

IV pla municipal  
de polítiques  
d'igualtat  
de gènere  
a Lleida

2022-2026

LA PAERIA



Ajuntament de Lleida

**Unitat Tècnica de Polítiques d'Igualtat  
Regidoria d'Educació, Cooperació,  
Drets Civils i Feminismes**

Edita: Ajuntament de Lleida – Regidoria d'Educació, Cooperació, Drets Civils i Feminismes  
© de l'edició: Ajuntament de Lleida – Regidoria d'Educació, Cooperació, Drets Civils i Feminismes

DL: L 557-2022

Imprimeix: Arts Gràfiques Bobalà, S L ([www.bobala.cat](http://www.bobala.cat) – [bobala@bobala.cat](mailto:bobala@bobala.cat))

**Amb la col·laboració de:**



**Diputació de Lleida**

La força dels municipis

L'Ajuntament de Lleida presenta el IV Pla Municipal de Polítiques d'Igualtat de Gènere a Lleida 2022-2026, el document que ha de regir l'acció de la Paeria i del conjunt de les seves regidories i organismes en el període esmentat.

Aquest programa neix de l'avaluació i seguiment de les accions realitzades fins ara en el III Pla Municipal de Polítiques d'Igualtat de Gènere a Lleida i de l'anàlisi de l'Estudi sobre la situació de les dones a Lleida. Una de les característiques més importants d'aquest pla és, doncs, que es formula partint d'un minuciós estudi de la realitat a partir de la reflexió i estudi que n'han fet una àmplia representació d'especialistes en aquesta temàtica això de tècnics i tècniques i professionals vinculats als diferents eixos en què s'estructura.

Ens trobem davant un pla ambiciós, que presenta passes endavant compromeses amb la plena igualtat entre homes i dones a tots els nivells seguint el marc jurídic i normatiu europeu, espanyol, català i local. Els seus principis rectors són la igualtat de gènere, la igualtat d'oportunitats, la transversalitat de gènere, la interseccionalitat, la participació i un aspecte determinant: l'empoderament.

Els grans canvis socials requereixen molts anys de treball i lluita i en el cas de la igualtat de gènere és especialment significatiu el treball de col·lectius que no s'han deixat vèncer per l'*statu quo* i ens han empès, a tota la societat, i a les institucions, a prendre decisions que trenquen amb els costums establerts fins ara i obren la mirada a noves realitats. En el preàmbul d'aquest pla cal agrair aquesta força ciutadana, imparable i implicada, que ha esdevingut refugi en totes les ocasions en què des de les institucions públiques no s'ha donat resposta a necessitats que anaven per davant del sistema. La conciliació familiar i laboral i la distribució del temps és un dels grans pilars del canvi en la concepció de la igualtat, però hi ha altres aspectes que també recull el pla com és l'acció contra les violències masclistes, la salut, benestar, drets i qualitat de vida, la coeducació i formació igualitària, el treball i la corresponsabilitat, els usos i la gestió del temps, com afrontar l'esport, la cultura i el lleure, el disseny de ciutat i la participació, empoderament i lideratge femení.

Aquestes línies ens mostren que el treball que preveu aquest pla és ingent i que caldrà la suma de moltes voluntats i de la complicitat de les persones implicades per assolir avenços efectius. N'estic convençut que ho aconseguirem.

Com a alcalde, vull agrair el treball de camp que hi ha darrere d'aquest document de referència amb el convenciment que aquest és un full de ruta essencial per fer de Lleida la ciutat inclusiva, lliure i oberta que tots i totes desitgem.



**Miquel Pueyo París**

Alcalde de Lleida  
Juliol de 2022



Amb la voluntat de fer polítiques feministes, que vetlin pels drets de totes les persones que formen la ciutadania lleidatana, hem creat el IV Pla Municipal de Polítiques d'Igualtat de Gènere a Lleida per als anys 2022 fins al 2026. El passat 27 de juny, el Consell Municipal de les Dones va aprovar aquest pla. S'hi defineixen les accions que se seguiran des de totes les regidories de la Paeria amb la implicació d'entitats i societat civil per construir una ciutat compromesa amb els drets de totes les persones i amb la plena igualtat de les dones, els homes i el col·lectiu LGTBIQ+.

El Pla arriba per avançar i anar fent realitat la construcció d'una ciutat feminista i compromesa. Per elaborar-lo, s'han analitzat diverses fonts d'informació, com l'informe d'avaluació del III pla, l'Estudi de la situació de les dones a Lleida al 2019 i la detecció de les necessitats realitzada per les entitats en el marc del procés de participació ciutadana, entre d'altres. És fruit, doncs, del treball de més de 30 col·lectius lleidatans que han lluitat per construir una ciutat feminista i igualitària.

El IV Pla Municipal de Polítiques d'Igualtat de Gènere a Lleida és el full de ruta que seguirà la Paeria per fer realitat el compromís de fer de Lleida una ciutat de drets i d'oportunitats. Una Lleida amb una meta molt clara: fer de la igualtat de gènere la nostra bandera. Un objectiu que, malauradament, en aquesta societat, encara és lluny de ser assolit.

El pla es fonamenta en els principis de la igualtat de gènere, la igualtat d'oportunitats, la transversalitat de gènere, la interseccionalitat, la participació i l'empoderament. És per això que el pla concentra un total de cent deu accions repartides en nou línies estratègiques: el compromís amb la igualtat de gènere, l'acció contra les violències masclistes, la salut, el benestar, els drets i la qualitat de vida de totes les persones, la coeducació i la formació igualitària, el treball i la corresponsabilitat, els usos i la gestió dels temps, l'esport, la cultura i el lleure, el disseny de ciutat i la participació, l'empoderament i el lideratge femení.

Com a tinenta d'alcalde i regidora d'Educació, Cooperació, Drets Civils i Feminismes, us presento aquest pla, fruit d'un procés de reflexió i construcció col·lectiva, que serà el full de ruta per construir la ciutat de drets, inclusiva i feminista en què volem viure.



**Sandra Castro Bayona**

3a tinenta d'alcalde i regidora d'Educació,  
Cooperació, Drets Civils i Feminismes



# Índex

- 7 **Preàmbul**
- 9 **Diagnosi**
- 10 **Informe final d'avaluació del III Pla Municipal de Polítiques d'Igualtat de Gènere a Lleida 2017-2021**
- 11 Estructura del pla
- 12 Seguiment i avaluació
- 13 Dades quantitatives
- 15 Dades qualitatives
- 25 **Síntesi de l'Estudi de la situació de les dones a Lleida (2019)**
- 28 **Procés participatiu per a l'elaboració del IV Pla Municipal de Polítiques d'Igualtat de Gènere a Lleida**
- 32 Detecció de necessitats en igualtat de gènere al municipi de Lleida
- 39 **Marc normatiu i jurídic**
- 41 **Context internacional: les Nacions Unides**
- 42 **Context i legislació europea**
- 43 **Context i legislació estatal**
- 44 **Context i legislació autonòmica**
- 45 **Context local**

## 47 IV Pla Municipal de Polítiques d'Igualtat de Gènere a Lleida 2022-2026

### 49 Principis rectors

49 La igualtat de gènere

49 La igualtat d'oportunitats entre dones i homes

50 La transversalitat de gènere (*gender mainstreaming*)

50 La interseccionalitat

51 La participació

51 L'empoderament

### 52 Estructura del pla

54 Compromís amb la igualtat de gènere

56 Acció contra les violències masclistes

59 Salut, benestar, drets i qualitat de vida

62 Coeducació i formació igualitària

65 Treball i corresponsabilitat

68 Usos i gestió del temps

70 Esport, cultura i lleure

74 Disseny de ciutat

77 Participació, empoderament i lideratge femení

### 81 Seguiment i avaluació

### 83 Glossari

### 93 Annexos



# Preàmbul

Les corporacions locals tenen l'obligació legal d'introduir la gestió transversal de gènere en la seva manera de fer política i en el disseny de les seves polítiques públiques. Els ens locals, que són les esferes de govern més pròximes a la població, juguen un paper fonamental i representen els nivells d'intervenció més adients per combatre la persistència i la reproducció de les desigualtats i per promoure una societat veritablement igualitària.

En aquest sentit, els plans municipals de polítiques d'igualtat de gènere no són un instrument teòric, sinó marcs de referència per a una actuació municipal que integra una política de gènere adreçada a la població, per avançar cap a la plena igualtat i ciutadania de les dones. Són eines imprescindibles per configurar polítiques d'igualtat en l'àmbit local, entenent per polítiques d'igualtat de gènere tota actuació encaminada a fer disminuir o desaparèixer les desigualtats o discriminacions de gènere encara existents.

L'Ajuntament de Lleida ha estat pioner en el disseny i la implantació de plans municipals d'igualtat de gènere, amb els tres plans aprovats i implementats fins ara pel consistori lleidatà:

- **El I Pla Municipal de Polítiques d'Igualtat de Gènere a Lleida (2006-2010)**, amb el qual es dona visibilitat a la voluntat i al compromís de liderar polítiques de gènere al municipi.
- **El II Pla Municipal de Polítiques d'Igualtat de Gènere a Lleida (2011-2014, prorrogat fins al 2016)**, que ratifica aquest compromís polític i tècnic per continuar implementant i consolidant aquest tipus d'accions.
- **El III Pla Municipal de Polítiques d'Igualtat de Gènere a Lleida (2017-2021)**, que fa una aposta clara per continuar situant 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.

Actualment, amb aquest **IV Pla Municipal de Polítiques d'Igualtat de Gènere a Lleida 2022-2026**, l'Ajuntament referma un cop més el compromís per fer de Lleida una ciutat plenament igualitària.

El IV pla 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 vigent existent en matèria d'igualtat; la diagnosi a partir de l'informe d'avaluació del III Pla Municipal de Polítiques d'Igualtat de Gènere a Lleida 2017-2021, les dades obtingudes de *l'Estudi de la situació de les dones al municipi de Lleida (2019)* i 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.

El pla tracta de posar l'èmfasi en aquelles situacions no igualitàries en gènere i s'articula al voltant de nou línies estratègiques, amb els respectius objectius generals i específics, concretats en 110 accions que s'hauran d'anar implementant fins a finals del 2026.

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 dels principis d'igualtat de gènere, igualtat d'oportunitats, transversalitat de gènere, interseccionalitat, participació i empoderament.

# Diagnosi

La diagnosi o estudi de situació de les polítiques d'igualtat de gènere al municipi de Lleida s'ha dut a terme a partir de quatre elements:

**Informe final d'avaluació del III Pla Municipal de Polítiques d'Igualtat de Gènere 2017-2021**, en què es detalla el nombre d'actuacions implementades, les dades d'aquestes actuacions, el grau d'implementació del pla, els aspectes positius i els elements de millora detectats (consulteu l'informe complet a través de l'enllaç:

<https://feminismes.paeria.cat/organs-de-participacio/iii-pla-municipal-de-politiques-digualtat-de-genere-a-lleida-2017-2021/avaluacio-iii-pla-municipal-de-politiques-digualtat-de-genere>

**Estudi sobre la situació de les dones al municipi de Lleida (2019)**, encarregat per la Unitat Tècnica de Polítiques d'Igualtat - Regidoria d'Educació, Cooperació, Drets civils i Feminismes de l'Ajuntament de Lleida i elaborat per Gemma Altell i Albajes, Mercè Martí Baliarda, Catarina Alves i Ivet Orriols, de la consultoria G-360 Cartografies Humanes i Socials. El document íntegre d'aquest estudi es pot consultar a través de l'enllaç:

<https://feminismes.paeria.cat/serveis-i-programes/estudi-sobre-la-situacio-de-les-dones-al-municipi-de-lleida/estudi-sobre-la-situacio-de-les-dones-al-municipi-de-lleida>

**Procés participatiu** per a l'elaboració del IV Pla Municipal de Polítiques d'Igualtat de Gènere 2022-2026 amb:

Reunions 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 les actes de cada sessió i es resumeixen en aquest document (vegeu p. 21-25).

Recollida d'aportacions mitjançant qüestionari enviat per correu electrònic a les entitats inscrites en el Registre Municipal d'Entitats, amb l'objectiu de rebre el màxim d'aportacions possibles, tant pel que fa a detecció de necessitats com a la proposta d'objectius i accions per al nou pla.

# Informe final d'avaluació del III Pla Municipal de Polítiques d'Igualtat de Gènere a Lleida 2017-2021

El III Pla Municipal de Polítiques d'Igualtat de Gènere a Lleida 2017-2021 es va aprovar en el ple municipal del 28 d'abril de 2017. És un pla de municipi, és a dir de la ciutat i per a la ciutadania. Aquest III pla ha esdevingut una eina imprescindible per configurar una política d'igualtat local i expressa el compromís de les persones responsables de la gestió municipal per continuar fent 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.

La implementació d'un pla municipal de polítiques d'igualtat de gènere requereix esforços col·lectius i la implicació de diferents actors socials. Tot i els avenços assolits en els darrers anys, continua sent imprescindible que, amb l'impuls de l'ens local, tota la societat s'hi senti vinculada. En aquest sentit, cal fer ressaltar la importància de mantenir activa una eina que, a banda d'implementar la gran majoria de les 75 actuacions previstes, ha obert la possibilitat d'adhesió al pla d'algunes entitats o agents que, tot i que no van participar prèviament en el procés d'elaboració, també desenvolupen línies d'intervenció en matèria d'igualtat de gènere que s'adiuen amb els objectius.

És per tot plegat que en l'apartat de valoració de les dades resultants es constata que el III Pla Municipal de Polítiques d'Igualtat de Gènere a Lleida 2017-2021 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, ha de tenir continuïtat en un quart pla per implementar durant els pròxims quatre anys.

# Estructura del pla

## Línies estratègiques i objectius generals

### LÍNIA ESTRATÈGICA 1: COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT

**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.

**11 actuacions**

### LÍNIA ESTRATÈGICA 2: ACCIÓ CONTRA LES VIOLÈNCIES MASCLISTES

**Objectiu general:** Disminuir l'impacte de totes les manifestacions de la violència masclista i avançar en la seva eradicació.

**8 actuacions**

### 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.

**22 actuacions**

### 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.

**13 actuacions**

### LÍNIA ESTRATÈGICA 5: REFORMULACIÓ DELS TREBALLS I DEL TEMPS

**Objectiu general:** Promoure una redistribució equitativa dels treballs i del temps entre dones i homes, tant en l'àmbit públic com en el privat.

**7 actuacions**

### LÍNIA ESTRATÈGICA 6: RECONeixEMENT DEL LIDERATGE I LA PARTICIPACIÓ DE LES DONES

**Objectiu general:** Treballar per una democràcia equitativa i participativa, promoure la governança, la participació i el lideratge de les dones en tots els nivells i àmbits de la vida pública.

