

2018-2023

I Pla local d'igualtat d'oportunitats de Mollerussa



Ajuntament de Mollerussa

Regidoria de Règim Intern i Igualtat

2018-2023

Índex

1. Preàmbul.....	2
2. Diagnosi	3
2.1. Informe final “Prospecció sobres les polítiques d’igualtat”	7
2.2. Detecció de necessitat del procés participatiu.....	8
2.2.1. Salut.....	9
2.2.2. Treball i conciliació.....	15
2.2.3. Formació i ensenyament.....	17
2.2.4. Participació ciutadana.....	19
2.2.5. Ús dels espais públics.....	20
2.2.6. Prevenció de la violència de gènere.....	21
2.3. Anàlisi DAFO de les polítiques municipals transversals d’igualtat de gènere i d’oportunitats.....	22
3. Marc normatiu i jurídic	23
3.1. Àmbit internacional i comunitari.....	23
3.2. Àmbit estatal i Catalunya.....	24
3.3. Àmbit local.....	26
4. Principis rectors.....	26
5. Línies estratègiques del Pla Local d’igualtat d’oportunitats	28
5.1. Consolidar el compromís amb la igualtat i la transversalitat de la perspectiva de gènere.....	29
5.2. Aconseguir una ciutat lliure de violència de masclista.....	30
5.3. Promoure la participació i l’apoderament de les dones en tots els àmbits de la vida social, política i econòmica	31
5.4. Aconseguir repartiments de treball i usos del temps.....	32
5.5. Fomentar la coeducació i la qualitat de vida.....	33
5.6. Incloure la perspectiva de gènere en el disseny de la ciutat.....	34
5.7. Promoure l’esport com a valor educatiu i saludable, accessible, inclusiu i de qualitat.....	35
6. Articulació de les propostes d’accions.....	36
6.1. Observatori per la igualtat.....	37
6.2. Centre de Recursos.....	38
6.3. Cicle de Gènere.....	39
6.4. Taula d’Igualtat.....	40
6.5. Espais d’apoderament per a dones.....	41
6.6. Campanya de sensibilització.....	42
6.7. Espai Virtual.....	43
6.8. Local espai Igualtat.....	43
7. Seguiment i avaluació	44
8. Bibliografia.....	48
9. Annexos	49

1. PREÀMBUL

El I Pla local d'igualtat d'oportunitats a Mollerussa 2018-2023 que teniu a les mans és fruit de diferents accions dutes a terme, per avançar en la igualtat efectiva entre dones i homes, en la transversalització de gènere en tots els àmbits de la vida quotidiana i en la igualtat de tracte i no discriminació.

Per poder dissenyar aquest Pla, prèviament s'han elaborat un seguit d'estudis en matèria d'igualtat de gènere que han requerit la participació ciutadana mollerussenca i l'esforç de diferents agents socials.

L'any 2015 es va presentar la diagnosi de la situació de la dona a la zona de Pla de Barris. Un document en el qual s'identificava les problemàtiques que afecten el col·lectiu femení i recollia les necessitats detectades en els àmbits de salut, treball, educació, violència de gènere, ús de la via pública, etc. Alhora, en el mateix document es recollia un seguit de propostes d'actuacions per donar resposta a realitat social de les dones del centre urbà de la ciutat.

Aquesta diagnosi tenia com referent el I Pla local de polítiques de dones a Mollerussa, del període 2006-2010, que prioritzava la mainstreaming de gènere en la construcció d'una cultura per a un contracte social atenent la diversitat cultural de la ciutat.

L'any següent es va dur a terme una prospecció de la implementació de les accions, tant a nivell intern de l'Ajuntament de Mollerussa com a nivell municipal, en matèria d'igualtat. D'aquí, es va aprovar el II Pla in-

tern d'igualtat d'oportunitats que contempla 22 accions de les qual una esmena el compromís per integrar els criteris de gènere i d'igualtat d'oportunitats en les diferents àrees i serveis municipals.

L'any 2017 es va realitzar una enquesta per conèixer la inclusió de la perspectiva de gènere en l'àmbit laboral de la nostra ciutat. Aquest any 2018, s'ha realitzat una segona enquesta dirigida a totes les persones que treballen i viuen a la ciutat, amb l'objectiu de conèixer les percepcions i opinions sobre les desigualtats entre dones i homes i les polítiques d'igualtat d'oportunitats que cal impulsar al municipi per fer desaparèixer qualsevol tipus de discriminació en tot el àmbits de la vida quotidiana per raó de gènere i promoure la corresponsabilitat social a Mollerussa.

El 1r Pla local de polítiques d'igualtat d'oportunitats a Mollerussa 2018-2023 és una eina imprescindible per configurar una política d'igualtat en l'àmbit sociolaboral i expressa el compromís de les persones responsables de la gestió municipal per fer realitat el principi d'igualtat d'oportunitats entre les dones i homes a la ciutat de Mollerussa fer disminuir o desaparèixer les desigualtats i discriminacions de gènere encara existents.

2. DIAGNOSI

La tècnica referent en polítiques d'igualtat, ciutadania i migracions ubicada en les àrees municipals de Règim Intern i Igualtat i de Benestar Social, Ciutadania i Infància, en el procés d'elaboració del I Pla Local d'igualtat d'oportunitats a Mollerussa, ha tingut en compte:

Procés d'elaboració

La revisió documental ha consistit en la recollida de documents i de materials diversos i rellevants per al tema que ens ocupa: normativa, polítiques de gènere, així com estudis i referències bibliogràfiques de caire teòric sobre la igualtat d'oportunitats, els quals permeten fonamentar teòricament la nostra diagnosi.

S'ha tingut en compte totes aquelles accions i projectes que s'han dut a terme des de l'Ajuntament de Mollerussa, 2006-2016, per a fomentar la igualtat, millorar l'atenció a les dones i entre d'altres objectius, col·laborar per la lluita contra la violència masclista.

Revisió documental i procés participatiu

L'anàlisi ha consistit en la recollida de dades estadístiques i resultats extrets en els diferents estudis i enquestes de participació ciutadana realitzades aquest últims quatre anys.¹

Altres font utilitzades per la recollida d'aquestes dades han estat el Padró Municipal de l'Ajuntament de Mollerussa, l'Institut d'estadística de Catalunya (IDESCAT), el recull de dades estadístiques sobre la situació de les dones de la web de l'Institut Català de les Dones.

Per al recull d'aquesta informació es va elaborar un document anomenat "[Prospecció sobre les polítiques d'igualtat](#)" en el qual s'analitza el camí recorregut fins ara en polí-

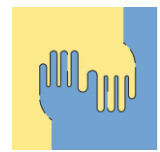
tiques d'igualtat en l'Administració Local i en el municipi.

Com síntesi dels instruments de promoció de la igualtat d'oportunitats desenvolupats els darrers anys, es va elaborar un quadre que recull el marc legal, les estructures polítiques, tècniques, de participació i de transversalitat de gènere que s'han contemplat fins a data d'avui, així com, les actuacions dutes a terme per anys:

✓ El [I Pla local de polítiques de Dones de Mollerussa](#), 2010-2012, es va tenir en compte les següents línies estratègiques:

- Aconseguir una veritable transversalitat en el disseny i desenvolupament de les polítiques municipals, fent de l'Ajuntament de Mollerussa una institució exemplificadora.

¹ Per ampliar informació veure documents annexos



- Construcció d'una cultura per a un nou contracte social.
- Incrementar la presència i la participació de les dones en tots els àmbits de la vida municipal, tenint en compte la seva diversitat.
- Reorganització dels temps i els treballs per tal de garantir igualtat d'oportunitats en el mercat laboral.
- Oferir una atenció integral davant les necessitats de les dones.

Aquest Pla esmena **5 línies estratègiques, 21 objectius generals i 73 mesures** a desenvolupar.

Un cop es va finalitzar l'anàlisi del grau d'implementació de les accions d'aquest 1r. pla, es va concloure:

- Existeix un **nombre elevat d'objectius a treballar per cada àmbit detectat**.
- **No té establert uns indicadors de seguiment i avaluació** que permetin el seguiment de les accions que es porten a terme cada any, a quins objectius responen aquestes accions i quines necessitats cobreixen segons la diagnosi realitzada l'any 2010.

Per aquest motiu, l'actual PLIO hauria de contemplar objectius i accions no realitzades en aquest tram.

- ✓ La **Diagnosi de la situació de la dona a la zona de Pla de Barris**, l'any 2015, va visualitzar la panoràmica general de les necessitats detectades de les dones de la zona des dels diferents àmbits del dia a dia: salut, treball i conciliació, formació i ensenyament, prevenció de la violència de gènere i des de la participació ciutadana i l'ús de l'espai públic.

D'aquestes necessitats detectades segons els **6 eixos** de la vida diària: Salut, Treball, Educació, Participació, Ús de la via pública i Lluita contra la violència masclista.

Es va dur a terme la proposta d'articular una sèrie d'actuacions que estiguessin inclosa en els diferents espais:

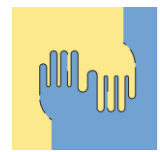
- Observatori per la igualtat
- Centre de recursos
- Cicle de gènere
- Taula d'igualtat
- Espai d'apoderament per a dones
- Campanyes de sensibilització
- Espai Virtual
- Local espai igualtat

I, es van definir les **5 línies d'actuació** en polítiques de dones:

- Contribuir a la visibilització de la situació de la dona en els diversos àmbits de la seva vida.
- Oferir informació dels recursos i serveis en matèria d'igualtat d'oportunitats.
- Conscienciar i sensibilitzar en diversos temes de gènere i de dona que afecten a la població en general.
- Promoure la igualtat entre dones i homes a la ciutat de Mollerussa.
- Crear un espai físic de participació per a les dones.

- ✓ Les **enquestes realitzades al teixit associatiu i empresarial**, dirigides a tota la ciutadania de Mollerussa.

Un total de 60 persones van participar en l'enquesta d'estereotips de gènere en l'àmbit laboral per identificar quins són els rumors més freqüents que s'utilitzen amb els estereotips de gènere que avui dia ope-



ren en el mercat de treball i condicionen la inserció laboral de les dones.²

Les principals causes de les situacions de desigualtat de gènere en l'àmbit de treball segons els rumors, són:

- La **segregació ocupacional horitzontal**:
 - o Les dones són més ordenades i bones administradores.
 - o Les dones no tenen prou força per aixecar pesos.
- La **segregació ocupacional vertical**, sota de vidre:
 - o Les dones directives són falses i manipuladores.
 - o Les dones que han arribat a càrrecs de direcció ha estat per motius de favoritisme o tractes de favor.
- La **conciliació personal, laboral i familiar** i la coresponsabilitat:
 - o Les mesures de conciliació són per a les dones.
 - o Les dones deixaran de treballar i suposarà un cost massa elevat per a l'empresa quan aquesta agafi la baixa per maternitat.
- La **desigualtat retributiva** entre dones i homes:
 - o El salari d'un dona és secundari en una família.
 - o Les dones fan feines menys importants i per això han de cobrar menys.

Amb la informació recollida es va editar una guia de sensibilització per trencar amb els estereotips de gènere en l'àmbit laboral. La finalitat d'aquesta publicació és fer pedagogia en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes i així, promocionar-ne l'ocupabilitat.

- ✓ Per altra banda, de l'enquesta dirigida a tota la **ciutadania** de Mollerussa

Un total de 78 persones van participar en l'enquesta de recull d'opinions i propostes per implementar en aquest Pla.

Del buidatge de les aportacions, opinions i propostes de la ciutadania, el resum del més destacat:

- **Oferta programació en matèria de salut**:
 - o Cal promoure i sensibilitzar sobre la Salut de la Dona.
 - o Cal potenciar i promoure les vies de comunicació i difusió de les programacions.
 - o Cal oferir nova programació de xerrades i taules amb la col·laboració de agents i professionals del sector.
- **Oferta de serveis d'intermediació laboral**:
 - o Cal una Oficina del Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC)
 - o Cal augmentar el nombre d'oferta formativa ocupacional.
 - o Cal fomentar l'ocupació de joves, facilitats d'accés a locals, assessorament de noves activitats empresarials/autònomes.
 - o Cal regular els horaris de treball en el sector de Comerç i Serveis a les persones.
- **Promoció dels valors de la igualtat de gènere en l'àmbit educatiu**:
 - o Cal seguir treballant en la promoció dels valors d'igualtat, coeducació i coresponsabilitat en els centres escolars.
 - o Treballar per una societat lliure de sexisme, masclisme i d'estereotips de gènere.
 - o Vetllar pel drets i deures de la ciutadania, en especial la infància.
 - o Garantir el respecte i la convivència en els processos de l'epistemologia.

² Veure document annex "Buidatge Enquesta Estereotips".



- Promoure la formació formal, no formal i informal.
- Potenciar la formació dirigida a les mares i pares del joves adolescents de la ciutat.
- **Coneixement dels programes i projecte educatius a Mollerussa:**
 - Cal promoure la difusió dels programes i projectes de la ciutat, que és fan a través de l'Ajuntament i entitats socials.
- **Desigualtat de gènere en la participació d'activitats esportives:**
 - Promoure l'esport femení.
 - Cal garantir la paritat en els òrgans de govern o presa de decisió.
 - Treballar per trencar amb els estereotips de gènere en l'àmbit esportiu.
- **Mobilitat i ús de la vida pública:**
 - Cal promoure "Camins escolars segurs".
 - Millorar la comunicació amb els municipis de la comarca i les principals capitals de comarques.
 - Valorar gestió de transport interurbà.
 - Millorar els horaris dels transport públics.
 - Promoure l'ús de la bicicleta per la ciutat.
 - Millorar la il·luminació i vigilància a la ciutat.
- **Propostes de la ciutadania per treballar els propers anys en matèria d'igualtat de gènere i d'oportunitats:**
 - Creació de beques d'estudi per a noies amb poc recursos.
 - Tallers culturals per a dones de totes les edats.
 - Facilitar la participació de les dones en pràctiques esportives.
 - Oferir més xerrades i espais de col·loquis.
 - Taller sobre defensa personal.
- Promoure més xerrades als centres escolars de primària i secundària.
- Potenciar el teixit associatiu.
- Potenciar campanyes per la lluita contra la violència masclista o espais lliures de sexisme.
- Fer més difusió de les activitats associatives i públiques de la ciutat.
- Impulsar més xerrades a les famílies (escola de pares i mares).
- Fomentar la coeducació, la responsabilitat i el respecte.

