

Acord marc 2026-2029 de coordinació, cooperació i col·laboració entre l'Administració de la Generalitat de Catalunya, mitjançant el Departament d'Igualtat i Feminisme, i l'Associació Catalana de Municipis i Comarques i la Federació de Municipis de Catalunya per executar polítiques de promoció de la igualtat i el feminisme

REUNITS

D'una banda, la senyora Eva Menor Cantador, consellera d'Igualtat i Feminisme de la Generalitat de Catalunya, nomenada per mitjà del Decret 134/2024, d'11 d'agost (DOGC núm. 9225 de 12.8.2024), que actua en nom del Departament d'Igualtat i Feminisme de la Generalitat de Catalunya, en virtut de les competències que li són atribuïdes per l'article 12 de la Llei 13/1989, de 14 de desembre, d'organització, procediment i règim jurídic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

D'una altra, la senyora Meritxell Budó Pla, presidenta de l'Associació Catalana de Municipis i Comarques, nomenada per Acord de l'Assemblea de 15 de setembre de 2023, que actua com a representant legal de l'entitat i en virtut de les funcions atribuïdes pels seus estatuts.

I d'una altra, el senyor David Bote Paz, president de la Federació de Municipis de Catalunya, nomenat per acord de l'Assemblea General de 22 de novembre de 2024, que actua com a representant legal de l'entitat i en virtut de les funcions atribuïdes pels seus estatuts.

MANIFESTEN

Primer. L'Estatut d'autonomia de Catalunya (EAC) i totes les lleis sectorials catalanes en matèria de serveis socials i polítiques d'igualtat de dones i homes, d'erradicació de les violències masclistes i d'igualtat de tracte i no-discriminació, que en el territori català prevalen sobre l'ordenament normatiu estatal, són una clara aposta per la corresponsabilitat en la prestació i el finançament dels serveis des de la proximitat del món local.

Segon. La Llei 12/2007, d'11 d'octubre, de serveis socials, distingeix entre els serveis socials bàsics i els especialitzats, i determina que l'Administració de la Generalitat, els municipis i els altres ens locals de Catalunya són les administracions competents en matèria de serveis socials. Els municipis i els altres ens locals poden exercir competències pròpies de l'Administració de la Generalitat per la via de la delegació d'encàrrec de gestió o de fórmules de gestió conjunta. Les competències s'exerceixen d'acord amb els articles 28, 29, 30, 31 i 32 de la Llei 12/2007. La Llei 12/2007 també garanteix l'accés universal als serveis socials, amb criteris de justícia i accessibilitat. L'article 41.5 determina que la Generalitat ha d'establir convenis quadriennals de coordinació i col·laboració amb entitats de dret privat amb els ens locals supramunicipals, les comarques i els municipis de més de 20.000 habitants.

Tercer. L'any 2021, el Departament de Treball, Afers Socials i Famílies (actualment Departament de Drets Socials i Inclusió) i les entitats municipalistes van signar les condicions de coordinació, cooperació i col·laboració entre ambdues administracions en matèria de serveis socials i altres programes relatius al benestar de les persones. Actualment, alguns d'aquests serveis i programes són competència del Departament d'Igualtat i Feminisme (DIF), en virtut del Decret 133/2024, d'11 d'agost. Posteriorment, el Decret 274/2025, de 23 de desembre, de reestructuració del Departament d'Igualtat i Feminisme, adapta l'estructura interna i les funcions de les unitats directives del Departament a aquest nou marc competencial, especialment pel que fa a la Secretaria d'Igualtat de Drets i No-discriminació, la Secretaria de Feminisme i les direccions generals competents en drets humans, antiracisme, igualtat de tracte, violències masclistes i equitat en els treballs.

L'any 2022, el Departament d'Igualtat i Feminisme va signar l'Acord marc 2022-2025 de coordinació, cooperació i col·laboració entre el mateix Departament i l'Institut Català de les Dones, i l'Associació Catalana de Municipis i Comarques, la Federació de Municipis de Catalunya i l'Associació de Micropobles de Catalunya per executar polítiques de promoció de la igualtat i els feminismes. Aquest acord marc ha servit com a referent per a l'establiment dels compromisos i les línies d'acció que es descriuen en aquest document de 2026-2029.

L'article 23.1.i del Decret 274/2025, de 23 de desembre, de reestructuració del Departament d'Igualtat i Feminisme, atribueix a la Direcció General per a l'Erradicació de les Violències Masclistes del Departament d'Igualtat i Feminisme la competència per "Planificar, coordinar, avaluar i finançar la Xarxa de Serveis d'Informació i Atenció a les Dones en col·laboració amb els ens locals."

L'article 18.1.f del Decret 274/2025, de 23 de desembre, de reestructuració del Departament d'Igualtat i Feminisme, atribueix a la Direcció General de Polítiques Públiques LGBTI+ la coordinació de la Xarxa de Serveis d'Atenció Integral LGBTI desplegadas al territori.

Quart. La prioritat 3 del Pla de Govern de la XV legislatura, Equitat social, igualtat, feminisme i benestar, fixa com un dels pilars essencials de l'acció política del Govern construir una societat inclusiva, feminista i lliure de violència masclista, amb serveis públics universals de qualitat. Aquests objectius genèrics es concreten en els següents:

Garantir un abordatge integral de la violència masclista en totes les seves formes i assolir una societat lliure de masclisme.

Fer front als discursos d'odi, l'LGBTI-fòbia i la xenofòbia enfortint la cultura democràtica, promoció dels drets humans i endegant una política integral de memòria democràtica.

Vetllar per garantir els drets de les dones i la igualtat de gènere per assegurar una distribució equitativa i justa dels drets, els beneficis, les obligacions, les oportunitats i els recursos. Treballar per posar fi a les altres discriminacions estructurals que pateixen les

dones pel simple fet de ser dones, com la triple bretxa: educativa, laboral i domèstica.

Cinquè. Quant a l'objectiu del Pla de Govern relatiu a l'abordatge integral de la violència masclista, cal destacar que l'article 41.3 de l'EAC estableix, com a principi rector de l'activitat dels poders públics de Catalunya, la necessitat de garantir que s'afrontin de manera integral totes les formes de violència contra les dones.

En aquest sentit, la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, modificada per la Llei 17/2020, de 22 de desembre, reconeix la importància històrica i el caràcter innovador i exemplar de les actuacions polítiques dels ens locals i supralocals en l'abordatge del fenomen de les violències masclistes, des de la responsabilitat pública, en haver estat els pioners en el desplegament de mesures i serveis d'informació, atenció o suport a les dones en situació de violència, per mitjà de la construcció d'espais de coordinació amb el món associatiu i l'establiment de protocols d'actuació conjunta.

La Llei reconeix que la violència masclista està profundament arrelada en les estructures socials i que té naturalesa multidimensional. Per aquest motiu, disposa que els programes que pretenguin lluitar contra aquesta violència els ha d'aprovar el Govern amb una vigència de quatre anys i amb la participació de les administracions locals mitjançant una intervenció coordinada (article 84). La Llei també estableix l'obligació de l'Administració de la Generalitat de garantir els recursos necessaris per donar el compliment adequat a l'ordenació i a la provisió de les accions i dels serveis que reconeix aquesta Llei, i de dotar un fons econòmic específic anual a favor dels ens locals.

En aquest sentit, l'article 83.1 de la Llei determina quines són les competències dels municipis en aquest àmbit, entre les quals hi ha la prestació o la gestió d'altres serveis de la Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral, d'acord amb el que s'estableixi per mitjà d'un conveni amb l'Administració de la Generalitat (lletra b).

Així, l'article 64 d'aquesta Llei determina que la creació, la titularitat, la competència, la programació, la prestació i la gestió de tots els serveis que integren la Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral per a les dones que pateixen violència masclista correspon a l'Administració de la Generalitat, en col·laboració amb els ens locals, i l'article 56 defineix els serveis d'informació i atenció a les dones així:

1. Els serveis d'informació i atenció a les dones són serveis d'informació, assessorament, primera atenció i acompanyament, si escau, amb relació a l'exercici dels drets de les dones en tots els àmbits relacionats amb llur vida laboral, social, personal i familiar.
2. Els serveis d'informació i atenció a les dones, en tot cas, s'han de coordinar amb els serveis d'atenció especialitzada i han de dinamitzar i impulsar la coordinació i la

col·laboració amb tots els agents comunitaris, especialment amb els grups i les organitzacions de dones.

3. Els serveis d'informació i atenció a les dones es destinen a totes les dones, especialment les que pateixen situacions de violència masclista.

La Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, fixa, en l'article 19, que el Govern de la Generalitat ha de garantir que es dugui a terme la formació contínua i especialitzada de capacitació de totes les professionals que treballen en la prevenció, la detecció, l'atenció, l'assistència, la recuperació i la reparació en situacions de violència masclista. A més, aquesta formació ha d'incloure programes de suport i cura dels professionals implicats en el tractament de la violència masclista per tal de prevenir i evitar els riscos laborals associats a aquesta activitat professional.

A l'últim, la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, també preveu, entre les seves finalitats, l'abordatge, la prevenció i l'erradicació de tot tipus de violència masclista contra dones i infants (article 1.2), i estableix l'obligació de la Generalitat de Catalunya de complementar la suficiència financera dels ens locals amb relació a les funcions que aquesta Llei els atribueix, la qual cosa permet fer mitjançant transferències de fons d'altres administracions, amb recursos propis o per mitjà de contractes programa (article 6.2).

Sisè. Quant a l'objectiu del Pla de Govern de fer front als discursos d'odi, l'LGBTI-fòbia i la xenofòbia enfortint la cultura democràtica, promocionant els drets humans i endegant una política integral de memòria democràtica, cal ressaltar que l'article 40.2 de l'EAC defineix el concepte de família de manera expressament àmplia i fa referència als nous models familiars de la societat catalana, entre els quals hi ha les famílies constituïdes per persones LGBTI+. Així mateix, l'EAC imposa als poders públics l'obligació de "promoure la igualtat de les diferents unions estables de parella, tenint en compte llurs característiques, amb independència de l'orientació sexual de llurs membres" (article 40.7), i la de "promoure la igualtat de totes les persones amb independència de l'origen, la nacionalitat, el sexe, la raça, la religió, la condició social o l'orientació sexual, i també han de promoure l'erradicació del racisme, de l'antisemitisme, de la xenofòbia, de l'homofòbia i de qualsevol altra expressió que atempti contra la igualtat i la dignitat de les persones" (article 40.8). Aquest darrer precepte esdevé, així, el fonament estatutari per a la intervenció en situacions de qualsevol tipus de discriminació, convertit en un mandat dirigit als poders públics perquè regulin aquest dret de les persones mitjançant una llei, la qual cosa es va dur a terme mitjançant la Llei 11/2014, de 10 d'octubre, que ha estat derogada i substituïda per la Llei 13/2025, de 29 de desembre, dels drets de les persones LGBTI i l'erradicació de l'LGBTI-fòbia (en endavant, Llei LGBTI+). En aquest context cal tenir en compte també la Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació, que complementa la regulació en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació.

Finalment, la Llei LGBTI+ proclama, en l'exposició de motius, que el seu objectiu primordial és "garantir que a Catalunya es pugui viure la diversitat sexual i de gènere en plena llibertat i que els poders públics abordin l'LGBTI-fòbia amb la diligència deguda, per a poder-la prevenir, reparar i, eventualment, erradicar", i en l'article 11.4 eleva a la categoria de clàusula general de l'ordenament jurídic català i d'actuació de totes les administracions públiques de Catalunya el dret a la igualtat de tracte i no-discriminació per l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere o les característiques sexuals de la persona. L'article 3.1.a determina que "aquesta llei és aplicable en tots els àmbits, tant públics com privats, sobre els quals la Generalitat i els ens locals tenen competències". L'article 21.1.a regula que dins les funcions dels ens locals hi ha el compliment de les finalitats de la Llei LGBTI+ dins el seu àmbit territorial i competencial. Per tant, s'estableix l'obligatorietat tant de la Generalitat com dels ens locals de donar compliment a les condicions per fer efectius els drets de les persones LGBTI+. Els articles 24 i 25 de la Llei LGBTI+, respectivament, regulen la Xarxa de Serveis d'Atenció Integral LGBTI i els serveis que aquesta Xarxa ha de poder oferir a les persones LGBTI i les seves famílies a partir del treball en xarxa amb totes les àrees i els serveis de l'Administració local i del Govern.

El Pla de Govern de la XV legislatura garanteix la creació del servei d'acompanyament sociocomunitari al col·lectiu LGBTI+ i que es faci front a l'LGBTI-fòbia, la qual cosa garanteix també el dret de totes les persones LGBTI+ a viure la seva diversitat sexual en plena llibertat, consolida i reforça la Xarxa del Servei d'Atenció Integral (SAI) i permet vetllar especialment per les persones grans.

En aquest marc, la Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació, reconeix el dret de totes les persones a no patir cap discriminació, directa ni indirecta, per raó d'origen nacional o ètnic, creences, orientació sexual i/o de gènere, edat, classe social, discapacitat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social. La Llei estableix també el deure dels poders públics d'impulsar mesures de prevenció i reparació de les situacions de discriminació, així com d'informar i sensibilitzar la societat per enfortir la cohesió social i la convivència en la diversitat.

Per tal de fer efectiu aquest mandat estatutari i legal, el Pla de Govern preveu, en el marc de la col·laboració institucional amb el món local, la promoció d'accions formatives i de sensibilització, i el desplegament d'estratègies integrals per combatre els discursos d'odi en tots els àmbits, inclosos els espais digitals, l'educació, l'esport i la vida comunitària. Aquest compromís garanteix l'objectiu de reforçar les polítiques locals de drets humans i dotar els municipis dels recursos necessaris per prevenir, detectar i actuar davant qualsevol expressió de discriminació o odi, especialment aquelles que afecten col·lectius en situació de més vulnerabilitat o d'exposició a les violències estructurals. Es respon, així, a un enfocament interseccional de les polítiques públiques en matèria de drets humans i igualtat, amb un reconeixement de la diversitat com a valor democràtic essencial per a una societat cohesionada, justa i equitativa.

Setè. Quant a l'objectiu del Pla de Govern de vetllar per garantir els drets de les dones i la igualtat de gènere per assegurar una distribució equitativa i justa dels drets, els beneficis, les obligacions, les oportunitats i els recursos, així com de treballar per posar fi a les altres discriminacions estructurals que pateixen les dones pel simple fet de ser dones, com la triple bretxa –educativa, laboral i domèstica–, la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, estableix que, per tal d'assolir una igualtat efectiva de dones i homes, cal reforçar les mesures i els mecanismes concrets per aconseguir que els poders públics de Catalunya duguin a terme polítiques i actuacions destinades a erradicar el fenomen de la desigualtat entre dones i homes, que col·loca les dones en una situació de subordinació i desavantatge social i econòmic respecte dels homes i que impedeix que les dones exerceixin plenament llurs drets com a ciutadanes.

A més del deure general de les empreses de respectar el principi d'igualtat en l'àmbit laboral, en el preàmbul de la Llei es determina específicament el deure d'aprovar i aplicar plans d'igualtat a les empreses de més de cinquanta persones treballadores.

Així mateix, disposa que les autoritats locals i regionals, que són les esferes de govern més properes a la població, representen els nivells d'intervenció més adequats per combatre la persistència i la reproducció de les desigualtats i per promoure una societat veritablement igualitària. En llur àmbit de competència i col·laborant amb el conjunt d'actors socials, poden emprendre accions concretes a favor de la igualtat de dones i homes.