**14 actuacions**

**TOTAL: 75 ACTUACIONS**

## Seguiment i avaluació

Tot pla ha de ser avaluat per conèixer la incidència, la repercussió i el grau de desenvolupament de les accions programades. El sistema de seguiment i avaluació del III Pla Municipal de Polítiques d'Igualtat de Gènere a Lleida s'ha orientat per obtenir informació contínua i immediata durant tot el procés de desenvolupament i vigència del pla i s'ha intensificat durant el 2021.

La consolidació i ampliació de la Comissió Tècnica d'Igualtat, amb la incorporació de personal tècnic designat per la pràctica totalitat de regidories i departaments municipals, ha permès obrir uns canals de comunicació àgils i, al mateix temps, l'aplicació general del principi de transversalitat de gènere en els diferents àmbits d'actuació i gestió municipal.

Aquesta comissió, juntament amb les persones referents de les diferents entitats o agents locals adherits al pla, han estat les responsables d'aportar de manera periòdica les dades d'implementació de les accions a la tècnica municipal de Polítiques d'Igualtat. Així doncs, l'informe final de seguiment i avaluació del pla incorpora la valoració de totes les dades i elabora les conclusions que permetin definir futures línies d'actuació. En el document annex es detalla el mapa d'actuacions a través de les quals s'han recollit de manera sistematitzada les dades que han donat pas a les valoracions sobre els resultats que s'han obtingut en l'execució de cada una de les actuacions.

# Dades quantitatives

## III Pla Municipal de Polítiques d'Igualtat de Gènere a Lleida 2017-2021

### Grau d'execució

El pla conté un total de **75 accions**. A data de 31 de desembre de 2021 el grau d'execució és el següent:

**Total d'accions implementades i/o en curs: 72 (96%)**

**Total d'accions no implementades: 3 (4%)**

Desglossament per línies estratègiques:

Línia estratègica	Accions	Implementades o en curs	Pendents
1. Compromís amb la igualtat	11	11	0
2. Acció contra les violències masclistes	8	8	0
3. Drets i qualitat de vida	22	21	1
4. Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària	13	13	0
5. Reformulació dels treballs i dels temps	7	7	0
6. Reconeixement del lideratge i la participació de les dones	14	12	2
	<b>75</b>	<b>72</b>	<b>3*</b>

\* Accions pendents d'implementar

## Accions pendents d'implementar

### 3.2.5. Elaborar un projecte per a la creació d'un espai d'orientació psicològica per a homes.

No s'implementarà. Cap de les entitats implicades (o en el seu dia compromeses) —Centre Dolors Piera, Creu Roja— ha dut a terme aquesta acció. Durant el 2019 van comunicar que no disposaven de prou recursos ni personal per elaborar un projecte d'aquestes característiques; la situació s'ha complicat arran de l'aturada d'activitat i/o la prioritització d'altres serveis per la pandèmia de covid-19.

### 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.

Acció prevista per al curs 2020/2021. **No realitzada** a causa de l'aturada d'activitats amb les associacions provocada per les mesures de prevenció de la covid-19.

### 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.

Acció prevista per al curs 2020/2021. **No realitzada** a causa de l'aturada d'activitats amb les associacions provocada per les mesures de prevenció de la covid-19.



# Dades qualitatives

## III Pla Municipal de Polítiques d'Igualtat de Gènere a Lleida 2017-2021

Al llarg dels quatre anys de vigència d'aquest pla, a Lleida, com en tots els municipis, s'esdeven fets i situacions que modifiquen el punt de partida inicial de les diferents accions previstes. Factors com la renovació de les juntes directives de les entitats, la incorporació de noves persones referents, el relleu de càrrecs polítics i les modificacions en l'organització municipal —fruit dels resultats de les eleccions—, la incorporació de nou personal tècnic, la creació de noves associacions o grups d'interès... poden arribar a comportar un cert alentiment en la coordinació de les accions o en l'anàlisi de les dades de les actuacions implementades, així com en la posterior avaluació qualitativa dels resultats obtinguts.

A tot això, cal afegir que els darrers dos anys, 2020 i 2021, hem viscut —i encara vivim— una situació excepcional provocada per la pandèmia de covid-19, que ha comportat durant mesos una aturada total de les relacions socials, en la vida laboral, acadèmica, cultural i esportiva, i, al mateix temps, moltes dificultats econòmiques tant per a dones i homes com per al teixit empresarial del municipi. Amb relació a la implementació del pla de polítiques d'igualtat de gènere, aquesta aturada global s'ha traduït en una mena de parèntesi que ha comportat una certa ralentització en els avenços en aquesta matèria.

Quantitativament, del total de 75 actuacions que inclou el pla, se n'han implementat 72, la qual cosa representa un percentatge d'execució del 96%. Aquestes actuacions, posades en pràctica entre l'any 2017 i desembre de 2021, 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. De fet, moltes d'aquestes accions es continuen desenvolupant de manera sistemàtica.

## VALORACIÓ QUALITATIVA

Pel que fa a la valoració qualitativa global de les actuacions implementades, de manera general, 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.
- La creixent sensibilització envers la importància de l'aplicació transversal de la perspectiva de gènere en tota l'actuació municipal.

- La revisió continuada i sistemàtica de la documentació municipal (formularis, fullets informatius, webs, redacció d'informes, notícies, memòries...) per tal d'evitar el llenguatge sexista i comunicar de manera inclusiva a través de tots els canals d'informació i comunicació municipals —incloent-hi les xarxes socials.
- La progressiva adaptació dels formularis per a la recollida de dades desagregades per sexe.
- La formació continuada en matèria d'igualtat de gènere i sensibilització contra les violències masclistes del personal tècnic municipal.
- La valoració qualitativa positiva de la majoria d'actuacions en tots els eixos, sobretot en els de salut i benestar, violència masclista, empoderament 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 amb relació a 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.

Pel que fa a les actuacions no implementades, els motius principals que han impedit dur-les a terme fins avui són dos principalment:

1. Dificultats tècniques d'implementació, per manca de recursos econòmics i/o humans, o per manca de col·laboracions.
2. La situació global de pandèmia per covid-19, que va comportar un estat d'alarma (amb aturada total de qualsevol activitat no essencial durant tres mesos, entre el 15 de març i el 25 de maig de 2020) i l'aplicació continuada de restriccions per a la prevenció de contagis per covid-19 (tancament de locals socials i centres cívics, limitacions d'aforaments en les trobades, impossibilitat de dur a terme la majoria d'activitats cíviques, esportives, culturals o socials, etc.) gairebé fins al mes d'octubre de 2021.

Quant a **elements de millora**, es constata que:

- Tot i que quantitativament en gairebé tots els eixos les actuacions consten com a implementades, qualitativament es fa necessari que aquestes actuacions siguin duradores i tinguin continuïtat en el temps (per exemple, totes les relatives a sensibilitzar, prevenir, detectar i atendre les dones en situació de violència masclista, les mesures per afavorir la corresponsabilitat i la conciliació de la vida laboral, familiar i personal, la promoció d'accions de coeducació...).

- Cal continuar buscant la implicació i la complicitat de més entitats en la implementació del pla, especialment per a l'impuls de totes aquelles actuacions que requereixen un compromís més actiu per part dels homes (per exemple accions de corresponsabilitat en les tasques domèstiques i de cura d'infants i persones dependents, o bé accions encaminades a aconseguir més presència i representativitat de les dones en entitats cíviques, clubs esportius, empreses...).
- Es detecta una certa manca de procediment amb relació a la revisió o avaluació posterior a la implementació d'accions; sovint hi ha una certa tendència a dur a terme actuacions i a publicitar-les amb dades quantitatives (indicant el nombre de dones i homes o infants participants, per exemple), però no a revisar-les amb criteris qualitatius (mitjançant una enquesta de satisfacció), la qual cosa esdevé un obstacle per a l'elaboració posterior d'un informe final de seguiment i avaluació del pla que contingui realment dades —quantitatives i qualitatives— a partir de les quals s'extregui el veritable impacte de gènere que hagin pogut produït aquelles accions.
- Si bé la diversitat d'agents implicats en la implementació transversal d'una mateixa actuació en diferents àmbits o sectors esdevé una riquesa i un veritable treball en xarxa, la realitat mostra que la coordinació pot esdevenir complexa i, sovint, alenteix la posada en marxa d'algunes actuacions si no hi ha qui n'exerceixi un lideratge ferm.

## VALORACIONS PER EIXOS ESTRATÈGICS

### 1. Compromís amb la igualtat

Les 11 actuacions previstes dins l'eix transversal de gènere —Compromís amb la igualtat— s'han posat en marxa amb bons resultats, en tant que s'ha aconseguit:

- a. Implementar el primer pla d'igualtat intern de l'Ajuntament de Lleida i posar en marxa la Comissió Negociadora per a l'elaboració del segon pla.
- b. Fer formació en igualtat de gènere i sensibilització contra les violències masclistes a càrrecs electes.
- c. Consolidar el compromís envers la importància de les polítiques d'igualtat de gènere aplicades de manera transversal a tota l'actuació municipal.
- d. Fer extensiu a la societat aquest compromís envers la igualtat de gènere i d'oportunitats a través dels plecs de contractació pública i de les línies subvencionadores a empreses i entitats, respectivament.

- e. Ampliar la composició de la Comissió Tècnica d'Igualtat i, consegüentment, incrementar el grau de sensibilització en igualtat entre el personal professional de les diferents regidories i àrees municipals.
- f. 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.
- g. Avançar en la recollida sistemàtica de dades desagregades per sexe.
- h. 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; hi ha actuacions que cal acabar d'executar, ampliar o consolidar, com per exemple la recollida de dades de manera desagregada per sexe, que s'hauria d'aplicar en 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 es produeix algun desajust de gènere. Així mateix, cal continuar avançant en el si de l'organització municipal mitjançant l'aprovació del segon pla d'igualtat intern, eina que ha de permetre detectar i, si escau, corregir, qualsevol discriminació en matèria d'igualtat de gènere, bretxa salarial, publicació de l'RLT amb perspectiva de gènere... en benefici de tota la plantilla municipal.

Per tot plegat, és important que el nou pla municipal d'igualtat de gènere contingui un eix transversal de compromís amb la igualtat, amb actuacions vinculades al segon pla d'igualtat intern i, paral·lelament, al municipi de Lleida.

## **2. Acció contra les violències masclistes**

L'eix estratègic de lluita contra les violències masclistes és un dels àmbits en què es constata més participació i implicació per part de tots els agents socials involucrats. S'han acomplert les 8 actuacions programades. Es constaten com a punts forts:

- L'augment de consciència col·lectiva envers l'impacte de les violències masclistes en la vida de les dones que la pateixen i els seus fills i filles, així com la importància de transmetre un missatge de rebuig total a qualsevol forma de violència contra les dones.
- La posada en marxa de punts lila, d'informació i atenció, en els espais d'oci i lleure nocturns i festes populars.
- La consolidació de la xarxa professional d'atenció a les dones que pateixen violència masclista i els seus fills i filles.

- 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.
- La consolidació de l'equip tècnic d'acolliment d'urgència per a dones i els seus fills i filles en situació de violència masclista.
- La col·laboració institucional per a l'abordatge integral de totes les formes de violència masclista.
- La revisió dels protocols d'atenció a les situacions de violència masclista al municipi de Lleida.

No obstant això, atès que aquesta violència és estructural i es manifesta de moltes maneres, cal continuar treballant per erradicar-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.
- Estar amatents a les possibles situacions de violència masclista entre les dones grans.
- Ampliar els serveis i els recursos d'atenció i d'acolliment d'urgència per a dones en situació de violència masclista i els seus fills i filles.

### 3. Drets i qualitat de vida

De les 22 actuacions incloses en aquest eix, se'n valora positivament la implementació i només una (la 3.2.5.) ha quedat pendent d'implementar.

Aquesta línia estratègica està dividida en tres àrees: 3.1. Salut i qualitat de vida / 3.2. Serveis a les persones / 3.3. Disseny de ciutat, mobilitat i sostenibilitat, atès que en el disseny del pla es va considerar que totes tres influïen en el benestar personal i col·lectiu de la ciutadania.

Com a punts forts destaquen els següents:

- La implementació de 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 responsables 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 posada en marxa de totes aquelles actuacions de l'àmbit urbanístic, mobilitat o sostenibilitat dissenyades amb perspectiva de gènere en aspectes tan importants per a la salut i el benestar de la població, en especial de dones i infants, com ara la pacificació del trànsit (zones 30, augment de vies amb carril bici, regularització semafòrica), la progressiva implantació de la recollida selectiva porta a porta, la remodelació d'espais públics...

Com a elements de millora caldria:

Consolidar iniciatives i experiències de voluntariat o altres xarxes veïnals de suport que ofereixen serveis de cura i atenció a infants o persones dependents i, en especial, d'atenció a les situacions de soledat sobrevinguda entre les dones i la gent gran, detectades durant la pandèmia.

Prestar especial atenció a les situacions de desemparament que produeix la bretxa digital de gènere en el moment de fer tràmits a les administracions públiques.

Promoure l'autocura i el treball emocional entre els homes.

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

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

#### **4. Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària**

Aquesta línia estratègica conté 13 actuacions, repartides en 5 eixos específics d'actuació: 4.1. Drets de les persones LGTBIQ+ / 4.2. Educació i formació / 4.3. Cultura / 4.4. Esports / 4.5. Lleure.

S'han implementat les 13 actuacions i, en general, es valoren positivament. Destaquen els següents punts forts:

- La vinculació de les actuacions referents als drets del col·lectiu LGTBIQ+, a la visibilitat i acceptació de la diversitat de gènere i d'orientació i identitat sexual amb el Pla Municipal de Polítiques Públiques LGTBIQ+, aprovat durant el 2020.
- La constatació dels beneficis d'aplicar eines de coeducació en totes les etapes educatives i de formació al llarg de la vida i la progressiva incorporació d'aquesta mirada en els espais educatius i de lleure d'infants, adolescents i joves.

- La implicació dels agents responsables de les programacions culturals, amb la creixent incorporació d'espectacles, creacions artístiques... protagonitzades i/o produïdes per dones.
- L'increment dels programes de promoció de l'esport base, sense estereotips de gènere, en grups mixtos.
- 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.
- L'increment de l'oferta d'activitats culturals adreçades a la participació conjunta dels diferents membres familiars.

D'altra banda, en tant que la coeducació i la transmissió de valors entorn de la igualtat entre dones i homes és un pilar fonamental per avançar en l'assoliment de la plena igualtat de gènere, es fa palès que cal continuar treballant en aquesta línia i, per tant, es detecten també alguns elements de millora:

- Cal intensificar el treball conjunt entre els centres educatius i les AFA per aconseguir més complicitats en la implementació d'actuacions que tinguin un veritable impacte en l'educació igualitària dels infants i adolescents i en el si de les famílies.
- Es continuen constatant decalatges 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 vistes a detectar aquests continguts i denunciar-los.
- Cal impulsar campanyes de sensibilització amb les federacions esportives per incorporar dones en els espais en què estan infrarepresentades (arbitratge, gestió esportiva o direcció d'equips...) i equilibrar la presència de dones i homes en les juntes directives dels clubs.