Amb tot plegat, al final d'aquest apartat, es realitzarà l'anàlisi DAFO de les polítiques municipals transversals de gènere i d'igualtat d'oportunitats que permetran definir les línies estratègiques a treball els pròxims anys.

Anàlisi dels resultats i elaboració del pla d'acció

A continuació, es detalla la anàlisi dels resultats i les necessitats detectades a partir de la revisió documental i el procés participatiu. A partir de la identificació de les fortaleeses, debilitats i punts a millorar, s'ha pogut detectar quines són les necessitats actuals de les dones de l'entorn de Pla de Barris, les necessitats del teixit empresarial per aplicar polítiques d'igualtat d'oportunitats i les necessitats expressades de la ciutadania.

Així doncs, en aquesta última fase de la investigació, una vegada hem tingut clar els objectius a assolir, s'han pogut traçar les accions positives que es plantegen per assolir millorar les situacions de desigualtat.

La diagnosi d'aquest Pla ha contemplat totes les parts com a complementàries entre elles i necessàries per visualitzar la realitat social de la ciutat.

2.1. Informe final "Prospecció sobre les polítiques d'igualtat"

L'Ajuntament de Mollerussa ha dut a terme diferents projectes i accions pel foment de l'igualtat, millora de l'atenció a les dones i col·laboració per la lluita contra la violència de masclista.

A continuació recollim els aspectes claus a tenir en compte sobre l'evolució i situació actual de les polítiques d'igualtat començant per una taula síntesi fins el desplegament dels plans locals i municipals aprovats fins ara.³

Taula. Síntesi dels instruments de promoció de la igualtat d'oportunitats desenvolupats els darrers anys.

Instruments de promoció de la igualtat		Accions		
		2006-2010	2011-2015	2016-2019
Marc legal	Ulei 11/1989, de 10 de juliol, de creació de l'Institut Català de la Dona.	I Pla local de polítiques de Dones	II Pla d'igualtat d'oportunitats per dones i homes a la comarca del Pla d'Urgell	Impuls d'accions en polítiques de Dones, programa d'experiència laboral inclòs en el Pla de Barris de Mollerussa
	Ulei 13/1989, de 14 de desembre, d'organització, procediment i règim jurídic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.			
	Ulei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.			
	Ulei 4/2001, de 9 d'abril, de modificació de l'apartat 2 de l'article 63 de la Ulei 13/1989, del 14 de desembre, d'organització, procediment i règim jurídic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.	I Pla d'igualtat d'oportunitats de l'Ajuntament de Mollerussa		II Pla d'igualtat d'oportunitats de l'Ajuntament de Mollerussa
	Ulei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.			
	Ulei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.			
	Ulei 7/2007, de 12 d'abril, de l'estatut bàsic de l'empleat públic.			
	Ulei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.			
Ulei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.			II Pla local de polítiques d'igualtat d'oportunitats.	
Avantprojecte de Ulei d'igualtat de tracte i no discriminació.				
Estructures	Estructures polítiques: Regidories d'igualtat, comissions de coordinació.	Regidoria d'Acció Social i Ciutadania. Àrea de la Dona		Regidoria de Règim Intern i Igualtat
		Regidoria de Salut i polítiques d'igualtat		
	Estructures tècniques: personal dedicat a la igualtat, serveis.	Subvenció per Agents d'igualtat		Tècnica d'igualtat, ciutadania i migracions
	Àmbits de participació: Consells de dones.			
	Transversalitat interna: paritat, formació, estadística, normativa, contractació...		Sense seguiment de les accions	Establerts indicadors de seguiment
Instruments	Plans transversals d'igualtat	I Pla local de polítiques de Dones		I Pla local de polítiques d'igualtat d'oportunitats.
	Plans interns d'igualtat	I Pla d'igualtat d'oportunitats de l'Ajuntament de Mollerussa		II Pla intern d'igualtat d'oportunitats de l'Ajuntament de Mollerussa.
	Protocols i circuits contra la violència masclista.			Elaborat circuit i protocol prevenció i actuació contra l'assetjament sexual o per raó de sexe en l'àmbit laboral.

³ Per a més informació, veure document adjunt als annexos Informe "Prospecció sobre les polítiques d'igualtat"

2.2. Detecció de necessitats del procés participatiu

En aquesta fase s'ha procedit a analitzar tota la informació recopilada durant el procés participatiu, així que per l'anàlisi hem comptat amb dades quantitatives provinents de l'anàlisi estadístic i dades qualitatives provinents dels estudis i enquestes.

L'anàlisi de tota la informació ens ha facilitat una millor comprensió del context de les desigualtats de la ciutat, a partir de la qual hem pogut fer una identificació de necessitats molt més acurada. D'aquí, és com després s'han pogut extraure les fortaleeses, les debilitats i els punts a millorar de cadascun dels àmbits d'estudi, i les quals s'entenen com les necessitats detectades.

A continuació s'exposen per àmbits d'anàlisi el més destacat per a considerar-ho a l'hora de traçar les futures línies d'actuació. Durant el procés participatiu de les entitats, empreses i ciutadania, i als quals cal prestar molta atenció per la seva incidència en:

Salut

Col·lectius femenins en situació de vulnerabilitat:

- Dones cuidadores de persones grans en situació de dependència.
- Dones afectades per la fibromiàlgia
- Dones novingudes que transiten el dol migratori.
- Dones amb problemes emocionals i psicològics.

Treball

- Característiques de la presència femenina al mercat de treball.
- Pla d'igualtat i Pacte per la reforma horària.
- Publicitat i Comunicació.
- Responsabilitat Social Corporativa.

Formació i ensenyament

- Nivell d'estudis de la població molle-russenca.
- Estat de la coeducació entre la comunitat educativa.

Participació ciutadana

- Radiografia del teixit associatiu de Mollerussa.

Ús dels espais públics

- Mobilitat i accessibilitat.
- Seguretat i convivència.

Violència de gènere

- Presència de la violència de masclista al territori.

Per ampliar la informació fem un recull de fortaleeses, debilitat i punts a millorar per cada indicador analitzat segons àmbit:



2.2.1. SALUT

DONES CUIDADORES DE PERSONES GRANS EN SITUACIÓ DE DEPENDÈNCIA	
FORTALESES	DEBILITATS
Des del Consell Comarcal del Pla d'Urgell i, a través de Serveis Socials, s'ofereix el Servei d'ajuda al domicili (SAD i TAD). A la comarca existeix un Grup d'ajuda mútua (GAM) per a persones cuidadores no professionals de persones grans en situació de dependència. Des de l'Ajuntament de Mollerussa s'ha impulsat el projecte "No et quedis sol a casa".	L'envelliment de la població provoca que cada vegada hi hagi més persones grans que viuen més anys però sovint, ho fan en unes condicions que els porta a viure en situació de dependència. De manera tradicional, qui acostuma a assumir el rol de cuidar a les persones grans en situació de dependència, són les dones exclusivament. L'assumpció del rol de cuidadora, té unes conseqüències que repercuteixen en la salut de les dones, ja sigui desenvolupant malalties o bé, presentant símptomes psicològics: estrès, desgast i cansament. Es conviu en un ambient familiar conflictiu perquè no tots els membres de la família estan d'acord amb les decisions preses sobre com s'han de gestionar els recursos econòmics i humans per afrontar la situació. El desenvolupar les tasques de cura de la persona gran en situació de dependència implica moltes hores de dedicació, fet que provoca una limitació de temps disponible per poder participar de la vida associativa i social i tenir una feina remunerada, entre d'altres.
PUNTS A MILLORAR	
Les dones són les que, de manera gairebé exclusiva, desenvolupen les tasques de cura de les persones grans en situació de dependència. Aquesta manca de corresponsabilitat entre dones i homes suposa per a elles una càrrega de treball que té conseqüències considerables per la seva salut. Existeix un Grup d'Ajuda Mútua per a persones cuidadores no professionals de persones grans en situació de dependència que es troba a l'abast de les persones interessades. Tanmateix, aquest és un grup amb places limitades i no es desenvolupa de manera continuada, tant sols una vegada a l'any, de manera que no tota la població femenina afectada per aquesta problemàtica, hi té accés. Caldria facilitar noves oportunitats de grups d'ajuda dirigit a persones cuidadores de persones grans en situació de dependència.	



DONES AFECTADES PER LA FIBROMIÀLGIA

FORTALESES

A nivell provincial, existeix una Associació de Fibromiàlgia i Síndrome de la fatiga crònica de les Terres de Lleida que treballa per donar a conèixer la malaltia i donar suport a les persones afectades.

DEBILITATS

La fibromiàlgia té rostre femení, en el sentit que el 90% de les persones afectades per aquesta malaltia, són dones.

La negació de la malaltia provoca que les dones afectades siguin ateses des de psiquiatria, cosa que suposa el tenir un estigma social, per la mateixa idiosincràsia del territori.

Les causes que poden provocar la malaltia tenen a veure amb viure situacions d'estrès mantingudes en el temps (doble jornada, violència de gènere) i no es disposa dels recursos disponibles per a gestionar la situació.

No existeix en tota la comarca, cap entitat de persones afectades per la fibromiàlgia.

PUNTS A MILLORAR

Poder fer un treball de visibilització de la malaltia, de trencar amb estereotips de gènere que no faciliten a les dones poder estar malaltes i queixar-se pel dolor viscut i de la necessitat de crear recursos que estiguin a l'abast per a les dones afectades.

No es coneix amb certesa la relació que hi ha entre patir la fibromiàlgia i viure en unes condicions de vida estressants (doble jornada, violència de gènere, etc.). Caldria conèixer amb més profunditat la opinió de les dones afectades i en el cas que es constati una relació directa entre patir la malaltia i viure en unes situacions estressants, caldria impulsar accions que vagin destinades a promoure la corresponsabilitat familiar com a mesura per al repartiment igualitari del treball domèstic entre dones i homes i també, impulsar accions destinades a la conscienciació sobre la problemàtica de la violència de gènere.

DONES NOUINGUDES QUE TRANSITEN EL DOL MIGRATORI	
FORTALESES La cultura d'alguns països de procedència de la població femenina immigrant enalteix valors com són el suport i l'ajuda mútua entre les persones, fet que suposa tenir a l'abast un espai i un grup de persones amb qui poder compartir experiències similars i sentir que no s'està tan sola en el trànsit del dol migratori. Existència al territori de diverses associacions de població immigrant, fet que suposa per una dona nouvinguda, tenir al seu abast una comunitat amb qui poder crear vincles i tenir suport en casos de necessitar-ho. Des de la Regidoria de Benestar Social, Ciutadania i Infància de l'Ajuntament de Mollerussa, s'ofereix el Servei d'Acollida Municipal per a persones estrangeres immigrades que s'empadronen al municipi i majors de 16 anys.	DEBILITATS Elevat índex d'immigració, un total del 31% de la població mollerussenca i el 43% de la població viu al Centre Urbà i Grup Sant Isidori. Les dones nouvingudes es troben en una situació d'haver d'enfrontar-se al dol migratori per recuperar-se de les pèrdues que suposa el fet mateix de migrar i canviar de país de residència i deixar enrere a persones estimades i alhora, haver d'adaptar-se a una nova cultura que té uns valors i costums diferents que sovint, xoquen amb els del país d'origen. Transitar i gestionar el dol migratori no es fàcil ni gaire possible degut a les exigències del medi en les quals es troben les dones nouvingudes (trobar una feina remunerada amb què poder sobreviure, conèixer una idioma nou, passar els tràmits administratius per regular la situació, etc.) Les dones afectades per la difícil gestió emocional del dol migratori se senten bastant soles a l'hora d'afrontar la situació, pel fet de no comptar amb una xarxa de suport social.
PUNTS A MILLORAR Atenent a la soledat en que viuen les dones nouvingudes a l'hora de transitar el dol migratori, es convenient un treball coordinat entre els serveis de salut i els serveis socials bàsics, per a la promoció d'espais de reflexió i diàleg que permeti a les dones nouvingudes compartir les seves experiències i d'aquesta manera, arribar a disminuir i prevenir l'emergència dels símptomes lligats al estrès. I de la mateixa manera, un espai que inclogui informació sanitària sobre el procés de la migració amb etapes, símptomes, recursos a l'abast, etc.	

ESTEREOTIPS DE GÈNERE EN LA CONCEPCIÓ DE LA SALUT

FORTALESES

Les dones tenen una actitud més activa i curiosa envers la pròpia salut i la de les persones del seu entorn familiar.

DEBILITATS

Es detecta un tabú per parlar obertament de la pròpia salut.

Les dones són els principals subjectes que s'ocupen de la cura de la salut dels membres familiars més menuts.

Les dones valoren més important la salut dels menors per davant del seu propi estat de salut.