Concretament, l'article 5 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, estableix que dins de l'àmbit territorial respectiu, i en l'exercici de les competències que li atribueix l'ordenament jurídic, correspon a l'Administració de la Generalitat en matèria de polítiques d'igualtat de gènere, entre d'altres, dur a terme l'assistència tècnica especialitzada als ens locals i a la resta de poders públics, així com la revisar i fer el seguiment dels plans d'igualtat del teixit empresarial català, i també del compliment de l'obligació d'elaborar i aplicar plans d'igualtat en el cas de les empreses. D'altra banda, l'article 6 estableix que dins de l'àmbit territorial respectiu, i en l'exercici de les competències que els atribueix l'ordenament jurídic, correspon als municipis i a les altres entitats locals, en matèria de polítiques d'igualtat efectiva entre homes i dones, entre d'altres, dissenyar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat a què fa referència aquesta Llei que afecten els ens locals, així com dissenyar i aplicar polítiques destinades a erradicar les desigualtats i les explotacions de les dones en tots els àmbits locals d'intervenció.

L'article 6.2 de la Llei estableix que la Generalitat ha de complementar la suficiència financera dels municipis amb relació a les funcions que aquesta Llei els atribueix, sia amb la transferència de fons d'altres administracions sia amb recursos propis, sens perjudici que els municipis i les altres entitats locals consignin en llurs pressupostos les dotacions necessàries per a finançar aquestes funcions.

L'article 66.1 del Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el text refós de la

Llei municipal i de règim local de Catalunya, atribueix als ens locals competències per promoure tota mena d'activitats i prestar tots els serveis públics que contribueixin a satisfer les necessitats i les aspiracions de la seva població, i estableix que les competències atribuïdes als municipis poden ser exercides per les comarques i per les entitats metropolitanes en els supòsits i amb els requisits establerts per les lleis. Aquest text normatiu també atribueix als municipis competències en l'àmbit de la cohesió social, la prestació dels serveis socials, la joventut, la promoció de la dona, l'ocupació i la lluita contra l'atur. L'article 9.1 d'aquest Decret legislatiu estableix la possibilitat que les competències pròpies dels ens locals es puguin exercir en coordinació amb altres administracions públiques, i l'article 9.5 del mateix text normatiu declara la primacia dels principis de subsidiarietat i de màxima proximitat de la gestió administrativa als ciutadans.

D'altra banda, l'article 26.2 de la Llei LGBTI+ regula que el Departament d'Igualtat i Feminisme ha de dotar els ens locals d'un finançament específic per tal de garantir la sostenibilitat de la Xarxa de Serveis d'Atenció Integral LGBTI. En aquest sentit, l'article 21.2 de la Llei esmentada regula l'obligació del Govern de complementar la suficiència financera dels ens locals amb relació a les funcions que la llei els atribueix mitjançant contractes programa o acords marc pluriennals, sense perjudici que els ens locals consignin en llurs pressupostos les dotacions necessàries per al finançament d'aquestes funcions.

Vuitè. Aquest Acord marc de coordinació, cooperació i col·laboració és una expressió del principi de col·laboració amb organismes públics i entitats de dret públic vinculats o dependents d'una mateixa Administració pública en els termes que defineix l'article 47.2.c de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic (LRJSP).

Amb la subscripció d'aquest Acord, les parts volen ratificar els principis de responsabilitat pública, d'autonomia local, de subsidiarietat i d'atenció integral des de la proximitat.

Per tot això, les parts es reconeixen la capacitat legal necessària per obligar-se en representació de les administracions respectives i

ACORDEN

Primer. Objecte

Aquest Acord marc té per objecte establir els compromisos generals de les parts signants per al període 2026-2029 amb relació a les resolucions de transferències anuals per a la coordinació, la cooperació i la col·laboració en matèria de polítiques en els àmbits de l'erradicació de les violències masclistes, les polítiques públiques LGBTI, la igualtat i la no-discriminació i la lluita contra els discursos d'odi.

En concret, aquest Acord marc preveu el finançament dels serveis inclosos en les inícies d'acció següents:

Xarxa de Professionals d'Igualtat en els Treballs.

Sistema d'atenció i resposta integral per a dones en situació de violència masclista i els seus fills i filles.

Desplegament de la Xarxa del Servei d'Atenció Integral (SAI) LGBTI+.

Impuls del desplegament dels serveis d'informació i atenció a les dones (SIAD).

Projectes locals per a la lluita contra el racisme i els discursos d'odi.

Les característiques de cadascuna de les línies d'acció, així com el finançament i les obligacions de cadascuna de les parts, resten especificades en els annexos d'aquest Acord marc.

Segon. Resolucions anuals de transferència

Cada anualitat, es publicaran al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya* (DOGC) les resolucions de transferència, amb la relació dels ens locals beneficiaris i els imports distribuïts per a cada línia d'acció, d'acord amb els criteris de distribució detallats en l'annex de beneficiaris i imports.

Aquestes resolucions es publicaran un cop els ens locals hagin presentat la documentació prèvia al Departament d'Igualtat i Feminisme mitjançant el formulari normalitzat de sol·licitud (model adjunt com a annex).

Tercer. Eixos estratègics i principis rectors

Els principis que fonamenten aquest Acord marc entre el Departament d'Igualtat i Feminisme i els ens locals s'inspiren en els valors compartits de la col·laboració interadministrativa:

1. Les persones en el centre per transformar. L'atenció centrada en les persones és la raó de ser de les polítiques públiques.
2. Prosperitat compartida i generació d'ocupació especialitzada. L'Acord marc contribueix a la prosperitat compartida per mitjà de la creació d'ocupació vinculada a serveis essencials.
3. Sostenibilitat dels serveis i equilibri territorial. L'estabilitat de les polítiques públiques s'assegura mitjançant la planificació pluriennal 2026-2029.
4. Lleialtat institucional i respecte per l'autonomia local. Aquest Acord es fonamenta en una relació lleial i cooperativa.
5. Eficiència i bon govern. La gestió eficient i transparent dels recursos públics és un compromís compartit.
6. Transparència i accés a la informació. La rendició de comptes és clau per confiança ciutadana.

7. Innovació pública i lideratge social. Es promouran experiències innovadores impulsades pels ens locals.
8. Visibilització de les polítiques públiques. La ciutadania ha de conèixer els serveis i les accions que es despleguen.
9. Sistemes d'informació per a la presa de decisions. L'ús de dades i sistemes interoperables és essencial.
10. Seguiment i millora contínua. La governança de l'Acord marc es desplega mitjançant les comissions de seguiment.

Quart. Compromisos i obligacions de les parts

4.1. Compromisos del Departament d'Igualtat i Feminisme

El Departament d'Igualtat i Feminisme es compromet a:

- a) Publicar en el DOGC, cada anualitat, les resolucions de transferència amb la relació dels ens locals beneficiaris i els imports distribuïts per a cada línia d'acció.
- b) Tramitar les transferències d'acord amb la documentació prèvia que els ens locals hauran de facilitar, dins dels terminis establerts, mitjançant els formularis normalitzats proporcionats pel Departament a través de l'EACAT, que inclouen la sol·licitud i la memòria justificativa i econòmica.
- c) Millorar el finançament d'aquest acord de coordinació en cas que s'aprovin nous pressupostos de la Generalitat de Catalunya.
- d) Complir els compromisos i obligacions específics detallats en cadascun dels annexos d'aquest Acord marc per a cada línia d'acció amb relació a la formació, l'assessorament tècnic, la coordinació, el finançament i el suport als ens locals.
- e) Portar al Govern la iniciativa de l'aprovació d'un acord mitjançant el qual es reafirmi la pluriennalitat del finançament dels serveis inclosos en aquest Acord marc, d'acord amb el que s'estableix en la clàusula cinquena.

4.2. Compromisos de l'Associació Catalana de Municipis i Comarques i de la Federació de Municipis de Catalunya

L'Associació Catalana de Municipis i Comarques i la Federació de Municipis de Catalunya es comprometen a:

- a) Col·laborar amb el Departament d'Igualtat i Feminisme en el desenvolupament i el seguiment d'aquest Acord marc, especialment en la difusió dels seus continguts entre els ens locals associats.

- b) Facilitar la interlocució i la coordinació entre el Departament i els ens locals per garantir el bon funcionament de les línies d'acció previstes en aquest Acord.
- c) Participar activament en la Comissió Permanent i en la Comissió Tècnica de seguiment d'aquest Acord marc, així com en els espais de coordinació i treball conjunt que es derivin d'aquest.
- d) Col·laborar en la detecció de necessitats territorials i en la proposta de millores per a l'adequació de les polítiques públiques d'igualtat i feminisme a la realitat local.

4.3. Compromisos dels ens locals

Els ens locals beneficiaris d'aquest Acord marc es comprometen a:

- a) Garantir que tots els serveis inclosos en l'Acord marc estiguin inscrits en els registres corresponents i compleixin la normativa sectorial vigent. Específicament, els serveis que es prestin han d'estar inscrits en el Registre d'Entitats, Serveis i Establiments Socials (RESES). En cas que això no es compleixi, els ajuntaments i consells comarcals registraran aquesta situació i, si persisteix, es podrà revocar el finançament o condicionar la signatura del servei i programa corresponent en les resolucions del Departament d'Igualtat i Feminisme.
- b) Sol·licitar la transferència presentant al Departament d'Igualtat i Feminisme el formulari normalitzat de sol·licitud que els facilita el mateix Departament (model adjunt com a annex), en el qual han de detallar el programa d'activitats per dur a terme i indicar-hi l'import del pressupost a transferir (pressupost aprovat), que no ha de sobrepassar els topalls fixats prèviament pel Departament.
- c) Estar al corrent del compliment del deure de tramesa dels pressupostos i la liquidació dels pressupostos al departament competent en matèria de cooperació amb l'Administració local.
- d) Complir els compromisos i obligacions específics detallats en cadascun dels annexos d'aquest Acord marc per a cada línia d'acció amb relació a la prestació de serveis, la contractació de personal, la justificació de despeses, el lliurament d'informació i dades, i la participació en les comissions de seguiment.

Cinquè. Finançament

El finançament dels serveis es concretarà mitjançant resolucions de transferències de fons per part del Departament d'Igualtat i Feminisme, destinades a garantir-ne la suficiència financera en relació amb l'execució d'aquestes polítiques públiques, i aquestes resolucions es publicaran amb el detall de l'import a transferir per a cada anualitat i per a cada línia d'acció o servei a finançar.

Abans de la publicació de les resolucions de transferència, els ens locals han de presentar al Departament d'Igualtat i Feminisme el formulari normalitzat de sol·licitud (model adjunt com a annex), en el qual han de:

Indicar el programa d'activitats a dur a terme per a cada línia d'acció.

Especificar l'import del pressupost a transferir (pressupost aprovat) per a cada línia, que no ha de sobrepassar els topalls prèviament fixats pel Departament.

Confirmar que es troben al corrent del compliment del deure de tramesa de pressupostos i liquidació de comptes al departament competent en matèria de cooperació amb l'Administració local.

Nota conceptual: el formulari de sol·licitud és l'instrument per mitjà del qual l'ens local sol·licita la transferència. La resolució del Departament d'Igualtat i Feminisme és l'acte administratiu que formalitza la transferència de fons. Aquestes dues actuacions són diferenciades: la sol·licitud conté el pressupost necessari perquè el Departament pugui disposar/comprometre la despesa en la fase D de l'execució pressupostària.

Distribució de fons per anualitats i línies d'acció:

La taula següent detalla el finançament global per anualitats:

Línies d'actuació	2026	2027	2028	2029	Total
Sistema d'atenció i de resposta integral per a dones en situació de violència masculista i els seus fills i filles	2.082.688,00 €	2.082.688,00 €	2.082.688,00 €	2.082.688,00 €	8.330.752,00 €
Desplegament de la Xarxa del Servei d'Atenció Integral (SAI) en el marc LGB	3.820.420,35 €	3.820.420,35 €	3.820.420,35 €	3.820.420,35 €	15.281.681,40 €
Xarxa de Professionals d'Igualtat en els Treballs	3.767.926,24 €	3.767.926,24 €	3.767.926,24 €	3.767.926,24 €	15.071.704,96 €
Desplegament dels serveis d'informació i atenció a les dones (SIAD)	11.474.287,56 €	11.474.287,56 €	11.474.287,56 €	11.474.287,56 €	45.897.150,24 €
Projectes locals per a la lluita contra la discriminació i els discursos d'odi	1.806.000,00 €	1.806.000,00 €	1.806.000,00 €	1.806.000,00 €	7.224.000,00 €
TOTAL (€)	22.951.322,15 €	22.951.322,15 €	22.951.322,15 €	22.951.322,15 €	91.805.288,60 €

Un expedient de despesa pluriennal sustentarà la resolució de transferència de fons, de manera que, a l'inici del període de vigència (l'any 2026), quedarà plasmat el compromís de la Generalitat amb els ajuntaments i consells comarcals per als propers quatre anys, atès el caràcter pluriennal dels recursos aprovats.

Les entitats locals podran traspasar a l'exercici següent els crèdits no executats. Els crèdits executats en el darrer exercici d'aquest Acord marc (2029) només es podran traspasar a l'exercici següent en cas que s'hagi signat la corresponent addenda de pròrroga.

L'ens local podrà decidir el percentatge de la bestreta que es farà efectiu i consignar-lo en el formulari de sol·licitud que ha de presentar a l'inici de cada exercici. El crèdit no executat que s'incorpori a l'exercici següent es descomptarà de la transferència prevista per a aquell any.

El Departament d'Igualtat i Feminisme es compromet a portar al Govern la iniciativa de l'aprovació d'un acord de despesa pluriennal mitjançant el qual es reafirmi la voluntat expressada en aquest Acord marc i es garanteixi la pluriennalitat del finançament dels serveis que s'hi inclouen.

En el supòsit que el 31 de desembre de 2029 no s'hagi aprovat el nou acord marc de coordinació, cooperació i col·laboració per al període 2030-2034, es podran aprovar

addendes de pròrroga de l'Acord marc 2026-2029 per tal de donar cobertura financera a l'acció dels ens locals fins a l'entrada en vigor del nou acord marc 2030-2034.

En qualsevol moment abans de la finalització del termini (31 de desembre de 2029), les parts podran acordar unànimement i de manera expressa, mitjançant addenda, la pròrroga de la vigència d'aquest Acord marc per un període de fins a 4 anys (màxim 2030-2033 en cas de pròrroga de la totalitat), d'acord amb el que estableix l'article 49.h de l'LRJSP.

Sisè. Justificació

Els ajuntaments de més de 20.000 habitants i els consells comarcals han de justificar la despesa i l'activitat executada, per a cadascun dels serveis i programes inclosos, mitjançant un certificat de l'òrgan responsable de l'ens local que acrediti l'execució de l'actuació, així com un certificat de l'interventor/a local que acrediti l'execució de la despesa.

Tot això s'ha de fer seguint els models normalitzats facilitats pel Departament d'Igualtat i Feminisme, que garanteixen que els fons s'han aplicat per a les finalitats previstes.

L'ens local ha d'acreditar l'execució de l'objecte de la transferència rebuda mitjançant la incorporació, a la documentació justificativa, de la informació relativa al compliment de les condicions imposades per a la percepció i gaudi d'aquestes transferències, així com de les actuacions i les despeses efectuades. També n'ha de detallar el finançament.

