1r Pla Municipal de Polítiques LGTBIQ+ 2021/2024

LA PAERIA

Ajuntament de Lleida

Ajuntament de Lleida

Regidoria d'Educació, Cooperació, Drets Civils i Feminismes

Departament de Drets Civils
Avinguda Tortosa, 2, 1a planta (edifici Mercolleida)
25005 Lleida
Telèfon: 973 700 457
A/e: dretscivils@paeria.cat
http://www.dretscivils.paeria.cat

TEXT: Departament de Drets Civils i Comissió Permanent del Consell Municipal pels Drets de les Persones LGTBIQ+ i contra l'LGTBIfòbia

REVISIÓ EXTERNA: Gerard Coll-Planas

© **Ajuntament de Lleida**

Lleida, gener de 2021

Agraïments

El 1r Pla Municipal de Polítiques LGTBIQ+ ha comptat amb el suport i les aportacions de les entitats i persones expertes que formen part de la Comissió Permanent del Consell Municipal pels drets de les persones LGTBIQ+ i contra l'LGTBIfòbia, amb l'objectiu fonamental de treballar per construir una ciutat lliure de LGTBIfòbia, on es respecti la diversitat sexual i de gènere i es visibilitzi el col·lectiu sense estigmes.

En l'elaboració del 1r Pla, hi han participat les associacions que formen part de la Comissió Permanent del Consell Municipal pels Drets de les Persones LGTBIQ+ i contra la LGTBIfòbia: Colors de Ponent, Dones Lleida, Marea Lila i Antisida Lleida, una persona experta del Consell i dues alumnes que han fet pràctiques al SAI local del Curs Promotores d'Igualtat del CIFO.

Els agraïm a totes les seves aportacions i també les dels diferents grups municipals de la Paeria, perquè la riquesa de les diverses perspectives ha fet que avui puguem disposar d'aquest 1r Pla Municipal de Polítiques per a la Igualtat LGTBIQ+.

El paer en cap

Lleida ha fet un pas molt important en la defensa de la diversitat sexual i afectiva. El treball i la lluita de moltes persones i organitzacions han estat clau per no defallir en el trajecte i per seguir caminant cap a més sensibilització, convivència i defensa dels drets universals. S'ha de reconèixer el seu esforç perquè, si mirem enrere, s'ha avançat molt en el respecte a la diferència. Però continuen existint estereotips, prejudicis i actituds fòbiques i, mentre hi siguin, hem de persistir per assolir la plena normalització.

El 1r Pla Municipal de Polítiques LGTBIQ+ que us presentem mostra el compromís de la Paeria amb els drets de les persones i les seves llibertats. Prenent l'essència del que defineix cada col·lectiu, hem de tendir a un concepte més globalitzat, amb l'enriquiment social i transformador que això suposa. Les institucions hem d'implicar-nos en aquesta defensa de la diversitat i hem d'intervenir, ja no com a obligació legal, sinó com a implicació real.

El present és el veritable espai per a la construcció del futur de les persones. Aprofitem l'oportunitat que tenim per establir una xarxa realment efectiva i en la qual tothom ens hi sentim implicats. Siguem ambiciosos i continuem fent passos, com amb aquest Pla, que és una aposta ferma per la justícia, la igualtat i els drets de la felicitat de moltes persones.

Miquel Pueyo i París | Paer en cap

Des de la regidoria

El passat mes de gener, al ple de la Paeria es va votar a favor del 1r Pla Municipal de Polítiques LGTBIQ+. Va ser un moment històric per a la ciutat que va suposar un salt qualitatiu en el compromís de l'Ajuntament de Lleida en quant al reconeixement dels drets i les llibertats de les persones d'aquest col·lectiu.

A banda de l'Ajuntament, cal destacar la implicació de diverses entitats i de totes les regidories, ja que incorpora línies d'actuació en diferents àmbits: l'administració, el món laboral, l'educació, l'esport, la salut i el benestar, l'oci i el lleure, la seguretat ciutadana i la visibilització del col·lectiu LGTBIQ+.

No obstant això, el projecte del Pla és de tota la ciutadania en general. El procés d'elaboració ha estat absolutament participatiu i és un reconeixement a totes les persones LGTBIQ+ de la nostra ciutat: les que han hagut de viure amagades a l'armari per por a ser qui eren, les que han tingut el valor de sortir-ne, les activistes, les que inicien un trànsit, les que pateixen a l'escola.

Estem construint un futur millor i fent de Lleida una ciutat més justa, amable i respectuosa. Vetllarem per garantir els drets i les llibertats de les persones LGTBIQ+, que també són els nostres.

Sandra Castro i Bayona | 4a tinenta d'alcalde i regidora d'Educació, Cooperació, Drets Civils i Feminismes

ÍNDEX

PRESENTACIÓ 7

MARC LEGAL 10

Marc legislatiu internacional 10

Marc legislatiu comunitari 11

Marc legislatiu estatal 11

Marc legislatiu autonòmic 12

GLOSSARI 13

WEBGRAFIA DEL GLOSSARI 17

LÍNIES D'ACTUACIÓ 18

ANNEX 1 39

ANNEX 2 60

Presentació

La diversitat sexual i de gènere és una realitat cada vegada més visible dins la nostra societat. Tot i així, existeixen encara moltes situacions de desigualtat, discriminació i violència que amenacen diàriament el benestar i els drets humans fonamentals de les persones que viuen les seves relacions, sexualitat i/o identitat de gènere fora de l'heteronormativitat i dels mandats de gènere clàssics derivats d'un sistema patriarcal.

Davant la necessitat de fer front a aquesta realitat, la creació de lleis i normatives contra l'LGTBIfòbia ha anat en augment durant els últims anys, tant a escala estatal com autonòmica. És per això que la motivació principal per a elaborar aquest 1r Pla Municipal de Polítiques LGTBIQ+ ha estat la manca d'un marc d'actuació en l'àmbit local que doni suport a totes aquestes polítiques.

Considerem que és de vital importància impulsar iniciatives municipals i que és la nostra responsabilitat actuar i prendre partit per preservar la seguretat, el benestar i la llibertat de la nostra ciutadania.

Aquest Pla neix amb la voluntat de ser una eina efectiva en l'erradicació de conductes LGTBIfòbiques, en la visibilització del col·lectiu i en la creació d'una xarxa de recursos humans i materials de proximitat en matèria de diversitat sexual i de gènere a l'abast de tothom. Aquest no és un Pla de "l'Ajuntament",

sinó un Pla municipal, és a dir, del municipi i per al municipi, per la qual cosa requereix de la complicitat de tots els agents de la societat. Tothom, tant les entitats adherides al Consell municipal LGTBIQ+ que han participat en el disseny del Pla, com la resta de teixit associatiu, institucions, col·legis professionals i la ciutadania, s'ha de sentir vinculat i implicat en la difusió del Pla i en la implementació de les accions que s'hi inclouen. Tot això sense perdre mai de vista que el col·lectiu LGTBIQ+ és divers i plural en si mateix i que les persones que el conformen poden viure experiències i opressions molt diferents entre elles.

A la identitat de gènere, l'expressió de gènere i l'orientació sexual se li poden sumar altres condicions personals com la nacionalitat, la raça, la classe, la religió, l'edat, les capacitats sensoriomotores, etc. que poden ser susceptibles de discriminació. En conseqüència, la creació d'aquest Pla s'ha fet tenint en compte aquesta diversitat des d'una perspectiva interseccional.

Per a establir prioritats en la implementació de les accions proposades, s'ha realitzat una diagnosi prèvia de l'estat de la diversitat sexual i de gènere i l'LGTBIfòbia a la ciutat de Lleida. S'ha elaborat a través de dues enquestes: una d'adreçada a les treballadores i treballadors de la Paeria i una altra adreçada a la ciutadania de Lleida. En ambdues enquestes s'ha recollit la informació segregada per sexes i edats.

Ateses les mesures sanitàries prevalents arran de la pandèmia de la Covid-19, les enquestes es van realitzar telemàticament a través de la plataforma Teams.

La difusió es va dur a terme a través del correu electrònic, en el cas de l'enquesta a la plantilla de la Paeria, i a través de les xarxes socials i correus informatius a les entitats de la ciutat (entitats LGTBIQ+, entitats veïnals, culturals, esportives, AFAs, etc.) en l'enquesta adreçada a la ciutadania.

La participació en l'enquesta a la Paeria ha estat força representativa, tant pel que fa a la totalitat de la plantilla com per regidories (un total de 507 respostes). La participació en l'enquesta adreçada a la ciutadania ha estat més baixa (540 respostes), però molt distribuïda per barris, amb representació de totes les zones de la ciutat.

Les dades ens parlen de com les experiències pròpies (en el cas de la ciutadania) i les accions formatives (en el cas de la plantilla de Paeria) són mecanismes de sensibilització eficaços davant reptes com la identificació de violències i el coneixement de la Llei 11/2014.

Algunes regidories, com la d'Esports i Activitats Físiques, Urbanisme i Consum i Comerç, destaquen, especialment, pel baix interès a participar en futures accions formatives sobre diversitat, la qual cosa alerta sobre el baix nivell de detecció de necessitats de les

participants, tenint en compte la poca visibilitat de les persones LGTBIQ+ en l'àmbit de l'esport.

Aquests resultats ens orienten a adaptar les accions de sensibilització i generar-ne de noves, amb perspectiva interseccional, especialitzades i adaptades per àmbits. És a dir, adaptades als condicionants de gènere, formació, creences, etc. de les persones que hi participen.

La lectura comparativa de les dades de Paeria i ciutadania fa pensar que hi ha nivells de percepció de violències molt desiguals i posa en evidència la necessitat de treballar amb el personal de Paeria en la identificació de la discriminació i dels fets violents en matèria de LGTBIfòbia.

Tan sols una de cada quatre persones que comenten haver patit una situació de violència manifesta que hi ha hagut resposta. D'aquestes respostes, només dues han acabat en denúncia. Caldria preguntar-se quins són els tipus de violències patides que les persones identifiquen com a denunciables i també si les persones coneixen quins són els seus drets davant de les violències i si saben on poden adreçar-se.

En el cas de les respostes de treballadors i treballadores de Paeria en quant a les violències, només 3 de 21 casos han acabat en denúncia. Això ens porta a tornar a incidir en la necessitat de formació i sensibilització a professionals.

La informació-sensibilització, les garanties administratives, la capacitació de les persones professionals a les administracions -que han de ser referents en la garantia de drets- i les mesures que es proposen en educació i seguretat passen pel coneixement de la Llei 11/2014 en les diferents capes de la societat.

En l'enquesta de la Paeria es detecta que només un 21% de la plantilla ha rebut formació en la Llei 11/2014. Per tant, queda clar que aquesta ha de ser una de les prioritats de les accions que cal realitzar dins del 1r Pla Municipal de Polítiques LGTBIQ+.

Per al desenvolupament del 1r Pla Municipal de Polítiques LGTBIQ+ s'han elaborat les següents 8 línies d'actuació clau, les quals han estat creades a partir de les necessitats detectades durant la diagnosi:

L1. Integració de la perspectiva LGTBIQ+ a l'administració.

L2. Resolució de les discriminacions del col·lectiu LGTBIQ+ en l'àmbit laboral.

L3. Garantia d'entorns segurs en l'àmbit educatiu.

L4. Garantia de la pràctica esportiva lliure de LGTBIfòbia.

L5. Cura de la salut i el benestar personal.

L6. Seguretat en l'oci i el lleure.

L7. Garantia de la seguretat ciutadana i de proximitat.

L8.Visibilització del col·lectiu LGTBIQ+ per a la sensibilització de la ciutadania contra l'LGTBIfòbia.

Dins de cadascuna de les línies es detallen les accions concretes dissenyades per tal d'assolir els objectius específics en un període temporal concret.

Aquest document vol ser una eina pràctica i concisa que posi de manifest la realitat que viu actualment la ciutat de Lleida quant a polítiques amb perspectiva LGTBIQ+ a partir de la diagnosi prèvia, les accions que es proposen per tal de millorar-la (i el marc legal que hi dona suport) i, el que és més important, la voluntat i el compromís per a implementar-les dins les dates acordades.

Marc legal

El canvi social i de l'imaginari col·lectiu, amb la finalitat d'erradicar les discriminacions, els estereotips i els rols de gènere associats al col·lectiu LGTBIQ+ ha de ser imminent i essencial. Tanmateix, cal que aquests canvis vinguin acompanyats d'un marc legislatiu que doni suport i garanteixi els drets fonamentals de les persones i la seva llibertat sexual i de gènere.

