



Ajuntament d'Olot

PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE I LGTBIQ+

Olot, 2026 - 2029



Pla d'Igualtat de Gènere i LGBTIQ+ de la ciutat d'Olot (2026-2029)

Equip redactor

Aigua Cabeza Espino, tècnica de projectes d'Aritja Cooperativa
Marpa Montané Parreu, tècnica de projectes d'Aritja Cooperativa

Coordinació i Supervisió

Equip tècnic del Consorci d'Acció Social de la Garrotxa:

Maria García Rovira i Tina Ruiz Comellas, tècniques referent del Servei d'Atenció Integral a la diversitat afectiva, sexual i de gènere (SAI)

Núria Santayana Sánchez i Anna Solà Sánchez, tècniques del Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD)

Lluïsa Vayreda Puigvert, directora tècnica de relacions comunitàries

Maite Marcó Triola, directora tècnica de relacions familiars

Ajuntament d'Olot:

Susanna Pagès Juglar, regidora de Llengua Catalana, Participació, Igualtat i Drets Civils

Col·laboració

Àrea de cultura i educació, Consorci Dinàmic i Àrea d'Equitat en el treball, Consorci d'Acció Social de la Garrotxa, Àrea de joventut del Consell Comarcal de la Garrotxa

Arkham Studio Agència Creativa S.L.U.

CONVIVE Fundación Cepaim Olot

Agraïments

Aquest Pla, aprovat el setembre de 2026, ha estat possible gràcies a la implicació de la ciutadania d'Olot, del personal tècnic i polític de l'Ajuntament d'Olot, dels serveis públics, de les entitats del municipi i de totes les persones que han participat en les diferents fases del procés d'elaboració. Les seves aportacions han estat fonamentals per identificar les necessitats, definir les prioritats i construir un Pla compartit que orienti les polítiques municipals d'igualtat de gènere i de diversitat sexual, afectiva i de gènere durant el període 2026-2029.

CONTINGUTS

Presentació.....	4
1. ELS SIS COMPROMISOS DE L'AJUNTAMENT D'OLOT PER LA IGUALTAT DE GÈNERE I LGTBIQ+ (2026-2029).....	5
1.1. Compromís amb la governança feminista i la transversalitat.....	5
1.2. Compromís amb el lideratge i la participació política de la diversitat.....	5
1.3. Compromís amb la coeducació i la transformació dels imaginaris.....	5
1.4. Compromís amb una ciutat lliure de violències masclistes i LGTBI-fòbiques.....	5
1.5. Compromís amb un urbanisme inclusiu i una mobilitat segura.....	5
1.6. Compromís amb el dret al temps, la corresponsabilitat i el treball digne.....	6
2. MARC NORMATIU.....	7
2.1. Marc normatiu Internacional i Europeu.....	7
2.2. Marc normatiu Estatal.....	7
2.3. Marc normatiu català.....	8
2.4. Competències i lideratge de l'Ajuntament d'Olot.....	9
3. METODOLOGIA.....	10
3.1. Enquesta a la població general.....	10
3.2. Enquesta a personal municipal.....	10
3.3. Grups de discussió.....	10
3.4. Entrevistes en profunditat.....	11
3.5. Anàlisi documental i diagnòstic de partida.....	11
4. EL PUNT DE PARTIDA.....	12
4.1. Trajectòria de la planificació a Olot (2008-2025).....	12
4.2. Evolució dels serveis: SIAD, SAI i VaDeGè.....	13
4.2.1. SIAD: Un recurs històric en creixement (1998 - actualitat).....	13
4.2.2. SAI: De la diversitat a la visibilitat LGTBIQ+ (2017 - actualitat).....	13
4.2.3. VaDeGè: La integració estratègica (2023 - actualitat).....	13
5. CONTEXTUALITZACIÓ SOCIODEMOGRÀFICA.....	15
5.1. Estructura de la població per sexe i edat.....	15
Taula 1. Població d'Olot per sexe (2025).....	15
Taula 2. Població d'Olot grans grups d'edat i per sexes (2025).....	15
Gràfic 1: piràmide poblacional d'Olot (2025).....	16
5.2. Diversitat d'origen.....	16
Taula 3. Comparativa de població per nacionalitat (2025).....	16
Taula 4. Població d'Olot per nacionalitat i sexe (2025).....	17
5.3. Habitatge i llars monoparentals.....	17
Taula 5. Distribució per tipus de llar (2025).....	17
5.4. Mercat laboral i atur.....	18
5.4.1. Evolució de l'atur registrat per sexe (mitjanes anuals).....	18
Gràfic 2: Evolució de l'atur a Olot per sexe.....	18
Taula 6. Atur per sectors econòmics (2025).....	18
5.4.2. Taxa d'atur per edat i sexe.....	19
Gràfic 3: taxa d'atur per edat i sexe a Olot (2023).....	19
5.4.3. Taxa d'atur per origen i sexe.....	19
Taula 7. Atur per origen i sexe.....	20
5.5. Nivell d'estudis.....	20
Taula 8. Nivell d'estudis.....	20
6. DIAGNOSI DE GÈNERE.....	21
Eix 1: Compromís polític i transversalització de la igualtat.....	21
01.1. Aprovar, fer el seguiment i avaluar el Pla d'Igualtat de Gènere i LGTBIQ+ (2026-2029).....	21

O1.2. Crear una estructura tècnica d'igualtat de gènere i diversitat amb capacitat de coordinació transversal.....	21
O1.3. Transversalització de la perspectiva de gènere i LGTBIQ+ en polítiques públiques i contractació.....	22
Eix 2: Reconeixement, lideratge i participació de les dones i persones LGTBIQ+.....	22
O2.1. Crear espais de governança i participació política estables per a les dones i persones LGTBIQ+.....	22
O2.2. Fomentar l'apoderament i la xarxa de dones.....	23
O2.3. Visibilitat LGTBIQ+ i referents per combatre el sexili.....	23
Eix 3: Educació, coeducació i transmissió de valors igualitaris.....	23
O3.1. Enfortir la coeducació i la sensibilització en la diversitat en els centres educatius.....	23
O3.2. Fomentar espais esportius i de lleure diversos i igualitaris.....	24
Eix 4: Acció contra les violències masclistes i LGTBI-fòbiques.....	24
O4.1. Garantir una actuació integral i coordinada en els casos de violències sexuals en espais d'oci.....	24
O4.2. Reforçar l'acompanyament i sensibilitzar la ciutadania entorn a les violències masclistes i LGTBI-fòbiques.....	24
Eix 5: Espai públic, seguretat i mobilitat.....	25
O5.1. Reduir la percepció d'inseguretat de les dones i persones LGTBIQ+ a l'espai públic.....	25
O5.2. Treballar per un disseny de l'espai públic, la planificació urbanística i la mobilitat inclusius i amb perspectiva de gènere.....	25
O5.3. Garantir la perspectiva de gènere i LGTBIQ+ en la creació de l'Espai Jove del Nucli Antic i promoure espais de trobada per a la diversitat.....	26
Eix 6: Treball, cures i usos del temps.....	26
O6.1. Garantir la corresponsabilitat pública en les cures i el dret al temps.....	26
O6.2. Crear aliances per un treball més igualitari i un comerç inclusiu.....	27
O6.3. Treballar per l'eliminació dels rols i estereotips de gènere.....	27
7. PLA D'ACCIÓ.....	29
8. TRANSPARÈNCIA I RETIMENT DE COMPTES.....	40
8.1. Estructures de governança i control.....	40
8.2. El cicle de l'avaluació.....	40
8.3. Eines de seguiment.....	40
8.4. Assignació pressupostària.....	41
9. CONCLUSIONS I REPTES DE FUTUR.....	42
9.1. Conclusions de la diagnosi.....	42
9.2. Reptes de futur.....	43
Repte 1: Repensar les cures com un dret col·lectiu i una responsabilitat pública.....	43
Repte 2: Fer de la interseccionalitat una pràctica real que abasti totes les etapes de vida de les dones i la diversitat de col·lectius.....	43
Repte 3: Transversalitzar la perspectiva de gènere i LGTBIQ+ més enllà de les polítiques d'igualtat.....	44
9.3. Una mirada final: el Pla com a punt d'inflexió.....	44
ANNEXES.....	45
DOCUMENTS I FONTS EXTERNES CONSULTADES.....	45
Marc Normatiu i Legislatiu.....	45
Plans, Estudis i Documents Tècnics.....	45
Fons Estadístiques i Altres Informes.....	46
CALENDARITZACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE I LGTBIQ+ (2026-2029).....	48
FITXA DE SEGUIMENT DE L'ACCIÓ (ANUAL).....	52

Presentació

Aquest Pla d'Igualtat és el resultat d'una diagnosi exhaustiva de la situació actual en matèria d'igualtat a la ciutat d'Olot, a partir de tots els documents, dades i eines tècniques de què disposem, però també d'una part que per nosaltres era molt important: la participació ciutadana.

A l'hora d'elaborar-lo, teníem molt clar que volíem que fos un document que partís també de les opinions, les sensacions i els punts de vista dels olotins i olotines. Per això hi hem dedicat molts esforços i hem buscat diferents maneres de recollir aquesta mirada ciutadana i fer que, d'alguna manera, la seva veu també quedés reflectida en el Pla. Crec que això és una cosa molt important de posar en valor: la participació ciutadana en un cas com aquest i, alhora, la implicació de la ciutat en un àmbit tan important com és la igualtat.

La igualtat entre homes i dones està, avui, en un moment millor que fa no gaires anys. Això és evident, però encara queda molt camí per recórrer i moltes desigualtats per eliminar. La intenció i la voluntat d'aquest Pla d'Igualtat és precisament avançar en aquest camí, intentar acabar amb aquestes diferències i fer que Olot sigui una ciutat cada vegada més igualitària.

I aquest és, també, un Pla ambiciós. Ho és pel nombre de mesures i accions que planteja i pels diferents àmbits en què vol incidir. Però, sobretot, és ambiciós perquè parteix de la voluntat de fer-les realitat. Les accions que se'n desprenen són accions possibles, factibles i realistes. No estem parlant de grans fites molt difícils d'aconseguir, sinó de mesures que, si hi ha la voluntat política i la implicació tècnica necessàries, es poden i es podran dur a terme.

En aquest sentit, crec que també hem de posar en valor l'esforç conjunt que hi ha darrere d'aquest document. Un esforç compartit entre la part política i la part tècnica, però també amb totes les persones que hi han volgut participar, treballar, aportar la seva mirada i dir-hi la seva.

Que un Pla com aquest hagi pogut comptar amb aquest suport i amb aquesta participació és, per mi, una bona mostra que la igualtat és una qüestió que ens importa com a ciutat.

Perquè, al final, la igualtat ens repercuteix a tothom. No és una qüestió que només afecti les dones ni que només correspongui a les administracions. El camí cap a la igualtat l'hem de recórrer plegats i l'hem de treballar dia a dia si volem fer d'Olot una ciutat més igualitària.

Estic convençuda que aquest Pla ens permetrà continuar avançant en aquest sentit. Que serà una eina útil per detectar allò que encara ens queda per fer, per posar-nos objectius i, sobretot, per anar-los convertint en realitat. Perquè la igualtat no és una meta a la qual arribem un dia, sinó un compromís que hem de mantenir i treballar diàriament.



Susanna Pagès Juglar

Regidora de Llengua Catalana, Participació, Igualtat i Drets Civils a l'Ajuntament d'Olot

1. ELS SIS COMPROMISOS DE L'AJUNTAMENT D'OLOT PER LA IGUALTAT DE GÈNERE I LGTBIQ+ (2026-2029)

1.1. Compromís amb la governança feminista i la transversalitat

L'Ajuntament es compromet a situar la igualtat com un valor central de tota l'acció municipal. Això implica que la perspectiva de gènere i LGTBIQ+ no serà responsabilitat d'una sola àrea, sinó un deure d'intervenció de tota la plantilla. El consistori es responsabilitza de garantir dades desagregades, pressupostos tenint en compte la perspectiva de gènere i una formació continuada del seu personal per oferir serveis lliures de biaixos.

1.2. Compromís amb el lideratge i la participació política de la diversitat

L'Ajuntament es compromet a crear i mantenir espais de governança estables on les dones i les persones LGTBIQ+ tinguin veu en les decisions de ciutat. Es posarà especial èmfasi en l'apoderament del teixit associatiu i en l'escolta de col·lectius que sovint queden als marges, com les dones migrades o les persones trans*, garantint que la participació sigui real.

1.3. Compromís amb la coeducació i la transformació dels imaginaris

El consistori assumeix el deure d'impulsar una educació en valors igualitaris que transcendeixi les aules. L'Ajuntament es compromet a treballar conjuntament amb les famílies, els clubs esportius i les entitats de lleure per trencar rols i estereotips de gènere, promovent referents locals diversos que facin d'Olot una ciutat on qualsevol infant o jove pugui créixer en llibertat.

1.4. Compromís amb una ciutat lliure de violències masclistes i LGTBI-fòbiques

L'Ajuntament es compromet a actuar amb la diligència deguda per prevenir, detectar i reparar les violències. Això implica consolidar políticament els protocols d'actuació (especialment en l'oci nocturn), reforçar els recursos d'atenció com el SIAD i el SAI, i garantir que cap persona hagi de patir revictimització per part de les institucions municipals.

1.5. Compromís amb un urbanisme inclusiu i una mobilitat segura

El consistori es compromet a dissenyar l'espai públic posant la vida quotidiana i la seguretat en el centre. Mitjançant l'ús de marxes exploratòries, diagnòstic d'impacte i altres mesures, l'Ajuntament assumeix la responsabilitat de millorar la il·luminació, l'accessibilitat i el transport públic, transformant Olot en un espai més amable i més segur per a les dones i persones LGTBIQ+.

1.6. Compromís amb el dret al temps, la corresponsabilitat i el treball digne

L'Ajuntament es compromet a combatre la precarietat laboral femenina i a liderar la reformulació dels usos del temps a la ciutat. El consistori assumeix la responsabilitat de facilitar la conciliació mitjançant serveis de cures públics (canguratge) sempre que sigui possible i de sensibilitzar el teixit empresarial sobre la importància de posar la vida al centre de l'economia local.

2. MARC NORMATIU

El nostre empar: Per què un Pla d'Igualtat?

L'elaboració del Pla d'Igualtat de Gènere i LGTBIQ+ d'Olot (2026-2029) no és només una voluntat política, sinó el compliment d'un imperatiu legal derivat d'un corpus normatiu que situa la igualtat i els feminismes com a eixos centrals de l'agenda pública a Catalunya. Aquest marc obliga l'administració local, per la seva proximitat a la ciutadania, a liderar la transformació cap a una ciutat lliure de discriminacions.

2.1. Marc normatiu Internacional i Europeu

Les polítiques d'igualtat de l'Ajuntament d'Olot no són accions aïllades, sinó que formen part d'un compromís global per garantir els drets humans. Els tractats internacionals estableixen el deure de les administracions de passar de la igualtat "sobre el paper" a la transformació de les estructures socials.

- Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW, 1979): Considerada la "carta de drets" de les dones, obliga els estats i municipis a eliminar qualsevol distinció o restricció basada en el sexe i a promoure el canvi de patrons culturals mitjançant l'educació.
- Conferència Mundial de les Dones de Pequín (1995): Va establir per primera vegada la transversalitat de gènere (mainstreaming) com l'estratègia fonamental perquè la igualtat impregni totes les polítiques públiques, i no només les àrees especialitzades.
- Conveni d'Istanbul (2011): És el primer instrument vinculant a Europa per lluitar contra la violència vers les dones. Aporta el concepte de diligència deguda, que obliga les institucions a actuar amb agilitat per prevenir, investigar i reparar les violències.
- Tractat d'Amsterdam (1997/1999): Suposa un canvi de paradigma en ampliar el principi d'igualtat (que al Tractat de Roma de 1957 només es referia a la matèria salarial) a la prohibició de tota discriminació per raó de sexe, origen racial o ètnic, religió, conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual. És de vital rellevància per a aquest Pla perquè ofereix el marc jurisprudencial per aplicar mesures d'acció positiva, dissipant els dubtes sobre la seva legitimitat. A més, gràcies al seu article 141, els Estats membres es comprometen a incorporar el principi d'igualtat al conjunt d'accions i polítiques generals (transversalitat de gènere).
- Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea (Art. 20 i 21): Proclama la igualtat de totes les persones davant la llei i prohibeix expressament qualsevol discriminació, inclosa la que es produeixi per raó de sexe, orientació sexual o característiques genètiques.
- Directives Europees (2002/73/CE, 2004/113/CE, 2000/78/CE i 2012/29/UE): Imposen als estats membres l'obligació de garantir la igualtat de tracte en l'accés a l'ocupació, la formació professional i les condicions de treball, així com en l'accés a béns i serveis públics i el seu subministrament. També estableixen un marc general per a la igualtat de tracte en l'ocupació i normes mínimes de protecció per a les víctimes de delictes d'odi per orientació sexual, protegint el dret a la no-revictimització.

2.2. Marc normatiu estatal

La legislació estatal espanyola ha evolucionat per obligar les administracions locals a ser proactives en la creació de condicions que facin possible la igualtat real.

- Constitució Espanyola (1978): L'article 14 garanteix el dret a la igualtat i la no-discriminació. Tanmateix, és l'article 9.2 el que realment fonamenta aquest Pla, ja que obliga els poders públics (inclosos els ajuntaments) a remoure els obstacles que impedeixin que la igualtat de l'individu sigui real i efectiva.
- Llei Orgànica 1/2004 de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere: Va suposar un canvi de paradigma en reconèixer la violència masclista com un problema social i polític. Estableix el compromís de totes les administracions en la detecció i l'atenció a les víctimes.
- Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes: És la norma clau per als ens locals. Defineix la transversalitat (Art. 15) com l'obligació d'integrar la perspectiva de gènere en totes les actuacions públiques i estableix l'obligatorietat de realitzar informes d'impacte de gènere.
- Llei 15/2022 integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació: Amplia la protecció contra qualsevol tipus de discriminació (origen, edat, malaltia, etc.) i reforça la capacitat sancionadora de l'administració davant conductes discriminatòries.
- Llei Orgànica 10/2022 de garantia integral de la llibertat sexual: Posa el focus en el consentiment i obliga les institucions locals a crear protocols contra les violències sexuals en espais públics i d'oci.
- Llei 4/2023 per a la igualtat real de les persones trans i la garantia dels drets LGTBI: Garanteix la lliure autodeterminació de la identitat de gènere i obliga les administracions a adequar la documentació administrativa i a lluitar contra el "sexili" (la marxa forçada de persones LGTBI de pobles i ciutats petites per por a la discriminació).