PUNTS A MILLORAR

Es detecta l'existència d'estereotips de gènere que assignen a les dones la principal responsabilitat de la cura dels membres de la família, sobretot pel que fa a la cura de la salut dels menors. Alhora, es detecta que persisteixen uns estereotips de gènere que suposa que les dones han d'aguantar i no mostrar malestar, per la qual cosa l'estat de la seva salut va per darrere de la cura de les demés persones de la família. En aquest sentit, cal fer un treball de sensibilització per a ressaltar la importància del cuidar-se pel fet de ser dones i també, la necessitat de promoure accions que vagin encaminades a la repartició de les responsabilitats familiars i potenciar d'aquesta manera, la corresponsabilitat entre els diferents membres adults d'una família.

DEFICIÈNCIES EN LA QUALITAT DE L'ATENCIÓ SANITÀRIA PÚBLICA

FORTALESES

En general, el grau de satisfacció amb els serveis mèdics és bastant positiu.

Les usuàries dels serveis sanitaris públics en general són conscients de què el personal mèdic recepta massa fàrmacs per al tractament de les dolències consultades.

Les usuàries dels serveis sanitaris públics tenen molt clar quins són els criteris bàsics que ha de complir un servei sanitari per complir amb els estàndards mínims de bona qualitat.

Nou espai de salut a la web de la Generalitat de Catalunya.

DEBILITATS

Per contra, s'han fet aportacions de millora dels serveis mèdics públics les quals es refereixen a la necessitat de tenir un metge o metgessa de referència més que no pas, que vagi canviant tant sovint; que el temps de les consultes no sigui insuficient, que s'incorpori més personal mèdic per atendre totes les demandes de les usuàries i així reduir la llista d'espera; rebre un bon tracte; i per últim, que no prescriu la medicació com per defecte.

Allò que les dones han considerat com una atenció sanitària de baixa qualitat és el que provoca buscar recursos sanitaris alternatius, que sovint passen per fer ús de serveis privatitzats.

PUNTS A MILLORAR

Seria convenient crear un espai de contacte i diàleg participatiu entre la població i el sistema sanitari per tal de poder recollir i canalitzar les propostes de millora.

DONES AMB PROBLEMES EMOCIONALS I PSICOLÒGICS

FORTALESES

La consciència entre algun personal mèdic i sanitari de què s'està medicalitzant massa i això és un problema a resoldre.

A la comarca del Pla d'Urgell existeix un Centre de Salut Mental per Adults (CSMA) i un Centre de Salut Mental per Infants i Adolescents (CSMIJ).

La presència d'una associació de Salut Mental, l'Associació de Salut Mental del Pla d'Urgell.

DEBILITATS

Les dones són les que més consulten els serveis sanitaris per problemàtiques emocionals i psicològiques.

Es detecta una relació directa entre la manifestació de símptomes ansiosos i depressius i el viure situacions de sobrecàrrega que dificulten la conciliació.

Excés de medicalització dels problemes psicològics.

Deficiències estructurals en el sistema de salut com són: falta de personal per atendre a les persones malaltes i menys temps dedicat a la consulta. Aquestes deficiències resulten en una baixa qualitat en l'atenció mèdica d'aquestes problemàtiques, fet que provoca per un costat, la cronificació de les malalties i per l'altra, recórrer a serveis privats per tenir una millor atenció.

S'ha detectat la falta d'una perspectiva de gènere en la comprensió dels símptomes inespecífics consultats per la majoria de dones (ansietat, tristesa, cansament, desgast, estrès, etc.), que sovint són producte d'unes condicions de vida associades al rol de gènere que estan desenvolupant i que sovint es relacionen directament en viure situacions de doble o triple jornada.

PUNTS A MILLORAR

L'excés de medicalització juntament amb les deficiències estructurals detectades en el sistema de salut, acaben provocant una cronificació dels problemes psicològics. Per tant, es fa necessari un treball de conscienciació i sensibilització com a mesura per promoure alternatives complementàries de cura.

La no incorporació de la perspectiva de gènere en la praxis mèdica provoca que no es contemplin els símptomes inespecífics com a possibles problemàtiques derivades de situacions familiars i personals de sobrecàrrega. D'aquesta manera, es fa necessari el desenvolupament d'accions que vagin encaminades a la sensibilització i promoció de la perspectiva de gènere en l'àmbit de la salut.



ACCIONS PER LA PROMOCIÓ I PREVENCIÓ DE LA SALUT INTEGRAL

FORTALESES

Existeix un programa molt complet d'acompanyament a la maternitat, promogut pel servei de salut sexual i reproductiu del CAP de Mollerussa. Les dones fan una valoració molt positiva d'aquest servei.

Hi ha implementat el programa Salut Jove que realitza accions de promoció i prevenció de la salut entre el col·lectiu de noies joves i que comprèn diversos aspectes de la salut com són: consum de drogues i addicions, sexualitat i relacions afectivosexuals, malalties de transmissió sexual, alimentació saludable, esport, educació emocional i prevenció d'accidents de trànsit.

DEBILITATS

L'únic programa de promoció i prevenció de la salut de les dones és el que únicament relaciona la salut de les dones amb la seva funció sexual i reproductiva, de manera que es deixa de banda altres àmbits de la seva salut com són l'alimentació, l'esport, el consum de drogues, la sexualitat, etc.

El servei de salut sexual i reproductiva no contempla la perspectiva de gènere a l'hora de realitzar les seves intervencions, de manera que en els seus programes d'acció no es contempla altres àmbits de la salut de les dones, més enllà de la seva funció reproductiva, amb la qual cosa s'està perpetuant uns estereotips de gènere.

El programa Salut Jove va dirigit exclusivament al col·lectiu juvenil del territori, de manera que deixa fora d'aquest programa la resta de població femenina.

Les usuàries del servei de salut sexual i reproductiva identifiquen certes deficiències en l'atenció rebuda durant les seves consultes de ginecologia (molta llista d'espera, atenció de poca qualitat), fet que les condueix a fer demanda de serveis privats per poder cobrir les seves necessitats. En efecte, no tota la població femenina pot accedir a aquest tipus de servei ja que no totes disposen d'una situació socioeconòmica favorable que els permeti acudir-hi.

PUNTS A MILLORAR

Els únics programes de prevenció de la salut que desenvolupa el Servei de salut sexual i reproductiva relaciona la salut de les dones amb la mera funció reproductiva. D'aquesta manera es fa necessària la incorporació de la perspectiva de gènere en el seu treball quotidià per promoure accions que vagin encaminades a conscienciar de la diversitat d'àmbits que avarca la salut integral de les dones (alimentació, exercici físic, consum de drogues i addicions, educació emocional, etc.).

Les accions de promoció i prevenció de la salut de les dones que es realitzen al territori van dirigides exclusivament a les noies joves, de manera que es fa necessari estendre aquesta tipologia d'accions a altres franges d'edat de la població femenina del territori estudiat.

2.2.2. TREBALL I CONCILIACIÓ

POBLACIÓ FEMENINA OCUPADA	
FORTALESES Existeix a Mollerussa, l'associació Mollerussa Comercial en què estan associats els comerços de la ciutat i a partir de la qual es desenvolupen accions per a la dinamització del teixit comercial. Mollerussa és el centre comercial de la comarca del Pla d'Urgell, en el sentit que les poblacions de la comarca acudeixen a la capital per adquirir els béns materials necessaris. Dins el marc de la campanya "Aixequem les persianes" que promou la Generalitat a través del Pla de Barris, s'ha realitzat el curs gratuït "Desenvolupar un projecte emprenedor: de la idea a la dura realitat" amb la finalitat de promoure i dinamitzar l'activitat econòmica del nucli antic.	DEBILITATS El percentatge de dones ocupades a Mollerussa és inferior al percentatge de dones ocupades a Catalunya, per això el nostre territori està més afectat per la falta d'ocupació femenina. La ocupació de les dones de Pla de Barris en el sector industrial i de la construcció és menor que la resta de dones de la ciutat, cosa que corrobora l'existència de la segregació horitzontal i una precarització del treball. Existència de la segregació vertical: els càrrecs que ocupen les dones són de menys responsabilitat com ara empleades de la neteja, d'administració, dependentes, etc.
PUNTS A MILLORAR Pel que fa a la segregació ocupacional horitzontal i vertical, caldria desenvolupar un seguit d'accions que vagin encaminades a promocionar la igualtat en l'àmbit laboral per tal d'aconseguir no reproduir els estereotips de gènere que diversifica a homes i dones en feines i sectors segons el sexe i un treball de visibilització i conscienciació de quina és la realitat del mercat de treball del territori. Per altra banda, es fa necessari incidir en el col·lectiu femení que treballa més intensament en el sector agrícola per ser aquest una sortida laboral fàcil present en el territori però que no implica un treball en condicions d'igualtat. Per això, seria interessant fer amb aquestes dones un treball d'acompanyament i capacitat per aconseguir motivar-les perquè es preparin i formin en algun altre ofici o professió i d'aquesta manera millorar les seves oportunitats d'inserció laboral en d'altres sectors o feines no tan precàries. L'important teixit comercial de la ciutat, i especialment el que està ubicat físicament al Centre Urbà, pot ser considerat un punt estratègic per aportar noves sortides laborals per a les dones. En aquest sentit es poden seguir desenvolupant accions com les emmarcades dins de la campanya "Aixequem les persianes".	



POBLACIÓ FEMENINA ATURADA	
FORTALESES L'Oficina Jove Comarcal desenvolupa el Programa de Garantia Juvenil que va dirigit a reduir l'atur juvenil entre els joves menors de 30 anys. Les accions que es desenvolupen són personalitzades i inclouen l'acompanyament professional per definir l'itinerari que la persona jove ha de seguir per aconseguir finalment, la inserció laboral. Les noies joves que consulten per temes laborals a l'Oficina Jove Comarcal majoritàriament ho fan perquè busquen assessorament en matèria d'estudis. A diferència dels nois que consulten per aconseguir una feina immediatament sense interès per millorar el seu nivell d'estudis. En aquest sentit, les noies es mostren més motivades per millorar el seu nivell d'estudis i sortir més preparades al mercat laboral.	DEBILITATS La quantitat de dones registrades a l'atur s'equipara a la quantitat d'homes que també estan a l'atur. Si més no, darrera d'aquesta aparent desigualtat es detecten diverses tendències entre l'evolució de l'atur dels homes i les dones. L'atur femení juvenil mostra la mateixa tendència general però presenta una diferència que la fa significativa. I és que l'atur entre les noies joves ha anat augmentant fins al punt de superar la quantitat de nois que estan registrats a l'atur. Les noies joves que consulten per temes laborals a l'Oficina Jove Comarcal, majoritàriament ho fan perquè busquen assessorament en matèria d'educació i formació. A diferència, els nois que fan consultes laborals ho fan perquè volen trobar una feina ja i no demostren necessitat de millorar la seva formació. En aquest sentit, segueix present la diversificació ocupacional entre els joves.
PUNTS A MILLORAR L'atur juvenil és una problemàtica que afecta més concretament a les dones. Més enllà d'això, no s'han pogut identificar quines són les implicacions que l'atur té entre el col·lectiu femení juvenil. Es desconeix quins són els veritables motius que porten a les noies a seguir estudiant, quina relació té l'elecció d'aquest itinerari amb la persistència d'estereotips de gènere, no se sap quines són les oportunitats d'inserció laboral reals que tenen les joves en el territori ni tampoc quines barreres es troben per poder accedir al mercat de treball. Per altra banda, s'ha detectat una diversificació d'itineraris entre els nois i noies, de manera que elles prefereixen seguir estudiant i formar-se, i en canvi els nois trien acabar els seus estudis i incorporar-se al mercat de treball. En aquest sentit, cal un treball de conscienciació entre el col·lectiu juvenil per tal de facilitar les mateixes oportunitats formatives i laborals als dos sexes. Quant a les dones novingudes que són presents en el mercat de treball perquè estan a l'atur, es podria reforçar el treball desenvolupat per Creu Roja Pla d'Urgell a través del programa Activa't. D'aquesta manera, seria interessant poder desenvolupar les accions pertinents per aconseguir la col·laboració amb l'entitat social en qüestió i, a partir del sumar esforços, assolir un major impacte de la tasca que ja s'està realitzant.	

2.2.3. FORMACIÓ I ENSENYAMENT

NIVELL D'ESTUDIS	
FORTALESES A diferència de la ciutat de Mollerussa, en el centre urbà, la població cada vegada dedica més temps a completar els estudis bàsics i segueixen itineraris formatius que els condueix a l'assoliment de titulacions universitàries. Es detecten quatre exemples de bones pràctiques per lluitar contra la diversificació professional: - Edició de la <i>Guia per al foment de la orientació professional no sexista</i>, elaborada per l'Ajuntament de Mollerussa dins del programa "Xarxa d'Agents Locals d'Igualtat" - Programa Activa't de Creu Roja de Pla d'Urgell realitza itineraris intensius personalitzats a les dones usuàries que presenten un baix nivell d'ocupabilitat. - Promoció d'estudis lliures d'estereotips de gènere que es realitza a la UdL una vegada a l'any, en coordinació amb el Centre Dolors Piera Igualtat d'oportunitats i promoció de les Dones de Lleida i Institut Català de Dones. - Edició de la <i>Guia Estereotips de gènere, en l'àmbit laboral</i>, elaborada per l'Ajuntament de Mollerussa.	DEBILITATS Es detecta l'existència d'una diversificació professional en el sentit que les noies són les que més estudien a la universitat i els nois més cicles formatius, de manera que se segueixen reproduint els rols de gènere pel que fa al futur laboral. La oferta formativa de Mollerussa es limita a estudis secundaris post-obligatoris, com ara cicles formatius de grau mitjà i grau superior. És una oferta formativa que limita les oportunitats educatives i formatives de les dones ja que la major part d'aquests estudis van encarats per a la posterior incorporació a feines i treballs que tradicionalment, s'han assignat com a masculines.
PUNTS A MILLORAR El nivell d'estudis de la població del centre urbà cada vegada augmenta més fins a assolir titulacions universitàries superiors. Les dones són les que més segueixen aquests itineraris que hem vist que no deixen de reproduir la divisió sexual del treball, d'aquí l'existència d'una diversificació professional que posa en situació de desigualtat a les dones quan després han de sortir al món laboral per incorporar-se al mercat de treball. Per altra banda, el territori gaudeix d'exemples de bones pràctiques que ja s'han desenvolupat recentment, o bé s'estan duent a terme actualment, per acabar amb la diversificació professional que reproduïx uns estereotips de gènere que posen en situació de desigualtat a les dones. De manera que, seria interessant posar atenció per promoure accions del mateix estil que aquests exemples i seguir amb la realització d'accions que promoguin uns estudis lliures d'estereotips de gènere.	



