



Guia per a l'elaboració de plans locals LGBTI

Sèrie Benestar i Ciutadania

La *Guia per a l'elaboració de plans locals LGBTI* té com objectiu acompanyar els municipis petits, mitjans i grans alhora d'elaborar un Pla Local LGTBI per mitjà de diferents fases i a partir de la selecció d'un seguit d'àmbits prioritaris de treball. Així es facilita als municipis una eina per dissenyar i implementar programes i accions transversals per tal de donar resposta a la Llei 11/2014 de 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, lesbofòbia, bifòbia i la transfòbia.

Es tracta d'un producte nou i pioner en l'àmbit català i estatal que incorpora el coneixement i les experiències prèvies del territori i que vol contribuir a la transformació dels pobles i ciutats cap a un horitzó més igualitari envers la diversitat en l'orientació afectiva-sexual i de gènere. Principalment aquesta tasca s'elabora tant des del propi ens local, és a dir, incidint en la pròpia estructura municipal, com des de la ciutadania. Conseqüentment, aquest treball global es desenvolupa en base a tres eixos: garantia en la igualtat de tracte pels drets de les persones LGBTI, propostes d'elaboració d'accions i campanyes de sensibilització i projectes i programes de prevenció en LGTBIfòbia.

El paper del món local, donada la seva proximitat i protagonisme amb la ciutadania, és clau per contribuir a una transformació social on els pobles i ciutats abracin la diversitat i caminin plegats per construir una societat més justa i igualitària. L'edició d'aquesta guia pretén acompanyar en aquest propòsit i afavorir el disseny i implementació de polítiques públiques LGBTI als 311 municipis de la demarcació de Barcelona.

Autoria

Oficina de les Dones i LGTBI
Fundació Surt
Universitat de Vic - Universitat Central de Catalunya

Coordinació

Oficina de les Dones i LGTBI. Gerència d'Igualtat i Ciutadania.
Àrea d'Atenció a les Persones

1a edició: juny de 2017
© de l'edició: Diputació de Barcelona

Producció i edició: Gabinet de Premsa i Comunicació
de la Diputació de Barcelona
Composició: Ormograf, SA

Índex

Presentació	5
Introducció	6
1. Per què els ajuntaments necessiten dissenyar i aplicar un pla LGBTI?	8
1.1. Com implementar les polítiques LGBTI al món local?	8
2. Com s'explica la realitat de les persones LGBTI?	11
2.1. Marc conceptual	11
2.2. Polítiques LGBTI al món local: de les reivindicacions a l'agenda política	13
2.3. Marc legal	14
3. Quines fases es proposen per a l'elaboració del Pla LGBTI?	17
3.1. L'impuls del Pla	17
3.2. Investiguem: Què volem saber?	18
3.3. Prioritzem i planifiquem: dissenyem el pla d'acció	31
3.3.1. Organització municipal i comunicació	34
3.3.2. Visibilitat, participació i informació	43
3.3.3. LGBTIfòbia	51
3.3.4. Diversitat cultural i religiosa	58
3.3.5. Educació	64
3.3.6. Mercat de treball	73
3.3.7. Cultura	79
3.3.8. Lleure i esport	87
3.3.9. Salut	94
3.3.10. Acció social	101
3.4. Aprovem i fem seguiment del nostre Pla LGBTI	109
4. Glossari de termes	111
5. Bibliografia	114

Presentació

Em plau presentar-vos la *Guia per a l'elaboració de plans locals LGBTI*, una eina per al desplegament de polítiques locals en matèria de diversitat afectiva-sexual i de gènere.

El marc normatiu amb què ens hem dotat amb l'aprovació de la Llei 11/2014 dels drets de les persones gais, lesbianes, transgènere, bisexuals i intersexuals i també amb d'altres com la modificació del Codi Civil per permetre els matrimonis entre persones del mateix sexe i l'adopció de fills i filles (13/2005), i la modificació de la menció de sexe a la documentació a través d'una tramitació administrativa (3/2007), ha promogut la creació de programes i d'accions d'intervenció, de protecció i de sensibilització des de les administracions públiques.

Tot i que el reconeixement i la visibilització social de les persones lesbianes, gais, trans i bisexuals ha experimentat un avenç important en els darrers anys, encara hi ha moltes situacions de discriminació que cal eradicar. Es per aquesta raó que, des de les administracions i molt especialment la local, per la seva proximitat a la ciutadania, cal fer un pas endavant i treballar per tal que la diversitat afectiva-sexual i de gènere s'incorpori definitivament a l'agenda i a les polítiques públiques amb la centralitat que mereix, i es desenvolupin polítiques LGBTI.

Amb aquesta voluntat de desplegar les polítiques LGBTI als municipis de la demarcació i conscients que no és una tasca senzilla, des de la Diputació de Barcelona hem volgut treballar, conjuntament amb els ajuntaments, la Generalitat de Catalunya i el món associatiu per posar a disposició del món local aquesta guia, que té com a objectiu facilitar el desplegament de polítiques locals en matèria de diversitat afectiva-sexual i de gènere. Hi trobareu una àmplia diversitat de mesures per implementar, adaptades segons la grandària dels municipis.

Espero, doncs, que aquesta publicació esdevingui una bona pràctica i un instrument viu capaç de donar resposta als reptes que es plantegen en la implantació d'aquestes polítiques arreu del territori.

Antoni Garcia i Acero
Diputat delegat d'Igualtat i Ciutadania
Àrea d'Atenció a les Persones

Introducció

El perquè de la guia

Les polítiques LGBTI es troben en un moment de gran impuls en bona part gràcies a la Llei 11/2014 per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la lesbofòbia, la bifòbia i la transfòbia, aprovada pel Parlament de Catalunya. Alhora, aquesta llei és el resultat de la lluita del moviment LGBTI i de les persones que, des de diferents àmbits, han impulsat la lluita contra la discriminació d'aquest grup social.