Aquest marc legislatiu no només ha d'existir, sinó que ha de donar resposta a les necessitats i situacions discriminatòries a les quals les persones del col·lectiu LGTBIQ+ es veuen exposades, tant a l'entorn públic com al privat. A més, és primordial que aquest marc normatiu derivi en polítiques LGTBIQ+ dotades de pressupost, com aquest 1r Pla, que remoguin i canviïn les estructures i que vetllin per la visibilització del col·lectiu i l'erradicació de l'LGTBIfòbia.

Marc legislatiu internacional

Principis de Yogyakarta 2007: és una declaració de principis sobre l'aplicació de la legislació internacional de drets humans en relació amb l'orientació sexual i la identitat de gènere. Aquesta declaració de principis compromet les nacions signants a establir els procediments necessaris per responsabilitzar les persones

que vulnerin aquests drets humans; estableix que s'ha de garantir que qualsevol vulneració d'aquests principis i drets ha de ser tractada amb celeritat i exhaustivitat; insta a crear institucions que vetllin per la garantia d'aquests principis i drets en la redacció i aplicació dels textos legals, i finalment, compromet a eliminar o remoure qualsevol obstacle que pugui dificultar l'inici dels processos contra la vulneració d'aquests drets i principis.

Marc legislatiu comunitari

Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea, de 7 de desembre de 2000: és un text que recull el conjunt de drets civils, polítics, econòmics i socials de la ciutadania europea i de les persones que viuen al territori de la Unió, en el qual es fa menció expressa a la prohibició de discriminació per raó d'orientació sexual. Concretament, a l'article 21.1 s'exposa el següent: "1. Es prohibeix tota discriminació i, en particular, l'exercida per raó de sexe, raça, color, orígens ètnics o socials, característiques genètiques, llengua, religió o conviccions, opinions polítiques o de qualsevol altra mena, pertinença a una minoria nacional, patrimoni, naixement, discapacitat, edat o orientació sexual."

Directiva 2000/78/CE: és una directiva del Consell de la Unió Europea que té com a objectiu establir un marc general per lluitar contra la discriminació directa i/o indirecta per diversos motius, un dels quals és la discriminació per motius d'orientació sexual. La finalitat d'aquesta directiva és que els estats membres apliquin el principi d'igualtat de tracte a l'àmbit de l'ocupació.

Marc legislatiu estatal

Constitució Espanyola de 1978: estableix una igualtat formal per a tota la ciutadania a la qual no s'explicita la no discriminació per raó d'identitat de gènere, expressió de gènere o orientació sexual, sinó que afegeix "qualsevol altra condició o circumstància personal o social".

Llei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal - Art. 22 4a: el Codi Penal especifica que, entre d'altres, concorre com a circumstància agreujant quan el delicte es dugui a terme per motius de sexe, orientació o identitat sexual o raons de gènere.

Llei 13/2005, d'1 de juliol, per la qual es modifica el Codi Civil en matèria de dret a contraure matrimoni: aquesta llei, amb un article únic, modifica els articles del Codi Civil relacionats amb el matrimoni, amb la finalitat de legitimar el dret a contraure matrimoni a dues persones del mateix sexe.

Llei 3/2007, de 15 de març, reguladora de la rectificació registral de

la menció relativa al sexe i el nom de les persones: legitima el dret de totes les persones de nacionalitat espanyola, majors d'edat i amb capacitat suficient per sol·licitar la rectificació de la menció registral del sexe i el canvi del nom.

Instrucció de 23 d'octubre de 2018, de la Direcció General dels Registres i del Notariat, sobre canvi de nom al Registre Civil de persones transsexuals: legitima les persones majors i menors d'edat a fer canvi de nom sense necessitat de diagnòstic de disfòria de gènere, tal com estableix la Llei 3/2007.

Marc legislatiu autonòmic

Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia: és la normativa de referència pel desenvolupament de polítiques públiques LGTBIQ+ a Catalunya.

El seu objectiu és desenvolupar i garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals (LGBTI) i evitar-los situacions de discriminació i violència per a assegurar que a Catalunya es pugui viure la diversitat sexual i de gènere en plena llibertat. Tal i com s'exposa a l'article 1, aquesta llei té per objecte establir i regular els mitjans i les mesures per a fer efectiu el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, en els àmbits públics i privats, sobre els quals la Generalitat i els ens locals tenen competències. Tot allò exposat en aquesta normativa afecta la totalitat de les àrees de la vida social, en totes les etapes i contingències en el decurs de la vida.

La Llei 11/2014 es distribueix en quatre títols, els quals aborden: al Títol I, l'organització administrativa; al Títol II, les polítiques públiques per a promoure la igualtat efectiva de les persones LGTBI; al Títol III, la transidentitat i la intersexualitat, i ,finalment, al Títol IV, els mecanismes per a garantir el dret a la igualtat. Dins el Títol III, s'inclouen vuit àmbits: l'educació, les universitats, la cultura, el lleure i l'esport, els mitjans de comunicació, la salut, l'acció social, l'ordre públic i la privació de llibertat i la participació i solidaritat.

Instrucció 1/2019, sobre l'adequació dels formularis del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a la Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per garantir el dret de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals (LGBTI) i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. Té per objecte facilitar a les persones amb una identitat de gènere diferent del sexe assignat en néixer la seva normalització en les gestions amb el departament mentre no tinguin actualitzat el document d'identificació personal i no hi hagi canvi de sexe efectiu a la seva documentació. També vol incloure les persones que no se senten identificades ni com a dones ni com a homes en els formularis administratius, per trencar amb la binarització tradicional dona-home.

Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, article 23, on s'especifica que s'ha de respectar la diversitat de gènere i, concretament, exposa que les dones transgènere que no tenen la menció de sexe registrada com a dona en la documentació oficial, s'equiparen a les altres dones que han patit violència masclista en la mesura que es reconeixen com a dones.

Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no discriminació. La finalitat d'aquesta llei és evitar qualsevol de les formes de discriminació que prenen per pretext el sexe o el gènere, i qualsevol forma d'LGTBIfòbia.

Glossari

Asexualitat: És una orientació sexual que fa referència a persones amb absència de desig sexual cap a qualsevol persona. Tanmateix, existeixen persones asexuals que poden sentir cert grau de desig en algun moment de la vida i/o cap a certes persones i/o circumstàncies específiques. També és important recalcar que, tot i que no experimentin desig sexual, sí que poden sentir-se romànticament atretes per altres persones i voler compartir una relació de parella amb elles.

Bisexualitat: Bisexual és una persona que té relacions sexuals i/o sent desig o atracció sexual per homes i dones. Aquest terme ha estat qüestionat perquè hi ha qui considera que reprodueix el binarisme sexual en reforçar la idea que només hi ha dos sexes "naturals". Tot i això, hi ha persones que s'identifiquen com a bisexuals que defensen que la dualitat del prefix "bi" no fa referència als dos gèneres clàssics, sinó a l'atracció tant per les persones del seu propi gènere com per les dels altres gèneres existents. Hi ha persones que prefereixen usar el terme "pansexualitat" per a definir apersones que poden sentir-se atretes per dones, homes i també per a aquelles persones que no se senten identificades amb la dicotomia dona/home o masculí/femení.

Expressió de gènere: Manera amb la qual una persona actua per a comunicar-se (per exemple, mitjançant el seu nom, pronoms de gènere, comportament, roba, estil de comunicació i interessos). Es pot expressar el propi gènere a través d'una aparença, nom

o manerismes que han estat associats tradicionalment a la masculinitat, la feminitat o que, directament, no estan associats ni a la masculinitat ni a la feminitat.

Estereotips de gènere: Partint de la classificació de rols de gènere, de les diferents expectatives que tenim per a les persones segons siguin dones o homes, diem estereotips de gènere al conjunt d'idees preconcebudes sobre el que implica "ser home i dona" en la nostra societat. Aquestes idees generalitzen els comportaments de les persones segons pertanyin al gènere masculí o femení. A partir dels estereotips, existeixen conductes que socialment es consideren "més pròpies de dones o d'homes", que determinen les actituds i les conductes amb les quals ens relacionem i que generen falses creences sobre el que implica "ser home o dona". Els estereotips es van inculcant i transmetent a través del procés de socialització sexista que continua imperant en la nostra societat. La seva funció és organitzar la realitat i porten un encàrrec social intrínsec per a cada gènere. La discriminació es fonamenta en part en aquests estereotips, mecanismes fàcils i eficaços per a mantenir i reforçar la desigualtat entre dones i homes.

Si bé els estereotips de gènere varien segons les cultures i les societats, en totes elles la diferenciació sexual està fortament arrelada i serveix per a justificar la discriminació de les dones i el paper secundari que juguen. Els estereotips s'instal·len en l'inconscient i responen a moltes actuacions i comportaments dels agents socials i públics.

Heteronormativitat: És el règim social i cultural que imposa que l'heterosexualitat sigui l'única sexualitat considerada "normal", natural i acceptada, i també el seu correlat: la persecució i la marginació de les persones no heterosexuals. La base ideològica de l'heteronormativitat és el binarisme sexual, és a dir, la reducció de l'ésser humà a dues categories diferents i complementàries: homes i dones. Aquestes dues categories tenen assignats papers socials, culturals, econòmics, sexuals... diferents i se suposa que complementaris, tot i que en realitat estan profundament jerarquitzats i se'ls ha assignat un valor molt desigual.

Heterosexualitat: Heterosexual és una persona que té relacions sexuals i/o sent desig o atracció sexual per persones de l'altre gènere/sexe. Per tant, dones que senten atracció cap als homes seran dones heterosexuals i, en el cas d'homes que senten atracció per les dones, estarem parlant d'homes heterosexuals.

Homosexualitat: Homosexual és una persona que té relacions sexuals i/o sent desig o atracció sexual per persones del seu mateix gènere/sexe. En el cas d'homes que se senten atrets per altres homes, parlem d'homes gais i en el cas de dones que se senten atretes per altres dones, parlem de dones lesbianes.

Identitat de gènere: Fa referència a l'experiència de gènere que una persona sent internament i individualment, que pot coincidir o no amb el sexe assignat en néixer, i comprèn la percepció personal del cos (que pot comportar, si així

s'escull lliurement, la modificació de l'aparença a través de la medicina, la cirurgia o altres mitjans) i altres expressions de gènere, incloent-hi la indumentària, el llenguatge i la gestualitat. La identitat de gènere no és el mateix que l'orientació sexual, i les persones transsexuals es poden identificar com a heterosexuals, bisexuals o homosexuals (Guia per elaborar Plans LGBTI. Diputació de Barcelona).

Interseccionalitat: Aquest terme s'utilitza per a assenyalar com diferents eixos estructurals de desigualtat (com la classe social, el gènere, la sexualitat, la diversitat funcional, l'ètnia, la nacionalitat, l'edat, etc.) mantenen relacions recíproques. És un enfocament teòric que conceptualitza els diferents eixos d'opressió com a entrellaçats en una matriu en el marc de la qual es constitueixen els individus en diferents i canviants posicions de poder.

Intersexualitat: Un terme general utilitzat per a una varietat de condicions en la qual una persona neix amb una anatomia reproductiva o sexual, composició cromosòmica o patró hormonal que fa que no es pugui classificar fàcilment com a home o dona.

LGTBIfòbia: Es pot definir com l'hostilitat general, psicològica i social cap a les persones que formen part del col·lectiu LGTBIQ+. Es tracta, a més, d'una construcció ideològica consistent en la promoció d'una forma de sexualitat (l'heterosexualitat) en detriment d'altres (l'homosexualitat, la bisexualitat, etc.) i del privilegi de persones cisgènere i amb una expressió de gènere normativa per sobre de les persones trans* i/o amb una expressió de gènere no normativa. Organitza una jerarquització de les sexualitats i les identitats de gènere i n'extreu unes conseqüències polítiques que generen odi, rebuig, aversió, prejudici i discriminació contra les persones del col·lectiu LGTBIQ+. Hem de tenir en compte que LGTBIfòbia és un terme general per a encabir la gran varietat de discriminacions que sofreix cada col·lectiu concret dins l'enorme heterogeneïtat del col·lectiu LGTBIQ+. No és el mateix ser gai que bisexual, ni trans* que lesbiana. Cada grup sofrirà una sèrie de violències específiques lligades als estereotips que se s'han construït socialment. Si volem especificar, per tant, haurem de parlar de lesbofòbia, gaifòbia, transfòbia, bifòbia, intersexfòbia, queerfòbia, etc. A més, la vivència de les opressions està creuada amb altres eixos de desigualtat, tant dins del mateix col·lectiu (ser una dona transsexual i lesbiana a la vegada, per exemple), com per la posició social en relació amb el gènere, la raça o la diversitat funcional.