CONEIXEMENT DEL CATALÀ

FORTALESES

A Mollerussa, l'any 2011, el nombre d'homes i de dones que tenen coneixement del català en tots els seus àmbits (escriptura, lectura, parla i comprensió) no presenta diferències significatives entre sexes.

Des del Servei d'Accollida Municipal de l'Ajuntament de Mollerussa, i en coordinació amb entitats socials i educatives del territori que treballen amb població immigrant (Creu Roja del Pla d'Urgell, Càritas Mollerussa Parroquial, Centre Formació d'Adults, Consorci per la Normalització Lingüística), ofereixen cursos d'idioma per a no catalanoparlants, a través de la Taula d'Accollida Lingüística.

La Taula d'Accollida Lingüística compta amb un seguit de potencialitats que cal destacar: coordinació i treball en xarxa, oferta de diferents horaris de cursos i oferta de diferents nivells d'idioma que s'adapta a les necessitats de les persones interessades, es compta amb el suport d'associacions de població immigrada per a fer difusió dels cursos i per conscienciar entre les seves comunitats de la importància d'aprendre i assolir el català i per últim, conta amb el suport del Consorci per la normalització lingüística que a part de l'oferta de cursos d'idioma de català, treballa per a la conscienciació de la població sobre la importància d'aprendre el català.

DEBILITATS

A Mollerussa, l'any 2011, hi ha un 4% de la població que no entén la llengua catalana, i el 68% de la població que no entén el català són dones.

El 81% de la població que no entén el català són persones d'origen estranger.

Les dades sobre coneixement de català segons nacionalitat no han estat desagregades per sexe amb la qual cosa, no s'ha pogut estudiar de quina manera concreta, afecta a les dones novingudes.

Les noies joves de 16 a 29 anys són les que presenten una coneixement del català més baixos, pel que fa a tots els àmbits (comprensió, lectura, escriptura i parla).

S'ha identificat un seguit d'elements associats a les circumstàncies de vida de les dones no catalanoparlants usuàries dels cursos de català que s'ofereixen des de la Taula d'Accollida Lingüística: baix nivell d'alfabetització, dificultats de conciliació entre horaris de cursos i horaris de la canalla, i falta de suport familiar per la cura i atenció de les criatures durant la realització dels cursos d'idioma, no hi ha consciència de la necessitat d'aprendre el català per la seva utilitat a l'hora d'integrar-se a la societat d'acollida i manca de pràctica de l'idioma en el propi entorn

PUNTS A MILLORAR

A causa de l'elevat nivell de persones estrangeres immigrants que presenta Mollerussa, cal seguir treballant en coordinació i xarxa per tal d'aconseguir un veritable impacte dels cursos d'idioma per a persones no catalanoparlants.

2.2.4. PARTICIPACIÓ CIUTADANA

CARACTERÍSTIQUES DEL TEIXIT ASSOCIATIU DEL TERRITORI	
FORTALESES A Mollerussa hi ha un teixit associatiu està conformat per un centenar d'associacions de diverses tipologies (esportiva, cultural, social, educativa, etc.) en les quals poden participar les persones de totes les edats, de tots els sexes i totes les nacionalitats que conviuen a la ciutat. Al territori es troben actives dues associacions de dones: "l'Associació de dones Albada" i la "Federació Consell de dones Pla d'Urgell".	DEBILITATS A la ciutat hi ha dues associacions que restringeixen l'accés a un dels sexes i aquestes són les associacions de dones que només són per dones. Les associacions de dones presents en el territori contenen amb una baixa participació juvenil i de dones de nacionalitat estrangera.
PUNTS A MILLORAR Pel que fa a l'accés en les associacions de dones trobem certs criteris que restringeixen la participació d'alguns col·lectius femenins concrets com són el juvenil i l'immigrant. En aquest sentit, les restriccions actuen com una barrera per al relleu generacional de l'associació de dones.	
CARACTERÍSTIQUES DE LA PARTICIPACIÓ FEMENINA AL TEIXIT ASSOCIATIU	
FORTALESES Troblem una associació cultural al territori, Casal Popular l'Arreu que no pren les decisions de la manera tradicional com és a través de les juntes directives sinó que s'organitzen al voltant de reunions assembleàries en què, entre moltes d'altres característiques, no hi ha cap jerarquia establerta. Es troba actiu el Consell Social de Mollerussa que és un fòrum de participació ciutadana per dinamitzar propostes de millora de caire social.	DEBILITATS La participació femenina en les associacions i entitats del territori és molt baixa. La participació de les dones està feminitzada en diversos sentits: les dones són més presents en associacions de caràcter educatiu i social. L'ús d'un llenguatge sexista i l'ús d'imatges o fotografies sexistes en les comunicacions d'algunes associacions esportives, contribueix a la perpetuació d'uns estereotips de gènere.
PUNTS A MILLORAR Es podria incentivar mesures que facilitessin a les dones la seva incorporació al teixit associatiu de la ciutat. Si més no, de moment se sap que les dificultats per compaginar els horaris laborals i familiars fan difícil la participació en les entitats locals, de manera que seria interessant poder impulsar mesures de conciliació per facilitar-ho.	

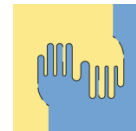
2.2.5. ÚS DELS ESPAIS PÚBLICS

MOBILITAT I ACCESSIBILITAT	
FORTALESES Molt a prop dels límits físics de la zona de Pla de Barris, s’hi troba l’estació de ferrocarril de la ciutat que també permet la unió entre Mollerussa i altres indrets del territori català. En la Memòria social de Mollerussa de l’any 2008, s’afirmava que el sistema interurbà de Mollerussa no perjudicava la igualtat d’oportunitats entre dones i homes i que les previsions d’expansió del nucli no atemptarien contra aquesta realitat.	DEBILITATS A la ciutat de Mollerussa no hi ha cap xarxa de bus interurbà que permeti uns desplaçaments més còmodes per dins de la ciutat i sobretot, per poder fer ús de determinats serveis i equipaments que es troben fora dels límits físics del centre urbà com són la majoria de centres educatius, els serveis mèdics i la zona esportiva local. Això implica més temps invertit per als desplaçaments que es requereixen per desenvolupar les tasques quotidianes.
PUNTS A MILLORAR Encara que a la ciutat de Mollerussa no hi hagi una xarxa de busos interurbans per desplaçar-se entre els diversos punts de la ciutat, no queda del tot clara la necessitat d’establir una xarxa de busos interurbana.	
SEGURETAT I CONVIVÈNCIA	
FORTALESES La Memòria Social de Mollerussa de l’any 2008 mencionava que el nou disseny de ciutat que es preveia amb el POUM, s’adequava a les necessitats de seguretat en els diferents tipus de desplaçaments que es puguin realitzar dins del nucli urbà.	DEBILITATS En el document elaborat pel grup de “Foment de la convivència” del Consell Social de Mollerussa s’identifica un seguit d’elements que atempten contra la seguretat de les dones en la via pública.
PUNTS A MILLORAR Es reconeix l’existència de punts foscos al centre urbà que provoquen una sensació d’inseguretat per les dones que hi transiten i en fan ús. Si més no, no s’han acabat d’identificar totes les zones que presenten aquestes mateixes característiques. Seria interessant poder fer un reconeixement exhaust de totes aquestes zones per tal de poder plantejar alternatives en el disseny urbà que contempli les demandes de les mateixes dones.	



2.2.6. PREVENCIÓ DE LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE

PRESÈNCIA DE LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE AL TERRITORI	
FORTALESES L'augment del nombre de casos per Violència de gènere atesos des del SIAD en aquests darrers tres anys es deu per una altra banda, al fet que el servei disposa de més recursos per fer-lo més accessible a la població i alhora, fa més temps que funciona i ja es coneix més. Amb la qual cosa, l'augment del nombre de casos és relatiu a les característiques del servei més que no pas que al territori hi hagi més casos que anys enrere.	DEBILITATS La idiosincràsia del territori (poble que tothom es coneix) fa que se senti més vergonya per acudir al SIAD perquè hi ha una creença popular de que en aquest servei només hi acudeixen dones que tenen problemes molt greus i que no tenen recursos. Els fets principals de les denúncies per violència de gènere són per agressió física. De manera que darrere el problema de la violència de gènere hi ha una falsa creença que exclou altres tipus de violència de gènere com són l'agressió sexual, la psicològica i l'econòmica.
PUNTS A MILLORAR El fenomen de la violència de gènere no gaudeix d'un reconeixement i visibilització social de manera que es fa necessari el desplegament d'un seguit d'accions que vagin encaminades a trencar estereotips relacionats amb aquesta problemàtica i a visibilitzar-la com una xacra que afecta a dones de totes les edats, races i classes socials.	
RECURSOS D'ATENCIÓ EN CASOS DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE	
FORTALESES Existència d'un protocol d'actuació coordinada en els casos de violència masclista. Eina que marca el circuit d'atenció en casos de violència de gènere i que compta amb la coordinació entre agents socials, policials, sanitaris i educatius. En el territori comarcal hi ha el Servei d'Informació i atenció a les Dones (SIAD) ubicat físicament al Consell Comarcal del Pla d'Urgell. En l'àmbit provincial existeix el SIE (Servei d'intervenció especialitzada) que realitza intervencions de prevenció, assistència i reparació per dones i criatures que han travessat situacions de violència masclista i que requereixen una atenció més específica i integral.	DEBILITATS A l'ajuntament de Mollerussa no hi ha cap acord d'adhesió per a la difusió de la línia telefònica 24h. per l'atenció a les dones que travessen qualsevol tipus de situació de violència masclista.



2.3. Anàlisi DAFO de les polítiques municipals transversals de gènere i d'igualtat d'oportunitats.

Fortaleses

- Identificació de les problemàtiques i necessitats de conciliació del temps i d'accés al mercat laboral, presència en la participació ciutadania, d'ús de la via públic, foment qualitat de vida i en la lluita contra la violència masclista a la ciutat.
- Existència del compromís polític i de la regidoria d'Igualtat.
- Personal tècnic especialitzat i format en matèria d'igualtat de gènere i d'oportunitats.
- Bons resultats en els projectes i accions dutes a terme en les polítiques d'igualtat municipals.
- Diversitat de recursos i serveis en funcionament (SIAD, Centre Obert,...)

Debilitats

- Poca inversió en polítiques d'igualtat, tant en recursos humans com econòmics.
- Ús del llenguatge no sexista, polítiques de comunicació per l'organització interna com a la ciutadania.
- Tallers de formació i sensibilització als adolescents sobre relacions igualitàries coordinats amb les diferents entitats que els ofereixen: SIAD, Mossos d'Esquadra, Oficina Jove, etc.
- Falta suport a l'empresa en temes de gènere, igualtat (polítiques retributives, conciliacions, diversitat cultural,...).

Oportunitats

- Existència d'un marc legal.
- Major sensibilitat de la població jove i adulta.
- Suport dels organismes especialitzats en polítiques d'igualtat de gènere.
- Intensificar la coordinació de recursos i serveis entre les diferents administracions públiques.
- Existència de col·lectius de dones.

Amenaces

- Millorar la participació i visibilització de les dones en l'àmbit públic.
- Manquen espais de relació per crear xarxa i locals per les entitats.
- Hi ha una tendència al continuisme, per falta d'idees noves i voluntat en aquest àmbit. La igualtat de gènere no és una prioritat en moltes agendes.
- Desarticulació d'algunes associacions de Dones o manca de planificació estratègica i de ritme d'acció d'alguns col·lectius.

3. MARC NORMATIU

El principi d'igualtat entre dones i homes ha anat evolucionant al llarg de les darreres dècades. Aquesta evolució queda reflectida en diferents disposicions adoptades en els àmbits internacional i europeu com estatal i català.

El principi d'igualtat entre dones i homes s'incorpora a l'esfera dels drets humans i fonamentals de diferents ordenaments jurídics per esdevenir un pilar bàsic de les societats democràtiques. Tot i això, el reconeixement jurídic d'aquest principi no implica l'eradicació de les discriminacions entre dones i homes.

3.1. Àmbit internacional i comunitari

La inclusió del principi d'igualtat entre dones i homes en l'ordenament jurídic internacional està marcada per la **Carta de les Nacions Unides** de l'any 1945, en la qual es prohibeix la discriminació per raó de sexe.

Posteriorment, l'any 1967, l'Assemblea General de les Nacions Unides proclama la **Declaració sobre l'eliminació de la discriminació contra la dona**. La declaració estableix, en l'article 1, que la discriminació contra la dona és injusta i constitueix una ofensa a la dignitat humana.