Així mateix, a la justificació, l'ens local ha d'aportar, si escau, la relació dels números d'identificació fiscal (NIF), els noms d'entitats i/o empreses i les activitats o actuacions contractades per prestar el servei externament, per tal de poder comprovar la no duplictat amb altres fonts de finançament per part del Departament d'Igualtat i Feminisme per a les mateixes activitats o actuacions.

En el cas dels consells comarcals, amb relació a les despeses de transferència als ajuntaments de menys de 20.000 habitants de la seva comarca (capítol IV), també caldrà que presentin els certificats emesos per aquests ajuntaments que acreditin l'execució d'aquesta despesa.

El termini per presentar la justificació de les actuacions de cada anualitat serà el darrer dia del mes de febrer de l'anualitat següent.

Setè. Confidencialitat, protecció de dades i intercanvi d'informació

7.1. Normativa aplicable en matèria de protecció de dades

Les parts signants d'aquest Acord marc, l'Associació Catalana de Municipis i Comarques (ACM) i la Federació de Municipis de Catalunya (FCM), així com els ens locals associats a aquestes entitats municipalistes que sol·licitin voluntàriament el finançament d'actuacions previstes en aquest Acord marc mitjançant les resolucions de transferència corresponents,

es comprometen a complir amb totes les exigències de la normativa vigent en matèria de protecció de dades personals, que inclou:

- a) La Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals (LOPDGDD).
- b) El Reglament (UE) 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell, de 27 d'abril de 2016, relatiu a la protecció de les persones físiques pel que fa al tractament de dades personals i a la lliure circulació d'aquestes dades i pel qual es deroga la Directiva 95/46/CE (RGPD).
- c) Les disposicions reglamentàries de l'ordenament jurídic intern en matèria de protecció de dades de caràcter personal.
- d) Qualsevol altra norma vigent o que en el futur es pugui promulgar sobre la matèria durant el període de vigència d'aquest Acord marc.

7.2. Intercanvi d'informació

Els ens locals que esdevinguin beneficiaris del finançament en virtut de les resolucions de transferència corresponents es comprometen a comunicar al Departament d'Igualtat i Feminisme la informació, les dades i les anàlisis que s'especifiquin en cadascun dels cinc annexos d'aquest Acord marc per a les línies d'actuació respectives.

La informació que els ens locals beneficiaris estan obligats a comunicar al Departament es troba detallada en els apartats dels indicadors de cada un dels annexos de l'Acord.

En el cas que qualsevol d'aquestes línies d'actuació comporti l'intercanvi de dades de caràcter personal, es preveuran, si escau, els encàrrecs de tractament corresponents dels ens locals beneficiaris dels fons (com a responsables del tractament) al Departament d'Igualtat i Feminisme (com a encarregat del tractament).

Les parts es responsabilitzen que la informació intercanviada s'utilitzi de manera que la protecció de dades individuals quedi totalment garantida. A tal efecte, es comprometen a informar totes les persones que participin en el seu tractament que estan obligades a preservar-ne la confidencialitat i a respectar qualsevol altra exigència que es derivi de la legislació vigent sobre intercanvi d'informació entre administracions públiques i, especialment, en relació amb la protecció de dades personals.

7.3. Confidencialitat de la informació

Les parts signants, així com els ens locals beneficiaris del finançament, es comprometen a tractar amb absoluta confidencialitat i reserva qualsevol informació o dades personals a què puguin tenir accés en l'àmbit d'aquesta col·laboració o els documents específics que se'n

derivin, i a abstenir-se de comunicar-les o cedir-les a terceres persones fora de l'àmbit estricte de les actuacions previstes en aquest Acord marc.

Aquest compromís de confidencialitat es mantindrà vigent durant la vigència de l'Acord marc i un cop finalitzat aquest, sense límit temporal respecte de les dades de caràcter personal.

Vuitè. Comissions de seguiment

Totes les comissions previstes en aquest Acord marc tenen caràcter paritari, i es garanteix la igualtat de representació entre el Departament d'Igualtat i Feminisme, d'una banda, i les entitats municipalistes en conjunt (ACMC i FMC), de l'altra.

Les parts que subscriuen aquest Acord marc es comprometen a constituir les comissions següents:

Una comissió permanent per fer el seguiment d'aquest Acord marc i de l'evolució de les transferències. Aquesta comissió estarà formada per un màxim de tres persones en representació del Departament d'Igualtat i Feminisme i un màxim de tres persones representants de cada una de les entitats municipalistes.

Una comissió tècnica, formada per tres persones representants del Departament d'Igualtat i Feminisme i tres persones representants de cada una de les entitats municipalistes, que han d'adreçar la proposta a la comissió permanent perquè aprovi totes les accions necessàries per complir aquests acords i d'altres que puguin modificar les condicions que preveu l'Acord marc 2026-2029.

Comissions de seguiment bilaterals amb cada ens local per a la coordinació, seguiment i avaluació de les accions integrades per les persones representants de cada ens local i del Departament. Cada comissió avaluarà el desenvolupament dels serveis i establirà els mecanismes de seguiment, vigilància i control de les actuacions objecte de la transferència. Les comissions de seguiment es reuniran com a mínim un cop a l'any i ho faran des dels Serveis Territorials del Departament d'Igualtat i Feminisme.

Les mateixes comissions seran les encarregades de regular el seu funcionament, el sistema de presa d'acords i qualsevol altre aspecte que considerin necessari per a garantir el compliment d'aquest conveni. Amb caràcter supletori, seran aplicables a les comissions les normes reguladores del règim jurídic dels òrgans col·legiats previst a la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya.

Novè. Causes d'extinció i de resolució

1. De conformitat amb el que estableix l'article 51 de l'LRJSP, aquest Acord marc s'extingeix pel compliment de les actuacions que en constitueixen l'objecte o per incórrer en qualsevol causa de resolució.

2. Són causes de resolució d'aquest Acord marc:

- a) El transcurs del termini de vigència del conveni o de la seva pròrroga si n'hi ha.
- b) L'acord mutu de les parts, que s'instrumentarà per escrit.
- c) L'incompliment de les obligacions i els compromisos assumits per part d'algun dels signants. En aquest cas, qualsevol de les parts pot notificar a la part incomplidora un requeriment perquè compleixi en un termini determinat les obligacions o els compromisos que es considerin incomplerts. Si, un cop transcorregut el termini indicat en el requeriment, l'incompliment persisteix, la part que l'havia adreçat ha de notificar a l'altra la concurrència de la causa de resolució i l'Acord marc s'ha d'entendre resolt.
- d) Per decisió judicial declaratòria de la nul·litat de l'Acord marc.
- e) Per qualsevol altra causa diferent de les anteriors prevista en l'Acord marc o en altres lleis.

3. En el cas d'extinció o resolució anticipada del conveni, per qualsevol de les causes indicades, la Comissió Permanent fixarà la manera de finalitzar les actuacions i compromisos en curs i, en tot cas, s'establirà un termini improrrogable per a la seva consecució, transcorregut el qual s'haurà de procedir a la liquidació dels compromisos econòmics adquirits, d'acord amb les regles que estableix l'article 52.2 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, del règim jurídic del sector públic.

Desè. Règim jurídic i resolució de controvèrsies

Aquest Acord marc té naturalesa administrativa i es regeix per les seves clàusules; per la regulació dels convenis de col·laboració prevista en els articles 108 i següents de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya; pels articles 49 i següents de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic, i per les normes generals de dret administratiu.

Les controvèrsies que puguin sorgir sobre la interpretació, modificació, resolució i efectes del conveni es resoldran de mutu acord en el si de la Comissió Permanent de Seguiment prevista en el pacte vuitè. A falta d'una solució per aquesta via, serà competent per conèixer les qüestions litigioses la jurisdicció contenciosa administrativa.

Onzè. Vigència

Aquest Acord marc és vigent de l'1 de gener de 2026 al 31 de desembre de 2029.

En qualsevol moment, abans de la finalització del termini, les parts podran acordar unànimement i de forma expressa, mitjançant addenda, la pròrroga de la vigència del conveni per un període màxim de quatre anys addicionals, amb la finalitat de donar cobertura financera a l'acció dels ens locals fins a l'entrada en vigor del nou acord marc

Dotzè. Modificació de l'Acord marc

L'Acord marc podrà ser modificat de mutu acord entre les parts signants, sense perjudici que es pugui revisar en funció de les modificacions del marc normatiu català que es puguin produir i en funció dels resultats de les actuacions acordades en aquest document.

I com a prova de conformitat amb el contingut del present Conveni, les parts intervinents el signen a Barcelona, en data 5 de febrer de 2026.


Eva Menor Cantador
Consellera d'Igualtat i Feminisme
Meritxell Budó Pla
Presidenta de l'Associació Catalana de
Municipis i Comarques
David Bote Paz
President de la Federació de
Municipis de Catalunya

Annex 1. Sistema d'atenció i acompanyament integral per a dones i els seus fills i filles en situacions d'emergència i urgència a conseqüència de les violències masclistes

MARC NORMATIU

Normativa internacional

- CEDAW. Convenció sobre l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW), de 18 de desembre de 1979, nascuda en el marc de la I Conferència Mundial sobre les Dones (Mèxic, 1975). La recomanació núm. 35 és la que, especialment, situa la prevenció estructural de les violències masclistes.
- 57a Sessió de la Comissió sobre la Condició Jurídica i Social de la Dona (CSW, 2013), amb el tema prioritari sobre "Eliminació i prevenció de totes les formes de violència contra les dones i les nenes".

Normativa europea

- La Unió Europea es refereix a l'aplicació de mesures d'igualtat de dones i homes en diverses directives (Directiva 92/85/CEE, Directiva 97/81/CE, Directiva 2000/78/CE i Directiva 2006/54/CE, entre d'altres). En aquest sentit, també convé destacar el Reglament (UE) núm. 1303/2013 del Parlament Europeu i del Consell.
- Directiva (UE) 2024/1385 del Parlament Europeu i del Consell de 14 de maig de 2024, sobre la lluita contra la violència contra les dones i la violència domèstica, en especial el capítol 3, Protecció a les víctimes i accés a la justícia.
- Conveni sobre Prevenció i Lluita contra la Violència envers les Dones i la Violència Domèstica del Consell d'Europa, subscrit a Istanbul l'11 de maig de 2011. En el capítol IV situa la protecció i el suport de totes les víctimes.

Normativa estatal

- Títol I de la Constitució espanyola: article 14 (dret a la igualtat de sexes), article 15 (dret a la vida, integritat física i moral, sense submissió a tortura ni a penes degradants o tracte inhumà), article 17 (dret a la llibertat i a la seguretat), article 18 (dret a la intimitat personal i familiar). Aquests drets vinculen tots els poders públics, d'acord amb el que estableix l'article 53.1 de la mateixa Constitució espanyola.
- Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local. En l'article 25 assenyala les competències pròpies del municipis, entre les quals destaquem la que assenyala el punt e) Avaluació i informació de situacions de necessitat social i l'atenció immediata a persones en situació o risc d'exclusió social.
- Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.

Normativa catalana

- Estatut d'autonomia de Catalunya (2006).

- Decret 27/2003, de 21 de gener, de l'atenció social primària.
- Llei 12/2007, d'11 d'octubre, de serveis socials.
- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.
- Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.
- Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació.
- Decret 125/2024, de 16 de juliol, de la Comissió Nacional per a una Intervenció Coordinada contra les Violències Masclistes.

La normativa catalana estableix un seguit d'obligacions concretes per a les administracions públiques catalanes:

L'article 9 del Decret 27/2003, de 21 de gener, de l'atenció social primària, parla sobre l'estat de necessitat social de les persones, i en el punt 9 en defineix la urgència i l'emergència social. S'entén com a situació d'urgència social la situació de risc social que posa en perill la cobertura de les necessitats més bàsiques per a la vida, com són l'alimentació i l'allotjament i la integritat de les persones. En el punt 9.3 especifica que s'entenen com a situacions d'emergència social aquelles situacions imprevistes que posen en marxa el Pla municipal d'emergències, en el qual està determinat el paper que han de tenir els serveis socials d'atenció primària.

Així mateix, la Llei 12/2007, d'11 d'octubre, de serveis socials, garanteix el seu accés universal, amb criteris de justícia i accessibilitat. L'article 7 fa referència a les situacions amb necessitats especials i concreta que són destinatàries dels serveis socials, especialment, les persones que estiguin en alguna o algunes de les situacions següents: h) Violència masclista i les diverses manifestacions de violència familiar.

La Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, indica que "...correspon a l'Administració de la Generalitat la creació, la titularitat, la competència, la programació, la prestació i la gestió [dels serveis de la Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral]... en col·laboració amb els ens locals".

D'altra banda, l'article 54 de la Llei 5/2008 defineix la Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral per a dones i els seus fills i filles que pateixen violència masclista com el "conjunt coordinat de recursos i serveis públics de caràcter gratuït per a l'atenció, l'assistència, la protecció, la recuperació i la reparació de les dones que han patit o pateixen violència masclista en l'àmbit territorial de Catalunya". L'article 57 defineix en aquests termes un dels serveis d'aquesta Xarxa (serveis d'atenció i acolliment d'urgències):

1. Els serveis d'atenció i acolliment d'urgències són serveis especialitzats que han de facilitar acolliment temporal, de curta durada, a les dones que estan o han estat sotmeses a situacions de violència masclista i, si és el cas, a llurs filles i fills, per tal de garantir-ne la

seguretat personal. Així mateix, han de facilitar recursos personals i socials que permetin una resolució de la situació de crisi.

2. Els serveis d'atenció i acolliment d'urgències han de prestar servei les vint-i-quatre hores tots els dies de l'any. L'estada en aquests serveis ha de tenir la durada mínima indispensable per activar recursos estables, que en qualsevol cas no pot ser superior als quinze dies.
3. Els serveis d'atenció i acolliment d'urgències es destinen, en tot cas, a les dones que pateixen qualsevol forma de violència masclista en l'àmbit de la parella, l'àmbit familiar o l'àmbit social o comunitari en la manifestació d'agressions sexuals, de tràfic i/o explotació sexual, de mutilació genital femenina o risc de patir-la i de matrimoni forçat.

OBJECTIUS

Objectiu general

Garantir un sistema d'atenció i acompanyament integral per activar els recursos i serveis necessaris per a l'acompanyament i acolliment, si escau, de manera temporal a dones i els seus fills i filles a càrrec que es troben en situació d'emergència o urgència a conseqüència de les violències masclistes.

Objectius específics

1. Fer una valoració integral del risc per tal de planificar les intervencions i prioritzar amb la dona i els seus fills i filles les necessitats més immediates.
2. Garantir la seguretat i la protecció física i emocional de les dones en situacions de violència masclista, així com dels seus fills i filles (si en tenen).
3. Assegurar la cobertura de les seves necessitats bàsiques durant el període d'emergència o urgència.
4. Proporcionar l'atenció immediata necessària durant el període d'emergència o urgència (acolliment, atenció social, atenció psicològica i assessorament jurídic).
5. Acompanyar la dona en la formulació de la demanda i la presa de decisions per resoldre la situació d'emergència o urgència.
6. Informar i assessorar sobre els recursos i prestacions als quals la dona i els seus fills i filles tenen dret a accedir.
7. Informar la dona i els seus fills i filles sobre l'accés als serveis de la Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral per a dones en situació de violència masclista, o a d'altres, si escau, i facilitar-los-hi l'accés.
8. Garantir l'acompanyament integral coordinat entre els diferents recursos i serveis que hi intervenen.

