LLEIDA MARXA

III Pla Municipal de Polítiques d'Igualtat de Gènere a Lleida

2017-2021



LA PAERIA

Ajuntament de Lleida

Edita: Ajuntament de Lleida - Regidoria de Polítiques d'Igualtat
© de l'edició: Ajuntament de Lleida - Regidoria de Polítiques d'Igualtat
DL L 475-2017
Imprimeix: Arts Gràfiques Bobalà, SL. · www.bobala.cat · bobala@bobala.cat · tel. 973 23 66 11



El treball conjunt entre l'Ajuntament de Lleida i una àmplia representació dels agents i actors socials de la ciutat, en especial, els liderats per dones, ha fet possible el III Pla Municipal de Polítiques d'Igualtat de Gènere de Lleida (2017-2021).

Tenim una societat civil plenament compromesa amb una aspiració tan universal com la plena igualtat i és la pròpia ciutat qui ha elaborat el document que guiarà les polítiques municipals en aquest àmbit. El Pla és fruit d'un procés àmpliament participatiu i en què s'han unit les sinergies de diferents col·lectius juntament amb la Comissió Tècnica d'Igualtat de l'Ajuntament de Lleida.

Els principis rectors d'aquest Pla són la igualtat de gènere i d'oportunitats entre homes i dones, la transversalitat de gènere, la participació cívica de les dones i el seu apoderament, és a dir, fer que les dones adquireixin o rebin els mitjans per enfortir el seu potencial en qualsevol àmbit o situació.

El pla vol aprofundir en la tasca que la ciutat ja ha fet per la igualtat efectiva i fer-ho amb accions més àmplies i diverses, amb la implicació del conjunt de la societat, tant homes com dones, i atorgant un paper important al col·lectiu LGTBI.

El pla preveu 75 actuacions que s'implementaran a la ciutat fins al 31 de desembre de 2021 i que s'estructuren en 6 eixos estratègics:

- Compromís amb la igualtat.
- Acció contra les violències masclistes.
- Drets i qualitat de vida.
- Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària.
- Reformulació dels treballs i els temps.
- Reconeixement del lideratge i la participació de les dones.

Lleida renova i actualitza el seu Pla Municipal de Polítiques d'Igualtat de Gènere amb una tercera edició profundament reflexionada i treballada amb els col·lectius ciutadans a qui agraeixo profundament el seu compromís i interès. El conjunt de la societat lleidatana ha de fer seus els principis d'aquesta nova guia perquè, junts, fem nous avenços en la igualtat de gènere a la ciutat de Lleida.

Àngel Ros Domingo
Alcalde de Lleida



A Lleida, les primeres actuacions municipals encaminades a la promoció de les dones, daten de l'any 1984, amb la creació de l'Àrea de la Dona, com a espai dins els Serveis Socials, per a informar i assessorar les dones sobre els seus drets i promoure la seva participació activa en la vida comunitària. En aquesta línia, l'any 1990 es constituïa el Consell Municipal de les Dones, com a òrgan de participació de les entitats i organismes d'àmbit social, cultural, polític i econòmic per a la consulta, l'estudi i l'assessorament per a la plena incorporació de les dones a la vida ciutadana i per a l'assoliment de la igualtat de gènere. Foren els primers passos en el disseny de polítiques de dones en l'àmbit municipal, que tindrien continuïtat en unitats específiques de Promoció de la Dona i, més endavant, a partir de l'any 2007, en la creació d'una Unitat Tècnica de Polítiques d'Igualtat.

És palès que els indicadors d'igualtat segueixen mostrant una realitat de relacions personals i socials asimètriques, que situen les dones en una posició de desavantatge respecte als homes, tant en l'accés, el control i l'exercici de drets, recursos i beneficis socials i econòmics, com en el seu desenvolupament personal. Es tracta, doncs, de situar la igualtat entre dones i homes com a dret fonamental de totes les persones. Lleida és un municipi pioner en la implementació de polítiques d'igualtat de gènere. L'any 2006 s'aprovava el primer Pla de Polítiques d'Igualtat de Gènere a Lleida (2006-2010), que tindria continuïtat el 2011 amb el segon pla, vigent fins al 2016. Actualment, amb el **III Pla Municipal de Polítiques d'Igualtat de Gènere a Lleida 2017-2021**, l'Ajuntament referma el seu compromís a fer de Lleida una ciutat plenament igualitària, mitjançant un marc de referència que estableix les línies estratègiques i els eixos d'actuació en què cal incidir durant els propers anys.

La implementació d'aquest pla comporta el repte de continuar assolint un major nivell d'igualtat al municipi de Lleida, tot integrant els principis d'igualtat de gènere, igualtat d'oportunitats entre dones i homes, transversalitat, interseccionalitat, participació i apoderament, per tal de situar Lleida a l'avantguarda en matèria d'igualtat de gènere. El pla neix amb la voluntat de ser una eina de treball oberta, dinàmica i participativa, tant per a la incorporació de la perspectiva de gènere i l'aplicació del principi de transversalitat de gènere en les polítiques internes de gestió, en els processos organitzatius i en la cultura institucional, com per a la implementació de polítiques d'igualtat de gènere adreçades al conjunt de la ciutadania, a les entitats i institucions localitzades al municipi.

Aquest **III Pla Municipal de Polítiques d'Igualtat de Gènere a Lleida 2017-2021** reflecteix la voluntat de continuar promovent canvis en les actituds individuals i en els valors socials a favor d'una igualtat real i efectiva en el nostre municipi.

Sara Mestres Llussà
Regidora de Polítiques d'Igualtat

ÍNDEX

Preàmbul 5

Diagnosi 7

- Informe final d'avaluació del II Pla Municipal de Polítiques d'igualtat de gènere a Lleida 2011-2016 7
- Detecció de necessitats 24

Procés participatiu d'elaboració del III Pla Municipal de Polítiques d'Igualtat de Gènere a Lleida 2017-2021 31

Marc jurídic i normatiu 35

- Context i legislació europea 36
- Context i legislació estatal 37
- Context i legislació autonòmica 37
- Context local 39

Principis rectors 41

- La igualtat de gènere 41
- La igualtat d'oportunitats entre dones i homes 41
- La transversalitat de gènere 42
- La interseccionalitat 42
- La participació 43
- L'apoderament 43

III PLA MUNICIPAL DE POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE A LLEIDA 2017-2021

Línies estratègiques i objectius generals

1. Compromís amb la igualtat de gènere 48

2. Acció contra les violències masclistes 50

3. Drets i qualitat de vida 52
3.1 Salut i qualitat de vida 52
3.2 Serveis a les persones 52
3.3 Disseny de ciutat, mobilitat i sostenibilitat 52

4. Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària 56
4.1 Drets de les persones lgtbi 56
4.2 Educació i formació 56
4.3 Cultura 57
4.4 Esports 57
4.5 Lleure 57

5. Reformulació dels treballs i dels temps 60
5.1 Harmonització dels temps i dels espais 60
5.2 Corresponsabilitat 60
5.3 Treball 60

6. Reconeixement del lideratge i la participació de les dones 62
6.1 Lideratge i participació de les dones en l'àmbit polític 62
6.2 Lideratge i participació de les dones en l'àmbit comunitari 62
6.3 Lideratge i participació de les dones en l'àmbit empresarial 62
6.4 Lideratge i participació de les dones en els àmbits cultural, esportiu i de lleure 63

Seguiment i avaluació 67

Glossari 69

Preàmbul

Un **Pla Municipal de Polítiques d'Igualtat de Gènere a Lleida** és una eina imprescindible per configurar una política d'igualtat en l'àmbit local i expressar el compromís de les persones responsables de la gestió municipal per fer realitat el principi d'igualtat d'oportunitats i d'equitat de gènere entre les dones i els homes al municipi de Lleida.

Tot pla estratègic és una eina de planificació que defineix les línies de treball d'una organització o institució durant un període de temps concret. És, alhora, marc conceptual i una guia d'implementació de les actuacions que s'han definit per assolir els objectius d'acció municipal i és també síntesi del procés de reflexió previ en què s'ha establert la missió de l'organització i la metodologia de treball a aplicar. Així mateix, s'entén per polítiques d'igualtat de gènere tota actuació encaminada a fer disminuir o desaparèixer les desigualtats i discriminacions de gènere encara existents a la ciutat. Posar en marxa un pla d'igualtat de gènere o de polítiques de dones requereix diversos esforços col·lectius i la implicació dels diferents actors socials. L'impuls de les institucions i la seva voluntat política, per bé que són prioritàries, no són suficients per assolir els canvis desitjats en les estructures no igualitàries de les societats contemporànies. Es tracta de transformar estructures i cultures de treball per donar resposta a les necessitats i expectatives de dones i homes, i conformar espais col·lectius més acollidors per a les dones, que valorin i facin seves la saviesa i l'experiència femenina.

El III Pla Municipal de Polítiques d'Igualtat de Gènere a Lleida 2017-2021 pretén ajustar-se a la realitat del municipi de Lleida i, per aquest motiu, la seva redacció és el resultat de l'anàlisi conjunta de les següents fonts d'informació: els materials de consulta i la normativa existent en matèria d'igualtat; la diagnosi a partir de l'informe d'avaluació del *II Pla Municipal de Polítiques d'Igualtat de Gènere a Lleida 2011-2016,* i les dades obtingudes en la detecció de necessitats, realitzada per les entitats en el marc del procés de participació ciutadana convocat per a l'elaboració d'un nou *Pla Municipal de Polítiques d'Igualtat de Gènere a Lleida.* Aquest procés participatiu ha possibilitat l'adhesió del teixit associatiu, dels agents socials i de professionals de les diferents administracions

públiques de la ciutat en la diagnosi i el disseny de noves propostes d'acció a partir de la constitució de sis comissions de treball. Aquest procés ha comptat amb la participació d'un centenar de persones, en representació de més de quaranta entitats, i s'ha desenvolupat de juny a novembre de 2016, en quatre sessions de treball dissenyades amb l'objectiu de conèixer la sensibilitat, les inquietuds, les iniciatives i les propostes d'actuació de les persones participants en el procés per tal d'assolir una igualtat de gènere real i efectiva a Lleida.

El III Pla Municipal de Polítiques d'Igualtat de Gènere a Lleida 2017-2021 dona continuïtat al propòsit —manifestat ja el 2006, amb l'aprovació del primer pla— de facilitar el desenvolupament de la societat lleidatana dins unes pautes de convivència més igualitàries. Es tracta de promoure nous models de referència no esbiaixats pel gènere assignat, és a dir, vol impedir que el sexe sigui un límit o condicionant de la llibertat individual. Per avançar en la igualtat real, que tingui en compte que les dones i els homes són diferents i viuen diversament la ciutat, es requereix un aprenentatge transversal que afecta tots els àmbits de les persones, així com un compromís i un canvi d'actituds globals que permetin obrir pas a un model de societat amb un major grau d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes. És una tasca a mitjà i llarg termini que demana un treball continuat de part de tothom. El contingut d'aquest tercer pla tracta de posar l'accent en aquelles situacions no igualitàries en gènere i s'articula al voltant de 6 línies estratègiques, 17 eixos d'actuació, 8 objectius generals i 46 d'específics, concretats en 75 accions que s'hauran d'anar implementant fins a finals del 2021. Tot el pla s'ha redactat amb la voluntat de contribuir a millorar la situació social, política, econòmica, cultural, familiar i personal de la ciutadania en general i la de les dones en particular, mitjançant l'aplicació del principi d'igualtat de gènere, l'apoderament de les dones i l'acció transversal.

Amb aquest nou pla, les polítiques de dones adquireixen protagonisme i suposen un repte, l'assoliment del qual requereix la complicitat i la col·laboració de tots els organismes, institucions i entitats que des de fa temps han manifestat el seu compromís envers una societat lleidatana inclusiva i igualitària en gènere.

Diagnosi

La diagnosi o estudi de situació s'ha dut a terme en dues fases:

- Informe final d'avaluació del *II Pla Municipal de Polítiques d'Igualtat de Gènere 2011-2016*, en què es detalla el nombre d'actuacions implementades, les dades d'aquestes actuacions, grau d'implementació del pla, els aspectes positius i els elements de millora detectats (vegeu pàgs. 7-24).
- Reunió de reflexió i debat, en el marc del procés participatiu convocat amb les persones/entitats adherides, en què a partir de les diferents aportacions, s'ha fet un recull de les necessitats detectades en matèria d'igualtat de gènere en cada un dels àmbits o eixos de treball. Totes les aportacions van quedar recollides en una acta i es resumeixen en aquest document (vegeu pàgs. 24-29).

INFORME FINAL D'AVALUACIÓ DEL II PLA MUNICIPAL DE POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE A LLEIDA 2011-2016

El *II Pla Municipal de Polítiques d'Igualtat de Gènere a Lleida 2011-2016* es va aprovar per unanimitat en el Ple municipal del 25 de febrer de 2011. És fruit d'una voluntat i un compromís polític, amb el propòsit de facilitar el desenvolupament de la societat lleidatana dins unes pautes de convivència més igualitàries. Es tracta de promoure nous models de referència no esbiaixats pel gènere assignat, és a dir, impedir que el sexe sigui un límit o condicionant de la llibertat individual. Per avançar en la igualtat real, que tingui en compte que les dones i els homes són diferents i viuen diversament la ciutat es requereix un aprenentatge transversal que afecta tots els àmbits de les persones, així com un compromís i un canvi d'actituds globals que permetin obrir pas a un model de societat amb un major grau d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

És un pla de municipi, és a dir de la ciutat i per a la ciutadania. Aquest II Pla ha esdevingut una eina imprescindible per configurar una política d'igualtat a escala local i expressa el compromís de

les persones responsables de la gestió municipal per fer realitat el principi d'igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes al municipi de Lleida, entenent per polítiques d'igualtat de gènere tota actuació encaminada a fer disminuir o desaparèixer les desigualtats i discriminacions de gènere encara existents a la ciutat.

Implementar el Pla Municipal de Polítiques d'Igualtat de Gènere requereix esforços col·lectius i la implicació dels diferents actors socials. L'impuls de les institucions i la seva voluntat política, per bé que són prioritàries, no són suficients per assolir els canvis desitjats en les estructures no igualitàries de les societats contemporànies. Una tasca a mitjà i llarg termini que, tot i els avenços assolits, continua demanant un treball continuat de part de tothom. En aquest sentit, i en aquests moments en què la vigència d'aquesta eina arriba al seu termini, cal fer una reflexió encaminada a ressaltar la importància de mantenir activa una eina que, a banda d'implementar la gran majoria de les 111 actuacions previstes, ha obert la possibilitat d'adhesió al pla d'algunes entitats locals, atès que, tot i que potser no van participar en el seu procés d'elaboració, desenvolupen línies d'intervenció social que també en reflecteix els objectius.

És per tot plegat que en l'apartat de valoració de les dades resultants es constata que el *II Pla Municipal de Polítiques d'Igualtat de Gènere a Lleida 2011-2016* ha esdevingut, en el seu conjunt, una eina útil per a l'assoliment de la igualtat real i efectiva entre dones i homes al municipi de Lleida; eina que, adaptada a les necessitats actuals, pot tenir continuïtat en un tercer pla a implementar durant els propers tres o quatre anys.