## 5. Reformulació dels treballs i dels temps

Les 7 accions incloses en aquesta línia estratègica es distribueixen en 3 eixos específics:

### 5.1. Harmonització dels temps i dels espais / 5.2. Corresponsabilitat / 5.3. Treball

Malgrat el context de pandèmia i de crisi econòmica i social en què el país està immers des de principis de 2020, s'han posat en marxa les 7 actuacions previstes.

Es destaquen com a punts forts:

- El suport municipal a la Reforma horària per avançar en una cultura d'usos del temps més racionals per a la conciliació de la vida laboral, familiar i personal.
- 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.
- La informació i formació continuada adreçada a les empreses locals envers els beneficis d'elaborar un pla d'igualtat.

Paral·lelament, es constata que el món laboral és un dels àmbits en què més desigualtats es produeixen i, per tant, cal repensar algunes de les actuacions —en el marc de les competències municipals:

- Continuar promovent i dissenyant accions formatives amb perspectiva de gènere encaminades a afavorir la inserció sociolaboral de les dones.
- Continuar implementant actuacions encaminades a la superació de la bretxa salarial i la bretxa digital de gènere, així com a l'empoderament i autonomia de les dones migrades per tal de fomentar la seva inserció laboral.

## **6. Reconeixement del lideratge i la participació de les dones**

En aquesta línia estratègica, que conté 14 actuacions, s'han tingut en compte diferents àmbits: 6.1. polític / 6.2. Comunitari / 6.3. Empresarial / 6.4. Cultural, esportiu i de lleure.

Dues de les 14 actuacions previstes (6.4.7. i 6.4.8.) no s'han pogut implementar a causa l'aturada d'activitats amb les associacions provocada per les restriccions i mesures de prevenció de la covid-19. Pel que fa les accions implementades, en general, com a punts forts destaquen:

- La consolidació del Consell Municipal de les Dones, la reactivació de la Comissió Permanent i de dos grups de treball específics com a espai de debat i d'intercanvi entre les entitats de dones del municipi.
- La consolidació del suport a l'emprenedoria femenina i la visibilització del talent lleidatà en matèria d'emprenedoria.
- L'increment gradual de les dones en els espais de participació política i ciutadana i en la representativitat de les entitats veïnals i cíviques o col·legis professionals.
- El treball transversal amb altres regidories per donar suport i fer visibles les aportacions de les dones en àmbits tradicionalment ocupats pels homes.



- La consolidació de les actuacions encaminades a la recuperació i visibilització dels èxits de les dones esportistes, les creacions artístiques de les dones i de les seves aportacions a la història de la ciutat.

Cal, però, seguir treballant en aquest sentit i per això es proposa:

- Continuar augmentant la presència i la promoció de les dones a càrrecs de responsabilitat i presa de decisions per assolir una representació paritària de dones i homes en els ens locals i en les juntes directives de les entitats i organitzacions polítiques, sindicals i empresarials.
- Fer suport continuat a les entitats que conformen el teixit associatiu femení de la ciutat per tal que atreguin i empoderin dones més joves, que facin el pas endavant per dur a terme el relleu intergeneracional al capdavant de les juntes directives.
- Intensificar la relació amb els col·lectius o les associacions de persones migrades per tal de fer arribar a les dones la importància de la seva participació activa en el teixit associatiu femení i la seva implicació en la realització d'actuacions per la igualtat de gènere.

## CONCLUSIÓ

Del recull de dades extretes de l'informe de seguiment i avaluació (document annex), a partir de la valoració quantitativa, així com la valoració qualitativa tècnica de cada una de les 72 actuacions implementades en el conjunt de les línies estratègiques establertes, es pot concloure que el **III Pla Municipal de Polítiques d'Igualtat de Gènere a Lleida 2017-2021** ha esdevingut una eina pràctica i eficaç per a l'assoliment d'un nivell d'igualtat més alt entre dones i homes al municipi. Cal posar en relleu els avenços assolits i també la importància de consolidar aquests avenços entre la ciutadania, siguin quines siguin les circumstàncies o el context social de dificultats en què la societat està immersa arran dels dos darrers anys viscuts en pandèmia global.

En aquests moments, la gran majoria d'actuacions implementades es duen a terme amb regularitat i es plantegen com a actuacions de continuïtat; els canvis es produeixen, tant de manera transversal des de les diferents àrees municipals com des de les entitats i els agents socials, atès els beneficis que se'n deriven. Tanmateix, és evident que la igualtat de gènere no està completament assolida. Els objectius generals del pla continuen ben vigents, perquè 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 de les creences, la cultura, les actituds i els comportaments individuals i col·lectius d'homes i dones, nois i noies, nens i nenes.

Així, doncs, tenint en compte que moltes de les accions que s'han dut a terme en els darrers anys ja s'han incorporat de manera sistemàtica en el conjunt de les polítiques públiques en matèria d'igualtat de gènere i que la constància i la continuïtat són factors clau en l'assoliment final dels objectius generals, es proposa que el nou pla fixi més la mirada en les necessitats actuals de les dones per redreçar els desajustos de gènere encara existents. És per això que des de la Unitat Tècnica d'Igualtat es proposa que el contingut del IV Pla Municipal de polítiques d'Igualtat de Gènere a Lleida, 2022-2026, incorpori noves accions encaminades a corregir els elements de millora recollits en aquest informe, juntament amb les necessitats detectades per les entitats que han participat en el procés participatiu d'aquest quart pla i les que es constaten en les conclusions de l'Estudi de la situació de les dones a Lleida (2019).

Totes les aportacions de les entitats adherides al procés participatiu convocat per a l'elaboració d'aquest quart pla són elements de gran valor, per tal de sumar esforços en la correcció de les desigualtats detectades mitjançant la revisió dels objectius generals i específics i la proposta de noves accions que s'ajustin a la realitat de l'actual context social, econòmic i polític. Paral·lelament, refermar el compromís polític envers la igualtat de gènere per no fer cap pas enrere és cabdal; de la mateixa manera que ho és la implicació del teixit associatiu, empresarial, els agents locals i la ciutadania per tal de continuar donant impuls a les polítiques públiques d'igualtat de gènere i assumir el lideratge i la implementació conjunta i coordinada d'aquelles mesures concretes que a cadascú pertoqui d'acord amb les seves competències o el seu àmbit d'actuació.

# Síntesi de l'Estudi de la situació de les dones a Lleida (2019)

L'Estudi sobre la situació de les dones al municipi de Lleida (2019) s'ha dut a terme al llarg de l'any 2020, encarregat per la Unitat Tècnica de Polítiques d'Igualtat - Regidoria d'Educació, Cooperació, Drets civils i Feminismes de l'Ajuntament de Lleida, en compliment de l'acció 1.5. del III Pla Municipal de Polítiques d'Igualtat de Gènere a Lleida, 2017-2021. Les autores de l'estudi són Gemma Altell i Albajes, Mercè Martí Baliarda, Catarina Alves i Ivet Orriols, de la consultoria G-360 Cartografies Humanes i Socials. El document íntegre d'aquest estudi es pot consultar a través de l'enllaç:

<https://feminismes.paeria.cat/serveis-i-programes/estudi-sobre-la-situacio-de-les-dones-al-municipi-de-lleida/estudi-sobre-la-situacio-de-les-dones-al-municipi-de-lleida>

## Principals dades des de la perspectiva de gènere per àmbits

### Dades sociodemogràfiques

- Al municipi de Lleida hi ha 70.299 dones censades; representen el 50,62 % de la població.
- Les dones tenen una més alta esperança de vida (85,79 anys) que les homes.
- El 28 % de les llars són unipersonals, la majoria habitades per dones grans que viuen soles.
- El 73 % de les llars monoparentals tenen una dona com a cap de família.

### Mercat laboral i conciliació

- Hi ha taxes d'atur més elevades entre les dones. Les dones en actiu en el mercat laboral són un 6% menys que els homes.
- El 70 % dels contractes a temps parcial o fix discontinu són de dones.
- El 63% de la població que accedeix a cursos de formació a l'IMO són dones.
- El 91% de les excedències que es concedeixen per motius de cura de fills i filles o persones dependents les demanen les dones.

- El 76% de les dones considera que la conciliació laboral, familiar i personal és una utopia.
- La maternitat i les cures són un factor de desigualtat en l'entorn laboral.
- Una dona treballadora a Lleida cobra a l'any, de mitjana, 3.270 euros menys que un home, segons dades de 2018 de l'Agència Tributària.

### **Feminització de la pobresa**

- El 36% de les dones assalariades reben salaris iguals o inferiors al salari mínim interprofessional.
- El 97,5% de les famílies monoparentals que sol·liciten un habitatge a l'Oficina Local d'Habitatge estan formades per dones amb fills i filles.

### **Violències masclistes**

- Durant el 2019 el recurs municipal d'acolliment d'urgència per dones i fills i filles en situació de violència masclista ha acollit 26 dones i 23 infants.
- La majoria d'atencions per violència masclista al municipi són per violència masclista en l'àmbit de la parella o en relacions sexoafectives.
- El 79% de les dones refereix sentir inseguretat en l'ús del transport públic en horaris nocturns.
- El 35,3 % de les noies entre 16 i 25 anys relata haver viscut o conèixer algú que ha viscut situacions d'assetjament sexual en context d'oci nocturn al municipi.

### **Salut, benestar i qualitat de vida**

- L'autopercepció de la qualitat de vida és un 4% inferior entre les dones que entre els homes.
- El 78% de les dones més grans de 30 anys i amb càrregues familiars anteposen la salut i la cura dels altres a la seva pròpia salut o autocura.
- El 69,5 % de les dones considera que té un coneixement baix o insuficient sobre la seva salut sexual o reproductiva.

## Educació i formació

- Les dones representen el 95 % de l'alumnat en estudis relacionats amb educació, idiomes o humanitats.
- Només un 5 % de l'alumnat universitari d'estudis d'enginyeries són dones.

## Cultura i esports

- Només un 2% de les programacions culturals al municipi tenen una dona com a autora o creadora de l'espectacle.
- El 12 % de les direccions d'espectacles de la programació cultural del municipi són dones.
- Les dones realitzen, de mitjana, una hora d'activitat física a la setmana.
- Les noies representen el 30,7% i els nois el 69,3% de les inscripcions a les activitats esportives de la Universitat de Lleida.

## Usos del temps i participació social

- El 66 % de les persones que fan voluntariat són dones.
- Les presidències de les entitats socials estan feminitzades, però es constata poca presència de dones en el patronat de fundacions.

## Mitjans de comunicació

- Només en un 21,5% de les portades dels mitjans de comunicació estan protagonitzades per dones.
- Només el 12% de les notícies culturals tenen dones com a protagonistes.
- Les notícies esportives relacionades amb dones o equips esportius femenins només representen un 13,7%.
- Tot i que es constata un progressiu increment de presència de dones en notícies esportives, encara es publiquen imatges de dones "acompanyades" d'homes o bé continguts no basats en els seus triomfs esportius.

# Procés participatiu per a l'elaboració del IV Pla Municipal de Polítiques d'Igualtat de Gènere a Lleida

En la reunió del plenari de 28 d'octubre de 2021, el Consell Municipal de les Dones va donar el vistiplau a l'inici d'un procés de participació ciutadana per a l'elaboració del IV Pla Municipal de Polítiques d'Igualtat de Gènere a Lleida, a partir del mes de novembre.

Amb el suport de la Regidoria de Participació Ciutadana, es convida a formar part d'aquest procés, mitjançant carta invitació enviada per correu electrònic, totes les associacions inscrites al Registre Municipal d'Entitats, amb especial èmfasi a les entitats i grups de dones, entitats de salut, agents socials i persones interessades en les polítiques públiques d'igualtat de gènere. Aquesta invitació es fa extensiva al personal tècnic municipal que integra la Comissió Tècnica d'Igualtat i altres tècnics i tècniques de les diferents àrees municipals perquè hi participin com a persones expertes en els diferents eixos d'actuació previstos.

Aquest procés de participació ciutadana vol obrir un període de reflexió sobre les polítiques d'igualtat de gènere al municipi de Lleida. D'una banda, amb l'objectiu de detectar les possibles desigualtats de gènere i quins són els elements que encara dificulten la resolució d'aquestes desigualtats encara existents al municipi; així mateix, es pretén posar en comú les necessitats, inquietuds o preocupacions de les persones i entitats amb relació a la (des)igualtat de gènere en els seus respectius àmbits d'actuació i, paral·lelament, identificar quins recursos positius ofereix la ciutat.

## Procés participatiu

Obrir un **període de reflexió** sobre les **polítiques d'igualtat de gènere**.

Debatre en **7 comissions de treball** els temes que es consideraven més rellevants:

- **Salut, benestar i qualitat de vida**
- **Treball, corresponsabilitat i usos del temps**
- **Coeducació i formació**
- **Participació, empoderament i lideratge**
- **Disseny de ciutat: mobilitat, urbanisme i sostenibilitat**
- **Violències masclistes**
- **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.

Consensuar un document base per al IV Pla Municipal de Polítiques d'Igualtat de Gènere a Lleida, 2022-2026.

## Fases del procés

**I. Formalització**, convocatòria i explicació del procés participatiu:

- Establiment del calendari de reunions\* (vegeu darrere), adhesions i constitució de les comissions de treball (octubre-novembre 2021)

**II. Reflexió** sobre les polítiques d'igualtat de gènere al municipi:

- Reunions grups de treball (novembre- desembre 2021)
- Recollida d'aportacions mitjançant qüestionari (gener 2022)

**III. Síntesi** de les aportacions i elaboració de conclusions (febrer-març 2022)

## Adhesions al procés participatiu

El procés participatiu ha comptat amb la participació d'una **cinquantena de persones**, en representació de **trenta entitats** del teixit associatiu, que s'han adherit a les diferents comissions de treball segons el seu àmbit d'actuació. També hi han participat **28 tècnics i tècniques municipals, referents d'igualtat** en diferents regidories de l'Ajuntament.

Totes les persones hi han participat des d'una doble o triple vessant: *a)* com a professionals (treballadors i treballadores, estudiants, mestresses de casa...); *b)* com a membres/representants d'una associació/entitat; *c)* com a ciutadans i ciutadanes particulars.