L'impacte de les polítiques locals en relació amb la diversitat afectiva-sexual i de gènere ha estat fins ara un tema poc treballat en el nostre context: les realitats de les persones lesbianes, gais, bisexuals, trans i intersexuals (LGBTI) han quedat invisibilitzades i manquen eines per tal que les polítiques públiques siguin inclusives de la diversitat afectiva-sexual i de gènere. En aquesta línia, del que es tracta és de tenir en compte aquesta diversitat perquè les polítiques no reproduïxin l'exclusió d'aquestes realitats, i perquè siguin més inclusives. Aquest impuls, doncs, suma amb la resta d'esforços que, des de diferents àmbits, tenen com a finalitat garantir que les polítiques locals contribueixin a la transformació de societats més igualitàries i respectuoses amb la diversitat de la seva ciutadania.

El paper del món local és primordial per a aquesta transformació, amb el suport legal de la Llei 11/2014, i per la seva proximitat amb la ciutadania, podrà desplegar polítiques LGBTI, seguint l'experiència de què ja disposa amb la lluita per la igualtat de gènere i els antecedents en combatre l'LGBTIfòbia al llarg de la història. Per contribuir en el seu desplegament i pel principi d'igualtat i de justícia social, l'Oficina de les Dones i LGTBI de la Diputació de Barcelona ha decidit, d'una banda, aglutinar i sistematitzar coneixements i experiències prèvies existents al territori català i, de l'altra, editar aquesta Guia per acompanyar els ens locals d'una forma útil en el disseny i la implementació dels seus Plans locals LGBTI.

L'Oficina de les Dones i LGTBI de la Diputació de Barcelona ha liderat un grup de treball amb el personal tècnic i polític de nou territoris de la demarcació de Barcelona, amb diversos actors del teixit associatiu local i català, i amb la Generalitat de Catalunya, comptant amb el suport de la Fundació Surt i la Universitat de Vic - Universitat Central de Catalunya.

Què trobareu en aquesta guia?

La Guia s'estructura en cinc parts. La primera, «Per què els ajuntaments necessiten dissenyar i aplicar un pla LGBTI?», comença amb una presentació de què són les polítiques LGBTI i en com es tradueixen en l'àmbit local a partir de plans d'accions específics i, finalitza amb una proposta de model d'intervenció per al desplegament de polítiques LGBTI als ens locals.

En la segona part, «Com s'explica la realitat de les persones LGBTI?», s'ofereix un marc conceptual que explicita la forma d'entendre la diversitat afectiva-sexual i de gènere, s'introdueix la importància de les polítiques LGBTI al món local i es fa un breu recull del marc legal que justifica la implementació de polítiques LGBTI per part de les administracions públiques.

A la tercera part de la Guia, «Quines fases es proposen per a l'elaboració del Pla LGBTI?», es parteix del diagnòstic, a través del qual podrem conèixer la realitat del nostre entorn i identificar-hi necessitats, per arribar al disseny de les accions. Per il·lustrar-ho es presenten, per àmbits de política pública, quines són les problemàtiques principals, es plantegen objectius específics i accions a dur a terme i, es proposen recursos.

A la quarta part es proposa un «Glossari de termes» per tal d'aclarir el significat dels conceptes específics que es fan servir al llarg del document. I la Guia acaba amb una relació de la «Bibliografia» citada.

1. Per què els ajuntaments necessiten dissenyar i aplicar un pla LGBTI?

Les polítiques LGBTI tenen com a objectiu promoure el respecte per la diversitat afectiva-sexual i de gènere i eradicar l'LGBTIfòbia, un objectiu que entronca amb la voluntat de fomentar la igualtat, la justícia i la llibertat de totes les persones, sense discriminacions. Els ens locals tenen l'obligació d'incidir en aquesta problemàtica, l'LGBTIfòbia, per tal de treballar en pro del respecte de totes les persones, independentment de la seva identitat de gènere i d'orientació sexual.

L'eina fonamental per implementar aquestes polítiques són els Plans locals LGBTI. Un pla és un instrument que permet sistematitzar com es vol intervenir per transformar la realitat del municipi. El pla ha d'estar guiat per uns objectius concrets, que es pretenen assolir a partir d'accions avaluable, al llarg d'un període determinat. Així, un Pla LGBTI permetrà pensar més enllà d'allò immediat i comprometre's a intervenir de forma sostinguda en la lluita pels drets de les persones LGBTI. Aquesta lògica implica la necessitat de posar en pràctica la transversalitat, que promourà la incorporació de la diversitat afectiva-sexual i de gènere en totes les àrees de la política municipal on sigui rellevant.

Cal tenir present que, més enllà de les propostes o mesures que es reflecteixen en aquesta Guia, cada municipi ha d'adaptar-ho a la seva realitat, tenint en compte les necessitats concretes i les demandes, els i les agents que mostren complicitat, les resistències que es troben, les experiències d'accions prèvies, les competències del municipi, etc.

Per dissenyar un Pla LGBTI, convé partir d'un diagnòstic concret, que s'ha d'elaborar per poder conèixer l'especificitat del territori. Es recomana poder treballar amb les diferents àrees de l'ajuntament, engegar processos participatius, etc. per aconseguir establir objectius, recollir accions i prioritzar-les amb el màxim consens que es pugui. Quan es redacti el pla, se'n detallaran els objectius, les accions a realitzar, els indicadors que les avaluaran, les àrees responsables dels projectes, com s'avaluarà i quin seguiment s'haurà de dur a terme (vegeu apartat 3 de la Guia).

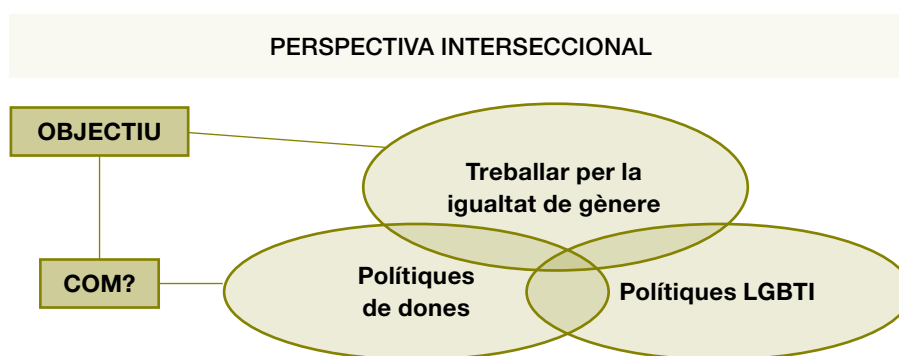
1.1. Com implementar les polítiques LGBTI al món local?