2.3. Marc normatiu català

La normativa catalana és la que detalla amb més precisió les obligacions jurídiques que l'Ajuntament d'Olot ha d'assumir a través d'aquest Pla:

- Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes: És la norma de referència per la qual els ens locals queden obligats a impulsar accions necessàries per tal de garantir la igualtat d'oportunitats en el si del seu municipi i per fomentar la participació de les dones en tots els àmbits de la vida. L'article 6 estableix que els ens locals tenen l'obligació de:
 - Estudiar i detectar les necessitats de les dones en el seu territori comptant amb la col·laboració de les associacions de dones.
 - Sensibilitzar la població sobre les causes de la violència masclista i impulsar actuacions i campanyes de prevenció i posar a disposició de la població els serveis d'atenció.
 - Atendre, informar i orientar les dones sobre programes i recursos per a facilitar l'exercici efectiu dels seus drets, i sensibilitzar homes i dones en termes d'igualtat de drets i deures.
 - Integrar la perspectiva de gènere en totes les seves actuacions polítiques.
 - Dissenyar, aprovar i avaluar Plans d'Igualtat tant per a la ciutadania com per al personal propi.
 - Garantir la formació del personal municipal en matèria d'igualtat.
 - Fomentar l'autonomia econòmica de les dones i l'ocupació femenina.

- Llei 5/2008 i Llei 17/2020 del dret de les dones a eradicar la violència masclista: Obliga els municipis a planificar accions sota cinc eixos: prevenció, detecció, atenció, recuperació i reparació. Aquest marc reconeix noves formes de violència (com la institucional o la digital) i els drets de les dones trans.
- Llei 19/2020 d'igualtat de tracte i no-discriminació: Estableix l'obligació d'integrar la igualtat de tracte en tots els instruments de planificació municipal per evitar discriminacions per origen, edat o orientació sexual.
- Llei 13/2025 dels drets de les persones LGBTI: Aquesta llei concreta, a l'article 21, que els ens locals han de:
 - Crear mecanismes per integrar la transversalitat LGTBI en la política local.
 - Elaborar i aprovar plans LGTBI territorials.
 - Assignar partides pressupostàries específiques per a aquestes polítiques.

2.4. Competències i lideratge de l'Ajuntament d'Olot

L'Ajuntament d'Olot, com a administració més propera a la ciutadania, té la responsabilitat i el deure jurídic de liderar la transformació de la ciutat cap a un model de convivència basat en la igualtat real i el respecte a la diversitat sexual i de gènere. Aquesta competència no és únicament administrativa, sinó que esdevé un compromís polític d'atendre de forma proactiva les necessitats detectades en la diagnosi d'aquest Pla.

3. METODOLOGIA

Com hem construït aquest Pla?

L'elaboració del Pla d'Igualtat de Gènere i LGTBIQ+ d'Olot ha seguit una metodologia participativa i multicanal, combinant tècniques quantitatives i qualitatives per garantir que el document final respongui a la realitat diversa de la ciutat. Aquest procés ha prioritzat l'escolta de les veus que sovint queden als marges de les polítiques públiques, cercant una diagnosi plenament interseccional.

3.1. Enquesta a la població general

S'ha realitzat una enquesta en línia a través de la web habilitada per l'Ajuntament. Per incentivar la participació, es va comptar amb la col·laboració de l'agència de comunicació Arkham Studio i des de la regidoria d'Igualtat es van produir vídeos per a xarxes socials fent una crida a la ciutadania.

- Dades de participació: Han respost un total de 1.228 persones.
- Perfil per gènere: Un 68,24% han estat dones (838), un 29,97% homes (368) i un 1,79% persones no binàries (22).
- Biaixos detectats: L'ús exclusiu del canal en línia va suposar una barrera d'accés per a determinats col·lectius. Es va observar una subrepresentació de dones grans (majors de 65 anys) i de dones migrades (només un 7,09% de la mostra eren persones nascudes fora de l'Estat).

3.2. Enquesta a personal municipal

També s'ha dut a terme una enquesta en línia a través de la plataforma Google Forms destinada a recollir les necessitats, percepcions i demandes del personal municipal en matèria d'implementació de la perspectiva de gènere i LGTBIQ+ en les diferents àrees de l'Ajuntament.

- Dades de participació: Han respost un total de 69 persones.
- Perfil per gènere: Un 82,6% han estat dones (57) i un 17,4% homes (12).
- Biaixos detectats: Tenint en compte les dades públiques a la web de l'Ajuntament, 107 de les 245 places corresponen a llocs tècnics si s'utilitza el criteri A1-A2, als que anava destinada l'enquesta. A més, cal tenir en compte els 101 llocs de treball del Consorci d'Acció Social de la Garrotxa, ja que aquest ens té competències cedides per l'Ajuntament d'Olot. Així doncs, la participació a l'enquesta va ser baixa, i amb una representació per àrees distribuïda de forma desigual, ja que el 36,2% de les respostes (25 persones) treballen a Serveis Socials.

3.3. Grups de discussió

Per corregir els biaixos de l'enquesta, es van organitzar dos grups focals de 2,5 hores de durada cadascun, utilitzant la dinàmica participativa. Per a la difusió, es va comptar amb el suport del Consorci d'Acció Social de la Garrotxa i de la Fundació CEPAIM, a més de la col·locació de cartells a la biblioteca, el Casal Cívic i comerços del nucli antic.

- Grup de Dones Grans: Realitzat el 24 d'abril de 2026 amb 7 participants de més de 65 anys. Es van abordar les desigualtats de gènere, les càrregues de cura (nets/es), accessibilitat i espai públic i les necessitats i propostes de les dones participants.
- Grup de Dones Migrades: Realitzat el 2 de maig de 2026 amb 17 participants d'origens diversos. Es van recollir vivències sobre les desigualtats de gènere, el racisme immobiliari, les dificultats en homologació de títols, la precarietat laboral i les barreres lingüístiques.

3.4. Entrevistes en profunditat

S'han realitzat set entrevistes semiestructurades a figures clau de l'estructura municipal i comarcal per conèixer el grau de transversalització de la igualtat en les diferents àrees i al territori.

Per una banda, es van proposar entrevistes a les àrees d'esports, urbanisme, cultura i educació (que inclou joventut), igualtat (equip VaDeGè) i ocupació. Finalment, només les àrees de cultura i educació, igualtat (equip VaDeGè) i ocupació van acceptar participar al Pla, amb un total de 6 entrevistes:

- Àrea de cultura i educació: entrevista a la direcció de l'àrea (Ricard Saragatal i Susanna Alsina), a una dinamitzadora de l'Oficina Jove (Naima El Gamouchi), i també van ser entrevistades quatre tècniques de joventut del Consell Comarcal de la Garrotxa que desenvolupen part de les seves tasques a Olot (Ariadna Pagès, Roser Soms, Marta Vila i Paula).
- Equip VaDeGè: Tina Ruiz (referent del SAI) i Núria Santayana (psicòloga del SIAD).
- Ocupació: es van fer dues entrevistes, una a la responsable d'Equitat en el treball, Pilar Aiguavella i una a la responsable d'emprenedoria, Pilar Riols.

També es va fer una entrevista amb les tècniques de la Fundació CEPAIM, Núria Vila, Marta Figueras, Helena Planas i Mara Magnet, com a referents en el treball amb persones demandants d'asil i treball comunitari a la ciutat, especialment amb dones migrades.

3.5. Anàlisi documental i diagnosi de partida

S'ha dut a terme una revisió exhaustiva de la producció tècnica de la darrera dècada per identificar accions pendents i reptes estructurals:

- Plans i protocols municipals: Pla d'Igualtat 2008 (no implementat formalment), Pla d'Inclusió i Cohesió Social (2013-2019), les propostes de "Va de Gènere" (2022-2026), el Protocol d'oci nocturn 2023 (pendent d'aprovació pel Ple) i el Pla Especial d'Usos del Nucli Antic 2025.
- Estudis i diagnosi: Diagnosi LGTBI+ 2020 (UdG), Guia d'habitatge 2021, Marxa Exploràtoria 2023 (Col·lectiu Punt 6), Avaluació ODS 2024 i la Diagnosi de Joves 2025 (UdG).
- Memòries de serveis: Anàlisi de les memòries del SIAD (2022-2024), el SAI (2022-2025) i la campanya VaDeGè 2024, a més dels informes dels Punts Lila i Brigades lila (2019-2025).
- Memòria del Consorci d'Acció Social 2025: S'ha revisat la Memòria 2025 del Consorci d'Acció Social, que aporta les dades més recents sobre vulnerabilitat i atencions a dones en absència de memòria específica del SIAD per a aquell any.

4. EL PUNT DE PARTIDA

De la revisió a l'impuls

L'Ajuntament d'Olot compta amb una trajectòria consolidada en la planificació de polítiques de gènere i diversitat, tot i que l'execució ha estat desigual al llarg dels anys. Actualment, la governança d'aquestes polítiques recau en el Consorci d'Acció Social de la Garrotxa (CASG), que ha articular l'equip VaDeGè (Va de Gènere). Aquest equip, format per professionals del SIAD (Servei d'Informació i Atenció a les Dones), del SAI (Servei d'Atenció Integral a la Diversitat Afectiva, Sexual i de Gènere) i les coordinadores de Relacions Familiars i Comunitàries del CASG, és l'encarregat de vetllar per l'efectivitat de les polítiques públiques de gènere a la comarca.

4.1. Trajectòria de la planificació a Olot (2008-2025)

El I Pla d'Igualtat de Gènere d'Olot (2008), malgrat la seva qualitat tècnica i la participació de més de 600 persones, va tenir un grau d'implementació molt limitat. La manca d'un impuls polític real i l'absència d'una partida pressupostària específica van impedir que esdevingués el full de ruta que la ciutat necessitava. Han hagut de passar 17 anys perquè algunes d'aquelles mesures s'hagin materialitzat, no pas com a part d'una estratègia planificada, sinó per l'impuls orgànic de les diferents àrees de l'Ajuntament. Exemples d'aquesta evolució són la consolidació del SIAD (existent des de 1998) o la campanya "Retalla les violències, enganxa les cures" que s'impulsa des de l'equip de VaDeGè.

Tanmateix, l'avaluació d'aquest període evidencia que algunes de les mesures més transformadores i estructurals que es proposaven el 2008 mai s'han arribat a executar. Encara avui, la ciutat té pendent la constitució del Consell de Dones (o de Gènere) com a òrgan de participació ciutadana, i el Síndic del Temps o la figura de l'Agent d'Igualtat que el pla considerava imprescindibles mai es va crear com a tal, essent assumides les seves funcions pel personal del Consorci d'Acció Social (VaDeGè).

Per altra banda, en els últims anys s'han elaborat diversos plans, diagnòstics i altres eines per a les polítiques públiques de la ciutat, entre d'altres:

- Pla per a la inclusió i la cohesió social (2013-2019): Aquest pla estratègic va recollir les dones només com a "col·lectiu vulnerable" i es va centrar en objectius molt específics com el seguiment del protocol de mutilació genital femenina o matrimonis forçats. La seva principal limitació va ser la manca de transversalitat de gènere en àmbits com l'urbanisme o l'ocupació, i la invisibilitat total de les realitats LGTBIQ+.
- Diagnòstic de les realitats LGTBI+ a la Garrotxa (2020): Aquest estudi participatiu va ser un punt d'inflexió en detectar una LGTBI-fòbia estructural i de baixa intensitat a la ciutat. Va posar de manifest el fenomen del *sexili* (persones que marxen d'Olot per viure lliurement la seva orientació sexual o identitat) i la necessitat de deixar de considerar el SAI com l'únic servei responsable de les polítiques públiques en matèria LGTBI+ i de l'atenció a les persones del col·lectiu (indistintament de la necessitat real per la que recorren a l'administració pública), per avançar cap a una transversalització real en tots els serveis municipals.
- Protocols i eines recents (2021-2025): En els darrers anys s'han elaborat noves eines com la Guia de no discriminació en l'habitatge (2021), el Protocol contra violències sexuals en l'oci nocturn (2023) o la Marxa Explorària (2023). Tanmateix, s'ha detectat que documents com el Protocol d'oci nocturn no s'han arribat a aprovar formalment ni a implementar plenament, evidenciant novament una bretxa entre la planificació tècnica i l'execució política.

4.2. Evolució dels serveis: SIAD, SAI i VaDeGè

L'Ajuntament d'Olot i la comarca han passat de tenir serveis fragmentats a consolidar una estructura tècnica coordinada des del Consorci d'Acció Social de la Garrotxa (CASG). Aquesta evolució no només es reflecteix en l'increment sostingut de la demanda, sinó en un canvi de paradigma estratègic: s'ha passat de l'atenció individualitzada i assistencial a una acció comunitària, estructural i de transformació social.

4.2.1. SIAD: Un recurs històric en creixement (1998 - actualitat)

El SIAD (Servei d'Informació i Atenció a les Dones) és el servei més veterà, existent des de 1998. Està format per dues psicòlogues i compra amb assessorament jurídic extern.

- **Creixement de l'atenció:** El servei ha experimentat un increment constant de la demanda. Seguint la tendència dels darrers anys (388 dones el 2022 i 472 el 2024), l'any 2025 s'han atès un total de 508 persones. D'aquestes, 238 han rebut atenció psicològica individualitzada i 129 han requerit assessorament jurídic (incloent-hi 3 homes).
- **Espais de Bontracte:** El projecte, iniciat el 2014, consisteix en espais on les dones participen en tallers d'autocura i suport mutu. El 2024, prop de 200 dones van participar en aquests espais, i el 2025 van tenir una participació de 205 dones, consolidant-los com una eina d'apoderament femení al territori.
- **Perfil i reptes:** El SIAD atén majoritàriament dones d'entre 30 i 65 anys, amb una presència creixent de dones migrades. Un dels grans reptes detectats és la intervenció en casos de violència vicària i la necessitat d'impulsar un treball específic sobre les masculinitats des d'una perspectiva de prevenció de les violències masclistes i la corresponsabilitat en l'àmbit de les cures, per al qual encara es requereixen més recursos estables.

4.2.2. SAI: De la diversitat a la visibilitat LGTBIQ+ (2017 - actualitat)

El SAI (Servei d'Atenció Integral a la Diversitat Afectiva, Sexual i de Gènere) va néixer el febrer de 2017 com a resposta a la Llei 11/2014. Inicialment formava part d'un servei més ampli de "Drets Civils" (2016 - 2023), però s'ha anat especialitzant fins a tenir l'estructura actual de dues professionals a dedicació completa.

Des de la seva fundació, ha passat d'unes 28 atencions anuals a les 119 persones a qui es va acompanyar el 2025 (incloent atencions individuals, incidències i assessoraments a professionals).

Durant els últims anys s'ha detectat un augment considerable de l'atenció a persones trans* i no binàries, especialment joves que sovint es troben sense acompanyament familiar. També destaca la tasca en la gestió d'incidències per LGTBI-fòbia, especialment en l'àmbit laboral i en els mitjans de comunicació.

4.2.3. VaDeGè: La integració estratègica (2023 - actualitat)

L'any 2023 es va consolidar l'equip VaDeGè (Va de Gènere), que integra les professionals del SIAD i el SAI amb les coordinacions de Relacions Familiars i Comunitàries del CASG per oferir una política de gènere transversal a tota la Garrotxa. La seva funció és vetllar per l'efectivitat de les polítiques públiques de gènere i diversitat sexual a tota la comarca. Actua com a node de coordinació amb altres àrees com Joventut, Salut o Cultura.

Des de 2020, VaDeGè lidera la campanya "*Retalla les violències, enganxa les cures*", que ja suma els 21 municipis de la Garrotxa. Aquesta iniciativa ha permès crear la Taula Política de Gènere, un espai de governança on es consensuen

les accions de sensibilització al territori. El 2025, les accions de sensibilització i prevenció han arribat a 6.018 persones.

S'han consolidat òrgans com la Taula Política de Gènere i s'ha creat la Taula de Masculinitats i Joventut per combatre els discursos antifeministes emergents. Destaquen projectes d'èxit com el cicle "*Em peta el cap*" (amb 560 alumnes participants el 2025) i el Cicle d'Intersexualitats, reconegut com una bona pràctica pionera a nivell estatal.

Olot disposa d'uns serveis consolidats i amb una expertesa tècnica d'excel·lència que actuen com a motor de canvi. Malgrat això, la diagnosi de 2025 reafirma que el sistema encara depèn excessivament de finançament extern (principalment a través del Pacte d'Estat contra la Violència de Gènere) i pateix la manca d'una partida pressupostària municipal que assegurí la continuïtat de les mesures implementades. El repte d'aquest nou Pla és garantir que les polítiques d'igualtat deixin d'estar segmentades i passin a ser una responsabilitat política compartida per totes les àrees de l'Ajuntament.

5. CONTEXTUALITZACIÓ SOCIODEMOGRÀFICA

Per dissenyar polítiques d'igualtat efectives, cal conèixer la realitat social de la ciutat on s'aplicaran. A continuació, es presenta una breu contextualització sociodemogràfica d'Olot, amb especial atenció a les dades desagregades per sexe, edat, origen i activitat econòmica, tal com recomana la Llei 17/2015 del 21 de juliol d'igualtat efectiva de dones i homes.