## Coordinació

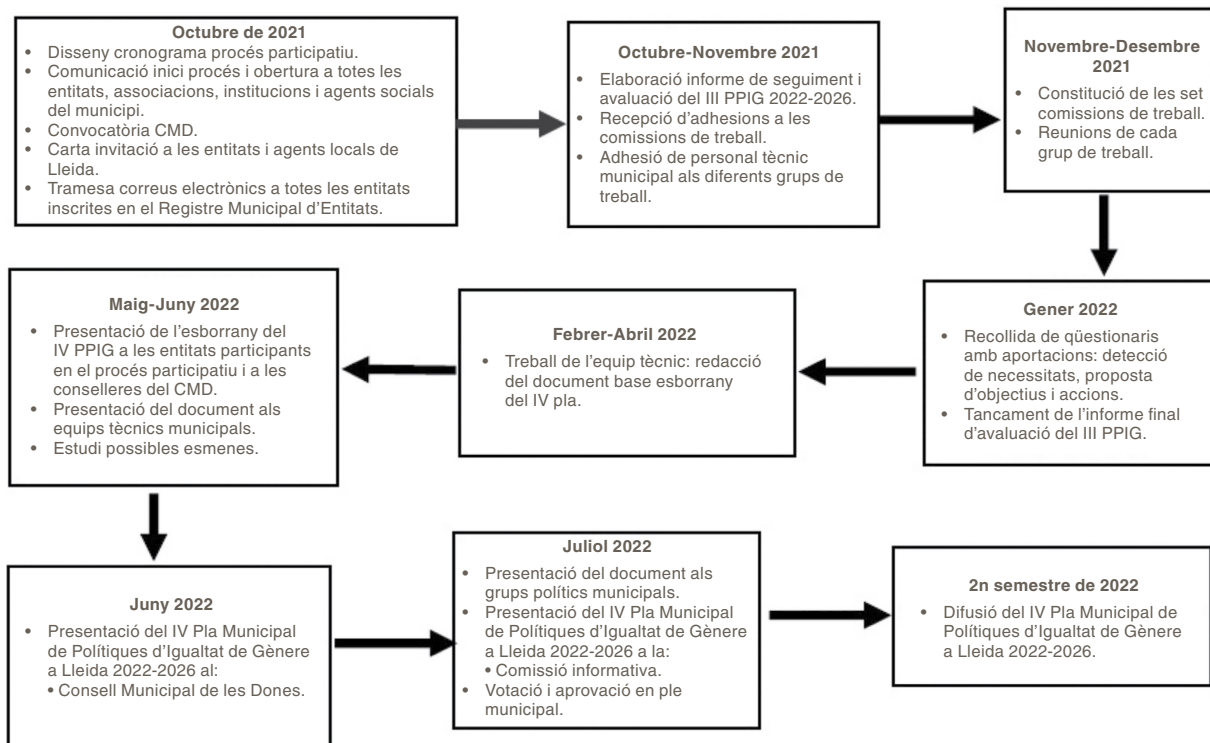
La tècnica municipal de polítiques d'igualtat és la persona referent encarregada de configurar i convocar les reunions de les set comissions de treball i coordinar les diferents sessions del procés participatiu; compta amb el suport de l'equip de la Unitat Tècnica de Polítiques d'Igualtat.

## Funcions de la tècnica 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 les sessions de treball.
3. Recopilar i sintetitzar la informació obtinguda en cada sessió.
4. Redactar i consensuar el document base del IV Pla Municipal de Polítiques d'Igualtat de Gènere a Lleida i exposar-lo al Plenari d'Entitats i al Consell Municipal de les Dones.



## Procés de participació ciutadana per a l'elaboració del IV Pla Municipal de Polítiques d'Igualtat de Gènere a Lleida, 2022-2026



# Detecció de necessitats\* en igualtat de gènere al municipi de Lleida

\* D'acord amb les aportacions dels grups de treball organitzats per àmbits temàtics, en el marc del procés participatiu, recollides en les actes de les reunions realitzades entre els mesos de novembre i desembre de 2021.

## Treball, corresponsabilitat i usos del temps

- A moltes dones el manca empoderament, formació i habilitats en TIC per poder realitzar tràmits en línia com ara la renovació de la demanda de feina, l'elaboració del currículum, itineraris d'inserció laboral, sol·licitud d'ajudes (atur, prestacions, RAI...). També es detecta manca de suport emocional per a dones que estan en procés de recerca de feina i/o inserció laboral.
- Cal continuar fent accions de descentralització de l'OMAC i ampliar els punts de suport digital per facilitar tràmits o gestions diverses.
- Manca perspectiva de gènere en la regulació / normativa del teletreball. Cal diferenciar correctament els conceptes "treballar des de casa" i "teletreball" i, sobretot, no confondre teletreball amb conciliació, perquè no són el mateix.
- Caldria augmentar les accions de sensibilització per a la conciliació a través de PIMEC, COELL, Cambra de Comerç... i també poder obtenir més dades o informació sobre bones pràctiques empresarials pel que fa a la conciliació.
- Cal diferenciar conciliació i corresponsabilitat. Cal implicar més els homes en la corresponsabilitat familiar.
- Més implicació dels homes en la detecció dels micromasclismes habituals en el món laboral, perquè els puguin combatre i ser referents contra les violències que pateixen les dones.
- Cal tenir en compte l'augment de la feminització de la pobresa, causada pels salaris baixos, les feines precàries, sobretot en les professions desenvolupades majoritàriament per les dones, i també perquè són les dones les que acaben sol·licitant una excedència, amb el consegüent perjudici en la trajectòria laboral, mèrits, pensions de jubilació, etc.
- Manquen accions formatives a dones empresàries, autònomes i treballadores de pimes en matèria de xarxes socials i de màrqueting. Caldria fomentar l'actualització de coneixements o millora continuada de la seva formació.

- Manca finançament per a projectes empresarials de dones i caldria fer xarxa / *networking* de petites empresàries.
- Falta de promoció de les dones a les empreses, sobretot del sector industrial.
- Fa falta una línia d'ajuts de les administracions cap a les empreses per a l'elaboració i implementació de plans d'igualtat, i també falta més formació, tant per a la part empresarial com per a la part negociadora, per a l'elaboració dels plans d'igualtat.

## Coeducació i formació

- L'educació és un sector feminitzat. En canvi, manca presència femenina en el sectors tecnològics; cal continuar incentivant la incorporació de les dones als estudis i professions tècniques, tecnològiques i científiques.
- Es detecta que cal fer més ús del llenguatge inclusiu en el lleure educatiu, revisar el llenguatge sexista en moltes joguines, especialment en els jocs de taula, i també en alguns materials curriculars.
- Cal repensar els espais educatius des de la perspectiva de gènere.
- Cal interioritzar més els conceptes *d'igualtat de gènere* tant entre els/les professionals com entre les famílies usuàries de les ludoteques.
- Falten més campanyes adreçades a gent jove per treballar els ODS (especialment els eixos referents a la igualtat), per oferir materials o dossiers a les escoles.
- Hi ha una manca generalitzada de sensibilitat en igualtat de gènere entre els homes. Falten estratègies per incorporar els homes a la formació en igualtat, a la revisió dels espais amb visió de gènere...
- Cal començar a ESO a trencar estereotips sexistes; es detecta que en aquesta etapa educativa ja estan consolidats. Cal canviar el focus i la mirada ha d'anar dirigida als nois.
- Cal implicar més els homes perquè es posicionin clarament a favor de la igualtat de gènere. Calen més estratègies per implementar la perspectiva de gènere entre els homes i més iniciatives que impliquin noves masculinitats per ser referents d'igualtat.
- Cal incrementar l'oferta formativa en gènere per a col·lectius de persones migrades.
- Cal més formació adreçada a dones de col·lectius vulnerables, tant per a la inserció laboral com per a la promoció dins l'empresa en diferents àmbits. Caldria fer una revisió dels continguts dels cursos, tant dels sectors que estan masculinitzats com dels que estan feminitzats.

- Falta formació en igualtat també dins de les empreses, per trencar certes resistències en òrgans de direcció masculinitzats.
- Falta visibilització de les dones en el dia a dia: a les xarxes, als mitjans de comunicació, a les fotos que acompanyen notes de premsa continuen sortint els homes; les dones continuen sent invisibles. Fa falta més sensibilització i formació en igualtat de gènere per trencar aquesta inèrcia actual i fer que tant els actes públics com les imatges dels actes també siguin paritàries.

## Violència masclista

- Cal fer arribar informació sobre els serveis i recursos de la xarxa d'atenció a dones en situació de violència masclista a certs segments de població (dones temporeres, dones grans, dones joves/mitjana edat de classe social mitjana/alta...).
- Hi ha dones molt vulnerables, com les temporeres, que tenen dificultats per accedir als serveis i per demanar ajuda. Cal repensar la manera d'informar-les, tenint en compte les barreres idiomàtiques i que algunes no saben llegir ni entenen els cartells o els tríptics.
- Hi ha una gran problemàtica en l'accés a l'habitatge per a dones en procés de recuperació d'una situació de violència, quan la situació d'urgència ja ha passat.
- Es detecta un augment d'atencions per situacions de violència sexual.
- Cal continuar sensibilitzant la gent jove i els infants sobre la problemàtica de la violència masclista.

## Salut, benestar i qualitat de vida

- Lleida és l'única província de Catalunya en què no es realitza reproducció assistida a través de la sanitat pública.
- Lleida és l'única província de Catalunya on les IVE estan concertades en una clínica privada.
- Les mamografies solament es realitzen a les dones de 50 a 69 anys. Seria necessari ampliar l'edat.
- S'ha detectat un empitjorament de la salut mental en el jovent i també en aquelles dones que han hagut de conviure durant el confinament amb una parella que exercia violència masclista.
- Caldria prestar més atenció als trastorns de la conducta alimentària, baixa autoestima, depressions, ansietat, generats per la imatge de les dones a les xarxes socials i altres mitjans que promouen un ideal de bellesa femenina molt extrem i impossible.

- Es detecten situacions d'assetjament sexual a les dones en l'àmbit de l'oci nocturn.
- Hi ha un alt volum de famílies monoparentals formades per mares soles amb fills/filles, que tenen treballs molt precaris i ingressos baixos, però no és suficient per accedir a ajuts econòmics més enllà del carnet de família monoparental. A més a més, les famílies formades per progenitors separats o divorciats amb fills/filles que tenen custòdia compartida no són considerades famílies monoparentals.
- Manca de formació específica d'atenció a persones amb discapacitat dels cossos professionals que atenen dones en l'àmbit sanitari, social, policial, etc.
- Manca de places d'emergència a les residències per a gent gran.

## Participació, empoderament i lideratge

- Manca més visibilització de les entitats de dones i de la feina que fan. Cal més implicació dels mitjans de comunicació a l'hora de difondre la participació i les aportacions femenines.
- Manca més participació de les dones gitanes i, sobretot, més empoderament entre les que fan mercat i són les titulars de les parades.
- Manca més visibilització i protagonisme dels col·lectius de dones professionals i/o vinculades a juntes o equips directius d'empresa, institucions, associacions, col·legis professionals...
- Cal continuar apostant per la formació en temes d'empoderament, autoestima i lideratge femení adreçada a entitats o associacions de tot tipus. En algunes entitats de dones, manca relleu generacional a la junta directiva. Manca formació per al lideratge des de l'etapa de l'educació infantil.
- Fa falta més corresponsabilitat familiar, més implicació dels homes, per tal que les dones s'alliberin de les tasques de cura i tinguin més possibilitats de participar en la societat.
- Cal tenir en compte la interseccionalitat i la diversitat de dones i situacions per poder-les incorporar plenament.
- A moltes dones els costa "deixar" les obligacions familiars a càrrec d'altres persones; se senten culpables si "aparquen" aquestes obligacions per poder gaudir d'estones de lleure, de participació en activitats o fins i tot d'autocura, la qual cosa els resta opcions de participar socialment de manera activa. Cal posar més èmfasi en tot allò que tingui a veure amb els usos del temps i la reforma horària. Cal vincular accions de la reforma horària al foment de la participació de les dones. Les dones necessiten disposar de més temps per accedir a la cultura i a les estones de lleure.

- Existeix la síndrome de la impostora, que fa que a les dones els faci por oferir-se i fer una passa al capdavant de les associacions.
- Fa falta més suport per part de les institucions i administracions als diferents col·lectius de dones, en tots els àmbits. Cal incorporar més dones als càrrecs directius i de presa de decisions.
- Caldria que a les entitats mixtes també es posés més en relleu la reivindicació de la igualtat de gènere i que els homes s'hi sumessin i s'impliquessin més en la promoció del lideratge femení i la lluita contra les violències masclistes.

## **Disseny de ciutat: mobilitat, urbanisme i sostenibilitat**

- Il·luminació molt escassa i de baixa intensitat en moltes zones de la ciutat. Situació especialment preocupant en zones properes a espais educatius, a la zona del Camp Escolar (instituts) i equipaments esportius. La falta d'il·luminació incrementa la percepció d'inseguretat i afavoreix conductes incíviques. S'ha de tenir en compte també que a vegades no es tracta tant que la llum sigui escassa sinó que els arbres la tapen. Aquesta deficiència també s'ha recollit al Plenari dels Infants i Adolescents.
- Respecte a la jardineria i al manteniment dels jardins amb productes químics, s'ha de vetllar per tal que s'eliminin aquells productes que puguin tenir un impacte sobre la salut, especialment tenint en compte que les dones són més sensibles que els homes als productes químics i aquests tenen un impacte negatiu més gran en la seva salut.
- Hi continua havent algunes barreres arquitectòniques per a vianants en els carrers i places. Hi ha obstacles que dificulten caminar per determinats carrers amb tranquil·litat i seguretat (pals, pilons, tanques, papereres...), especialment per a les persones que acompanyen criatures amb cotxets i també per a persones que van amb cadires de rodes i/o tenen dificultats de mobilitat.
- Hi ha espais públics que estan dissenyats per a infants o bé per a gent gran o bé per a mascotes i això no afavoreix que hi hagi una utilització simultània d'aquests espais per part dels diferents col·lectius.
- Amb relació a la mobilitat no hi ha un autobús nocturn i això dificulta poder arribar a casa amb seguretat, especialment a les dones que gaudeixen de l'oci nocturn i també a les que s'han de desplaçar per motius de feina.
- Hi ha molta utilització del transport públic i les dones són les que més l'utilitzen. Caldria revisar els itineraris dels autobusos tenint en compte la perspectiva de gènere, especialment que hi hagi bona connexió amb els centres educatius i de salut i que la flota d'autobusos sigui més accessible a les persones cuidadores que porten cotxets infantils, carrets o bosses d'anar comprar, cadires de rodes...

- Cal continuar fent accions de control de velocitat i pacificació del trànsit rodat en determinades zones.
- S'ha de millorar la conscienciació ciutadana sobre la separació dels residus domèstics i el seu abocament als contenidors corresponents. Es cospa que les dones tenen més sensibilització sobre el tema i caldria implicar més tota la ciutadania.
- No hi ha suficient cobertura de wifi gratuït, en particular en zones properes a equipaments educatius, culturals.