Orientació sexual: Es refereix al sexe/gènere d'aquelles persones cap a les quals sentim atracció física, emocional i/o romàntica. L'orientació sexual no és quelcom estàtic i invariable, pot canviar i agafar diferents formes al llarg de la vida d'una persona.

Patriarcat: Es tracta d'un sistema que justifica la dominació dels homes a partir de la base d'una suposada inferioritat biològica de les dones. Té el seu origen històric en la família, la prefectura de la qual exerceix el pare i es projecta a tot l'ordre social. Existeixen també un conjunt d'institucions de la societat política i civil que s'articulen per a mantenir i reforçar el consens expressat en un ordre social, econòmic, cultural, religiós i polític, que determina que les dones com a categoria social sempre estaran subordinades als homes, encara que una o diverses dones tinguin poder, fins a molt de poder, o que totes les dones exerceixin cert tipus de poder com ho és el poder que exerceixen les mares sobre fills i filles.

Persona cisgènere: es refereix a una persona que se sent identificada amb la identitat de gènere assignada al naixement, i que no necessita transitar d'un sexe o gènere a un altre. Si ens fixem en la seva etimologia, "cis-" és un prefix provinent del llatí que significa "en el mateix costat [que]" o "en aquest costat [de]", amb múltiples usos derivats, i que clarament es crea per a oposar-se a "trans", que significa "anar més enllà".

Persona no binària: Un terme per a descriure a una persona la identitat de la qual no encaixa amb els termes binaris associats amb home o dona; persones que no s'identifiquen com a homes ni com a dones i la seva identitat de gènere se situa en alguna part intermèdia dins de l'ampli espectre del gènere o, simplement, fora de l'espectre per complet.

Persona trans*: És un terme que engloba a aquelles persones la identitat de gènere de les quals no s'ajusta a l'assignada en néixer en funció del seu sexe. Una persona trans* pot o no fer canvis en la seva aparença física i/o comportament a través de la roba, manerismes, tractaments hormonals, intervencions quirúrgiques, etc. La inclusió de l'asterisc al terme trans* té la funció d'emfatitzar la gran diversitat que hi ha dins de l'espectre d'identitats de gènere no normatives: transgènere, transsexual, travesti, genderqueer, gènere fluid, persona no binària, genderfuck, agènere, sense gènere, bigènere, dona transsexual, home transsexual, etc.

Sigles LGTBIQ+: Lesbianes, Gais, Trans*, Bisexuals, Intersexuals i Queers.

Webgrafia del glossari

[1] Pikara Magazine (2020), Glosario Pikara Magazine en colaboración con lengua de signos española (LSE). Espanya. Recuperat de:

https://glosario.pikaramagazine.com/inicio.php?lg=es&sec=inicio

[2] It's pronunced Metrosexual (2020), What does the asterisk in "trans*" stand for? Estats Units. Recuperat de:

https://www.itspronouncedmetrosexual.com/2012/05/what-does-the-asterisk-in-trans-stand-for/

[3] Pnitas (2020), LGTBIQ+ Terminología de la diversidad. Espanya. Recuperat de:

https://www.pnitas.es/lgtbiq-diversidad-sexual-genero/

[4] CHAT (2020), Términos LGBTQ. Estats Units. Recuperat de:

https://www.chataboutit.org/terminos-lgbtq/

Línies d'actuació

L1. Integració de la perspectiva LGTBIQ+ a l'administració.

L2. Resolució de les discriminacions del col·lectiu LGTBIQ+en l'àmbit laboral.

L3. Garantia d'entorns segurs en l'àmbit educatiu.

L4. Garantia de la pràctica esportiva lliure de LGTBIfòbia.

L5. Cura de la salut i el benestar personal.

L6. Seguretat en l'oci i el lleure.

L7. Garantia de la seguretat ciutadana i de proximitat.

L8. Visibilització del col·lectiu LGTBIQ+ per la sensibilització de la ciutadania contra l'LGTBIfòbia.

L1, INTEGRACIÓ DE LA PERSPECTIVA LGTBIQ+ EN L'ADMINISTRACIÓ							
Objectiu	Accions	Temporalitat				Indicadors d'avaluació	Departament responsable
		2021	2022	2023	2024		
1.1. Garantir que la documentació i la senyalització municipal reconeguin la diversitat familiar i de gènere.*	1.1.1. Adaptació dels documents municipals a la identitat de gènere (afegir "nom registral" i "nom sentit" i a la casella de gènere, a les opcions "home i "dona", afegir-ne una tercera "no binari").	x	x	x		· S'han adaptat els documents municipals a la diversitat de gènere? · Nombre de documents adaptats. · Percentatge respecte de la totalitat.	Secretaria General
	1.1.2. Instrucció de la Secretaria General a tots els departaments per a l'adequació de tots els documents de l'Ajuntament.	x				· S'ha fet la instrucció de la Secretaria General per a l'adaptació dels documents municipals a la diversitat de gènere?	Secretaria General
	1.1.3. Revisió de la incorporació de la diversitat familiar dels documents i formularis.	x	x			· Nombre de documents i formularis adequats. · Quantitat de departaments i àrees amb documents i formularis modificats. · Percentatge dins de l'organigrama municipal.	Secretaria General
	1.1.4. Revisió de la senyalització als espais públics i la cartelleria municipal, afegint-hi codis QR per accedir a contingut amb llengua de signes i altres.	x	x			· Nombre de senyals i cartells revisats. · Nombre de senyals i cartells adequats. · Nombre de codis QR inserits.	Secretaria General Urbanisme Mobilitat, Trànsit i Horta Tots els departaments municipals

**Aquest objectiu del 1er Pla Municipal de Polítiques LGTBIQ+ 2021-2024 es fonamenta en l'informe jurídic, de data 20 de gener de 2021, elaborat per l'assessor jurídic de la Secretaria General amb la conformitat del vicesecretari general de l'Ajuntament de Lleida.*

	1.1.5. Implementació de la introducció de la diversitat de gènere als aplicatius informàtics.	x	x			· S'ha introduït la diversitat de gènere als aplicatius informàtics municipals? · Nombre d'aplicatius. · Percentatge de la totalitat d'aplicatius.	Secretaria General Informàtica
1.2. Garantir que els lavabos individuals dels edificis municipals estiguin senyalitzats segons la diversitat de gènere.	1.2.1. Diagnosi prèvia dels equipaments municipals.		x	x		· Nombre d'espais i equipaments que cal adequar.	Tots els departaments
	1.2.2. Adequació gradual dels lavabos perquè siguin "all gender" en determinats espais i equipaments municipals.			x	x	· Nombres d'espais i equipaments adequats. · Percentatge de la totalitat.	Tots els departaments
1.3. Legitimar l'atenció integral a les persones segons el seu gènere sentit.	1.3.1. Promoció de la gestió dels recursos i les prestacions socials municipals amb el nom sentit, encara que la persona no ho tingui canviat al Registre Civil.	x	x	x	x	· S'ha pogut regular la gestió de prestacions i recursos socials municipals amb el nom sentit a les persones trans*?	Persones, Comunitat I Agenda 2030
	1.3.2. Consideració de la persona segons el seu gènere sentit en els recursos d'atenció a les violències masclistes.	x	x	x	x	· S'ha pogut atendre a les persones trans* segons el seu gènere sentit i amb el nom sentit en els recursos de violència masclista? · Nombre de persones que han estat ateses.	Persones, Comunitat I Agenda 2030 Feminismes

1.4. Capacitar la totalitat de la plantilla municipal en diversitat sexual i de gènere per a una millor prestació dels serveis públics.	1.4.1. Informació, formació i sensibilització en perspectiva LGTBIQ+ del personal municipal des del paradigma de la interseccionalitat.	x	x			· Sessions de formació fetes. · Persones formades, desagregades per gènere. · Valoració de la formació per part de les persones assistents. · Percentatge de la plantilla format.	Formació Drets Civils
	1.4.2. Informació, formació i sensibilització de les persones que ocupen càrrecs electes.	x	x	x	x	· Persones formades, desagregades per gènere. · Percentatge del cartipàs municipal format. · Valoració de la formació per part de les persones assistents.	Formació Drets Civils
	1.4.3. Formació de totes les persones que ocupen càrrecs directius.	x	x	x	x	· Persones formades, desagregades per gènere. · Percentatge de persones en càrrecs directius formades. · Valoració de la formació per part de les persones assistents.	Formació Drets Civils
	1.4.4. Formació del personal en conveni amb empreses.	x	x	x	x	· Sessions de formació fetes. · Serveis formats (SIS, SADs, etc). · Persones formades, desagregades per gènere. · Valoració de la formació per part de les persones assistents.	Drets Civils
	1.4.5 Valoració d'impacte de la formació impartida en les tasques públiques.		x	x	x	· Reavaluació per veure si s'han implementat els recursos adquirits en la formació. · Derivacions fetes al SAI.	Drets Civils
	1.5.1 Seguiment del calendari de reunions de treball.	x	x	x	x		Drets Civils

1.5. Consolidar el Consell Municipal pels drets de les persones LGTBIQ+ i contra l'LGTBIfòbia.	1.5.2. Seguiment de la Comissió Permanent.	x	x	x	x	· Reunions realitzades del Consell. · Nombre d'entitats implicades. · Nombre de persones participants. · Acords establerts i assolits.	Drets Civils
	1.5.3. Supervisió del compliment dels acords.	x	x	x	x		Drets Civils
	1.5.4. Participació en l'elaboració del Pla Municipal de Polítiques LGTBIQ+.	x					Drets Civils
	1.5.5. Seguiment i avaluació del Pla Local Municipal de Polítiques LGTBIQ+.	x	x	x	x	· S'han implementat les propostes del Pla Local en el termini establert? · Accions fetes. · Accions en procés. · Accions no fetes.	Drets Civils
1.6. Consolidar el Servei d'Atenció Integral Local (SAI).	1.6.1. Atenció de visites directes en els horaris d'atenció establerts i/o programades.	x	x	x	x	· Nombre d'atencions fetes al SAI.	Drets Civils
	1.6.2. Coordinacions necessàries amb SAI territorial i/o SAI central.	x	x	x	x	· Nombre de reunions	Drets Civils
	1.6.3. Gestio de les denúncies recollides.	x	x	x	x	· Nombre de denúncies recollides. · Nombre de denúncies tramitades i gestionades. · Tipus de denúncies recollides.	Drets Civils
	1.6.4. Accions de sensibilització en perspectiva LGTBIQ+ al municipi.	x	x	x	x	· Nombre d'accions de sensibilització dutes a terme.	Drets Civils
	1.6.5. Gestió de les accions de formació.	x	x	x	x	· Nombre de sessions formatives realitzades i persones participants, desagregades per gènere.	Drets Civils
	1.6.6. Trasllat d'ofici de les vulneracions de drets i els incompliments de la Llei 11/2014 a la Direcció General d'Igualtat.	x	x	x	x	· Nombre de vulneracions de drets i incompliments de la Llei 11/2014 comunicades. · Percentatge que suposa.	Drets Civils

	1.6.7. Visibilització del SAI.	x	x	x	x	· Impacte a les xarxes i als mitjans de comunicació.	Drets Civils
	1.6.8. Creació d'una xarxa amb entitats i serveis del territori.	x	x	x	x	· S'ha creat la xarxa d'entitats i serveis LGTBIQ+ a Lleida? · Entitats que en formen part. · Serveis que en formen part.	Drets Civils
1.7. Afavorir les accions i les activitats en espais municipals, d'actes que promoguin la diversitat.	1.7.1. Sensibilització d'entitats i/o empreses que organitzin els esdeveniments socials, culturals, d'oci, etc.	x	x	x	x	· Es té en compte la diversitat en els actes? · Nombre d'actes en què s'ha tingut en compte la diversitat. · Nombre d'entitats que han demanat formació en diversitat sexual i de gènere. · Nombre d'entitats i/o empreses on s'ha fet sensibilització. · Nombre de sessions de formació fetes.	Drets Civils
	1.7.2. Cessió de l'ús d'espais públics a entitats que promoguin actes inclusius amb la diversitat sexual i de gènere.		x			· Nombre d'activitats en espais públics que promoguin la diversitat. · Nombre d'entitats i/o empreses que han demanat espais. · Nombre d'actes fets.	Participació Ciutadana Mobilitat, Trànsit i Horta
	1.7.3. Revisió dels protocols de cessió d'espais públics per garantir que els esdeveniments no promoguin l'odi o la LGTBIfòbia.	x				· S'han revisat els protocols de cessió d'espais públics? · Nombre de protocols revisats. · Percentatge del total.	Drets Civils Mobilitat, Trànsit i Horta Urbanisme
	1.8.1. Incorporació de la perspectiva LGTBIQ+ al proper Pla Municipal de Polítiques d'Igualtat		x			· S'ha incorporat la perspectiva LGTBIQ+ al Pla Municipal de Polítiques d'Igualtat de Gènere? · Com s'ha incorporat?	Drets Civils Feminismes