ESTRUCTURA DEL II PLA · Eixos estratègics, objectius generals i nombre d'actuacions previstes

1	**EIX TRANSVERSAL DE GÈNERE: L'Ajuntament com a agent impulsor de les Polítiques d'Igualtat de gènere a la ciutat. 12 actuacions**
	OBJECTIU GENERAL: Consolidar la implementació de la gestió transversal de gènere dins de l'Ajuntament de Lleida i fer de l'Ajuntament un agent impulsor de les Polítiques d'Igualtat de gènere a la ciutat.
2	**EIX ESTRATÈGIC: SALUT I BENESTAR. 10 actuacions**
	OBJECTIU GENERAL: Incorporar la perspectiva de gènere en els programes de foment d'estils de vida saludable.
3	**EIX ESTRATÈGIC: EDUCACIÓ I FORMACIÓ. 15 actuacions**
	OBJECTIU GENERAL: Impulsar la coeducació en els centres i espais educatius de la ciutat per afavorir la igualtat real i efectiva entre dones i homes.
4	**EIX ESTRATÈGIC: TREBALL I CONCILIACIÓ. 14 actuacions**
	OBJECTIU GENERAL: Fomentar l'ocupació femenina, afavorir polítiques empresarials d'harmonització de la vida personal, familiar i laboral i trencar amb els estereotips en les diferents tipologies i categories de treball.
5	**EIX ESTRATÈGIC: VIOLÈNCIA MASCLISTA. 13 actuacions**
	OBJECTIU GENERAL: Continuar treballant per a la prevenció, detecció, atenció i eradicació de la violència masclista.
6	**EIX ESTRATÈGIC: PARTICIPACIÓ I APODERAMENT. 12 actuacions**
	OBJECTIU GENERAL: Afavorir una participació i representació paritària de les dones i els homes en tots els àmbits socials i polítics que intervinguin en la vida del municipi.
7	**EIX ESTRATÈGIC: URBANISME, HABITATGE I MEDI AMBIENT. 16 actuacions**
	OBJECTIU GENERAL: Continuar dissenyant la ciutat tenint en compte les necessitats de la vida i construir un entorn que millori la qualitat de vida de les dones i els homes del municipi de Lleida.
8	**EIX ESTRATÈGIC: ESPORT. 8 actuacions**
	OBJECTIU GENERAL: Incorporar la perspectiva de gènere en la gestió dels equipaments esportius municipals i en la promoció de la pràctica esportiva entre la població.
9	**EIX ESTRATÈGIC: CULTURA I LLEURE 11 actuacions**
	OBJECTIU GENERAL: Assegurar la igualtat de gènere en l'accés a la cultura i el lleure i visualitzar els diferents models socials i culturals que reflecteixen la pluralitat de les dones i els homes actuals.

Total: 111 actuacions

SEGUIMENT I AVALUACIÓ

L'avaluació és un procés reflexiu d'indagació sobre la realitat que afecta, en aquest cas, les dones i els homes del municipi de Lleida. Tot pla ha de ser avaluat, ja que d'aquesta manera es pot conèixer, entre altres aspectes, la incidència, la repercussió i el grau de desenvolupament de les actuacions programades. El sistema de seguiment i avaluació del *II Pla Municipal de Polítiques d'Igualtat de Gènere a Lleida* es va orientar a obtenir informació contínua i immediata durant tot el procés de desenvolupament del pla. La constitució de la Comissió Tècnica d'Igualtat, amb la incorporació de personal tècnic designat per la pràctica totalitat de regidories i departaments municipals ha permès una recollida de dades sistematitzada i l'aplicació del principi de transversalitat de gènere en els diferent àmbits d'actuació i gestió municipal.

El seguiment i l'avaluació del pla s'ha anat fent durant tot el període de vigència del pla, i s'ha intensificat durant el 2016. Per facilitar aquest procés el pla preveia una sèrie d'indicadors a través dels quals el personal tècnic encarregat de l'impuls i execució de cada una de les actuacions ha pogut mesurar el grau de compliment dels compromisos adquirits i, en alguns casos, analitzar l'efectivitat de les mesures adoptades.

A partir de la implementació de cada una de les actuacions programades, s'ha elaborat una fitxa de seguiment que recull totes les dades que hi fan referència (què s'ha fet, qui ho ha impulsat o executat, quan s'ha fet, qui hi ha participat / com s'ha fet, què s'ha aconseguit, quina valoració se'n fa) i que desglossa els indicadors de seguiment específics previstos per a cada actuació. La Comissió Tècnica d'Igualtat, juntament amb responsables de les diferents entitats o agents locals adherits al pla, han estat les persones encarregades d'aportar periòdicamente a la tècnica de Polítiques d'Igualtat i coordinadora de la Comissió aquestes fitxes amb les corresponents dades. Cada una de les fitxes reportades es pot consultar a l'arxiu de la Unitat Tècnica de Polítiques d'Igualtat.

Igualment, al final del període de vigència del pla es preveia una **avaluació final interna** mitjançant l'elaboració d'aquest informe final que incorpora la valoració de les dades aportades en cada fitxa i elabora les conclusions que permetin definir properes línies d'actuació.

En el document annex es desglossa el mapa d'actuacions i indicadors de seguiment a través dels quals s'han recollit de manera sistematitzada totes les dades que han donat pas a les valoracions sobre els resultats que s'han estat obtenint en l'execució de cada una de les actuacions.

ANÀLISI I VALORACIÓ

Informe de seguiment i avaluació del II Pla Municipal de Polítiques d'Igualtat de Gènere a Lleida 2011-2016

Del seguiment i avaluació del II Pla Municipal de Polítiques d'Igualtat de Gènere a Lleida 2011-2016, se'n desprèn que el grau d'execució del pla es troba entorn del 94 % d'actuacions implementades.

Per eixos, es pot establir el següent grau d'execució:

EIXOS	ACTUACIONS	ACT. IMPLEMENTADES
TRANSVERSAL DE GÈNERE	12	12
SALUT I BENESTAR	10	10
EDUCACIÓ I FORMACIÓ	15	14
TREBALL I CONCILIACIÓ	14	14
VIOLÈNCIA MASCLISTA	13	13
PARTICIPACIÓ I APODERAMENT	12	12
URBANISME, HABITATGE I MEDI AMBIENT	16	12
ESPORTS	8	6
CULTURA I LLEURE	11	11
TOTAL ACTUACIONS	111	104

Percentatge global d'actuacions implementades 94%

VALORACIÓ QUANTITATIVA

Del total de 111 actuacions que inclou el pla, se n'han implementat 104, la qual cosa representa un percentatge d'execució del 93,7 %. Aquestes actuacions, implementades entre l'any 2011 i desembre de 2016, no totes s'han de donar per concloses, ja que la majoria corresponen a actuacions dissenyades amb voluntat de continuïtat en el temps, i amb la participació de diferents regidories, entitats o agents locals.

La diversitat del teixit associatiu lleidatà, el relleu de les persones de contacte en les diferents juntes directives, la complexitat i magnitud de l'organització municipal i de coordinació de les diferents àrees implicades són factors que comporten certes dificultats en la recollida i l'anàlisi exhaustiva de les dades de les actuacions implementades i en la posterior avaluació qualitativa dels resultats obtinguts, que estan en revisió constant.

En el document annex (Balanç Global - Mapa d'Indicadors del II Pla Municipal de Polítiques d'Igualtat de Gènere a Lleida 2011-2016) es detallen les dades quantitatives recollides en cada una de les fitxes de seguiment i avaluació de les 111 actuacions, reportades pel personal tècnic, l'agent local o l'entitat impulsora de l'actuació.

VALORACIÓ QUALITATIVA

Pel que fa a la valoració qualitativa global de les actuacions implementades, de manera general, es destaquen com a **punts forts**:

• La consolidació de la Comissió Municipal Tècnica d'Igualtat, amb la incorporació de personal tècnic en representació d'àrees municipals que encara no hi eren representades. Increment gradual de la sensibilització envers la importància de l'aplicació transversal de la perspectiva de gènere en l'actuació municipal.

• La millora del disseny de formularis, tríptics, webs, redacció d'informes, notícies, memòries, i altra documentació municipal, tenint en compte les pautes per a una comunicació visual i textual inclusiva, i amb l'ús de llenguatge no sexista; progressiva adaptació de la recollida de dades desagregades per sexe.

• La valoració qualitativa positiva de la majoria d'actuacions en tots els eixos, sobretot en els de salut i benestar, violència masclista, apoderament i lideratge, cultura i lleure, que permeten avançar en la sensibilització de la ciutadania envers la igualtat de gènere, i fer una aposta clara per la continuïtat i la consolidació d'aquestes actuacions.

• L'augment de la col·laboració per part de les entitats de dones i entitats del tercer sector en relació amb la difusió del pla i implicació en la seva implementació.

• Les noves adhesions a la implementació del pla, d'entitats que en el seu moment no van respondre a la invitació a formar part del procés participatiu per elaborar-lo.

En relació amb les actuacions no implementades, els motius principals que han impedit dur-les a terme fins al moment són:

• El canvi del context econòmic, polític i social des del moment en què es va aprovar el pla (2011) i al llarg del període de vigència, que ha comportat que actuacions que en el moment de disseny del pla es preveien viables, ara presentin dificultats d'implementació.

• El fet que el període de vigència del pla no arribava a 4 anys complets (vigència inicial del 25/02/11 al 31/12/14) i el plantejament d'objectius força ambiciosos, va comportar que durant el segon semestre de 2014 es constatés la necessitat de disposar de més temps per aprofundir en la seva implementació, atès que els canvis que es pretenen assolir amb un pla de Polítiques d'Igualtat de gènere requereixen temps i perseverància.

• Els relleus en els equips directius i en la gestió d'algunes de les entitats i organitzacions que es van adherir al procés participatiu d'elaboració i implementació del pla. En alguns casos han canviat les persones de referència i no ha estat possible contactar amb una nova persona interlocutora amb qui tirar endavant la implementació d'alguna actuació concreta.

• Les dificultats tècniques d'implementació, per manca de recursos econòmics o humans, o per manca de col·laboracions.

En general es constaten, doncs, els següents **elements de millora**:

• La revisió d'alguns dels indicadors de les actuacions, perquè inicialment es van formular en relació amb percentatges que, a la pràctica, esdevenen difícils de calcular; o bé en base a dades complexes de recollir, atesa la diversitat d'agents implicats en la implementació transversal d'una mateixa actuació en diferents àmbits o col·lectius.

• Cal intensificar el contacte amb algunes entitats per tal que s'impliquin més en la implementació del pla, especialment en totes aquelles actuacions que requereixen del compromís dels homes (per exemple actuacions encaminades a aconseguir més representativitat de les dones en les associacions, clubs esportius, empreses...).

• Malgrat que a nivell quantitatiu en alguns eixos totes les actuacions consten com a implementades, a nivell qualitatiu es constata que cal insistir en la importància que siguin actuacions duradores en el temps (per exemple, totes les relatives a les mesures per afavorir la conciliació de la vida laboral, familiar i personal).

• Cal aconseguir més compromís per part dels i les professionals de les àrees tècniques i collegis professionals de l'àmbit urbanístic per crear consciència que aplicar la perspectiva de gènere en el disseny de la ciutat i en la seguretat i accés als espais públics és un benefici per a les dones, i també per a la ciutadania en general.

VALORACIONS PER EIXOS ESTRATÈGICS

1. TRANSVERSAL DE GÈNERE

Les 12 actuacions previstes dins l'Eix transversal de gènere s'han posat en marxa amb bons resultats, en tant que s'ha aconseguit:

• Refermar el compromís envers la importància de les polítiques d'igualtat de gènere aplicades de manera transversal a tota l'actuació municipal.

• Expandir el grau de sensibilització en igualtat entre els i les treballadores de les diferents regidories, gràcies a la tasca de les persones que integren la Comissió Tècnica d'Igualtat, que són les que actuen com a referents en cada àrea.

• Avançar qualitativament en aspectes com la utilització d'un llenguatge inclusiu i no sexista en la redacció de documents i comunicats, així com en la transmissió de missatges no sexistes, a través dels diferents canals de comunicació i relació amb la ciutadania.

• Avançar en la recollida sistemàtica de dades desagregades per sexe.

• Ampliar el grau de coneixement entre les entitats i la ciutadania sobre el pla d'igualtat de gènere, així com l'adhesió d'aquestes a l'hora d'implementar conjuntament algunes de les actuacions.

No obstant això, el grau d'implentació no es pot considerar complet atès que alguna de les actuacions no s'ha pogut dur a terme completament, com és el cas de programar una sessió formativa en polítiques d'igualtat de gènere i acció positiva adreçada a càrrecs electes.

Així mateix, altres actuacions cal acabar-les d'implementar i/o ampliar-les o consolidar-les. Per exemple:

• Cal continuar insistint en la importància que la recollida de dades de manera desagregada per sexes ha de ser aplicada a totes les àrees, l'àmbit d'actuació de les quals sigui el servei a les persones, ja que aquesta dada és la que permet comprovar si s'està produint algun esbiaix de gènere.

• Acabar d'elaborar i aprovar el pla d'igualtat de gènere i d'igualtat d'oportunitats intern i també el protocol de prevenció d'assetjament sexual i/o per raó de gènere.

• Cal continuar revisant les diferents bases de convocatòries de subvencions i/o contractacions per tal que totes incloguin clàusules o criteris de valoració positiva per l'aplicació del principi d'igualtat en el projecte presentat i per la representació paritària en la Junta de l'entitat sol·licitant de subvenció o de l'empresa licitadora.

En aquesta línia s'hi s'està treballant intensament, ja que el pla de Responsabilitat Social Corporativa de l'Ajuntament de Lleida ja preveu mesures per a la contractació pública d'empresariat local i empreses proveïdores que incloguin clàusules de compromís envers l'aplicació del principi d'igualtat a l'empresa. Igualment, el Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Lleida, que està en fase d'elaboració i propera aprovació, serà una eina que posarà en relleu tota la tasca que en matèria d'igualtat de gènere s'està fent en benefici de tota la plantilla municipal.

Per tot plegat, és important que la majoria de les actuacions incloses en aquest eix transversal de gènere es continuïn implementant i tinguin continuïtat en el proper pla.

2. SALUT I BENESTAR

S'han implementat les 10 actuacions incloses en aquest eix. Es valoren positivament i se'n destaquen els següents:

Punts forts:

• La implementació de totes les actuacions amb la col·laboració transversal de les diferents àrees municipals implicades i de les entitats de salut del municipi, molt actives i sensibilitzades.

• La implicació de les persones que estan al capdavant de les entitats de salut tant en la posada en marxa d'iniciatives pròpies de l'entitat com de les actuacions vinculades al pla que contribueixen a difondre els serveis i recursos que hi ha al municipi.

• La complementarietat de les actuacions amb el Pla Municipal de Salut.

• La gran acceptació entre les dones –i homes– de totes les actuacions i programes encaminats a promoure la seva salut i benestar i la millora de la qualitat de vida.

Elements de millora:

• Caldria potenciar més activitats específiques adreçades a l'autocura dels homes.