## Esports

- Manca més formació en gestió esportiva adreçada a dones i motivació entre les dones per dirigir entitats i clubs esportius. Falten dones directives.
- Hi ha poques entrenadores que tinguin titulació; les federacions (d'alguns esports com el bàsquet o el futbol sala) no saben ben bé com motivar les dones perquè accedeixin a ser entrenadores oficials. Cal que sigui des dels mateixos clubs que es doni aquest impuls. També cal incentivar l'accés de les dones a l'arbitratge.
- Falta arribar a una igualtat real en el món de l'esport —entre equips masculins i equips femenins— i aquesta igualtat s'hauria de treballar des de l'esport base.
- Caldria aprofitar l'activitat esportiva per treballar-hi valors com el respecte a la diversitat sexual, la tolerància i la companyonia.
- En general, es detecta manca d'activitat física entre les dones. S'hauria d'estudiar el perquè de l'abandonament de l'activitat física entre els col·lectius de joves, especialment, entre els 16 i 18 anys, i també entre les dones abans o després de l'embaràs i durant la menopausa; cal saber quines són les necessitats de les dones.
- Hi ha una franja socioeconòmica que no practica cap tipus d'activitat física. Falta un pla específic que tingui en compte aquests paràmetres per aconseguir que l'activitat física sigui una eina inclusiva.
- Manquen escoles esportives mixtes.
- Fa falta que les dones se sentin segures i no observades en els espais físics on es practica activitat física o esport (gimnasos, poliesportius, vestidors...). Manquen espais segurs (per exemple la canalització del riu és un espai fosc amb molt mala il·luminació).
- Continua sent necessari incentivar la pràctica de l'esport o activitat física com a sinònim de salut.

## Cultura i lleure

- Ens falta tenir més cura en la conservació i el manteniment dels espais públics, per fer-los més “amables”, oberts i accessibles a la participació ciutadana. Hem perdut el costum de fer ús dels espais públics per a usos culturals i esportius. L'urbanisme hi té molt a dir en el disseny dels espais públics per a usos inclusius. Les places haurien de tornar a ser àgores, en el sentit modern del terme: espais de trobada, d'expressió cultural i empoderament ciutadà. Cal potenciar i habilitar més els espais públics en cada barri.
- S'haurien de programar més activitats de carrer per facilitar l'accés dels col·lectius vulnerables a la cultura i el lleure.
- Es constata que a la Biblioteca Pública són les dones i els infants qui en fan més ús i no tant els homes. També són les dones les principals usuàries dels clubs de lectura. Es constata un cert abandonament de la lectura i de l'ús de la biblioteca en l'àmbit juvenil, així com un cert predomini del to sexista de les lectures.
- Caldria apropar el centre d'interès sobre feminismes de què disposa la Biblioteca Pública al públic masculí, perquè el femení ja n'està convençut. Caldria divulgar i difondre més la literatura escrita per dones.
- Amb relació a les festes populars i/o nocturnes, es constata una certa sensació d'inseguretat en alguns espais.
- Manca un paper més proactiu de les dones en els àmbits culturals i, al mateix temps, un paper més actiu de les polítiques públiques per tal de dissenyar accions més inclusives per a col·lectius de dones migrades o en situació de vulnerabilitat.
- Falta més incorporació de les dones a les arts plàstiques i arts escèniques (dansa, teatre, pintura, ceràmica...) tant des del vessant de la creació com del consum cultural. Falta empoderament femení a través de la creació artística i de les arts plàstiques.
- El sector cultural hauria de trobar la manera d'apropar-se a la gent jove a través de les xarxes socials; cal aprofitar aquesta forma d'interrelació entre la gent jove per fer-li atractiu el consum cultural. Falta donar més impuls a accions culturals i de lleure que atregui aquesta gent jove, especialment les noies.



Igualtat de gènere

Empoderament

Transversalitat

Interseccionalitat

Igualtat de gènere

Transversalitat

Igualtat de gènere

Empoderament

Interseccionalitat

Igualtat de gènere

Empoderament

Transversalitat

Marc normatiu  
i jurídic



# 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.
- 1976:** I Conferència Mundial de les Dones (Mèxic).
- 1979:** CEDAW (Conveni per a l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra les Dones).
- 1980:** II Conferència Mundial de les Dones (Copenhaguen).
- 1985:** III Conferència Mundial de les Dones (Nairobi).
- 1995:** IV Conferència Mundial de les Dones (Pequín): 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 Governos 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'empoderament de les dones.
- 2015:** Agenda 2030. Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS).  
Objectiu 5: Igualtat de Gènere.  
Objectiu 10: Reducció de les desigualtats.

# 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.
- 2006:** Carta europea per a la igualtat de les dones i els homes en la vida local.
- 2006:** Pacte europeu per a la Igualtat de Gènere 2006-2010.
- 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).
- 2011:** Conveni del Consell d'Europa sobre prevenció i lluita contra la violència contra la dona i la violència domèstica, signat a Istanbul l'11 de maig.
- 2016:** Compromís estratègic per a la igualtat entre dones i homes 2016-2019.
- 2018:** Estratègia d'Igualtat de Gènere 2018-2023 del Consell d'Europa.
- 2020:** Estratègia per a la Igualtat de Gènere 2020-2025.

# Context i legislació estatal

- 1978:** Constitució Espanyola.
- 1983:** Creació de l'Institut 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 Violència de Género.
- 2005:** Plan para la Igualdad de Género en la administración General del Estado.
- 2006:** Aprobació 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.
- 2011:** Ratificación del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, firmado en Estambul el 11 de mayo

# 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:** Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya.
- 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, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.
- 2015:** Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
- 2016:** Decret 305/2016, de 18 d'octubre, de la Comissió Interdepartamental per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes i de la Comissió Tècnica Interdepartamental per a la Igualtat efectiva de Dones i Homes.
- 2017:** Decret 52/2017, de 6 de juny, de l'Observatori de la Igualtat de Gènere (OIG).
- 2020:** Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008.

# 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 desplegament 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 l'LGTBI-fòbia de la ciutat de Lleida.
- 2017:** Aprovació en el Ple Municipal de 28 d'abril del *III Pla Municipal de Polítiques d'Igualtat de Gènere a Lleida 2017-2021*
- 2017:** Aprovació en el Ple Municipal de 26 de maig del *Protocol per a la prevenció, la detecció i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de gènere, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual de l'Ajuntament de Lleida i els seus ens dependents.*
- 2018:** Aprovació, en Junta de Govern Local de 15 de maig, del I Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Lleida. Pla d'acció 2018-2021.
- 2021:** Aprovació en el Ple Municipal de 29 de gener del I Pla Municipal de Polítiques LGTBIQ+ 2020-2024.





# IV Pla Municipal

de Polítiques d'Igualtat

de Gènere a Lleida

2022-2026



# Principis rectors

El **IV Pla Municipal de Polítiques d'Igualtat de Gènere a Lleida 2022-2026** és un marc de referència per donar continuïtat a una actuació municipal compromesa amb la implementació transversal de polítiques públiques per a la igualtat de gènere a tot el municipi de Lleida.

Els principis rectors que hauran de guiar el desenvolupament d'aquest IV pla són:

## La igualtat de gènere

La igualtat de gènere<sup>1</sup> s'entén com la llibertat de tots les 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 de gènere i la prohibició de discriminació per raó de sexe s'incorporen en els ordenaments constitucionals contemporanis i permeten fonamentar des dels poders públics un seguit de mesures destinades a la plena integració, participació i lideratge de les dones en la vida política, laboral, econòmica, cultural i social.

Aconseguir la igualtat de gènere i empoderar totes les dones i nenes és un dels dels Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS número 5) de l'Agenda 2030.

## 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 s'ha adoptat internacionalment com una estratègia per aconseguir la igualtat de gènere. El concepte és present en el llenguatge de les polítiques públiques internacionals d'igualtat, europees, espanyoles i catalanes des de la dècada dels noranta. Fou durant la IV Conferència Mundial sobre les Dones realitzada a Pequín l'any 1995, quan la Plataforma d'Acció va assumir explícitament el *mainstreaming* o la transversalitat de gènere, de manera que s'instava els poders públics i els 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.

La **transversalitat** de gènere implica la integració de la perspectiva de gènere en l'elaboració, el disseny, la implementació, el seguiment i l'avaluació de polítiques, mesures normatives i programes de despesa, amb l'objectiu de promoure la igualtat entre dones i homes i combatre la discriminació.

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 agents normalment involucrats en l'adopció de mesures polítiques.

Continuar integrant la perspectiva de gènere en tota l'agenda política municipal ha de ser un dels principis rectors del IV Pla Municipal de Polítiques d'Igualtat de Gènere 2022-2026, per tal d'abordar les desigualtats de gènere amb polítiques específiques en cada àmbit d'actuació, com per exemple el disseny de ciutat, l'educació i la formació, la salut, la corresponsabilitat i la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, la participació, l'abordatge de les violències masclistes, etc.

## La interseccionalitat

La interseccionalitat és el concepte que indica com diferents fonts estructurals de desigualtat mantenen relacions recíproques. És 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 diversos 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. La interseccionalitat posa en relleu que com més es desvia una persona d'allò considerat normatiu (en aquest cas home blanc ric heterosexual), més es veurà afectada per discriminacions i/o opressions, entrecruades entre si.

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 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

La participació ciutadana permet establir una relació més transparent entre les administracions i la ciutadania, conèixer millor la realitat, i, al mateix temps, identificar solucions més innovadores a problemes complexos a partir de la intel·ligència col·lectiva. 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 i entitats, dels 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 de les polítiques públiques, des d'un triple vessant: com a persones, com a professionals i com a integrants de diferents col·lectius o entitats, que esdevenen agents actius de transformació. La participació i la implicació d'una societat que vol fer de la igualtat de gènere entre dones i homes un dels seus pilars de convivència, fomenta la integració, augmenta el grau de consens i facilita una implementació més eficient de les decisions preses.

## L'empoderament

L'empoderament de les dones té un doble vessant. D'una banda, individualment, com a procés mitjançant el qual les dones prenen consciència del seu poder i la seva autoritat per millorar la seva autonomia, conèixer-se millor i ser conscients de quines són les seves capacitats. Adquireixen un major domini i control de la seva vida i les circumstàncies que l'envolten; reforcen les seves habilitats, estratègies i protagonisme per arribar a una vida autònoma en la qual puguin participar, en termes d'igualtat, en l'accés als recursos, al reconeixement i a la presa de decisions en totes les esferes de la vida personal i social.

D'una altra banda, l'empoderament femení també té 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'empoderament de les dones no comporta una dominació envers les altres persones, sinó que esdevé 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.

# Estructura IV Pla Municipal de Polítiques d'Igualtat de Gènere a Lleida 2022-2026

## Estructura del pla

### Línies estratègiques i objectius generals

#### LÍNIA ESTRATÈGICA 1: COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT (eix transversal)

**OBJECTIU GENERAL:** Continuar situant 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.

**9 actuacions**

#### 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, recuperació i erradicació de les violències masclistes.

**14 actuacions**

#### LÍNIA ESTRATÈGICA 3: SALUT, BENESTAR, 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.

**13 actuacions**

#### LÍNIA ESTRATÈGICA 4: COEDUCACIÓ I FORMACIÓ IGUALITÀRIA

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

**13 actuacions**

## LÍNIA ESTRATÈGICA 5: TREBALL I CORRESPONSABILITAT

**OBJECTIU GENERAL:** Promoure una redistribució equitativa dels treballs i dels temps entre dones i homes, tant en l'àmbit públic com en el privat, i lluitar contra la feminització de la pobresa.

**9 actuacions**

## LÍNIA ESTRATÈGICA 6: USOS I GESTIÓ DEL TEMPS

**OBJECTIU GENERAL:** Incorporar la dimensió dels usos i gestió del temps, des de la perspectiva de gènere, en el disseny i execució d'accions.

**6 actuacions**

## LÍNIA ESTRATÈGICA 7: ESPORT, CULTURA I LLEURE

**OBJECTIU GENERAL:** Promoure la participació activa i igualitària i fer visibles els èxits de les nenes i les dones en totes les activitats esportives, culturals, artístiques i de lleure.

**18 actuacions**

## LÍNIA ESTRATÈGICA 8: DISSENY DE CIUTAT

**OBJECTIU GENERAL:** Avançar en la construcció d'una ciutat acollidora, integradora, sostenible, segura i lliure de violències masclistes.

**13 actuacions**

## LÍNIA ESTRATÈGICA 9: PARTICIPACIÓ, EMPODERAMENT I LIDERATGE FEMENÍ

**OBJECTIU GENERAL:** Treballar per una democràcia equitativa, inclusiva i diversa i promoure l'empoderament, la participació i el lideratge de les dones en tots els nivells i àmbits de la vida pública.

**15 actuacions**

**TOTAL: 110 ACTUACIONS**

# LÍNIA ESTRATÈGICA 1: Compromís amb la igualtat de gènere (eix transversal)

## Objectiu general

- Continuar situant 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

- Continuar fent 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 i inclusiva.

## LÍNIA ESTRATÈGICA 1: COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT DE GÈNERE

	Actuacions	Temp.	Lideratge de l'actuació
1.1	Distribuir en format paper i/o electrònic el IV Pla Municipal de Polítiques d'Igualtat de Gènere entre les entitats i la ciutadania per difondre'n el contingut.	2022	Àrea Feminismes



	<b>Actuacions</b>	<b>Temp.</b>	<b>Lideratge de l'actuació</b>
1.2	Difondre entre la plantilla el II Pla Intern d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes a l'Ajuntament de Lleida.	2022	Recursos Humans i Comissió Igualtat Junta de Personal Comitè d'Empresa
1.3	Implementar i fer el seguiment del II Pla Intern d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes a l'Ajuntament de Lleida.	2022- 2026	Recursos Humans Comissió Igualtat
1.4	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.	2022- 2026	Totes les regidories Àrea de Comunicació
1.5	Continuar planificant accions formatives adreçades a tot el personal tècnic sobre l'aplicació de la perspectiva de gènere en les actuacions municipals.	2022- 2026	Negociat de Formació Recursos Humans
1.6	Continuar adequant tots els formularis municipals per tal de recollir les dades estadístiques de participació i persones beneficiàries desagregades per sexe.	2022- 2026	Àrea d'Informàtica Totes les regidories
1.7	Crear un registre de bones pràctiques en matèria de polítiques d'igualtat.	2023- 2026	Presidència
1.8	Introduir la perspectiva de gènere en la planificació del pressupost municipal.	2023	Àrea Hisenda
1.9	Elaborar un llibre d'estil propi per a una comunicació periodística no sexista i inclusiva en tots els canals d'informació i comunicació municipals, incloses les xarxes socials.	2023	Àrea de Comunicació Alcaldia

## 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 a la prevenció, detecció i erradicació d'aquestes violències i per a l'atenció recuperació de les dones que les pateixen.**

### Objectius específics

- Millorar l'efectivitat de la coordinació entre els cossos professionals de la xarxa d'atenció a dones en situació de violència masclista.
- Augmentar i millorar la difusió dels serveis i recusos de la xarxa d'atenció a dones en situació de violència masclista.
- Continuar i intensificar la sensibilització i la prevenció de la violència masclista amb infants, adolescents i joves.
- Reforçar l'atenció i recuperació de les dones en situació de violència masclista i els seus fills i filles.
- Impulsar 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.