5.1. Estructura de la població per sexe i edat

L'any 2025, Olot té una població total de 39.516 habitants, xifra que confirma una lleugera tendència a l'alça respecte d'anys anteriors. La densitat de població a Olot és de 1.361,2 hab./km², molt superior a la de la Garrotxa (86,2) i a la de Catalunya (253,0), fet que reflecteix el caràcter urbà i central de la capital comarcal.

La distribució per sexe mostra un lleu predomini masculí: 20.171 homes (51,0%) i 19.345 dones (48,9%). A diferència de la mitjana catalana –on les dones són majoria–, a Olot els homes superen les dones en 826 persones.

Taula 1. Població d'Olot per sexe (2025)

	Dones	Homes	Total
Olot	19.345 (48,9%)	20.171 (51,0%)	39.516
Garrotxa	31.190	32.149	63.339
Catalunya	4.117.292	4.006.834	8.124.126

Font: Idescat, Padró continu 2025.

Tanmateix, aquesta dada amaga una realitat crítica: la feminització de la vellesa. La distribució per grans grups d'edat mostra un envelliment progressiu, amb una clar desequilibri de gènere en la vellesa a partir dels 85 anys.

Taula 2. Població d'Olot grans grups d'edat i per sexes (2025)

	Dones	Homes	Total	% dones
0-14 anys	2.653	2.783	5.436	48,8%
15-64 anys	12.317	13.969	26.286	46,9%
65-84 anys	3.464	2.981	6.445	53,8%
85 i més	911	438	1.349	67,5%

Font: Idescat, Padró continu 2025.

La piràmide de població d'Olot presenta una forma regressiva, característica de les societats amb baixa natalitat i elevada esperança de vida. La base és relativament estreta (els menors de 15 anys representen només el 13,8% del total), mentre que els grups centrals (30-49 anys) són els més nombrosos. A partir dels 65 anys la piràmide s'estreny progressivament, però amb un marcat desequilibri per sexes: en els trams de 80 anys i més, les dones superen

clarament els homes, especialment a partir dels 85 anys, on representen el 67,5% de la població. Aquesta estructura té implicacions directes en les polítiques de cures, salut, dependència i prevenció de la soledat, que hauran d'incorporar la perspectiva de gènere de manera transversal.

Gràfic 1: piràmide poblacional d'Olot (2025)



Font: elaboració pròpia amb dades d'Idescat, Padró continu 2025.

A partir dels 85 anys, més de dues de cada tres persones són dones. Aquesta realitat obliga a incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques de cura, prevenció de la soledat no desitjada, accessibilitat, urbanisme i dependència. A Catalunya, el percentatge de dones en aquesta franja és del 66,5%, molt similar al d'Olot.

5.2. Diversitat d'origen

Olot presenta una diversitat d'origen notablement superior a la mitjana catalana. Un terç de la població ha nascut fora de l'Estat espanyol.

Taula 3. Comparativa de població per nacionalitat (2025)

Lloc de naixement	Població	Percentatge	Lloc de naixement
Catalunya	23.295	59,0%	Catalunya
Resta d'Espanya	3.032	7,7%	Resta d'Espanya
Estranger	13.189	33,4%	Estranger

Font: Idescat, a partir del Cens de població anual de l'INE de 2021.

A Catalunya, el percentatge de població nascuda a l'estranger és del 25,1%. Olot supera aquesta mitjana en més de 8 punts percentuals, fet que exigeix una mirada interseccional en totes les polítiques d'igualtat, amb especial atenció a les dones migrants.

Taula 4. Població d'Olot per nacionalitat i sexe (2025)

Nacionalitat	Dones	Homes	Total
Espanyola	14.525	14.012	28.537
Estrangera	4.820	6.159	10.979

Font: Idescat, a partir del Cens de població anual de l'INE de 2021.

Les dones estrangeres representen el 24,9% del conjunt de dones d'Olot. Per tant, les polítiques públiques que es despleguin des del Pla d'Igualtat de Gènere i LGTBIQ+ hauran d'incorporar accions específiques per a les dones migrants, garantint l'accés als serveis en condicions d'equitat, superant barreres idiomàtiques, culturals i administratives, i posant especial atenció a la prevenció de la pobresa i la lluita contra la discriminació múltiple.

5.3. Habitatge i llars monoparentals

Segons el cens de 2021, Olot té 13.638 habitatges familiars principals. La distribució per tipus de llar es pot veure a la taula:

Taula 5. Distribució per tipus de llar (2025)

Tipus de llar	Nombre	%
Una persona	3.450	25,3%
Parella sense fills	2.844	20,9%
Parella amb fills	4.257	31,2%
Pare o mare amb fills	1.890	13,9%
Altres	1.197	8,8%

Font: Idescat, a partir del Cens de població i habitatges de l'INE (2021)

Les llars monoparentals (majoritàriament encapçalades per dones) representen gairebé el 14% del total, una xifra significativa que implica risc de pobresa i precarietat laboral, especialment quan la titular és migrant o té baix nivell d'estudis.

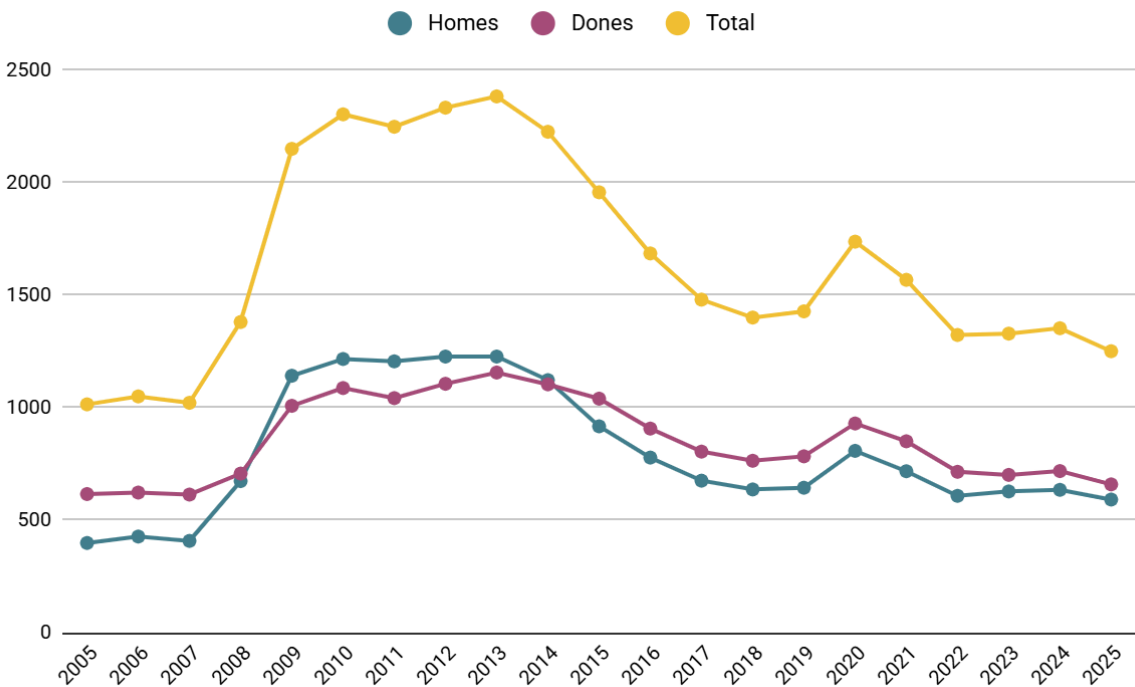
Segons les dades d'Idescat (2021) el règim de tinença és majoritàriament de propietat (67,7%), mentre que el lloguer arriba al 23,5%, per sota de la mitjana catalana (prop del 30%).

5.4. Mercat laboral i atur

5.4.1. Evolució de l'atur registrat per sexe (mitjanes anuals)

La sèrie històrica de l'Idescat mostra com l'atur ha anat disminuint des del pic de la crisi financera, però amb una bretxa persistent que afecta més les dones des del 2015.

Gràfic 2: Evolució de l'atur a Olot per sexe.



Font: Elaboració pròpia, d'ades d'Idescat, a partir del Departament d'Empresa i Treball.

El 2025 les dones representen el 52,7% de l'atur registrat, amb 67 dones aturades més que homes.

Taula 6. Atur per sectors econòmics (2025)

Sector	Persones aturades	%
Serveis	848,7	67,8%
Indústria	247,6	19,8%
Construcció	65,8	5,3%
Agricultura	23,3	1,9%
Sense ocupació anterior	65,8	5,3%

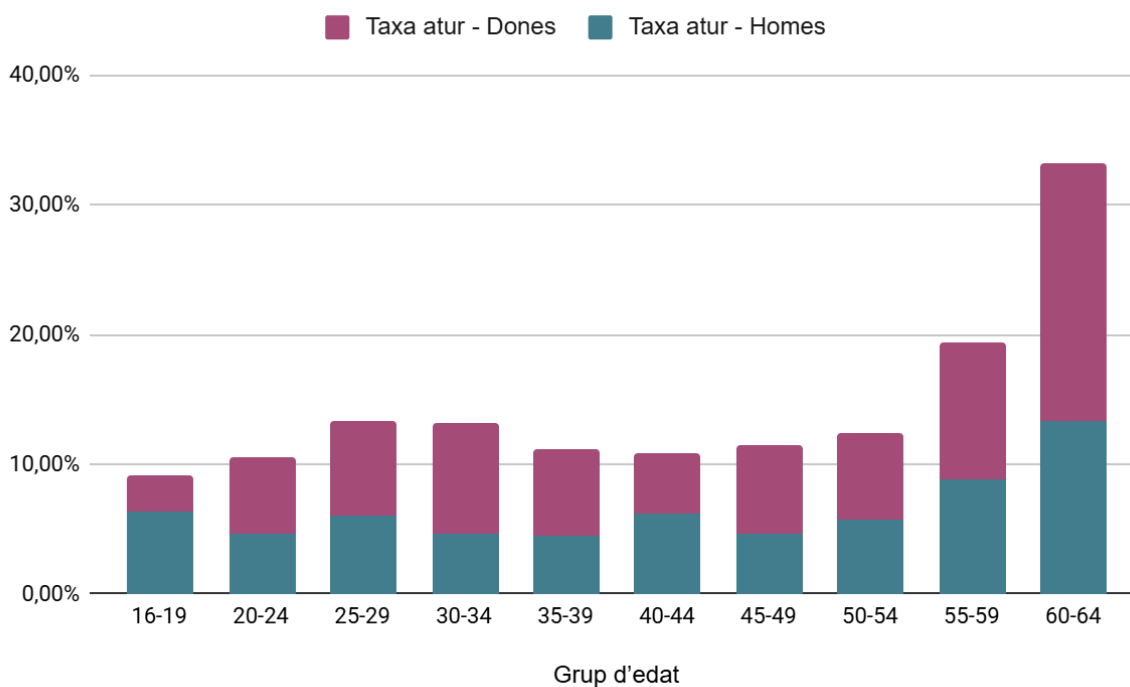
Font: Idescat, a partir del Cens de població i habitatges de l'INE (2021)

El sector Serveis concentra més de dos terços de l'atur. Aquest sector està altament feminitzat (comerç, hostaleria, educació, sanitat, cures), per la qual cosa les polítiques d'ocupació amb perspectiva de gènere han d'incidir especialment en la millora de les condicions laborals i la reducció de la temporalitat i la parcialitat en aquest àmbit.

5.4.2. Taxa d'atur per edat i sexe

A partir del Cens de població anual 2023 (població activa i desocupada), la taxa d'atur es distribueix així:

Gràfic 3: taxa d'atur per edat i sexe a Olot (2023)



Font: Elaboració pròpia amb dades d'Idescat, Cens de població anual 2023.

La taxa d'atur femenina supera la masculina en la majoria de franges. El pic d'atur femení es dona als 60-64 anys (19,8%), amb una bretxa de +6,4 punts respecte als homes. Aquest alt atur en dones grans pot estar relacionat amb discriminació per edat, dificultats de reciclatge professional i la sobrecàrrega de cures familiars.

5.4.3. Taxa d'atur per origen i sexe

Les dones nascudes a la resta d'Espanya presenten la taxa d'atur més alta (14,4%), gairebé el doble que les dones catalanes (5,8%). Aquesta dada evidencia la intersecció entre gènere i origen com a factor de vulnerabilitat.

Taula 7. Atur per origen i sexe

Origen	Taxa atur - Homes	Taxa atur - Dones
Catalunya	4,7%	5,8%
Reste d'Espanya	7,5%	14,4%
Estranger	7,8%	11,0%

Font: Idescat, Cens de població anual 2023.

5.5. Nivell d'estudis

Les dones d'Olot tenen un nivell d'estudis superiors més alt que els homes (5.062 dones enfront de 3.990 homes). Aquest capital formatiu no es reflecteix en millors taxes d'atur, la qual cosa indica una infrautilització del talent femení i possibles biaixos de gènere en la contractació.

Per nacionalitat, les dones estrangeres tenen un accés molt més limitat a l'educació superior (753 dones estrangeres amb estudis superiors, enfront de 4.309 dones espanyoles), fet que agreuja la seva situació al mercat laboral.

Taula 8. Nivell d'estudis

Nivell Educatiu	Homes	Dones	Total
Educació primària o inferior	3.503	3.258	6.761
Primera etapa secundària	5.520	4.522	10.042
Segona etapa secundària	3.563	3.216	6.779
Educació superior	3.990	5.062	9.052

Font: Idescat, Cens de població anual 2023.

6. DIAGNOSI DE GÈNERE

La mirada crítica: Radiografia de les desigualtats actuals

Eix 1: Compromís polític i transversalització de la igualtat

Aquest primer eix és la pedra angular del Pla. La diagnosi ha revelat que, tot i que Olot disposa d'un coneixement tècnic d'excel·lència, aquest no s'ha traduït en canvis estructurals per la manca d'un mandat polític clar i d'una estructura de coordinació interna que vagi més enllà de l'atenció directa.

O.I.1. Aprovar, fer el seguiment i avaluar el Pla d'Igualtat de Gènere i LGTBIQ+ (2026-2029)

El Pla d'Igualtat de Gènere d'Olot (2008) va tenir un grau d'implementació molt limitat, de manera que bona part de les actuacions previstes no es van arribar a desplegar, ja que no va comptar amb assignacions pressupostàries específiques ni amb un repartiment de responsabilitats concretes per a executar-lo. Diferents equips tècnics han expressat la necessitat de que aquesta situació no es repeteixi, i demanen un compromís i lideratge polític que assegurin el desenvolupament del nou Pla i l'execució de les mesures proposades. L'objectiu és que aquest equips tècnic puguin treballar amb continuïtat i línies estratègiques que trascendeixin els canvis de govern.

Aquesta demanada també ha estat expressada per la ciutadania, tal i com s'ha recollit en l'anàlisi de les relatories dels grups de discussió, que reclama un compromís real amb la igualtat i espais de transparència on es pugui fer un seguiment de com s'està implementant el Pla. Reforçar el compromís polític de l'Ajuntament en matèria d'igualtat és també una prioritat per incrementar la confiança de la ciutadania en aquest àmbit, que en l'enquesta va valorar aquest compromís amb una puntuació mitjana de 5,65 sobre 10.

O.I.2. Crear una estructura tècnica d'igualtat de gènere i diversitat amb capacitat de coordinació transversal

Actualment, Olot no disposa de la figura tècnica d'igualtat dedicada exclusivament a la coordinació transversal dins de l'Ajuntament; aquesta tasca l'assumeixen les tècniques del SIAD/SAI, que ja estan saturades per l'atenció directa a la ciutadania. Aquesta saturació pot generar un doble problema: d'una banda, l'atenció a les víctimes pot veure's comprometida amb llistes d'espera; de l'altra, la funció estratègica de transversalització queda relegada a l'àmbit de l'emergència. El personal municipal de serveis especialitzats sent que moltes àrees municipals deriven qualsevol qüestió de gènere o LGTBIQ+ al SIAD/SAI en lloc d'incorporar-la com una pràctica pròpia. Aquesta dinàmica, identificada com a "contenedor de la diversitat" a la Diagnosi LGTBI+ de 2020, impedeix que la igualtat sigui una responsabilitat compartida per tot el personal municipal, per això es requereixen referents a cada àrea que actuïn com a nodes de coordinació.

Per altra banda, l'enquesta al personal municipal mostra que el 58% de la plantilla no ha rebut formació en igualtat en els darrers dos anys. Àrees clau com l'Oficina d'Habitatge, Urbanisme o Policia declaren no tenir eines ni criteris clars per aplicar la perspectiva de gènere. Així, de les demandes específiques recollides en l'enquesta al personal municipal sobre com implementar polítiques de gènere, les tres principals van ser: formació pràctica adaptada a cada àrea (30,28%), guies o criteris clars (24,65%), i assessorament puntual (21,13%).

O1.3. Transversalització de la perspectiva de gènere i LGTBIQ+ en polítiques públiques i contractació

Actualment, les polítiques d'igualtat a Olot depenen gairebé totalment de finançament extern (*Temps per cures, Pacte d'Estat Contra les Violències Masclistes* o *IFE*), el que les fa inestables i impedeix una planificació a llarg termini. La demanda dels equips tècnics és que la igualtat sigui una responsabilitat pressupostària compartida per totes les àrees, i la majoria d'àrees expressen que amb el guiatge adequat i les eines específiques per fer-ho, podrien implementar la perspectiva de gènere en les seves actuacions de forma més eficient, comproment-se a transversalitzar la perspectiva si se'ls dóna l'acompanyament necessari.

Pel que fa a la contractació no existeix constància de l'aplicació sistemàtica de clàusules que fomentin la paritat de gènere i la protecció dels drets LGTBIQ+ en els plecs de contractació o en els convenis de cessió d'espais festius, perdent l'oportunitat d'incidir en el teixit econòmic i associatiu de la ciutat.

Per altra banda, estudis recents com el Pla d'Usos del Nucli Antic (2025) o la Diagnosi de Joves (2025) presenten una manca de perspectiva de gènere o s'hi inclou de forma marginal, sense dades desagregades que permetin analitzar les desigualtats específiques de les dones o del col·lectiu LGTBIQ+.