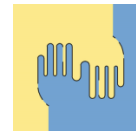
Aquesta declaració és precursora de la **Convenció de les Nacions Unides sobre l'eliminació de tota forma de discriminació contra la dona (CEDAW)**, de l'any 1979, la qual entra en vigor en forma de tractat internacional el 1981. La convenció suposa, a més d'una declaració internacional de drets per a la dona, l'establiment de la idea que els estats han de garantir el gaudi d'aquests i establir les mesures necessàries per assolir-los. És en aquest instrument jurídic on es proporciona per primer cop una definició de discriminació contra la dona.

La **Conferència de Drets de Viena** és també destacable en aquesta primera etapa d'establiment del principi de la igualtat entre dones i homes com a dret humà. Aquesta

conferència va proclamar l'any 1993 que els drets humans de les dones i de les nenes són part integral dels drets humans universals i va subratllar la importància de les tasques destinades a eliminar la violència contra les dones en la vida pública i privada.

A la **IV Conferència Mundial de la Dona celebrada a Beijing** l'any 1995, es posicionarà el concepte de *gender mainstreaming* (transversalització de gènere) en l'agenda internacional. A través de la **Declaració i la Plataforma d'acció de Beijing**, s'introdueix la igualtat i la no-discriminació per raó de sexe com a factor clau per a construir les societats del segle XXI. En la IV Conferència es demana als governs la integració de la perspectiva de gènere en totes les polítiques i els programes amb la voluntat d'analitzar-ne les conseqüències per a les dones i els homes, respectivament, abans de prendre decisions. L'assumpció de l'estratègia de la transversalització de la perspectiva de gènere permeirà la promoció de la igualtat de gènere.

Des de la IV Conferència Mundial de la Dona de l'any 1995, s'han celebrat tres revisions per identificar els progressos i obstacles de



l'aplicació de la Declaració i la Plataforma d'Acció Beijing. En aquestes revisions s'estableixen una sèrie d'objectius que seran aprovats en **Beijing +5, Beijing +10 i Beijing +15**.

Dins l'àmbit internacional, també és important fer esment de la regulació pertinent del Consell d'Europa. El 1950, aquest organisme aprova el **Conveni per a la protecció dels drets humans i de les llibertats fonamentals** que, en l'article 14, estableix que tots els drets i les llibertats del conveni s'han d'assegurar sense cap tipus de discriminació, incloent-hi la discriminació per raó de sexe. A aquest conveni, l'han seguit posteriorment dotze Protocols. Espanya el va ratificar el 4 d'octubre de 1979.

El mateix Consell d'Europa, l'any 1961, adopta la **Carta social europea**, que complementa el Conveni per a la protecció dels drets humans i de les llibertats fonamentals en la garantia dels drets socials i econòmics, constitueix un important instrument en matèria de protecció dels drets fonamentals de les dones, garantint el dret de les persones treballadores d'ambdós sexes a una remuneració igual i fa referència, també, als treballadors i treballadores amb responsabilitats familiars. El Protocol addicional de 1988, inclou el dret a la igualtat d'oportunitats i de tracte respecte del treball i la carrera professional, sense discriminació per raó de sexe. Finalment, la Carta social europea de 1996, que reemplaça la del 1961, prohibeix directament o indirectament la discriminació per raó de sexe, i ofereix una protecció especial en cas d'embaràs i maternitat.

3.2. Àmbit estatal i Catalunya

El reconeixement de la igualtat de dones i homes en l'ordenament jurídic espanyol es troba en la **Constitució espanyola de 1978** (CE), la qual situa la igualtat com un valor constitucional que impregna tot l'ordenament jurídic juntament amb d'altres valors com la llibertat, la justícia i el pluralisme polític. En l'article 14, a més, proclama el dret a la igualtat davant la llei i a la no discriminació per raó de sexe. En l'article 9.2, es consagra l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives eliminant els obstacles que impedeixin o dificultin la seva plenitud i facilitant la participació de tota la ciutadania en la vida política, econòmica, cultural i social. Per la seva banda, l'article 10.2 estableix que les normes relatives als drets fonamentals i a les llibertats que la CE reconeix s'han d'interpretar de conformitat amb la Declaració Universal dels Drets Humans i els tractats i acords internacionals ratificats a Espanya.

El poder legislatiu també ha aprovat diverses lleis amb l'objectiu d'assolir la igualtat efectiva de dones i homes. En aquest sentit, és essencial destacar la **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH)**, que neix amb la voluntat d'incorporar la transversalitat com a estratègia i l'aplicació de les accions positives com a eina.

Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, té per objecte actuar contra la violència de gènere com a resultat de la manifestació de la relació de poder entre homes i dones i en virtut d'una relació de cònjuges o anàloga. Per fer-ho, preveu mesures de protecció integral que vol prevenir, sancionar i prestar assistència a aquestes dones que es troben en situació de violència.

Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors.

Dins de l'estatut dels treballadors (Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març) hi ha un gran nombre d'articles que fan referència a la igualtat de tracte entre sexes a les empreses, entre aquests articles convé destacar els següents articles: 4.2/17.1/17.4/34.8/54.2.

Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'estatut bàsic de l'empleat públic. Conté allò que és comú al conjunt dels funcionaris de totes les Administracions públiques, més les normes legals específiques aplicables al personal laboral al seu servei.

La **Disposició Addicional 7a del RDLEG 5/2015**, de 30 d'octubre, per qual s'aprova el Text Refós de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TREBEP) que esmena l'obligació de les administracions públiques d'adoptar plans d'igualtat referents a la pròpia organització.

Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores. é per objectiu promoure les mesures relatives a la conciliació de la vida laboral i personal amb una modificació i ampliació de permisos remunerats per millorar l'equilibri en relació amb les situacions personals concretes de les persones treballadores. La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, va aprofundir en aquests avenços. Aquesta Llei s'ha vist modificada per la Disposició derogatòria única paràgraf a)1. del Reial decret legislatiu 4/2000, de 23 de juny, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre Seguretat Social dels Funcionaris Civils del Estat.

Normativa catalana

El reconeixement de la igualtat de dones i homes està present en diversos nivells de l'ordenament jurídic català. La norma institucional bàsica que reconeix aquesta igualtat és **l'Estatut d'autonomia de Catalunya de l'any 2006**, que incorpora la igualtat i els drets de les dones en diversos punts i s'estableix que els poders públics han de promoure tant les condicions perquè la llibertat i la igualtat siguin reals i efectives.

En el cas de Catalunya, és important recordar que en els últims temps s'han produït avenços a través de la **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes**, i, la **Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes**. Aquesta última llei vol reforçar les mesures i els mecanismes concrets per a aconseguir que els poders públics de Catalunya duguin a terme polítiques i actuacions destinades a eradicar1/1995, de 24 de març) hi ha un gran nombre d'articles que fan referència a la igualtat de tracte entre sexes a les empreses, entre aquests articles convé destacar els següents articles: 4.2/17.1/17.4/34.8/54.2.

3.3. Àmbit local

- **I Pla local de polítiques de dones l'Ajuntament de Mollerussa 2006-2010.** Fixa l'objectiu d'aconseguir una transversalitat en el disseny i desenvolupament de les polítiques municipals.
- **I Pla intern d'igualtat d'oportunitats de l'Ajuntament de Mollerussa 2010-2012.** Fixa l'objectiu de fomentar la igualtat
- **II Pla intern d'igualtat d'oportunitats de l'Ajuntament de Mollerussa 2016-2019.**

4. PRINCIPIS RECTORS

Apoderament

Parteix de la base que per superar les desigualtats existents que causen discriminacions per raons de gènere, cal la implicació social en el procés de transformació. Augmentar la participació de les dones en la presa de decisions i espais de poder, propiciar els espais i els recursos per incrementar la presència de les dones en els espais públics i de direcció. Així mateix, posar en valor i treballar de la mà dels col·lectius i organitzacions de dones i/o per a la igualtat.

Igualtat de gènere

La igualtat de gènere s'entén com la llibertat de tots els éssers humans de desenvolupar les seves habilitats personals i prendre decisions sense limitacions per raó de gènere, i que els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i homes siguin igualment considerats, valorats i afavorits. És la base principal sobre la que assenten les bases reguladores de construcció d'una transformació social avesada a garantir l'equitat.

Igualtat d'oportunitats

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.

Transversalitat

La transversalitat de gènere 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, conciliació de la vida personal, familiar i laboral, la participació, etc.

És a dir, dissenyar i avaluar el conjunt de les polítiques públiques sota el criteri d'identificar i preveure les seves repercussions diferenciades sobre les diferents identitats de gènere i les desigualtats que això genera i perpetua. Es tracta de prestar atenció a la realitat diferenciada de totes les persones, sense exclusió, en totes les diferents temàtiques i dissenyar actuacions que s'hi adaptin o hi donin resposta.

Diversitat

La diversitat, que forma part de totes les societats, no es pot entendre destacant només les diferències pròpies d'una única condició (sexe, ètnia, etc.), sinó que són el fruit de combinacions socials més complexes en les quals intervenen la cultura, la classe i el gènere.

Les dones, com els homes, no són un conjunt homogeni, sinó divers i diferent, per la qual cosa el principi de diversitat implica tenir en compte les diferències i, alhora, les similituds. Les desigualtats existents provenen, no de la diversitat en si mateixa, sinó de les discriminacions que es produeixen davant aquesta diversitat.

Així, doncs, tenir en compte aquest principi comporta gestionar la diversitat com a font d'enriquiment i saber valorar els diferents interessos i les necessitats de les persones que són diferents entre si, per la seva ètnia o la seva cultura, però també cohesionar tot allò que els és comú i complementari.

Participació

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

Territorialitat

Adequació i adaptació a les necessitats de la població, impulsant les mesures més adients a les necessitats dels diversos col·lectius de dones i entorns que configuren la població i la ciutat de Mollerussa. Enfortir el treball en xarxa, la coordinació interdepartamental i interadministrativa a tots els àmbits, per evitar que les polítiques de dones s'adscriuin únicament a una àrea de l'administració.

5. LÍNIES ESTRATÈGIQUES DEL PLA LOCAL

“En la mesura que la ciutat, de manera conscient i intencionada, incorpora la igualtat de dones i homes entre els coneixements, valors i habilitats que difon per a la convivència, podem pensar i construir ciutats coeducadores, és a dir, ciutats capaces de promoure i desenvolupar, mitjanant tots els seus recursos i potencialitats, la igualtat real dels seus ciutadans i les seves ciutadanes.” (Juan Lillo, 2010:3)

Per tant, correspon a l'Ajuntament de Mollerussa establir un marc de col·laboració conjunta en l'equip de govern i les diferents forces polítiques per impulsar aquest Pla, tenir present en l'elaboració de les partides pressupostàries la consolidació de l'àrea d'Igualtat per assignar i distribuir recursos humans i materials necessaris en el procés de la transversalitat de gènere i de les polítiques en matèria d'igualtat d'oportunitats.

“La transversalitat és un enfocament organitzatiu que pretén actuar d'una forma integrada considerant diferents perspectives, coordinant el treball de diferents àrees i compartint-ne els objectius, el lideratge i la gestió.” (Pellejà i Espinall, 2011)

La incorporació de polítiques d'igualtat i amb perspectiva de gènere dins el municipi no depèn només d'una àrea, servei o professional, sinó que parteix del principi transversal en què tots els agents s'han d'implicar. Per aquest motiu, aquestes polítiques s'han d'adequar a les funcions que porta a terme cada àmbit, a les seves competències i a les necessitats que se'n deriven en matèria d'igualtat.

Les línies estratègiques en els quals s'hauran d'incorporar la transversalització de gènere i d'igualtat d'oportunitats, en forma de plans, projectes, programes, accions..., són:

- ✓ Consolidar el compromís amb la igualtat i la transversalitat de la perspectiva de gènere.
- ✓ Aconseguir una ciutat lliure de violència de masclista.
- ✓ Promoure la participació i apoderament de les dones en tots els àmbits de la vida social, política i econòmica.
- ✓ Aconseguir repartiments de treball i usos del temps.
- ✓ Fomentar la coeducació i la qualitat de vida.
- ✓ Incloure la perspectiva de gènere en el disseny de la ciutat.
- ✓ Promoure l'esport com a valor educatiu i saludable, accessible, inclusiu i de qualitat.

6.