Les polítiques LGBTI comparteixen l'arrel amb les polítiques d'igualtat home-dona, ja que totes dues sorgeixen de la necessitat de pal·liar les discriminacions que suscita el

patriarcat, segons el qual, l'home mascle heterosexual és el centre de totes les coses, i tot allò que no encaixa en aquesta lògica masculina sexual binària conté el risc potencial de patir desigualtat. Les dones són col·locades en una categoria social inferior respecte als homes, segons les teories masclistes sustentades pel patriarcat, i totes aquelles persones que mostren una identitat afectiva-sexual i/o una orientació sexual diferent de l'heterosexual són també discriminades segons el sistema de valors heterosexistes.

No obstant això, a l'hora d'abordar totes dues polítiques, cal respectar certes diferències, entre d'altres, la comunitat LGBTI i el fet social que l'envolta necessiten estudiar-se i tractar-se des d'una perspectiva que inclogui el sexe i el gènere, com en el cas de les teories per treballar les problemàtiques home-dona, però, a més, incloure-hi i subratllar-hi la incorporació de la variable «sexualitat». Per tant, les polítiques LGBTI és recomanable que siguin específiques dins l'organigrama de l'Ajuntament perquè puguin incorporar la seva pròpia idiosincràsia i naturalesa. Per exemple, s'aconsella treballar específicament la problemàtica de la violència masclista per una banda, i, per l'altra, el fenomen de l'LGBTIfòbia.

Com a model d'intervenció proposem el següent, en el qual es visualitzaran les especificitats de les polítiques públiques LGBTI vers les de les polítiques de dones, per aconseguir multiplicar els esforços en la lluita per les desigualtats que provoca el sistema patriarcal, i anar desintegrant totes les arrels en què sustenta el seu sistema de creences i d'estereotips sexistes i heteronormatius. Es podria concloure que són polítiques separades que es creuen i s'interrelacionen en punts rellevants, però que per ser efectives s'haurien de treballar per separat:



És necessari a l'hora d'implementar les polítiques LGBTI a l'Ajuntament, comptar amb una persona referent formada en la temàtica, i crear una comissió de treball amb diferents persones tècniques de l'Ajuntament per treballar les polítiques de forma transversal i ampliar l'abast d'acció.

És important destacar que el model d'intervenció que proposem s'emmarca dins la perspectiva interseccional. *Interseccionalitat* és un concepte construït des del feminisme per l'activista i teòrica feminista negra Patricia Hill Collins, entre altres persones. La interseccionalitat representa un canvi de paradigma per entendre l'opressió i, especialment, per saber com interaccionen unes opressions amb les altres. Es parteix del fet que

els diferents eixos d'opressió s'entrellacen en una matriu en el marc de la qual es constitueixen els individus en posicions de poder diferents i canviants. La idea de la matriu té l'interès de posar l'èmfasi en la interacció i la interdependència entre eixos d'opressió, de presentar una visió complexa en què les persones es troben en diverses situacions de ser opressores i oprimides a la vegada, i d'adoptar una perspectiva no jeràrquica, que refusa establir la primacia d'una sola variable (com ara la classe social o el gènere en el cas del marxisme o del feminisme ortodoxos, respectivament) (COLLINS, 1991).

2. Com s'explica la realitat de les persones LGBTI?

2.1. Marc conceptual

El concepte de diversitat afectiva-sexual i de gènere s'emmarca en una perspectiva de gènere i feminista, que vol anar més enllà de les persones LGBTI i oferir una mirada més global del gènere i de la sexualitat, que no només comprèn aquesta població sinó el conjunt de la ciutadania, que es veurà afavorit per l'establiment de marcs més respectuosos i oberts per a totes les persones, en la seva diversitat.

Aquest enfocament parteix de distingir quatre dimensions del gènere: el sexe, la identitat i l'expressió de gènere i l'orientació afectiva-sexual.

El sexe és la categoria que defineix les característiques sexuals primàries i secundàries del nostre cos (cromosomes, gònades, càrrega hormonal, genitals...). La biologia ha classificat tradicionalment els cossos entre les categories de mascle i femella, però no tots els cossos poden encasellar-se en aquestes dues categories. Les persones que neixen en cossos que no encaixen en aquesta lògica binària es denominen persones intersexuals o amb diferències en el desenvolupament sexual (DDS).

La identitat de gènere és el gènere amb el qual una persona s'identifica. Es generalitza en la idea que les femelles s'han d'identificar com a dones i els mascles, com a homes. Tot i això, les persones trans mostren que el gènere atribuït en néixer en funció del sexe no té perquè correspondre's amb la identitat sentida. A més, les formes d'identificació no es limiten només al binomi dona/home, ja que hi ha persones que no se senten ni dones ni homes.

L'expressió de gènere es refereix als comportaments, rols, roba, aficions i gestualitat d'una persona. En la nostra societat hi ha una clara divisió entre els comportaments associats a la masculinitat i aquells associats a la feminitat. No s'ha de confondre expressió de gènere amb identitat de gènere. Aquesta última fa referència al gènere amb el qual una persona se sent identificada, i no sempre ha de coincidir amb l'expressió de gènere. És a dir, que un home pot ser femení i això no té perquè implicar que se senti identificat com a dona. Aquests comportaments no serien problemàtics si no es donessin en un entorn social que s'organitza de forma binària i dicotòmica, en què s'atribueixen uns

comportaments determinats a homes i dones i es castiguen aquelles persones que s'allunyaen d'aquestes normatives.

L'orientació afectiva-sexual té a veure amb l'objecte de desig (heterosexual, bisexual o homosexual). És a dir, que no té a veure amb com et sents, sinó amb qui t'agrada en un sentit afectiu o qui t'atreu sexualment.