Obligacions de l'ens local

- Disposar d'un circuit i/o protocol específic d'actuació per a situacions d'emergència i urgència a conseqüència de les violències masclistes, el qual ha d'estar en consonància amb el Protocol marc per a una intervenció amb la diligència deguda en situacions de violències masclistes.
- Disposar de serveis d'allotjament d'emergència o urgència, ja siguin especialitzats per a l'abordatge de les violència masclistes o no especialitzats, de titularitat pròpia o bé subcontractats.
- Oferir l'acompanyament integral necessari amb professionals especialitzades per a la presa de decisions conjuntament amb la dona en el context d'emergència o urgència.
- Garantir la comunicació efectiva (mediadora, intèrpret, traductora) amb les dones i fills i filles (si en tenen) que es troben en situacions de violència masclista i el seu entorn afectiu.
- Garantir l'atenció especialitzada als nens, nenes i adolescents, fills o filles de les dones ateses.
- Fer les gestions i els tràmits necessaris per a l'accés a la xarxa d'acolliment residencial del Departament d'Igualtat i Feminisme, si escau.
- L'ens local ha de justificar la totalitat de l'import acordat en la transferència pel Departament d'Igualtat i Feminisme de forma detallada i, en cada un dels casos, ha de registrar amb les inicials (nom i cognoms) la dona atesa i els seus fills i filles, i fer-hi constar el període d'atenció, les actuacions fetes i, en cas que ingressi en un servei d'acolliment d'emergència o urgència, la data d'ingrés i la data de sortida. Aquest registre s'adjuntarà a la memòria anual d'actuacions que s'ha de lliurar al Departament d'Igualtat i Feminisme en finalitzar cada any (o en el registre en línia que s'habiliti per recollir la informació corresponent).

Obligacions del Departament d'Igualtat i Feminisme

- Col·laborar en el finançament de les actuacions d'emergència o urgència, especialment en l'acolliment i altres necessitats de les dones i fills i filles, així com d'aquelles que puguin garantir una resposta coordinada dels diferents agents que hi intervenen.
- Oferir atenció i assessorament als ens locals en el procediment d'atenció i d'acompanyament integral per a dones en situació de violència masclista.
- Valorar i facilitar l'accés als recursos de la xarxa d'atenció per a dones en situació de violència masclista, prèvia demanda per part de l'ens local, i amb criteris prèviament establerts.
- Facilitar als ens locals informació dels serveis de la Direcció General per a l'Erradicació de les Violències Masclistes (DGEVM), com ara el telèfon 900 900 120, el Servei d'Intervenció en Crisi (SIC), el Servei d'Intervenció Especialitzada (SIE) o els Serveis Tècnics de Punt de Trobada (STPT).
- Col·laborar amb ens locals per elaborar o actualitzar el protocol d'emergència o urgència en situació de violència masclista.

- Establir els indicadors qualitatius i quantitatius de les intervencions (o el registre en línia que s'habiliti).
- Continuar oferint formació especialitzada per a l'abordatge de les violències masclistes en les diferents formes i àmbits.
- Formar i informar els i les professionals dels circuits locals, comarcals o territorials de serveis socials, policies locals i altres agents amb relació als circuits i recursos disponibles al territori per a l'abordatge de les violències masclistes en situació d'urgència i emergència.

Condicions de la prestació

El sistema d'atenció i d'acompanyament integral ha d'incloure:

1. Activació de professionals: psicòloga, educadora social, treballadora social, integradora social, treballadora familiar, jurista i intèrpret, que donin resposta fora de l'horari habitual dels serveis. Pot ser personal de l'ens local que s'activi fora de l'horari habitual o bé personal extern.
2. Garantia d'acolliment temporal quan sigui necessari. Aquest servei d'acolliment pot ser de titularitat pròpia o subcontractat amb entitats especialitzades o altres tipus d'allotjament adaptats i adequats a les necessitats a cobrir. Els serveis d'acolliment poden ser especialitzats en l'abordatge de les violències masclistes, és a dir, aquells que compten amb professionals especialitzades en la intervenció en aquest àmbit o no especialitzats. En cas que no siguin serveis especialitzats, cal garantir l'acompanyament per part de professionals especialitzades.
3. Cobertura de les necessitats bàsiques per a les dones i els seus fills i filles durant el període d'emergència o urgència (alimentació, medicaments, roba, productes infantils, desplaçaments, productes de primera necessitat...).

El sistema d'atenció i acompanyament integral dona resposta en un període delimitat en el temps, fins a resoldre la situació d'emergència i urgència. Tanmateix, aquest període s'adaptarà a les necessitats de cada dona i els seus fills i filles.

Persones beneficiàries

Les dones, i els seus fills i filles a càrrec, que pateixen qualsevol forma de violència masclista en els àmbits i manifestacions que recull la Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

Finançament

L'import del finançament del Departament d'Igualtat i Feminisme es distribuirà seguint el criteri del nombre d'habitants residents a l'ens local, d'acord amb la ràtio següent:

- Municipis a partir dels 20.000 habitants i tots els consells comarcals fins a 20.000 habitants: 10.000 €
- Entre 50.001 i 80.000: 20.000 €

- Entre 80.001 i 150.000: 30.000 €
- Entre 150.001 i 220.000: 40.000 €
- Entre 220.001 i 300.000: 45.000 €
- Més de 300.000: 50.000 €

Més enllà dels criteris de distribució esmentats, s'ha tingut en compte l'històric dels darrers anys, de manera que els imports finals destinats no suposaran cap pèrdua per a cap ens local o comarcal.

Es vetllarà també per la màxima coordinació intercomarcal o altres procediments que afavoreixin el màxim aprofitament dels recursos i la previsió de necessitats.

INDICADORS D'AVUACIÓ

L'ens local ha d'informar, mitjançant els formularis de sol·licitud i justificació corresponents, dels indicadors següents:

Indicadors quantitius

Dades d'atenció

1. Nombre total de dones ateses en situacions d'emergència o urgència.
2. Nombre total de fills i filles atesos en situacions d'emergència o urgència.
3. Nombre de dones ateses per àmbits de violències masclistes en situacions d'emergència o urgència.
4. Nombre de dones ateses per tipologia de violències masclistes en situacions d'emergència o urgència.
5. Nombre de dones ateses que han rebut atenció psicològica.
6. Nombre de fills i filles atesos que han rebut atenció psicològica.
7. Nombre de dones ateses que han rebut atenció social.
8. Nombre de dones ateses que han rebut atenció jurídica.
9. Nombre de dones acollides als serveis d'acolliment residencial d'emergència o urgència.
10. Nombre de fills i filles acollits als serveis d'acolliment residencial d'emergència o urgència.
11. Nombre de dones segons la resolució de la situació d'emergència/urgència: retorn al domicili, derivació a recursos i serveis especialitzats per a l'abordatge de les violències masclistes, derivació a recursos no especialitzats, o d'altres.

Indicadors qualitatius

- Circuit d'actuació per a situacions d'emergència/urgència: existència d'un protocol o circuit específic per a situacions d'emergència/urgència, any d'aprovació i/o actualització.
- Acol·liment residencial i acompanyament en situacions d'emergència o urgència:
 1. Disponibilitat del recurs d'acolliment d'emergència/urgència (gestió pròpia, recurs segons conveni, etc.).
 2. Tipologia del recurs (propri, subcontractat, tercer sector, etc.).
 3. Nombre i perfil dels professionals especialitzats que fan l'acompanyament en les situacions d'emergència o urgència (treballadora social, psicòloga, jurista, etc.).

Assoliment dels objectius

En el moment de la justificació anual, l'ens local ha d'informar del grau de compliment de les actuacions previstes en la sol·licitud, de manera que es pugui avaluar l'impacte del finançament rebut en l'assoliment dels objectius establerts en aquest annex de l'Acord marc.

Annex 2. Desplegament de la Xarxa SAI LGBTI+

MARC NORMATIU

Normativa europea

- Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea (2000). Prohibeix tota discriminació per orientació sexual i estableix una base legal fonamental per a la protecció de les persones LGBTI+ a la Unió Europea.
- Directiva 2000/78/CE (Directiva marc sobre igualtat de tracte en l'ocupació).
- Estratègia LGBTIQ+ 2020-2025 de la Comissió Europea.

Normativa estatal

- Títol I de la Constitució espanyola: article 14 (dret a la igualtat i a la no-discriminació per qualsevol condició o circumstància personal o social), article 15 (dret a la vida, integritat física i moral, sense submissió a tortura, ni a penes degradants o tracte inhumà), article 17 (dret a la llibertat i a la seguretat), article 18 (dret a la intimitat personal i familiar, i al respecte, a l'honor i a la pròpia imatge). Aquests drets vinculen tots els poders públics, d'acord amb l'article 53.1 de la mateixa Constitució.
- Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local.
- Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.
- Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic.
- La Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació.
- 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.
- Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desplega el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i no-discriminació de les persones LGBTI en les empreses.

Normativa catalana

- Estatut d'autonomia de Catalunya (2006).
- Llei 13/2025, de 29 de desembre, dels drets de les persones LGBTI i l'erradicació de l'LGBTI-fòbia.
- Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació.

La normativa estatal i la catalana estableixen un seguit d'obligacions concretes per a les administracions públiques catalanes:

— Implementació de la Xarxa SAI LGBTI+

Les administracions han de desplegar una xarxa de Servei d'Atenció Integral en l'àmbit LGBTI+ per garantir l'acompanyament especialitzat a les persones LGBTI+, que ofereixi assessorament, recursos i suport davant de situacions de discriminació o violència LGBTI-fòbica.

— Designació de persones referents LGBTI+ al territori

Cada territori ha de comptar amb persones referents LGBTI+ dins de les administracions locals, responsables d'impulsar, coordinar i supervisar les polítiques públiques d'igualtat i no-discriminació, degudament formades.

— Coordinació interdepartamental i territorial

L'Administració de la Generalitat ha d'establir una coordinació eficaç amb les persones referents de la Xarxa SAI LGBTI+ desplegant mecanismes de coordinació entre departaments i amb els municipis, per assegurar la coherència, la integració i l'eficàcia de les polítiques públiques LGBTI+.

— Promoció de polítiques públiques inclusives

Les administracions han d'impulsar plans i mesures locals de sensibilització, prevenció de la discriminació i formació com a eix central per a la implementació efectiva de les polítiques públiques LGBTI+.

OBJECTIUS

Objectiu general

Garantir el desplegament de polítiques públiques LGBTI+ en col·laboració amb els ens locals.

Objectius específics

El Departament d'Igualtat i Feminisme, mitjançant la Direcció General de Polítiques Públiques LGBTI+, persegueix:

- a) Consolidar i ampliar la xarxa pública de Serveis d'Atenció Integral LGBTI+, que atengui, acompanyi i doni resposta de manera integral i des de la proximitat a les persones LGBTI+, als seus familiars i al seu entorn, mitjançant la coordinació entre l'Administració local i l'Administració de la Generalitat.

- b) Sensibilitzar i formar totes les persones professionals de les administracions o professionals del sector públic o privat sobre la diversitat sexual i de gènere i el deure d'intervenció per prevenir l'LGBTI-fòbia.
- c) Donar resposta i reparar situacions de discriminació per orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere i característiques sexuals, i també, donar resposta a qualsevol necessitat d'acompanyament, suport o informació que tingui la ciutadania amb relació a la diversitat sexual i de gènere, i consolidar els ens locals com a referents.

Obligacions dels ens locals

- a) Oferir informació, atenció, acompanyament i seguiment a les persones LGBTI+, a les seves famílies i a les persones del seu entorn.
- b) Oferir assessorament i resoldre incidències i consultes en diferents àmbits, com ara salut, esports, educació, drets socials, àmbit laboral, registres civils, etc., a través de la coordinació interadministrativa.
- c) Oferir els serveis següents:
 - Assessorament amb relació a l'àmbit jurídic penal especialitzat amb perspectiva LGBTI+.
 - Atenció psicològica especialitzada en persones LGBTI+.
 - Crear xarxes sociocomunitàries de suport entre iguals, en col·laboració amb les entitats i els espais dels col·lectius LGBTI de cada territori.
 - Gestió del canvi de nom en la targeta sanitària i en la targeta de grau de discapacitat.
 - Acompanyament en la interposició de les denúncies administratives a l'Oficina d'Igualtat de Tracte i No-discriminació.
 - Acompanyament i assessorament a les persones trans i les seves famílies durant el procés de transició, sens perjudici de l'acompanyament que pugui fer el servei de Trànsit Salut.
 - Formació al personal de l'ajuntament o consell comarcal, i també als càrrecs electes. Pel que fa als càrrecs electes, les activitats formatives es poden organitzar amb la coordinació dels Serveis Territorials.
 - Per tal de donar coherència a les accions formatives desenvolupades pels serveis, tant si les fa directament l'ens local com si les fa un proveïdor extern, aquestes s'han de dur a terme en coordinació amb la Direcció General de Polítiques Públiques LGBTI+, a través dels Serveis Territorials.

- d) Crear la comissió política i la comissió tècnica intramunicipal o intracomarcal per tal d'elaborar o actualitzar el pla local o comarcal LGBTI+.
- e) Dur a terme l'elaboració o actualització, la implementació i l'avaluació del pla local o comarcal LGBTI+.
- f) Promoure accions o activitats de sensibilització en l'àmbit LGBTI+ per donar a conèixer els serveis adreçats a la ciutadania: campanyes adreçades al conjunt de la ciutadania o a col·lectius específics i participació en la commemoració de dies significatius o campanyes vinculades al col·lectiu LGBTI+.
- g) Garantir la perspectiva LGBTI+ en la comunicació institucional de l'ens local: des de la comunicació administrativa fins a les campanyes de difusió en tots els àmbits.
- h) Incorporar el logotip del Departament d'Igualtat i Feminisme i la marca de la Xarxa SAI LGBTI+ als materials de difusió.
- i) Fer retorn de les dades d'activitat del servei i dels indicadors de política pública, amb els instruments de recollida i el format establert per la Direcció General de Polítiques Públiques LGBTI+.
- j) Participar en els espais de coordinació i seguiment que fixi el Departament d'Igualtat i Feminisme.
- k) Finançar l'activitat establerta en l'Acord marc, d'acord amb els termes establerts.

Cap de les funcions a desplegar per les persones referents dels Serveis d'Atenció Integral LGBTI+ pot ser predominant sobre les altres funcions i no es pot deixar cap funció desatesa, tret de casos degudament justificats.

Obligacions del Departament d'Igualtat i Feminisme

- a) Oferir formació a les persones referents de la xarxa pública de Serveis d'Atenció Integral LGBTI+ i proporcionar els materials pertinents.
- b) Donar suport i, si és el cas, resposta als Serveis Territorials, per tal que aquests resolguin les consultes o incidències que arribin al SAI LGBTI+. Entre d'altres, assessorament jurídic especialitzat en l'àmbit LGBTI+.
- c) Donar suport al disseny i a la implementació de les polítiques públiques LGBTI+ dels ens locals.
- d) Coordinar-se amb altres departaments de la Generalitat de Catalunya, mitjançant les comissions interdepartamentals, intradepartamentals i territorials, amb l'objectiu de resoldre incidències i consultes des d'un servei integral i de proximitat en àmbits competencials propis de la Generalitat, i elaborar la política pública d'acord amb les necessitats detectades.