5.1. Consolidar el compromís amb la igualtat i la transversalitat de la perspectiva de gènere.

Objectius Generals

- A **Aconseguir la transversalització de la perspectiva de gènere en l'actuació del govern i actuacions municipals.**

Objectius Específics

Articulació

- | | | |
|----|--|----|
| A1 | Fomentar la igualtat d'oportunitats entre tot el personal municipal de l'Ajuntament de Mollerussa. | TI |
| A2 | Assessorar i seguir l'elaboració dels plans locals de les diferents àrees municipals per a què incorporin la perspectiva de gènere. | TI |
| A3 | Promoure la utilització d'un llenguatge no sexista en els mitjans de comunicació institucionals, tant interns com externs. | TI |

Obj. Esp.	Núm. Acció			Indicadors
A1	1	Formació en l'aplicació de la perspectiva de gènere al personal municipal.	TI	2;7
A2	2	Realització d'informes d' impacte de la transversalització de gènere a les normes, ordenances, plans i iniciatives municipals.	TI	16;5
A2	3	Aprofundiment en la cooperació i col·laboració amb altres administracions públiques, institucions i entitats que treballin en aquest àmbit i coordinació amb el personal referent de les diferents àrees municipals.	TI	10
A3	4	Difusió dels criteris sobre la comunicació i l'ús del llenguatge no sexista ni androcèntric per tal de trencar estereotips.	TI	19;8

5.2. Aconseguir una ciutat lliure de violència masclista.

Objectius Generals

- B Incrementar les accions de suport, formatives i de capacitatí adreçades a tota la ciutadania i agents socials que intervenen en l'abordatge de la violència masclista.**

Objectius Específics

Articulació

- | | | |
|----|--|---------|
| B1 | Visibilitzar la presència de la violència masclista al nostre territori com a mesura de conscienciació. | VI / CG |
| B2 | Desmuntar mites i tòpics associats a la violència masclista com a mesura de prevenció. | CG |
| B3 | Conscienciar a les dones i a la joventut dels indicadors de risc per la detecció d'una relació abusiva, de quins són els recursos que tenen a l'abast i de les vies de solució que poden emprar en cas de travessar una situació de violència de gènere, com a mesura de prevenció. | CR / AP |

Obj. Esp.	Núm. Acció		Indicadors
B1	5	Difondre material relacionat amb la problemàtica de la violència de gènere, dels serveis i recursos.	VI 16;36
B1	6	Tallers o xerrades dirigides a la població en general i que tracti de reportar la problemàtica de la violència masclista present a la societat.	CG 22;15;6
B2	7	Exposició "Violència contra les dones: desmuntem mites?" de l'Institut Català de les Dones i es pot ubicar físicament als locals buits de la zona de Pla de Barris.	CG 38;29;15
B2	8	Coordinació amb Oficina Jove Comarcal i SIAD per al desenvolupament del programa "Estimar no fa mal" dirigit a joves adolescents.	CG 12;10;8;5
B2	9	Organització de tallers de formació per a la prevenció de relacions abusives dirigits a professionals (joventut, educació, esports, igualtat, etc.)	CG 33;7;6
B3	10	Grups socioeducatius que faciliti eines per a la detecció de la violència masclista i adquisició de competències per a la prevenció de relacions abusives.	AP 10;12
B3	11	Adhesió a la campanya de difusió del servei telefònic gratuït i permanent 900 900 120 d'atenció a les dones.	CR 1;11

5.3. Promoure la participació i apoderament de les dones en tots els àmbits de la vida social, política, laboral i econòmica.

Objectius Generals				
C	Afavorir la participació i presència paritària de les dones i els homes en tots els àmbits socials, laborals i polítics que intervinguin en la vida del municipi.			
D	Impulsar l'accés de les persones al món laboral i fomentar l'ocupació femenina en igualtat de tracte i d'oportunitats.			
Objectius Específics				Articulació
C1	Construir una nova visió sobre la participació de les dones en la vida associativa basada en l'apoderament i la igualtat d'oportunitats com a mesura de promoció d'una participació no sexista.			CG / OB
C2	Dinamitzar la participació de les dones en la vida associativa de Mollerussa.			AP/ VI
C3	Sensibilitzar a les associacions en matèria de gènere.			CG
C4	Crear espais per a la visibilització de les activitats culturals amb perspectiva de gènere que es realitzin a la ciutat.			VI
C5	Desenvolupar mesures de conciliació per tal que les dones puguin disposar de més temps per participar a la vida associativa de la ciutat.			SS
D1	Visibilitzar les desigualtats de gènere en el mercat de treball.			CR
D2	Promocionar la igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral per tal d'acabar amb la segregació ocupacional.			CR
D3	Promocionar accions dirigides a la millora de la ocupabilitat.			AP
D4	Millorar la informació, els serveis i els recursos d'ocupació, autoocupació i formació laboral per a dones i, en especial als col·lectius en situació de vulnerabilitat social, en col·laboració de la xarxa territorial.			TI
D5	Suport i assessorar en l'elaboració i recursos que afavoreixin la implementació d'accions per a plans d'igualtat a les empreses i entitats del municipi.			CR
D6	Promocionar mesures i serveis que facilitin la conciliació i l'aplicació del Pacte nacional per la reforma horària a Catalunya (PNRH).			CR
Obj. Esp.	Núm. Accions			Indicadors
C1	12	Elaboració de materials i informes divulgatius sobre la participació de les dones en la vida associativa, situació de les dones en el mercat laboral i bones pràctiques en igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral.	OB/CR	36;4
C1	13	Organització d'activitats i tallers dirigits a les associacions de la ciutat sobre l'apoderament i la participació de les dones en igualtat d'oportunitats i des d'una perspectiva de gènere	CG	8;10;22;6
C2	14	Organització d'activitats per commemorar el 8 de març, 25 de novembre i els dies internacionals LGTBI.	AP	38;15;5
C2	15	Espais de reunió i contacte entre dones de Mollerussa, fomentant l'intercanvi entre dones de diferents cultures.	AP	25;34
C2	16	Dinamitzar el local que actualment té disponible l'associació de dones Albada i crear un espai físic d'igualtat obert a tota la ciutadania en el què es realitzin activitats diverses (tallers, xerrades, exposicions, grups d'apoderament personal, etc.) i que siguin el punt de trobada i relació de les persones, en concret les dones, i de totes aquelles persones interessades en participar activament per aconseguir la igualtat entre dones i homes.	AP	19;5
C3	17	Taller de Lipdub dirigit a les associacions del municipi per crear un vídeo a partir del qual visibilitzar una participació igualitària de dones i homes en les entitats del municipi.	CG	38;8;27
C4	18	Fer difusió dels actes i activitats que es realitzin al territori i mostrin una perspectiva de gènere o bé, que vagin dirigides a la conscienciació de la població en general en matèria de gènere, defensa drets LGTBI i igualtat d'oportunitats.	VI	22
C5	19	Creació d'un Banc del temps a través del qual gestionar ofertes i demandes per al intercanvi desinteressat en la cura i atenció de les criatures i tasques domèstiques.	SS	10;8;25;7
D3	20	Realització d'una prospecció del mercat laboral per tal de conèixer les oportunitats reals de les noies joves a l'hora d'incorporar-se al mercat de treball.	CR	26;8;5
D3	21	Sumar esforços amb Creu Roja quant a la difusió del programa Activa't dirigit a dones per millorar la seva ocupabilitat.	AP	10;8;7
D3	22	Realització de tallers de capacitació per a dones que volen triar un altre ofici i d'aquesta manera, oferir-los una millora en la seva formació i alhora, superar les condicions i oportunitats laborals per incorporar-se al mercat de treball.	AP	2;22;7
D4	23	Sumar esforços amb les entitats municipals o que ofereixen serveis al municipi en quant a la difusió del programes sociolaborals dirigit a joves i/o dones per millorar la seva ocupabilitat.	SS	10;31;24;6
D5	24	Organitzar jornada dirigida a les empreses del territori en matèria de gestió de la diversitat cultural en l'àmbit laboral i accions d'igualtat de gènere i d'oportunitats.	SS	38;8;15;26
D6	25	Promoure Taules de treball amb Associacions de Comerciants i pimes de la ciutat per l'aplicació del PNRH.	AP	10;8;5

5.4. Aconseguir repartiments de treball i usos del temps.

Objectius Generals

- F** Garantir que la corresponsabilitat i la reorganització del temps i els treballs siguin assumits com una necessitat de la societat a través del treball en xarxa amb entitats, institucions i teixit empresarial.

Objectius Específics

Articulació

- | | | |
|----|---|---------|
| F1 | Visibilitzar el treball domèstic i reproductiu (treball no remunerat) | OB / CR |
| F2 | Promocionar mesures de conciliació | SS / CR |
| F3 | Realitzar accions per a la promoció de la corresponsabilitat en tots els àmbits des del personal, familiar al laboral. | SS |

Obj. Esp.	Núm. Accions		Indicadors
F1	26	Elaboració d'articles sobre el treball domèstic i reproductiu i les implicacions en la vida quotidiana de les dones i després, publicar-ho.	OB 36;16
F2	27	Elaboració d'una guia sobre mesures de conciliació que es poden implementar actualment en les empreses i fer-n'hi difusió entre el teixit empresarial.	CR 41;5
F2	28	Creació d'un Banc del temps a través del qual gestionar ofertes i demandes per al intercanvi desinteressat en la cura i atenció de les criatures i tasques domèstiques.	SS 10;8;25;7
F3	29	Elaborar una campanya de sensibilització per a la conciliació i corresponsabilitat.	SS 11;1

5.5. Fomentar la coeducació i la qualitat de vida.

Objectius Generals

- G Promoure l'educació no sexista i la coeducació en l'àmbit educatiu, escolar, en el lleure a través de la difusió de models culturals i socials més igualitari i sense estereotips.
- H Garantir que la ciutadania mollerussenca tinguin accés als coneixements que suposin una millora de les seves condicions de vida (sanitària, social, cultural, educativa, economia, etc.)

Objectius Específics

Articulació

- G1 Promocionar estudis lliures d'estereotips de gènere i superar la diversificació professional i acadèmica. CG / CR
- G2 Fomentar la coeducació i la incorporació de la perspectiva de gènere en la comunitat educativa. OB
- H1 Definir noves actuacions de sensibilització i prevenció adreçades, primordialment, a la població infantil i adolescent emmarcades tant en l'educació formal, con en la no formal i la informal. TI

Obj. Esp.	Núm. Accions	Indicadors
G1	30 Reedició de la guia per al foment de la orientació professional no sexista .	CR 41;5
G1	31 Organització de tallers d'orientació acadèmica i professional no sexista i que garanteixi la igualtat en l'elecció d'estudis, dirigits a joves estudiants i professionals de l'educació i també, a pares i mares.	CG 22;15;6
G2	32 Recopilació i difusió de recursos pedagògics coeducatius entre els centres educatius.	CR 19;8;16
G2	33 Tallers de coeducació per a pares i mares , AMPAS, famílies i població en general que estigui interessada.	CG 22;15;6;25;29
G2	34 Promoure accions, serveis i recursos per l'apoderament i sororitat de les dones joves mollerussenques, i joventut mollerussenca.	AP 3;5
H1	35 Coordinació amb el Pla Educatiu d'Entorn , Àrea Municipal d'Ensenyament i Equip d'Infància i Adolescència per actuacions adreçades a promoure la convivència i el respecte.	TI 10;12;8
H1	36 Coordinació amb l' Oficina Jove del Pla d'Urgell i àrees municipals de Joventut per actuacions adreçades a promoure la coeducació, les relacions socials lliures de sexe i la corresponsabilitat .	TI 10;12;8

5.6. Incloure la perspectiva de gènere en el disseny de la ciutat.

Objectius Generals

- I Incloure la perspectiva de gènere en el disseny de la ciutat i territori.

Objectius Específics

Articulació

- I1 Crear espais de participació per a què les dones puguin expressar les seves necessitats quant al disseny d'una ciutat que contempli la perspectiva de gènere TI
- I2 Plantejar alternatives en el disseny urbà de la ciutat que promocionin la seguretat i la convivència de les dones TI / AP

Obj. Esp.	Núm. Accions		Indicadors
I1	37	Creació d' espais participatius en què les dones, homes, LGTBI, expressin les seves opinions i es recullin necessitats sobre aspectes urbanístics i a partir del qual, poder fer propostes de millora.	TI 10;25;37
I2	38	Promoure " Camins escolars segurs " i " Carrils bici " a Mollerussa.	SS 3;21
I2	39	Realitzat Taller de defensa personal per a dones.	AP 3;7

5.7. Promoure l'esport com a valor educatiu i saludable, accessible, inclusiu i de qualitat.

Objectius Generals

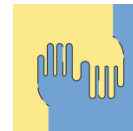
J **Garantir que les polítiques de salut municipal incorporin la transversalització de la perspectiva de gènere.**

Objectius Específics

Articulació

J1	Promocionar la salut mental des d'una perspectiva de gènere.	CG
J2	Facilitar espais de trobada i suport emocional per a dones cuidadores que es troben en situació de sobrecàrrega.	AP
J3	Visibilitzar la fibromiàlgia des d'una perspectiva de gènere i desmuntar els mites associats a la malaltia.	OB/CG/VI
J4	Promocionar espais de reflexió i suport emocional dirigit a dones nouvingudes que els hi permeti transitar el dol migratori.	AP
J5	Coordinar amb l'àrea municipal d'esports l'impuls de l'esport femení i inclusió de la ciutat.	TI
J6	Promocionar la salut des d'una perspectiva de gènere.	CG
J7	Creació d'un espai de diàleg i trobada entre la població i els professionals sanitaris per tal de poder canalitzar les propostes de millora en la qualitat dels serveis sanitaris.	TI
J8	Desenvolupar accions per la promoció i prevenció de la salut integral de les dones al llarg del seu cicle vital.	AP

Obj. Esp.	Núm. Accions		Indicadors
J1	40	Elaboració d'article sobre la relació que té el factor gènere en la sobrecàrrega, l'estrès, el malestar psicològic i la fibromiàlgia com a conseqüència de l'assumpció gairebé exclusiva de les feines domèstiques i familiars, per part de les dones i publicar-ho a través de l'Observatori.	OB 16;36;4
J1	41	Organització de tallers i xerrades sobre salut mental des d'una perspectiva de gènere.	CG 8;10;22;3;7
J2	42	Coordinar-se amb l' Espai Social de Mollerussa per fer difusió i col·laborar en el què es pugui en la facilitació dels grups d'ajuda mútua per a dones cuidadores de persones en situació d'atenció a la dependència .	TI 10;8
J3	43	Cinefòrum amb el passi del documental: "Indefinida Plural", dirigit per Bárbara Boyero, Roser Mateos i Lidia Ruiz.	CG 22
J3	44	Reunir dones afectades per la malaltia i recollir les seves veus i publicar-ho en format vídeo o gravació radiofònica i publicar-ho a la plataforma virtual.	VI 10;34;8
J4	45	Creació de tallers grupals de suport emocional i terapèutic per a dones nouvingudes i que estigui coordinat per dos figures: psicòleg/loga i medidora intercultural.	AP 34;39;5
J5	46	Planificar reunions amb personal tècnic de les àrees d'Esport i Salut per impulsar accions que promoguin l'esport femení i l'esport inclusiu a la ciutat .	TI 21;8
J6	47	Planificar reunions amb personal tècnic de les àrees de Joventut i Salut per impulsar accions que promoguin el Programa de Salut Juvenil a la ciutat.	CG 21;8;5
J7	48	Taula rodona guiada per personalitats destacades de la salut amb perspectiva de gènere i dirigit al personal sanitari i professionals involucrats en la gestió de la salut.	CG 38;3;7
J8	49	Realització de xerrades, tallers, jornades per a dones en les que tractar diversos temes de la salut de les dones com són: autoestima i mandats de gènere, gestió del temps i reducció de l'estrès, riscos de la medicalització dels processos vitals i facilitar recursos per viure'ls més plenament, beneficis de l'exercici físic, beneficis de l'alimentació equilibrada, prevenció del càncer, vida sense addiccions, riscos dels contactes continu amb substàncies químiques i la seva relació amb els processos de càncer,...	AP 22;15;6;25;29



6.ARTICULACIÓ DE LES ACCIONS



OBSERVATORI PER LA IGUALTAT

L'observatori de gènere es concep com un espai de creació i publicació d'informes monogràfics sobre les condicions de vida de les dones. D'aquesta manera, l'Observatori pretén ser una eina que contribueixi a la visibilització de la situació de la dona en els diversos àmbits de la seva vida i actuar també com a element de sensibilització per la societat en general.