### LÍNIA ESTRATÈGICA 2: ACCIÓ CONTRA LES VIOLÈNCIES MASCLISTES

	Actuacions	Temp.	Lideratge actuació
2.1	Aprovar i signar el Pacte Local contra les Violències Masclistes.	2022	Àrea de Feminismes

	<b>Actuacions</b>	<b>Temp.</b>	<b>Lideratge actuació</b>
2.2	Redactar i aprovar un protocol de dol de ciutat en cas de femicidi.	2022	Àrea de Feminismes Consell Municipal de les Dones
2.3	Signar institucionalment el document d'actualització del Protocol d'atenció a les dones en situació de violència masclista al municipi de Lleida.	2022	Àrea de Feminismes
2.4	Actualitzar el protocol de prevenció d'agressions sexistes en espais festius i d'oci nocturn.	2022-2023	Àrea de Promoció de la Salut
2.5	Programar sessions informatives de difusió del nou Protocol d'atenció a les dones en situació de violència masclista al municipi de Lleida adreçades a professionals i als agents locals de la xarxa d'atenció a dones.	2022-2023	Àrea de Feminismes
2.6	Elaborar guies informatives de difusió dels serveis i recursos de la xarxa d'atenció a les dones en situació de violència masclista, en diferents idiomes, incloent-hi pictogrames per facilitar la informació a les dones que no saben llegir ni escriure.	2022-2023	Àrea de Feminismes Àrea de Drets Civils Àrea de Serveis Socials
2.7	Ampliar els serveis del recurs municipal d'acolliment d'urgència per a dones i els seus fills i filles en situació de violència masclista al municipi de Lleida.	2022-2023	Àrea de Serveis Socials
2.8	Consolidar la instal·lació de punts lila i LGTBIQ+ durant les festes majors i multitudinàries del municipi.	2022-2026	Àrea de Feminismes, Àrea de Promoció de la Salut, Àrees de Cultura i Festes Guàrdia Urbana
2.9	Organitzar tallers i xerrades adreçades a homes per reflexionar sobre la masculinitat hegemònica i prevenir les violències masclistes.	2023-2026	Àrea de Drets Civils

	<b>Actuacions</b>	<b>Temp.</b>	<b>Lideratge actuació</b>
2.10	Establir coordinacions entre serveis socials bàsics i agents locals, institucions, entitats, associacions veïnals, ABS... per prevenir, detectar i atendre situacions de violència masclista en dones grans.	2023	Àrea de Serveis Socials Àrea Gent gran Àrea de Feminismes Guàrdia Urbana
2.11	Elaborar un fullet informatiu adreçat a dones grans i fer difusió sobre els serveis i recursos contra les violències masclistes.	2023	Àrea de Serveis Socials Àrea Gent gran Àrea de Feminismes Guàrdia Urbana
2.12	Campanya de col·laboració amb els comerços (“comerç amic”) perquè siguin espais segurs per a les dones que es trobin en situació de violència masclista i vulguin demanar ajuda.	2024	Àrea de Consum, Comerç, Mercats Àrea de Participació Ciutadana Àrea de Serveis Socials
2.13	Revisar la perspectiva de gènere en els manuals d'acollida de persones temporeres i/o sense llar i habilitar espais diferenciats i separats per a dones i homes en les temporades d'allotjament o durant el Pla Iglú.	2022- 2023	Àrea de Serveis Socials Guàrdia Urbana
2.14	Continuar atenent de manera integral les persones en situació de prostitució.	2022- 2026	Àrea de Serveis Socials Fundació Antisida de Lleida – Punt Únic d'Atenció Integral a les Treballadores Sexuals

## LÍNIA ESTRATÈGICA 3: Salut, benestar, 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 BENESTAR

- Continuar introduint la perspectiva de gènere en els programes de foment d'estils de vida saludable en totes les etapes de la vida.
- Continuar establint col·laboracions amb totes aquelles entitats i projectes que promoguin la salut i la millora de la qualitat de vida de les dones.

#### 3.2. DRETS I QUALITAT DE VIDA

- Donar suport i col·laborar amb entitats i projectes que treballin per la inclusió de dones amb problemes de salut mental i/o amb discapacitat física, cognitiva o intel·lectual.
- Continuar difonent els serveis i recursos envers la salut sexual i reproductiva de les dones al municipi.
- Promoure accions d'acompanyament i suport a dones que viuen soles i/o amb càrregues familiars monoparentals.
- Fomentar accions per a la integració de les dones migrades en els espais comunitaris.
- 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.

### LÍNIA ESTRATÈGICA 3: SALUT, BENESTAR, DRETS I QUALITAT DE VIDA

	<b>Actuacions</b>	<b>Temp.</b>	<b>Lideratge actuació</b>
3.1.1	Establir coordinacions entre serveis socials bàsics i agents locals, institucions, entitats, associacions veïnals i de comerciants, ABS... per detectar dones grans que viuen soles i atendre les seves necessitats o evitar la soledat sobrevinguda.	2022-2026	Àrea de Serveis Socials Àrea Gent Gran
3.1.2	Fer xerrades informatives sobre temes de salut i prevenció de les malalties que afecten principalment les dones (prevenció TCA, diagnòstic precoç, cribatges, autoexploració de mama, alimentació, hàbits saludables,...) adreçades a col·lectius de dones, a professionals de l'educació i a altres professionals o al voluntariat de l'àmbit social i de l'educació formal i no formal.	2022-2026	Àrea de Promoció de la Salut FeSalut Àrea de Feminismes - CIAD
3.1.3	Organitzar sessions formatives sobre atenció a les dones amb discapacitat física o intel·lectual adreçada a professionals dels serveis d'atenció a les dones.	2023-2024	Àrea de Salut Pública / Promoció de la Salut Àrea de Feminismes - CIAD
3.1.4	Continuar promovent i ampliant els serveis d'assessorament jurídic i suport psicològic per a dones.	2022-2026	Àrea de Feminismes - CIAD
3.1.5	Continuar oferint els recursos de salut de suport psicològic per a adolescents i joves del municipi de Lleida.	2022-2026	Centre de Recursos Juvenils La Palma

	<b>Actuacions</b>	<b>Temp.</b>	<b>Lideratge actuació</b>
3.2.1	Continuar fent difusió dels diferents espais i recursos existents al municipi que ofereixen una cartera de serveis integral en temes d'informació sobre salut sexual i reproductiva, maternitat i paternitat, anticoncepció, IVE, relacions saludables...	2022-2026	Àrea de Feminismes - CIAD ASSIR – Generalitat de Catalunya Àrea de Salut Pública / Promoció de la Salut Centre de Recursos Juvenils La Palma
3.2.2	Continuar consolidant el programa Nits-Q de promoció del lleure i oci nocturn segur i saludable entre la gent jove.	2022-2026	Àrea de Salut Pública / Promoció de la Salut
3.2.3	Augmentar les bonificacions municipals per a famílies monoparentals i dones que pateixen violència masclista o es troben en situacions de vulnerabilitat.	2023-2026	Àrea d'Hisenda i Recursos Municipals
3.2.4	Organitzar tallers de dol migratori per a dones novingudes.	2023	Àrea de Drets Civils
3.2.5	Augmentar els cursos d'alfabetització i aprenentatge de català adreçats a dones migrades per afavorir la seva autonomia en la vida quotidiana.	2023-2024	Àrea de Drets Civils Pla Educatiu d'Entorn
3.2.6	Continuar promovent tallers i altres accions de suport i cura adreçades a persones cuidadores no professionals de persones dependents.	2022-2026	Àrea de Serveis Socials
3.2.7	Continuar fent accions de sensibilització per evitar la discriminació i la violència cap a les persones per motiu de la seva orientació sexual, identitat i expressió de gènere i visibilitzar la diversitat sexual i de gènere.	2022-2026	Àrea de Drets civils SAI Àrea de Feminismes
3.2.8	Impulsar el Centre d'Atenció a les Sexualitats.	2023-2024	Àrea de Salut Pública

## LÍNIA ESTRATÈGICA 4: Coeducació i formació igualitària

### Objectiu general

- Avançar en els valors de la coeducació per construir una cultura igualitària en tots els àmbits.

### Objectius específics

- Introduir i/o consolidar programes de coeducació per a la igualtat de gènere en totes les etapes educatives i formatives, en els espais de lleure i en família.
- Dissenyar accions formatives amb perspectiva de gènere adreçades a persones adultes.
- Acompanyar en 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 i postuniversitari.
- Garantir els referents femenins històrics i actuals en l'àmbit polític, econòmic i científic.
- Promoure i donar visibilitat a les actituds i conductes igualitàries en gènere entre la població en general i, especialment, entre els homes.
- Crear espais perquè els homes qüestionin la masculinitat hegemònica.

### LÍNIA ESTRATÈGICA 4: COEDUCACIÓ I FORMACIÓ IGUALITÀRIA

	Actuacions	Temp.	Lideratge actuació
4.1	Organitzar i subvencionar sessions formatives en matèria d'igualtat, coeducació i perspectiva de gènere adreçades a les AFA.	2022-2026	Àrea d'Educació AFA Entitats educatives



	<b>Actuacions</b>	<b>Temp.</b>	<b>Lideratge actuació</b>
4.2	Planificar tallers i xerrades que visibilitzin el paper de les dones grans, les empoderin i les impliquin en les diverses accions envers la igualtat de gènere.	2023-2026	Àrea de Gent Gran
4.3	Organitzar accions formatives sobre coeducació i formació igualitària adreçada a col·lectius de persones migrades.	2023-2026	Àrea de Drets Civils Àrea de Cooperació
4.4	Organitzar accions formatives sobre coeducació i formació igualitària adreçada a entitats de l'àmbit del lleure i del voluntariat.	2023-2024	Àrea d'Educació Àrea de Joventut Fundació Catalana del Voluntariat Social FAVLL Entitats de lleure
4.5	Organitzar accions formatives sobre igualtat, perspectiva de gènere i coeducació adreçada a personal docent, periodistes, altres membres dels diferents col·legis professionals i d'entitats o clubs esportius.	2023-2024	Àrea de Feminismes Col·legis professionals Associacions i clubs esportius
4.6	Donar continuïtat a l'organització de tallers i xerrades d'acompanyament en l'educació afectiva i sexual i a les accions de la línia 3 del 1r Pla municipal de Polítiques LGTBIQ+.	2022-2026	Àrea d'Educació Àrea de Feminismes Àrea de Drets Civils – SAI
4.7	Organitzar tallers sobre TRIC i xarxes socials adreçats a les entitats de dones per augmentar la seva capacitat de visibilització i presència social i un major desenvolupament d'accions amb perspectiva de gènere.	2023-2026	Àrea de Feminismes - CIAD Consell Municipal de les Dones

	<b>Actuacions</b>	<b>Temp.</b>	<b>Lideratge actuació</b>
4.8	Donar suport a totes aquelles iniciatives locals que potenciïn la presència de les dones en l'àmbit tecnològic.	2022-2026	Àrea d'Informàtica Àrea de Feminismes Àrea de Joventut Àrea de Promoció Econòmica
4.9	Continuar realitzant sessions del programa Per què no puc fer-ho?	2023-2026	Centre Dolors Piera d'Igualtat d'Oportunitats i Promoció de les Dones - UdL
4.10	Continuar convocant anualment el Premi Aurèlia Pijuan Querol al millor TFG i el Premi Maria Lois López al Millor TFM amb perspectiva de gènere de la Universitat de Lleida.	2022-2026	Centre Dolors Piera d'Igualtat d'Oportunitats i Promoció de les Dones - UdL
4.11	Continuar convocant la beca de recerca Cristina de Pizan.	2023-2026	Àrea de Feminismes
4.12	Organitzar una jornada adreçada a homes sobre la repercussió de les actuals masculinitats amb relació a la salut i els factors de risc.	2023-2024	Fundació Antisida de Lleida
4.13	Organitzar xerrades de sensibilització sobre igualtat de gènere i/o drets LGTBIQ+ adreçades a homes.	2023-2024	Àrea de Drets Civils - SAI

## LÍNIA ESTRATÈGICA 5: Treball i corresponsabilitat

### Objectiu general

- Promoure una redistribució equitativa dels treballs i del temps entre dones i homes, tant en l'àmbit públic com en el privat i lluitar contra la feminització de la pobresa.

### Objectius específics

#### 5.1. TREBALL

- Donar suport a polítiques empresarials que afavoreixin la conciliació de la vida personal, familiar, laboral i social.
- Continuar impulsant la creació i la implementació de plans d'igualtat a les empreses, amb especial atenció a les petites i mitjanes empreses.
- Seguir fomentant la formació per a la inserció, la promoció laboral de les dones i la conciliació de la vida laboral i familiar.
- Millorar les habilitats per a l'ocupació de les dones amb especials dificultats d'inserció laboral.
- Promoure la contractació laboral de les dones i la millora de la qualitat dels contractes.

#### 5.2. CORRESPONSABILITAT

- Impulsar la corresponsabilitat dels homes i les dones en la vida familiar, especialment en les tasques domèstiques i la cura d'infants i persones dependents.

## LÍNIA ESTRATÈGICA 5: TREBALL I CORRESPONSABILITAT

	<b>Actuacions</b>	<b>Temp.</b>	<b>Lideratge actuació</b>
5.1.1	Elaborar d'un catàleg de bones pràctiques de les empreses locals en matèria d'implementació de mesures de conciliació, flexibilitat horària i desconnexió digital.	2023-2024	Àrea d'Ocupació (IMO) Àrea de Promoció Econòmica i Emprenedoria Organitzacions Sindicals
5.1.2	Elaborar un estudi sobre la implementació —i possibles dificultats— de plans d'igualtat i mesures de conciliació a les empreses locals.	2024	Àrea d'Ocupació (IMO) Àrea de Promoció Econòmica i Emprenedoria Organitzacions Sindicals
5.1.3	Incrementar l'oferta de formació per a l'ocupació adreçada a dones, tenint en compte els diferents col·lectius.	2023-2024	Àrea d'Ocupació (IMO)
5.1.4	Organitzar sessions individuals i tallers grupals per a millorar les habilitats i l'empoderament de les dones que estan en procés de recerca (o canvi) de feina o inserció laboral.	2023-2024	Àrea d'Ocupació (IMO)
5.1.5	Fer accions d'informació i sensibilització sobre les diferències de tasques de les treballadores de la llar i les de les auxiliars de geriatria.	2023-2025	Àrea d'Ocupació (IMO) Àmbit de Feminismes
5.1.6	Realitzar accions per al foment de la inserció laboral de les dones trans.	2023-2025	Àrea d'Ocupació (IMO) Àrea de Drets civils – SAI Colors de Ponent
5.1.7	Incentivar la contractació de les dones a través de les clàusules dels plec de licitació dels contractes públics.	2022-2026	Contractació Totes les àrees municipals

	<b>Actuacions</b>	<b>Temp.</b>	<b>Lideratge actuació</b>
5.1.8	Revisar el compliment de les clàusules referents a la igualtat de gènere en els contractes vigents amb l'Ajuntament de Lleida.	2022-2026	Contractació Totes les àrees municipals
5.2.1	Elaborar d'una campanya de foment de la coparticipació i corresponsabilitat dels homes en les tasques domèstiques i la cura d'infants o de persones dependents.	2023-2024	Àrea de Feminismes

## LÍNIA ESTRATÈGICA 6: Usos i gestió del temps

### Objectiu general

- Incorporar la dimensió dels usos i gestió del temps des de la perspectiva de gènere en el disseny i execució d'accions.