El nostre sistema social estableix una determinada ordenació d'aquestes quatre dimensions. Bàsicament, s'estableix que les persones nascudes amb un sexe «mascle», han de tenir una identitat de gènere «home», una expressió de gènere «masculina» i una orientació sexual «heterosexual». En contraposició, les persones nascudes amb un sexe «femella», han de tenir una identitat de gènere «dona», una expressió de gènere «femenina» i una orientació sexual «heterosexual». Així, veiem que l'heterosexualitat, com a norma, té un paper clau en el manteniment del sexisme, perquè permet construir com a complementaris el principi de la feminitat i el de la masculinitat.

La perspectiva de la diversitat afectiva-sexual i de gènere planteja que aquest ordre no és natural, sinó que és una construcció social i cultural. El problema més visible d'aquest sistema és que hi ha moltes persones que no s'identifiquen amb aquests mandats, o directament que els contradueixen amb la seva experiència quotidiana, exposant-se a diferents formes de discriminacions i violències. Això afecta principalment les persones LGBTI però també moltes persones *cisgènere* (vegeu la definició al «Glossari de termes» del final del document) heterosexuals que se senten incòmodes en aquest model. Per això, quan es parla de diversitat afectiva-sexual i de gènere es fa referència a un dret de la ciutadania en general i no exclusivament de les persones LGBTI. I és que totes les persones viuen sota aquesta norma social que les escindeix i els impedeix acceptar la complexitat de la seva identitat i del seu desig.

L'acrònim LGBTI (les sigles del qual es poden trobar ordenades de formes diferent, i és per aquest motiu que a cada municipi el programa de polítiques LGBTI pot ser anomenat de diferents maneres, per exemple LGBTIQ, LGTB+, LGBT, LGTBQ,¹ LGTB, etc.) és fruit de les transformacions en el moviment per l'alliberament sexual i de gènere. És una categoria en permanent reconstrucció, i prova d'això és que la lletra «i» d'*intersexual* hi ha estat afegida molt recentment. De fet, si mirem arreu del món, l'acrònim no té les mateixes lletres a totes les ciutats.

No s'ha de oblidar que la població LGBTI és molt heterogènia i presenta realitats amb necessitats específiques molt diverses. A més, per aproximar-nos a la complexitat del grup cal adoptar una perspectiva interseccional. Aquesta perspectiva parteix d'entendre que els diferents eixos d'opressió s'entrellacen en una matriu en el marc de la qual es constitueixen individus en diferents i canviants posicions de poder (COLLINS, 1991). Des d'aquesta òptica, se sosté que no es pot ser lesbiana, trans o gai en el buit: les persones trans, gais, heterosexuals o lesbianes són d'una determinada classe social, edat, procedència i un llarg etcètera de dimensions estructurals que configuren les seves trajectò-

1. La «Q» correspon a la inicial de *Queer*, que trobareu definida al «Glossari de termes» del final del document.

ries vitals, les seves discriminacions i els seus privilegis (COLL-PLANAS, 2013). En dissenyar polítiques, cal tenir present aquesta complexitat i com s'hi creuen els diferents eixos d'opressió.

En els darrers anys, l'estratègia de l'acrònim ha estat àmpliament qüestionada per diverses raons. En primer lloc, perquè ha tendit a homogeneïtzar les necessitats fent que el relat del fet LGBTI estigués molt centrat en l'experiència dels homes gais i invisibilitzés les experiències de les dones lesbianes, les persones trans i les persones bisexuals. Així, la representació del grup social no ha estat exempta de tendències sexistes que han desplaçat les dones lesbianes i trans a un segon terme tant en les prioritats de les reivindicacions com en la visibilitat social del moviment. Aquestes desigualtats internes han de ser tensions que cal saber interpretar per no quedar-se amb una panoràmica esbiaixada d'aquest grup social.

En segon lloc, el debat que està ara sobre la taula en relació amb l'acrònim és la inclusió de la intersexualitat a les sigles LGBT en un context on el moviment intersexual és gairebé inexistent, està desvinculat del moviment LGBT i no n'ha demanat la seva inclusió.

2.2. Polítiques LGBTI al món local: de les reivindicacions a l'agenda política

Per entendre l'actual desenvolupament de les polítiques LGBTI en el nostre context, cal tenir en compte tres aspectes: la força del moviment LGBTI, la trajectòria en polítiques per la diversitat afectiva-sexual i de gènere a Catalunya i, la trajectòria de les polítiques LGBTI al món local.

El nivell de desenvolupament de les polítiques LGBTI no es pot entendre si no tenim en compte l'impuls de l'activisme. Cal tenir en compte que el moviment gai i lèsbic català va ser pioner a l'Estat (Generalitat de Catalunya, 2010). La primera actuació política organitzada en contra de l'homofòbia va ser el 1970, quan s'estava discutint a les Corts espanyoles l'avantprojecte de la Llei de perillositat i rehabilitació social (LPRS). Davant d'aquest fet, Armand de Fluvià i Francesc Francino (futurs creadors del Moviment Espanyol d'Alliberament Homosexual) van iniciar una campanya per evitar la criminalització de les pràctiques homosexuals (FLUVIÀ, 2003). El 1975, el naixement del Front d'Alliberament Gai de Catalunya iniciarà una nova etapa d'un activisme amb una alta incidència pública i que el 1977 convocarà la primera manifestació, il·legal, per l'alliberament lesbià i gai (RODRÍGUEZ I PUJOL, 2008). A partir d'aquest període s'anirà ampliant el nombre d'associacions i de col·lectius amb discursos, estratègies i plantejaments diversos que permetran construir un moviment sòlid i plural (PETIT, 2003; COLL-PLANAS, 2008).

En relació amb les polítiques públiques, la primera que es desenvolupa a Catalunya en aquest àmbit és la creació, l'any 2004, del Consell Municipal de Gais, Lesbianes i

homes i dones Transsexuals per part de l'Ajuntament de Barcelona (el primer pla municipal del consistori entrarà en vigor el 2010). L'any 2005, el govern de la Generalitat aprova la creació del Programa per al Col·lectiu Gai, Lesbià i Transsexual; el 2007, es crea el Consell Nacional LGBT, i el 2008, entra en vigor el Pla interdepartamental contra la discriminació de les persones homosexuals i transsexuals. Aquest darrer pla es pot considerar l'avantsala de la Llei 11/2014, ja que aquesta mesura consolida i reforça moltes de les accions dutes a terme en aquell marc.