1.8. Incorporar la perspectiva LGTBIQ+ en el Pla Municipal de Polítiques d'Igualtat.	1.8.2. Incorporació d'aquesta perspectiva al proper Pla Intern d'Igualtat.	x	x	x	x	· S'ha incorporat la perspectiva LGTBIQ+ al Pla Intern d'Igualtat? · Com s'ha incorporat?	Drets Civils Feminismes
	1.8.3. Promoció de la participació del SAI local a les reunions, trobades i formacions de l'Àrea de Feminismes.	x	x	x	x	· Ha participat el SAI local a les diferents trobades i reunions del Pla Municipal de Polítiques d'Igualtat de Gènere? · Nombre de reunions en què ha participat.	Drets Civils Feminismes
1.9. Promoure l'intercanvi d'experiències en l'àmbit municipal i visibilitzar les bones pràctiques a la ciutat.	1.9.1. Participació en la xarxa SAI.	x	x	x	x	· Nombre de coordinacions de la Xarxa SAI en què s'ha participat.	Drets Civils
	1.9.2. Participació en la Xarxa de Municipis LGTBIQ+ en l'intercanvi d'experiències.	x	x	x	x	· S'ha entrat a formar part de la Xarxa de Municipis LGTBIQ+? · Nombre de sessions de treball en què s'ha participat. · S'han incorporat i/o aportat idees a la Xarxa?	Drets Civils
	1.9.3. Creació d'un Banc de Bones Pràctiques i Recursos a la ciutat al web de Drets Civils.		x	x		· S'ha creat el Banc de Bones Pràctiques? · S'ha publicat al web de Drets Civils?	Drets Civils

L2, RESOLUCIÓ DE LES DISCRIMINACIONS DEL COL·LECTIU LGTBIQ+ EN L'ÀMBIT LABORAL							
Objectiu	Accions	Temporalitat				Indicadors d'avaluació	Departament responsable
		2021	2022	2023	2024		
2.1. Vetllar per la no -discriminació i la seguretat a la feina de persones LGTBIQ+.	2.1.1. Elaboració d'una guia per promoure espais de treballs segurs i respectuosos vers la diversitat sexual i de gènere.	x	x			· S'ha elaborat la guia? · Nombre d'empreses on s'ha difós.	Drets Civils IMO
	2.1.2. Inclusió de la LGTBIfòbia en el protocol d'assetjament laboral de l'Ajuntament.	x				· S'ha inclòs la LGTBIfòbia en el protocol?	Drets Civils Alcaldia
	2.1.3. Difusió i formació sobre la Llei 11/2014 a les empreses col·laboradores amb l'Ajuntament i els seus organismes autònoms.	x	x			· Nombre d'empreses a les quals s'ha fet difusió. · Nombre de persones que hi han participat.	Drets Civils Contractació IMO
	2.1.4. Sensibilització en diversitat sexual i de gènere al personal d'intermediació laboral.	x	x			· Nombre de persones d'intermediació laboral formades.	IMO
	2.1.5. Promoció de la formació en diversitat sexual i de gènere al teixit empresarial de la ciutat.		x	x	x	· S'ha pogut fer formació en diversitat sexual i de gènere amb les empreses de la ciutat? · Nombre de sessions formatives fetes. · Nombre d'empreses que hi han participat. · Nombre de persones que han assistit a les sessions.	Drets Civils Promoció Econòmica
	2.1.6. Inclusió d'una clàusula de compromís antidiscriminatori a les ofertes de treball que publiquen les empreses al Servei d'Intermediació Laboral de l'IMO.	x				· S'ha incorporat la clàusula de compromís antidiscriminatori a les ofertes de treball de les empreses que participen en el servei d'intermediació laboral de l'IMO?	IMO

2.2. Millorar l'ocupabilitat de persones trans*.	2.2.1. Incorporació de les persones trans* com a part del col·lectiu en risc d'exclusió social en les clàusules socials de la contractació pública.	x				· S'ha incorporat el col·lectiu trans* com a col·lectiu en risc d'exclusió social a les clàusules socials de la contractació pública de l'Ajuntament de Lleida?	Contractació
	2.2.2. Participació en activitats orientades a la promoció de la inserció laboral de persones trans*.	x	x	x	x	· Ha participat en activitats? · Nombre de sessions. · Nombre d'acords i/o mecanismes de col·laboració.	IMO
	2.2.3. Elaboració d'una guia per acompanyar la transició de gènere a les empreses.	x				· S'ha elaborat la guia d'acompanyament al trànsit per empreses? · Nombre d'empreses a les quals s'ha fet difusió.	Drets Civils IMO
	2.2.4. Incorporació en el proper Pla Municipal de Polítiques d'Igualtat de Gènere d'una acció per a la promoció per l'ocupació de dones trans* en risc d'exclusió social.		x			· S'ha incorporat la promoció de l'ocupació de dones trans* en el Pla d'Igualtat?	Drets Civils Feminismes

L3, GARANTIA D'ENTORNS SEGURS EN L'ÀMBIT EDUCATIU							
Objectiu	Accions	Temporalitat				Indicadors d'avaluació	Departament responsable
		2021	2022	2023	2024		
3.1. Incorporar la perspectiva LGTBIQ+ a les escoles municipals (EBMs, Aula de Teatre, EAM i Conservatori i Escola de Música) i als espais d'educació en el lleure (ludoteques i Serveis d'Intervenció Socioeducativa per a infants, adolescents i joves).	3.1.1.Formació en diversitat (gènere, LGTBIQ+...) a les persones professionals dels diferents serveis (ludoteques, EBMs, escoles artístiques municipals i SIS).	x	x			· Nombre de formacions. · Nombre de persones formades. · Percentatge de personal format.	Drets Civils Educació
	3.1.2. Incorporació de la perspectiva LGTBIQ+ en la formació i els serveis dels equips d'assistència i orientació pedagògica (EAP).	x				· S'ha incorporat la perspectiva LGTBIQ+ en la formació dels i les professionals dels EAPs?	Drets Civils Educació
	3.1.3. Introducció de la diversitat sexual i de gènere als currículums de les escoles municipals a fi que siguin respectuosos i inclusius amb la diversitat sexual i de gènere.	x	x			· Nombre de centres escolars que han introduït la perspectiva LGTBIQ+ en els seus currículums.	Educació
	3.1.4. Organització d'activitats adreçades a infants, adolescents i joves en els diferents recursos per a abordar la diversitat sexual i de gènere.	x	x			· Nombre de recursos educatius implicats. · Nombre de sessions. · Nombre de participants.	Educació
	3.1.5. Creació d'un Banc de Recursos Pedagògics per tractar les diversitats al web d'Educació.		x			· S'ha creat el Banc de Recursos al web d'Educació? · Nombre de recursos. · Nombre de consultes rebudes.	Educació

	3.1.6. Dotació de recursos/materials sobre diversitat a EBMs, ludoteques i escoles artístiques municipals.	x	x	x	x	· Nombre de recursos i/o materials distribuïts a les EBMs i a les ludoteques. · Nombre d'EBMs que han rebut el material. · Nombre de ludoteques que han rebut el material.	Drets Civils Educació
3.2. Prevenir i actuar en casos d'assetjament escolar.	3.2.1. Adaptació dels protocols del Departament d'Educació a la realitat de les escoles artístiques municipals.	x				· S'han adaptat els protocols?	Educació
	3.2.2. Creació del protocol per prevenir i detectar abusos sexuals a les escoles artístiques municipals, incloent-hi la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere.	x				· S'han creat els protocols per prevenir i detectar abusos sexuals a les escoles artístiques municipals?	Educació
	3.2.3. Posada en funcionament de l'eina de denúncia Co-resol a les escoles artístiques municipals per a denunciar casos d'assetjament escolar, abusos sexuals, situacions de discriminació, etc.	x	x	x	x	· S'ha posat en marxa l'eina Co-resol? · Nombre de denúncies rebudes.	Educació
	3.2.4. Implementació de projectes de prevenció i sensibilització sobre l'assetjament per LGTBIfòbia.		x			· S'ha realitzat el projecte? · Quines accions s'han implementat? · Nombre d'infants i joves als quals ha arribat la campanya, desagregat per sexe.	Drets Civils Educació

3.3. Visibilitzar referents positius en què infants i joves puguin emmirallar-se.	3.3.1. Incorporació del projecte de Biblioteques Humanes als centres educatius de la ciutat.		x	x	x	· S'ha incorporat el projecte de Biblioteques Humanes als centres educatius? · Nombre de centres en què s'ha incorporat. · Nombre de persones que hi han participat.	Educació
	3.3.2. Foment de la creació de productes audiovisuals per les xarxes.	x	x	x	x	· Nombre de productes audiovisuals difosos. · Xarxes en què s'han distribuït.	Drets Civils
3.4. Sensibilitzar infants, adolescents i joves respecte a la diversitat.	3.4.1. Incorporació de l'oferta formativa de les entitats en matèria LGTBIQ+ al programa "Educació a l'abast"	x	x	x	x	· Nombre de tallers incorporats. · Nombre de centres que els han sol·licitat. · Nombre de tallers fets. · Nombre d'alumnes que han assistit als tallers.	Educació
	3.4.2. Incorporació d'activitats sobre diversitat sexual i de gènere al Pla Educatiu d'Entorn.	x	x			· Nombre de tallers incorporats. · Nombre de centres que els han sol·licitat. · Nombre de tallers fets. · Nombre d'alumnes que han assistit als tallers.	Educació
	3.4.3. Abordatge de la diversitat sexual i de gènere en el marc del Plenari dels Infants i Adolescents.	x	x	x	x	· S'ha incorporat la diversitat sexual i de gènere al Plenari dels Infants i Adolescents?	Educació

3.5. Sensibilitzar les famílies en la diversitat.	3.5.1. Incorporació a l'avaluació dels projectes de subvenció adreçats a AFAs/AMPAs, criteris tècnics que puntuïn els projectes que promoguin la diversitat sexual i de gènere, acabar amb els estereotips, així com amb les diferents formes de violència contra infants i joves.	**x**				· S'ha incorporat la diversitat sexual i de gènere en les avaluacions de les subvencions a AFAs/AMPAs? · Nombre de projectes subvencionats amb aquesta valoració.	Educació
	3.5.2. Difusió entre les AFAs/AMPAs de xerrades i tallers de sensibilització en diversitat sexual i de gènere.	**x**	**x**	**x**	**x**	· S'ha fet difusió de xerrades i tallers de sensibilització en diversitat sexual i de gènere a les AFAs/AMPAs? · Nombre d'AFAs/AMPAs que els han demanat. · Nombre de xerrades i/o tallers fets.	Educació

L4, GARANTIA DE LA PRÀCTICA ESPORTIVA LLIURE D'LGTBIFÒBIA							
Objectiu	Accions	Temporalitat				Indicadors d'avaluació	Departament responsable
		2021	2022	2023	2024		
4.1. Vetllar per la no -discriminació de les persones per la seva orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere als espais esportius.	4.1.1. Adequació dels vestidors i lavabos dels pavellons esportius municipals a la diversitat de gènere.		x	x	x	· Nombre de lavabos i vestidors adequats. · Nombre de pavellons.	Drets Civils Esports
	4.1.2. Elaboració d'una guia de recomanacions per a empreses privades, clubs esportius, gimnasos i altres instal·lacions esportives privades per adequar les seves instal·lacions a la diversitat de gènere.		x			· S'ha elaborat la guia? · Nombre d'empreses/clubs/federacions a les quals s'ha difós.	Drets Civils
	4.1.3. Incorporació a les normes d'ús dels equipaments esportius de mesures per a la prevenció i per fer front a la discriminació per la LGTBIfòbia.	x				· Nombre de mesures incorporades.	Drets Civils Esports
4.2. Sensibilitzar la ciutadania entorn de la inclusió de la diversitat sexual i de gènere en l'esport.	4.2.1. Promoció de la formació i sensibilització en perspectiva LGTBIQ+ a les entitats esportives privades de la ciutat.	x	x	x	x	· S'ha fet formació a les entitats esportives de la ciutat? · Nombre d'entitats esportives participants. · Nombre de sessions realitzades. · Nombre de persones formades. · Percentatge de la totalitat d'entitats esportives.	Drets Civils Esports
	4.2.2. Continuïtat de la campanya de visibilització i sensibilització en l'àmbit esportiu "Amb orgull".	x				· Nombre de materials difosos. · Nombre de clubs i esportistes participants.	Drets Civils Esports