Per últim, tampoc no existeix una recollida de dades desagregades per gènere de forma sistemàtica en els serveis municipals. L'Avaluació dels ODS de la Garrotxa (2024) no desagrega per sexe indicadors clau com el risc de pobresa, la salut mental o l'activitat física, i l'enquesta al personal municipal confirma que àrees com Urbanisme o Habitatge no recullen dades desagregades ni consideren que sigui necessari. Aquesta manca d'informació invisibilitza les desigualtats estructurals i impedeix dissenyar polítiques públiques basades en evidències. Cal una revisió dels sistemes de recollida de dades de cada àrea per establir uns paràmetres comuns.

Eix 2: Reconeixement, lideratge i participació de les dones i persones LGTBIQ+

Aquest eix respon a la necessitat de passar d'una igualtat "tècnica" a una igualtat "política" i representativa. La diagnosi mostra que Olot té el repte de crear nous espais de presa de decisions que siguin realment inclusius i que visibilitzin referents diversos per evitar la pèrdua de talent i el desarrelament.

O2.1. Crear espais de governança i participació política estables per a les dones i persones LGTBIQ+

La constitució del Consell de Dones i persones LGTBIQ+ és un compromís pendent des del Pla d'Igualtat de 2008, que mai es va arribar a executar. Aquesta mancança ha impedit que la ciutadania disposi d'un òrgan formal per conèixer, debatre i fer el seguiment de les polítiques d'igualtat que implementa l'Ajuntament, així com per formular noves propostes. La seva creació és especialment urgent si tenim en compte que actualment no existeix cap espai estable de trobada entre les entitats de dones i l'equip de govern, i que les dones que han participat a la diagnosi han reclamat en els grups de discussió reunions periòdiques per assegurar que la seva veu té incidència real en les decisions municipals. Per altra banda, el sexili –la migració de persones LGTBIQ+ fora de la Garrotxa per manca d'espais segurs i referents– no només és un problema de visibilitat, sinó també de participació política: les persones que marxen no poden exercir de referents ni contribuir a la vida comunitària de la ciutat.

També cal tenir en compte que la bretxa en el teixit associatiu és clara, l'enquesta revela que la participació és molt desigual: el 70% de les dones migrades extracomunitàries no participen en cap entitat d'Olot. Les barreres lingüístiques i el racisme percebut en alguns espais associatius dificulten que aquests col·lectius ocupin espais de

lideratge. És per això que la creació d'aquest òrgan ha de posar especial atenció en la inclusió de dones i persones LGTBIQ+ de perfils diversos, que siguin una representació el més realista possible de la ciutadania olotina.

O2.2. Fomentar l'apoderament i la xarxa de dones.

La trajectòria del SIAD mostra que quan es creen espais de suport mutu, la resposta és massiva. Els *Espais de Bontracte* s'han consolidat com una eina d'apoderament clau, arribant a atendre 205 dones el 2025. Per altra banda, les memòries de serveis socials alerten d'una creixent demanda de dones novingudes que cerquen projectes per "enxarxar-se" i conèixer persones amb qui conversar. El sentiment d'aïllament és un factor de risc que el Pla d'Igualtat ha de combatre promovent espais de trobada comunitaris als barris.

O2.3. Visibilitat LGTBIQ+ i referents per combatre el sexili

La diagnosi LGTBIQ+ de 2020 és contundent: Olot pateix el fenomen del sexili, on persones del col·lectiu LGTBIQ+ marxen de la ciutat cap a municipis més grans (com Barcelona o Girona) per poder viure la seva identitat amb plenitud davant la manca de referents locals i espais d'oci segurs. Per altra banda, El SAI ha detectat un augment significatiu de l'atenció a persones trans i no-binàries que sovint es troben en situacions de vulnerabilitat per la falta de suport familiar. Visibilitzar referents adults positius és una demanda directa per oferir models de vida possibles a Olot.

Per últim, l'enquesta a la ciutadania situa la "*Sensibilització i prevenció de l'LGTBIfòbia*" com la prioritat número u (21,45%), en matèria de polítiques públiques municipals, per a millorar la qualitat de vida de les persones del col·lectiu a la ciutat.

Eix 3: Educació, coeducació i transmissió de valors igualitaris

L'educació és l'eina preventiva per excel·lència per transformar les bases de la desigualtat. La diagnosi a Olot mostra que, tot i existir projectes d'èxit, la ciutadania reclama una acció més sistemàtica i transversal que arribi no només a l'alumnat, sinó també a les famílies i al personal docent, i que s'estengui als espais de lleure i esport.

O3.1. Enfortir la coeducació i la sensibilització en la diversitat en els centres educatius.

Un 38,6% de la comunitat educativa d'Olot considera que la igualtat de gènere i la diversitat es treballa "poc" als centres, i un 8,3% creu que no es treballa "gens". Les dones i les persones no binàries són les més crítiques amb aquesta mancança. Per altra banda, l'enquesta revela que hi ha una bretxa generacional en aquests valors: els estudiants atorguen sistemàticament menys importància a la coeducació, la prevenció del sexisme o la diversitat LGTBIQ+ que el professorat o les famílies. A la vegada, la ciutadania en general situa l'educació sobre diversitat afectiva-sexual com una de les principals eines per combatre l'LGTBIfòbia (21,98% dels enquestats).

La diagnosi de joventut de 2025 i el personal de l'Oficina Jove alerten sobre l'aparició de discursos anti-LGTBI i masclistes entre nois adolescents. Els professionals detecten que els nois tenen més facilitat per parlar de sexualitat però reproduïen més conductes homòfobes, mentre que les noies solen quedar en un segon pla. La diagnosi LGTBI+ (2020) insisteix que la falta de referents positius i de formació específica del professorat facilita l'assetjament i la invisibilitat del col·lectiu a les aules.

Per últim, projectes com el cicle "*Em peta el cap*" han demostrat la seva eficàcia (560 alumnes participants el 2025), però actualment el projecte depen de subvencions externes que podrien no tenir continuïtat en els propers anys. Cal municipalitzar-ne el finançament per garantir la seva continuïtat pedagògica.

O3.2. Fomentar espais esportius i de lleure diversos i igualitaris

L'àmbit esportiu a Olot és on s'han detectat més resistències al canvi. La Diagnosi LGTBI de 2020 assenyala que els professionals del sector sovint neguen l'existència de l'LGTBI-fòbia malgrat que els estudis el situen com un espai de reforçament de la masculinitat hegemònica. Actualment s'està treballant en una diagnosi específica sobre violències LGTBIQ+ en l'esport local.

Per altra banda, existeix una forta segregació horitzontal: només el 23,2% de les llicències esportives federades a Olot són de dones. A més, s'observa un alt abandonament de la pràctica esportiva per part de les noies i dels joves d'origen migrant en arribar a l'adolescència. Als instituts d'Olot, els nois ocupen de forma predominant les zones centrals dels patis (pistes de futbol), mentre que les noies i altres col·lectius se senten expulsats cap als marges. Les tècniques de Joventut assenyalen la dificultat de fer tornejos de futbol realment mixtes.

Finalment, tot i que el lleure educatiu (esplais i casals) es percep com un espai més obert, encara hi ha dificultats d'accés per a famílies amb pocs recursos. Tampoc es té constància de que els equips de monitoratge comptin amb formació de prevenció de violències masclistes i LGTBIQfòbiques, de manera que oferir aquestes formacions és una mesura important de prevenció i també de detecció de possibles violències que puguin estar-se donant.

Eix 4: Acció contra les violències masclistes i LGTBI-fòbiques

Les violències masclistes i LGTBI-fòbiques són un problema estructural que afecta la llibertat i la integritat de la gran majoria de les dones i persones del col·lectiu LGTBIQ+. La diagnosi revela una prevalença d'aquestes violències en l'espai públic i l'oci nocturn d'Olot, així com una bretxa entre la planificació tècnica d'eines de protecció i la seva aprovació política efectiva.

O4.1. Garantir una actuació integral i coordinada en els casos de violències sexuals en espais d'oci

El 70,2% de les dones i persones no binàries d'Olot declaren haver patit assetjament o agressions sexuals en contextos d'oci nocturn. L'assetjament sexual a l'espai públic és especialment rellevant: un 41,9% l'ha patit més d'una vegada. Això demostra la importància d'implementar mesures de prevenció i atenció a les violències masclistes, amb especial atenció als espais d'oci nocturns, siguin organitzats directament per l'Ajuntament o no, ja que les àrees consultades van expressar que no tenien constància sobre si hi havia requisits específics en matèria de prevenció i abordatge de les violències masclistes que haguessin de complir les empreses o entitats que organitzessin esdeveniments a la ciutat (en els plec de les licitacions o en els criteris de cessió d'espais municipals).

En aquest sentit, el 2023 es va elaborar un *Protocol d'actuació davant violències sexuals en espais festius* tècnicament robust, però mai s'ha arribat a aprovar formalment pel Ple Municipal ni a implementar-se plenament. Això deixa els Punts Lila com a accions aïllades sense una coordinació institucional blindada. Per altra banda, l'informe de Punts Lila de 2025 alerta d'un augment dels discursos d'odi, exemplificat en actituds hostils i agressions directes contra les treballadores del servei. Això demostra que no n'hi ha prou amb atendre, sinó que cal una estratègia de corresponsabilitat de totes les àrees per protegir els espais de seguretat.

O4.2. Reforçar l'acompanyament i sensibilitzar la ciutadania entorn a les violències masclistes i LGTBIfòbiques

El 84,1% de les dones d'Olot i el 64,5% de les persones LGTBIQ+ han patit algun tipus de violència o discriminació al llarg de la seva vida. Aquestes xifres s'accentuen en les identitats trans, on el percentatge arriba al 80%. El SAI ha atès en els darrers anys un nombre creixent de persones trans i no-binàries, sovint en situacions de vulnerabilitat per

la manca de suport familiar i la dificultat d'accedir a recursos especialitzats com l'atenció sanitària Trànsit, que a Olot només ofereix atenció ginecològica sense acompanyament psicològic. Les violències no es limiten a l'espai públic: l'enquesta mostra que l'assetjament sexual a l'àmbit laboral afecta el 19,5% de les dones, i el SIAD ha atès casos de violència vicària que evidencien l'ús dels fills com a eina de coerció. Existeix una demanda ciutadana i tècnica urgent de formació específica per al personal municipal, especialment en l'àmbit de la salut i la seguretat, per evitar la revictimització i garantir una atenció amb diligència deguda.

Per altra banda, Olot només disposa d'un pis d'urgència municipal, que sovint es troba ocupat i acaba esdevenint un recurs semipermanent davant la crisi general d'habitatge. La creació d'un segon pis és una mesura imprescindible per garantir una alternativa habitacional immediata.

Tot i que la igualtat és una preocupació majoritària de la joventut, es detecta l'emergència de discursos antifeministes i negacionistes entre nois adolescents, alimentats per les xarxes socials. Cal reforçar la sensibilització escolar per combatre la cosificació i les violències digitals, que afecten especialment les menors de 35 anys.

Eix 5: Espai públic, seguretat i mobilitat

L'espai públic no és neutre; està travessat per relacions de poder que determinen qui el pot gaudir amb llibertat i qui l'ha de transitar amb por o dificultats. La diagnosi a Olot mostra que l'urbanisme actual i el sistema de mobilitat presenten barreres físiques i simbòliques que limiten l'autonomia de les dones i de les persones LGTBIQ+, especialment en els barris perifèrics i el nucli antic.

O5.1. Reduir la percepció d'inseguretat de les dones i persones LGTBIQ+ a l'espai públic

Un 73% de les dones d'Olot declaren haver modificat els seus hàbits quotidians per por o inseguretat, enfront del 42% dels homes. Aquesta dada indica que la inseguretat té un impacte estructural en la llibertat de moviments de les dones. La mesura més estesa entre les dones i persones no binàries és evitar determinats carrers o espais (32%) i avisar algú en arribar a casa (18%). Aquesta percepció s'agreuja en les dones de 18 a 35 anys, on el percentatge de modificació d'hàbits puja fins al 82%. Això mostra que les dones desenvolupen estratègies per transitar l'espai públic i, alhora, que la por actua com una limitació.

La ciutadania identifica espais com el Parc Martí i Pol, la Plaça del Carme o determinats carrers de Sant Miquel i les Tries com a zones d'especial incomoditat. El col·lectiu LGTBIQ+ percep un impacte molt més intens de les desigualtats en el seu benestar emocional (55%) i reclama la prevenció de l'hostilitat al carrer. L'enquesta confirma que les formes més comunes de LGTBI-fòbia a l'espai públic són la violència verbal (22,6%), la violència sexual (18,4%) i l'assetjament (10%), xifres que evidencien que l'espai públic no és un entorn segur per a les persones del col·lectiu. Assegurar la implementació de les recomanacions de la Marxa Exploratòria de 2023 i impulsar-ne de noves és una mesura cabdal per iniciar una transformació de l'espai públic de la ciutat en quelcom més amable i segur per a les dones i les persones del col·lectiu LGTBIQ+.

O5.2. Treballar per un disseny de l'espai públic, la planificació urbanística i la mobilitat inclusius i amb perspectiva de gènere

L'informe de la Marxa Exploratòria de 2023 destaca la il·luminació deficient (fanals massa alts que no il·luminen el terra), paviments relliscosos i la manca de vitalitat fora del centre comercial com principals deficiències de l'espai públic de la ciutat. Tot i la solidesa tècnica d'aquesta diagnosi, les seves recomanacions no s'han implementat de manera sistemàtica en l'urbanisme municipal.

Per altra banda, el grup de dones grans denuncia amb indignació la retirada de bancs en espais com la Plaça Major o la Plaça del Carme, interpretant-ho com una mesura que impedeix fer vida comunitària i exclou qui necessita descansar. També assenyalen que molts carrers són totalment inaccessible per a cadires de rodes o caminadors.

Pel que fa al transport públic, es percep com a insuficient, amb horaris que no cobreixen les necessitats de les dones cuidadores o de les persones que han d'anar a l'hospital els caps de setmana. Les dones migrants assenyalen que la mala connexió entre barris les obliga a una dependència del cotxe que no sempre es poden permetre.

Igual que molts altres plans de la ciutat, el Pla d'Usos del Nucli Antic (2025) no presenta una mirada de gènere: no analitza les càrregues de cura, l'accessibilitat amb cotxets ni la seguretat específica de les dones en un barri amb molts locals tancats.

O5.3. Garantir la perspectiva de gènere i LGTBIQ+ en la creació de l'Espai Jove del Nucli Antic i promoure espais de trobada per a la diversitat

Des de Joventut detecten que els espais actuals d'oci (com els patis dels instituts) estan "conquerits" pels nois, deixant les noies en un segon pla o directament fora de les zones centrals. Cal un nou model d'equipament que trenqui aquesta dinàmica des del seu disseny executiu. A més a més, Olot pateix el fenomen del sexili, on joves LGTBIQ+ marxen per manca de referents i espais d'oci on sentir-se segurs. Finalment, les dones migrades reclamen espais de trobada que no siguin només "per a migrants", sinó espais de barreja amb dones locals per teixir xarxes de suport i combatre l'aïllament social.

Des del tancament de l'Ideal, tant la ciutadania com els equips tècnics reclamen un Espai Jove a la ciutat que compti amb equipaments i espais de qualitat, sent un recurs elemental per a la contrucció del teixit comunitari juvenil i una eina d'acompanyament als i les joves de la ciutat essencial. La creació de l'Espai Jove, previst en la renovació del Nucli Antic, si inclou una mirada a les realitats dels i les joves del col·lectiu LGTBIQ+ i a la diversitat de la ciutadania en general, és una oportunitat única per oferir un "node" de seguretat i socialització que arreli el talent divers a la ciutat.

Eix 6: Treball, cures i usos del temps

L'organització social del temps i el mercat laboral a Olot continuen fortament marcats per la divisió sexual del treball. La diagnosi revela que, tot i que les dones són el col·lectiu amb més estudis superiors de la ciutat, continuen assumint la major part del treball no remunerat, fet que limita les seves oportunitats professionals i el seu dret al temps propi.

O6.1. Garantir la corresponsabilitat pública en les cures i el dret al temps

Les dades d'usos del temps a Olot són contundents: les dones dediquen gairebé una hora més diària a les cures que els homes (2,50 hores vs. 1,74 hores). Aquesta desigualtat es tradueix en renúncies vitals: un 47% de les dones han hagut de fer renúncies en l'àmbit laboral per motius familiars, enfront del 32% dels homes.

Per altra banda, el grup focal de dones majors de 65 anys denuncia una forta sobrecàrrega deguda a la cura de néts/es (per permetre que els pares treballin) i de parelles o familiars malalts. Aquesta realitat és crítica si tenim en compte la feminització de la vellesa a Olot: a partir dels 85 anys, el 67,5% de la població són dones, que sovint afronten la dependència soles o amb pensions molt baixes. La bretxa de pensions a Catalunya se situa al voltant del 38% (dades UGT 2021), una xifra que reflecteix l'impacte acumulat de la segregació laboral i les interrupcions de carrera per cures.

Per a les dones migrades, la manca de serveis de conciliació és el principal obstacle per a la seva plena ciutadania. Expressen que la doble jornada (treball precari i cures) els impedeix seguir els cursos de català, fonamentals per a la seva emancipació. En els grups de discussió reclamen un servei de canguratge municipal universal i sense reserva prèvia.

Finalment, la ciutadania d'Olot situa les "Cures i la corresponsabilitat" com la segona prioritat més important (17,05%) per abordar les desigualtats de gènere a la ciutat.

O6.2. Crear aliances per un treball més igualitari i un comerç inclusiu

Les dades de l'enquesta mostren que el 47% de les dones d'Olot han hagut de fer renúncies laborals per motius familiars. Aquest objectiu justifica la intervenció directa amb les empreses per promoure horaris més racionals i mesures de flexibilitat, reconeixent les bones pràctiques d'aquelles que ja implementen el "dret al temps".