- e) Fer l'avaluació dels Serveis d'Atenció Integral LGBTI+ a través del seguiment que en fan els Serveis Territorials.
- f) Gestionar els serveis que s'ofereixen actualment des de la Xarxa SAI LGBTI+.
- g) Promoure la participació del personal de la xarxa pública de Serveis d'Atenció Integral LGBTI+ en el postgrau de Polítiques LGBTI a la Gestió Pública, impulsat i finançat per la Generalitat de Catalunya.
- h) Generar espais de coordinació i seguiment per tal de garantir el bon funcionament de la Xarxa SAI LGBTI+ i el suport als seus professionals.
- i) Implantar el sistema d'informació e-Social a tota la Xarxa SAI LGBTI+ per millorar la gestió, la recollida de dades i el seguiment de les intervencions.
- j) Finançar l'activitat establerta en l'Acord marc, d'acord amb els termes establerts.

Perfil professional

- a) Títol universitari oficial o cicles formatius de grau superior en àmbits afins a aquesta política pública.
- b) Formació en gènere i en el desplegament de les polítiques públiques LGBTI+. Es valorarà de forma preferent haver cursat el postgrau de Polítiques LGBTI a la Gestió Pública, impulsat per la Generalitat de Catalunya.
- c) Coneixement actualitzat i profund de la normativa i de les metodologies per a la integració de la perspectiva LGBTI+ i la interseccionalitat.
- d) Capacitat per treballar en xarxa i coordinar actors diversos.
- e) Capacitat de comunicació, empatia i dinamització comunitària.
- f) Disponibilitat de desplaçament per treballar amb els agents socials o els municipis als quals es dona servei.

El compliment dels requisits establerts als apartats a) i b) s'ha d'acreditar en el moment de la sol·licitud anual si es disposa del o de la professional o, en el cas d'haver-lo de contractar, en el moment de la contractació. Aquesta acreditació s'ha de fer arribar al Departament d'Igualtat i Feminisme mitjançant el formulari corresponent de l'EACAT. L'òrgan competent ha de valorar, en un termini màxim de deu dies des del registre de la documentació, el compliment efectiu dels requisits i manifestar-ho a l'ens sol·licitant.

Condicions de la prestació

Les aportacions de la Generalitat de Catalunya s'han de destinar de manera prioritària a la contractació d'un tècnic o tècnica de nivell A1 o A2, ja sigui de forma directa (capítol I) o a través d'una contractació externa (capítol II).

Es considera jornada completa un mínim de 35 hores setmanals.

El SAI LGBTI+ és un servei dirigit a tota la ciutadania del municipi o de la comarca, per atendre les necessitats específiques de les persones LGBTI+, els seus familiars i les persones del seu entorn.

El servei l'ha de prestar preferentment personal de l'ens local (funcionari/laboral de plantilla), tot i que també es pot contractar personal d'acord amb un programa temporal vinculat al finançament extern.

Aquest personal ha de desenvolupar la seva tasca sota la direcció d'un servei propi de l'ajuntament o consell comarcal que possibiliti el desplegament transversal de les polítiques públiques LGBTI+.

L'espai on s'oferirà el SAI LGBTI+ ha de ser de titularitat de l'ens que ofereix el servei i ha d'estar degudament senyalitzat i retolat.

Per al desenvolupament del servei, cal disposar com a mínim de dos espais diferenciats: un per a les intervencions individuals i familiars (despatx), que garanteixi la confidencialitat i la intimitat de les famílies, i un altre (sala) per a les intervencions grupals. Tots dos espais han d'estar degudament equipats i han d'oferir un ambient de confort per a les persones.

Per a una òptima coordinació amb la Xarxa SAI LGBTI+, els professionals referents han de tenir disponibilitat per desplaçar-se i poder-se reunir amb els agents socials i/o els municipis als quals es doni servei des d'aquell SAI.

El servei pot tenir la modalitat fixa o itinerant, en casos excepcionals.

Finançament

Les aportacions de la Generalitat de Catalunya s'han de destinar de manera prioritària a la contractació d'un tècnic o tècnica de nivell A1 o A2. Amb la voluntat de mantenir l'expertesa dels i de les professionals dels serveis esmentats, cal entendre que tot el personal ha de ser de la categoria del grup A (subgrups A1-A2), i d'acord amb les relacions de llocs de treball (RLT) de cada ens local.

Els serveis es poden prestar de forma directa, mitjançant el capítol I del pressupost de l'ens local, com a personal de l'ens local (funcionari/laboral de plantilla) o a través del capítol II, mitjançant la contractació externa del servei de personal, d'acord amb les condicions que s'estableixen en aquest annex.

Concretament, el Departament d'Igualtat i Feminisme finançarà:

- Als consells comarcals de Catalunya, l'equivalent al 100% del cost salarial d'un tècnic/a superior A1 o A2, nivell 21, de la Generalitat de Catalunya a jornada completa, més un 2% d'aquest import en concepte de desplaçaments.
- Als municipis de més de 20.000 habitants de Catalunya, l'equivalent al 70% del cost salarial d'un tècnic/a superior A1 o A2, nivell 21, de la Generalitat de Catalunya a jornada completa.

Aquests imports inclouen la quota patronal.

La justificació de l'aportació es pot realitzar tenint en compte el total de la jornada del tècnic o tècnica o justificant un mínim del 75% d'una jornada completa del tècnic o tècnica i un màxim del 25% dedicat a activitats i/o campanyes de sensibilització en l'àmbit LGBTI+.

INDICADORS D'AVALUACIÓ

Indicadors d'impacte

Per garantir aquesta transformació, els ens locals han de donar compliment als indicadors d'impacte del servei següents:

- a) Nombre de reunions de la comissió coordinadora de les polítiques LGBTI+ als ens locals i composició de la comissió.
- b) Existència d'un pla LGBTI+ local o comarcal en vigor (Sí/No).
- c) Nombre de plans i programes comarcals i locals que incorporen la perspectiva de gènere en clau LGBTI+.
- d) Nombre d'accions vinculades amb el deure d'intervenció.
- e) Nombre de formularis modificats per incorporar la diversitat sexoafectiva, de gènere i familiar en els documents administratius i en els sistemes d'administració.
- f) Política laboral: s'ha elaborat un protocol d'assetjament per raó d'LGBTI-fòbia dins de l'ens local? (Sí/No). Nombre de casos atesos per assetjament dins l'ens local.
- g) Formació del personal que treballa dins l'ens local: nombre i percentatge de persones treballadores de l'ens local formades en un curs bàsic en l'àmbit LGBTI+ sobre el total de persones treballadores.
- h) Nombre de formacions segons àrea/regidoria/altres formes d'organització administrativa.
- i) Nombre de commemoracions internacionals celebrades anualment.
- j) Nombre d'accions i actuacions que implementen les guies per introduir la perspectiva LGBTI+ elaborades per la Generalitat de Catalunya. Les guies són:
 - Guia per introduir la perspectiva LGBTI+ en l'àmbit de l'esport i el lleure.

- Guia per incorporar la perspectiva LGBTI+ als equipaments i serveis cívics i comunitaris.
- Guia per incorporar la perspectiva LGBTI+ als serveis i recursos de la DGAIA.
- Guia pràctica per incorporar la perspectiva LGBTI+ a les residències i altres centres i recursos per a les persones grans.
- D'altres que puguin publicar-se.

k) Nombre de campanyes o materials divulgatius elaborats des del SAI.

Indicadors sobre el funcionament del SAI LGBTI+:

- a) Nombre de persones treballadores en el SAI LGBTI+.
- b) Nom i cognoms de la persona referent LGBTI+ per a la qual es realitza el finançament a través de la transferència econòmica. Cal notificar-ne els canvis als Serveis Territorials que correspongui.
- c) Atencions de consultes, incidències i denúncies. Cal emplenar la taula d'indicadors facilitada d'acord amb les instruccions indicades.
- d) Accions realitzades en l'àmbit de la comunicació i la prevenció:
 - Nombre de campanyes que inclouen la perspectiva de gènere en clau LGBTI+.
 - Nombre d'activitats d'oci nocturn que disposen de punt lila i LGBTI+.
 - Nombre d'activitats i/o campanyes realitzades per sensibilitzar en l'àmbit LGBTI+ i pressupost destinat finançat a través de la transferència econòmica.

Aquests indicadors poden estar subjectes a canvis i modificacions en funció del desplegament i l'evolució de les polítiques públiques LGBTI+ locals.

Assoliment dels objectius

En el moment de la justificació anual, l'ens local ha d'informar del grau de compliment de les actuacions previstes en la sol·licitud, de forma que es pugui avaluar l'impacte del finançament rebut en l'assoliment dels objectius establerts en aquest annex de l'Acord marc.

Annex 3. Xarxa de Professionals d'Igualtat en els Treballs

MARC NORMATIU

Normativa europea i internacional

La Unió Europea es refereix a l'aplicació de mesures d'igualtat de dones i homes en diverses directives (Directiva 92/85/CEE, Directiva 97/81/CE, Directiva 2000/78/CE i Directiva 2006/54/CE, entre d'altres). En aquest sentit, també convé destacar el Reglament (UE) núm. 1303/2013 del Parlament Europeu i del Consell.

La CEDAW, Convenció sobre l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona, de 18 de desembre de 1979, nascuda en el marc de la I Conferència Mundial sobre les Dones (Mèxic, 1975), en la recomanació núm. 35 situa, especialment, la prevenció estructural de les violències masclistes.

La 57a Sessió de la Comissió sobre la Condició Jurídica i Social de la Dona (CSW, 2013), amb el tema prioritari "Eliminació i prevenció de totes les formes de violència contra les dones i les nenes".

El Conveni sobre Prevenció i Lluita contra la Violència envers les Dones i la Violència Domèstica del Consell d'Europa, subscrit a Istanbul l'11 de maig de 2011, situa en el capítol III la necessitat de la prevenció.

Normativa estatal

- Títol I de la Constitució espanyola. Article 14 (dret a la igualtat de sexes), article 15 (dret a la vida, integritat física i moral, sense submissió a tortura, ni a penes degradants o tracte inhumà), article 17 (dret a la llibertat i a la seguretat) i article 18 (dret a la intimitat personal i familiar). Aquests drets vinculen tots els poders públics, d'acord amb el que estableix l'article 53.1 de la Constitució espanyola.
- Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local.
- Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic.
- Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.
- Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
- Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
- Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

Normativa catalana

- Estatut d'autonomia de Catalunya (2006).
- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.
- Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació.
- Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.
- Decret 125/2024, de 16 de juliol, de la Comissió Nacional per a una Intervenció Coordinada contra les Violències Masclistes.
- Decret 305/2016, de 18 d'octubre, de la Comissió Interdepartamental per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes i de la Comissió Tècnica Interdepartamental de la Igualtat Efectiva de Dones i Homes.

La normativa estatal i la catalana estableixen un seguit d'obligacions concretes per a les administracions públiques catalanes:

- Elaborar i implantar plans d'igualtat, d'acord amb el que estableix la disposició addicional setena del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic.
- A les administracions públiques catalanes els són d'aplicació els articles 51 i 64 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, i la Llei 17/2015, de 21 de juliol. Concretament, l'article 15 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, estableix els requisits dels plans d'igualtat de dones i homes del sector públic.
- Disposar d'un protocol d'actuació per a la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, conforme a l'article 62 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març. Aquest protocol ha d'incloure, entre d'altres, la identificació de les persones responsables d'atendre els qui formulin una queixa o denúncia.
- Incorporar progressivament professionals d'igualtat de gènere per implantar les mesures d'igualtat en les tasques de l'Administració, d'acord amb l'article 9.2 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol.

OBJECTIUS

Objectiu general

Garantir la implementació integral i efectiva de les polítiques d'igualtat de gènere en l'àmbit local, a través de la contractació d'una figura professional especialitzada que impulsi i estabilitzi aquestes polítiques, i articular una xarxa territorial àmplia i multidisciplinària de professionals d'igualtat a Catalunya.

Objectius específics

El Departament d'Igualtat i Feminisme, mitjançant la Direcció General d'Equitat en els Treballs i Corresponsabilitat, persegueix:

1. Augmentar el nombre i la diversitat de professionals especialitzades en la promoció de la igualtat de gènere en l'àmbit local.
2. Consolidar i reforçar la xarxa territorial de professionals d'igualtat a Catalunya, amb una perspectiva transversal i interseccional.
3. Facilitar el desplegament de la igualtat de gènere vigent, inclosa a la Llei 17/2015, de 21 de juliol, i altres disposicions vigents, promovent la transformació feminista en tots els ens locals.
4. Impulsar la creació i execució de polítiques públiques integrades que promoguin la igualtat i l'equitat de gènere, la distribució igualitària entre dones i homes de les tasques productives i reproductives en igualtat de drets, la corresponsabilitat, l'accés i la promoció en el mercat laboral i l'ús igualitari del temps.

Obligacions de l'ens local

- a) Contractar una persona professional tècnica experta en igualtat, amb formació i experiència acreditada en perspectiva de gènere, que assumeixi la responsabilitat de dissenyar i executar un pla de treball local transversal de promoció de la igualtat entre dones i homes. L'ens local ha de poder acreditar aquesta formació en el moment de seleccionar la persona professional.
- b) Configurar les funcions de la professional d'acord amb aquest annex i dissenyar un pla de treball que inclogui actuacions a desenvolupar al mateix ens local i en empreses, entitats i ens del sector públic del territori.
- c) Garantir que aquesta figura professional sigui la persona de referència en la relació de l'ens local amb el Departament d'Igualtat i Feminisme en matèria d'igualtat de gènere, equitat en els treballs, organització del temps i corresponsabilitat en les cures, mitjançant els Serveis Territorials corresponents.
- d) Facilitar anualment els objectius i els indicadors de l'execució del pla de treball als Serveis Territorials del Departament d'Igualtat i Feminisme per tal de fer-ne el seguiment.
- e) Assegurar l'assistència de la professional d'igualtat a les activitats formatives específiques organitzades pel Departament d'Igualtat i Feminisme, per a l'exercici i acompanyament de les funcions de la professional.
- f) Facilitar la participació activa en la xarxa de professionals i garantir-ne la presència en activitats formatives i reunions.
- g) Promocionar, en cas que no n'hi hagi, la creació d'un servei de suport i assessorament que tingui per objectiu la igualtat de gènere a l'ens local i al teixit social i empresarial del territori.
- h) Afavorir la coordinació de la professional amb altres àrees del mateix ens local, així com amb altres ens i entitats del territori per tal d'assolir els objectius establerts al pla de treball, especialment en l'àmbit de l'equitat laboral, l'educació i els drets socials. Aquesta coordinació també es procurarà amb relació a altres departaments de la Generalitat i altres ens locals.

- i) Garantir la integració de la perspectiva de gènere i la diversitat en tots els àmbits del govern local, promovent una cultura organitzativa inclusiva, i fomentar la formació en igualtat de gènere entre el personal de l'ens local.
- j) Participar en els espais de coordinació, governança i col·laboració compartits, inclosa la Xarxa Catalana pel Dret al Temps.
- k) Incloure sistemàticament les variables de sexe i gènere en totes les estadístiques, enquestes i recollida de dades que permetin l'anàlisi dels impactes de gènere i la seva interseccionalitat.