	4.2.3. Incorporació a l'avaluació dels projectes de subvenció adreçats a clubs, entitats i federacions esportives, de criteris tècnics que puntuïn els projectes que promoguin la diversitat sexual i de gènere, acabar amb els estereotips, així com amb les diferents formes de violència contra els infants i joves.	x	x			· S'ha incorporat la diversitat sexual i de gènere en les avaluacions de les subvencions als clubs, entitats i federacions esportives? · Quants projectes s'han subvencionat amb aquesta valoració?	Esports

L5, CURA DE LA SALUT I BENESTAR PERSONAL							
Objectiu	Accions	Temporalitat				Indicadors d'avaluació	Departament responsable
		2021	2022	2023	2024		
5.1. Vetllar per la salut comunitària del col·lectiu LGTBIQ+ amb especial incidència en la població trans*.	5.1.1. Continuïtat de la col·laboració amb PINSAP (Pla Interdepartamental i Intersectorial de Salut Pública).	x	x	x	x	· Nombre de coordinacions realitzades.	Drets Civils Salut Pública
	5.1.2. Coordinació amb la Unitat d'Atenció a la Diversitat Sexual i de Gènere de Lleida (Trànsit).	x	x	x	x	· Es manté un diàleg continuat amb la Unitat de Trànsit? · Nombre de coordinacions fetes amb la referent de la Unitat de Tànsit Lleida.	Drets Civils
	5.1.3. Creació d'un punt de salut sexual i reproductiva.		x			· S'ha creat el punt de salut sexual i efectiva? · Nombre de persones ateses.	Drets Civils Salut Pública
	5.1.4. Elaboració i difusió de materials informatius dirigits a joves.		x			· Nombre de materials distribuïts.	Drets Civils Salut Pública
5.2. Vetllar pel benestar psicològic de les persones del col·lectiu LGTBIQ+, en especial, de la gent gran.	5.2.1. Creació del servei de suport psicològic dins del Servei d'Atenció Integral (SAI).	x				· S'ha creat el servei? · Nombre de persones ateses.	Drets Civils
	5.2.2. Tallers i xerrades sobre diversitat sexual i de gènere als centres de dia municipals per a la gent gran i a les llars de persones jubilades.	x				· Nombre de tallers fets. · Nombre de xerrades fetes. · Nombre de centres de dia. · Nombre de persones participants.	Drets Civils Persones, Comunitat i Agenda 2030
5.3. Acompanyar en l'autonomia personal i l'empoderament a les persones LGTBIQ+ en situació de violència masclista.	5.3.1. Posada en marxa d'un projecte pilot de recurs residencial per a persones LGTBIQ+ en situació de violència.	x	x			· S'ha creat el servei? · Nombre de persones ateses.	Drets Civils

L6, SEGURETAT EN L'OCI I EL LLEURE							
Objectiu	Accions	Temporalitat				Indicadors d'avaluació	Departament responsable
		2021	2022	2023	2024		
6.1. Introduir la perspectiva LGTBIQ+ al projecte "Nits Q de Lleida"	6.1.1. Nit segura. Establiment d'una xarxa de locals d'oci nocturn de Lleida com a locals segurs per al col·lectiu LGTBIQ+ i altres col·lectius.		x	x	x	· Nombre de locals d'oci nocturn de Lleida ciutat que s'han adscrit a la xarxa. · Nombre de persones formades.	Drets Civils Salut Pública
	6.1.2. Foment de la creació de lavabos d'ús individual "All Gender" als locals d'oci nocturn de Lleida ciutat.		x	x	x	· Nombre de lavabos individuals "All Gender" que hi ha en locals d'oci nocturn de Lleida.	Drets Civils Urbanisme Salut Pública
6.2. Introduir la perspectiva LGTBIQ+ a les festes populars.	6.2.1. Protocol de prevenció de violències masclistes amb perspectiva LGTBIQ+ en l'àmbit de les festes populars.	x				· S'ha incorporat el protocol en les festes populars (Punt Lila - Rainbow, "Nits Q")? · Com s'ha incorporat?	Drets Civils Joventut, Festes i Tradicions Feminismes
	6.2.2.Incorporació de la perspectiva LGTBIQ+ al Punt Lila de les festes populars (punt Rainbow): Festes de Maig, Aplec del Caragol, Festes de Tardor...	x				· S'ha incorporat la perspectiva LGTBIQ+ en les festes populars (Punt Lila-Rainbow, Nits Q)? · Com s'ha incorporat?	Drets Civils Joventut, Festes i Tradicions Feminismes
6.3. Visibilitzar l'oferta cultural, d'oci i comercial de la ciutat amb perspectiva LGTBIQ+.	6.3.1. Elaboració i difusió d'una guia d'establiments LGTBIQ+ vinculats a l'oci i el lleure del municipi.	x	x			· S'ha elaborat la guia? · Nombre d'establiments LGTBIQ+ que s'han adherit a la guia.	Cultura Turisme Mercats i Consum

L7, GARANTIA DE LA SEGURETAT CIUTADANA I DE PROXIMITAT							
Objectiu	Accions	Temporalitat				Indicadors d'avaluació	Departament responsable
		2021	2022	2023	2024		
7.1. Sensibilitzar el personal de Seguretat Ciutadana envers la diversitat sexual i de gènere.	7.1.1. Formació en diversitat sexual i de gènere a tota la plantilla de la Guàrdia Urbana, Protecció Civil i Agents Cívics, així com ampliar-ne els continguts per millorar l'atenció a la diversitat.	x	x	x		· Nombre de formacions realitzades. · Nombre de persones participants. · Percentatge del total de persones treballadores.	Drets Civils
	7.1.2.Difusió i compliment del protocol per a l'abordatge de les infraccions d'odi i discriminació per a les policies locals de Catalunya.	x				· S'ha difós el protocol? · Nombre de denúncies per a delictes d'odi. · Nombre de persones ateses.	Seguretat Ciutadana i Convivència
7.2. Sensibilitzar el personal d'empreses de seguretat privada amb què l'Ajuntament té contractes públics.	7.2.1. Formació en diversitat sexual i de gènere a les i els vigilants de seguretat de les empreses que tenen algun contracte amb l'Ajuntament.	x	x			· Nombre d'empreses que han fet formació. · Percentatge del total d'empreses que tenen contracte amb l'Ajuntament. · Nombre de treballadores i treballadors de les empreses que han assistit a les formacions. · Percentatge del total de les plantilles.	Drets Civils

L8, VISIBILITZACIÓ DEL COL·LECTIU LGTBIQ+ PER LA SENSIBILITZACIÓ DE LA CIUTADANIA CONTRA L'LGTBIFÒBIA							
Objectiu	Accions	Temporalitat				Indicadors d'avaluació	Departament responsable
		2021	2022	2023	2024		
8.1. Fer visible a la ciutat la diversitat sexual i de gènere.	8.1.1. Incidència en les diversitats en les comunicacions de les campanyes de la Paeria.	x	x	x	x	· S'han tingut en compte les diversitats en les campanyes realitzades? · Nombre de campanyes.	Comunicació
	8.1.2. Exposició de la bandera LGTBIQ+ als edificis municipals el 17M i el 28J.	x	x	x	x	· Nombre d'edificis municipals on s'han penjat.	Drets Civils Protocol Tots els departaments
	8.1.3. Visibilització dels passos de vianants amb la bandera "Rainbow".	x	x	x	x	· Nombre de passos de vianants pintats. · En quines zones de la ciutat. · Nombre d'actes vandàlics que han rebut.	Drets Civils
	8.1.4. Bancs diversos (bandera Trans* i Rainbow).	x	x	x	x	· Nombre de bancs pintats. · En quines zones de la ciutat. · Nombre d'entitats i/o grups participants. · Nombre de persones participants. · Nombre d'actes vandàlics que han rebut.	Drets Civils
	8.1.5. Introducció al nomenclàtor de carrers de la ciutat de referents positius LGTBIQ+.		x			· Nombre de referents positius LGTBIQ+ incorporats al nomenclàtor. · Tipologia de carrers que han rebut nomenclàtor de referents LGTBIQ+.	Urbanisme

8.2. Empoderar les persones en la lliure expressió de la identitat de gènere, expressió de gènere i orientació sexual.	8.2.1. Tallers per la diversitat sexual i de gènere amb les entitats de la ciutat (culturals, persones migrades, religioses, veïnals, gent gran…).	x	x	x	x	· Nombre de tallers fets. · Nombre d'entitats. · Nombre de persones participants.	Drets Civils Cooperació Participació ciutadana
	8.2.2. Reconeixement d'experiències de persones migrades LGTBIQ+.	x	x	x	x	· Nombre d'accions de reconeixement realitzades.	Cooperació Drets Civils
8.3. Transmetre valors de respecte a la diversitat.	8.3.1. Organització del concurs de dibuix "Pensa't i estima't com vulguis".		x			· Nombre de centres educatius participants. · Nombre d'alumnat participant.	Drets Civils Educació
	8.3.2. Concurs literari "Imagina't un amor", de l'Associació d'Escriptors en Llengua catalana.	x				· Nombre de centres educatius participants. · Nombre d'alumnat participant.	Drets Civils Educació Cultura
8.4. Sensibilitzar la ciutadania al voltant de la diversitat sexual i de gènere.	8.4.1. Incorporació a la programació estable d'espectacles amb perspectiva LGTBIQ+: Teatre de l'Escorxador, Fira de Titelles, Animac…	x	x	x	x	· Nombre d'espectacles que incorporen la diversitat sexual i de gènere. · Tipus de públic al qual s'adreça l'espectacle.	Drets Civils Cultura Joventut, Festes i Tradicions
	8.4.2. Incorporació de criteris tècnics que promoguin la diversitat sexual i de gènere a l'avaluació dels programes de subvenció.		x	x		· S'ha incorporat la diversitat sexual i de gènere en les avaluacions de les subvencions a les entitats socials? · Nombre de projectes que s'han subvencionat amb aquesta valoració. · Nombre de criteris emprats en les valoracions.	Recursos Municipals, Hisenda i Salut Tots els departaments
	8.4.3. Suport a projectes de cooperació internacional pel respecte als drets humans de les persones LGTBIQ+ en països on l'homosexualitat i la transsexualitat són il·legals o socialment perseguides.		x	x	x	· A quants projectes de cooperació internacional s'ha donat suport? · Quantia de diners destinats als projectes.	Cooperació Drets Civils

Annex I

relació de les diferents línies segons la regidoria implicada en cada acció

ALCALDIA I PROTOCOL		
Línia	Accions	Temporalitat
L1 INTEGRACIÓ DE LA PERSPECTIVA LGTBIQ+ EN L'ADMINISTRACIÓ	1.1.1. Adaptació dels documents municipals a la identitat de gènere (afegir "nom registral" i "nom sentit", a la casella de gènere, a les opcions "home i "dona", afegir-ne una tercera "no binari").	2021-2022-2023
	1.1.2. Instrucció de la Secretaria General a tots els departaments per a l'adequació de tots els documents de l'Ajuntament.	2021
	1.1.3. Revisió de la incorporació de la diversitat familiar dels documents i formularis.	2021-2022
	1.1.4. Revisió de la senyalització als espais públics i la cartelleria municipal, afegint-hi codis QR per accedir a contingut amb llengua de signes i altres.	2021-2022
	1.1.5. Implementació de la introducció de la diversitat de gènere als aplicatius informàtics.	2021-2022
	1.2.1. Diagnosi prèvia dels equipaments municipals.	2022-2023
	1.2.2. Adequació gradual dels lavabos perquè siguin per a tots els gèneres en determinats espais i equipaments municipals.	2023-2024
L2 RESOLUCIÓ DE LES DISCRIMINACIONS DEL COL·LECTIU LGTBIQ+ EN L'ÀMBIT LABORAL	2.1.2. Inclusió de la LGTBIfòbia en el protocol d'assetjament laboral de l'Ajuntament.	2021
L8 VISIBILITZACIÓ DEL COL·LECTIU LGTBIQ+ PER LA SENSIBILITZACIÓ DE LA CIUTADANIA CONTRA L'LGBTIFÒBIA	8.1.1. Incidència en les diversitats en les comunicacions de les campanyes de la Paeria.	2021-2022-2023-2024
	8.1.2. Exposició de la bandera LGTBIQ+ als edificis municipals el 17M i el 18J.	2021-2022-2023-2024
	8.4.2. Incorporació de criteris tècnics que promoguin la diversitat sexual i de gènere a l'avaluació dels programes de subvenció.	2022-2023