Per altra banda, la diagnosi ha recollit queixes sobre el tracte rebut en alguns comerços i la manca de representació de la diversitat en la comunicació comercial. La creació del segell "Comerç Inclusiu" es justifica com una eina per garantir espais de consum i treball lliures de racisme i sexisme, assegurant que el petit comerç sigui un node de convivència i atenció igualitària.

Per evitar que el Pla sigui només una declaració d'intencions, s'aposta per la transversalització a través de clàusules de gènere en la contractació pública i les subvencions. Això permet utilitzar el pressupost municipal com un incentiu perquè les empreses que treballen per a la ciutat adoptin plans d'igualtat i protocols contra l'assetjament.

Atès que el sector serveis concentra el 67,8% de l'atur femení i que moltes dones migrades treballen en l'economia submergida de la llar, cal una aliança amb el sector per informar sobre drets laborals i promoure contractacions dignes que treguin aquest treball de la invisibilitat.

O6.3. Treballar per l'eliminació dels rols i estereotips de gènere

Les dones d'Olot estan més formades que els homes (5.062 dones amb estudis superiors davant de 3.990 homes), però aquest capital no es reflecteix en el mercat laboral, on l'atur femení és persistentment superior al masculí des de 2015. Alhora, l'atur es concentra de manera aclaparadora en el sector serveis (67,8%), un àmbit altament feminitzat i sovint precari.

El *Diagnòstic de la realitat juvenil d'Olot de 2025* confirma que aquesta segregació neix d'hora: en els estudis d'FP i universitaris les noies es concentren en salut i educació, mentre que els nois ho fan en indústria i enginyeries. En aquest sentit, aquesta diagnosi indica que la igualtat de gènere és la segona preocupació dels joves (després del medi ambient).

Per altra banda, les dones nascudes a l'estranger (11%) o a la resta de l'Estat (14,4%) presenten taxes d'atur molt més elevades que les catalanes (5,8%). En els grups focals duts a terme, s'han denunciat situacions de racisme immobiliari i laboral que les aboca a sectors invisibilitzats com el treball domèstic o la cura com a internes en condicions que moltes vegades no compleixen els drets laborals o que no permeten la conciliació. Especialment greu és la discriminació que pateixen les dones amb hijab, que segons les entitats que treballen amb dones migrants i els equips tècnics de l'Ajuntament, veuen limitades les seves oportunitats laborals fins i tot quan disposen de la formació necessària, en ser relegades a tasques a la cuina o la neteja mentre se'ls nega o limita l'accés a feines d'atenció al públic. Tal com assenyala la memòria del CASG 2025, el sector de les cures està històricament infravalorat. Cal un canvi de model que el dignifiqui i el visibilitzi com una tasca essencial per al sosteniment de la vida.

Finalment, l'enquesta a població olotina mostra una demanda clara de la ciutadania cap a l'Ajuntament perquè realitzi tasques de sensibilització al teixit empresarial i inclogui clàusules de gènere en la contractació per trencar amb la segregació horitzontal i vertical.

7. PLA D'ACCIÓ

El Pla d'Acció constitueix l'instrument operatiu del Pla d'Igualtat de Gènere i LGTBIQ+. S'estructura en els sis eixos estratègics detallats en la diagnòsi de gènere, cadascun dels quals incorpora els objectius específics que es pretenen assolir i les accions necessàries per fer-los efectius. Per facilitar-ne la planificació, el seguiment i l'avaluació, cada acció es presenta en una fitxa que inclou la descripció de l'actuació, els serveis o agents responsables de la seva execució, el termini previst d'implementació, els indicadors de seguiment i avaluació, i el pressupost assignat. Aquesta estructura permet identificar de manera clara els compromisos adquirits, els recursos necessaris i els criteris que permetran valorar el grau de desplegament i assoliment dels objectius del Pla.

Eix 1: Compromís polític i transversalització de la igualtat					
O1.1. Aprovar, fer el seguiment i avaluar el Pla d'Igualtat de Gènere i LGTBIQ+ (2026-2029).					
ACCIONS	DESCRIPCIÓ	RESPONSABLES D'EXECUCIÓ	TERMINI	INDICADORS	PRESSUPOST ASSIGNAT
A1.1.1. Aprovar el Pla d'Igualtat de Gènere i LGTBIQ+ pel Ple Municipal, amb l'objectiu de que sigui un compromís de ciutat que transcendeixi els canvis de govern.	Presentació del document definitiu per garantir-ne la continuïtat més enllà del govern actual.	Regidoria d'Igualtat	2026	• Nombre de vots favorables a l'aprovació del Pla. • Acta de la sessió del Ple	Sense cost assignat al Pla d'Igualtat.
A1.1.2. Formar una Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat de Gènere i LGTBIQ+ amb representants les diferents àrees de l'Ajuntament.	Es crearà una comissió de seguiment del pla amb la participació i implicació de les diverses àrees que formen l'Ajuntament (com a mínim les àrees d'Educació i Cultura, Ocupació, Urbanisme, Seguretat, Via Pública i Igualtat) amb l'objectiu de poder implementar la transversalitat de gènere dins de l'ens local. Així mateix, serà el grup encarregat de fer el seguiment i avaluació de les accions del Pla.	Totes les àrees	2026	• Creació de la comissió. • Concreció de les seves funcions. • Persones que formen part de l'espai, per àrea i gènere.	Sense cost assignat al Pla d'Igualtat.
A1.1.3. Contractar suport extern per realitzar les funcions de secretaria tècnica que faci el seguiment del Pla i les avaluacions anuals.	Contractar una secretaria tècnica que faci el seguiment de les diferents accions del Pla i elabori les avaluacions anuals.	Comissió de seguiment del Pla d'Igualtat	2026 - 2029	• Contracte o factura del servei.	10.000,00 €
A1.1.4 Realitzar el seguiment de les accions del Pla mitjançant informes d'avaluació anuals.	Elaborar informes d'avaluació anuals analitzant el grau de compliment de les accions i les dificultats trobades per corregir desviacions i portar aquests informes al Ple Municipal.	Secretaria Tècnica (extern)	2026 - 2029	• Informes d'avaluació anuals.	Sense cost afegit (ja assignat a l'acció A1.1.3.).

A1.1.5. Realitzar un informe d'avaluació final al tancament del període (2026-2029), que inclogui recomanacions i assenti les bases per al proper Pla d'Igualtat de la ciutat. Aquest informe es portarà al Ple Municipal.	En finalitzar el període del Pla d'Igualtat, es farà una avaluació final, considerant les dificultats en la implementació, propostes de millora i assentant les bases del següent Pla d'Igualtat.	Secretaria Tècnica (extern)	2029	- Informe d'avaluació. - Nombre d'accions desenvolupades respecte el total.	1.000,00 €
O1.2. Crear una estructura tècnica d'igualtat de gènere i diversitat amb capacitat de coordinació transversal.					
ACCIONS	DESCRIPCIÓ	RESPONSABLES D'EXECUCIÓ	TERMINI	INDICADORS	PRESSUPOST ASSIGNAT
A1.2.1. Designar una persona referent de gènere a cada àrea municipal que lideri la incorporació de la perspectiva de gènere i LGTBIQ+ en el seu àmbit i que formi part de la Comissió de seguiment del Pla d'Igualtat de Gènere i LGTBIQ+.	Identificar una persona tècnica a cada departament (Urbanisme, Esports, Policia, etc.) que actuï com a responsable d'incorporar la perspectiva de gènere i LGTBIQ+. Aquesta persona també formarà la Comissió de seguiment del Pla d'Igualtat de Gènere i LGTBIQ+.	Totes les àrees	2026 - 2029	Llistat de referents nomenats	Sense cost assignat al Pla d'Igualtat.
A1.2.2. Assignar un pressupost anual destinat a les accions del Pla d'Igualtat de Gènere i LGTBIQ+.	Assignar un pressupost anual per a les accions del Pla d'Igualtat de Gènere i LGTBIQ+.	Totes les àrees	2026 - 2029	Pressupost assignat al Pla d'Igualtat Anualment.	Sense cost assignat al Pla d'Igualtat.
A1.2.3. Implementar un programa de formació obligatòria i continuada en igualtat, diversitat i per a tota la plantilla municipal, adaptat a cada àrea.	Agrupar les àrees en base a la tasca desenvolupen i establir formacions sobre igualtat i diversitat a les polítiques públiques adaptada per a les diferents àrees.	Comissió de seguiment del Pla d'Igualtat de Gènere i LGTBIQ+	2027 - 2029	% de la plantilla formada. - Nombre de sessions realitzades.	2.700,00 €
O1.3. Transversalització de la perspectiva de gènere i LGTBIQ+ en polítiques públiques i contractació.					
ACCIONS	DESCRIPCIÓ	RESPONSABLES D'EXECUCIÓ	TERMINI	INDICADORS	PRESSUPOST ASSIGNAT
A1.3.1. Garantir que tots els plans sectorials incorporin una diagnosi d'impacte de gènere i LGTBIQ+ i mesures correctores.	Garantir que qualsevol nou pla (Habitatge, Urbanisme, Joventut, etc.) inclogui una anàlisi prèvia sobre com afectarà diferencialment dones, homes i persones LGTBIQ+, proposant mesures per corregir desigualtats detectades.	Totes les àrees / Comissió de seguiment del Pla d'Igualtat de Gènere i LGTBIQ+	2026 - 2029	Nombre de plans sectorials amb informe d'impacte de gènere realitzat	3.000,00€
A1.3.2. Establir un sistema unificat de recollida de dades desagregades per sexe i altres variables d'interseccionalitat en els serveis municipals per millorar la planificació de les polítiques públiques.	Establir una metodologia comuna per als diferents serveis municipals per recollir dades que permetin analitzar la realitat per sexe, edat, origen i altres variables d'interseccionalitat.	Totes les àrees / Departament d'Informàtica	2027	- Indicadors recollits. - Nombre d'àrees on es recullen dades desagregades per gènere.	Sense cost assignat al Pla d'Igualtat.
A1.3.3. Incloure clàusules de gènere i diversitat en els plecs de contractació pública, bases de subvencions i convenis de cessió d'espais.	Incloure criteris que premiïn la igualtat (com tenir un Pla d'Igualtat de Gènere i LGTBIQ+, Protocol de prevenció de l'Assetjament, Plans de diversitat o juntes paritàries) en els plecs de contractació pública, les bases de subvencions i els convenis de cessió d'espais.	Dep. Jurídic / Àrea Contractació	2028	- Nombre de subvencions amb clàusules de gènere i diversitat. - Nombre de plecs amb clàusules de gènere i diversitat.	Sense cost assignat al Pla d'Igualtat.
A1.3.4. Adoptar la Guia de Comunicació Inclusiva del	Adoptar l'ús de la Guia de Comunicació Inclusiva de	Totes les àrees /	2026 -2027	Adopció de la guia aprovada	1.000,00 €

Consell Comarcal de la Garrotxa com a referència en la comunicació de l'Ajuntament.	l'Ajuntament d'Olot mitjançant una formació a les àrees de comunicació, alcaldia i turisme.	Comissió de seguiment del Pla d'Igualtat de Gènere i LGTBIQ+		- pel Ple o Junta de Govern - Formació realitzada.	
---	---	--	--	---	--

Eix 2: Reconeixement, lideratge i participació de les dones i persones LGTBIQ+.					
O2.1. Crear espais de governança i participació política estables per a les dones i persones LGTBIQ+.					
ACCIONS	DESCRIPCIÓ	RESPONSABLES D'EXECUCIÓ	TERMINI	INDICADORS	PRESSUPOST ASSIGNAT
A2.1.1. Crear i reglamentar el Consell de Dones i persones LGTBIQ+ en els primers 12 mesos de vigència del Pla, com a òrgan consultiu de les polítiques d'igualtat de la ciutat.	Constituir un òrgan consultiu que inclogui entitats i ciutadania a títol individual en els primers 12 mesos de vigència del Pla. Per crear el Consell es tindran en compte criteris d'inclusivitat i diversitat.	Regidoria d'Igualtat / Regidoria de Participació	2026 - 2029	- Reglament del Consell aprovat pel Ple - Nombre d'entitats i dones inscrites.	4.200,00 €
A2.1.2. Implementar sessions de comunicació per donar a conèixer a la ciutadania els resultats i el grau d'execució del Pla d'Igualtat, garantint la transparència.	Organitzar un acte de transparència on l'Ajuntament expliqui el grau de compliment de les accions del Pla d'Igualtat i on es reculli el retorn de la ciutadania.	Regidoria d'Igualtat / Comissió de seguiment del Pla d'Igualtat de Gènere i LGTBIQ+	2026 - 2029	Nombre de sessions realitzades.	Sense cost assignat al Pla d'Igualtat.
O2.2. Fomentar l'apoderament i la xarxa de dones.					
ACCIONS	DESCRIPCIÓ	RESPONSABLES D'EXECUCIÓ	TERMINI	INDICADORS	PRESSUPOST ASSIGNAT
A2.2.1. Donar a conèixer els espais de trobada interculturals i d'enxarxament per teixir vincles de confiança entre dones de diversos orígens i reforçar el seu lideratge comunitari.	Recollir els diferents espais de trobada interculturals existents a la ciutat i fer-ne publicitat per donar-los a conèixer.	Regidoria de participació / Personal extern	2026 - 2029	Nombre de trobades realitzades	Sense cost assignat al Pla d'Igualtat.
A2.2.2. Establir una línia d'acompanyament en la incorporació de la perspectiva de gènere i LGTBIQ+ dins del Servei integral de suport a l'associacionisme (SISA).	Reforçar el Servei integral de suport a l'associacionisme (SISA) amb una línia d'acompanyament per associacions sobre com incorporar la perspectiva de gènere i LGTBIQ+.	Servei Integral de Suport a l'Associacionisme (SISA)	2026 - 2029	Nombre d'associacions assessorades.	Sense cost assignat al Pla d'Igualtat.
A2.2.3. Consolidar i difondre la Bústia de suggeriments i incidències en matèria d'igualtat i violències masclistes, assegurant un retorn a les propostes enviades per la ciutadania.	Difondre la Bústia d'Igualtat i violències masclistes com un canal de comunicació directe (físic i digital) on la ciutadania pugui proposar millores o denunciar biaixos de gènere en la gestió municipal, garantint sempre una resposta per part de l'Ajuntament. Establir nous motius de contacte al formulari de la bústia: violència institucional, propostes ciutadanes i suggeriments i incidències relacionades amb el Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament d'Olot.	Regidoria d'Igualtat/ Consell de Dones i persones LGTBIQ+ / Comissió de seguiment del Pla d'Igualtat de Gènere i LGTBIQ+	2026 - 2029	- Bústia activa. - Nombre de suggeriments rebuts i respostes.	Sense cost assignat al Pla d'Igualtat.

A2.2.4. Garantir que la digitalització dels serveis municipals no esdevingui una barrera d'accés.	Per evitar que la digitalització sigui una barrera per a dones grans o dones migrants no alfabetitzades, l'Ajuntament es compromet a mantenir canals presencials i d'atenció telefònica per a tràmits essencials (ajudes, conciliació, serveis socials) i a revisar els horaris d'atenció per facilitar la conciliació laboral i familiar.	Oficina d'Atenció Ciutadana (OAC) / Comissió de seguiment del Pla d'Igualtat de Gènere i LGTBIQ+	2027	• Percentatge de tràmits essencials que es poden realitzar presencialment o per via telefònica. • Informe de revisió dels horaris d'atenció de l'OAC realitzat.	Sense cost assignat al Pla d'Igualtat.
O2.3. Visibilitat LGTBIQ+ i referents per combatre el sexili.					
ACCIONS	DESCRIPCIÓ	RESPONSABLES D'EXECUCIÓ	TERMINI	INDICADORS	PRESSUPOST ASSIGNAT
A2.3.1. Llançar una campanya de referents LGTBIQ+ locals per visibilitzar la diversitat sexual i de gènere a la ciutat i oferir models de vida positius que combatin el sexili.	Llançar una campanya de comunicació (cartelleria, vídeos i xarxes socials) protagonitzada per persones LGTBIQ+ que viuen a Olot. L'objectiu és oferir models de vida positius i propers.	SAI / Personal extern	2027 - 2028	• Campanya creada. • Nombre d'actes de la campanya. • Nombre de materials produïts.	4.800 €
A2.3.2. Garantir sempre que sigui possible la representació de la diversitat en tota la comunicació municipal.	Revisar i garantir que la comunicació de l'Ajuntament sigui inclusiva i mostri persones diverses en tots els àmbits: xarxes socials, fulletons, portals web, campanyes, etc.	Àrea de comunicació	2027 - 2029	• Revisió de materials feta. • Nombre de materials/continguts modificats. • Nombre de materials/continguts creats amb representació diversa.	Sense cost assignat al Pla d'Igualtat.
A2.3.3. Donar suport al SAI per tal de promoure espais d'oci segurs per a persones LGTBIQ+.	Donar suport al SAI amb la seva tasca integral en l'àmbit d'acompanyament i sensibilització al voltant del col·lectiu LGTBIQ+, especialment en la promoció d'un oci LGTBIQ+ per combatre el sexili.	SAI / Comissió de seguiment del Pla d'Igualtat de Gènere i LGTBIQ+	2026 - 2029	• Nombre d'accions o activitats d'oci LGTBIQ+ impulsades. • Nombre de persones participants en les activitats d'oci LGTBIQ+.	4.000,00 €

Eix 3: Educació, coeducació i transmissió de valors igualitaris**O3.1. Enfortir la coeducació i la sensibilització en la diversitat en els centres educatius.**

MESURES	DESCRIPCIÓ	RESPONSABLES D'EXECUCIÓ	TERMINI	INDICADORS	PRESSUPOST ASSIGNAT
---------	------------	-------------------------	---------	------------	---------------------