### Objectius específics

- Promoure una nova cultura dels usos del temps: donar a conèixer els nous conceptes i tendències, crear complicitats i facilitar la realització de tràmits.
- Continuar donant suport a les accions del Pacte del Temps.
- Promoure espais de guarda i activitats per a infants que permetin que les dones gaudeixin de temps personal.

### LÍNIA ESTRATÈGICA 6: USOS I GESTIÓ DELS TEMPS

	Actuacions	Temp.	Lideratge actuació
6.1	Impulsar les accions de la reforma horària i fer campanyes adreçades a la ciutadania.	2022-2026	Àrea de Consum, Comerç, Mercats Àrea de Participació ciutadana
6.2	Donar continuïtat de les accions de suport a la plataforma SlowShop Lleida en favor de la racionalització dels horaris comercials.	2022-2026	Àrea de Consum, Comerç, Mercats Àrea de Participació ciutadana

	<b>Actuacions</b>	<b>Temp.</b>	<b>Lideratge actuació</b>
6.3	Elaborar una enquesta adreçada a la ciutadania per conèixer els hàbits personals i familiars i les possibles inquietuds amb relació als usos del temps i els horaris laborals, comercials i culturals.	2024	Àrea de Consum, Comerç, Mercats Àrea de Participació ciutadana
6.4	Ampliar la xarxa de punts de suport digital i descentralització de l'OMAC en diferents barris per facilitar les gestions i els tràmits de la ciutadania.	2022-2024	Àrea de Presidència Àrea d'Informàtica Àrea de Consum, Comerç, Mercats Àrea de Participació ciutadana
6.5	Implementar el projecte +Tempsxtu per facilitar que les famílies de Lleida disposin d'una ajuda pública per poder conciliar millor l'horari laboral amb la cura dels fills i filles menors de 14 anys.	2022-2024	Àrea d'Educació Àrea de Feminismes
6.6	Ampliar l'oferta d'activitats de lleure per a infants en temps de vacances escolars.	2022-2026	Àrea d'Educació

# LÍNIA ESTRATÈGICA 7: Esport, cultura i lleure

## Objectius generals

- Promoure la participació activa i igualitària i fer visibles els èxits de les nenes i les dones en totes les activitats esportives, culturals, artístiques i de lleure.

## Objectius específics comuns

- Incorporar la perspectiva de gènere en els àmbits esportiu, cultural i de lleure.
- Destacar els referents femenins històrics i actuals en els àmbits artístics, cultural i esportiu.
- Fomentar la participació i el lideratge de les dones en les juntes directives d'associacions cíviqes i culturals i clubs esportius.

## Objectius específics per àmbits

### 7.1. ESPORT

- Promoure la igualtat en l'accés i en la realització de pràctiques esportives.
- Incorporar la perspectiva de gènere en la gestió dels equipaments esportius municipals i fer recomanacions en matèria d'igualtat als centres privats que comptin amb suport municipal.

### 7.2. CULTURA

- Promoure les expressions artístiques i culturals de les dones creadores de les arts escèniques, plàstiques, musicals i literàries.
- Promoure la igualtat en l'accés i en la realització d'actes culturals.



### 7.3. LLEURE

- Continuar dissenyant accions de temps de lleure amb perspectiva de gènere.
- Potenciar activitats i espais culturals, esportius i de lleure familiars, inclusives i intergeneracionals.

### LÍNIA ESTRATÈGICA 7: ESPORT, CULTURA I LLEURE

	<b>Actuacions</b>	<b>Temp.</b>	<b>Lideratge actuació</b>
7.1.1	Organitzar xerrades de sensibilització per a la incorporació de dones en els àmbits esportius en què estan infrarepresentades: juntes directives de clubs, equips tècnics i arbitrals.	2023-2025	Àrea d'Esports Federacions, clubs i entitats esportives
7.1.2	Fer un estudi amb perspectiva de gènere sobre l'abandonament de la pràctica esportiva entre nois i noies.	2024	Àrea d'Esports Associació Esport Femení Lleida
7.1.3	Organitzar sessions formatives amb perspectiva de gènere adreçades a entrenadors i entrenadores de les diferents entitats esportives.	2024-2025	Àrea d'Esports Associació Esport Femení Lleida
7.1.4	Introduir nous criteris de gènere a les bases específiques de les subvencions/convenis per a entitats esportives, tenint en compte la promoció de l'esport base, inclusivament i femení.	2023-2024	Àrea d'Esports
7.1.5	Organitzar accions (in)formatives per incrementar el nombre de dones professionals en les diferents opcions laborals de l'àmbit esportiu.	2024-2025	Àrea d'Esports Associació Esport Femení Lleida

	<b>Actuacions</b>	<b>Temp.</b>	<b>Lideratge actuació</b>
7.1.6	Elaborar un recull de dones esportistes i dones que han treballat a favor de l'esport per visibilitzar aquests referents femenins.	2023-2024	Àrea d'Esports Associació Esport Femení Lleida
7.1.7	Crear un equip multidisciplinari de persones expertes en igualtat de gènere per realitzar formació entre adolescents i joves dins de l'àmbit de l'esport.	2023	Àrea d'Esports Associació Esport Femení Lleida Federació clubs esportius
7.2.1	Programar 3 activitats anuals de difusió de dones escriptores en 3 espais diferents.	2023-2026	Àrea de Cultura Biblioteca Pública
7.2.2	Continuar organitzant anualment una mostra bibliogràfica de literatura creada per dones i altres publicacions feministes.	2022-2026	Biblioteca Pública
7.2.3	Oferir les maletes de literatura no sexista de la Biblioteca Pública al Centre de Recursos Juvenils La Palma per a activitats de promoció de la lectura amb grups de joves.	2023	Biblioteca Pública Àrea de Joventut
7.2.4	Crear una exposició itinerant sobre dones referents lleidatanes.	2024	Àrea de Feminismes Àrea de Cultura
7.2.5	Crear un concurs de monòlegs feministes.	2024	Àrea de Cultura
7.2.6	Continuar promovent els bucs d'assaig per a l'acompanyament i suport a grups musicals i solistes femenins, oferint-los assessorament professional i actuacions locals.	2022-2026	Àrea de Joventut
7.2.7	Crear i desenvolupar o reforçar festivals, premis o beques per a projectes culturals realitzats, dirigits o programats per dones.	2022-2026	Àrea de Cultura

	<b>Actuacions</b>	<b>Temp.</b>	<b>Lideratge actuació</b>
7.2.8	Reforçar les programacions culturals, teatrals i musicals des de perspectiva de la dona per garantir la paritat en l'organització de festes de la Paeria.	2022-2026	Àrea de Cultura
7.2.9	Organitzar una jornada de debat sobre les tradicions, la cultura popular i la igualtat de gènere.	2024	Àrea de Cultura Àrea de Festes i Tradicions
7.3.1	Dissenyar i organitzar activitats de lleure encarades al públic femení en què les noies joves tinguin el seu espai, com a punt de trobada, bé sigui per fer esport o xerrades o altres activitats.	2023-2024	Àrea de Joventut Àrea d'Esports
7.3.2	Continuar organitzant activitats esportives, culturals i de lleure familiars i intergeneracionals.	2022-2026	Àrea de Cultura CaixaForum Lleida Associació Esport Femení Lleida

## LÍNIA ESTRATÈGICA 8: Disseny de ciutat

### Objectiu general

- **Avançar en la construcció d'una ciutat acollidora, integradora, sostenible, segura i lliure de violències masclistes.**

### Objectius específics

#### 8.1. MOBILITAT

- Incorporar la perspectiva de gènere en el disseny i la sostenibilitat de la ciutat i en els estudis sobre mobilitat, percepció de seguretat i accessibilitat als espais públics.
- Millorar l'accessibilitat a l'espai públic i als edificis municipals tenint en compte les necessitats especials de les persones amb diversitat funcional.

#### 8.2. URBANISME

- Impulsar millores en les polítiques d'habitatge per tal que cobreixin les necessitats de les dones en situació de violència masclista i/o sensellarisme.
- Fer visibles les aportacions de les dones a través de la nomenclatura de vies urbanes i/o la denominació dels diferents espais municipals (sales, equipaments culturals, poliesportius i altres) amb noms de dones referents en els diferents àmbits.

#### 8.3. SOSTENIBILITAT

- Promoure la qualitat mediambiental i la vida als barris i als espais públics i comunitaris.

## LÍNIA ESTRATÈGICA 8: DISSENY DE CIUTAT

	<b>Actuacions</b>	<b>Temp.</b>	<b>Lideratge actuació</b>
8.1.1	Realitzar estudis amb perspectiva de gènere sobre la seguretat a la via pública que incorporin la percepció de seguretat de les dones i incorporin els punts de millora.	2022-2023	Àrea d'Urbanisme Àrea de Feminismes
8.1.2	Incorporar un autobús nocturn amb parades a demanda per millorar la seguretat de les persones usuàries de l'oci nocturn i les treballadores.	2023	Àrea Mobilitat i Serveis Urbans Autobusos Lleida
8.1.3	Continuar oferint els serveis de taxi a demanda a l'Horta de Lleida per facilitar la mobilitat de les dones.	2022-2026	Àrea de Mobilitat i Serveis Urbans
8.1.4	Millorar la il·luminació dels espais públics per evitar punts foscos, en especial en zones properes a centres educatius.	2023	Àrea d'Urbanisme
8.1.5	Seguir instal·lant punts d'accés wifi gratuïts en els espais i equipaments públics per facilitar l'accés de les dones a la connexió digital.	2022-2026	Àrea d'Informàtica
8.1.6	Incrementar les accions de suport a l'habitatge per a les dones en situació de violència masclista i de vulnerabilitat.	2023-2026	Àrea de Serveis Socials Àrea d'Urbanisme EMU
8.2.1	Incorporar la perspectiva de gènere en les actuacions urbanístiques.	2022-2026	Àrea d'Urbanisme

	<b>Actuacions</b>	<b>Temp.</b>	<b>Lideratge actuació</b>
8.2.2	Habilitar punts de trobada quotidians intergeneracionals i interculturals oberts a la ciutadania per a la pràctica esportiva i d'activitats culturals i de lleure.	2024-2025	Àrea d'Urbanisme Àrea de Cultura Àrea de Joventut Àrea de Festes i Tradicions Àrea d'Esports Àrea de Comerç, Consum i Mercats Àrea de Participació ciutadana Àrea d'Educació, Cooperació, Drets Civils i Feminismes Grup Dinamitzador dels Consells de Zona
8.2.3	Visibilitzar el patrimoni històric de la ciutat que posi en relleu les aportacions i l'experiència de les dones.	2024-2025	Àrea d'Urbanisme Àrea de Cultura
8.2.4	Incrementar els noms femenins en el nomenclàtor de carrers, l'estatuària, els equipaments i espais públics del municipi.	2022-2026	Àrea d'Urbanisme Consell de Ciutat
8.2.5	Elaborar un pla de millora de l'accessibilitat dels equipaments públics municipals incorporant la perspectiva de gènere.	2024-2026	Àrea d'Urbanisme
8.3.1	Organitzar accions de sensibilització ciutadana amb relació als beneficis per a la salut de les persones, i, en especial, de les dones, que comporta la recollida selectiva i el reciclatge dels residus.	2023-2024	Àrea de Transició Ecològica
8.3.2	Organitzar una jornada informativa sobre l'impacte de gènere dels contaminants ambientals.	2024	Àrea de Transició Ecològica

## LÍNIA ESTRATÈGICA 9: Participació, empoderament i lideratge femení

### Objectiu general

- Treballar per una democràcia equitativa, inclusiva i diversa, promovent l'empoderament, la participació i el lideratge de les dones en tots els nivells i àmbits de la vida pública.

### Objectius específics per eixos d'actuació

#### EN L'ÀMBIT POLÍTIC I PÚBLIC

- Impulsar 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.

#### 9.2. EN L'ÀMBIT COMUNITARI

- Fomentar l'empoderament i el lideratge femení.
- Fomentar l'autonomia i la participació de les dones en els espais comunitaris i públics del municipi, amb especial incidència en els col·lectius més vulnerables.
- Consolidar el teixit associatiu femení i d'entitats mixtes que treballin a favor de la igualtat de gènere.
- Promoure la publicació d'articles, reportatges, notícies... en què es facin visibles les aportacions i els èxits de les dones en tots els àmbits.

### 9.3. EN L'ÀMBIT EMPRESARIAL I PROFESSIONAL

- Fomentar l'accés de les dones a càrrecs directius, de responsabilitat i de presa de decisions.
- Afavorir i crear xarxa d'emprenedoria femenina.
- Visibilitzar la vàlua professional de les dones.