Quant a la línia històrica de les polítiques LGBTI al món local, s'ha de dir que ja fa dècades que alguns ajuntaments pioners despleguen polítiques per a la diversitat afectiva-sexual i de gènere. Tot i que no són molt nombrosos, sí s'han de reconèixer perquè demostren els antecedents locals en aquestes polítiques. No obstant això, a dia d'avui són pocs els ens locals que compten amb un programa específic LGBTI, i normalment si es fan accions LGBTI es desenvolupen des del Programa d'Igualtat de Dones, o en algun cas, des del Programa de Joventut dels ajuntaments. Tot i així, sí que hi ha una experiència demostrable en els municipis de la província de Barcelona en la realització de tallers amb infants i joves, per sensibilitzar en l'educació afectiva-sexual diversa i envers l'LGBTIfòbia, també en la commemoració de diades internacionals, com el 17 de maig -Dia Internacional contra la Homofòbia-, o el 28 de juny -Dia Internacional de l'Orgull LGTB-, i per acabar, i molt important, en l'assessorament, l'atenció, les consultes jurídiques i l'atenció psicològica a persones LGBTI dels municipis.

2.3. Marc legal

L'octubre de 2014, l'aprovació al Parlament de Catalunya de la *Llei per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la lesbofòbia, la bifòbia i la transfòbia* donà un nou impuls obligant les administracions públiques catalanes a implementar mesures efectives contra la discriminació de les persones LGBTI. L'article 3.2. obliga la Generalitat i els ens locals del territori a promoure les condicions per fer-la plenament efectiva en els àmbits competencials respectius. I l'article 6 obliga a assegurar la cooperació interadministrativa, com a principi orientador. L'Àrea per a la Igualtat de Tracte i no Discriminació de Persones Lesbianes, Gais, Bisexuals, Transgènere i Intersexuals de la Generalitat de Catalunya té com a funcions impulsar el desplegament i avaluar la implementació i el compliment de la llei.

Aquesta és una llei pionera pel seu caràcter integral, ja que abraça molts àmbits, i pel fet de contemplar sancions en els casos de discriminacions.

La llei exposa la creació d'un servei d'atenció integral (SAI), un òrgan consultiu permanent i un òrgan rector i coordinador de les polítiques LGBTI. Així mateix, estableix diverses mesures per aplicar des de les escoles, les universitats, la cultura, el lleure i l'esport, els mitjans de comunicació, la salut, l'acció social, l'ordre públic i de privació de llibertat, la participació i la solidaritat i el mercat de treball. D'altra

banda, la Llei desplega mecanismes per garantir el dret a la igualtat de les persones LGBTI, com, per exemple, un sistema d'infraccions i de sancions,² que es poden trobar al capítol IV de la llei.

La llei (article 34) estableix que les infraccions poden ser lleus, greus o molt greus, sempre que no siguin constitutives de falta o delictes. A tall d'exemple, una infracció lleu és emetre intencionadament expressions vexatòries que incitin a la violència, i tinguin connotacions homofòbiques, bifòbiques, lesbofòbiques o transfòbiques en els mitjans de comunicació, en discursos o en intervencions públiques. Una infracció greu és, per exemple, impedir a una persona, d'una manera intencionada, la realització d'un tràmit o l'accés a un servei públic per causa de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'aquesta persona. I, un infracció molt greu mencionada a la llei és, per exemple, convocar espectacles públics o activitats recreatives que tinguin com a objecte la incitació a l'odi, a la violència o la discriminació de les persones LGBTI. A l'article 35 s'estableix un règim de sancions per als diferents tipus d'infraccions mencionades.

L'Estatut d'autonomia, ja va establir un concepte expressament ampli de família esmentant, entre d'altres, les famílies constituïdes per persones LGBTI, al seu article 40.2. A més, en el seu article 40.8. s'estableix que «els poders públics han de promoure la igualtat de totes les persones amb independència de l'origen, la nacionalitat, el sexe, la raça, la religió, la condició social o l'orientació sexual, i també han de promoure l'eradicació del racisme, de l'antisemitisme, de la xenofòbia, de l'homofòbia i de qualsevol altra expressió que atempti contra la igualtat i la dignitat de les persones». A més, la Llei 3/2005, del 8 d'abril, de modificació de la Llei 9/1998, del Codi de Família, de la Llei 10/1998, d'unions estables de parella, i de la Llei 40/1991, del Codi de Successions per causa de mort en el Dret Civil de Catalunya, en matèria d'adopció i tutela estableix el dret a l'adopció per part de persones homosexuals.

En relació amb l'àmbit de l'Estat, es destaquen les principals iniciatives legislatives que afecten les persones LGBTI: la Llei 13/2005, d'1 de juliol, que va permetre el matrimoni entre persones del mateix sexe; la Llei 14/2006, de 26 de maig, que va regular els drets de les dones lesbianes en matèria de reproducció humana assistida; la Llei 3/2007, de 15 de març, reguladora de la rectificació registral de la menció relativa al sexe per a persones transsexuals; la Llei 62/2003, de 30 de desembre, que regula la igualtat de tracte i la no-discriminació laboral per raó d'orientació sexual; i la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, que entre altres aspectes incorpora al Codi Penal l'agreujant de responsabilitat criminal en delictes motivats per l'orientació sexual de la víctima (article 22).

2. L'article 31 de la Llei 11/2014, LGBTI estableix que «1. Són infraccions administratives en l'àmbit dels drets de les persones LGBTI les accions o omissions tipificades per aquesta llei i compreses dins l'àmbit material de competència de la Generalitat o dels ens locals de Catalunya, sempre que no constitueixin falta o delictes». I l'article 38 de la mateixa llei estableix que «La competència per a incoar els expedients administratius del règim sancionador d'aquesta llei i la imposició de les sancions correspon a la persona titular de la secretaria general del departament competent en matèria de no discriminació de les persones LGBTI».