A3.1.1. Endreçar i catalogar els recursos educatius municipals i supralocals, oferint acompanyament als centres per evitar duplicitats i assegurar que les intervencions tinguin continuïtat i coherència.	Revisar i organitzar totes les eines de coeducació existents (municipals, de la Diputació, etc.) per oferir un catàleg clar als centres d'Olot. L'objectiu és evitar duplicitats i assegurar que les intervencions tinguin continuïtat pedagògica	Àrea de cultura i educació	2026	• Catàleg de recursos publicat. • Nombre de centres que utilitzen el catàleg.	1.500,00 €
A3.1.2. Consolidar el cicle "Em peta el cap", assumint-ne el finançament i la programació des de les àrees d'Educació, Cultura i Joventut com una eina estable de debat sobre gènere i salut.	Establir aquest cicle com una eina estable de debat sobre gènere, salut i pressió estètica per a joves, assumint-ne el finançament des de les àrees d'Educació, Cultura i Joventut.	Àrea de cultura i educació	2026 - 2029	• Cicle realitzat. • Nombre de joves assistents.	6.000,00 €
A3.1.3. Promoure que els recursos formatius del professorat incloguin temàtiques al voltant de la diversitat afectivosexual, identitat de gènere, la pressió estètica i les masculinitats.	Aprofitar recursos com els de l'Escola d'Estiu per a professorat o les formacions del Consell Escolar i promoure que incloguin formacions al sobre diversitat afectivo sexual, identitat de gènere, pressió estètica, etc.	Àrea de cultura i educació	2027 - 2029	• Nombre de docents formats.	Sense cost assignat al Pla d'Igualtat.
A3.1.4. Oferir formacions per a famílies sobre diversitat afectivosexual, identitat de gènere i rols i estereotips de gènere a través dels recursos ja existents a la ciutat.	Aprofitar els recursos ja existents a la ciutat com el Consell Escolar Municipal o l'Aula de Família per tal d'oferir formacions sobre diversitat afectivosexual, identitat de gènere i rols i estereotips de gènere, etc., a les famílies de la ciutat.	Àrea de cultura i educació	2027 - 2029	• Nombre de formacions oferides. • Nombre de persones que assisteixen a les formacions.	Sense cost assignat al Pla d'Igualtat.
O3.2. Fomentar espais esportius i de lleure diversos i igualitaris.					
ACCIONS	DESCRIPCIÓ	RESPONSABLES D'EXECUCIÓ	TERMINI	INDICADORS	PRESSUPOST ASSIGNAT
A3.2.1 Oferir formació en gènere, diversitat i LGTBIQ+ per al monitoratge del Casal d'Estiu Municipal.	Oferir anualment formació a l'equip de monitoratge d'Estiu Riu i qualsevol altre servei de lleure municipal.	Àrea de cultura i educació / Àrea d'Igualtat	2027 - 2029	• Formacions oferides anualment. • Nombre de monitors/es que han rebut formació.	3.000,00 €
A3.2.2 Establir clàusules que premiïn la formació en gènere, diversitat i LGTBIQ+ en els plecs per al monitoratge subcontractat a empreses externes.	Incloure als plecs de contractació d'empreses de serveis de monitoratge clàusules que premiïn que un mínim del 50% de la plantilla estigui formada en gènere, diversitat i LGTBIQ+.	Àrea de cultura i educació / Àrea d'Igualtat	2027	• Clàusules establertes. • Nombre d'empreses que obtenen puntuació per	Sense cost assignat al Pla d'Igualtat.

				tenir formació en gènere i LGTBIQ+.	
A3.2.3. Promoure una campanya de sensibilització entre els clubs esportius per a garantir la inclusió de persones LGTBIQ+ i prevenir la discriminació del col·lectiu, incloent accions per al diagnòstic, formació adequada, acompanyament i suport.	Continuar la tasca del SAI de diagnòstic i sensibilització interna als clubs esportius en matèria LGTBIQ+.	SAI / Àrea d'esports	2026 - 2027	Nombre de clubs que reben formació.	1.600,00 €
A3.2.4. Visibilitzar les dones, persones LGTBIQ+ i referents que trenquen rols de gènere en l'esport.	Dissenyar i executar accions de sensibilització (materials gràfics, vídeos i xarxes socials) protagonitzades per esportistes d'Olot que trenquin els rols de gènere. L'objectiu és oferir models positius i promoure dones i persones LGTBIQ+ destacades de l'esport olotí destinada a tota la ciutadania.	SAI / Àrea d'esports / Regidoria d'Igualtat	2027 - 2029	Nombre d'accions de sensibilització i visibilització executades.	4.400,00 €

Eix 4: Acció contra les violències masclistes i LGTBI-fòbiques

O4.1. Garantir una actuació integral i coordinada en els casos de violències sexuals en espais d'oci.

ACCIONS	DESCRIPCIÓ	RESPONSABLES D'EXECUCIÓ	TERMINI	INDICADORS	PRESSUPOST ASSIGNAT
A4.1.1. Aprovar i implementar amb suport polític el Protocol d'actuació davant violències sexuals i LGTBI-fòbiques en l'oci nocturn de 2023, garantint que totes les àrees se'n facin responsables.	Rescatar el protocol ja existent i aprovar-lo formalment pel Ple Municipal, amb l'objectiu de el document per garantir que totes les àrees (Seguretat, Festes, Salut) se'n facin responsables i no quedi només com una acció d'Igualtat. Crear un compromís de responsabilitat de totes les àrees implicades en el Protocol.	Àrea de seguretat / Àrea de Festes / Àrea de Salut / Regidoria d'Igualtat / Comissió de seguiment del Pla d'Igualtat de Gènere i LGTBIQ+	2026	- Acta d'aprovació del protocol pel Ple. - Nombre d'àrees que signen el compromís de responsabilitat.	Sense cost assignat al Pla d'Igualtat.
A4.1.2. Vincular el finançament dels Punts Lila al pressupost de l'àrea responsable de l'esdeveniment.	Integrar els Punts Lila dels esdeveniments festius de la ciutat en el pressupost dels esdeveniments.	Totes les àrees	2027 - 2029	Nombre d'esdeveniments que compten amb Punts Lila anualment.	Sense cost assignat al Pla d'Igualtat.
A4.1.3. Fer accions d'informació i crear materials de difusió del Punt Lila per a les barraques de Festes del Tura.	Elaborar materials de difusió del Punt Lila i dur a terme accions informatives anualment a les barraques de Festes del Tura.	Àrea d'Igualtat / SAI / SIAD / Comissió de seguiment del Pla d'Igualtat de Gènere i LGTBIQ+	2026 - 2029	- Materials de difusió creats. - Sessió informativa sobre el Punt Lila realitzada anualment.	7.000,00 €
A4.1.4. Incloure als plecs de cessió d'espais municipals per esdeveniments festius clàusules de prevenció de violències	Incloure als plecs de cessió d'espais municipals i per esdeveniments nocturns de més de 500 persones	Dep. Jurídic / Àrea Contractació	2027 - 2029	- Plecs modificats - Nombre	Sense cost assignat al Pla d'Igualtat.

masclistes.	l'obligatorietat que tot el personal (barra, seguretat, organització) rebi una formació mínima en prevenció de violències sexuals i consum responsable per poder obtenir el permís de barraca o d'organitzar un esdeveniment en un espai municipal.			d'esdeveniments que compleixen el requisit. .	
O4.2. Reforçar l'acompanyament de les violències masclistes i LGTBIfòbiques i sensibilitzar la ciutadania entorn a les violències masclistes i LGTBIfòbiques.					
ACCIONS	DESCRIPCIÓ	RESPONSABLES D'EXECUCIÓ	TERMINI	INDICADORS	PRESSUPOST ASSIGNAT
A4.2.1. Treballar per un acompanyament de les violències masclistes des dels serveis municipals garantint el dret a la no-revictimització i assegurant que es fa amb diligència deguda.	Implementar un pla de formació periòdic i obligatori per al personal Municipal en matèria de violències masclistes, diversitat LGTBIQ+, per garantir un tracte no discriminatori i evitar la revictimització. Revisar i assegurar l'objectivitat dels informes i els circuits de derivació al SIAD, eliminant judicis de valor o biaixos de gènere i establir circuits de coordinació amb l'Àmbit de Salut per evitar la revictimització en centres sanitaris, assegurant espais d'atenció privats on les dones puguin ser entrevistades sense la presència de parelles o marits.	SIAD	2026 - 2029	• Nombre d'accions formatives realitzades. • Percentatge de personal municipal que ha rebut la formació. • Revisió dels models d'informes i dels circuits de derivació al SIAD realitzada.	1.600,00 €
A4.2.2. Implementar espais d'apoderament per a dones i persones LGTBIQ+, amb especial atenció a dones i persones LGTBIQ+ de més de 50, i dones i persones LGTBIQ+ d'origen migrat.	Dotar de pressupost el SAI/SIAD per fer accions d'apoderament i sensibilització al voltant de les violències masclistes i LGTBIfòbiques.; i garantir un mínim de 4 accions dirigides a treballar apoderament ciutadà en clau de gènere.	Àrea d'Igualtat	2026 - 2029	• Dotació pressupostària assignada. • Nombre de tallers realitzats. • Nombre de persones participants.	4.000,00 €
A4.2.3. Reforçar i ampliar els recursos residencials d'urgència (pisos d'urgència) per a dones, i els seus fills i filles en cas que en tinguin, i persones LGTBIQ+ abans de desembre de 2028.	Augmentar en un els pisos d'urgència municipals per a dones, els seus fills i filles en cas que en tinguin, i persones LGTBIQ+ que han patit violència de gènere i/o LGTBIQ+fòbica, assegurant una alternativa habitacional immediata que no depengui de la saturació dels serveis socials generals.	SIAD / Àrea de Conservació i Rehabilitació del Nucli Antic d'Olot	2028	• Segon pis d'urgència operatiu.	Sense pressupost assignat al Pla d'Igualtat

Eix 5: Espai públic, seguretat i mobilitat					
O5.1. Reduir la percepció d'inseguretat i de dones i persones LGTBIQ+ a l'espai públic.					
ACCIONS	DESCRIPCIÓ	RESPONSABLES D'EXECUCIÓ	TERMINI	INDICADORS	PRESSUPOST ASSIGNAT
A5.1.1. Revisar i implementar les recomanacions de la Marxa Exploratori 2023, elaborar un informe de	Revisar el document de resultats de la Marxa Exploratori realitzada l'any 2023 al Nucli Antic i	Àrea d'Infraestructura i Urbanisme	2027 -2028	• Nombre d'accions realitzades sobre el total	Sense pressupost assignat al Pla

compliment de les recomanacions de la Marxa i un calendari d'execució de les actuacions pendents abans de desembre de 2028.	implementar les mesures proposades si són viables, prioritzant la millora de la il·luminació, l'eliminació de racons sense visibilitat i l'adequació d'espais abandonats. S'elaborarà un informe de compliment de les recomanacions de la Marxa i un calendari d'execució de les actuacions pendents abans d'organitzar noves marxes.			d'accions recomanades.	d'Igualtat
A5.1.2. Organitzar noves marxes exploratòries descentralitzades als barris i aplicar les mesures que s'hi proposin.	Organitzar un mínim de 4 marxes exploratòries pels diferents barris de la ciutat per tal de determinar les necessitats específiques d'urbanisme i via pública amb perspectiva de gènere i LGTBIQ+, i aplicar les mesures que es detectin com a necessàries.	Àrea d'Infraestructura i Urbanisme	2029	• Nombre i llistat de barris on s'ha realitzat una marxa exploratòria. • Nombre de mesures aplicades de les marxes exploratòries dels barris.	3.000,00 €
A5.1.3. Incloure la perspectiva de gènere en l'aplicació del Pla de Mobilitat de 2026.	Tenir en compte la perspectiva de gènere en el desplegament del recent Pla de Mobilitat de ciutat per tal que tinguin en compte les realitats d'ús de la xarxa de TPO i de l'espai públic de les dones.	Àrea d'Infraestructura i Urbanisme	2026-2027	• Nombre de mesures en clau de gènere aplicades al Pla de Mobilitat.	Sense pressupost assignat al Pla d'Igualtat
O5.2. Treballar per un disseny de l'espai públic, la planificació urbanística i la mobilitat inclusius i amb perspectiva de gènere.					
ACCIONS	DESCRIPCIÓ	RESPONSABLES D'EXECUCIÓ	TERMINI	INDICADORS	PRESSUPOST ASSIGNAT
A5.2.1. Garantir que aquelles modificacions urbanístiques que tinguin impacte en l'espai públic incorporin una diagnosi d'impacte de gènere prèvia i mesures correctores.	Tenir en compte la perspectiva de gènere de totes les modificacions urbanístiques i de la via pública que tinguin impacte rellevant, demanant assessorament si és necessari.	Àrea d'Infraestructura i Urbanisme	2027 - 2029	• Nombre de redactats de projecte de modificacions de la VP que compten amb un punt sobre l'impacte amb perspectiva de gènere.	Sense cost assignat al Pla d'Igualtat.
A5.2.3. Avaluar la representació de les dones i persones LGTBIQ+ a les places, carrers i espais municipals de la ciutat i treballar per una representació més igualitària.	La Comissió del Nomenclàtor realitzarà un informe de situació per avaluar la representació de dones als carrers i places de la ciutat i espais municipals. Per altra banda, el Consell de Dones i persones LGTBIQ+ realitzarà anualment un document de propostes de noms de carrers i espais municipals per garantir la representació de les dones i persones LGTBIQ+.	Comissió del Nomenclàtor / Consell de Dones i persones LGTBIQ+	2027 - 2029	• Nombre de propostes del Consell de Dones aprovades per la Comissió del Nomenclàtor. • Informe de la representació de dones i persones del col·lectiu LGTBIQ+ en l'espai públic. • Percentatge d'espais públics i municipals amb noms de persones del col·lectiu LGTBIQ+.	Sense cost assignat al Pla d'Igualtat.
O5.3. Garantir la perspectiva de gènere i LGTBIQ+ en la creació de l'Espai Jove del Nucli Antic i promoure espais de trobada per a la diversitat.					
ACCIONS	DESCRIPCIÓ	RESPONSABLES	TERMINI	INDICADORS	PRESSUPOST

		D'EXECUCIÓ			ASSIGNAT
A5.3.1. Assessorar en el projecte executiu de l'Espai Jove, garantint la perspectiva de gènere i LGTBIQ+ en el disseny.	Assegurar que el nou espai planificat com a l'Espai Jove dins del Pla de Regeneració del Nucli Antic incorpori la perspectiva de gènere i LGTBIQ+, amb l'assessorament extern o intern que sigui necessari.	Àrea de Joventut / Àrea de Conservació i Rehabilitació del Nucli Antic d'Olot / Àrea d'Infraestructura i Urbanisme	2029	• Nombre de reunions amb aquesta finalitat realitzades. • Mesures específiques afegides en el disseny per garantir la perspectiva de gènere.	Sense cost assignat al Pla d'Igualtat.
A5.3.2. Impulsar un procés de participació-acció on els i les joves dissenyin i defineixin els usos de l'espai.	Co-creació de l'espai conjuntament amb els i les joves que en faran ús assegurant la representació de noies i joves LGTBIQ+ per generar un lloc segur que combati el sexili i respongui a les seves necessitats reals d'oci.	Àrea de Joventut / Àrea de Conservació i Rehabilitació del Nucli Antic d'Olot / Àrea d'Infraestructura i Urbanisme	2029	• Nombre de joves que participen en el procés de co-creació de l'espai.	Cost assignat al Pla de Renovació del Nucli Antic.

Eix 6: Treball, cures i usos del temps					
O6.1. Garantir la corresponsabilitat pública en les cures i el dret al temps.					
ACCIONS	DESCRIPCIÓ	RESPONSABLES D'EXECUCIÓ	TERMINI	INDICADORS	PRESSUPOST ASSIGNAT
A6.1.1. Realitzar una avaluació del servei de canguratge municipal per millorar, si és possible, el seu avast.	Fer una avaluació dels 5 anys de servei de canguratge per conèixer els reptes existents i oportunitats de millora, i aplicar els canvis pertinents, sempre que sigui possible.	Àrea de Cultura i Educació	2026	• Avaluació realitzada.	1.000,00 €
A6.1.2. Reforçar i promoure el circuit municipal de 0-3 de suport a la criança per infants i famílies.	Reforçar i promoure els recursos existents per infància i famílies mitjançant publicitat dels recursos i l'oferiment de formacions, tallers, xerrades, etc.	Servei d'Orientació i Acompanyament a les famílies	2026 - 2029	• Nombre d'accions de promoció dels recursos existents. • Nombre de sessions de formació i informació.	3.200,00 €
O6.2. Crear aliances per un treball més igualitari i un comerç inclusiu.					
ACCIONS	DESCRIPCIÓ	RESPONSABLES D'EXECUCIÓ	TERMINI	INDICADORS	PRESSUPOST ASSIGNAT
A6.2.1. Reforçar la tasca de sensibilització del teixit empresarial sobre el dret al temps, una campanya que posi en valor empreses olotines que implementen bones pràctiques.	Posar en marxa accions que visibilitzin les bones pràctiques en l'àmbit de l'equitat als llocs de treball i la promoció de la corresponsabilitat i conciliació, promovent la col·laboració sectorial entre empreses en aquests aspectes.	Àrea d'Ocupació	2028	• Nombre d'accions implementades. • Nombre d'empreses olotines que participen de les accions.	3.000,00 €

A6.2.2. Crear el segell "comerç inclusiu" per al petit comerç de la ciutat.	Desenvolupar un programa destinat al petit comerç que sensibilitzi i informi sobre l'equitat en els processos de contractació, l'ús de comunicació inclusiva i l'atenció igualitària, generant un segell de qualitat que certifiqui que aquell negoci s'ha adscrit al programa.	Àrea d'Ocupació	2028 - 2029	• Nombre de comerços d'Olot que s'han adscrit al programa. • Nombre de segells de certificació expedits.	6.000,00 €
A6.2.3. Promoure cursos de català per a dones que es dediquen tasques de la llar o treballen a sectors feminitzats.	Oferir cursos per a dones que es dediquen a tasques de la llar o en sectors feminitzats per tal d'oferir més recursos assolir una ciutadania plena i millores en les condicions laborals.	Regidoria d'Igualtat i Llengua catalana	2026 - 2027	• Nombre de cursos oferits. • Nombre de dones beneficiàries dels cursos.	4.000,00 €
A6.2.4. Promoure la dignificació del sector de les cures i el treball de la llar.	Oferir sessions informatives sobre drets laborals i contractació regularitzada per a persones interessades en contractar serveis de cures a la llar.	Àrea d'Ocupació	2027 - 2029	• Nombre de sessions informatives realitzades. • Nombre de persones assistents.	1.200,00 €
A6.2.5. Crear un grup de suport per a dones que treballen en la cura de persones.	Crear un grup de suport dinamitzat per professionals per a dones que treballen en la cura de persones.	Àrea d'Ocupació	2026 - 2029	• Nombre de sessions del grup realitzades. • Nombre de persones assistents.	4.500,00 €
O6.3. Treballar per l'eliminació dels rols i estereotips de gènere					
ACCIONS	DESCRIPCIÓ	RESPONSABLES D'EXECUCIÓ	TERMINI	INDICADORS	PRESSUPOST ASSIGNAT
A6.3.1. Avaluar la campanya "A Mitges" i impulsar noves accions de sensibilització.	Valorar l'impacte de les accions dutes a terme en el marc de la campanya per tal de dissenyar noves accions que aprofitin la popularitat de la campanya duta a terme el 2025-2026, i que aprofundeixin en la implicació dels homes en la corresponsabilitat de les tasques de cures durant el 2027 i 2028. Tornar a avaluar la campanya el 2029 i proposar noves línies d'acció.	Àrea de cultura i educació	2026 - 2029	• Informe d'avaluació de la campanya realitzada. • Nombre de noves accions impulsades en el marc de la campanya.	2.800,00 €
A6.3.2. Fomentar les vocacions STEM (ciència i tecnologia) entre les noies de primària i secundària.	Promoure referents locals de dones en STEM i reforçar iniciatives que ja existeixen a la ciutat en donant suport a què incloguin la promoció de les vocacions STEM entre les joves (com "Toc de Ciència" i el "Robolor"), amb l'objectiu de trencar la segregació per gènere en els estudis superiors.	Àrea de cultura i educació / FES / Mas Les Mates / SOIL	2026 - 2029	• Nombre de projectes als que s'ha donat suport econòmic o logístic. • Nombre d'iniciatives impulsats.	6.000,00 €

8. TRANSPARÈNCIA I RETIMENT DE COMPTES

Com avançarem?