### LÍNIA ESTRATÈGICA 9: PARTICIPACIÓ, EMPODERAMENT I LIDERATGE FEMENÍ

	<b>Actuacions</b>	<b>Temp.</b>	<b>Lideratge actuació</b>
9.1.1	Fer efectiva la presència paritària de dones i homes en els actes públics i institucionals organitzats o amb presència de l'Ajuntament de Lleida.	2022-2026	Corporació municipal Totes les regidories
9.1.2	Continuar confeccionant llistes més paritàries, alternant dones i homes, per a la representació política i sindical de la ciutadania.	2022-2026	Organitzacions polítiques Organitzacions sindicals
9.1.3	Revisar i actualitzar el Reglament del Consell Municipal de les Dones per ampliar-ne la participació.	2023	Àrea de Feminismes Àrea de Participació ciutadana Consell Municipal de les Dones
9.2.1	Organitzar activitats amb representants de les associacions mixtes per fomentar l'empoderament i la participació de les dones en la vida social.	2023-2024	Àrea de Feminismes Àrea de Drets Civils Àrea de Participació Ciutadana FAVLL Teixit associatiu
9.2.2	Habilitar espais de participació i lideratge juvenil amb perspectiva de gènere i no sexista.	2023-2024	Àrea de Joventut – Centre de Recursos Juvenils La Palma



	<b>Actuacions</b>	<b>Temp.</b>	<b>Lideratge actuació</b>
9.2.3	Organitzar xerrades i tallers sobre la perspectiva de gènere en els espais i centres juvenils per a la constitució paritària de les juntes de les entitats juvenils.	2023-2024	Regidoria de Joventut – Centre de Recursos Juvenils La Palma
9.2.4	Organitzar accions juvenils reivindicatives i de sensibilització entorn del 8-M i 25-N.	2022-2026	Àrea de Joventut – Centre de Recursos Juvenils La Palma Entitats juvenils
9.2.5	Continuar convocant anualment el Premi Mila de periodisme per a la Igualtat de Gènere a Lleida.	2022-2026	Àrea de Feminismes Col·legi de Periodistes de Catalunya – Demarcació de Lleida
9.2.6	Organitzar xerrades sobre empoderament i lideratge femení per augmentar la presència de les dones a les juntes directives de les entitat veïnals i cíviques del municipi de Lleida.	2023-2026	Àrea de Feminismes Àrea de Participació Ciutadana FAVLL Coordinadora d'ONG
9.2.7	Introduir criteris de més puntuació en la concessió de subvencions a aquelles entitats que acreditin una presència més notable de dones en les juntes directives.	2023-2026	Àrea de Participació Ciutadana
9.3.1	Organitzar una jornada anual per visibilitzar les aportacions de les dones dels col·legis professionals.	2022-2026	Col·legis professionals
9.3.2	Continuar realitzant la jornada anual Dones i Emprenedoria per donar veu a les dones emprenedores, empresàries i directives.	2023-2026	Àrea Feminismes Àrea de Promoció Econòmica i Emprenedoria Ap! Lleida

	<b>Actuacions</b>	<b>Temp.</b>	<b>Lideratge actuació</b>
9.3.3	Continuar fent accions de suport a les dones emprenedores: assessorament individual, seminaris, jornades...	2022-2026	Àrea Promoció Econòmica i Emprenedoria COELL PIMEC Cambra de Comerç Col·legis professionals Associació Ap! Lleida
9.3.4	Continuar convocant els Premis Ap! Lleida.	2022-2026	Associació Ap! Lleida
9.3.5	Crear una xarxa d'emprenedores lleidatanes.	2023-2024	Associació Ap! Lleida Àrea Promoció Econòmica i Emprenedoria

## Seguiment i avaluació

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. 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 IV 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 caldrà incorporar una sèrie d'indicadors quantitatius i/o qualitius a través dels quals el personal tècnic encarregat de l'impuls i l'execució de cada una de les actuacions pugui mesurar el grau de compliment dels compromisos adquirits i analitzar l'efectivitat de les accions realitzades.

L'avaluació es farà de manera sistemàtica des del moment d'aprovació 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 i els o les agents o les entitats implicades en la implementació seran les encarregades d'anar reportant a la tècnica de Polítiques d'Igualtat, de manera periòdica i sistemàtica, les dades recollides a partir dels indicadors i de les fitxes d'implementació emeses per l'organisme o entitat impulsora de l'acció.
2. **Avaluació final.** A la fi 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 les pròximes línies d'actuació.



Igualtat de gènere

Empoderament  
Igualtat de gènere

Transversalitat

Interseccionalitat

Igualtat de gènere

Transversalitat

Igualtat de gènere

Empoderament

Interseccionalitat

Igualtat de gènere

Empoderament

Transversalitat

## 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 practiques o de determinats sistemes socials.

## **Androcentrisme**

Consideració del masculí com a model a imitar; pràctica conscient, o no, d'atorgar als homes i al seu punt de vista una posició central al món. Des d'una perspectiva androcèntrica, els homes constitueixen el subjecte de referència i el centre de totes les coses.

## **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 s'analitzi periòdicament i sistemàticament per tal d'anar-los millorant constantment i de manera 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.

## **Coeducació**

Perspectiva feminista de l'educació que qüestiona els estereotips de gènere, integra una mirada interseccional de la realitat i revalora el món tradicionalment associat a allò femení amb l'objectiu de fer disminuir tant com sigui possible els efectes i les conseqüències d'una educació sexista sobre els nens i les nenes. Implica que no hi hagi segregació escolar per sexes i, a més a més, que el material utilitzat no contribueixi a crear diferents expectatives per a homes i dones.



## **Conciliació de la vida personal, familiar i laboral**

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

## **Corresponsabilitat**

Ccompromís individual i compartit en la distribució equilibrada, equitativa i funcional de la planificació, l'organització i l'execució de les responsabilitats domèstiques i de cura entre membres d'una llar, així com dels usos dels seus temps.

## **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.

## **Empoderament femení**

Procés a través del qual les dones es transformem en agents actius de les seves vides personals i col·lectives. Presa de poder per promoure canvis en la situació personal i social (més autoestima, autonomia, accés a recursos i participació social i política).

## **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.

## **Feminisme(s)**

Teoria i posició social i política que defensa els drets i la igualtat real entres dones i homes i que visibleta l'origen desigual per motiu de gènere.

## **Feminització de la pobresa**

Tendència a l'augment de la incidència i la permanència de la pobresa entre les dones.

## **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**

Condicció 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**

Condicció de ser iguals dones i homes en els àmbits 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 parcialment una realitat i que té la funció de fer visibles els canvis socials en termes de relacions de gènere al llarg del temps.

## **Interseccionalitat**

Perspectiva analítica i política que permet entendre i respondre a les maneres com el gènere es creua amb altres eixos de desigualtat i com aquests encreuaments contribueixen a tenir experiències úniques d'opressió i privilegi.

## **LGTBIQ+**

Terme que agrupa les sigles dels mots que designen els col·lectius de persones lesbianes, gais, transgèneres, bisexuals, intersexuals, queer i la resta d'identitats i orientacions sexuals. D'aquí deriva la paraula "LGBTIfòbies" per fer referència a les discriminacions que pateixen aquests col·lectius.

## **Masclisme**

Actitud, comportament o conducta de superioritat dels homes sobre les dones.

## **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, i estableix 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 de quina manera les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones. La perspectiva de gènere permet 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 menys 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.

## **Sororitat**

Solidaritat entre dones davant situacions de discriminació sexual, actituds i comportaments masclistes i, especialment, en el seu camí cap a l'empoderament.

## **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. És 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 expressives, clares o evidents, sinó que costa 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 actuacions d'un govern. La transversalitat de gènere implica incorporar la perspectiva de gènere en totes les polítiques i les actuacions 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 dels qui en siguin o hagin estat els seus cònjuges, o dels qui n'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, obstètrica i vulneració de drets sexuals i reproductius, econòmica, digital, de segon ordre i vicària.

S'entén que les diverses formes de violència masclista són també violència contra la dona quan s'exerceixin amb l'amenaça o la causació de violència física o psicològica contra el seu entorn afectiu, especialment contra els fills i les filles o altres familiars, amb la voluntat d'afligir la dona.

\*\*\*definició extreta de la Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.

Igualtat de gènere

Empoderament

Transversalitat

Interseccionalitat

Igualtat de gènere

Transversalitat

Igualtat de gènere

Empoderament

Interseccionalitat

Igualtat de gènere

Empoderament

Transversalitat

Annexos





# Annex 1

## Composició tècnica municipal de les comissions de treball del procés participatiu per a l'elaboració del IV Pla municipal de Polítiques d'Igualtat de Gènere a Lleida

### TREBALL, CORRESPONSABILITAT I USOS DEL TEMPS

Coordinadora:

**ISABEL HORNOS**, tècnica de Polítiques d'Igualtat – Regidoria d'Educació, Cooperació, Drets Civils i Feminismes

- **Gustau Dos Santos**, tècnic de Formació de l'IMO – Regidoria d'Ocupació i Responsabilitat Social i Horta

### SALUT, BENESTAR I QUALITAT DE VIDA

Coordinadora:

**MARIA MESALLES**, psicòloga del Centre d'Informació i Atenció a les Dones (CIAD) – Regidoria d'Educació, Cooperació, Drets Civils i Feminismes

- **Marta Capdevila**, tècnica de Promoció de la Salut – Regidoria de les Persones, Comunitat i Agenda 2030
- **Aida Cereijo**, tècnica d'Atenció a les persones amb discapacitat – Regidoria de les Persones, Comunitat i Agenda 2030

## COEDUCACIÓ I FORMACIÓ

Coordinadora:

**ISABEL HORNOS**, tècnica de Polítiques d'Igualtat – Regidoria d'Educació, Cooperació, Drets Civils i Feminismes

- **Gemma Hernández**, tècnica Govern Digital i Innovació – Regidoria de Presidència
- **Esther de Diego**, educadora Ludoteca – Regidoria d'Educació, Cooperació, Drets Civils i Feminismes
- **Esther Martínez**, educadora Ludoteca – Regidoria d'Educació, Cooperació, Drets Civils i Feminismes
- **Anna M. Martí**, tècnica de Comunicació – Regidoria de Promoció Econòmica i Emprenedoria
- **Rosa M. Rauret**, cap d'UT Escoles Bressol – Regidoria d'Educació, Cooperació, Drets Civils i Feminismes
- **Francesc Jové**, tècnic d'Educació – Regidoria d'Educació, Cooperació, Drets Civils i Feminismes

## VIOLÈNCIES MASCLISTES

Coordinadora:

**MARIA MESALLES**, psicòloga del Centre d'Informació i Atenció a les Dones (CIAD) – Regidoria d'Educació, Cooperació, Drets Civils i Feminismes

- **Hermínia Vicente**, cap Unitat Tècnica d'Atenció Primària, Regidoria de les Persones, Comunitat i Agenda 2030
- **Joan Carles Moreno**, sotscap Divisió Seguretat Ciutadana – Guàrdia urbana – Regidoria de Seguretat Ciutadana i Convivència

## PARTICIPACIÓ, EMPODERAMENT I LIDERATGE

Coordinadora:

**ISABEL HORNOS**, tècnica de Polítiques d'Igualtat – Regidoria d'Educació, Cooperació, Drets Civils i Feminismes

- **Elena Aranda**, Cap UT d'Associacionisme i Participació Juvenil – Regidoria de Joventut, Festes i Tradicions i Esports
- **Mireia Mercadé**, cap de Servei de Comerç, Consum i Mercats i Promoció Econòmica – Regidoria de Consum, Comerç i Mercats i Participació
- **Blanca Moreno**, tècnica de Gestió de Participació ciutadana – Regidoria de Consum, Comerç i Mercats i Participació
- **Alexandra Rodríguez**, agent d'acollida – SAI – Regidoria d'Educació, Cooperació, Drets Civils i Feminismes
- **Sandra Espada**, tècnica de Cooperació – Regidoria d'Educació, Cooperació, Drets Civils i Feminismes
- **Yolanda Jiménez**, cap de la Secció de Comunicació – Alcaldia

## DISSENY DE CIUTAT: MOBILITAT, URBANISME I SOSTENIBILITAT

Coordinadora:

**SÍLVIA PUERTAS**, cap d'UT de Polítiques d'Igualtat – Regidoria d'Educació, Cooperació, Drets Civils i Feminismes

- **Meritxell Pastor**, tècnica Medi Ambient – Regidoria de Mobilitat i Serveis Urbans
- **Josep Vidal**, tècnic d'Educació – Regidoria d'Educació, Cooperació, Drets Civils i Feminismes
- **Míriam Villoria**, responsable àrea social – Empresa Municipal d'Urbanisme
- **Elisenda Torrelles**, tècnica de Serveis Urbans – Regidoria de Mobilitat i Serveis Urbans

## CULTURA, ESPORTS I LLEURE

Coordinadora:

**ISABEL HORNOS**, tècnica de Polítiques d'Igualtat – Regidoria d'Educació, Cooperació, Drets Civils i Feminismes

- **Gemma Villanueva**, tècnica de Gestió de l'Àrea d'Esports – Regidoria de Joventut, Festes i Tradicions i Esports
- **Jenny Chiquero**, educadora social – Regidoria de Joventut, Festes i Tradicions i Esports
- **Camil·la Minguell**, tècnica d'Organització exposicions i conferències – Regidoria de Ciutat i Cultura i Transició Ecològica

Coordinació i redacció del Pla

**ISABEL HORNOS**, tècnica de Polítiques d'Igualtat – Regidoria d'Educació, Cooperació, Drets Civils i Feminismes – Ajuntament de Lleida

## Annex 2

### Entitats adherides al procés participatiu per a l'elaboració del IV Pla municipal de Polítiques d'Igualtat de Gènere a Lleida 2022-2026

AJUNTAMENT DE LLEIDA	COL·LEGI OFICIAL DE L'ADVOACACIA DE LLEIDA
AGRUPACIÓ COMÚ DE LLEIDA	COL·LEGI OFICIAL D'INFERMERES I INFERMERS DE LLEIDA
AMIGOS MIRA ESPAÑA LLEIDA	COL·LEGI OFICIAL DE TREBALL SOCIAL LLEIDA
ASSOCIACIÓ API LLEIDA	COL·LEGI DE PERIODISTES - DEMARCACIÓ DE LLEIDA
ASSOCIACIÓ ESPORT FEMENÍ LLEIDA	DONA BALÀFIA ASSOCIACIÓ
ASSOCIACIÓ GUINEA BISSAU	DOWN LLEIDA
ASSOCIACIÓ JUBILATS I PENSIONISTES BALÀFIA	EMPRESA MUNICIPAL D'URBANISME
ASSOCIACIÓ LIKA	ESQUERRA REPUBLICANA DE CATALUNYA – Secció Local
ASSOCIACIÓ HERA (Osteoporosi i Menopausa)	FESALUT
ASSOCIACIÓ MARS CONSULTORIA DE GÈNERE	FUNDACIÓ ANTISIDA DE LLEIDA
ASSOCIACIÓ VEÏNAL ST. IGNASI-INSTITUTS	PARTIT DELS SOCIALISTES DE CATALUNYA – AGRUPACIÓ LLEIDA
ASSOCIACIÓ VEÏNAL PARTIDA DE GRENYANA	PIMECComerç LLEIDA
ASSOCIACIÓ VEÏNAL PARTIDA DE MONTSERRAT	SERVEI D'INTERVENCIÓ ESPECIALITZADA – SIE LLEIDA – GENERALITAT DE CATALUNYA
BALÀFIA VOLEI LLEIDA	UGT – Terres de Lleida
BIBLIOTECA PÚBLICA DE LLEIDA	VOCALIA DE LA DONA DE L'AV BALÀFIA
CENTRE DOLORS PIERA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS I PROMOCIÓ DE LES DONES - UDL	VOCALIA DE LA DONA DE L'AV TURÓ DE GARDENY
CCOO – Terres de Lleida	
COL·LEGI D'ECONOMISTES DE CATALUNYA A LLEIDA	





**Ajuntament de Lleida**

**Regidoria d'Educació, Cooperació,  
Drets civils i Feminismes**

Plaça Fanalets de St. Jaume, s/n  
25002 Lleida

Tel. 973 700 461

[feminismes@paeria.cat](mailto:feminismes@paeria.cat)  
[www.feminismes.paeria.cat](http://www.feminismes.paeria.cat)

LA PAERIA



**Ajuntament de Lleida**