Finalment, en l'àmbit europeu, s'han d'esmentar les resolucions del Parlament Europeu del 8 de febrer de 1994, del 18 de gener de 2006 i del 24 de maig de 2012, relatives a la igualtat de drets de lesbianes i gais i a la lluita contra la discriminació i l'homofòbia; la Directiva 2000/78/CE, del Consell, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte al lloc de treball i en l'ocupació; i la Carta de drets fonamentals de la Unió Europea, que consagra la prohibició de discriminació per orientació sexual com a dret primari de la Unió.

3. Quines fases es proposen per a l'elaboració del Pla LGBTI?

3.1. L'impuls del Pla

Per tal de promoure el Pla, és necessari tenir un referent LGBTI a l'ens local que impulsi, juntament amb el suport polític, la creació d'un equip motor -o comissió intermunicipal-, amb representants de diferents àrees de l'ens local per aconseguir treballar de forma transversal. L'equip motor preferiblement hauria de tenir formació en matèria LGBTI ja que serà qui promourà la incorporació de la perspectiva de la diversitat afectiva-sexual i de gènere en el conjunt de l'ajuntament, i serà l'encarregat de fer el seguiment de la implementació del Pla local LGBTI, alhora coordinant-se amb l'equip de govern. L'equip motor podria incorporar també agents clau municipals del teixit associatiu del municipi (encara que no treballin específicament el tema LGBTI), agents socials o cívics, i/o persones expertes en la matèria, per tal que el procés sigui enriquidor.

La comunicació de l'inici del procés, tant a la pròpia administració com a les entitats i a la ciutadania en general, és molt important a l'inici del procés, en la seva evolució i en finalitzar-ho. Cal tenir en compte que informar sobre el procés és una oportunitat per convidar a la reflexió col·lectiva i sensibilitzar el propi personal municipal i el conjunt de la població.

Per tal de donar visibilitat al procés, es pot crear una campanya (amb un nom identificatiu i un lema), un blog o reservar una secció del web municipal per agrupar-hi les informacions rellevants sobre l'elaboració del Pla LGBTI del municipi.

El programa LGBTI (estructura tècnica i política) monitoritzarà totes les seves fases d'elaboració del Pla, que es poden resumir de la manera següent:

<i>Constitució de l'equip motor</i>	<i>Elaboració del diagnòstic</i>	<i>Priorització</i>	<i>Disseny del pla d'acció</i>	<i>Aprovació del Pla</i>	<i>Implementació del Pla</i>	<i>Seguiment i avaluació</i>
-------------------------------------	----------------------------------	---------------------	--------------------------------	--------------------------	------------------------------	------------------------------

És fonamental que el programa LGBTI treballi en xarxa amb institucions d'altres nivells (Consell Comarcal, Diputació de Barcelona, Generalitat de Catalunya, etc.) o del mateix nivell (ajuntaments que hagin realitzat processos similars i puguin assessorar, o que estiguin en el mateix moment i es puguin compartir dubtes, decisions i recursos) per tal de nodrir-se de les experiències prèvies i dels recursos existents.

3.2. Investiguem: Què volem saber?

El Pla local LGBTI és una eina de treball que té com a objectiu guiar la intervenció en un determinat context. Tot i que hi pugui haver similituds, la situació de les persones LGBTI és diferent si estem a prop d'una ciutat gran, si estem en una zona rural o industrial, o si es tracta d'una zona turística, etc.

Per tant, en primer lloc ens hem de preguntar què volem investigar. En aquest sentit, alguns dels objectius que es poden plantejar són:

- Conèixer les realitats de les persones LGBTI del municipi: discriminacions que pateixen, espais de trobada, situacions en àmbits concrets (si volem prioritzar aspectes concrets com l'educació, el treball, l'oci...).
- Descobrir si hi ha LGBTIfòbia al municipi o sensibilització i empatia vers les persones LGBT.
- Identificar els i les agents més rellevants, que estiguin intervenint actualment o que puguin fer-ho en un futur.
- Conèixer el nivell d'implementació de la diversitat afectiva-sexual i de gènere en les diferents àrees de l'ajuntament i el grau de coneixement que tenen sobre aquest el personal tècnic i polític.
- Esbrinar els projectes o les accions amb perspectiva LGBTI que s'hagin dut a terme al municipi.
- Esbrinar possibles estratègies d'actuació que ja s'hagin dut a terme o que es puguin incorporar en el futur Pla.

Un cop estiguin establerts els objectius, cal recopilar la informació tenint sempre present que la finalitat és detectar necessitats, establint punts forts i punts febles, i plantejar les futures línies d'acció del Pla.

En aquest sentit, és important ser conscient del temps que s'hi pot dedicar per tal de planificar el diagnòstic d'una forma realista i adequada a les necessitats de l'ajuntament. Les indicacions que es plantegen en aquesta Guia, doncs, s'han d'adaptar al procés que té sentit al municipi: no cal utilitzar totes les eines de recerca, ni tampoc explorar tots els àmbits d'actuació. Un diagnòstic no té sentit en si mateix: la seva funció és ser útil per al disseny del Pla d'accions.

On anem a buscar la informació?

És important recollir informació de dos tipus de fonts: les secundàries (que ens permet obtenir dades de processos previs) i les primàries (que recollim expressament en funció dels nostres objectius).

Fonts secundàries

Les fonts secundàries són dades recopilades originàriament per altres persones i amb aquestes podrem:

- Fer-nos una primera idea del que passa al nostre entorn.
- Trencar tòpics, confirmar intuïcions i prendre en consideració dimensions de la problemàtica que no havíem tingut en compte.
- Per exemple, si volem intervenir en l'àmbit educatiu, podem consultar els diferents estudis que hi ha sobre el tema en entorns propers. No ens informarà sobre la realitat del nostre propi entorn, però ens donarà claus suficients per guiar-nos, ja que les lògiques LGBTIfòbiques a les escoles i instituts solen ser similars.