REGIDORIA D'URBANISME		
Línia	Accions	Temporalitat
L1 INTEGRACIÓ DE LA PERSPECTIVA LGTBIQ+ EN L'ADMINISTRACIÓ	1.1.4. Revisió de la senyalització als espais públics i la cartelleria municipal, afegint codis QR per accedir a contingut amb llengua de signes i altres.	2021-2022
	1.2.1. Diagnosi prèvia dels equipaments municipals.	2022-2023
	1.2.2. Adequació gradual dels lavabos perquè siguin per a tots els gèneres en determinats espais i equipaments municipals.	2023-2024
	1.7.3. Revisió dels protocols de cessió d'espais públics per garantir que els esdeveniments no promoguin l'odi o la LGTBIfòbia.	2021
L6 SEGURETAT EN L'OCI I EL LLEURE	6.1.2. Foment de la creació de lavabos d'ús individual per a tots els gèneres en els locals d'oci nocturn de Lleida ciutat.	2022-2023-2024
L8 VISIBILITZACIÓ DEL COL·LECTIU LGTBIQ+ PER LA SENSIBILITZACIÓ DE LA CIUTADANIA CONTRA L'LGBTIFÒBIA	8.1.2. Exposició de la bandera LGTBIQ+ als edificis municipals el 17M i el 18J.	2021-2022-2023-2024
	8.1.5. Introducció al nomenclàtor de carrers de la ciutat de referents positius LGTBIQ+.	2022
	8.4.2. Incorporació de criteris tècnics que promoguin la diversitat sexual i de gènere a l'avaluació dels programes de subvenció.	2022-2023

REGIDORIA DE MOBILITAT, VIALITAT, TRÀNSIT I HORTA		
Línia	Accions	Temporalitat
L1 INTEGRACIÓ DE LA PERSPECTIVA LGTBIQ+ EN L'ADMINISTRACIÓ	1.1.4. Revisió de la senyalització als espais públics i la cartelleria municipal, afegint-hi codis QR per accedir a contingut amb llengua de signes i altres.	2021-2022
	1.2.1. Diagnosi prèvia dels equipaments municipals.	2022-2023
	1.2.2. Adequació gradual dels lavabos perquè siguin per a tots els gèneres en determinats espais i equipaments municipals.	2023-2024
	1.7.2. Cessió de l'ús d'espais públics a entitats que promoguin actes inclusius amb la diversitat sexual i de gènere.	2022
	1.7.3. Revisió dels protocols de cessió d'espais públics per garantir que els esdeveniments no promoguin l'odi o la LGTBIfòbia.	2021
L8 VISIBILITZACIÓ DEL COL·LECTIU LGTBIQ+ PER LA SENSIBILITZACIÓ DE LA CIUTADANIA CONTRA	8.1.2. Exposició de la bandera LGTBIQ+ als edificis municipals el 17M i el 18J.	2021-2022-2023-2024
	8.4.2. Incorporació de criteris tècnics que promoguin la diversitat sexual i de gènere a l'avaluació dels programes de subvenció.	2022-2023

REGIDORIA D'EDUCACIÓ, COOPERACIÓ, DRETS CIVILS I FEMINISMES		
Línia	Accions	Temporalitat
L1 INTEGRACIó DE LA PERSPECTIVA LGTBIQ+ EN L'ADMINISTRACIÓ	1.1.4. Revisió de la senyalització als espais públics i la cartelleria municipal, afegint-hi codis QR per accedir a contingut amb llengua de signes i altres.	2021-2022
	1.2.1. Diagnosi prèvia dels equipaments municipals.	2022-2023
	1.2.2. Adequació gradual dels lavabos perquè siguin per a tots els gèneres en determinats espais i equipaments municipals.	2023-2024
	1.3.2. Consideració de la persona segons el seu gènere sentit en els recursos d'atenció a les violències masclistes.	2021-2022-2023-2024
	1.4.1. Informació, formació i sensibilització en perspectiva LGTBIQ+ del personal municipal des del paradigma de la intersecionalitat.	2021-2022
	1.4.2. Informació, formació i sensibilització de les persones que ocupen càrrecs electes.	2021-2022-2023-2024
	1.4.3. Formació de totes les persones que ocupen càrrecs directius.	2021-2022-2023-2024
	1.4.4. Formació del personal en conveni amb empreses.	2021-2022-2023-2024
	1.4.5. Valoració d'impacte de la formació impartida en les tasques públiques.	2022-2023-2024
	1.5.1. Seguiment del calendari de reunions de treball.	2021-2022-2023-2024
	1.5.2. Seguiment de la Comissió Permanent.	2021-2022-2023-2024
	1.5.3. Supervisió del compliment dels acords.	2021-2022-2023-2024
	1.5.4. Participació en l'elaboració del Pla Municipal de Polítiques LGTBIQ+.	2021
	1.5.5. Seguiment i avaluació del Pla Local Municipal de Polítiques LGTBIQ+.	2021-2022-2023-2024
	1.6.1. Atenció de visites directes en els horaris d'atenció establerts i/o programades.	2021-2022-2023-2024

	1.6.2. Coordinacions necessàries amb el SAI territorial i/o el SAI central.	2021-2022-2023-2024
	1.6.3. Gestió de les denúncies recollides.	2021-2022-2023-2024
	1.6.4. Accions de sensibilització en perspectiva LGTBIQ+ al municipi.	2021-2022-2023-2024
	1.6.5. Gestió de les accions de formació.	2021-2022-2023-2024
	1.6.6. Trasllat d'ofici de les vulneracions de drets i els incompliments de la Llei 11/2014 a la Direcció General d'Igualtat.	2021-2022-2023-2024
	1.6.7. Visibilització del SAI.	2021-2022-2023-2024
	1.6.8. Creació d'una xarxa amb entitats i serveis del territori.	2021-2022-2023-2024
	1.7.1. Sensibilització d'entitats i/o empreses que organitzin els esdeveniments socials, culturals, d'oci, etc.	2021-2022-2023-2024
	1.7.3. Revisió dels protocols de cessió d'espais públics per garantir que els esdeveniments no promoguin l'odi o la LGTBIfòbia.	2021
	1.8.1. Incorporació de la perspectiva LGTBIQ+ al proper Pla Municipal de Polítiques d'Igualtat de Gènere.	2022
	1.8.2. Incorporació d'aquesta perspectiva al proper Pla Intern d'Igualtat.	2021-2022-2023-2024
	1.8.3. Promoció de la participació del SAI local a les reunions, trobades i formacions de l'Àrea de Feminismes.	2021-2022-2023-2024
	1.9.1. Participació en la Xarxa SAI.	2021-2022-2023-2024
	1.9.2. Participació en la Xarxa de Municipis LGTBIQ+ en l'intercanvi d'experiències.	2021-2022-2023-2024
	1.9.3. Creació d'un Banc de Bones Pràctiques i Recursos a la ciutat al web de Drets Civils.	2022-2023
	2.1.1. Elaboració d'una guia per promoure espais de treball segurs i respectuosos vers la diversitat sexual i de gènere.	2021-2022
	2.1.2. Inclusió de la LGTBIfòbia en el protocol d'assetjament laboral de l'Ajuntament.	2021

L2 RESOLUCIÓ DE LES DISCRIMINACIONS DEL COL·LECTIU LGTBIQ+ EN L'ÀMBIT LABORAL	2.1.3. Difusió i formació sobre la Llei 11/2014 a les empreses col·laboradores amb l'Ajuntament i els seus organismes autònoms.	2021-2022
	2.1.4. Sensibilització en diversitat sexual i de gènere al personal d'Intermediació Laboral.	2021-2022
	2.2.3. Elaboració d'una guia per acompanyar la transició de gènere a les empreses.	2021
	2.2.4. Incorporació en el proper Pla Municipal de Polítiques d'Igualtat de Gènere d'una acció per a la promoció per l'ocupació de dones trans* en risc d'exclusió social.	2022
	3.1.1. Formació en diversitat (de gènere, LGTBIQ+, ...) a les persones professionals dels diferents serveis (ludoteques, EBMs, escoles artístiques municipals i SIS).	2021-2022
	3.1.2. Incorporació de la perspectiva LGTBIQ+ en la formació i els serveis dels equips d'assistència i orientació pedagògica (EAP).	2021
	3.1.3. Introducció de la diversitat sexual i de gènere als currículums de les escoles municipals a fi que siguin respectuosos i inclusius amb la diversitat sexual i de gènere.	2021-2022
	3.1.4. Organització d'activitats adreçades a infants, adolescents i joves, en els diferents recursos, per a abordar la diversitat sexual i de gènere.	2021-2022
	3.1.5. Creació d'un Banc de Recursos Pedagògics per tractar la diversitat al web d'Educació.	2022
	3.1.6. Dotació de recursos/materials sobre diversitat a EBMs, ludoteques i escoles artístiques municipals.	2021-2022-2023-2024
	3.2.1. Adaptació dels protocols del Departament d'Educació a la realitat de les escoles artístiques municipals.	2021
	3.2.2. Creació del protocol per prevenir i detectar abusos sexuals a les escoles artístiques municipals, incloent-hi la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere.	2021

L3 GARANTIA D'ENTORNS SEGURS EN L'ÀMBIT EDUCATIU	3.2.3. Posada en funcionament de l'eina de denúncia Co-resol a les escoles artístiques municipals per a denunciar casos d'assetjament escolar, abusos sexuals, situacions de discriminació, etc.	2021-2022-2023-2024
	3.2.4. Implementació de projectes de prevenció i sensibilització sobre l'assetjament per LGTBIfòbia.	2022
	3.3.1. Incorporació del projecte Biblioteques Humanes als centres educatius de la ciutat.	2022-2023-2024
	3.3.3. Foment de la creació de productes audiovisuals per a les xarxes.	2021-2022-2023-2024
	3.4.1. Incorporació de l'oferta formativa de les entitats en matèria LGTBIQ+ al programa "Educació a l'Abast"	2021-2022-2023-2024
	3.4.2. Incorporació d'activitats sobre diversitat sexual i de gènere al Pla Educatiu d'Entorn.	2021-2022
	3.4.3. Abordatge de la diversitat sexual i de gènere en el marc del Plenari dels Infants i Adolescents.	2021-2022-2023-2024
	3.5.1. Incorporació a l'avaluació dels projectes de subvenció adreçats a AFAs/AMPAs de criteris tècnics que puntuïn els projectes que promoguin la diversitat sexual i de gènere, i acabar amb els estereotips, així com amb les diferents formes de violència contra infants i joves.	2021
	3.5.2. Difusió entre les AFAs/AMPAs de xerrades i tallers de sensibilització en diversitat sexual i de gènere.	2021-2022-2023-2024
	4.1.1. Adequació dels vestidors i lavabos dels pavellons esportius municipals a la diversitat de gènere.	2022-2023-2024
	4.1.2. Elaboració d'una guia de recomanacions per a empreses privades, clubs esportius, gimnasos i altres instal·lacions esportives privades per a adequar les seves instal·lacions a la diversitat de gènere.	2022

L4 GARANTIA DE LA PRÀCTICA ESPORTIVA LLIURE D'LGTBIFÒBIA	4.1.3. Incorporació a les normes d'ús dels equipaments esportius de mesures per a la prevenció i per a fer front a la discriminació per LGTBIfòbia.	2021
	4.2.1. Promoció de la formació i sensibilització en perspectiva LGTBIQ+ a les entitats esportives privades de la ciutat.	2021-2022-2023-2024
	4.2.2. Continuïtat de la campanya de visibilització i sensibilització en l'àmbit esportiu "Amb Orgull".	2021
L5 CURA DE LA SALUT I BENESTAR PERSONAL	5.1.1. Continuïtat de la col·laboració amb el PINSAP (Pla Interdepartamental i Intersectorial de Salut Pública).	2021-2022-2023-2024
	5.1.2. Coordinació amb la Unitat d'Atenció a la Diversitat Sexual i de Gènere de Lleida (Trànsit).	2021-2022-2023-2024
	5.1.3. Creació d'un punt de salut sexual i reproductiva.	2022
	5.1.4. Elaboració i difusió de materials informatius dirigits a joves.	2022
	5.2.1. Creació del Servei de Suport Psicològic dins del Servei d'Atenció Integral (SAI).	2021
	5.2.2. Tallers i xerrades sobre diversitat sexual i de gènere als centres de dia municipals per a la gent gran i a les llars de persones jubilades.	2021
	5.3.1. Posada en marxa d'un projecte pilot de recurs residencial per apersones LGTBIQ+ en situació de violència.	2021-2022
L6 SEGURETAT EN L'OCI I EL LLEURE	6.1.1. "Nit segura" Establiment d'una xarxa de locals d'oci nocturn de Lleida com a locals segurs per al col·lectiu LGTBIQ+ i altres.	2022-2023-2024
	6.1.2. Foment de la creació de lavabos d'ús individual per a tots els gèneres als locals d'oci nocturn de Lleida ciutat.	2022-2023-2024
	6.2.1. Protocol de prevenció de violències masclistes amb perspectiva LGTBIQ+ en l'àmbit de les festes populars.	2021
	6.2.2. Incorporació de la perspectiva LGTBIQ+ al Punt Lila de les festes populars (punt Rainbow): Festes de Maig, Aplec del Caragol, Festes de Tardor…	2021
L7 GARANTIA DE LA SEGURETAT CIUTADANA I DE PROXIMITAT	7.1.1. Formació en diversitat sexual i de gènere a tota la plantilla de la Guàrdia Urbana, Protecció Civil i Agents Cívics, així com ampliar-ne els continguts per millorar l'atenció a la diversitat.	2021-2022-2023