Obligacions del Departament d'Igualtat i Feminisme

El Departament d'Igualtat i Feminisme, a través de la Direcció General d'Equitat en els Treballs i Corresponsabilitat, durà a terme les actuacions següents:

- a) Promoure i facilitar la creació, definició de funcions i actuacions, així com el desplegament de la figura de les professionals d'igualtat.
- b) Proporcionar formació, assessorament, suport i acompanyament, especialment en matèria d'equitat en l'àmbit laboral, corresponsabilitat i usos del temps a les professionals d'igualtat per facilitar l'exercici de les seves funcions i actuacions.
- c) Difondre als ens locals les activitats, recursos i informacions que puguin ser del seu interès.
- d) Proveir el finançament per crear i consolidar la figura professional d'igualtat, en els termes recollits en aquest annex.
- e) Crear i consolidar la xarxa territorial de professionals d'igualtat. Es duran a terme un mínim de dues reunions anuals de tota la xarxa, així com reunions per demarcacions territorials (mínim una reunió anual).
- f) Fer el seguiment i l'acompanyament de la xarxa a través dels Serveis Territorials del Departament d'Igualtat i Feminisme. En el marc del seguiment del compliment de l'Acord marc, s'ha de dur a terme la valoració anual de la xarxa a la comissió corresponent.

Perfil professional

- a) Títol universitari oficial o cicles formatius de grau superior en Sociologia, Psicologia Social, Dret, Ciències Polítiques, Ciències Socials o altres àmbits afins.
- b) Formació acreditada avançada específica en igualtat de gènere i/o experiència acreditada en la gestió i implementació de polítiques públiques d'igualtat de gènere d'un any, com a mínim.
- c) Coneixement actualitzat i profund de la normativa i de les metodologies per a la integració de la perspectiva de gènere i la interseccionalitat.
- d) Capacitat per treballar en xarxa i coordinar actors diversos.
- e) Competències en anàlisi de dades i indicadors de gènere.
- f) Capacitat de comunicació i dinamització comunitària.

El compliment dels requisits establerts en els apartats a) i b) s'ha d'acreditar en el moment de la sol·licitud anual si es disposa del o de la professional o, en el cas d'haver-lo de contractar, en el moment de la contractació. Aquesta acreditació s'ha de fer arribar al Departament d'Igualtat i Feminisme mitjançant el formulari corresponent de l'EACAT. L'òrgan competent ha de valorar, en un termini màxim de deu dies des del registre de la documentació, el compliment efectiu dels requisits i manifestar-ho a l'ens sol·licitant.

Condicions de la prestació

Les aportacions de la Generalitat de Catalunya s'han de destinar de manera íntegra a la contractació a jornada completa d'un tècnic o tècnica de nivell A1 o A2.

Es considera jornada completa un mínim de 35 hores setmanals.

Amb la voluntat de mantenir l'expertesa dels i de les professionals dels serveis esmentats, cal entendre que tot el personal ha de ser de la categoria del grup A (subgrups A1-A2), d'acord amb la relació de llocs de treball (RLT) de cada ens local.

La persona contractada s'ha de dedicar exclusivament a les funcions definides en aquest annex com a professional d'igualtat.

Els serveis només es poden prestar de forma directa, mitjançant el capítol I del pressupost de l'ens local, com a personal de l'ens local (funcionari/laboral de plantilla).

Finançament

Per tal de promoure i establitzar la figura dels i de les professionals d'igualtat dins l'estructura organitzativa dels ens locals, i consolidar la xarxa de professionals, el Departament finançarà els costos salarials d'aquesta figura.

Concretament, el Departament d'Igualtat i Feminisme finançarà:

- Als consells comarcals de Catalunya, l'equivalent al 100% del cost salarial d'un tècnic o tècnica superior A1 o A2, nivell 21, de la Generalitat de Catalunya a jornada completa, més un 2% d'aquest import en concepte de desplaçaments.
- Als municipis de més de 20.000 habitants de Catalunya, l'equivalent al 70% del cost salarial d'un tècnic o tècnica superior A1 o A2, nivell 21, de la Generalitat de Catalunya a jornada completa.

Aquests imports inclouen la quota patronal.

Pla de treball i funcions del o de la professional d'igualtat

L'ens local ha d'elaborar un pla de treball del o de la professional que inclogui el disseny i la implementació de polítiques públiques que promoguin l'equitat en els treballs, les noves

formes d'organització del temps i la corresponsabilitat en les cures, tant al mateix ens local com a les empreses, entitats i ens del sector públic del territori.

Aquest pla de treball ha d'integrar la perspectiva de gènere i la interseccionalitat i les actuacions han de ser coherents amb les funcions del o de la professional que es detallen a continuació:

a) En l'àmbit de l'equitat en els treballs

Assessorar en la implementació de plans i mesures d'igualtat, auditories salarials, registres salarials i valoracions de llocs de treball amb perspectiva de gènere a l'ens local, les empreses, entitats i ens del sector públic del territori.

Fomentar la implantació de projectes, proves pilot, actuacions i intercanvis de bones pràctiques que tinguin per objectiu eliminar la bretxa salarial i la segregació horitzontal i vertical en el treball, garantir l'equitat de gènere en l'accés a ocupacions, en les condicions laborals i en el desenvolupament professional, i combatre qualsevol altra desigualtat i discriminació que es produeixi en l'àmbit laboral a l'ens local, les empreses, entitats i ens del sector públic del territori.

Fer actuacions que visibilitzin i reconeguin dones amb una trajectòria singular en l'àmbit dels treballs dins del seu territori, i donar suport a iniciatives liderades per dones del món rural i de sectors altament masculinitzats o dirigides per aquestes.

Donar suport a accions que permetin aconseguir la paritat en càrrecs directius, de lideratge i responsabilitat, i que facilitin les iniciatives d'emprenedoria i lideratge impulsades per dones dins del seu àmbit territorial.

b) En l'àmbit dels usos del temps

Dinamitzar projectes, proves pilot, actuacions i intercanvis de bones pràctiques per a la reorganització social dels usos del temps i el foment de la corresponsabilitat, a fi de combatre la pobresa de temps propi de les dones, assegurar la igualtat en l'ocupabilitat i el desenvolupament professional de les dones, i facilitar-ne la participació sociocomunitària.

Impulsar i participar en programes, pactes, xarxes, campanyes i actuacions per incentivar noves mesures d'usos del temps, per a la conciliació de les diferents esferes vitals, per a la gestió del temps de treball amb perspectiva de gènere i la desconexió digital, i per a la promoció de la corresponsabilitat.

c) En l'àmbit de les cures i la corresponsabilitat

Desenvolupar campanyes de sensibilització per promoure la implicació dels homes en les tasques de cura, com ara tallers comunitaris sobre corresponsabilitat familiar i domèstica.

Dur a terme i incentivar actuacions a les empreses, entitats i ens del sector públic del territori per donar a conèixer i garantir els drets i les opcions de permisos i prestacions en l'àmbit laboral i per fomentar la corresponsabilitat de les cures.

Desenvolupar campanyes per visibilitzar, reconèixer i donar valor als treballs de la llar i les cures.

Donar suport, acompanyament i formació a les treballadores de la llar i les cures.

Detectar i/o difondre bones pràctiques que democratitzin les cures, que responguin a necessitats detectades i/o difonguin bones pràctiques identificades.

d) En l'àmbit de l'educació igualitària

Dur a terme i fomentar actuacions per a una educació igualitària, inclusiva i lliure d'estereotips de gènere, amb l'objectiu de garantir les mateixes oportunitats per a nenes i dones joves, com ara:

- Formacions, tallers i activitats en escoles i instituts per fomentar la igualtat de gènere, que permetin superar el biaix androcèntric en tots els àmbits de l'educació formal i no formal.
- Materials didàctics i/o campanyes de sensibilització a la comunitat educativa que detectin bones pràctiques per promoure la igualtat de gènere en l'educació i incloguin recomanacions d'accions a implementar per superar la segregació horitzontal i vertical que pateixen les dones en els treballs.
- Actuacions de sensibilització i accions que fomentin la plena participació en condicions d'igualtat de les nenes, noies i dones en els espais de decisió en el context educatiu.

INDICADORS D'AVUACIÓ

Actuacions mínimes que s'han de dur a terme

L'ens local ha de presentar un pla d'actuació del o de la professional d'igualtat per cada anualitat, el qual ha de fer constar en la sol·licitud. Aquest pla d'actuació ha d'incloure un conjunt d'indicadors quantitatius i qualitatius.

El Departament d'Igualtat i Feminisme fixarà en el formulari de sol·licitud un mínim d'actuacions que s'han de dur a terme anualment per a cadascun dels quatre àmbits definits en l'apartat anterior d'aquest annex.

Indicadors quantitatius

L'ens local ha d'informar, mitjançant els formularis de sol·licitud i justificació corresponents, dels indicadors següents:

a) Àmbit d'equitat en els treballs

- Nombre d'assessoraments en plans i mesures d'igualtat, auditories salarials, registres salarials i valoracions de llocs de treball amb perspectiva de gènere a l'ens local, les empreses, entitats i ens del sector públic del territori.

- Nombre d'actuacions per fomentar l'eliminació de la bretxa salarial i la segregació horitzontal i vertical en el treball, garantir l'equitat de gènere en l'accés a ocupacions, en les condicions laborals i en el desenvolupament professional, i combatre qualsevol altra desigualtat i discriminació que es produeixi en l'àmbit laboral a l'ens local, les empreses, entitats i ens del sector públic del territori.
- Nombre d'actuacions que visibilitzin i reconeguin dones amb una trajectòria singular en l'àmbit dels treballs dins del seu àmbit territorial o suport a iniciatives liderades per dones del món rural i de sectors altament masculinitzats o dirigides per aquestes.
- Nombre d'accions de suport que permetin aconseguir la paritat en càrrecs directius, de lideratge i responsabilitat, i que facilitin les iniciatives d'emprenedoria i lideratge impulsades per dones dins del seu àmbit territorial.

b) Àmbit d'usos del temps

- Nombre d'actuacions, pactes, projectes o bones pràctiques per a la reorganització social dels usos del temps i el foment de la corresponsabilitat, a fi de combatre la pobresa de temps propi de les dones.
- Nombre d'actuacions per incentivar noves mesures d'usos del temps, per a la conciliació de les diferents esferes vitals, per a la gestió del temps de treball amb perspectiva de gènere i la desconexió digital, i per promoure la corresponsabilitat.

c) Àmbit de les cures i la corresponsabilitat

- Nombre de campanyes de sensibilització per promoure la implicació dels homes en les tasques de cura, com ara tallers comunitaris sobre corresponsabilitat familiar i domèstica.
- Nombre de campanyes per visibilitzar, reconèixer i donar valor als treballs de la llar i les cures.
- Nombre d'actuacions de suport, acompanyament i formació a les treballadores de la llar i les cures.
- Nombre d'actuacions per detectar i/o difondre bones pràctiques que democratitzin les cures, que responguin a necessitats detectades i/o difonguin bones pràctiques identificades.
- Nombre d'actuacions a les empreses, entitats i ens del sector públic del territori per donar a conèixer i garantir els drets i les opcions de permisos i prestacions en l'àmbit laboral i per fomentar la corresponsabilitat de les cures.

d) Àmbit de l'educació igualitària

- Nombre de formacions, tallers i activitats en escoles i instituts per fomentar la igualtat, que permetin superar el biaix androcèntric en tots els àmbits de l'educació formal i no formal.
- Nombre de materials didàctics i/o campanyes de sensibilització a la comunitat educativa que detectin bones pràctiques per promoure la igualtat de gènere en

- l'educació i incloguin recomanacions d'accions a implementar per superar la segregació horitzontal i vertical en els treballs.
- Nombre d'actuacions de sensibilització i accions que fomentin la plena participació en condicions d'igualtat de les nenes, noies i dones en els espais de decisió en el context educatiu.

Indicadors qualitatius

Així mateix, cal que es faci constar, per a cadascuna de les actuacions o conjunts d'actuacions idèntiques previstes, una fitxa breu que contingui la informació següent:

- a) Nom de l'acció.
- b) Àmbit de funcions de l'acció.
- c) Col·lectiu o públic objectiu al qual s'adreça l'acció.
- d) Descripció breu de l'acció (objectius, activitats, resultats i impacte esperat).
- e) Nombre previst de persones destinatàries.
- f) En el cas d'accions dirigides a empreses i/o entitats del territori: nombre d'empreses i entitats destinatàries.
- g) En el cas d'accions dirigides pels consells comarcals a ens locals de menys de 20.000 habitants: nom dels ens locals destinataris.
- h) Coordinació amb altres àrees o regidories de l'ens local o amb altres agents del territori previstos per a la realització de l'acció.
- i) Si escau, materials o productes resultants previstos.
- j) Període previst d'execució de l'acció i, si escau, nombre d'hores d'implementació previstes.
- k) Sistema d'avaluació de la satisfacció de les persones destinatàries previst, amb el detall dels indicadors.
- l) Observacions.

ASSOLIMENT DELS OBJECTIUS

En el moment de la justificació anual, l'ens local ha d'informar del grau de compliment del pla de treball previst en la sol·licitud, de forma que es pugui avaluar l'impacte del finançament rebut en l'assoliment dels objectius establerts en aquest annex de l'Acord marc.

Aquests mínims s'han d'ajustar al període de contractació real del o la professional d'igualtat quan sigui necessari.

Annex 4. Impuls del desplegament dels Serveis d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD)

MARC NORMATIU

Normativa europea i internacional

La Unió Europea fa referència a l'aplicació de mesures d'igualtat entre dones i homes en diverses directives, com la Directiva 92/85/CEE, relativa a la protecció de les treballadores embarassades; la Directiva 97/81/CE, sobre el treball a temps parcial; la Directiva 2000/78/CE, que estableix un marc general per a la igualtat de tracte en l'ocupació i la formació, i la Directiva 2006/54/CE, relativa a la igualtat de tracte entre homes i dones en matèria laboral. En aquest sentit, també cal destacar el Reglament (UE) núm. 1303/2013 del Parlament Europeu i del Consell, que incorpora el principi d'igualtat de gènere en l'aplicació dels fons estructurals i d'inversió europeus.

La CEDAW (Convenció sobre l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona), adoptada el 18 de desembre de 1979 arran de la I Conferència Mundial sobre les Dones (Mèxic, 1975), constitueix el principal instrument internacional per promoure la igualtat de gènere i eliminar la discriminació. La recomanació núm. 35 destaca especialment la importància de la prevenció estructural de les violències masclistes.

També en l'àmbit internacional, cal situar la 57a Sessió de la Comissió sobre la Condició Jurídica i Social de la Dona (CSW, 2013), centrada en l'eliminació i prevenció de totes les formes de violència contra dones i nenes. A escala europea, el Conveni del Consell d'Europa sobre la Prevenció i Lluita contra la Violència envers les Dones i la Violència Domèstica, subscrit a Istanbul l'11 de maig de 2011, estableix en el capítol III la necessitat d'impulsar polítiques efectives de prevenció.

Normativa estatal

– Constitució espanyola (1978)

- Article 14 (igualtat de sexes).
- Article 15 (dret a la vida i la integritat física i moral).
- Article 17 (llibertat i seguretat).
- Article 18 (intimitat personal i familiar).

– Règim local i funció pública

- Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local.
- Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic.

- Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.
- Igualtat i prevenció de la violència de gènere
 - Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
 - Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes.
 - Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, regulador dels plans d'igualtat i el seu registre.
 - Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, sobre igualtat retributiva.
 - Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.
 - Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.