Les fonts secundàries poden ser informes de diagnòstics que hagin elaborat altres municipis o comarques, projectes de recerca, articles acadèmics i/o treballs acadèmics (treballs de recerca de batxillerat, treballs de final de grau, etc.). O la part de recerca documental que es pot fer al propi ajuntament per tal d'analitzar les polítiques públiques que s'estan duent a terme i identificar referents, buits i oportunitats (memòries de departaments, comunicació corporativa, ordenances, reglaments, documents institucionals, etc.).

Llista de possibles fonts secundàries

Temàtica	Referències
Introducció al tema i realitats dels diferents grups dins de l'acrònim LGBTI	<ul style="list-style-type: none"> • CABRAL, Mauro. <i>Interdicciones. Escrituras de la intersexualidad en castellano</i>. Córdoba: Anarrés, 2009. • COLL-PLANAS, Gerard; VIDAL, Maria. <i>Dibuixant el gènere</i>. València: Edicions 96, 2013. • GREGORI, Núria. <i>Diagnóstico de las diferentes realidades, posicionamientos y demandas de la población intersexual/con DDS (diferencias del desarrollo sexual) en la ciudad de Barcelona</i>. Barcelona: Ajuntament de Barcelona, 2016. • GUASCH, Oscar. <i>Sexualidades: diversidad y control Social</i>. Barcelona: Edicions Bellaterra, 2003. • MISSÉ, Miquel. <i>Transsexualitats: altres mirades possibles</i>. Barcelona: UOC, 2012. • PLATERO, Raquel (Lucas) (coord.). <i>Lesbianas: discursos y representaciones</i>. Barcelona: Melusina, 2008. • VIÑUALES, Olga. <i>Lesbofobia</i>. Barcelona: Edicions Bellaterra, 2002.

<p>Situació de l'LGBTIfòbia</p>	<ul style="list-style-type: none"> • COGAM. <i>Estudio 2013 sobre discriminación por orientación sexual y/o identidad de género en España</i>. Madrid: FELGTB, 2013. <http://www.felgtb.org/rs/2447/d112d6ad-54ec-438b-9358-4483f9e98868/bd2/filename/estudio-2013-sobre-discriminacion-por-orientacion-sexual-y-o-identidad-de-genero-en-espana.pdf> • FRA. <i>Homophobia and Discrimination on Grounds of Sexual Orientation in the EU Member States: The Social Situation</i>. Viena: European Union Agency for Fundamental Rights, 2009. <http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/397-FRA_hdgso_report_part2_en.pdf> • OBSERVATORI CONTRA L'HOMOFÒBIA – OCH. <i>Estat de l'homofòbia a Catalunya 2014</i>. OCH, 2015. <http://observatori-contra-homofobia.blogspot.com.es/p/inici.html> • OBSERVATORI CONTRA L'HOMOFÒBIA – OCH. <i>Estudi sobre l'impacte del bullying per LGBTIfòbia a l'Institut de Bellvitge</i>. L'Hospitalet de Llobregat: Ajuntament de l'Hospitalet, 2016. <http://www.lh-on.cat/documents/Estudi0LGBTIfobialInstitutBellvitge.pdf> • PUJOL, Joan. <i>Aproximació a la situació de l'homofòbia, la lesbofòbia i la transfòbia a Catalunya</i>. Barcelona: Generalitat de Catalunya, Departament d'Acció Social i Ciutadania, Secretaria de Polítiques Familiars i Drets de Ciutadania, 2010. <http://xarxanet.org/sites/default/files/aproximaciohomofobia.pdf>
<p>Situació legal i polítiques d'igualtat LGBTI</p>	<ul style="list-style-type: none"> • BORGE BRAVO, Rosa. <i>Lesbianes i gais en societat i en política: estat de la qüestió, anàlisi crítica i recull bibliogràfic</i>. Barcelona: Departament d'Acció Social i Ciutadania, 2008. <http://xarxanet.org/sites/default/files/social.pdf> • COLL-PLANAS, Gerard (ed.). <i>Contra l'homofòbia: polítiques locals d'igualtat per raó d'orientació sexual i d'identitat de gènere: llibre blanc europeu</i>. Barcelona: Ajuntament de Barcelona, Direcció de Drets Civils, 2011. <http://ahead-bcn.org/> • COLL-PLANAS, Gerard; Cruells, Marta. «La puesta en práctica de la interseccionalidad política: el caso de las políticas LGTB en Cataluña». <i>Revista Española de Ciencia Política</i>, núm.:31 (2013), p. 153-172. • FRA. <i>Protection against discrimination on grounds of sexual orientation, gender identity and sex characteristics in the EU: Comparative legal analysis</i>. Viena: European Union Fundamental Rights Agency, 2015. <http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/protection_against_discrimination_legal_update_2015.pdf> • JAURENA, Francesc. <i>L'orientació sexual i la identitat del gènere davant el dret: estat de la qüestió, anàlisi jurídica i recull bibliogràfic</i>. Barcelona: Departament d'Acció Social i Ciutadania, 2010. <http://xarxanet.org/sites/default/files/juridic.pdf> • PLATERO, Raquel (Lucas) (2009). «Transexualidad y agenda política: una historia de (dis) continuidades y patologización». <i>Política y sociedad</i>, Vol. 46, núm.: 1 i 2 (2009), p. 107-128.
<p>Per àmbits de política pública</p>	<p>Vegeu la secció de «Recursos» que hi ha al final de cada àmbit de política pública de l'«Apartat 3.3.» per trobar bibliografia específica per temes.</p>

Fonts primàries

Les fonts primàries ens proporcionen dades de primera mà, obtingudes a partir de tècniques de recerca dissenyades expressament en funció del que es vol investigar. Són les tècniques que permeten recollir de forma sistemàtica les experiències, opinions i propostes del nostre entorn. Amb aquestes fonts es pot:

1. Conèixer les vivències, problemàtiques i propostes en relació amb la diversitat afectiva-sexual i de gènere

- Objectiu: conèixer experiències, identificar necessitats i recollir propostes en els diferents àmbits de la vida social. Els àmbits es poden correspondre als àmbits de política pública que inclourem al Pla.
- Població: població en general (no només les persones LGBTI). Totes les persones tenen experiències pròpies que compartir (en primera persona, des del seu vessant laboral, d'amistat, de família, etc.) i que són valuoses per configurar un retrat ampli de la realitat al nostre entorn i per recollir propostes que es puguin incloure en el Pla d'accions.
- Tècniques: entrevista i/o qüestionari (vegeu exemples a continuació).