• Cal fer promoció i consolidar inciatives i experiències de voluntariat com el Banc del Temps de Lleida o altres xarxes veïnals de suport que ofereixen serveis de cura i atenció a infants o persones dependents.

3. EDUCACIÓ I FORMACIÓ

En aquest eix, s'han implementat 14 de les 15 actuacions. Es valoren positivament i se'n destaquen els següents punts forts:

• La constatació dels beneficis d'aplicar eines de coeducació en totes les etapes educatives i de formació al llarg de la vida i en els espais de lleure d'infants, adolescents i joves.

• La iniciativa d'algunes escoles bressol i de les ludoteques municipals per fer formació a pares i mares en temes d'igualtat de gènere i sensibilització per a l'ús de joguines no sexistes des dels 0 anys.

• La inclusió de mòduls d'igualtat de gènere i d'oportunitats entre homes i dones en plans i accions formatives per a persones aturades.

• La bona acollida i la participació dels centres de secundària en activitats paral·leles relacionades amb els valors de la igualtat de gènere, trencament d'estereotips, noves masculinitats, prevenció de la violència masclista entre adolescents i joves, acceptació de la diversitat d'orientació sexual...

No obstant això, aquest és un dels eixos en què es constata que cal continuar treballant, com a pilar bàsic per a la igualtat de gènere. Es recullen com a elements de millora:

• Cal reprendre el contacte i la col·laboració amb els Serveis Territorials d'Ensenyament de la Generalitat a Lleida, per tal d'implementar algunes actuacions d'aquest eix del pla, que depenen de l'administració autonòmica.

• Cal intensificar el contacte amb les AMPA per aconseguir més complicitats en la implementació d'actuacions que tindrien més impacte en l'educació dels infants i adolescents i en el si de les famílies si hi hagués més participació de les mares i dels pares.

4. TREBALL I CONCILIACIÓ

En aquest eix estratègic, malgrat el context de crisi econòmica en què s'ha desenvolupat el pla, s'ha aconseguit posar en marxa les 14 actuacions incloses. Es destaquen com a punts forts:

• La consolidació de les convocatòries de microcrèdits adreçats a dones emprenedores per a l'autoocupació i la creació d'empreses promogudes per dones.

• L'increment de la sensibilització de les empreses locals envers els beneficis d'elaborar un pla d'igualtat.

• La col·laboració dels agents sindicals en la sensibilització i formació a les empreses en matèria d'igualtat de gènere i de drets de les dones.

• El suport municipal a la iniciativa de plataformes com Slow Shop per a la conciliació de la vida laboral, familiar i personal de les persones que treballen en el sector comerç.

Per altra banda, es constata que en aquest àmbit resta molta feina per fer i cal intensificar o replantejar algunes de les actuacions, per la qual cosa es recullen els següents elements de millora:

• Caldria aprofitar l'entrada en vigor de la llei catalana per a la reforma horària a fi de dissenyar conjuntament amb altres administracions i agents locals més actuacions encaminades a la implicació dels homes en el repartiment equitatiu de les tasques domèstiques i de cura d'infants i persones dependents, així com altres mecanismes que facilitin la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

• Continuar promovent actuacions encaminades a afavorir la inserció sociolaboral de les dones.

• Es continua constatant que existeix una bretxa salarial de gènere i un sostre de vidre, per la qual cosa cal continuar dissenyant actuacions encaminades a la superació d'aquestes desigualtats.

5. VIOLÈNCIA MASCLISTA

L'eix estratègic de lluita contra la violència masclista és un dels àmbits en què es constata més participació i implicació per part de tots els agents socials involucrats. S'han acomplert les 13 actuacions programades. Es constaten com a punts forts:

• L'augment gradual de la consciència col·lectiva de la problemàtica de la violència masclista i de la importància de transmetre un missatge de rebuig total a qualsevol forma de violència contra les dones.

• La consolidació de la col·laboració institucional per a l'abordatge integral de totes les formes de violència masclista gràcies al treball en xarxa.

• L'increment a la Comissió d'Avaluació i Seguiment (CAiS) de professionals, en representació d'entitats que treballen en l'atenció a les dones en situació de violència masclista.

• La coordinació dels serveis socials i el treball transversal municipal per a la millora dels mecanismes de detecció i d'atenció integral a dones i els seus fills i filles en situació de violència masclista.

No obstant això, atès que aquesta violència és estructural i es manifesta de moltes maneres, cal continuar treballant per eradicar-la i es proposen elements de millora:

• Continuar insistint en la sensibilització i prevenció de la violència masclista des dels 0 anys, i especialment entre adolescents i joves, i promoure mesures de prevenció de les agressions i actituds sexistes en espais de lleure i d'oci nocturn.

• Ampliar els tallers de prevenció de les relacions abusives i de promoció del bon tracte en totes les etapes educatives.

• Introduir estratègies i accions de sensibilització per a la prevenció de l'lgtbifòbia (actuació vinculada amb l'eix d'Educació).

6. PARTICIPACIÓ I APODERAMENT

En aquest eix s'han posat en marxa les 12 actuacions programades, tot i que amb resultats diversos.

Com a punts forts es destaquen:

• La consolidació del Consell Municipal de les Dones com a espai de debat i d'intercanvi entre les entitats de dones del municipi, i l'increment d'entitats de dones que tenen representació en aquest consell.

• L'augment gradual de les dones en els espais de participació ciutadana i en la representativitat de les entitats cíviques.

• El treball transversal amb altres regidories per donar suport i fer visibles les aportacions de les dones en àmbits tradicionalment ocupats pels homes.

• L'interès d'algun col·lectiu de dones migrades a participar activament en el teixit associatiu femení i dur a terme actuacions juntament amb l'àrea d'Igualtat.

Com a elements de millora es proposa:

• Continuar insistint en la implicació i el compromís de les juntes directives d'entitats, associacions, clubs esportius, empreses... per tal d'avançar en la representació paritària de les entitats i organitzacions.

• Aconseguir incrementar el nombre de dones joves que es vinculen a entitats de dones ja consolidades per facilitar el relleu intergeneracional al capdavant de les respectives juntes directives.

• Aconseguir equilibrar la presència pública d'homes i dones en representació de les administracions públiques, agents sindicals, teixit associatiu...

• Donar més veu i més visibilitat a més dones del municipi i reconèixer els seus èxits professionals, esportius, culturals...

7. URBANISME, HABITATGE I MEDI AMBIENT

Urbanisme, Habitatge, Mobilitat i Medi Ambient és l'eix estratègic en què les actuacions incloses en el pla han quedat menys desenvolupades i, fins i tot, algunes sense implementar, especialment en l'àrea d'urbanisme, com es constata en el document annex.

No obstant això, es pot destacar algun element positiu:

• L'aplicació de la perspectiva de gènere en la remodelació d'algunes zones de la ciutat (eliminació de murs, rebaixos de les voreres, millores en l'ellumenat públic) per tal de fer-la més segura i accessible.

• Incorporació de noms de dones il·lustres en el nomenclàtor dels carrers de la ciutat.

Es recullen com a elements de millora:

• Aconseguir la implicació de les àrees tècniques i dels col·legis professionals, en la importància d'incorporar la perspectiva de gènere en els àmbits d'urbanisme, seguretat, habitatge i medi ambient per fer que la ciutat sigui més igualitària i respongui més a les necessitats de dones i homes.

• Continuar insistint en la importància que el personal tècnic municipal faci formació obligatòria en matèries específiques com la incorporació de la perspectiva de gènere en el disseny urbanístic dels espais públics i privats.

• Tenir més en compte les aportacions dels grups de dones en relació amb les seves necessitats pel que fa a l'ús de l'espai públic i a la mobilitat (freqüències i rutes del transport públic, carril bici, revisió de l'enllumenat, col·locació de contenidors de reciclatge...).

• Tenir en compte i donar prioritat a les necessitats d'habitatge de les dones en situació de vulnerabilitat.

8. ESPORTS

En aquest eix, s'han implementat 6 de les 8 actuacions previstes. Com a punts forts destaquen:

• La consolidació dels programes i activitats municipals i d'iniciativa privada que fomenten l'activitat física i la pràctica esportiva entre la població femenina.

• L'increment dels programes de promoció de l'esport base, sense estereotips de gènere, en grups mitxos.

• L'augment gradual de les entitats que incorporen la perspectiva de gènere en el disseny i la planificació d'activitats esportives adreçades a dones i també a la pràctica esportiva en família.

• Les iniciatives d'algunes entitats encaminades a fer visibles els èxits esportius femenins.

Es recullen els següents elements de millora:

• Cal buscar noves estratègies i aprofitar els avantatges de les xarxes socials per augmentar la difusió i el reconeixement dels èxits esportius de les noies / dones esportives. Igualment cal més implicació dels mitjans de comunicació local.

• Impulsar campanyes de sensibilització amb les federacions esportives per incorporar dones en els espais en què estan infrarepresentades (arbitratge, gestió o direcció d'equips...) i equilibrar la presència de dones i homes en les juntes directives dels clubs.

9. CULTURA I LLEURE

La cultura i el lleure és un dels eixos estratègics del pla en què es visibilitza més la implementació de les 11 actuacions previstes, atès que s'està treballant de manera transversal amb perspectiva de gènere des dels diferents equipaments culturals municipals.

Els punts forts són:

• La implicació dels agents responsables de les programacions culturals, amb la incorporació d'espectacles, creacions artístiques... protagonitzades i/o produïdes per dones.

• L'increment de l'oferta d'activitats culturals adreçades a la participació conjunta dels diferents membres familiars.

• La consolidació de les actuacions encaminades a la recuperació i visibilització de les creacions artístiques de les dones i de les seves aportacions a la història de la ciutat.

No obstant això, es continuen constatant esbiaixos de gènere i continguts sexistes, sobretot en el sector de la cultura audiovisual (lletres de cançons, publicitat, videoclips...) la qual cosa evidencia la necessitat d'introduir elements de millora, si més no amb vista a detectar aquests continguts i denunciar-los.

Elements de millora:

• Fer més difusió sobre els diferents canals existents per a la denúncia de continguts sexistes en la publicitat, la premsa i els programes audiovisuals.

• Continuar promovent accions que facilitin l'accés de les dones a l'oferta cultural de la ciutat (descomptes, invitacions...).

• Continuar afavorint l'accés de les dones, en especial les que es troben en situació de vulnerabilitat, a les creacions culturals i artístiques que es programin a la ciutat.

CONCLUSIÓ

De la valoració quantitativa elaborada a partir de les fitxes de seguiment i avaluació de cada una de les 111 actuacions i del recull de dades extretes a partir dels indicadors establerts per a aquestes actuacions (document annex), juntament amb la valoració qualitativa de cada un dels eixos estratègics, es pot concloure que el II Pla Municipal de Polítiques d'Igualtat de Gènere a Lleida 2011-2016 ha esdevingut una eina pràctica i eficaç per a l'assoliment d'un major nivell d'igualtat entre dones i homes al municipi. La gran majoria d'actuacions s'han implementat i s'estan duent a terme amb continuïtat; els canvis s'estan produint, tant de manera transversal des de les diferents àrees municipals, com des de les entitats i agents socials, atès els beneficis que se'n deriven.

Tanmateix, aquesta igualtat de gènere no està completament assolida. Els objectius del pla eren força ambiciosos i els canvis en profunditat no s'assoleixen de cop, amb actuacions amb data d'inici i final, sinó amb actuacions duradores, que comportin un modelatge constant i continuat del pensament, les actituds i els comportaments d'homes i dones, nois i noies, nens i nenes.

És per això que des de la Unitat Tècnica d'Igualtat, es proposa que el contingut del *III Pla Municipal de Polítiques d'Igualtat de Gènere a Lleida*, 2017-2021, introdueixi tots els elements de millora recollits en aquest informe, juntament amb les necessitats detectades per les entitats que participen en el procés participatiu d'aquest tercer pla.

Cal posar en valor els avenços assolits i la importància de consolidar-los. Tenint en compte que moltes de les actuacions, en tots els eixos, se seguiran implementant, perquè la seva continuïtat és clau en l'assoliment final dels objectius generals, es proposa que el nou pla fixi més la mirada en aquelles actuacions que no s'han arribat a desenvolupar, per redefinir-les, reformular-les i/o adequar-les al nou context social i econòmic. Per això, caldrà valorar conjuntament amb la Comissió Tècnica d'Igualtat, la possibilitat d'elaborar el nou pla amb menys nombre d'actuacions concretes, però amb més intensitat de les actuacions a implementar durant els propers anys.

Les aportacions de les entitats adherides al procés participatiu convocat per a l'elaboració d'aquest tercer pla, seran també clau, per tal de fer èmfasi en la correcció de les desigualtats detectades, mitjançant la revisió dels objectius generals i específics i en la proposta d'actuacions concretes. Igualment, serà clau el compromís de totes les entitats, no només en aquesta proposta d'actuacions, sinó en l'impuls, el lideratge i la implementació conjunta d'aquelles mesures o accions que els pertoqui d'acord amb el seu àmbit d'actuació.

DETECCIÓ DE NECESSITATS[1]

EN IGUALTAT DE GÈNERE A LLEIDA PER ÀMBITS:

SALUT I BENESTAR

- Recuperar el Servei de Planificació Familiar.
- S'hauria d'impartir educació afectivosexual des d'educació primària.
- Donar a conèixer el pla municipal d'igualtat de gènere i el protocol d'atenció a les dones víctimes de violència masclista.
- Falta més formació en autocura a la llar adreçada a persones grans.
- Falta una avaluació d'impacte de les actuacions del pla actual.
- Falta més prevenció de l'lgtbifòbia i promoure el respecte cap a totes les orientacions sexuals, identitats i manifestacions de gènere.
- Caldria promoure l´ús d'un llenguatge no homofòbic.
- Falta més formació en temes d'igualtat, afectivitat i LGTBI a professionals.
- Manca treballar més les emocions amb els homes.
- Falten espais de guarda d'infants menors de 3 anys, per afavorir l'autocura de les mares.
- S'hauria de promoure l'educació envers la menopausa i parlar-ne més obertament.

1. D'acord amb les aportacions dels grups de treball del procés participatiu recollides en les actes de les reunions dels dies 20 i 22 de setembre de 2016.

EDUCACIÓ I FORMACIÓ

• Encara existeix tractament diferenciat o discriminació entre homes i dones, en alguns àmbits de la vida de les persones, com és l'esport.

• Cal continuar la conscienciació des de l'escola bressol.

• Les persones transsexuals pateixen molt en el treball ja que no hi ha inserció laboral, i hi ha un fort rebuig; en general, els instituts de secundària no són espais segurs per a persones LGTBI. Manca tolerància a la diversitat sexual. Hi ha discriminació. No estan normalitzades les diferents situacions.

• Es treballa molt la diversitat ètnica, però no l'acceptació del col·lectiu LGTBI, en especial de les persones transsexuals.

• Hi ha problemes en la inserció de les persones transsexuals.

• Falta normalitzar la diversitat familiar actual, perquè hi ha molts models de famílies que no queden reflectits. Falta una normalització de la diversitat dels nous models de famílies, per exemple en els formularis d'inscripció a activitats familiars, en els textos de les convocatòries, en les autoritzacions...