Normativa catalana

- Estatut d'autonomia de Catalunya (2006), article 160.1 (règim local).
- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.
- Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008.
- Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació.
- Llei 12/2007, d'11 d'octubre, de serveis socials (article 41).
- Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya (Decret legislatiu 2/2003), article 144.
- Text refós de la Llei de finances públiques de Catalunya (Decret legislatiu 3/2002), article 36.1.b.
- Llei 2/2021, de 29 de desembre, de mesures fiscals, financeres, administratives i del sector públic (article 145 bis).
- Decret 60/2010, d'11 de maig, de la Comissió Nacional per a una Intervenció Coordinada contra les Violències Masclistes.
- Decret 305/2016, de 18 d'octubre, de la Comissió Interdepartamental i Tècnica per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes.

OBJECTIUS

Objectiu general

Garantir una xarxa de Serveis d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD) que asseguri un servei permanent de promoció dels drets de les dones i d'informació, assessorament, primera atenció i acompanyament amb relació a l'exercici dels seus drets en tots els àmbits: laboral, social, personal, familiar i d'altres.

Objectius específics

1. Atenció directa a les dones

- Oferir informació permanent i accessible a les dones sobre els seus drets i els recursos disponibles.
- Proporcionar orientació i assessorament en temes d'interès per a les dones, amb perspectiva de gènere.
- Garantir l'atenció jurídica i psicològica gratuïta, especialitzada i feminista a les dones que ho sol·licitin.
- Acompanyar i orientar les dones i els seus fills i filles en situacions de violència masclista, des de la detecció fins a la derivació als serveis especialitzats.

2. Coordinació i xarxa

- Coordinar els SIAD amb els serveis especialitzats per garantir intervencions coherents, integrals i de qualitat.
- Participar activament en els circuits i xarxes locals i comarcals per a l'abordatge de les violències masclistes, en línia amb el Protocol marc per a una intervenció amb la diligència deguda en situacions de violència masclista.
- Establir i enfortir la col·laboració amb els agents comunitaris i el teixit associatiu, especialment les organitzacions de dones.
- Donar suport al desplegament de les polítiques feministes als ens locals.
- Impulsar la transversalitat de gènere dins de les actuacions municipals, d'acord amb la Llei 17/2015.

3. Sensibilització i prevenció

- Desenvolupar estratègies comunitàries de sensibilització sobre els drets de les dones i les desigualtats de gènere.
- Promoure accions que reconeguin les dones com a subjectes actius i que en fomentin l'empoderament i la incidència pública.

- Fomentar la implicació dels SIAD en accions de sensibilització, activitats formatives i prevenció de les violències masclistes.

Obligacions dels ens locals

1. Prestar i gestionar els SIAD d'acord amb els requeriments definits en aquest Acord marc.
2. Contractar les professionals dels SIAD d'acord amb que preveu aquest document fins que s'aprovi la normativa reguladora corresponent.
3. Presentar al Departament d'Igualtat i Feminisme un pla d'organització del SIAD, d'acord amb les orientacions del mateix Departament i dels seus Serveis Territorials.
4. Garantir les condicions necessàries per fer possible la coordinació entre el SIAD i la resta de la cartera de serveis socials de l'ens local.
5. Establir un pla de treball, coordinació i derivació amb la resta de serveis de la Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral per a les dones en situació de violència masclista de Catalunya i altres serveis públics, i considerar també, si s'escau, els serveis proveïts per entitats del tercer sector.
6. Participar en els grups de treball territorials que impulsi el Departament d'Igualtat i Feminisme i garantir la participació activa de les professionals a les xarxes de treball promogudes pel Departament.
7. Facilitar al Departament d'Igualtat i Feminisme totes les dades necessàries per al control correcte i la planificació dels SIAD, tant les referides a l'atenció com les referides a l'atorgament d'ajuts i prestacions de caire econòmic.
8. Participar en la definició del model del servei en col·laboració amb el Departament d'Igualtat i Feminisme.
9. Crear espais de supervisió, formació i cura per a les professionals dels SIAD.
10. Facilitar les dades a l'Observatori de la Igualtat de Gènere per elaborar el sistema d'indicadors de seguiment i avaluació dels SIAD.
11. Garantir la itinerància i el servei a tot el territori quan depenguin del consell comarcal corresponent.

Obligacions del Departament d'Igualtat i Feminisme

El Departament d'Igualtat i Feminisme, a través de la Secretaria de Feminisme, durà a terme les actuacions següents:

a) Implementació de la xarxa SIAD

- Enfortiment de l'atenció integral amb perspectiva feminista i interseccional.
- Millora de la coordinació entre els serveis d'atenció generalista i els serveis especialitzats en l'abordatge de les violències masclistes.

- Impuls de la col·laboració amb els serveis del territori en àmbits diversos: formatiu, laboral, jurídic, sanitari i social.
- b) Finançament suficient i estable per garantir:
- El funcionament continuat i de qualitat dels SIAD.
 - L'estructura mínima del servei, d'acord amb el model establert i els perfils professionals definits en aquest annex.
 - L'adequació dels espais i dels recursos materials necessaris per al desenvolupament de les funcions del servei.
 - L'actualització, supervisió i capacitació de les professionals que integren els serveis.
 - El finançament de la supervisió a les professionals dels SIAD.
- c) Seguiment tècnic i foment del treball en xarxa
- Revisió dels processos interns del Departament d'Igualtat i Feminisme, incloent-hi les línies de finançament i l'organització de la xarxa SIAD.
 - Impuls de grups de treball territorials per desplegar les línies del Pla estratègic de polítiques de gènere, amb especial atenció a les relacionades amb els SIAD.
 - Definició de criteris, instruccions i suport tècnic per a la prestació del servei.
 - Establiment d'indicadors per a l'assignació de recursos que considerin les necessitats específiques i la diversitat territorial.
 - Oferta de programes de cura per a les professionals dels SIAD.
 - Implementació del sistema d'informació e-Social a tota la xarxa SIAD per millorar-ne la gestió, la recollida de dades i el seguiment de les intervencions.
 - Provisió de formació, assessorament, suport i acompanyament a les professionals d'equitat en els treballs, per facilitar l'exercici de les seves funcions.
 - Difusió d'activitats, recursos i informació d'interès als ens locals.

PERFILS PROFESSIONALS

Perfil professional de la persona encarregada de l'acollida

La persona encarregada de l'acollida ha de complir els requisits següents:

- a) Formació acadèmica de grau universitari o equivalent en Treball Social, Educació Social, Sociologia, Psicologia Social, Dret, Ciències Polítiques, Ciències Socials o altres àmbits afins.
- b) Formació acreditada avançada en igualtat de gènere i/o experiència mínima d'un any en la gestió i implementació de polítiques públiques d'igualtat de gènere.

- c) Coneixement profund i actualitzat de la normativa relativa a la igualtat de gènere i les violències masclistes i de territori, així com dels recursos públics i privats disponibles.
- d) Capacitat de detecció i primera atenció de situacions de violència masclista i coneixement dels circuits d'atenció i recursos específics.
- e) Capacitat per treballar en xarxa i coordinar-se amb actors diversos del territori.
- f) Competències en anàlisi i ús d'indicadors i dades.
- g) Capacitat de comunicació i dinamització comunitària, planificació i coordinació.

Perfil professional de la persona encarregada de l'assessorament jurídic

- a) Formació acadèmica de grau universitari en Dret o equivalent.
- b) Formació acreditada avançada en igualtat de gènere i/o experiència mínima d'un any en l'assessorament jurídic a dones, especialment en situacions de violència masclista.
- c) Coneixement profund i actualitzat de la normativa relativa a la igualtat de gènere, els drets de les dones i les violències masclistes, així com del territori i dels recursos jurídics públics i privats disponibles.
- d) Capacitat per a la detecció i primera atenció de situacions de violència masclista des de l'àmbit legal, i coneixement dels circuits jurídics d'atenció i derivació.
- e) Capacitat per treballar en xarxa i coordinar-se amb serveis socials, psicològics, de salut i altres actors del territori.
- f) Competències en l'anàlisi i aplicació de la normativa amb perspectiva de gènere, i en la interpretació de dades i indicadors jurídics rellevants.
- g) Capacitat de comunicació clara i empàtica amb les usuàries, així com habilitats per a la contenció emocional i l'acompanyament no revictimitzant.

Perfil professional del servei d'atenció psicològica

- a) Formació acadèmica de grau universitari o equivalent en Psicologia,
- b) Formació acreditada avançada en perspectiva de gènere i/o experiència mínima d'un any en atenció psicològica a dones i/o els seus fills o filles, especialment en situacions de violència masclista.
- c) Coneixement profund i actualitzat sobre els efectes psicològics de les violències masclistes, la normativa vigent en matèria d'igualtat i violències, i dels recursos públics i privats disponibles al territori.
- d) Capacitat per a la detecció i primera atenció de situacions de violència masclista, avaluació de l'estat emocional i risc, així com per fer derivacions a recursos especialitzats quan sigui necessari.
- e) Capacitat per treballar en xarxa i coordinar-se amb altres serveis (jurídics, socials, sanitaris, educatius...) implicats en l'atenció integral.
- f) Competències en l'avaluació i sistematització d'indicadors d'atenció psicològica amb perspectiva de gènere.
- g) Capacitat de comunicació empàtica, d'acompanyament emocional i de contenció en contextos de crisi, així com habilitats per a la conducció de sessions individuals i grupals.

Perfil professional de la persona encarregada del suport administratiu (auxiliar)

- a) Formació acadèmica mínima de formació professional de grau mitjà o superior en l'àmbit d'administració, gestió o similar.
- b) Coneixement i domini de les eines ofimàtiques i de gestió documental (correu electrònic, processadors de text, fulls de càlcul, arxius digitals, etc.), tant en suport paper com electrònic.
- c) Coneixement bàsic del funcionament de l'Administració pública i/o experiència mínima d'un any en tasques administratives en serveis d'atenció al públic o serveis socials.
- d) Capacitat d'organització i gestió de l'agenda de les professionals, registre d'atencions, arxiu i tractament de documentació amb criteris de confidencialitat i seguretat.
- e) Capacitat per a l'atenció presencial i telefònica a les usuàries, amb empatia, respecte i criteris de confidencialitat.
- f) Habilitats per al treball en equip i suport administratiu a les professionals d'atenció directa del servei.
- g) Capacitat per fer tasques de suport logístic i administratiu en activitats internes i externes del SIAD (tallers, reunions, comunicacions, etc.).

El compliment dels requisits establerts en els apartats anteriors per a tots els perfils professionals s'ha d'acreditar en el moment de la sol·licitud. Aquesta acreditació s'ha de fer arribar al Departament d'Igualtat i Feminisme mitjançant el formulari corresponent de l'EACAT. L'òrgan competent ha de valorar, en un termini màxim de deu dies des del registre de la documentació, el compliment efectiu dels requisits i manifestar-ho a l'ens sol·licitant.

Condicions de la prestació

Els Serveis d'Informació i Atenció a les Dones han de comptar, com a mínim, amb els recursos professionals, materials i estructurals següents:

1. Professional d'acollida

Assumeix les funcions de planificació i coordinació interna i externa del servei i esdevé la referent i interlocutora del SIAD davant el Departament d'Igualtat i Feminisme.

També pot dur a terme tasques d'acollida, informació, orientació, derivació i coordinació amb altres serveis.

2. Servei d'assessorament jurídic

Ha de proporcionar orientació i primera atenció legal presencial a les dones que ho requereixin, així com fer les derivacions oportunes als serveis jurídics especialitzats.

Aquest servei ha de ser estable i periòdic, llevat que les necessitats del territori justifiquin que sigui a demanda, amb l'autorització prèvia del Departament d'Igualtat i Feminisme.

3. Servei d'atenció psicològica

Ha d'oferir contenció i orientació psicològica de manera presencial, així com fer derivacions a serveis especialitzats quan es consideri necessari. En cas de violències masclistes, des del SIAD es pot oferir atenció psicològica infantojuvenil per als fills i filles

menors d'edat, si escau.

Aquest servei s'ha de prestar de manera estable i periòdica, tant individualment com grupalment.

4. Personal de suport administratiu

Una persona amb la categoria laboral d'auxiliar administrativa, que assumeixi les funcions de recepció, atenció telefònica, gestió de correus electrònics i agendes, arxiu i gestió documental (en suport paper i electrònic), elaboració de documents administratius i altres tasques de suport a les professionals d'atenció directa.

5. Espai físic adequat i accessible

Els ens locals han de garantir un espai dotat dels mitjans materials i les condicions adequades per oferir el servei amb qualitat i seguretat.

Aquest espai ha de complir els requisits següents:

- Zona de recepció específica.
- Espai d'atenció diferenciat d'altres serveis i amb accés directe per a les usuàries.
- Ubicació accessible i ben comunicada amb transport públic.
- Despatxos o sales que garanteixin la privacitat i confidencialitat en l'atenció.
- Compliment de les normatives d'accessibilitat i seguretat establertes legalment.

Persones beneficiàries

Els Serveis d'Informació i Atenció a les Dones es destinen a totes les dones a partir dels 16 anys, especialment les que pateixen situacions de violència masclista i els seus fills i filles.

Condicions de la prestació

Equip de professionals d'atenció directa:

- Personal amb titulació superior:
 - Professional d'acollida (antigament coneguda com a *coordinadora*).
 - Psicòloga de persones adultes i psicòloga infantil.
 - Jurista.
- Auxiliar administrativa

La supervisió de les professionals dels SIAD és a càrrec del Departament d'Igualtat i Feminisme, i fora de l'àmbit d'aquest Acord marc, tal com es detalla en l'apartat Ràtios i desplegament temporal d'aquest annex.

Els desplaçaments només són aplicables en el cas de les àrees bàsiques de serveis socials (ABSS) supramunicipals: s'estableix un 2% sobre la massa salarial de les professionals incloses en la ràtio.

Ràtios i desplegament temporal

La ràtio de professionals, d'acord amb el nombre d'habitants, és la següent:

	2025
A partir de 100.001 habitants	4 titulades superiors (jornada completa)
	1 suport auxiliar administratiu (mitja jornada)
De 50.001 a 100.000 habitants	3 titulades (jornada completa)
	1 suport auxiliar administratiu (mitja jornada)
Menys de 50.000 habitants	2 titulades (jornada completa)
	1 suport auxiliar administratiu (jornada completa)

Finançament

Les aportacions de la Generalitat de Catalunya s'han de destinar a les professionals d'atenció directa, d'acord amb els costos següents:

- Titulada superior: màxim de 45.546,26 € anuals.
- Auxiliar administrativa: màxim de 26.965,48 € anuals.

No es reduirà el finançament en cas de pèrdua de població.

El Departament d'Igualtat i Feminisme finançarà:

- El 70% dels costos del servei definits en aquesta fitxa en ajuntaments de més de 20.000 habitants.
- El 100% dels costos dels serveis definits en aquesta fitxa als consells comarcals i un 2% d'aquest import en concepte de desplaçaments.

Segons els acords presos, el Departament d'Igualtat i Feminisme finançarà els aspectes que es detallen a continuació:

- Costos de professionals de coordinació, d'atenció directa i d'auxiliars dels SIAD, els quals inclouen les retribucions i la quota patronal de la Seguretat Social.