OBJECTIUS ESPECÍFICS	Núm.	ACCIONS CONCRETES
C1: Construir una nova visió sobre la participació de les dones en la vida associativa basada en l'apoderament i la igualtat d'oportunitats com a mesura de promoció d'una participació no sexista.	12	Elaboració de materials i informes divulgatius sobre la participació de les dones en la vida associativa, en el mercat laboral i bones pràctiques en igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral.
F1: Visibilitzar el treball domèstic i reproductiu.	26	Elaboració d'articles sobre el treball domèstic i reproductiu i les implicacions en la vida quotidiana de les dones i després, publicar-ho.
J1: Promocionar la salut mental des d'una perspectiva de gènere.	40	Elaboració d'article sobre la relació que té el factor gènere en la sobrecàrrega, l'estrès, el malestar psicològic i la fibromiàlgia com a conseqüència de l'assumpció gairebé exclusiva de les feines domèstiques i familiars, per part de les dones i publicar-ho a través de l'Observatori.



CENTRE DE RECURSOS

El Centre de recursos és l'espai d'edició de material divulgatiu (follets, díptics, guies) sobre els recursos que es tenen a l'abast en matèria de gènere. Així doncs, la seva finalitat és informar dels recursos i serveis que hi ha al territori així com també ho és, fer difusió de bones pràctiques en matèria d'igualtat d'oportunitats. Aquestes edicions poden anar dirigides a les dones i també a famílies, joves, empreses, professionals, entitats i població en general.

OBJECTIUS ESPECÍFICS	Núm.	ACCIONS CONCRETES
B3: Conscienciar a les dones i a la joventut dels indicadors de risc per la detecció d'una relació abusiva, de quins són els recursos que tenen a l'abast i de els vies de solució que poden emprar en cas de travessar una situació de violència de gènere, com a mesura de prevenció.	11	Adhesió a la campanya de difusió del servei telefònic gratuït i permanent 900 900 120 d'atenció a les dones.
D3: Promocionar accions dirigides a la millora de la ocupabilitat.	20	Realització d'una prospecció de mercat per tal de conèixer les oportunitats reals de les noies joves a l'hora d'incorporar-se al mercat de treball. Elaborar una iconografia, editar material divulgatiu i fer-n'hi difusió.
F2: Promocionar mesures de conciliació.	27	Elaboració d'una guia sobre mesures de conciliació que es poden implementar actualment en les empreses i fer-n'hi difusió entre el teixit empresarial.
G1: Promocionar estudis lliures d'estereotips de gènere i superar la diversificació professional i acadèmica.	30	Reedició de la guia per al foment de la orientació professional no sexista.
G2: Fomentar la coeducació i la incorporació de la perspectiva de gènere entre la comunitat educativa.	32	Recopilació i difusió de recursos pedagògics coeducatius entre els centres educatius.



CICLE DE GÈNERE

El cicle de gènere és un espai obert a tota la ciutadania que, a través de tallers, xerrades, jornades i cinefòrums pretén ser una eina eficaç per a la conscienciació i sensibilització en diversos temes de gènere que afecten tant a dones com homes, de totes les edats i nacionalitats.

OBJECTIUS ESPECÍFICS	Núm.	ACCIONS CONCRETES
B1: Visibilitzar la presència de la violència masclista al nostre territori com a mesura de conscienciació.	6	Tallers o xerrades dirigides a la població en general i que tracti de reportar la problemàtica de la violència de gènere present a la societat.
B2: Desmuntar mites i tòpics associats a la violència masclista com a mesura de prevenció.	7	Exposició "Violència contra les dones: desmuntem mites?" de l'Institut Català de les Dones i es pot ubicar físicament als locals buits de la zona de Pla de Barris.
	8	Coordinació amb Oficina Jove Comarcal i SIAD per al desenvolupament del programa "Estimar no fa mal" dirigit a joves adolescents.
	9	Organització de tallers de formació per a la prevenció de relacions abusives dirigits a professionals (joventut, educació, esports, igualtat, etc.)
C1: Construir una nova visió sobre la participació de les dones en la vida associativa basada en l'apoderament i la igualtat d'oportunitats i d'aquesta manera, promoure una participació no sexista.	13	Organització d'activitats i tallers dirigits a les associacions de la ciutat sobre la participació de les dones en igualtat d'oportunitats i des d'una perspectiva de gènere.
C3: Sensibilitzar a les associacions en matèria de gènere.	17	Taller de Lipdub dirigit a les associacions del municipi per crear un vídeo a partir del qual visibilitzar una participació igualitària de dones i homes en les entitats del municipi.
G1: Promocionar uns estudis lliures d'estereotips de gènere i superar la diversificació acadèmica i professional.	31	Organització de tallers d'orientació acadèmica i professional no sexista i que garanteixi la igualtat en l'elecció d'estudis, dirigits a joves estudiants i professionals de l'educació i també, a pares i mares.
G2: Fomentar la coeducació i la incorporació del a perspectiva de gènere entre la comunitat educativa.	33	Tallers de coeducació per a pares i mares, famílies i població en general que estigui interessada.
J1: Promocionar la salut mental des d'una perspectiva de gènere.	41	Organització de tallers i xerrades sobre salut mental des d'una perspectiva de gènere.
J3: Visibilitzar la fibromiàlgia des d'una perspectiva de gènere i desmuntar els mites associats a la malaltia.	43	Cinefòrum amb el passí del documental: "Indefinida Plural", dirigit per Bárbara Boyero, Roser Mateos i Lidia Ruiz.
J6: Promocionar la salut des d'una perspectiva de gènere.	47	Planificar reunions amb personal tècnic de les àrees de Joventut i Salut per impulsar accions que promoguin el Programa de Salut Juvenil a la ciutat.
J7: Creació d'un espai de diàleg i trobada entre la població i els professionals sanitaris per tal de poder canalitzar les propostes de millora en la qualitat dels serveis sanitaris.	48	Taula rodona guiada per personalitats destacades de la salut amb perspectiva de gènere i dirigit al personal sanitari i professionals involucrats en la gestió de la salut.



TAULA D'IGUALTAT

La Taula d'Igualtat pretén ser un espai participatiu obert a tota la ciutadania, entitats i professionals que tinguin interès en el desplegament d'accions i estratègies per a l'assoliment i la promoció de la igualtat entre dones i homes a la ciutat de Mollerussa. Es tracta d'un espai de diàleg a partir del qual recollir les opinions i demandes i, entre tots els agents implicats, poder arribar a articular propostes d'accions per tal de millorar de les necessitats detectades.

OBJECTIUS ESPECÍFICS	Núm.	ACCIONS CONCRETES
A: Aconseguir la transversalització de la perspectiva de gènere en l'actuació del govern i actuacions municipals.	1	Formació en l'aplicació de la perspectiva de gènere al personal municipal.
	2	Realització d'informes d'impacte de la transversalització de gènere a les normes, ordenances, plans i iniciatives municipals.
	3	Aprofundiment en la cooperació i col·laboració amb altres administracions públiques, institucions i entitats que treballin en aquest àmbit i coordinació amb el personal referent de les diferents àrees municipals.
	4	Difusió dels criteris sobre la comunicació i l'ús del llenguatge no sexista ni androcèntric per tal de trencar estereotips.
H1: Definir noves actuacions de sensibilització i prevenció adreçades, primordialment, a la població infantil i adolescent emmarcades tant en l'educació formal, com en la no formal i la informal.	35	Coordinació amb el Pla Educatiu d'Entorn , Àrea Municipal d'Ensenyament i Equip d'Infància i Adolescència per actuacions adreçades a promoure la convivència i el respecte.
	36	Coordinació amb l'Oficina Jove del Pla d'Urgell i Àrees Municipals de Joventut per actuacions adreçades a promoure la coeducació i corresponsabilitat.
I1: Crear espais de participació per a què les dones puguin expressar les seves necessitats quant al disseny d'una ciutat que contempli la perspectiva de gènere.	37	Creació d'espais participatius en què les dones expressin les seves opinions i es recullin necessitats sobre aspectes urbanístics i a partir del qual, poder fer propostes de millora.
J2: Facilitar espais de trobada i suport emocional per a dones cuidadores que es troben en situació de sobrecàrrega	42	Coordinar-se amb l' Espai Social de Mollerussa per fer difusió i col·laborar en el què es pugui en la facilitació dels grups d'ajuda mútua per a dones cuidadores de persones en situació d'atenció a la dependència .
J5: Coordinar amb l'àrea municipal d'esports l'impuls de l'esport femení i inclusió de la ciutat.	46	Planificar reunions amb personal tècnic de les àrees d'Esport i Salut per impulsar accions que promoguin l'esport femení i l'esport inclusiu a la ciutat.



ESPAIS D'APODERAMENT PER A DONES

Els espais d'apoderament per a dones pretenen ser un punt de trobada i relació de dones que busquen superar les situacions de discriminació que poden estar transitant. Primer de tot, són espais de participació per a les dones a través del qual poden fer vida social i apoderar-se. També són espais coordinats de confiança els que poder compartir i ser escoltada i obtenir el suport terapèutic necessari com per poder superar les diverses situacions de discriminació que s'estiguin transitant (dol migratori, violència de gènere, etc.).

OBJECTIUS ESPECÍFICS	Núm.	ACCIONS CONCRETES
B3: Conscienciar a les dones i a la joventut dels indicadors de risc per la detecció d'una relació abusiva, de quins són els recursos que tenen a l'abast i de les vies de solució que poden emprar en cas de travessar una situació de violència de gènere, com a mesura de prevenció.	10	Grups socioeducatius que faciliti eines per a la detecció de la violència de gènere i adquisició de competències per a la prevenció de relacions abusives.
C2: Dinamitzar la participació de les dones en la vida associativa de Mollerussa.	14	Organització d'activitats per commemorar el 8 de març, 25 de novembre i els dies internacionals LGTBI.
	15	Espais de reunió i contacte entre dones de Mollerussa, fomentant l'intercanvi entre dones de diferents cultures.
D3: Promocionar accions dirigides a la millora d'ocupabilitat de les dones.	21	Sumar esforços amb Creu Roja quant a la difusió del programa Activa't dirigit a dones per millorar la seva ocupabilitat.
	22	Realització de tallers de capacitació per a dones que volen triar un altre ofici i d'aquesta manera, oferir-los una millora en la seva formació i alhora, superar les condicions i oportunitats laborals per incorporar-se al mercat de treball.
D6: Promocionar mesures i serveis que facilitin la conciliació i l'aplicació del Pacte nacional per la reforma horària a Catalunya (PNRH).	25	Promoure Taules de treball amb Associacions de Comerciants i pimes de la ciutat per l'aplicació del PNRH.
G2: Fomentar la coeducació i la incorporació de la perspectiva de gènere en la comunitat educativa.	34	Promoure accions, serveis i recursos per l'apoderament i sororitat de les dones joves mollerussenques, com per exemple: beques per a dones joves que vulguin continuar el seu itinerari acadèmic.
I2 Plantejar alternatives en el disseny urbà de la ciutat que promoguin la seguretat i la convivència de les dones.	39	Taller de defensa personal per a dones.
J2: Facilitar espais de trobada i suport emocional per a dones cuidadores que es troben en situació de sobrecàrrega.	42	Coordinar-se amb l'Espai Social de Mollerussa per fer difusió i col·laborar en allò que es pugui en la facilitació dels grups d'ajuda mútua que ja organitza l'entitat.
J4: Promocionar espais de reflexió i suport emocional dirigit a dones novingudes que els hi permeti transitar el dol migratori.	45	Creació de tallers grupals de suport emocional i terapèutic per a dones novingudes i que estigui coordinat per dos figures: psicòleg/loga i mediatra intercultural.
J8: Desenvolupar accions per la promoció i prevenció de la salut integral de les dones al llarg del seu cicle vital.	49	Realització de xerrades, tallers, jornades per a dones en les quals tractar diversos temes de la salut de les dones com són: autoestima i mandats de gènere, gestió del temps i reducció de l'estrès, riscos de la medicalització dels processos vitals i facilitar recursos per viure'ls més plenament, beneficis de l'exercici físic, beneficis de l'alimentació equilibrada, prevenció del càncer, vida sense addiccions, riscos dels contactes continu amb substàncies químiques.