• Cal continuar treballant en la prevenció i en la detecció d'actituds masclistes en adolescents o gent jove (14-17 anys), molt influenciada per les xarxes socials o per la cultura audiovisual molt masculinitzada, amb lletres sexistes.

• Manca més formació i implicació del professorat en temes d'igualtat de gènere i coeducació perquè tinguin més incidència en l'alumnat de totes les edats.

TREBALL I CONCILIACIÓ

• Hi ha poca presència de les dones en alguns sectors professionals i laborals.

• Cal corregir desigualtats en l'àmbit laboral, sobretot en el sector comercial, en què hi ha predomini de dones assalariades.

• Caldria reformar els horaris laborals d'aquest sector.

• Caldria publicitar més la línia d'ajuts (microcrèdits) per al foment de l'emprenedoria femenina i la creació de noves empreses promogudes per dones. Cal continuar donant suport i visibilitat a l'emprenedoria femenina.

• Manca molta formació en temes d'emprenedoria. Calen més accions positives envers les dones i l'emprenedoria. Manca agilitat en la tramitació de permisos, llicències d'obres...

• Hi ha dificultats per conciliar vida laboral, familiar i personal. Manquen més mesures de conciliació en l'àmbit laboral per afavorir la promoció de les dones i també que siguin empresàries.

• Cal anar modificant el llenguatge i la manera d'expressar-se, per superar frases com "el meu marit m'ajuda"; és un problema cultural que costa de transformar.

• Fa falta incidir en la formació a les empreses i la implantació de més plans d'igualtat i, sobretot, informar a treballadors i treballadores.

• En els PIO i en els protocols de prevenció de l'assetjament sexual i/o per motiu de sexe, cal tenir en compte tots els matisos que incloguin la diversitat sexual.

• Caldria incidir més en les empreses perquè contractin dones víctimes de violència masclista.

• Cal implicar més els homes en l'educació i la cura dels infants i en el repartiment igualitari de les tasques de la llar.

• S'hauria de premiar les empreses que apliquin mesures de conciliació.

PARTICIPACIÓ, APODERAMENT I LIDERATGE

• Manca lideratge i visibilitat de les dones en l'àmbit laboral.

• En relació amb la participació de les dones i la seva representativitat en les Juntes directives de les entitats es continuen detectant moltes mancances, manca de paritat i molt poca visibilitat de les dones (molts homes i poques dones a les fotos). Existeixen barreres masclistes que frenen la incorporació de les dones a les juntes directives.

• Manca més promoció dels tallers de noves maternitats per a homes.

• Poca valoració social dels treballs a la casa i de cura d'infants i persones dependents. Caldria promoure campanyes publicitàries que generessin impacte sobre aquest tema.

• Gairebé nul·la presència de les dones en els mitjans de comunicació, per exemple en les tertúlies televisives o de ràdio.

• No existeix un protocol de prevenció de l'assetjament de les agressions masclistes a les festes majors. Cal més suport municipal a la campanya "No és no" per evitar agressions sexuals.

• Cal que el Projecte Nits Q, que promou un oci nocturn saludable, inclogui també tot el tema de prevenció d'actituds i agressions sexistes o lgtbifòbiques.

• Els establiments d'oci nocturn que reben el distintiu Nits Q, caldria que fossin més paritaris i igualitaris en gènere i evitessin la promoció de les dones com a objecte (per exemple, les campanyes d'entrada gratis per a dones).

• Continua mancant apoderament per part de les dones: impulsar-les perquè formin part d'entitats (associacionisme femení, AMPAs, àmbit laboral...) i que creguin que poden estar al capdavant.

• Existeixen limitacions de la presència femenina en els espais públics per causes culturals i de baixa autoestima.

• Manca suport al lideratge i més visualització i/o suport als col·lectius de persones gais, lesbianes, transsexuals...

• També manca més visibilització de la diversitat de les dones.

MOBILITAT, URBANISME I MEDI AMBIENT

• Encara hi ha carrers en què caldria fer-hi remodelacions a les voreres per eixamplar-les i afavorir la mobilitat de persones amb cadira de rodes, cotxets de bebè o carrets de la compra.

• Caldria fer una anàlisi acurada de l'enllumenat públic als barris. Es detecten queixes de manca d'il·luminació en alguns espais, que generen sensació de foscor i inseguretat entre les dones.

• Les dones, com a principals usuàries del transport públic, es queixen que els autobusos tarden molt a arribar als barris. Es detecta que molta més gent seria usuària del transport públic si s'adaptés millor a les necessitats de les persones.

• Caldria, però, fer una enquesta entre les persones que no utilitzen el transport públic per conèixer-ne les causes.

• Les dones que han d'agafar l'autobús i porten un cotxet de bebè i bosses, tenen moltes dificultats, especialment si el bus ja té ocupades les dues places adaptades de què disposa, perquè no s'hi pot pujar i ha d'esperar el següent, amb la consegüent pèrdua de temps que això comporta.

• Caldria ampliar l'horari de trajecte nocturn, sobretot en els autobusos que van fins als barris. Es detecta que l'horari diürn acaba massa aviat.

• S'hauria de fer un registre dels espais públics en què es produeixen agressions sexistes o masclistes (a partir de les dades recollides en les denúncies), per poder treure'n conclusions en relació amb si aquest carrer o plaça no tenia les suficients condicions de seguretat.

• Cal fer tallers als barris per la possible redistribució de les parades d'autobús als barris.

• S'han d'incrementar el nombre d'habitatges de protecció social per a famílies amb pocs recursos, dones en risc d'exclusió o en situació de violència masclista.

• Cal fer més confortable i segura la mobilitat per la ciutat, adequant més zones de trànsit a velocitat reduïda, millores en el carril bici i ampliació de la regulació semafòrica en verd per a vianants.

VIOLÈNCIA MASCLISTA

• Es constata cert desconeixement entre la ciutadania i les entitats del Protocol d'Atenció a les Dones en situació de violència masclista a Lleida.

• Cal incrementar les possibilitats de feina i d'habitatge per a dones en situació de violència masclista.

• Caldria insistir en la importància d'escolarització i la formació de noies adolescents d'ètnia gitana, per evitar desigualtats en relació amb els nois de la mateixa edat i ètnia.

• Cal treballar més amb els homes en temes de prevenció de violència masclista.

• S'ha de fer molta més prevenció de relacions tòxiques i no igualitàries, incloent grups de dones i homes alhora. Caldria incorporar aquests temes dins la comunitat educativa, per exemple a través del Consell Municipal d'Educació, i també amb la gent gran.

- Fa falta un Observatori de la Igualtat.
- Falta una avaluació d'impacte sobre els tallers de prevenció.
- Crear un número d'atenció telefònica sobre violència masclista en l'àmbit municipal.
- S'ha d'incidir més en el treball per a la prevenció de la violència sexual.
- Caldria revisar els torns de visites amb els pares agressors.
- Cal fer més formació adreçada a juristes.

ESPORTS

- Poca presència de l'esport femení en els mitjans de comunicació.
- Dificultats d'integració per part d'algunes dones d'ètnia musulmana.
- Promocionar els esports mixtos, com per exemple el korfbal.
- Plantejar alguna activitat física a les ludoteques, per conciliar la pràctica esportiva amb la cura del nadó. Conjuntament amb entitats de la nostra ciutat que ja promouen aquest tipus d'activitats.
- Donar suport, des de l'Ajuntament, a les entitats que organitzen activitats esportives adreçades a les dones.
- Potenciar la participació de les nenes en les competicions esportives escolars.
- Participació en les Escoles Municipals Específiques dels pares i les mares.

CULTURA I LLEURE

- Cal incidir en la presència de les dones en els mitjans de comunicació.
- Cal tenir els indicadors dels hàbits culturals amb dades desagregades per sexe.
- Cal fomentar estudis o treballs de recerca sobre les aportacions de les dones en el món cultural.
- Hi ha poca oferta d'activitats culturals o de lleure per gaudir en família.

apoderamiento

Procés participatiu d'elaboració del III Pla Municipal de polítiques d'igualtat de gènere

El Consell Municipal de les Dones, en el plenari de 13 d'abril de 2016, va donar el vistiplau a l'inici d'un procés de participació ciutadana per a l'elaboració del *III Pla Municipal de Polítiques d'Igualtat de Gènere a Lleida.* La convocatòria a formar part d'aquest procés participatiu dissenyat per la Regidoria de Polítiques d'Igualtat de l'Ajuntament de Lleida, es va posar en marxa el mes de maig, mitjançant invitació a les entitats i grups de dones, entitats cíviques i de salut, agents socials i persones interessades en les Polítiques d'Igualtat de gènere. També hi ha participat el personal tècnic que integra la Comissió Tècnica d'Igualtat i altres tècnics i tècniques de les diferents àrees municipals com a persones expertes en els diferents eixos d'actuació previstos. Aquest procés de participació ciutadana ha pretès conèixer quina és la sensibilitat i les inquietuds de les persones i entitats de la ciutat. Es volien conèixer les seves principals preocupacions, els recursos positius que creuen que la ciutat ja ofereix i els elements que més dificulten la resolució de les desigualtats de gènere encara existents a la ciutat.

PROCÉS PARTICIPATIU

- Obrir un **període de reflexió** sobre les **polítiques d'igualtat de gènere**
- Debatre en **6 comissions de treball** els temes que es consideraven més rellevants**:**
  - **Salut i benestar**
  - **Educació, formació, treball i conciliació**
  - **Participació, apoderament i lideratge**
  - **Mobilitat, urbanisme i medi ambient**
  - **Violència masclista**
  - **Esports, cultura i lleure**

• Establir una **metodologia de treball qualitativa** amb el grup com a principal unitat de treball per:

Detectar necessitats: diagnosi.

Definir els objectius que s'haurien d'aconseguir.

Proposar actuacions concretes per assolir els objectius marcats.

FASES del PROCÉS

I. **Formalització**, convocatòria i explicació del procés participatiu. Recollida d'adhesions i constitució de les comissions de treball (abril-maig 2016)

II. **Reflexió** sobre les polítiques d'igualtat de gènere a la ciutat: 4 sessions de treball de les comissions (juny-novembre 2016)

III. **Síntesi** de les aportacions i elaboració de conclusions (desembre 2016-febrer 2017)

PROCÉS DE PARTICIPACIÓ CIUTADANA
ELABORACIÓ DEL III PLA MUNICIPAL DE POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE A LLEIDA 2017-2021



ADHESIONS AL PROCÉS PARTICIPATIU

Al procés participatiu s'hi van adherir un **centenar de persones**, en representació de **quaranta entitats** del teixit associatiu que van designar representació per a una o vàries de les comissions de treball relacionades amb el seu àmbit d'actuació. En aquestes comissions també hi havia **26 tècnics i tècniques** en representació de les diferents regidories. A totes les persones que hi van participar se'ls demanava que hi intervinguessin des d'una triple vessant: a) com a professionals (treballadors/es, estudiants, mestresses de casa…); b) com a membres/representants d'una associació/entitat; c) com a ciutadans i ciutadanes particulars.

LA TAULA DE COORDINACIÓ

La Taula de Coordinació estava formada per representants de cadascuna de les sis Comissions de Treball, una de les quals actuava com a dinamitzadora i secretària, i per la tècnica de Polítiques d'Igualtat que actuava com a coordinadora de les sessions del procés participatiu.

Funcions de la coordinadora

1. Dissenyar la metodologia de treball del procés participatiu, establir els objectius i les dinàmiques de grup per a cada una de les sessions.

2. Convocar la Taula de Coordinació i les sessions de treball.

3. Recopilar i sintetitzar la informació obtinguda en cada sessió.

4. Redactar i consensuar el document base del III Pla Municipal de Polítiques d'Igualtat de Gènere i exposar-lo al Plenari d'Entitats i al Consell Municipal de les Dones.

Funcions de la Taula de Coordinació

Organitzar i dinamitzar les diferents sessions de treball.

Recollir i sintetitzar les diferents aportacions i redactar les actes de cada sessió.

Marc jurídic i normatiu

CONTEXT INTERNACIONAL: LES NACIONS UNIDES

1945: Declaració Universal dels Drets Humans: "Tothom té dret a tots els drets i les llibertats proclamats en aquesta Declaració, sense cap distinció de raça, color, sexe..."

1975: Decenni de les dones / I Conferència Mundial de Mèxic / Any Internacional de les Dones.

1979: CEDAW (Conveni per a l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra les Dones).

1995: IV Conferència Mundial de les Dones (Beijing): Plataforma d'Acció i aparició del principi de transversalitat de gènere (*gender mainstreaming*) com a instrument per dur a terme polítiques de gènere.

1998: Declaració Mundial sobre les Dones en els Governs Locals.

2000: Revisió de la Plataforma d'Acció de Beijing: Assemblea General Extraordinària de les Nacions Unides: Beijing +5.

2005: Revisió de la Plataforma d'Acció de Beijing: Assemblea General Extraordinària de les Nacions Unides: Beijing +10.

2010: Revisió de la Plataforma d'Acció de Beijing: Assemblea General Extraordinària de les Nacions Unides: Beijing +15.

2011: Inauguració de l'agència UNWomen (ONU Dones), entitat creada per l'Assemblea de les Nacions Unides, per a la igualtat de gènere i l'apoderament de les dones.

CONTEXT I LEGISLACIÓ EUROPEA

1957: Tractat de Roma-art. 119: igualtat salarial entre dones i homes (actual article 141 TUE).

Anys setanta: Aprovació de directives sobre igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral i de la seguretat social (Directiva 75/117/CEE, Directiva 76/207/CEE, Directiva 79/7/CEE).

1982: Inici dels programes comunitaris / Estratègia marc sobre igualtat entre dones i homes (2001-2005) / V Programa marc (2001-2006) / Pla de treball per a la igualtat entre dones i homes 2006-2010 / Inici de les accions positives (76/207).

1995: Carta Europea de les Dones a la Ciutat.

1996: Aposta per la gestió transversal de gènere (*gender mainstreaming*) a partir de la Comunicació 96/67: "Integrar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el conjunt de les polítiques i accions comunitàries."

1997: Aprovació del Tractat d'Amsterdam (TUE):

art. 2: estableix la promoció de la igualtat entre dones i homes com a objectiu de la UE.

art. 3.2: obliga la UE al compliment dels seus objectius, a tractar d'eliminar les desigualtats i promoure la igualtat entre dones i homes.

2002: Aprovació de la Directiva 2002/73 del Parlament Europeu i del Consell que modifica la Directiva 76/207/CEE, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes en l'accés al treball, la formació, la promoció professional i les condicions de treball.

2007: Any de la Igualtat d'Oportunitats / Creació de l'Institut Europeu d'Igualtat de Gènere.

2010: La Carta de la Dona —COM(2010)78—/ Estratègia per a la igualtat entre dones i homes 2010-2015 —COM(2010) 491 final—.

2011: Pacte Europeu per la Igualtat de Gènere (2011-2020).

CONTEXT I LEGISLACIÓ ESTATAL

1983: Creació de l'Instituto de la Mujer.