El seguiment i l'avaluació d'aquest Pla d'Igualtat de Gènere i LGTBIQ+ no són un tràmit administratiu, sinó un compromís polític per garantir que les accions es tradueixin en una transformació real de la ciutat. L'objectiu és corregir el deute històric de plans anteriors que van patir una bretxa entre la planificació i l'execució.

8.1. Estructures de governança i control

Per garantir la transversalitat, el Pla es dotarà de tres nivells de seguiment:

- Comissió de Seguiment Transversal (Interna): Formada per representants de totes les àrees o, com a mínim, de les àrees d'Educació, Cultura, Ocupació, Urbanisme, Seguretat, Via Pública i Igualtat. Es reunirà periòdicament per coordinar l'encaix del Pla amb les polítiques sectorials i serà un espai d'aprenentatge en bones pràctiques.
- Secretaria Tècnica (Externa): Es contractarà un suport extern que farà el seguiment tècnic continuat, elaborarà els informes anuals i vetllarà pel compliment dels indicadors.
- Consell de Dones i persones LGTBIQ+ (Social): Com a òrgan de participació ciutadana, tindrà un paper actiu en el seguiment del Pla, definint la seva implicació en el retorn de les accions.

8.2. El cicle de l'avaluació

El procés d'avaluació serà sistemàtic i basat en evidències tant quantitatives com qualitatives:

- Seguiment continuat i anual: Cada any s'elaborarà un informe d'avaluació que analitzarà el grau de compliment de les accions i les dificultats trobades per corregir desviacions en el pla de treball de l'any següent.
- Actes públics de transparència: l'Ajuntament organitzarà una sessió oberta a la ciutadania per explicar el progrés del Pla i recollir el retorn directe de la població (Acció A2.1.2).
- Avaluació final (2029): Al tancament del període, es realitzarà una anàlisi exhaustiva de l'impacte real del Pla, que servirà de base per al disseny del II Pla d'Igualtat de Gènere i LGTBIQ+ d'Olot.

8.3. Eines de seguiment

- Sistema unificat de dades: S'implementarà una metodologia comuna per recollir dades desagregades per sexe, edat i origen a tots els serveis municipals (Acció A1.3.2), facilitant una diagnosi permanent i actualitzada.
- Fitxes d'acció: Cada responsable d'àrea disposarà d'una fitxa de seguiment (basada en el model proposat als annexes d'aquest document) on constarà l'estat d'execució, el pressupost invertit, els obstacles detectats i les propostes de millora.
- Indicadors d'impacte: totes les accions tenen associats uns indicadors d'impacte per mesurar el grau d'execució de les mateixes.

8.4. Assignació pressupostària

Per assegurar l'execució, el Pla compta amb el compromís d'una partida pressupostària municipal assignada anualment (Acció A1.2.2), superant la dependència actual de subvencions externes i garantint l'estabilitat de les accions a llarg termini.

9. CONCLUSIONS I REPTES DE FUTUR

9.1. Conclusions de la diagnosi

El procés de diagnosi realitzat per a l'elaboració del Pla d'Igualtat de Gènere i LGTBIQ+ d'Olot 2026-2029 ha permès obtenir una radiografia detallada de les principals desigualtats de gènere i discriminacions que afecten les dones i les persones del col·lectiu LGTBIQ+ a la ciutat. Aquesta diagnosi, basada en l'anàlisi documental, enquestes a la ciutadania i al personal municipal, grups focals amb dones grans i dones migrades, i entrevistes a agents clau, confirma que Olot parteix d'una realitat complexa on conviuen avenços significatius amb dèficits estructurals profunds.

D'una banda, es constaten avenços rellevants:

- Olot compta amb personal tècnic altament especialitzat en l'àmbit de la igualtat de gènere i la diversitat LGTBIQ+ (SIAD/SAI), que ha promogut eines i protocols de gran qualitat tècnica, com el *Protocol d'actuació davant violències sexuals en espais festius* (2023) o la *Marxa Exploratòria d'urbanisme feminista* (2023).
- Existeix una xarxa de serveis d'atenció a les violències masclistes i LGTBIfòbiques (SIAD, SAI, Punts Lila) que, tot i les limitacions de recursos, ofereixen una resposta professional i propera a les dones i persones del col·lectiu LGTBIQ+ de la ciutat.
- La ciutadania d'Olot mostra un alt grau de sensibilització envers la igualtat de gènere, com ho demostra que l'ocupació i les condicions laborals (17,65%) i les cures i la corresponsabilitat (17,05%) siguin les dues prioritats ciutadanes per abordar les violències masclistes.
- Existeixen iniciatives comunitàries i associatives (*Espais de Bontracte*, campanya "*Retalla les violències, enganxa les cures*", Punts Lila, etc.) que evidencien un teixit social compromès amb la igualtat.

D'altra banda, la diagnosi posa de manifest mancances estructurals que qüestionen la sostenibilitat d'aquests avenços:

- Manca de transversalitat real: La perspectiva de gènere i LGTBIQ+ no està integrada en el funcionament ordinari de l'Ajuntament. Àrees clau com Urbanisme, Via Pública, Habitatge, Esports o Policia Municipal declaren no tenir eines ni criteris clars per aplicar la perspectiva de gènere en les seves actuacions. La majoria de plans sectorials (Pla d'Usos del Nucli Antic 2025, Diagnosi de Joves 2025, Avaluació ODS Garrotxa 2024) no inclouen dades desagregades ni objectius d'igualtat explícits.
- Inexistència d'una estructura tècnica dedicada: No hi ha una tècnica d'igualtat amb dedicació exclusiva a la coordinació transversal dins de l'Ajuntament; aquesta funció recau en les tècniques del SIAD/SAI, que ja estan saturades per l'atenció directa a la ciutadania. Aquesta sobrecàrrega genera un doble problema: l'atenció a les víctimes pot veure's compromesa, i la funció estratègica de transversalització queda relegada a l'àmbit de l'emergència.
- Dependència de finançament extern: Les polítiques d'igualtat depenen en gran mesura de subvencions externes (*Pacte d'Estat*, IFE, *Temps per Cures*), la qual cosa les fa inestables i impedeix una planificació a llarg termini.
- Bretxa crònica entre planificació i implementació: Eines tècniques com el *Protocol d'oci nocturn* (2023), el *Pla d'Igualtat* de 2008 o les recomanacions de la *Marxa Exploratòria* no s'han implementat per manca de lideratge polític i pressupost assignat, generant frustració en els equips tècnics i desconfiança en la ciutadania.
- La diagnosi també confirma que les desigualtats de gènere i les violències masclistes i LGTBI-fòbiques tenen un impacte diferencial en funció de l'edat, l'origen, la identitat de gènere i l'orientació sexual. Les dones grans, les dones migrades, les persones trans i no-binàries i els joves del col·lectiu LGTBIQ+ pateixen formes específiques de discriminació que requereixen respostes adaptades.

En aquest context, el Pla d'Igualtat de Gènere i LGTBIQ+ 2026-2029 s'ha de concebre com una eina per tancar la bretxa entre la planificació tècnica i l'acció política, posant les bases per a un canvi estructural que transcendeixi els canvis de govern i esdevingui un compromís de ciutat.

9.2. Reptes de futur

Més enllà de les mesures concretes que el Pla desplega en els seus 6 eixos, la diagnosi evidencia que hi ha reptes de fons que no es podran resoldre íntegrament en aquest període 2026-2029, o que requeriran una estratègia a més llarg termini. Aquests reptes esdevenen, alhora, els eixos d'una agenda de transformació que ha de guiar les polítiques d'igualtat més enllà del Pla actual.

Repte 1: Repensar les cures com un dret col·lectiu i una responsabilitat pública

Els resultats de la diagnosi són clars: les cures continuen recaient majoritàriament sobre les dones. Les dones d'Olot dediquen gairebé una hora més diària a les cures que els homes (2,50 hores vs. 1,74 hores), i el 47% de les dones han hagut de fer renúncies laborals per motius familiars (enfront del 32% dels homes). Aquesta desigualtat s'agreuja en el cas de les dones grans, que assumeixen la cura de nets i familiars dependents, i de les dones migrades, que compaginen treballs precaris amb càrregues familiars intenses.

El repte de fons és doble; d'una banda, cal que les administracions públiques assumeixin la seva responsabilitat en la provisió de serveis de cures (canguratge, casals, serveis d'atenció a la dependència) com un dret universal i no com un recurs subsidiari. De l'altra, cal promoure un canvi cultural profund que impliqui els homes en la corresponsabilitat, desafiant els rols de gènere tradicionals.

Què queda pendent? En aquest Pla es plantegen mesures per millorar el servei de canguratge i sensibilitzar el teixit empresarial, però el repte de transformar el model de cures, que passi d'una lògica de conciliació individual a una de dret a les cures col·lectiu, requereix una implicació de diverses administracions i un canvi en la cultura organitzativa de la ciutat que transcendirà el període del Pla.

Repte 2: Fer de la interseccionalitat una pràctica real que abasti totes les etapes de vida de les dones i la diversitat de col·lectius

La diagnosi mostra que les dones no formen un col·lectiu homogeni. Les necessitats d'una dona gran que viu sola, d'una dona migrada jove amb fills petits, d'una adolescent del col·lectiu LGTBIQ+ o d'una dona trans són radicalment diferents. El Pla ha incorporat aquesta mirada interseccional en els seus eixos (especialment a l'Eix 2, l'Eix 3 i l'Eix 4), però el repte de fons és més ambiciós.

Les polítiques d'igualtat han de superar la tendència a tractar les dones com un bloc uniforme i han d'integrar de manera sistemàtica l'edat, l'origen, la identitat de gènere, l'orientació sexual i la diversitat funcional com a eixos d'anàlisi i d'acció. Això implica, entre altres coses, revisar els indicadors, adaptar els serveis i assegurar que cap col·lectiu quedi invisibilitzat. No es tracta només d'identificar les discriminacions múltiples, sinó de dissenyar polítiques que responguin a les experiències concretes de les persones que viuen a la intersecció de diverses opressions.

Què queda pendent? En aquest Pla es comença a treballar aquesta mirada, però la seva consolidació requereix temps i recursos. En particular, la manca de dades desagregades per edat, origen i diversitat funcional dificulta una anàlisi acurada de les necessitats específiques de cada col·lectiu. Per als propers plans, caldrà garantir una major diversitat en la diagnosi, potenciant la participació ciutadana per assegurar que totes les veus, especialment les de les dones amb diversitat funcional i intel·lectual, siguin escoltades. Així mateix, caldrà posar un major èmfasi en les diferents

etapes de la vida de les dones i les necessitats associades a cada moment vital. El repte de construir una política d'igualtat veritablement interseccional esdevé, per tant, un objectiu a mig i llarg termini.

Repte 3: Transversalitzar la perspectiva de gènere i LGTBIQ+ més enllà de les polítiques d'igualtat

La diagnosi mostra que, actualment, la perspectiva de gènere i LGTBIQ+ es concentra en l'àrea d'Igualtat i en els serveis especialitzats (SIAD/SAI). La resta d'àrees municipals, amb poques excepcions, no la integren en el seu funcionament ordinari. Això genera un doble problema: l'àrea d'Igualtat acaba assumint de manera gairebé exclusiva les qüestions relacionades amb la igualtat i la diversitat, mentre que la resta d'àrees no assumeixen la seva responsabilitat en la construcció d'una ciutat igualitària.

El repte de fons és que la igualtat de gènere i la diversitat LGTBIQ+ deixin de ser percebudes com una política sectorial i passin a ser un principi transversal que impregni totes les polítiques públiques: des de l'urbanisme fins a l'educació, des de l'ocupació fins a la cultura, des de la mobilitat fins a la seguretat. Això requereix un canvi de cultura organitzativa, formació continuada i, sobretot, un lideratge polític ferm que faci de la igualtat una prioritat de tot el govern.

Què queda pendent? El Pla inclou mesures per crear una estructura tècnica de suport (com referents per àrea o formació obligatòria), però la transformació en l'organització i en el disseny de polítiques públiques que suposa la transversalitat real és un procés llarg que transcendirà el període del Pla. El repte de fons és que, d'aquí a uns anys, la pregunta no sigui “què està fent l'àrea d'Igualtat per la igualtat?” sinó “què està fent cada àrea per la igualtat?”.

9.3. Una mirada final: el Pla com a punt d'inflexió

Aquest Pla d'Igualtat de Gènere i LGTBIQ+ 2026-2029 s'ha d'entendre com un punt d'inflexió en la història de les polítiques d'igualtat a Olot. El Pla parteix d'una diagnosi sòlida, es compta amb un equip tècnic expert i es disposa d'un full de ruta clar. Però el seu valor no estarà en el seu contingut tècnic, sinó en la voluntat política per implementar-lo i en la capacitat de transversalitzar la igualtat en totes les àrees de govern.

Els reptes identificats –les cures com a dret, la mirada a totes les etapes de vida, la transversalització real o la interseccionalitat com a pràctica– no es resoldran en quatre anys. Però aquest Pla ha de marcar l'inici d'un camí cap a una ciutat on la igualtat de gènere i la diversitat LGTBIQ+ siguin valors estructurals, es consolidin com a eixos estructurals de l'acció municipal i orientin de manera transversal les polítiques públiques. El repte final, probablement el més profund, és que la igualtat deixi de ser una tasca d'uns pocs i passi a ser una responsabilitat compartida per tota la ciutadania i totes les institucions.

Olot, amb la seva història de lluites comunitàries i el seu teixit social actiu, té el potencial per fer-ho realitat. Aquest Pla n'és l'eina.

ANNEXES

DOCUMENTS I FONTS EXTERNES CONSULTADES

Marc Normatiu i Legislatiu

- Consell d'Europa. (2011). *Conveni del Consell d'Europa sobre la prevenció i la lluita contra la violència vers les dones i la violència domèstica (Conveni d'Istanbul)*.
- Nacions Unides. (1979). *Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW)*.
- Nacions Unides. (1995). *Declaració i Plataforma d'Acció de Pequín*. IV Conferència Mundial sobre les Dones.
- Unió Europea. (1997). *Tractat d'Amsterdam*.
- Unió Europea. (2000). *Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea*.
- Unió Europea. (2002-2012). *Directives 2002/73/CE, 2004/113/CE, 2000/78/CE i 2012/29/UE sobre igualtat de tracte i protecció de les víctimes*.
- Corts Generals. (1978). *Constitució Espanyola*.
- Corts Generals. (2004). *Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere*.
- Corts Generals. (2007). *Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes*.
- Corts Generals. (2022). *Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació*.
- Corts Generals. (2022). *Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual*.
- Corts Generals. (2023). *Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI*.
- Generalitat de Catalunya. (2008). *Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista (i la seva modificació per la Llei 17/2020)*.
- Generalitat de Catalunya. (2015). *Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes*.
- Generalitat de Catalunya. (2020). *Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació*.
- Generalitat de Catalunya. (2025). *Llei 13/2025, dels drets de les persones LGBTI*.

Plans, Estudis i Documents Tècnics

- Ajuntament d'Olot. (2008). *Pla d'Igualtat de Gènere d'Olot*.
- Ajuntament d'Olot. (2013). *Pla per a la inclusió i la cohesió social (2013-2019)*.
- Ajuntament d'Olot. (2021). *Discriminació en l'accés a l'habitatge. De què estem parlant i com combatre-la*.
- Ajuntament d'Olot. (2021). *II Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament d'Olot (2021 - 2023)*.