	7.2.1. Formació en diversitat sexual i de gènere als vigilants de seguretat de les empreses que tenen contracte amb l'Ajuntament.	2021-2022
L8 VISIBILITZACIÓ DEL COL·LECTIU LGTBIQ+ PER LA SENSIBILITZACIÓ DE LA CIUTADANIA CONTRA L'LGBTIFÒBIA	8.1.2. Exposició de la bandera LGTBIQ+ als edificis municipals el 17M i el 28J.	2021-2022-2023-2024
	8.1.3. Visibilització dels passos de vianants amb la bandera Rainbow	2021-2022-2023-2024
	8.1.4. Bancs diversos (bandera trans* i Rainbow).	2021-2022-2023-2024
	8.2.1. Tallers per a la diversitat sexual i de gènere amb les entitats de la ciutat (culturals, persones migrades, religioses, veïnals, gent gran...).	2021-2022-2023-2024
	8.2.2. Reconeixement d'experiències de persones migrades LGTBIQ+.	2021-2022-2023-2024
	8.3.1. Organització del concurs de dibuix "Pensa't i estima't com vulguis".	2022
	8.3.2. Concurs literari "Imagina't un amor", de l'Associació d'Escriptors en Llengua Catalana.	2021
	8.4.1. Incorporació a la programació estable d'espectacles amb perspectiva LGTBI: Teatre de l'Escorxador, Fira de Titelles, Animac...	2021-2022-2023-2024
	8.4.2. Incorporació de criteris tècnics que promoguin la diversitat sexual i de gènere a l'avaluació dels programes de subvenció.	2022-2023
	8.4.3. Suport a projectes de cooperació internacional per al respecte dels drets humans de les persones LGTBIQ+ en països on l'homosexualitat i la transsexualitat són il·legals o socialment perseguides.	2022-2023-2024

REGIDORIA DE GOVERN OBERT I QUALITAT DEMOCRÀTICA I INSTITUCIONAL		
Línia	Accions	Temporalitat
L1 INTEGRACIÓ DE LA PERSPECTIVA LGTBIQ+ EN L'ADMINISTRACIÓ	1.1.4. Revisió de la senyalització als espais públics i la cartelleria municipal, afegint-hi codis QR per accedir a contingut amb llengua de signes i altres.	2021-2022
	1.1.5. Implementació de la introducció de la diversitat de gènere als aplicatius informàtics.	2021-2022
	1.2.1. Diagnosi prèvia dels equipaments municipals.	2022-2023
	1.2.2. Adequació gradual dels lavabos perquè siguin per a tots els gèneres en determinats espais i equipaments municipals.	2023-2024
L8 VISIBILITZACIÓ DEL COL·LECTIU LGTBIQ+ PER LA SENSIBILITZACIÓ DE LA CIUTADANIA CONTRA	8.1.2. Exposició de la bandera LGTBIQ+ als edificis municipals el 17M i el 18J.	2021-2022-2023-2024
	8.4.2. Incorporació de criteris tècnics que promoguin la diversitat sexual i de gènere a l'avaluació dels programes de subvenció.	2022-2023

REGIDORIA DE LES PERSONES, COMUNITAT I AGENDA 2030		
Línia	Accions	Temporalitat
L1 INTEGRACIÓ DE LA PERSPECTIVA LGTBIQ+ EN L'ADMINISTRACIÓ	1.1.4. Revisió de la senyalització als espais públics i la cartelleria municipal, afegint-hi codis QR per accedir a contingut amb llengua de signes i altres.	2021-2022
	1.2.1. Diagnosi prèvia dels equipaments municipals.	2022-2023
	1.2.2. Adequació gradual dels lavabos perquè siguin per a tots els gèneres en determinats espais i equipaments municipals.	2023-2024
	1.3.1. Promoció de la gestió dels recursos i prestacions socials municipals amb el nom sentit encara que la persona no ho tingui canviat al Registre Civil.	2021-2022-2023-2024
	1.3.2. Consideració de la persona segons el seu gènere sentit en els recursos d'atenció a les violències masclistes.	2021-2022-2023-2024
L5 CURA DE LA SALUT I BENESTAR PERSONAL	5.2.2. Tallers i xerrades sobre diversitat sexual i de gènere als centres de dia municipals per a la gent gran i a les llars de persones jubilades.	2021
L8 VISIBILITZACIÓ DEL COL·LECTIU LGTBIQ+ PER LA SENSIBILITZACIÓ DE LA CIUTADANIA CONTRA	8.1.2. Exposició de la bandera LGTBIQ+ als edificis municipals el 17M i el 18J.	2021-2022-2023-2024
	8.4.2. Incorporació de criteris tècnics que promoguin la diversitat sexual i de gènere a l'avaluació dels programes de subvenció.	2022-2023

REGIDORIA D'OCUPACIÓ I RESPONSABILITAT SOCIAL		
Línia	Accions	Temporalitat
L1 INTEGRACIÓ DE LA PERSPECTIVA LGTBIQ+ EN L'ADMINISTRACIÓ	1.1.4. Revisió de la senyalització als espais públics i la cartelleria municipal, afegint-hi codis QR per accedir a contingut amb llengua de signes i altres.	2021-2022
	1.2.1. Diagnosi prèvia dels equipaments municipals.	2022-2023
	1.2.2. Adequació gradualdels lavabos perquè siguin per a tots els gèneres en determinats espais i equipaments municipals.	2023-2024
	1.4.1. Informació, formació i sensibilització en perspectiva LGTBIQ+ del personal municipal des del paradigma de la intersecionalitat.	2021-2022
	1.4.2. Informació, formació i sensibilització de les persones que ocupen càrrecs electes.	2021-2022-2023-2024
	1.4.3. Formació de totes les persones que ocupen càrrecs directius.	2021-2022-2023-2024
L2 RESOLUCIÓ DE LES DISCRIMINACIONS DEL COL·LECTIU LGTBIQ+ EN L'ÀMBIT LABORAL	2.1.1. Elaboració d'una guia per promoure espais de treball segurs i respectuosos vers la diversitat sexual i de gènere.	2021-2022
	2.1.3. Difusió i formació sobre la Llei 11/2014 a les empreses col·laboradores amb l'Ajuntament i els seus organismes autònoms.	2021-2022
	2.1.4. Sensibilització en diversitat sexual i de gènere al personal d'Intermediació Laboral.	2021-2022
	2.1.6 Inclusió d'una clàusula de compromís antidiscriminatori a les ofertes de treball que publiquen les empreses al Servei d'Intermediació Laboral de l'IMO.	2021
	2.2.2. Participació en activitats orientades a la promoció de la inserció laboral de persones trans*.	2021-2022-2023-2024
	2.2.3. Elaboració d'una guia per acompanyar la transició de gènere a les empreses.	2021
L8 VISIBILITZACIÓ DEL COL·LECTIU LGTBIQ+ PER LA SENSIBILITZACIó DE LA CIUTADANIA CONTRA	8.1.2. Exposició de la bandera LGTBIQ+ als edificis municipals el 17M i el 28J.	2021-2022-2023-2024
	8.4.2. Incorporació de criteris tècnics que promoguin la diversitat sexual i de gènere a l'avaluació dels programes de subvenció.	2022-2023

REGIDORIA DE PARTICIPACIÓ I LLUITA CONTRA LA CORRUPCIÓ		
Línia	Accions	Temporalitat
L1 INTEGRACIÓ DE LA PERSPECTIVA LGTBIQ+ EN L'ADMINISTRACIÓ	1.1.4. Revisió de la senyalització als espais públics i la cartelleria municipal, afegint-hi codis QR per accedir a contingut amb llengua de signes i altres.	2021-2022
	1.2.1. Diagnosi prèvia dels equipaments municipals.	2022-2023
	1.2.2. Adequació gradual dels lavabos perquè siguin per a tots els gèneres en determinats espais i equipaments municipals.	2023-2024
	1.7.2. Cessió de l'ús d'espais públics a entitats que promoguin actes inclusius amb la diversitat sexual i de gènere.	2022
	1.4.2. Informació, formació i sensibilització de les persones que ocupen càrrecs electes.	2021-2022-2023-2024
L2 RESOLUCIó DE LES DISCRIMINACIONS DEL COL·LECTIU LGTBIQ+ EN L'ÀMBIT LABORAL	2.1.3. Difusió i formació sobre la Llei 11/2014 a les empreses col·laboradores amb l'Ajuntament i els seus organismes autònoms.	2021-2022
	2.2.1. Incorporació de les persones trans* com a part del col·lectiu en risc d'exclusió social en les clàusules socials de la contractació pública.	2021
	2.2.3. Elaboració d'una guia per acompanyar la transició de gènere a les empreses.	2021
L8 VISIBILITZACIÓ DEL COL·LECTIU LGTBIQ+ PER LA SENSIBILITZACIó DE LA CIUTADANIA CONTRA	8.1.2. Exposició de la bandera LGTBIQ+ als edificis municipals el 17M i el 28J.	2021-2022-2023-2024
	8.4.2. Incorporació de criteris tècnics que promoguin la diversitat sexual i de gènere a l'avaluació dels programes de subvenció.	2022-2023

REGIDORIA DE PROMOCIÓ ECONÒMICA I EMPRENEDORIA		
Línia	Accions	Temporalitat
L1 INTEGRACIÓ DE LA PERSPECTIVA LGTBIQ+ EN L'ADMINISTRACIÓ	1.1.4. Revisió de la senyalització als espais públics i la cartelleria municipal, afegint-hi codis QR per accedir a contingut amb llengua de signes i altres.	2021-2022
	1.2.1. Diagnosi prèvia dels equipaments municipals.	2022-2023
	1.2.2. Adequació gradual dels lavabos perquè siguin per a tots els gèneres en determinats espais i equipaments municipals.	2023-2024
L2 RESOLUCIÓ DE LES DISCRIMINACIONS DEL COL·LECTIU LGTBIQ+ EN L'ÀMBIT LABORAL	2.1.5. Promoció de la formació en diversitat sexual i de gènere al teixit empresarial de la ciutat.	2022-2023-2024
L6 SEGURETAT EN L'OCI I EL LLEURE	6.3.1. Elaboració i difusió d'una guia d'establiments LGTBIQ+ vinculats a l'oci i el lleure del municipi.	2021-2022
L8 VISIBILITZACIÓ DEL COL·LECTIU LGTBIQ+ PER LA SENSIBILITZACIÓ DE LA CIUTADANIA CONTRA	8.1.2. Exposició de la bandera LGTBIQ+ als edificis municipals el 17M i el 28J.	2021-2022-2023-2024
	8.4.2. Incorporació de criteris tècnics que promoguin la diversitat sexual i de gènere a l'avaluació dels programes de subvenció.	2022-2023