1988: I Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres (1988-1990).

1998: I Plan de Acciones contra la Violencia Doméstica (1998-2000).

1999: Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

2003: Llei 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.

2004: Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

2005: Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado.

2006: Aprovació de la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en situación de dependencia.

2007: Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

2007: Plan estratégico de igualdad de oportunidades (2008-2011) / Plan para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres en el medio rural.

CONTEXT I LEGISLACIÓ AUTONÒMICA

1987: Decret 25/87 de Creació de la Comissió Interdepartamental de Promoció de la Dona.

1989: Llei 11/1989, de 10 de juliol, de Creació de l'Institut Català de la Dona i del Consell Nacional de les Dones de Catalunya. / I Pla d'actuació del Govern de la Generalitat de Catalunya per a la igualtat d'oportunitats per a les dones 1989-1992.

1994: I Pla d'actuació del Govern de la Generalitat de Catalunya per a la igualtat d'oportunitats per a les dones 1994-1996.

1998: III Pla d'Actuació del Govern de la Generalitat per a la igualtat d'oportunitats per a les dones 1998-2000.

2001: Llei 4/2001 de la Generalitat de Catalunya que recull que totes les disposicions legislatives hauran d'anar acompanyades d'un informe d'impacte de gènere. / IV Pla d'Actuació del Govern de la Generalitat per a la igualtat d'oportunitats per a les dones 2001-2003.

2005: Programa per a l'abordatge integral de les violències contra les dones (2005-2007). / Llei 11/2005, de 7 de juliol, per la qual l'Institut Català de les Dones passa a denominar-se Institut Català de les Dones. / V Pla d'acció i desenvolupament de les polítiques de dones a Catalunya 2005 – Pla de polítiques de dones del Govern de la Generalitat de Catalunya 2008-2011.

2006: Acord de Govern de 14 de març relatiu a la producció i el desenvolupament d'estadístiques desagregades per sexe.

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

2010: Projecte de Llei per a una nova ciutadania i per a la igualtat efectiva de dones i homes.

2012: VI Pla de Polítiques de Dones del Govern de la Generalitat de Catalunya 2012-2015 – Institut Català de les Dones - Generalitat de Catalunya.

2014: Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

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

CONTEXT LOCAL

Ajuntament de Lleida:

1990: Aprovació en el Ple Municipal de 29 de juny de la creació del Consell Municipal de les Dones.

2006: Aprovació en el Ple Municipal de 28 de juliol del I Pla Municipal de Polítiques d'Igualtat de Gènere a Lleida 2006-2010.

2007: Creació de la Regidoria de Polítiques d'Igualtat.

2008: Ratificació en el Ple Municipal de 28 de novembre de la signatura del Protocol d'Atenció a les dones en situació de violència masclista al municipi de Lleida.

2008: Aprovació en el Ple Municipal de 28 de novembre del Pla Local d'Inclusió Social (PLIS).

2010: Ratificació en la Junta de Govern Local de 29 de juny de l'Acord d'Aprovació del Procediment de coordinació institucional per al despeglament del circuit de la demarcació de Lleida per a l'abordatge de la violència masclista.

2011: Aprovació en el Ple Municipal de 25 de febrer del II Pla Municipal de Polítiques d'Igualtat de Gènere a Lleida 2011-2014.

2014: Aprovació en el Ple Municipal de 31 d'octubre de la pròrroga, per un període de dos anys, del II Pla Municipal de Polítiques d'Igualtat de Gènere a Lleida 2011-2014.

2016: Constitució del Consell Municipal pels Drets de les persones lesbianes, gais, transsexuals, bisexuals, intersexuals i queer, i contra la Lgtbifòbia de la ciutat de Lleida.

apoderamiento

Principis rectors

El ***III Pla Municipal de Polítiques d'Igualtat de Gènere a Lleida 2017-2021*** és un marc de referència per a una actuació municipal que integra una política de gènere per a la ciutat de Lleida.

Els principis rectors que hauran de guiar el desenvolupament d'aquest III Pla són:

LA IGUALTAT DE GÈNERE

La igualtat de gènere[1] s'entén com la llibertat de tots els éssers humans de desenvolupar les seves habilitats personals i prendre decisions sense limitacions per raó de gènere, i que els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i homes siguin igualment considerats, valorats i afavorits.

LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES

La igualtat d'oportunitats entre dones i homes pot definir-se com l'absència d'obstacles o barreres per raó de sexe en la participació econòmica, política, cultural i social, és a dir, el dret de cada persona a escollir el seu propi camí sense que el fet d'haver nascut dona o home l'obligui o la limiti en les seves activitats privades o públiques.

L'aplicació d'aquest principi en el disseny i la implementació de les polítiques públiques permet detectar situacions de desavantatge i compensar o eliminar les barreres que dificulten o impedeixen que les dones desenvolupin la seva trajectòria personal i professional amb les mateixes oportunitats que els homes.

1. Definició de l'European Foundation for the improvement of living and working conditions, basada en el glossari de la Comissió Europea.

LA TRANSVERSALITAT DE GÈNERE *(gender mainstreaming)*

La **transversalitat** de gènere[2] és l'organització (o reorganització), la millora, el desenvolupament i l'avaluació dels processos polítics, de manera que una perspectiva d'igualtat entre dones i homes s'incorpori a totes les polítiques, en tots els nivells i en totes les etapes, pels actors normalment involucrats en l'adopció de mesures polítiques.

El concepte de transversalitat és present en el llenguatge de les polítiques públiques d'igualtat en l'àmbit internacional, europeu, espanyol i català des de la dècada dels noranta. Fou durant la IV Conferència Mundial sobre les Dones realitzada a Beijing l'any 1995, quan la Plataforma d'Acció va assumir explícitament el *mainstreaming* o transversalitat de gènere, de manera que s'instava els poders públics i agents socials a incorporar en l'agenda política, programes i accions que tinguin en compte les aportacions, les necessitats i els interessos de les dones.

Continuar integrant, doncs, la perspectiva de gènere en l'agenda política municipal ha de ser un dels principis rectors del III Pla Municipal de Polítiques d'Igualtat de Gènere 2017-2021, per tal d'abordar els problemes d'igualtat de gènere amb polítiques específiques en cada àmbit d'actuació, com per exemple l'educació, la formació, la salut, la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, la participació, etc.

LA INTERSECCIONALITAT

La interseccionalitat és el concepte que indica com diferents fonts estructurals de desigualtat, mantenen relacions recíproques. Es tracta d'un enfocament teòric que subratlla que el gènere, l'ètnia, la classe i l'orientació sexual, entre altres categories socials, estan interrelacionades. Les dones —i també els homes— no són un conjunt homogeni, sinó divers i diferent, per la qual cosa en el disseny de polítiques públiques d'igualtat de gènere, és cabdal tenir en compte aquesta diversitat, tot valorant les diferències i, alhora, les similituds. Les desigualtats existents provenen, no de la diversitat en si mateixa, sinó de les discriminacions que es produeixen davant aquesta diversitat. Cal abordar la gestió de la diversitat mitjançant la interseccionalitat, com a marc de treball que

2. Definició del grup d'expertes i experts del Consell d'Europa, 1999, dirigit per Mieke Verloo.

reconegui els múltiples aspectes d'identitat que enriqueixen les vides de les persones, però també componen i compliquen les opressions i les marginacions. La interseccionalitat del gènere permet treballar sobre la vulnerabilitat i les múltiples discriminacions que pateixen les dones i és una eina imprescindible per a la construcció d'una societat més justa i igualitària.

LA PARTICIPACIÓ

El principi de participació està directament relacionat amb el de transversalitat, ja que sense participació és molt difícil aconseguir la transversalitat de gènere en tots els àmbits de la vida d'un municipi. El desenvolupament de polítiques públiques de gènere requereix la intervenció conjunta i coordinada de diferents professionals de l'estructura municipal, però també de les institucions, entitats, teixits empresarial i associatiu i de la ciutadania en general.

Participar, doncs, significa involucrar diferents actors del municipi tant en el procés d'elaboració, com en la implementació i posterior avaluació del III Pla Municipal de Polítiques d'Igualtat de Gènere a Lleida. D'aquesta manera els homes i les dones de la ciutat, des de la triple vessant com a persones, com a professionals i com a integrants de diferents col·lectius o entitats, esdevenen agents actius de transformació d'una societat que vol fer de la igualtat de gènere entre dones i homes un dels seus pilars de convivència.

L'APODERAMENT

L'apoderament de les dones té un vessant individual, com a procés mitjançant el qual les dones prenen consciència del seu poder i la seva autoritat per millorar la seva autonomia, conèixer millor i ser conscients de quines són les seves capacitats. Paral·lalement, es parla d'apoderament en una dimensió col·lectiva o social, perquè es configura a través de les accions polítiques o socials que potencien el grau d'autonomia, participació i intervenció de les dones en tots els àmbits. És una estratègia que possibilita que les dones qüestionin, reinterpretin i canviïn rols i responsabilitats, augmentin la seva autoestima i autoconfiança, la qual cosa els permet tenir més control sobre

els recursos al seu abast. Així, doncs, l'apoderament de les dones no comporta una dominació envers les altres persones, sinó un procés de creixement personal que augmenta l'autoestima, les capacitats i habilitats, la formació, els drets, amb l'objectiu d'assolir més presència i de poder participar en els processos de presa de decisions.

III PLA MUNICIPAL DE POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE A LLEIDA 2017-2021

apoderamiento

ESTRUCTURA DEL PLA · Línies estratègiques i objectius generals

1	LÍNIA ESTRATÈGICA 1: **COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT** 11 accions
	OBJECTIU GENERAL: Situar la igualtat entre dones i homes com a dret fonamental de totes les persones i com a valor central de l'acció i de les polítiques municipals. Objectiu transversal de gènere: Consolidar la implementació de la gestió transversal de gènere dins de l'Ajuntament de Lleida
2	LÍNIA ESTRATÈGICA 2: **ACCIÓ CONTRA LES VIOLÈNCIES MASCLISTES** 8 accions
	OBJECTIU GENERAL: Disminuir l'impacte de totes les manifestacions de la violència masclista i avançar en la seva erradicació.
3	LÍNIA ESTRATÈGICA 3: **DRETS I QUALITAT DE VIDA** 22 accions
	OBJECTIU GENERAL: Promoure les condicions perquè totes les persones gaudeixin d'una vida digna, tenint en compte la diversitat de situacions, l'orientació sexual i el cicle de vida de les persones.
4	LÍNIA ESTRATÈGICA 4: **COEDUCACIÓ I TRANSMISSIÓ D'UNA CULTURA IGUALITÀRIA** 13 accions
	OBJECTIU GENERAL: Avançar en els valors de la coeducació per construir una cultura igualitària en tots els àmbits.
5	LÍNIA ESTRATÈGICA 5: **REFORMULACIÓ DELS TREBALLS I DELS TEMPS** 7 accions
	OBJECTIU GENERAL: Promoure una redistribució equitativa dels treballs i dels temps entre dones i homes, tant en l'àmbit públic com en el privat.
6	LÍNIA ESTRATÈGICA 6: **RECONEIXEMENT DEL LIDERATGE I LA PARTICIPACIÓ DE LES DONES** 14 accions
	OBJECTIU GENERAL: Treballar per una democràcia equitativa i participativa, promovent la governança, la participació i el lideratge de les dones en tots els nivells i àmbits de la vida pública.

Total: 75 accions

Línia estratègica 1: COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT DE GÈNERE

OBJECTIU GENERAL: Situar la igualtat entre dones i homes com a dret fonamental de totes les persones i com a valor central de l'acció i de les polítiques municipals.

OBJECTIUS ESPECÍFICS I TRANSVERSALS

Fer visible el compromís de l'Ajuntament de Lleida amb les polítiques d'Igualtat de gènere, tant dins la mateixa organització com en el conjunt de la ciutat.

Consolidar la Comissió Tècnica d'Igualtat de Gènere com a instrument intern per a la implementació del principi de transversalitat de gènere en tota l'estructura i en totes les activitats municipals.

Consolidar l'ús d'un llenguatge i una comunicació no sexista.

	Accions	Temp.	Lideratge de l'actuació
1.1	Distribuir en format paper i/o electrònic el III Pla Municipal de Polítiques d'Igualtat de Gènere entre les entitats i la ciutadania per difondre'n el contingut.	2017	Regidoria de Polítiques d'Igualtat
1.2	Aprovar i difondre entre la plantilla el Pla intern d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes a l'Ajuntament de Lleida.	2017/ 2021	RRHH i Regidoria de Polítiques d'Igualtat, Comitè d'Empresa. Junta de Personal, Organitzacions sindicals
1.3	Implementar el Pla intern d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes a l'Ajuntament de Lleida.	2017/ 2021	RRHH Regidoria de Polítiques d'Igualtat
1.4	Difondre entre la plantilla el Protocol de Prevenció d'assetjament sexual i/o per raó de sexe de l'Ajuntament de Lleida.	2017/ 2021	RRHH SPRL
1.5	Elaborar un estudi sobre la situació de les dones al municipi de Lleida.	2018/ 2019	Regidoria de Polítiques d'Igualtat, Centre Dolors Piera-UdL

	Accions	Temp.	Lideratge de l'actuació
1.6	Utilitzar un llenguatge no sexista i una comunicació inclusiva en tota la documentació i en tots els canals comunicatius municipals, inclosos els formularis de recollida de dades.	2017/ 2021	Totes les regidories
1.7	Continuar planificant accions formatives adreçades a tot el personal tècnic sobre l'aplicació de la perspectiva de gènere en les actuacions municipals.	2017/ 2021	Negociat de Formació RRHH
1.8	Adequar tots els formularis municipals per tal de recollir les dades estadístiques de participació i persones beneficiàries desagregades per sexe.	2017/ 2021	Totes les regidories
1.9	Fixar una clàusula sobre el compromís en l'aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes i/o l'elaboració d'un pla d'igualtat en l'empresa, en els plecs de condicions per a la contractació pública d'empresariat local i empreses proveïdores i col·laboradores.	2017	Regidoria corresponent
1.10	Continuar incloent en les bases de convocatòries de subvencions municipals, com a criteris de valoració positiva, l'aplicació del principi d'Igualtat ente dones i homes en l'activitat o el projecte presentat, i la representació paritària en les juntes directives de les entitats mixtes de la ciutat.	2017/ 2021	Totes les regidories
1.11	Convocar semestralment la Comissió Tècnica d'Igualtat de Gènere (CIG) de l'Ajuntament per fer donar impuls a les actuacions del pla i fer-ne el seguiment.	2017/ 2021	Regidoria de Polítiques d'Igualtat

Línia estratègica 2: ACCIÓ CONTRA LES VIOLÈNCIES MASCLISTES

OBJECTIU GENERAL: Disminuir l'impacte de totes les manifestacions de la violència masclista i continuar treballant per la prevenció, detecció, atenció i erradicació de les violències masclistes.

OBJECTIUS ESPECÍFICS

Millorar l'efectivitat de la coordinació entre els i les professionals de la xarxa d'atenció a dones en situació de violència masclista.

Avaluar i reforçar l'atenció i recuperació de les dones en situació de violència masclista i els seus fills i filles.