- Ajuntament d'Olot. (2023). *Protocol d'actuació davant violències sexuals en espais festius* (pendent d'aprovació formal).
- Ajuntament d'Olot. (2025). *Pla Especial Urbanístic d'Usos i Activitats al Nucli Antic d'Olot*.
- Aritja Cooperativa. (2025). *Informe d'intervenció en el desplegament del Punt Lila i Brigades Lila en espais d'oci nocturns - Festes del Tura 2025*.
- Associació Aritja. (2023). *Informe d'intervenció en el desplegament de Brigades Lila en espais d'oci nocturns - Festes del Tura 2023*.
- Col·lectiu Punt 6. (2023). *MARXA EXPLORATÒRIA - OLOT. Diagnòstic i elaboració de propostes de millora de la seguretat urbana amb perspectiva de gènere a Catalunya*.
- Consell Comarcal de la Garrotxa. (s.f.). *Guia de Comunicació Inclusiva*.
- Consorci d'Acció Social de la Garrotxa (CASG). (2025). *Memòria del Consorci d'Acció Social 2025*.
- Cúrcuma Cooperativa. (2022). *Informe d'actuació: Punt Lila de Festes del Tura 2022*.
- Cúrcuma Cooperativa. (2023). *Informe d'actuació: Punt Lila de Festes del Tura 2023*.
- Equip Va de Gènere (VaDeGè). (2022). *Polítiques de gènere. Propostes de treball (2022-2026)*.
- Equip Va de Gènere (VaDeGè). (2024). *Memòria de la campanya "Retalla les Violències, Enganxa les Cures" 2024*.
- La Fera Ferotge Cooperativa. (2024). *Informe de final de servei Punts Lila nocturns consorci d'acció socials de la garrotxa 2024*.
- Medusa. (2019). *Informe dels Punts Lila i Brigades lila 2019*.
- Observatori per al Desenvolupament Sostenible de la Garrotxa. (2024). *Avaluació dels Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) de la Garrotxa*.
- Servei d'Atenció a les Diversitat i Drets Civils. (2022). *Memòria diversitats – Drets civils 2022*.
- Servei d'Atenció Integral (SAI). (2023). *Memòria del Servei d'Atenció Integral (SAI) 2023*.
- Servei d'Atenció Integral (SAI). (2025). *Memòria del Servei d'Atenció Integral (SAI) 2025*.
- Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD). (2022). *Memòria del Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD) 2022*.
- Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD). (2023). *Memòria del Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD) 2023*.
- Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD). (2024). *Memòria del Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD) 2024*.
- Trull-Oliva, C., Garcia-Molsosa, M., Carrera-Fossas, E., Sitjes-Figueras, R., Piqué, J., Fernández, V. (UdG). (2025). *Diagnòstic de la realitat dels i les joves d'entre 16 i 29 anys de la ciutat d'Olot. Informe de contextualització*.
- Universitat de Girona (UdG). (2020). *Diagnosi de les realitats de les persones LGTBI+ a la Garrotxa*.

Fonts Estadístiques i Altres Informes

- Departament d'Empresa i Treball. (2025). *Dades de l'atur registrat per sexe i sector*.
- Idescat. (2023). *Cens de població anual 2023*.

- Idescat. (2025). *Padró continu 2025*.
- INE. (2021). *Cens de població i habitatges 2021*.
- UGT. (2021). *Informe sobre la bretxa de pensions a Catalunya*.

CALENDARITZACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE I LGTBIQ+ (2026-2029)

Taula resum de la distribució pressupostària per accions i anys d'execució.

Acció i títol breu	2026	2027	2028	2029	Cost/Mesura
Eix 1: Compromís polític i transversalització de la igualtat					
A1.1.1. Aprovar el Pla d'Igualtat de Gènere i LGTBIQ+ pel Ple Municipal, amb l'objectiu de que sigui un compromís de ciutat que transcendeixi els canvis de govern.	0% del pressupost del Pla				0% del pressupost del Pla
A1.1.2. Formar una Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat i LGTBIQ+ amb representants les diferents àrees de l'Ajuntament.	0% del pressupost del Pla				0% del pressupost del Pla
A1.1.3. Contractar suport extern per realitzar les funcions de secretaria tècnica que faci el seguiment del Pla i les avaluacions anuals.	2.500,00 €	2.500,00 €	2.500,00 €	2.500,00 €	10.000,00 €
A1.1.4. Realitzar el seguiment de les accions del Pla mitjançant informes d'avaluació anuals.	0% del pressupost del Pla	0% del pressupost del Pla	0% del pressupost del Pla	0% del pressupost del Pla	0% del pressupost del Pla
A1.1.5. Realitzar un informe d'avaluació final al tancament del període (2026-2029), que inclogui recomanacions i assenti les bases per al proper Pla d'Igualtat de la ciutat. Aquest informe es portarà al Ple Municipal.				1.000,00 €	1.000,00 €
A1.2.1. Designar una persona referent de gènere a cada àrea municipal que lideri la incorporació de la perspectiva de gènere i LGTBIQ+ en el seu àmbit i que formi part de la Comissió de seguiment del Pla d'Igualtat. .	0% del pressupost del Pla	0% del pressupost del Pla	0% del pressupost del Pla	0% del pressupost del Pla	0% del pressupost del Pla
A1.2.2. Assignar un pressupost anual destinat a les accions del Pla d'Igualtat.	0% del pressupost del Pla	0% del pressupost del Pla	0% del pressupost del Pla	0% del pressupost del Pla	0% del pressupost del Pla
A1.2.3. Implementar un programa de formació obligatòria i continuada en igualtat, diversitat i per a tota la plantilla municipal, adaptat a cada àrea.		900,00 €	900,00 €	900,00 €	2.700,00 €
A1.3.1. Garantir que tots els plans sectorials incorporin una diagnosi d'impacte de gènere i LGTBIQ+ i mesures correctores.	3.000,00 €	0% del pressupost del Pla	0% del pressupost del Pla	0% del pressupost del Pla	3.000,00 €
A1.3.2. Establir un sistema unificat de recollida de dades desagregades per sexe i altres variables d'interseccionalitat en els serveis municipals per millorar la planificació de les polítiques públiques.		0% del pressupost del Pla			0% del pressupost del Pla
A1.3.3. Incloure clàusules de gènere i diversitat en els plecs de contractació pública, bases de subvencions i convenis de cessió d'espais.			0% del pressupost del Pla		0% del pressupost del Pla
A1.3.4. Adoptar la Guia de Comunicació Inclusiva del Consell Comarcal de la Garrotxa com a referència en la comunicació de l'Ajuntament.	1.000,00 €	0% del pressupost del Pla			1.000,00 €
Eix 2: Reconeixement, lideratge i participació de les dones i persones LGTBIQ+					
A2.1.1. Crear i reglamentar el Consell de Dones i persones LGTBIQ+ en els primers 12 mesos de vigència del Pla, com a òrgan consultiu de les polítiques d'igualtat de la ciutat.	800,00 €	1.800,00 €	800,00 €	800,00 €	4.200,00 €

A2.1.2. Implementar sessions de transferència anuals per donar a conèixer a la ciutadania els resultats i el grau d'execució del Pla d'Igualtat, garantint la transparència.	0% del pressupost del Pla	0% del pressupost del Pla	0% del pressupost del Pla	0% del pressupost del Pla	0% del pressupost del Pla
A2.2.1. Donar a conèixer els espais de trobada interculturals i d'enxarxament per teixir vincles de confiança entre dones de diversos orígens i reforçar el seu lideratge comunitari	0% del pressupost del Pla	0% del pressupost del Pla	0% del pressupost del Pla	0% del pressupost del Pla	0% del pressupost del Pla
A2.2.2. Establir una línia d'acompanyament en la incorporació de la perspectiva de gènere i LGTBIQ+ dins del Servei integral de suport a l'associacionisme (SISA)	0% del pressupost del Pla	0% del pressupost del Pla	0% del pressupost del Pla	0% del pressupost del Pla	0% del pressupost del Pla
A2.2.3. Consolidar i difondre la Bústia de suggeriments i incidències en matèria d'igualtat i violències masclistes, assegurant un retorn a les propostes enviades per la ciutadania.	0% del pressupost del Pla	0% del pressupost del Pla	0% del pressupost del Pla	0% del pressupost del Pla	0% del pressupost del Pla
A2.2.4. Garantir que la digitalització dels serveis municipals no esdevingui una barrera d'accés.		0% del pressupost del Pla			0% del pressupost del Pla
A2.3.1. Llançar una campanya de referents LGTBIQ+ locals per visibilitzar la diversitat sexual i de gènere a la ciutat i oferir models de vida positius que combatin el sexili.		2.000,00 €	2.800,00 €		4.800,00 €
A2.3.2. Garantir sempre que sigui possible la representació de la diversitat en tota la comunicació municipal.		0% del pressupost del Pla	0% del pressupost del Pla	0% del pressupost del Pla	0% del pressupost del Pla
A2.3.3. Donar suport al SAI per tal de promoure espais d'oci segurs per a persones LGTBIQ+.	1.000,00 €	1.000,00 €	1.000,00 €	1.000,00 €	4.000,00 €
Eix 3: Educació, coeducació i transmissió de valors igualitaris					
A3.1.1. Endreçar i catalogar els recursos educatius municipals i supralocals, oferint acompanyament als centres per evitar duplicitats i assegurar que les intervencions tinguin continuïtat i coherència.		1.500,00 €			1.500,00 €
3.1.2. Consolidar el cicle "Em peta el cap", assumint-ne el finançament i la programació des de les àrees d'Educació, Cultura i Joventut com una eina estable de debat sobre gènere i salut.	1.000,00 €	1.000,00 €	2.000,00 €	2.000,00 €	6.000,00 €
A3.1.3. Promoure que els recursos formatius del professorat incloguin temàtiques al voltant de la diversitat afectivosexual, identitat de gènere, la pressió estètica i les masculinitats.		0% del pressupost del Pla	0% del pressupost del Pla	0% del pressupost del Pla	0% del pressupost del Pla
A3.1.4. Oferir formacions per a famílies sobre diversitat afectivosexual, identitat de gènere i rols i estereotips de gènere a través dels recursos ja existents a la ciutat.		0% del pressupost del Pla	0% del pressupost del Pla	0% del pressupost del Pla	0% del pressupost del Pla
A3.2.1. Oferir formació en gènere, diversitat i LGTBIQ+ per al monitoratge del Casal d'Estiu Municipal.		1.000,00 €	1.000,00 €	1.000,00 €	3.000,00 €
A3.2.2. Establir clàusules que premiïn la formació en gènere, diversitat i LGTBIQ+ en els plecs per al monitoratge subcontractat a empreses externes.		0% del pressupost del Pla			0% del pressupost del Pla
A3.2.3. Promoure una campanya de sensibilització entre els clubs esportius per a garantir la inclusió de persones LGTBIQ+ i prevenir la discriminació del col·lectiu, incloent accions per al diagnòstic, formació adequada, acompanyament i suport.	800,00 €	800,00 €			1.600,00 €
A3.2.4. Visibilitzar les dones, persones LGTBIQ+ i referents que trenquen rols de gènere en l'esport.		2.000,00 €	1.200,00 €	1.200,00 €	4.400,00 €
Eix 4: Acció contra les violències masclistes i LGTBI-fòbiques					

A4.1.1. Aprovar i implementar amb suport polític el Protocol d'actuació davant violències sexuals i LGTBI-fòbiques en l'oci nocturn de 2023, garantint que totes les àrees se'n facin corresponsables.	0% del pressupost del Pla				0% del pressupost del Pla
A4.1.2. Vincular el finançament dels Punts Lila de Festes del Tura al pressupost de l'àrea de Festes		0% del pressupost del Pla	0% del pressupost del Pla	0% del pressupost del Pla	0% del pressupost del Pla
4.1.3. Fer una accions d'informació i crear materials de difusió del Punt Lila per a les barraques de Festes del Tura.	1.200,00 €	2.200,00 €	1.800,00 €	1.800,00 €	7.000,00 €
A4.1.4 Incloure als plecs de cessió d'espais municipals per esdeveniments festius clàusules de prevenció de violències masclistes.		0% del pressupost del Pla	0% del pressupost del Pla	0% del pressupost del Pla	0% del pressupost del Pla
A4.2.1. Treballar per un acompanyament de les violències masclistes des dels serveis municipals garantint el dret a la no-revictimització i assegurant que es fa amb diligència deguda.	800,00 €	0% del pressupost del Pla	0% del pressupost del Pla	800,00 €	1.600,00 €
A4.2.2. Implementar espais d'apoderament per a dones i persones LGTBIQ+, amb especial atenció a dones i persones LGTBIQ+ de més de 50, i dones i persones LGTBIQ+ d'origen migrat.	1.000,00 €	1.000,00 €	1.000,00 €	1.000,00 €	4.000,00 €
A4.2.3. Reforçar i ampliar els recursos residencials d'urgència (pisos d'urgència) per a dones, i els seus fills i filles en cas que en tinguin, i persones LGTBIQ+ abans de desembre de 2028.			0% del pressupost del Pla		0% del pressupost del Pla
Eix 5: Espai públic, seguretat i mobilitat					
A5.1.1. Revisar i implementar les recomanacions de la Marxa Explorària 2023, elaborar un informe de compliment de les recomanacions de la Marxa i un calendari d'execució de les actuacions pendents abans de desembre de 2028.		0% del pressupost del Pla	0% del pressupost del Pla		0% del pressupost del Pla
A5.1.2. Organitzar noves marxes exploratòries descentralitzades als barris i aplicar les mesures que s'hi proposin.				3.000,00 €	3.000,00 €
A5.1.3. Incloure la perspectiva de gènere en l'aplicació del Pla de Mobilitat de 2026.	0% del pressupost del Pla	0% del pressupost del Pla			0% del pressupost del Pla
A5.2.1. Garantir que aquelles modificacions urbanístiques que tinguin impacte en l'espai públic incorporin una diagnosi d'impacte de gènere prèvia i mesures correctores.		0% del pressupost del Pla	0% del pressupost del Pla	0% del pressupost del Pla	0% del pressupost del Pla
5.2.3. Garantir la representació de dones a la comissió del Nomenclàtor i avaluar i incrementar la representació de les dones i persones del col·lectiu LGTBIQ+ en l'espai públic.		0% del pressupost del Pla	0% del pressupost del Pla	0% del pressupost del Pla	0% del pressupost del Pla
A5.3.1. Assessorar en el projecte executiu de l'Espai Jove, garantint la perspectiva de gènere i LGTBIQ+ en el disseny.				0% del pressupost del Pla	0% del pressupost del Pla
A5.3.2. Impulsar un procés de participació-acció on els i les joves dissenyin i defineixin els usos de l'espai.				0% del pressupost del Pla	0% del pressupost del Pla
Eix 6: Treball, cures i usos del temps					
A6.1.1. Realitzar una avaluació del servei de canguratge municipal per millorar, si és possible, el seu avast.	1.000,00 €				1.000,00 €
A6.1.2.Reforçar i promoure el circuit municipal de 0-3 de suport a la criança per infants i famílies.	800,00 €	800,00 €	800,00 €	800,00 €	3.200,00 €
A6.2.1. Reforçar la tasca de sensibilització del teixit empresarial sobre el dret al temps, una campanya que posi en valor empreses olotines que implementen bones pràctiques.			3.000,00 €		3.000,00 €

A6.2.2. Crear el segell "comerç inclusiu" per al petit comerç de la ciutat.			3.000,00 €	3.000,00 €	6.000,00 €
A6.2.3. Promoure cursos de català per a dones que es dediquen tasques de la llar o treballen a sectors feminitzats.	4.000,00 €	0% del pressupost del Pla			4.000,00 €
A6.2.4. Promoure la dignificació del sector de les cures i el treball de la llar.		600,00 €	0% del pressupost del Pla	600,00 €	1.200,00 €
A6.3.5. Grups de suport dol dones que cuiden	1.500,00 €	1.500,00 €	0,00 €	1.500,00 €	4.500,00 €
A6.3.1. Avaluar la campanya "A Mitges" i impulsar noves accions de sensibilització.	0% del pressupost del Pla	1.400,00 €	0,00 €	1.400,00 €	2.800,00 €
A6.3.2. Fomentar les vocacions STEM (ciència i tecnologia) entre les noies de primària i secundària.	2.000,00 €	2.000,00 €	2.000,00 €	0,00 €	6.000,00 €
TOTAL PER ANYS	22.400,00 €	24.000,00 €	23.800,00 €	24.300,00 €	94.000,00 €

FITXA DE SEGUIMENT DE L'ACCIÓ (ANUAL)

1. IDENTIFICACIÓ DE L'ACCIÓ	
Codi i Títol de l'acció:	<i>Ex: A1.3.2. Sistema unificat de recollida de dades</i>
Compromís de Ciutat (Eix):	<i>Ex: Eix 1: Compromís polític i transversalització</i>
Àrea Responsable:	<i>Àrea que lidera l'execució</i>
Àrees Participants:	<i>Altres departaments implicats</i>
Any de referència:	2026 / 2027 / 2028 / 2029

2. SEGUIMENT D'INDICADORS I PRESSUPOST	
Indicador(s) de seguiment:	<i>(Segons indicats al punt 7: PLA D'ACCIÓ)</i> <i>Ex: Nombre de plans sectorials revisats.</i>
Resultat obtingut (Quantitatiu):	<i>Ex: 5 plans sectorials revisats.</i>
Pressupost assignat:	<i>Import total previst al Pla d'Igualtat</i>
Pressupost executat:	<i>Despesa efectuada en l'actualitat</i>

4. VALORACIÓ QUALITATIVA I TRANSFORMACIÓ	
Descripció de l'activitat realitzada:	<i>Breu resum de l'activitat realitzada, dates, horaris, si s'ha fet internament o s'ha externalitzat, a qui s'ha contractat, etc.</i>
Obstacles o dificultats detectades:	<i>Manca de temps, recursos, resistències tècniques...</i>
Interseccionalitat:	<i>Com s'han tingut en compte l'origen, l'edat, la diversitat funcional o la diversitat LGTBIQ+ en l'execució?</i>
Impacte observat:	<i>Quins canvis s'han generat en la ciutadania o en la institució?</i>

5. PROPOSTES DE MILLORA O REFORMULACIÓ
<i>(Davant les dificultats, quins canvis es proposen per a l'any que ve per garantir que l'acció es compleixi?)</i>