REGIDORIA D'ESPORTS I ACTIVITAT FÍSICA		
Línia	Accions	Temporalitat
L1 INTEGRACIÓ DE LA PERSPECTIVA LGTBIQ+ EN L'ADMINISTRACIÓ	1.1.4. Revisió de la senyalització als espais públics i la cartelleria municipal, afegint-hi codis QR per accedir a contingut amb llengua de signes i altres.	2021-2022
	1.2.1. Diagnosi prèvia dels equipaments municipals.	2022-2023
	1.2.2. Adequació gradual dels lavabos perquè siguin per a tots els gèneres en determinats espais i equipaments municipals.	2023-2024
L4 GARANTIA DE LA PRÀCTICA ESPORTIVA LLIURE D'LGTBIFÒBIA	4.1.1. Adequació dels vestidors i lavabos dels pavellons esportius municipals a la diversitat de gènere.	2022-2023-2024
	4.1.3. Incorporació a les normes d'ús dels equipaments esportius de mesures per a la prevenció i per a fer front a la discriminació per LGTBIfòbia.	2021
	4.2.1. Promoció de la formació i sensibilització en perspectiva LGTBIQ+ a les entitats esportives privades de la ciutat.	2021-2022-2023-2024
	4.2.2. Continuïtat de la campanya de visibilització i sensibilització en l'àmbit esportiu "Amb Orgull".	2021
	4.2.3. Incorporació a l'avaluació dels projectes de subvenció adreçats a clubs, entitats i federacions esportives, de criteris tècnics que puntuïn els projectes que promoguin la diversitat sexual i de gènere, i acabar amb els estereotips, així com amb les diferents formes de violència contra els infants i joves.	2021-2022
L8 VISIBILITZACIÓ DEL COL·LECTIU LGTBIQ+ PER LA SENSIBILITZACIÓ DE LA CIUTADANIA CONTRA	8.1.2. Exposició de la bandera LGTBIQ+ als edificis municipals el 17M i el 28J.	2021-2022-2023-2024
	8.4.2. Incorporació de criteris tècnics que promoguin la diversitat sexual i de gènere a l'avaluació dels programes de subvenció.	2022-2023

REGIDORIA DE JOVENTUT, FESTES I TRADICIONS		
Línia	Accions	Temporalitat
L1 INTEGRACIÓ DE LA PERSPECTIVA LGTBIQ+ EN L'ADMINISTRACIÓ	1.1.4. Revisió de la senyalització als espais públics i la cartelleria municipal, afegint-hi codis QR per accedir a contingut amb llengua de signes i altres.	2021-2022
	1.2.1. Diagnosi prèvia dels equipaments municipals.	2022-2023
	1.2.2. Adequació gradual dels lavabos perquè siguin per a tots els gèneres en determinats espais i equipaments municipals.	2023-2024
L6 SEGURETAT EN L'OCI I EL LLEURE	6.2.1. Protocol de prevenció de violències masclistes amb perspectiva LGTBIQ+ en l'àmbit de les festes populars.	2021
	6.2.2. Incorporació de la perspectiva LGTBIQ+ al Punt Lila de les festes populars (punt Rainbow): Festes de Maig, Aplec del Caragol, Festes de Tardor...	2021
L8 VISIBILITZACIÓ DEL COL·LECTIU LGTBIQ+ PER LA SENSIBILITZACIÓ DE LA CIUTADANIA CONTRA L'LGBTIFÒBIA	8.1.2. Exposició de la bandera LGTBIQ+ als edificis municipals el 17M i el 28J.	2021-2022-2023-2024
	8.4.1. Incorporació a la programació estable d'espectacles amb perspectiva LGTBI: Teatre de l'Escorxador, Fira de Titelles, Animac...	2021-2022-2023-2024
	8.4.2. Incorporació de criteris tècnics que promoguin la diversitat sexual i de gènere a l'avaluació dels programes de subvenció.	2022-2023

REGIDORIA DE CONSUM, COMERÇ I MERCATS		
Línia	Accions	Temporalitat
L1 INTEGRACIÓ DE LA PERSPECTIVA LGTBIQ+ EN L'ADMINISTRACIÓ	1.1.4. Revisió de la senyalització als espais públics i la cartelleria municipal, afegint-hi codis QR per accedir a contingut amb llengua de signes i altres.	2021-2022
	1.2.1. Diagnosi prèvia dels equipaments municipals.	2022-2023
	1.2.2. Adequació gradual dels lavabos perquè siguin per a tots els gèneres en determinats espais i equipaments municipals.	2023-2024
L6 SEGURETAT EN L'OCI I EL LLEURE	6.3.1. Elaboració i difusió d'una guia d'establiments LGTBIQ+ vinculats a l'oci i el lleure del municipi.	2021-2022
L8 VISIBILITZACIÓ DEL COL·LECTIU LGTBIQ+ PER LA SENSIBILITZACIÓ DE LA CIUTADANIA CONTRA	8.1.2. Exposició de la bandera LGTBIQ+ als edificis municipals el 17M i el 28J.	2021-2022-2023-2024
	8.4.2. Incorporació de criteris tècnics que promoguin la diversitat sexual i de gènere a l'avaluació dels programes de subvenció.	2022-2023

REGIDORIA DE SEGURETAT CIUTADANA I CONVIVÈNCIA		
Línia	Accions	Temporalitat
L1 INTEGRACIÓ DE LA PERSPECTIVA LGTBIQ+ EN L'ADMINISTRACIÓ	1.1.4. Revisió de la senyalització als espais públics i la cartelleria municipal, afegint-hi codis QR per accedir a contingut amb llengua de signes i altres.	2021-2022
	1.2.1. Diagnosi prèvia dels equipaments municipals.	2022-2023
	1.2.2. Adequació gradual dels lavabos perquè siguin per a tots els gèneres en determinats espais i equipaments municipals.	2023-2024
L7 GARANTIA DE LA SEGURETAT CIUTADANA I DE PROXIMITAT	7.1.2. Difusió i compliment del protocol per a l'abordatge de les infraccions d'odi i discriminació per a les policies locals de Catalunya.	2021
L8 VISIBILITZACIÓ DEL COL·LECTIU LGTBIQ+ PER LA SENSIBILITZACIÓ DE LA CIUTADANIA CONTRA	8.1.2. Exposició de la bandera LGTBIQ+ als edificis municipals el 17M i el 28J.	2021-2022-2023-2024
	8.4.2. Incorporació de criteris tècnics que promoguin la diversitat sexual i de gènere a l'avaluació dels programes de subvenció.	2022-2023

REGIDORIA DE RECURSOS MUNICIPALS, HISENDA I SALUT		
Línia	Accions	Temporalitat
L1 INTEGRACIÓ DE LA PERSPECTIVA LGTBIQ+ EN L'ADMINISTRACIÓ	1.1.4. Revisió de la senyalització als espais públics i la cartelleria municipal, afegint-hi codis QR per accedir a contingut amb llengua de signes i altres.	2021-2022
	1.2.1. Diagnosi prèvia dels equipaments municipals.	2022-2023
	1.2.2. Adequació gradual dels lavabos perquè siguin per a tots els generes en determinats espais i equipaments municipals.	2023-2024
L5 CURA DE LA SALUT I BENESTAR PERSONAL	5.1.1. Continuïtat de la col·laboració amb el PINSAP (Pla Interdepartamental i Intersectorial de Salut Pública).	2021-2022-2023-2024
	5.1.3. Creació d'un punt de salut sexual i reproductiva	2022
	5.1.4. Elaboració i difusió de materials informatius dirigits a joves.	2022
L6 SEGURETAT EN L'OCI I EL LLEURE	6.1.1. "Nit segura" Establiment d'una xarxa de locals d'oci nocturn de Lleida com a locals segurs per al col·lectiu LGTBIQ+ i altres.	2022-2023-2024
	6.1.2. Foment de la creació de lavabos d'ús individual per a tots els gèneres en els locals d'oci nocturn de Lleida ciutat.	2022-2023-2024
L8 VISIBILITZACIÓ DEL COL·LECTIU LGTBIQ+ PER LA SENSIBILITZACIÓ DE LA CIUTADANIA CONTRA	8.1.2. Exposició de la bandera LGTBIQ+ als edificis municipals el 17M i el 28J.	2021-2022-2023-2024
	8.4.2. Incorporació de criteris tècnics que promoguin la diversitat sexual i de gènere a l'avaluació dels programes de subvenció.	2022-2023

REGIDORIA DE CIUTAT I CULTURA		
Línia	Accions	Temporalitat
L1 INTEGRACIÓ DE LA PERSPECTIVA LGTBIQ+ EN L'ADMINISTRACIÓ	1.1.4. Revisió de la senyalització als espais públics i la cartelleria municipal, afegint-hi codis QR per accedir a contingut amb llengua de signes i altres.	2021-2022
	1.2.1. Diagnosi prèvia dels equipaments municipals.	2022-2023
	1.2.2. Adequació gradual dels lavabos perquè siguin per a tots els gèneres en determinats espais i equipaments municipals.	2023-2024
L6 SEGURETAT EN L'OCI I EL LLEURE	6.3.1. Elaboració i difusió d'una guia d'establiments LGTBIQ+ vinculats a l'oci i el lleure del municipi.	2021-2022
L8 VISIBILITZACIÓ DEL COL·LECTIU LGTBIQ+ PER LA SENSIBILITZACIÓ DE LA CIUTADANIA CONTRA L'LGBTIFÒBIA	8.1.2. Exposició de la bandera LGTBIQ+ als edificis municipals el 17M i el 28J.	2021-2022-2023-2024
	8.3.2. Concurs literari "Imagina't un amor", de l'Associació d'Escriptors en Llengua Catalana.	2021
	8.4.1. Incorporació a la programació estable d'espectacles amb perspectiva LGTBI: Teatre de l'Escorxador, Fira de Titelles, Animac...	2021-2022-2023-2024
	8.4.2. Incorporació de criteris tècnics que promoguin la diversitat sexual i de gènere a l'avaluació dels programes de subvenció.	2022-2023

Annex II

CONSELL MUNICIPAL PER ALS DRETS DE LES PERSONES LGTBIQ+ I CONTRA LA LGTBIFÒBIA - 2020-2023

Miquel Pueyo París. Paer en cap. President

Hèctor González Quiles. Vicepresident. Associació Colors de Ponent

Sandra Castro Bayona. Regidoria d'Educació, Cooperació, Drets Civils i Feminismes

Montserrat Pifarré Torres. Regidoria de Recursos Municipals, Hisenda i Salut

Mariama Sall Sall. Regidoria de les Persones, Comunitat i Agenda 2030

Ignasi Amor Bergé. Grup Municipal ERC

Marta Gispert Rocasalbas. Grup Municipal JXCAT

Elena Ferre Toldrà. Grup Municipal Comú de Lleida

Cristina Morón Molina. Grup Municipal PSC

Maria Burrel Badia. Grup Municipal Cs

Xavier Palau Altarriba. Grup Municipal PP

Sònia Fernàndez Cuadros. Associació Colors de Ponent

Rose Sans Twose. Associació Colors de Ponent

Roser Marcó Escuer. Associació Colors de Ponent

Rosa Escribà Salvadó. Associació de Mares i Pares de Gais i Lesbianes (AMPGIL)

Anna Rafel Campàs. Associació Antisida de Lleida

Carme Bellet Roca. Grup Feminista Ponent - Dones Lleida

Susanna Salse Subirà. Marea Lila

Teresa Minguella Bertran. Il·lustre Col·legi de l'Advocacia de Lleida

Cristina Rodríguez Orgaz. Centre Dolors Piera. Universitat de Lleida

M. Cruz Sanz Martínez. Servei de Trànsit de Lleida (ICS)

Elvira Siurana Zaragoza. Experta en temàtica LGTBIQ+

Núria Santiveri Serra. Experta en temàtica LGTBIQ+

Isabel Hornos Domínguez. Feminismes

Mercè Tor Palau. Salut Pública

Alexandra Rodríguez Montoliu. Servei d'Atenció Integral

Xavier Badia Bafaluy. Servei d'Atenció Integral

Pilar Nadal Naval. Drets Civils

PERSONES DE LA COMISSIÓ PERMANENT QUE HAN PARTICIPAT EN L'ELABORACIÓ DEL 1r PLA

Sandra Castro Bayona. Regidora d'Educació, Cooperació, Drets Civils i Feminismes

Pilar Nadal Naval. Drets Civils

Alexandra Rodríguez Montoliu. Servei d'Atenció Integral

Xavier Badia Bafaluy. Servei d'Atenció Integral

Isabel Hornos Domínguez. Feminismes

Mercè Tor Palau. Salut Pública

Hèctor González Quiles. Associació Colors de Ponent

Pilar Leza Pascua. Associació Colors de Ponent

Gemma Sobirà Arola. Associació Colors de Ponent

Roser Marcó Escuer. Associació Colors de Ponent

Anna Rafel Campàs. Associació Antisida de Lleida

Sònia Notario Entor. Associació Antisida de Lleida

Carme Bellet Roca. Grup Feminista Ponent - Dones Lleida

Yolanda Bardina Martín. Marea Lila

Elvira Siurana Zaragoza. Experta en temàtica LGBTIQ+

Cristina Sánchez Sánchez. Pràctiques Curs Promoció per a la Igualtat del CIFO

Ona Maya Trilla. Pràctiques Curs Promoció per a la Igualtat del CIFO

LA PAERIA

Ajuntament de Lleida

Disseny: Pérez-Pallarès | siccom.online