Contribuir a la conscienciació sobre la responsabilitat col·lectiva de la ciutadania, professionals i càrrecs electes envers la importància de la prevenció de la violència masclista des dels zero anys.

	Accions	Temp.	Lideratge de l'actuació
2.1	Revisar i actualitzar els circuits, incorporant la detecció i l'abordatge de la violència sexual, del Protocol d'Atenció a les dones en situació de violència masclista al municipi de Lleida.	2017	Regidoria de Polítiques d'Igualtat, Comissió d'Avaluació i Seguiment (CAiS)
2.2	Elaborar un pla d'actuació en contra de les actituds i comportaments sexistes en espais d'oci nocturn i festes populars de la ciutat.	2017	Regidoria de les Polítiques per als drets de les persones, Regidoria de Seguretat ciutadana i de les polítiques per al civisme i la igualtat, Entitats cíviques, Entitats juvenils
2.3	Fer una campanya informativa sobre el pla d'actuació en contra de les actituds i comportaments sexistes en espais d'oci nocturn i festes populars de la ciutat.	2017	Regidoria de Seguretat ciutadana i de les polítiques per al civisme i la Igualtat, Regidoria de les Polítiques per als drets de les persones

	Accions	Temp.	Lideratge de l'actuació
2.4	Incloure temes de promoció de la igualtat de gènere i de prevenció de la violència masclista en els espais de participació ciutadana com les Taules d'Infància municipals, els Consells Territorials de Barri i el Consell d'Acció i Benestar Social.	2018/ 2021	Regidoria de Polítiques d'Igualtat, Comissió d'Avaluació i Seguiment (CAiS), Regidoria de les Polítiques a favor de la creativitat, la Cultura, l'Educació i els Esports, Regidoria de Participació Ciutadana, Drets Civils i Cooperació
2.5	Crear una xarxa d'agents de diferents àmbits per a la sensibilització i prevenció de la violència masclista des dels 0 anys.	2017/ 2018	Regidoria de Polítiques d'Igualtat, Comissió d'Avaluació i Seguiment (CAiS), Regidoria de les Polítiques a favor de la creativitat, la Cultura, l'Educació i els Esports
2.6	Continuar fent xerrades i tallers de prevenció de les violències masclistes adreçades a adolescents i joves en l'àmbit educatiu i del lleure i avaluar-ne l'impacte.	2017/ 2021	Regidoria de Polítiques d'Igualtat, Regidoria de les Polítiques per als drets de les persones, SIE-Lleida, LIKA
2.7	Fer xerrades de sensibilització i prevenció de la violència masclista adreçades a les entitats veïnals, entitats de dones, persones de la 3a edat, persones amb diversitat funcional, persones nouvingudes i col·lectius de dones en risc d'exclusió social.	2017/ 2021	Regidoria de Polítiques d'Igualtat, Regidoria de les Polítiques per als drets de les persones, Regidoria de Participació Ciutadana, Drets Civils i Cooperació, Entitats de dones, SIE-Lleida, FAVLL
2.8	Organitzar accions formatives sobre les violències masclistes adreçades a càrrecs electes, a tota la plantilla municipal i al personal tècnic integrant de la xarxa d'atenció a dones en situació de violència masclista.	2017/ 2021	Regidoria de Polítiques d'Igualtat, Comissió d'Avaluació i Seguiment (CAiS), Corporació Municipal, Negociat de Formació

Línia estratègica 3: DRETS I QUALITAT DE VIDA

OBJECTIU GENERAL: Promoure les condicions perquè totes les persones gaudeixin d'una vida digna, tenint en compte la diversitat de situacions, l'orientació sexual i el cicle de vida de les persones.

OBJECTIUS ESPECÍFICS PER EIXOS D'ACTUACIÓ

3.1 SALUT I QUALITAT DE VIDA

Continuar introduint la perspectiva de gènere en els programes de foment d'estils de vida saludable en totes les etapes de la vida.

3.2 SERVEIS A LES PERSONES

Facilitar espais de treball emocional amb perspectiva de gènere.

Millorar el suport a persones cuidadores de persones dependents.

3.3 DISSENY DE CIUTAT, MOBILITAT I SOSTENIBILITAT

Incorporar la perspectiva de gènere en el disseny de la ciutat.

Generar consciència ciutadana per a una mobilitat segura, eficient, còmoda i sostenible.

Garantir que les polítiques d'habitatge cobreixin les necessitats de les dones i de les famílies en situació de risc o de vulnerabilitat.

Promoure la vida als barris i donar vida als espais públics.

Promoure la qualitat mediambiental de la ciutat.

	Accions	Temp.	Lideratge de l'actuació
3.1.1	Continuar organitzant anualment una Fira d'entitats de Salut per fer difusió de les entitats i recursos de salut que hi ha a la ciutat.	2017/ 2021	FeSalut Regidoria de les Polítiques per als drets de les persones
3.1.2	Fer una campanya informativa dels serveis que ofereix el Centre Municipal d'Informació i Atenció a les Dones – CIAD.	2017/ 2018	CIAD - Regidoria de Polítiques d'Igualtat
3.1.3	Continuar oferint tallers i xerrades sobre els drets de les dones en matèria de salut i qualitat de vida, i sobre els canvis que es produeixen en el cos de la dona en les diferents etapes de la vida: pubertat, adolescència, etapa adulta, menopausa i vellesa, incidint en les diferències de gènere.	2017/ 2021	CIAD - Regidoria de Polítiques d'Igualtat Regidoria de les Polítiques per als drets de les persones Entitats de salut
3.1.4	Fer promoció dels diferents espais i recursos existents al municipi que ofereixen informació i assessorament a les persones en temes de salut sexual i reproductiva, maternitat i paternitat.	2017/ 2021	CIAD - Regidoria de Polítiques d'Igualtat Regidoria de les Polítiques per als drets de les persones Institut Català de la Salut-Generalitat de Catalunya
3.1.5	Ampliar els tallers i xerrades, amb perspectiva de gènere, que promoguin hàbits i estils de vida saludables adreçats a tota la ciutadania, i en especial a grups de dones, d'adolescents i joves i de persones grans.	2017/ 2021	Entitats de salut CIAD - Regidoria de Polítiques d'Igualtat Regidoria de les Polítiques per als drets de les persones
3.1.6	Continuar oferint el Servei de Salut Jove municipal d'assessorament adreçat a adolescents i joves.	2017/ 2021	Regidoria de les Polítiques per als drets de les persones
3.1.7	Consolidar el programa Nits-Q de promoció de lleure nocturn saludable entre els joves i incrementar el nombre de locals d'oci nocturn de la ciutat que s'hi adhereixen i obtenen el distintiu "Nits Q-Lleida".	2017/ 2021	Regidoria de les Polítiques per als drets de les persones Federació Hostaleria

	Accions	Temp.	Lideratge de l'actuació
3.2.1	Fer promoció de les diferents xarxes de voluntariat que ofereixen serveis a les persones.	2017/ 2021	Banc del Temps de Lleida Federació Catalana del Voluntariat Regidoria de les Polítiques per als drets de les persones: Voluntariat Sènior i Voluntariat Jove
3.2.2	Continuar organitzant tallers de suport i cura adreçats a les persones cuidadores no professionals de persones dependents.	2017/ 2021	Regidoria de les Polítiques per als drets de les persones La Creu Roja-Lleida
3.2.3	Continuar oferint serveis d'atenció psicològica i assessorament jurídic a les dones del municipi de Lleida.		CIAD-Regidoria de Polítiques d'Igualtat SIE-Lleida
3.2.4	Augmentar els espais per treballar, amb perspectiva de gènere, la gestió emocional de les dones i els homes en les diferents etapes vitals.	2018/ 2021	Regidoria de les Polítiques per als drets de les persones CIAD-Regidoria de Polítiques d'Igualtat Projecte Sense Embuts
3.2.5	Elaborar un projecte per a la creació d'un espai d'orientació psicològica per a homes.	2019/ 2020	Regidoria de les Polítiques per als drets de les persones, CIAD-Regidoria de Polítiques d'Igualtat La Creu Roja-Lleida, Centre Dolors Piera de Promoció de les Dones i d'Igualtat d'Oportunitats-UdL
3.2.6	Continuar atenent de manera integral els / les treballadors/es sexuals.	2017/ 2021	Regidoria de les Polítiques per als drets de les persones, Associació Antisida, Punt Únic d'Atenció Integral a les Treballadores sexuals
3.3.1	Designar una persona responsable d'implementar les polítiques de gènere a les àrees d'Urbanisme i Mobilitat.	2017	Regidoria de Promoció i gestió de l'hàbitat urbà i rural i la sostenibilitat

	Accions	Temp.	Lideratge de l'actuació
3.3.2	Elaborar un document de bones pràctiques sobre com incorporar la perspectiva de gènere en l'actuació urbanística.	2017/ 2018	Regidoria de Promoció i gestió de l'hàbitat urbà i rural i la sostenibilitat Regidoria de Polítiques d'Igualtat
3.3.3	Fer la presentació pública del document de bones pràctiques sobre disseny de la ciutat amb perspectiva de gènere i del compromís d'implementació.	2018	Regidoria de Promoció i gestió de l'hàbitat urbà i rural i la sostenibilitat
3.3.4	Programar accions formatives sobre disseny urbanístic, mobilitat, habitatge i/o medi ambient, amb perspectiva de gènere, adreçades al personal tècnic.	2017/ 2021	Regidoria de Promoció i gestió de l'hàbitat urbà i rural i la sostenibilitat Regidoria de Polítiques d'Igualtat Negociat de Formació
3.3.5	Fer adaptacions i millores al transport públic i al carril bici, amb perspectiva de gènere, per facilitar que les dones en facin més ús, de manera còmoda, sostenible, eficient i segura.	2017/ 2021	Regidoria de Promoció i gestió de l'hàbitat urbà i rural i la sostenibilitat
3.3.6	Organitzar tallers amb grups de dones per detectar quins punts de la ciutat els generen sensació de seguretat i millorar l'enllumenat públic en aquells punts en què sigui necessari garantir la mobilitat segura.	2018/ 2021	Regidoria de Promoció i gestió de l'hàbitat urbà i rural i la sostenibilitat, Regidoria de Polítiques d'Igualtat, Regidoria de Participació Ciutadana, Drets Civils i Cooperació, FAVLL
3.3.7	Continuar augmentant les zones de circulació 30 km/h als carrers o vies públiques secundàries de la ciutat.	2017/ 2021	Regidoria de Promoció i gestió de l'hàbitat urbà i rural i la sostenibilitat
3.3.8	Modificar la regularització semafòrica per donar prioritat de pas a les persones vianants.	2018/ 2019	Regidoria de Promoció i gestió de l'hàbitat urbà i rural i la sostenibilitat
3.3.9	Seguir augmentant el nombre d'habitatges socials de lloguer destinats a dones amb fills i filles, amb dificultats per discapacitat, per situació de violència masclista o risc d'exclusió social.	2017/ 2021	Mesa d'Emergència d'Habitatge, Oficina Local d'Habitatge, Regidoria de les Polítiques per als drets de les persones

Línia estratègica 4: COEDUCACIÓ I TRANSMISSIÓ D'UNA CULTURA IGUALITÀRIA

OBJECTIU GENERAL: Avançar en els valors de la coeducació per construir una cultura igualitària en tots els àmbits.

OBJECTIUS ESPECÍFICS PER EIXOS D'ACTUACIÓ

4.1 DRETS DE LES PERSONES LGTBI

Evitar la discriminació i la violència cap a les persones per motiu de la seva orientació sexual, identitat i expressió de gènere.

Visibilitzar la diversitat sexual i de gènere.

4.2 EDUCACIÓ I FORMACIÓ

Consolidar programes de coeducació per a la igualtat de gènere en totes les etapes educatives i formatives, en els espais de lleure i en familia.

Impulsar l'educació afectiva i sexual al llarg de la trajectòria de la vida.

Fomentar estudis i treballs de recerca específics en matèria de gènere en les etapes d'ensenyament secundari obligatori, postobligatori i de grau universitari.

Destacar els referents femenins històrics i actuals en l'àmbit polític, econòmic i científic.

Promoure actituds i conductes igualitàries en gènere entre la població en general i, especialment, entre els homes.

Dissenyar accions formatives amb perspectiva de gènere adreçades a persones adultes.

4.3 CULTURA

Promoure les expressions artístiques i culturals de les dones creadores de les arts escèniques, plàstiques, musicals i literàries.

Destacar els referents femenins històrics i actuals en l'àmbit artístic i cultural.

Incorporar la perspectiva de gènere en les informacions sobre la realitat de les dones i evitar els estereotips de gènere.

4.4 ESPORTS

Destacar els referents femenins històrics i actuals en la pràctica de l'esport.

Incorporar la perspectiva de gènere en la gestió dels equipaments esportius municipals i fer recomanacions en matèria d'igualtat als centres privats que disposin de suport municipal.

4.5 LLEURE

Dissenyar accions de temps de lleure amb perspectiva de gènere.

Potenciar activitats i espais de lleure familiars i intergeneracionals.