CAMPANYA DE SENSIBILITZACIÓ

La campanya de sensibilització en temes de conciliació i corresponsabilitat es fa urgent després del diagnòstic. En aquest sentit, la campanya pretén ser una eina transversal de conscienciació per a tota la ciutadania sobre les implicacions que té per a les dones, l'assumpció gairebé exclusiva de les tasques domèstiques i reproductives. La campanya té la finalitat provocar una presa de consciència entre la societat i alhora, l'objectiu de promocionar la corresponsabilitat i el repartiment de les feines de la llar i de cura entre els membres de la parella com a eina essencial per aconseguir la igualtat de gènere.

OBJECTIUS ESPECÍFICS	Núm.	ACCIONS CONCRETES
C5: Desenvolupar mesures de conciliació per tal que les dones puguin disposar de més temps per participar a la vida associativa de la ciutat.	19	Creació d'un Banc del temps a través del qual gestionar ofertes i demandes per al intercanvi desinteressat en la cura i atenció de les criatures i tasques domèstiques.
D4: Millorar la informació, els serveis i els recursos d'ocupació, autoocupació i formació laboral per a dones i, en especial als col·lectius en situació de vulnerabilitat social, en col·laboració de la xarxa territorial.	23	Sumar esforços amb les entitats municipals o que ofereixen serveis al municipi en quant a la difusió del programes sociolaborals dirigit a joves i/o dones per millorar la seva ocupabilitat.
D5: Suport i assessorar en l'elaboració i recursos que afavoreixin la implementació d'accions per a plans d'igualtat a les empreses i entitats del municipi.	24	Organitzar jornada dirigida a les empreses del territori en matèria de gestió de la diversitat cultural en l'àmbit laboral i accions d'igualtat de gènere i d'oportunitats.
F2: Promocionar mesures de conciliació.	28	Creació d'un Banc del temps a través del qual gestionar ofertes i demandes per al intercanvi desinteressat en la cura i atenció de les criatures i tasques domèstiques.
F3: Realitzar accions per a la promoció de la corresponsabilitat en tots els àmbits des del personal, familiar al laboral.	29	Elabora una campanya de sensibilització per a la conciliació i corresponsabilitat: Eslògan, anuncis publicitaris als mitjans de comunicació, elaboració de material divulgatiu (díptics, postals, cartells, guies), concurs participatiu, exposicions, creació d'un banc de temps i creació de punts d'informació.
I2: Plantejar alternatives en el disseny urbà de la ciutat que promocionin la seguretat i la convivència de les dones.	38	Promoure "Camins escolars segurs" i "Carrils bici" a Mollerussa.



ESPAI VIRTUAL

Espai virtual és la plataforma a partir de la qual poder fer difusió de totes les activitats i informacions generades en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

OBJECTIUS ESPECÍFICS	Núm.	ACCIONS CONCRETES
B1: Visibilitzar la presència de la violència de gènere al nostre territori com a mesura de conscienciació.	5	Difondre material relacionat amb la problemàtica de la violència de gènere i dels serveis, recursos existents d'atenció en casos de violència de gènere al territori.
C4 Crear espais per a la visibilització de les activitats culturals amb perspectiva de gènere que es realitzin a la ciutat.	18	Fer difusió dels actes i activitats que es realitzin al territori i mostrin una perspectiva de gènere o bé, que vagin dirigides a la conscienciació de la població en general en matèria de gènere, defensa drets LGTBI i igualtat d'oportunitats.
J3: Visibilitzar la fibromiàlgia des d'una perspectiva de gènere i desmuntar els mites associats a la malaltia.	44	Reunir dones afectades per la malaltia i recollir les seves veus i publicar-ho en format vídeo o gravació radiofònica i publicar-ho a la plataforma virtual.

LOCAL ESPAI IGUALTAT

L'Espai Igualtat es concep com l'espai físic en el qual desenvolupar totes les accions proposades per l'assoliment de la igualtat entre dones i homes al llarg d'aquest estudi. Aquest s'entén com un espai obert a tota la ciutadania, no només a les dones. És per això que l'Espai Igualtat contribueix en la facilitació d'un lloc de trobada i reunió de totes aquelles persones que volen treballar activament per aconseguir una igualtat d'oportunitats real entre dones i homes. Per tant, seria l'element essencial per a dinamitzar la participació de les dones i totes les demés persones, en la vida associativa de la ciutat, i en definitiva, millorar el seu apoderament.

OBJECTIUS ESPECÍFICS	Núm.	ACCIONS CONCRETES
C2: Dinamitzar la participació de les dones en la vida associativa de Mollerussa	16	Dinamitzar el local, crear un espai físic d'Igualtat obert a tota la ciutadania en què es realitzin activitats diverses (tallers, xerrades, exposicions, grups d'apoderament personal, etc.) i que siguin el punt de trobada i relació de les persones, en concret les dones, i de totes aquelles persones interessades en participar activament per aconseguir la igualtat entre dones i homes.

6. SEGUIMENT I AVALUACIÓ

L'avaluació del Pla local d'igualtat d'oportunitats de Mollerussa, PLIO, es durà a terme mitjançant avaluacions de seguiment per part del personal tècnic i responsable de l'àrea municipal ubicat en la Regidoria d'Igualtat, en aquest cas seran de temporalitat anual, per millorar i/o realitzar els canvis necessaris per dur a terme les polítiques d'igualtat de la nostra ciutat, ja que la realitat és canviant i per tant hem de tenir en compte que poden sorgir situacions i/o realitats no previstes en aquest Pla Local que és necessari abordar.

L'informe anual de les accions realitzades es farà arribar a la Comissió d'Igualtat de l'Ajuntament de Mollerussa que entre d'altres funcions, té assignat el seguiment de les polítiques municipal d'igualtat de gènere.

L'avaluació esdevé un estadi fonamental de la planificació estratègica, donada la importància de comprovar el grau d'assoliment dels objectius establerts i, per tant, de saber si el contingut del Pla ofereix unes solucions reals, efectives i eficaces, als problemes i necessitats de la població del municipi o pot esdevenir, la necessitat de redefinir i/o reorientar les polítiques i les intervencions plantejades en el Pla.

Objectius:

- Reflectir el grau de consecució dels objectius proposats al Pla, així com els resultats obtinguts mitjançant el desenvolupament de les accions.
- Analitzar l'adequació dels recursos, metodologies i procediments posats en marxa en el desenvolupament del Pla.
- Possibilitar una bona transmissió d'informació entre les àrees responsables i les persones involucrades, de manera que el Pla es pot adaptar per donar resposta continuada a les noves situacions i necessitats segons vagin sorgint.

Pel procés d'avaluació del Pla es combinarà diverses metodologies i eines, mitjançant les quals es recolliran dades d'avaluació, en forma d'indicadors, de les diferents actuacions del PLIO, les des poden ser:

- **Quantitatius.** Nombre de persones participants, edat, gènere, nivell formatiu, etc.
- **Qualitatius.** Grau de satisfacció de les accions realitzades, opinions, suggeriments, mancances, recursos disponibles, etc.

Amb tot això i per poder fer un seguiment de cada una de les actuacions previstes en el PLIO s'ha elaborat unes fitxes que es classifiquen en tres etapes per cada actuació:

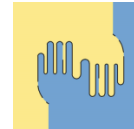
1. **Interna.** Per cada acció contemplada en les línies estratègiques del PLIO, s'ha elaborat una fitxa individual que recull els indicadors quantitatius i qualitatius a tenir en compte per poder dur a terme l'actuació. Aquests indicadors venen lligats als indicadors de control – IC - ; ID1. Actuació (serveis, reunions...); ID2. Recursos (materials i pressupostos); ID3. Entorn (localització); ID4. Percepció (valoració participants).
2. **Col·laboració.** Serveix per avaluar el grau de satisfacció en aspectes qualitatius, de funcionament organitzatiu, de l'actuació... per part dels tècnics/responsables de la/es regidoria/es o entitats que col·laborin en el desenvolupament de l'actuació.
3. **Satisfacció de les persones usuàries.** S'ha establert un model únic d'enquesta de satisfacció que recull els indicadors necessaris per avaluar la implementació i l'execució de l'actuació, com ara valoració sobre el programa, la metodologia, la persones referent de l'acció, els participants, l'entorn, l'organització i el resultat.

El procés d'avaluació i seguiment del PLIO compta amb tres fases: inici, desenvolupament i final. En aquesta última es realitza una memòria anual d'actuacions en la qual es recullen els resultats i valoracions aportades en les diferents etapes del procés al llarg de l'any vençut. Aquest recull d'informació permetrà guiar la possibilitat, o no, de noves línies d'actuacions dins el Pla.

Per concloure aquest apartat, cal dir que tant a l'inici, desenvolupament o final de les accions previstes en el Pla es tindrà en compte les accions de difusió utilitzant diferents eines o recursos com:

- La web i servei de premsa de l'Ajuntament de Mollerussa.
- Entitats existents a la nostra ciutat.
- Associacions de pares i mares del municipi.
- Regidories implicades en cada projecte.
- Centres d'ensenyament i sanitat, entitats de la ciutat de Mollerussa.
- Cartells informatius...

Aquestes eines també es contemplen en els indicadors de control i avaluació establerts per cada acció del PLIO.



Quadre/Resum Indicadors de control i avaluació de les accions previstes

IC	Núm.	Indicadors de seguiment i avaluació	Recollida d'informació	Periodicitat
ID1	1	Campanyes implementades	Documental	Anual
ID1	2	Formacions impartides	Documental	Anual
ID1	3	Implementació de l'acció i/o projecte	Documental	Anual
ID1	4	Nombre d'accions implementades	Documental	Anual
ID1	5	Valoració de l'impacte	Documental	Anual
ID4	6	Enquestes de satisfacció	Documental	Fi de formació
ID1	7	Nombre de persones beneficiades	Documental	Anual
ID1	8	Nombre de reunions	Documental	Anual
ID1	9	Centres i espais educatius adherits	Documental	Anual
ID1	10	Creació de la Comissió i/o Xarxa	Documental	Anual
ID1	11	Creació i implementació de campanyes	Documental	Anual
ID1	12	Creació i implementació de programes	Documental	Anual
ID2	13	Descripció dels recursos atorgats	Documental	Anual
ID2	14	Difusió de la investigació	Documental	Anual
ID3	15	Disposar de l'espai adequat	Documental	Anual
ID2	16	Documents elaborats	Documental	Anual
ID2	17	Elaboració de la base de dades	Documental	Anual
ID1	18	Elaboració de la investigació	Documental	Anual
ID1	19	Establiment de criteris	Documental	Anual
ID2	20	Estudi elaborat	Documental	Anual
ID1	21	Nombre d'acords promoguts	Documental	Anual
ID1	22	Nombre d'activitats i/o tallers	Documental	Anual
ID1	23	Nombre d'actuacions realitzades	Documental	Anual
ID1	24	Nombre d'assessoraments i col·laboracions	Documental	Anual
ID1	25	Nombre d'associacions participants	Documental	Anual
ID1	26	Nombre d'empreses ateses	Documental	Anual
ID1	27	Nombre d'entitats col·laboradores	Documental	Anual
ID1	28	Nombre de campanyes	Documental	Anual
ID1	29	Nombre de centres escolars informats	Documental	Trimestral
ID1	30	Nombre de centres i espais col·laboradors	Documental	Anual
ID1	31	Nombre de centres participants	Documental	Anual
ID1	32	Nombre de centres presents	Documental	Anual
ID1	33	Nombre de formacions	Documental	Anual
ID1	34	Nombre de grups creats	Documental	Anual
ID1	35	Nombre de jornades	Documental	Anual
ID1	36	Nombre de material	Documental	Anual
ID1	37	Nombre de persones per grups	Documental	Anual
ID3	38	Organització de l'esdeveniment	Documental	Anual
ID2	39	Pla de Salut elaborat	Documental	Anual
ID2	40	Realització de la diagnosi	Documental	Anual
ID2	41	Realització de la guia	Documental	Anual

Indicadors de control	
ID1	Actuació (serveis, reunions...)
ID2	Recursos (materials i pressupostos)
ID3	Entorn (localització)
ID4	Percepció (valoració participants)

Model - Fitxa seguiment i avaluació de l'acció

Acció Núm.		
------------	--	--

Línia estratègica	
-------------------	--

Objectiu/s General		

Objectiu/s Específic		

Articulació de l'Acció:

Àrees implicades:

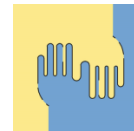
Caràcter de l'actuació:

Pressupost estimat:

Indicadors de seguiment i avaluació	
Recollida d'informació	
Grau d'execució	

7. BIBLIOGRAFIA

- **I Pla local de polítiques de dona;** Ajuntament de Mollerussa, 2010
- **II Pla d'igualtat d'oportunitats per dones i homes a la comarca del Pla d'Urgell;** Consell Comarcal Pla d'Urgell, 2011
- **Pla estratègic de polítiques de dones del Govern de la Generalitat de Catalunya;** Institut Català de les Dones, 2012
- **Pla municipal per a la igualtat d'oportunitats real i efectiva entre dones i homes;** Ajuntament de Barcelona, 2012
- **II Pla d'Igualtat de gènere per a la ciutadania de Mataró;** Ajuntament de Mataró, 2013
- **Pla local d'Igualtat de Tarragona;** Ajuntament de Tarragona, 2014
- **Pla intern d'Igualtat d'oportunitats;** Ajuntament de Mollerussa, 2016
- **Catàlegs de la Xarxa de Centres de Documentació i Biblioteques de Dones;** dones.gencat.cat



8. ANNEXOS