- En el cas dels consells comarcals, a més, les despeses derivades dels desplaçaments es finançaran amb una aportació complementària del 2% calculat sobre els costos dels serveis.
- Els costos de supervisió de les professionals: en 10 sessions anuals de 2,5 hores en modalitat híbrida virtual i presencial, en horari laboral de les professionals. Aquestes es desenvoluparan de forma grupal amb les professionals de diferents SIAD de la mateixa demarcació territorial. Els espais d'acompanyament els ha de facilitar una professional experta en supervisió d'equips, violències masclistes i perspectiva de gènere.

Així mateix, l'aportació prevista per als ens locals distribuïda en períodes biennals (2026-2027 i 2028-2029) és la següent:

Ajuntaments	Anualitat 2026-2027	Anualitat 2028-2029
SIAD de 20.000 habitants a 50.000 habitants	82.640,60 €	82.640,60 €
SIAD de 50.001 habitants a 100.000 habitants	105.085,07 €	105.085,07 €
SIAD de més 100.000 habitants	136.967,46 €	136.967,46 €

Consells Comarcals	Anualitat 2026-2027			Anualitat 2028-2029		
	professionals	desplaçament	total	professionals	desplaçament	total
SIAD de 20.000 habitants a 50.000 habitants	118.058,01	2.361,16	120.419,17	118.058,01	2.361,16	120.419,17
SIAD de 50.001 habitants a 100.000 habitants	150.121,53	3.002,43	153.123,96	150.121,53	3.002,43	153.123,96
SIAD de més 100.000 habitants	195.667,80	3.913,36	199.581,15	195.667,80	3.913,36	199.581,15

D'acord amb el que estableix la disposició addicional primera, apartat 3, de la Llei 5/2008, aquests criteris de distribució s'acordaran biennalment amb l'Associació Catalana de Municipis i Comarques i la Federació de Municipis de Catalunya. Els criteris establerts per al període 2026-2027 podran ser revisats i actualitzats per al període 2028-2029 en funció de:

- L'avaluació dels resultats i l'impacte dels serveis
- Les necessitats detectades durant el primer bienni
- Les variacions demogràfiques
- Les noves necessitats identificades en matèria d'atenció a les dones

El Departament d'Igualtat i Feminisme es farà càrrec d'aquests costos de supervisió mitjançant el Programa APROP, a banda del finançament dels SIAD objecte de l'Acord marc.

Indicadors d'avaluació

1. Població total del municipi
2. Nombre de professionals, tipologia de perfils professionals i tipus de jornada laboral
3. Nombre de dones ateses
4. Nacionalitat de les dones ateses
5. Discapacitat de les dones ateses
6. Edat de les dones ateses
7. Nombre de fills i filles atesos com a conseqüència de la violència masclista
8. Nivell d'estudis de les dones ateses
9. Nombre d'atencions
10. Nombre d'atencions segregat per serveis del SIAD
11. Motiu de la consulta
12. Canal d'entrada
13. Derivacions a altres serveis i tipologia de derivació
14. Nombre d'expedients oberts
15. Nombre d'expedients tancats
16. Evolució del temps d'espera (mitjana estimada de dies entre la sol·licitud d'entrevista i la realització)
17. Nombre i percentatge de professionals que han fet supervisió
18. Mitjana d'hores de supervisió per professional
19. En les atencions per violències masclistes, tipologia i àmbit de les violències ateses
20. Nombre d'accions de sensibilització i prevenció

Assoliment dels objectius

En el moment de la justificació anual, l'ens local ha d'informar del grau de compliment de les actuacions previstes en la sol·licitud, de forma que es pugui avaluar l'impacte del finançament rebut en l'assoliment dels objectius establerts en aquest annex de l'Acord marc.

Annex 5: Projectes locals per a la lluita contra el racisme i els discursos d'odi

MARC NORMATIU

Normativa europea

La Unió Europea disposa d'un marc jurídic sòlid per garantir la igualtat de tracte i prevenir la discriminació en tots els àmbits de la vida social i econòmica. Aquest compromís té el seu fonament en l'article 2 del Tractat de la Unió Europea, que estableix la igualtat i el respecte dels drets humans com a valors essencials, i en l'article 21 de la Carta de Drets Fonamentals de la UE, que prohibeix explícitament qualsevol forma de discriminació per raó de sexe, raça, origen ètnic o social, llengua, religió, orientació sexual, edat o discapacitat.

Entre els instruments normatius més rellevants destaquen la Directiva 2000/43/CE (igualtat de tracte entre persones independentment de l'origen racial o ètnic) i la Directiva 2000/78/CE (marc general per a la igualtat de tracte en l'ocupació i la formació), que han estat transposades pels estats membres per garantir una protecció efectiva contra la discriminació en l'accés al treball, l'educació, la protecció social i els serveis.

Pel que fa a la lluita contra els discursos d'odi, la UE ha establert un conjunt de mesures jurídiques i polítiques. La Decisió marc 2008/913/JAI del Consell obliga els estats membres a penalitzar les manifestacions públiques d'incitació a l'odi o a la violència basades en la raça, el color, la religió, l'origen nacional o ètnic. A més, la Comissió Europea ha impulsat el Codi de conducta sobre discursos d'odi en línia, mitjançant el qual les plataformes digitals principals es comprometen a retirar continguts d'odi de manera ràpida i eficient.

Normativa estatal

La Llei 15/2022, de 12 de juliol, per a la igualtat de tracte i la no-discriminació, reforça el reconeixement d'aquest dret com a fonament de l'Estat social i democràtic de dret. Aquesta norma prohibeix expressament qualsevol forma de discriminació –inclosa la discriminació per associació, per error, múltiple o interseccional– i estableix el deure dels poders públics de promoure polítiques actives d'igualtat, així com el deure d'adoptar mesures específiques per protegir les víctimes i prevenir la repetició de conductes discriminatòries. La Llei reconeix també el valor de les accions de sensibilització, formació i col·laboració institucional com a elements essencials per erradicar les desigualtats estructurals.

A més, el Codi penal, en els articles 510 i 511, tipifica com a delicte la incitació a l'odi, a la discriminació o a la violència per raó d'origen, religió, diversitat sexual o de gènere, discapacitat o qualsevol altra condició o circumstància. Aquest marc penal dona cobertura jurídica a la lluita contra els discursos d'odi, especialment quan atempten contra la dignitat, la integritat o la seguretat de persones o col·lectius vulnerabilitzats.

Normativa catalana

La Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació, constitueix el marc normatiu de referència a Catalunya per prevenir i erradicar qualsevol forma de discriminació, directa o indirecta, així com per garantir el dret a la igualtat de tracte de totes les persones, amb independència de les seves característiques personals, socials o culturals. Aquesta Llei, amb caràcter transversal, estableix deures concrets per als poders públics i preveu l'articulació de mesures actives per fer efectiu aquest dret fonamental en tots els àmbits de la vida social, institucional i comunitària.

En aquest sentit, la Llei 19/2020 configura una arquitectura institucional orientada a la protecció integral dels drets. A més, la norma reconeix la necessitat d'abordar les discriminacions múltiples i interseccionals, així com les formes d'odi i intolerància que afecten especialment col·lectius vulnerabilitzats, com ara les persones racialitzades, LGBTI, amb discapacitat o amb identitats religioses minoritzades.

Aquesta fitxa de l'Acord marc entre els ens locals i el Departament d'Igualtat i Feminisme s'emmarca plenament en els objectius de la Llei 19/2020, atès que té com a finalitat enfortir el desplegament local de polítiques per garantir els drets humans des d'una perspectiva comunitària i interseccional i combatre els discursos d'odi. Aquesta fitxa impulsa accions formatives adreçades a personal tècnic municipal, cossos de seguretat, comunitats educatives, entitats o ciutadania en general; campanyes de sensibilització o comunicació pública per promoure els drets humans, combatre prejudicis i fomentar la convivència; elaboració de protocols, circuits o guies de bones pràctiques en matèria de drets humans, no-discriminació o discursos d'odi, i accions de promoció del treball comunitari per compartir espais de coneixement i empatia per sensibilitzar, educar i treballar per a la defensa dels drets humans i la igualtat de tracte.

Així doncs, aquestes lleis i els codis penals no només ofereixen el fonament legal per a l'actuació local en matèria d'igualtat i drets humans, sinó que també legitimen i exigeixen la implementació de polítiques públiques com les previstes en aquesta fitxa, tot establint un marc jurídic que afavoreixi la transversalitat, la prevenció i la reparació efectiva de les vulneracions dels drets fonamentals. L'articulació entre aquesta normativa i l'Acord marc representa un pas decisiu per al desplegament territorial del dret a la no-discriminació i per a la construcció de municipis lliures d'odi i desigualtat.

OBJECTIUS

Objectiu general

Promoure i garantir el respecte als drets humans, la igualtat de tracte i la no-discriminació en l'àmbit local, mitjançant el suport als ens locals en el desplegament de polítiques antiracistes amb un enfocament interseccional, comunitari i de drets. Es pretén enfortir la capacitat del món local per prevenir, detectar i combatre els discursos d'odi, les actituds discriminatòries i les vulneracions de drets, especialment les que afecten col·lectius històricament o estructuralment discriminats. Així mateix, es vol afavorir la creació i consolidació d'accions

de formació, sensibilització, detecció i intervenció que contribueixin a construir entorns més inclusius, cohesionats i respectuosos amb la diversitat.

Objectius específics

1. Donar suport a iniciatives municipals per promoure la lluita contra el racisme i combatre els discursos d'odi mitjançant accions de formació, sensibilització, elaboració de protocols i bones pràctiques.
2. Promoure una cultura de drets humans en l'àmbit local.
3. Desenvolupar accions de formació, sensibilització i prevenció amb relació a la no-discriminació, la igualtat de tracte i la lluita contra els discursos d'odi.
4. Promoure la cohesió social, el respecte a la diversitat i la participació comunitària.

Obligacions de l'ens local

- a) Implementar un o més projectes antiracistes mitjançant el finançament establert pel Departament.
- b) Els projectes a desenvolupar s'han de centrar en:
 - Accions formatives adreçades a personal tècnic municipal, cossos de seguretat, comunitats educatives, entitats o ciutadania en general.
 - Campanyes de sensibilització o comunicació pública per promoure els drets humans, combatre prejudicis i fomentar la convivència.
 - Elaboració de protocols, circuits o guies de bones pràctiques en matèria de drets humans, no-discriminació o discursos d'odi.
 - Accions de promoció del treball comunitari per compartir espais de coneixement i empatia per sensibilitzar, educar i treballar per a la defensa dels drets humans i l'antiracisme.
 - Altres iniciatives innovadores o bones pràctiques per fomentar la defensa dels drets humans i la prevenció dels discursos d'odi.
- c) Garantir l'execució del projecte o projectes acordats durant l'exercici a través d'una contractació externa o promovent una subvenció dirigida a entitats locals o comarcals, entre altres opcions establertes per la normativa vigent.
- d) Facilitar al Departament el projecte o projectes acordats per l'ens local durant l'exercici per disposar d'una informació de cadascuna de les accions que s'executaran al territori, d'acord amb un formulari que facilitarà la direcció general corresponent.
- e) Participar en espais de coordinació, governança i col·laboració compartits per abordar reptes comuns en matèria de drets humans i lluita contra els discursos d'odi.

Obligacions del Departament d'Igualtat i Feminisme

El Departament d'Igualtat i Feminisme, a través de la Direcció General dels Drets Humans i Lluita contra els Discursos d'Odi, durà a terme les actuacions següents:

- a) Coordinar les línies estratègiques de finançament destinades a promoure polítiques antiracistes i la lluita contra els discursos d'odi en l'àmbit local.
- b) Prestar suport tècnic als ens locals per al desenvolupament i seguiment de les actuacions finançades.
- c) Vetllar per la coherència i l'alineació de les actuacions locals amb els principis rectors dels drets humans, amb un enfocament interseccional i comunitari.
- d) Fer el seguiment i l'avaluació de l'impacte de les actuacions subvencionades, per analitzar els resultats i introduir-hi millores futures.
- e) Integrar les actuacions dins del futur Pacte Nacional contra els Discursos d'Odi.

Perfil professional

Els perfils professionals que han de desenvolupar els projectes finançats han de complir els requisits següents:

- a) Títol universitari oficial o cicles formatius de grau superior en l'àmbit de les polítiques públiques esmentades.
- b) Coneixement de la normativa relacionada amb els drets humans i la no-discriminació.
- c) Capacitat de treballar en xarxa i coordinar agents diversos, en funció del projecte.
- d) Capacitat de comunicació, empatia i dinamització comunitària.

Condicions de la prestació

Les aportacions de la Generalitat s'han de destinar de manera íntegra a la contractació de projectes, campanyes, actes, formació, sensibilització o monitoratge que compleixin els objectius de la línia d'acció.

Cada ens local, d'acord amb el Departament d'Igualtat i Feminisme, ha de valorar la idoneïtat del projecte.

Els projectes poden incloure una o diverses de les actuacions següents:

- Accions formatives adreçades a personal tècnic municipal, cossos de seguretat, comunitats educatives, entitats o ciutadania en general.
- Campanyes de sensibilització o comunicació pública.
- Elaboració de protocols, circuits o guies de bones pràctiques.
- Accions de promoció del treball comunitari per compartir espais de coneixement i empatia per sensibilitzar, educar i treballar per a la defensa dels drets humans i l'antiracisme.

Finançament

Per tal de garantir una distribució equitativa i adaptada a les característiques territorials i demogràfiques, els recursos econòmics previstos en aquesta fitxa es reparteixen d'acord amb el tram de població i el tipus d'ens destinatari. Aquesta distribució té en compte tant els consells comarcals com els municipis, segons el nombre d'habitants del territori corresponent.

En concret, el Departament d'Igualtat i Feminisme farà la distribució dels recursos econòmics d'acord amb els criteris de nombre d'habitants residents als ens locals i seguint la ràtio següent:

- a) Els municipis de menys de 10.000 habitants, atesos mitjançant els consells comarcals, rebran 10.000 euros per consell comarcal.
- b) Els municipis d'entre 10.000 i 19.999 habitants rebran 9.000 euros per municipi.
- c) Els municipis d'entre 20.000 i 49.999 habitants rebran 13.000 euros per municipi.
- d) Els municipis d'entre 50.000 i 99.999 habitants rebran 23.000 euros per municipi.

Indicadors

Amb l'objectiu de valorar l'impacte dels projectes finançats i garantir la qualitat i l'eficàcia de les actuacions impulsades pels ens locals, es proposa el seguiment dels indicadors següents:

- a) Nombre de projectes implementats per municipi o consell comarcal en el marc de la línia de finançament.
- b) Nombre i tipologia d'activitats realitzades (activitats formatives, tallers, campanyes, accions comunitàries, etc.).
- c) Nombre de persones participants desagregades per sexe, gènere, edat, origen i altres variables de discriminació.
- d) Nombre de professionals formats en antiracisme i drets humans.
- e) Avaluació qualitativa de l'impacte del projecte en la comunitat, recollida mitjançant enquestes, entrevistes o altres eines.
- f) Generació de materials, protocols o recursos transferibles a altres territoris o serveis.

Cada ens local, d'acord amb el Departament d'Igualtat i Feminisme, ha de determinar el nombre d'indicadors que compleix de la fitxa.

Assoliment dels objectius

En el moment de la justificació anual, l'ens local ha d'informar del grau de compliment de les actuacions previstes en la sol·licitud, de forma que es pugui avaluar l'impacte del finançament rebut en l'assoliment dels objectius establerts en aquest annex de l'Acord marc.