Accions		Temp.	Lideratge de l'actuació
4.1.1	Donar suport a la commemoració de les dates internacionals de visibilització dels drets del col·lectiu LGTBI (17 de maig i 28 de juny).	2017/ 2021	Consell Municipal LGTBI i contra l'lgtbifòbia de la ciutat de Lleida Regidoria de Participació Ciutadana, Drets Civils i Cooperació Regidoria de Seguretat ciutadana i les polítiques per al civisme i la igualtat
4.1.2	Fer xerrades i tallers de sensibilització per prevenir la discriminació i la violència envers el col·lectiu LGTBI.	2017/ 2021	Colors de Ponent Consell Municipal LGTBI i contra l'lgtbifòbia de la ciutat de Lleida Regidoria de Participació Ciutadana, Drets Civils i Cooperació
4.1.3	Fer difusió dels drets del col·lectiu LGTBI en l'àmbit laboral.	2017/ 2021	Organitzacions sindicals
4.2.1	Donar suport a la commemoració del Dia del Pare Igualitari i a les Rodes d'Homes contra la violència masclista.	2018/ 2021	Entitats cíviques
4.2.2	Impulsar la creació d'escoles de mares i pares per la igualtat de gènere a les escoles bressol municipals.	2018	Regidoria de Polítiques d'Igualtat Regidoria de les Polítiques a favor de la Creativitat, la Cultura, l'Educació i els Esports
4.2.3	Fer recomanacions sobre la importància de la creació de la figura de la persona referent en Coeducació dins el Consell Municipal Escolar i en els Consells dels centres educatius.	2018	Regidoria de Polítiques d'Igualtat Regidoria de les Polítiques a favor de la Creativitat, la Cultura, l'Educació i els Esports
4.2.4	Augmentar les xerrades adreçades a alumnat de Secundària per a trencar els estereotips de gènere existents en l'accés als estudis universitaris.	2017/ 2021	Centre Dolors Piera de Promoció de les Dones i d'Igualtat d'Oportunitats-UdL

	Accions	Temp.	Lideratge de l'actuació
4.2.5	Proposar temes i donar suport a la investigació específica sobre igualtat de gènere i aportacions de les dones en tots els àmbits, en treballs de recerca de secundària, treballs de fi de grau i/o màster.	2017/ 2021	Regidoria de Polítiques d'Igualtat, Centre Dolors Piera de Promoció de les Dones i d'Igualtat d'Oportunitats-UdL
4.2.6	Incloure mòduls sobre igualtat de gènere i violència masclista en els cursos de monitoratge de temps lliure i en els cursos de fomació per a la inserció laboral.	2017/ 2021	Regidoria de Polítiques d'Igualtat Regidoria de les Polítiques per als drets de les persones, Entitats de lleure, IMO
4.3.1	Augmentar la difusió dels canals de comunicació ja existents a través dels quals es pot denunciar programes o publicitat amb contingut sexista o discriminatori i també felicitar iniciatives audiovisuals que es distingeixen per la promoció de valors igualitaris en gènere.	2017/ 2021	Regidoria de Polítiques d'Igualtat ICD
4.3.2	Incrementar el nombre d'actes dedicats a promocionar la producció artística i literària realitzada per les dones.	2017/ 2021	Regidoria de les Polítiques a favor de la Creativitat, la Cultura, l'Educació i els Esports (La Llotja, Auditori Enric Granados, Teatre de l'Escorxador, Magical)
4.3.3	Elaborar un catàleg de recomanacions sobre literatura infantil i juvenil no sexista i fer-ne difusió a través de les biblioteques dels centres cívics i les Escoles Bressol i ludoteques municipals.	2017/ 2021	Regidoria de Polítiques d'Igualtat Regidoria de les Polítiques a favor de la Creativitat, la Cultura, l'Educació i els Esports Biblioteca Pública de Lleida
4.4.1	Organitzar activitats esportives i de temps lliure familiars i intergeneracionals.	2017/ 2021	Regidoria de les Polítiques a favor de la Creativitat, la Cultura, l'Educació i els Esports Regidoria de Promoció i gestió de l'hàbitat urbà i rural i la sostenibilitat

Línia estratègica 5: REFORMULACIÓ DELS TREBALLS I DELS TEMPS

OBJECTIU GENERAL: Promoure una redistribució equitativa dels treballs i dels temps entre dones i homes, tant en l'àmbit públic com en el privat.

OBJECTIUS ESPECÍFICS PER EIXOS D'ACTUACIÓ

5.1 HARMONITZACIÓ DELS TEMPS I DELS ESPAIS

Afavorir polítiques empresarials d'harmonització de la vida personal, familiar i laboral.

Fomentar l'ús de les TIC per afavorir la conciliació i optimitzar la gestió del temps.

5.2 CORRESPONSABILITAT

Promoure la coparticipació i la corresponsabilitat d'homes i dones en les tasques de la llar i de cura de les persones dependents.

5.3 TREBALL

Promoure la contractació laboral de les dones.

Impulsar la creació de plans d'igualtat a les empreses, prestant especial atenció a les petites i mitjanes empreses.

Trencar amb els estereotips sexistes relacionats amb les diferents tipologies i categories de treball.

Accions		Temp.	Lideratge de l'actuació
5.1.1	Organitzar actes i donar suport als moviments i plataformes, que treballen per a la promoció de la reforma horària.	2017/ 2021	Regidoria de Promoció de la ciutat, del Comerç, del Turisme i de l'Ocupació i l'Emprenedoria Plataforma Slow Shop GlobaLleida Associació FUNDE Entitats de dones
5.1.2	Ampliar els espais municipals wifi gratuïts per a la ciutadania i promoure l'ús dels portals telemàtics, l'administració electrònica i els tràmits on line.	2018/ 2021	Regidoria de la Gestió dels recursos municipals, la hisenda municipal i polítiques de transparència
5.3.1	Organitzar xerrades o tallers adreçades a diferents col·lectius (adolescents i joves, associacions veïnals, associacions cíviques…) que visibilitzin experiències actuals de coparticipació i corresponsabilitat d'homes i dones en les tasques de la llar i de cura d'infants i persones dependents.	2018/ 2021	Regidoria de Polítiques d'Igualtat Regidoria de les Polítiques per als drets de les persones Regidoria de Participació Ciutadana, Drets Civils i Cooperació FAVLL
5.3.1	Continuar donant suport econòmic i formatiu a l'emprenedoria femenina i crear xarxa d'emprenedores.	2017/ 2021	Regidoria de Promoció de la ciutat, del Comerç, del Turisme i de l'Ocupació i l'Emprenedoria Regidoria de Polítiques d'Igualtat GlobaLleida. Associació FUNDE
5.3.2	Organitzar cursos que incloguin formació en TIC adreçats a la inserció laboral específica de les dones.	2018/ 2021	IMO
5.3.3	Fer difusió entre les empreses locals dels ajuts existents per a l'elaboració d'un pla d'igualtat a l'empresa i organitzar xerrades o divulgar els materials editats que expliquen els beneficis que comporta elaborar un PIO i/o mesures de flexibilitat horària per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.	2017/ 2021	Regidoria de Polítiques d'Igualtat Organitzacions sindicals
5.3.4	Organitzar xerrades informatives sobre la presència de dones en sectors laborals masculinitzats i la presència d'homes treballadors en sectors feminitzats.	2018 2019	IMO Regidoria de Polítiques d'Igualtat

Línia estratègica 6: RECONEIXEMENT DEL LIDERATGE I LA PARTICIPACIÓ DE LES DONES

OBJECTIU GENERAL: Treballar per una democràcia equitativa i participativa, promovent la governança, la participació i el lideratge de les dones en tots els nivells i àmbits de la vida pública.

OBJECTIUS ESPECÍFICS PER EIXOS D'ACTUACIÓ

6.1 LIDERATGE I PARTICIPACIÓ DE LES DONES EN L'ÀMBIT POLÍTIC

Consolidar la participació i representació paritària de dones i homes en tots els àmbits socioculturals, econòmics i polítics del municipi.

Fomentar la promoció de les dones a càrrecs polítics, de responsabilitat i de presa de decisions.

6.2 LIDERATGE I PARTICIPACIÓ DE LES DONES EN L'ÀMBIT COMUNITARI

Impulsar la formació de les dones en matèria d'apoderament i lideratge.

Impulsar la vida activa de les dones lleidatanes en els espais comunitaris i públics, incidint especialment en els perfils més vulnerables.

Impulsar el teixit associatiu femení i d'entitats mixtes que treballin en favor de la igualtat de gènere.

Fomentar l'autonomia de les dones migrades en la vida quotidiana.

6.3 LIDERATGE I PARTICIPACIÓ DE LES DONES EN L'ÀMBIT EMPRESARIAL

Fomentar la promoció de les dones a càrrecs directius, de responsabilitat i de presa de decisions.

Afavorir i crear xarxa d'emprenedoria femenina.

6.4 LIDERATGE I PARTICIPACIÓ DE LES DONES EN ELS ÀMBITS CULTURAL, ESPORTIU I DE LLEURE

Fomentar la participació i el lideratge de les dones en les juntes directives d'associacions cíviques i culturals i clubs esportius.

Promoure la publicació d'articles, reportatges, notícies, blogs... en què es facin visibles les aportacions i els èxits de les dones.

Promoure la igualtat en l'accés i en la realització de pràctiques esportives i culturals.

Fer visibles les aportacions de les dones a través de la nomenclatura de vies urbanes i/o la denominació dels diferents espais (sales, equipaments, poliesportius) municipals amb noms de dones referents en els diferents àmbits.

	Accions	Temp.	Lideratge de l'actuació
6.1.1	Adquirir el compromís de confeccionar llistes més paritàries, alternant dones i homes, per a la representació política i sindical de la ciutadania.	2019/ 2021	Organitzacions polítiques Grups polítics municipals Organitzacions sindicals
6.2.1	Continuar donant suport econòmic, mitjançant línies subvencionadores, a les entitats de dones i a les entitats mitxes que treballin en projectes a favor de la Igualtat de gènere i d'oportunitats entre dones i homes al municipi de Lleida.	2017/ 2021	Regidoria de Polítiques d'Igualtat
6.2.2	Ampliar el nombre d'entitats de dones adherides i amb representació al Consell Municipal de les Dones.	2018/ 2021	Regidoria de Polítiques d'Igualtat Consell Municipal de les Dones
6.3.1	Continuar convocant els Premis Funde, donar-hi suport i ampliar-ne la difusió.	2017/ 2021	Associació FUNDE Regidoria de Polítiques d'Igualtat Entitats cíviques

	Accions	Temp.	Lideratge de l'actuació
6.3.2	Organitzar anualment la jornada Dones i Emprenedoria, per donar veu a les dones emprenedores, empresàries i directives.	2017/ 2021	Regidoria de Polítiques d'Igualtat GlobaLleida Associació FUNDE
6.3.3	Organitzar accions de suport a les dones emprenedores: assessorament individual, xerrades informatives…	2017/ 2021	Regidoria de Polítiques d'Igualtat GlobaLleida Associació FUNDE
6.4.1	Continuar convocant anualment el Premi Mila de Periodisme per a la Igualtat de Gènere a Lleida.	2017/ 2021	Regidoria de Polítiques d'Igualtat Col·legi de Periodistes – Demarcació de Lleida
6.4.2	Continuar convocant biennalment la Beca de recerca Cristina de Pizan per promoure els treballs d'investigació i difusió sobre la realitat social, històrica, política, laboral, econòmica i cultural de les dones de Lleida.	2017/ 2021	Regidoria de Polítiques d'Igualtat
6.4.3	Organitzar anualment una mostra bibliogràfica de literatura creada per dones i altres publicacions feministes.	2018/ 2020	Biblioteca Pública Regidoria de Polítiques d'Igualtat
6.4.4	Creació d'un blog sobre les dones esportistes i publicació periòdica de continguts (notícies, reculls fotogràfics…) sobre els èxits de les dones esportistes.	2018/ 2019	Regidoria de Polítiques d'Igualtat Regidoria de les Polítiques a favor de la Creativitat, la Cultura, l'Educació i els Esports Regidoria de Polítiques d'Igualtat Vocalia de Dones de l'AV Copa d'Or i Sot de Fontanet Dona Balàfia Associació

Accions		Temp.	Lideratge de l'actuació
6.4.5	Donar suport a la convocatòria del Premi Dona i Esport 2.0, i ampliar-ne la difusió.	2018/ 2021	Dona Balàfia Associació i altres entitats de dones Regidoria de les Polítiques a favor de la Creativitat, la Cultura, l'Educació i els Esports Regidoria de Polítiques d'Igualtat
6.4.6	Fer accions de sensibilització per a la incorporació de dones en els àmbits esportius en què estan infrarepresentades: juntes directives de clubs, equips tècnics i arbitrals.	2018/ 2019	Regidoria de les Polítiques a favor de la Creativitat, la Cultura, l'Educació i els Esports Regidoria de Polítiques d'Igualtat
6.4.7	Organitzar una sessió de sensibilització anual per a augmentar la presència de dones a les juntes directives de les entitats veïnals i cíviques del municipi de Lleida.	2018/ 2021	Regidoria de Polítiques d'Igualtat Regidoria de Participació Ciutadana, Drets Civils i Cooperació FAVLL Coordinadora d'ONGs
6.4.8	Organitzar una acció en cada centre cívic i altres equipaments municipals per visibilitzar les aportacions de les dones mitjançant "el bateig" d'aquests espais amb noms de dones il·lustres en qualsevol àmbit.	2017/ 2021	Regidoria de Polítiques d'Igualtat Regidoria de Participació Ciutadana, Drets Civils i Cooperació Entitats veïnals i entitats de dones Clubs esportius

apoderamiento

Seguiment i avaluació

Tot pla ha de ser avaluat, ja que d'aquesta manera es pot conèixer, entre altres aspectes, la incidència, la repercussió i el grau de desenvolupament de les accions programades. L'avaluació és un procés reflexiu i rigorós d'indagació sobre la realitat que afecta, en aquest cas, les dones i els homes del municipi de Lleida.

El sistema de seguiment i avaluació del III Pla Municipal de Polítiques d'Igualtat de Gènere a Lleida està orientat a obtenir informació contínua i immediata durant tot el procés de desenvolupament del pla. Per facilitar aquest seguiment i l'avaluació del pla s'incorporaran una sèrie d'indicadors quantitatius i qualitatius a través dels quals el personal tècnic encarregat de l'impuls i execució de cada una de les accions pugui mesurar el grau de compliment dels compromisos adquirits i analitzar l'efectivitat de les accions realitzades.

L'avaluació haurà de tenir les següents fases al llarg del període de vigència del pla:

1. Avaluació continuada o de seguiment: Al final de l'execució de cada actuació programada, mitjançant l'elaboració d'una fitxa d'implementació que reculli totes les dades que hi facin referència (què s'ha fet, qui ho ha impulsat o executat, quan s'ha fet, qui hi ha participat / com s'ha fet, què s'ha aconseguit, quina valoració se'n fa) i que desglossi els indicadors de seguiment específics previstos per a cada acció concreta. Aquests indicadors es dissenyaran a l'inici de la implementació del pla. La Comissió Tècnica d'Igualtat de Gènere (CIG) i els/les agents/entitats implicades en la implementació seran les encarregades d'anar reportant a la tècnica de Polítiques d'Igualtat i coordinadora de la CIG, de manera periòdica i sistemàtica, les dades recollides a partir dels indicadors i fitxes d'implementació emeses per l'organisme o entitat impulsora de l'acció.

2. Avaluació parcial: De manera anual, mitjançant un informe de la tècnica de Polítiques d'Igualtat que sintetitzi la informació obtinguda en cada una de les fitxes, per analitzar-ne el grau de compliment dels compromisos adquirits. Aquesta avaluació es presentarà a la Comissió Tècnica d'Igualtat de Gènere.

3. Avaluació final interna: Al final del període de vigència del pla mitjançant un informe d'avaluació final que reculli les anàlisis de les avaluacions parcials i elabori conclusions que permetin definir properes línies d'actuació.

apoderamiento

Glossari

Acció positiva

Estratègia destinada a establir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes mitjançant mesures concretes i puntuals, dirigides a un grup determinat, que permetin corregir les discriminacions que són el resultat de determinades pràctiques o de determinats sistemes socials.

Assetjament sexual*

El constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic d'índole sexual, no desitjat, que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest. És una forma d'abús que s'exerceix des d'una percepció o sensació de poder psíquic o físic respecte a la persona assetjada i que es pot donar en qualsevol àmbit de relació entre persones. Hi pot haver, o no, superioritat jeràrquica.

Assetjament per raó del sexe*

El constitueix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona com a conseqüència de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. Dins d'aquest tipus d'assetjament s'inclou l'assetjament per embaràs, maternitat i paternitat, és a dir, qualsevol tracte desfavorable relacionat amb l'embaràs, la maternitat, la paternitat o l'assumpció d'altres atencions familiars.

Assetjament per raó de l'orientació sexual*

El constitueix un comportament no desitjat relacionat amb l'orientació sexual d'una persona que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Assetjament per raó de la identitat sexual*

Inclou qualsevol comportament no desitjat envers les persones transsexuals, les que es troben en procés de reassignació de gènere o de sexe i envers el sentiment de persones de pertinença a un sexe o un altre, amb independència del sexe biològic.

*Definicions extretes del Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual a l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

Avaluació contínua

L'avaluació contínua consisteix a fer que un pla, projecte o acció es vagi analitzant de manera periòdica i sistemàtica per tal d'anar-los millorant constantment i de forma sostenible.

Avaluació de l'impacte de gènere

Valoració de l'efecte que una proposta d'actuació té sobre les dones i els homes, per neutralitzar els efectes discriminatoris i fomentar la igualtat d'oportunitats.

Bretxa salarial

Diferència entre salari mitjà dels homes i de les dones.

Canals de comunicació

Qualsevol tipus d'eina de comunicació, com tauler d'anuncis, correu electrònic, reunions o comunicació verbal.

Conciliació de la vida personal, familiar i laboral

Possibilitat d'una persona de fer compatibles l'espai personal, familiar, laboral i social, per poder desenvolupar-se en els diferents àmbits.

Dades desagregades per sexe

Conjunt de dades i informacions estadístiques desglossades per sexe, la qual cosa permet fer una anàlisi comparativa entre dones i homes per detectar les diferències de gènere i possibles discriminacions.

Equitat de gènere

Distribució justa de drets, beneficis, obligacions, oportunitats i recursos entre les persones a partir del reconeixement i el respecte de la diferència entre dones i homes en la societat.

Estereotip de gènere

Conjunt de clixés, concepcions, opinions o imatges generalment simplistes que uniformen les persones i adjudiquen característiques, capacitats i comportaments determinats i diferents a les dones i als homes.

Gènere

Construcció social i cultural basada en les diferències biològiques entre els sexes que assigna diferents característiques emocionals, intel·lectuals i de comportaments a dones i homes, variables segons la societat i l'època històrica. A partir d'aquestes diferències biològiques, el gènere configura les relacions socials i de poder entre dones i homes.

Igualtat de gènere

Condició de ser iguals dones i homes en les possibilitats de desenvolupament personal i en la capacitat de prendre decisions, per la qual cosa els diferents comportaments i les diferents aspiracions i necessitats de dones i d'homes són igualment considerats, valorats i afavorits.

Igualtat de tracte entre dones i homes

Absència de discriminació, directa o indirecta, per raons de sexe.

Igualtat d'oportunitats entre dones i homes

Condició de ser iguals dones i homes en l'àmbit laboral, social, cultural, econòmic i polític, sense que actituds i estereotips sexistes limitin les seves possibilitats.

Indicador de gènere

Mesura, nombre, fet, opinió o percepció que mostra la situació específica de les dones i dels homes, així com els canvis que es produeixen en els dos grups a través del temps. L'indicador de gènere és una representació d'un fenomen determinat que mostra totalment o parcial una realitat i que té la funció de fer visibles els canvis socials en termes de relacions de gènere al llarg del temps.

Micromasclismes

Es consideren micromasclismes tots els comportaments interpersonals, els comentaris verbals i les actituds exercides per homes o dones que contribueixen a la dominació i violència contra les dones en la vida quotidiana. A diferència d'altres formes de violència masclista que poden ser socialment condemnades i denunciades habitualment, aquestes pràctiques, més subtils, reflecteixen i fomenten la desigualtat entre homes i dones i són legitimades per l'entorn social.

Paritat

Presència equilibrada de dones i homes en els diferents àmbits de la societat, sense que hi hagi cap privilegi i discriminació. Aquest equilibri consisteix que cap dels dos gèneres no sigui representat per més del 60 % ni per menys del 40 %.

Participació equilibrada de dones i homes

Repartiment de les posicions de poder i de presa de decisions (entre el 40 % i el 60 % per sexe) entre dones i homes en totes les esferes de la vida, que constitueix una condició important per a la igualtat entre dones i homes.

Patriarcat

Concepte antropològic que descriu una organització social i cultural en la qual la totalitat de les relacions socials està estructurada pel domini de l'home. La seva ideologia inclou una valoració desigual entre homes i dones, establint que ells són superiors i elles inferiors. La teoria del patriarcat va ser una de les primeres teories feministes. El patriarcat és el poder, públic o privat, de l'home sobre la dona.

Perspectiva de gènere

Presa en consideració de les diferències socioculturals entre les dones i els homes en una activitat o un àmbit per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, considerant com les diverses accions, situacions i necessitats afecten les dones. La perspectiva de gènere permet de visualitzar dones i homes en la seva dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural, i de trobar línies d'acció per a la solució de desigualtats.

Responsabilitat social corporativa

Contribució activa i voluntària d'una empresa en la gestió ètica i responsable d'un projecte per aconseguir millores en l'àmbit social, econòmic i ambiental, la qual cosa fa que l'empresa guanyi prestigi.

Rol de gènere

Comportament que, en una societat concreta, s'espera d'una persona per raó de sexe. Generalment, una persona assumeix els rols de gènere i construeix la seva psicologia, afectivitat i autoestima al voltant d'aquests rols.

Segregació horitzontal de l'ocupació

Distribució no uniforme de dones i d'homes en un sector d'activitat determinat. Generalment, la segregació horitzontal de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball que es caracteritzen per una remuneració i un valor social inferiors i que són en bona mesura una prolongació de les activitats que fan en l'àmbit domèstic.

Segregació vertical de l'ocupació

Distribució no uniforme de dones i d'homes en nivells diferents d'activitats. Generalment, la segregació vertical de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball de menor responsabilitat.

Sensibilització en gènere

Procés que genera un canvi d'actitud cap a la igualtat de gènere després del reconeixement que existeix la discriminació per raó de sexe.

Sexe

Conjunt de les diferències físiques, biològiques i anatòmiques que divideixen els individus d'una espècie en mascles i femelles.

Sexisme

Actitud basada en una sèrie de creences que legitimen l'hegemonia dels homes sobre les dones.

Sexisme en el llenguatge

Atribució de característiques no inherents a la llengua, a la seva estructura i al seu funcionament que responen a qüestions de transmissió cultural.

Sostre de vidre

Barrera invisible que representa les limitacions amb què es troben les dones per a ascendir en la seva carrera professional fins als càrrecs de més responsabilitat. Es tracta d'un terme creat per metàfora, un procés de creació força productiu especialment en àmbits com les ciències socials, que juga amb el fet que sovint aquestes limitacions no són expresses, clares o evidents, sinó que costa d'identificar-les perquè es presenten de manera subtil, amagada.

Transversalització de gènere (de l'anglès *gender mainstreaming*)

Estratègia a llarg termini que incorpora la perspectiva de gènere i la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en totes les polítiques i accions d'un govern. La transversalitat de gènere implica incorporar la perspectiva de gènere en totes les polítiques i les accions per tenir en compte les necessitats i els interessos tant de les dones com dels homes.

Violència de gènere**

Violència que, com a manifestació de la discriminació, de la situació de desigualtat i de les relacions de poder dels homes sobre les dones, s'exerceix sobre aquestes per part de qui en siguin o hagin estat els seus cònjuges, o de qui hagin estat lligats a elles per relacions similars d'afectivitat, encara que no hi hagi hagut convivència.

** Definició extreta de la LO 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Violència masclista***

La violència masclista s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, tingui com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat. Comprèn aquests tipus de violència: física, psicològica, sexual i abusos sexuals, i econòmica.

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

I. Annex

COMPOSICIÓ TÈCNICA MUNICIPAL de les comissions de treball del PROCÉS PARTICIPATIU PER A L'ELABORACIÓ DEL III PLA MUNICIPAL DE POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE A LLEIDA

SALUT I BENESTAR

Secretària: **MARIA MESALLES,** psicòloga del Centre d'Informació i Atenció a les Dones (CIAD) – Regidoria de Polítiques d'Igualtat – Ajuntament de Lleida.

Mercè Tor, cap de secció Salut Pública - Regidoria de les polítiques per als drets de les persones.

Pilar Sola, infermera Salut escolar - Regidoria de les polítiques per als drets de les persones.

Marta Capdevila, psicòloga Atenció Primària - Regidoria de les polítiques per als drets de les persones

Laura Haro, treballadora social - Regidoria de les polítiques per als drets de les persones.

EDUCACIÓ, FORMACIÓ, TREBALL I CONCILIACIÓ

Secretària: **MIREIA MERCADÉ,** cap Secció Comerç, Mercats i Consum - Regidoria de Promoció de la Ciutat, del Comerç, del Turisme i de l'Ocupació i l'Emprenedoria

Gustau Dos Santos - Regidoria de les polítiques per als drets de les persones

Emília Caballol, educadora Salut pública - Regidoria de les polítiques per als drets de les persones

Blanca Moreno, tècnica d'Educació - Regidoria de les Polítiques a favor de la creativitat, la cultura, l'educació i els esports

PARTICIPACIÓ, APODERAMENT I LIDERATGE

Secretària: **ELENA ARANDA,** cap d'UT d'Associacionisme i Participació Juvenil – Regidoria de les polítiques per als drets de les persones

Anna M. Martí, tècnica especialista en Comunicació - Regidoria de Promoció de la Ciutat, del Comerç, del Turisme i de l'Ocupació i l'Emprenedoria

Josep Pons, cap d'Acció Participativa - Regidoria de Participació Ciutadana, Drets Civils i Cooperació

Sara Sampedro, tècnica Economia i Finances - Regidoria de Promoció de la Ciutat, del Comerç, del Turisme i de l'Ocupació i l'Emprenedoria

MOBILITAT, URBANISME I MEDI AMBIENT

Secretària: **LÍDIA RIBES,** cap de Negociat d'Informació Urbanística – Regidoria de Promoció i Gestió de l'Hàbitat Urbà i Rural i la Sostenibilitat - Ajuntament de Lleida

Pietat Pizarro, tècnica de Medi Ambient – Regidoria de Promoció i Gestió de l'Hàbitat Urbà i Rural i la Sostenibilitat

VIOLÈNCIA MASCLISTA

Secretària: **MARIA MESALLES,** psicòloga del Centre d'Informació i Atenció a les Dones (CIAD) – Regidoria de Polítiques d'Igualtat

Glòria Atarés, metgessa programa maternoinfantil - Regidoria de les polítiques per als drets de les persones

Jenny Chiquero, educadora - Regidoria de les polítiques per als drets de les persones

Dolors Capdevila, cap UT Programes Específics de SS - Regidoria de les polítiques per als drets de les persones

CULTURA, ESPORTS I LLEURE

Secretària: **IMMA ESPLUGA,** cap de Negociat Festes i Cultura Popular – Regidoria de les Polítiques a favor de la creativitat, la cultura, l'educació i els esports

Juanjo Rodríguez, cap UT Lleure i cultura juvenil - Regidoria de les polítiques per als drets de les persones

Gemma Villanueva, responsable de Gestió esportiva - Regidoria de les Polítiques a favor de la creativitat, la cultura, l'educació i els esports

Montse Bosch, auxiliar administrativa A -Regidoria de Promoció de la Ciutat, del Comerç, del Turisme i de l'Ocupació i l'Emprenedoria

Coordinació tècnica i redacció del Pla: ISABEL HORNOS, tècnica de Polítiques d'Igualtat
Regidoria de Polítiques d'Igualtat – Ajuntament de Lleida

2. Annex

ENTITATS ADHERIDES AL PROCÉS PARTICIPATIU PER A L'ELABORACIÓ DEL III PLA MUNICIPAL DE POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE A LLEIDA 2017-2021

ADIMA

AECC – LLEIDA

AGRUPACIÓ COMÚ DE LLEIDA

ALLETA

AMIGOS MIRA ESPAÑA

ASSOCIACIÓ ANTI SIDA LLEIDA

ASSOCIACIÓ COLORS DE PONENT – Col·lectiu LGTBI de Lleida

ASSOCIACIÓ DE DONES EN IGUALTAT

ASSOCIACIÓ FUNDE

ASSOCIACIÓ LIKA

ASSOCIACIÓ HERA (Osteoporosi i Menopausa)

ASSOCIACIÓ SPECIAL FRIENDS, EXCELLENT MOTHER, NIGERIA WOMEN CLUB OF LLEIDA

AUTOBUSOS DE LLEIDA SA

BIBLIOTECA PÚBLICA DE LLEIDA

CAMBRA DE COMERÇ, INDÚSTRIA I SERVEIS DE LLEIDA

CENTRE DOLORS PIERA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS I PROMOCIÓ DE LES DONES - UDL

CCOO - Terres de Lleida

CDC – Sectorial d'Igualtat i Drets Civils

COL·LEGI OFICIAL TREBALL SOCIAL LLEIDA

COL·LEGI OFICIAL DE PSICOLOGIA DE LLEIDA

COL·LEGI OFICIAL DE METGES DE LLEIDA

COL·LEGI DE PERIODISTES - DEMARCACIÓ DE LLEIDA

DONA BALÀFIA ASSOCIACIÓ

DONES amb ICV Terres de Lleida

ESQUERRA REPUBLICANA DE CATALUNYA

FIBROLLEIDA

GRUP DE DONES DE SUCS

GRUP DE DONES PARDINYES

LA CREU ROJA – LLEIDA

LLAVORS DE VINCLE

PARTIT DELS SOCIALISTES DE CATALUNYA

-AGRUPACIÓ LLEIDA

SERVEIS EDUCATIUS DEL SEGRIÀ

SUBDELEGACIÓ DEL GOVERN CENTRAL

UGT - Terres de Lleida

UNIÓ DEMOCRÀTICA DE CATALUNYA - UNIÓ DE DONES

UTE SERVEI D'ACOLLIMENT DEL SEGRIÀ

VOCALIA DE DONES AV NOGUEROLA - ESTACIÓ-SEGRE

VOCALIA DE DONES AV INSTITUTS - SANT IGNASI

VOCALIA DE LA DONA DE L'AV CAPPONT

VOCALIA DE LA DONA DE L'AV BALÀFIA

VOCALIA DE LA DONA DE L'AV COPA D'OR I SOT DE FONTANET

CIAD - REGIDORIA DE POLÍTIQUES D'IGUALTAT

REGIDORIA DE LES POLÍTIQUES PER ALS DRETS DE LES PERSONES

REGIDORIA DE PARTICIPACIÓ CIUTADANA, DRETS CIVILS I COOPERACIÓ

REGIDORIA DE LES POLÍTIQUES A FAVOR DE LA CREATIVITAT, LA CULTURA, L'EDUCACIÓ I ELS ESPORTS

REGIDORIA DE PROMOCIÓ I GESTIÓ DE L'HÀBITAT URBÀ I RURAL I LA SOSTENIBILITAT

REGIDORIA DE PROMOCIÓ DE LA CIUTAT, DEL COMERÇ, DEL TURISME I DE L'OCUPACIÓ I L'EMPRENEDORIA

Ajuntament de Lleida
Regidoria de Polítiques d'Igualtat
Casal de la Dona

Plaça Fanalets de St. Jaume, s/n
25002 Lleida
Tel: 973700461
Fax: 973700626

politiquesigualtat@paeria.cat
www.paeria.cat/politiquesigualtat
http://casaldeladona-lleida.blogspot.com

LA PAERIA
Ajuntament de Lleida