2. Aproximar-se a les experiències i opinions del personal municipal

- Objectiu: conèixer les experiències i la posició del personal municipal sobre el tema. És fonamental perquè, en primer lloc, ens permet recollir accions prèvies que s'han dut a terme, demandes que s'han rebut però no se sap com articular, possibles accions que s'han quedat en un calaix per falta de recursos, etc. En segon lloc, ens permet saber la predisposició de les persones que hauran d'impli-car-se en el disseny i la implementació del Pla. Saber quines són les predisposicions, les resistències i les inquietuds del personal municipal ens donarà pistes de com comunicar d'una forma més efectiva la necessitat del Pla i dissenyar estratègies per aconseguir les complicitats que ens calen perquè el procés tingui impacte més enllà de l'àrea que l'impulsa.
- Població: personal municipal.
- Tècniques: entrevista i/o qüestionari (vegeu exemples a continuació).

3. Aprofundir en la situació i els reptes en àmbits específics

- Objectiu: elaborar un estudi d'un àmbit concret (educació, prevenció de l'LGBTIfòbia, joventut, etc.) en substitució d'una diagnosi genèrica. També pot combinar-se una diagnosi genèrica amb una atenció més específica en l'àmbit que es considera prioritari.
- Població: persones usuàries, personal municipal, representants d'associacions, persones expertes en la temàtica...
- Tècniques: entrevista i/o qüestionari (es poden adaptar els exemples d'entrevista i de qüestionari a l'àmbit específic que es vol treballar).

Algunes fonts de recerca són:

- **Qüestionari**

Aquesta tècnica ens permet recollir molta informació de moltes persones d'una manera molt efectiva. A més, ens permet incloure-hi tant preguntes quantitatives (que requiriran un tractament estadístic) com obertes. Un inconvenient que presenta és que la informació no pot ser molt profunda i no ofereix la possibilitat d'ampliar la informació, en cas que es necessitessin més detalls d'algun aspecte.

És recomanable elaborar un qüestionari electrònic, que el podem difondre a través d'un senzill enllaç a través de xarxes socials, correus electrònics, bàners o cartells. Avui en dia hi ha diverses aplicacions web gratuïtes que ofereixen la possibilitat de dissenyar qüestionaris. També es pot optar per imprimir còpies en paper del qüestionari i difondre-les a determinats entorns (instituts, casals d'avis, etc.).

- **Entrevista**

Les entrevistes ens aporten informació més profunda sobre les problemàtiques que volem conèixer. En preparar la fase d'entrevistes hem de partir de definir una mostra, és a dir, el nombre de persones que entrevistarem i definir els perfils en funció dels nostres objectius i de la realitat del nostre entorn (per exemple, família homoparental, dona lesbiana vinguda d'un altre país, noi gai adolescent, representant d'associació d'educació en el lleure...). Hi ha perfils a què podem accedir directament i d'altres que haurem de donar veus per contactar-hi. A l'informe del diagnòstic, en cap cas posarem el nom real de les persones ni cap element que les pugui identificar per tal de preservar-ne l'anonimat.

Un cop ja tenim la mostra, hem d'elaborar els guions. Es pot elaborar un guió de base que després hem d'adaptar a cada entrevista en funció del perfil de la persona. Per elaborar el guió, hem de tenir molt presents els objectius que volem aconseguir (conèixer determinades situacions, identificar propostes...) i plantejar preguntes clares per afavorir que la persona se senti còmoda i pugui compartir les seves experiències i punts de vista. En aquest sentit, és preferible deixar per al final de l'entrevista aquelles preguntes que siguin més íntimes i requereixin més confiança.

- **Entrevista grupal**

A part d'entrevistes individuals, també es poden dur a terme entrevistes grupals, en què es recomana un màxim de vuit persones per abordar un tema concret. Per exemple, si volem tractar el tema de la diversitat afectiva-sexual i de gènere en l'educació, podem convocar una persona que representin l'AMPA (o AFA), mestres de diferents nivells educatius, una persona experta en assetjament LGBTIfòbia, una família homoparental, la persona responsable d'educació de l'ajuntament, etc.

L'entrevista grupal té la riquesa que ens permet recollir debats i contraposició d'idees, però també suposa un repte perquè moderar-la esdevé més complex, ja que s'ha de vetllar perquè no es desviï del tema i perquè tothom pugui intervenir-hi.

Llista de possibles grups a qui sol·licitar informació

Àmbit	Fonts primàries
General	Persones del territori Representants d'entitats LGBTI, veïnals, juvenils, feministes, etc.
Organització municipal i comunicació	Personal de l'administració Persones usuàries de serveis
Visibilitat, participació i informació	Serveis d'Atenció a les Dones Persones LGBTI del territori
LGBTIfòbia	Serveis d'atenció a la víctima del territori Mossos d'Esquadra i policia local Entitats
Diversitat cultural i religiosa	Entitats que promouen la diversitat cultural i religiosa Persones LGBTI migrades i/o amb creences religioses diverses Referents de cada comunitat religiosa
Educació	Estudiants, professorat i personal d'administració i serveis de centres d'educació infantil, primària, secundària i universitària (en el cas de tenir alguna universitat al territori)
Mercat de treball	Oficines de treball Organitzacions sindicals Organitzacions empresarials Persones que treballen en el desenvolupament local Persones LGBTI amb experiències rellevants en l'àmbit laboral (que han viscut transició de gènere en el lloc de treball, que han patit LGBTIfòbia, etc.)
Cultura	Associacions culturals Persones que gestionen la cultural local Persones LGBTI amb papers rellevants al món cultural
Lleure i esport	Associacions d'educació en el lleure Associacions de famílies d'alumnes Clubs esportius Àrbitres i entrenadors/es Persones LGBTI que practiquen esport
Joventut	Persones joves Associacions i casals de joves
Salut	Centres de salut Serveis i entitats de promoció de la salut sexual

Acció social	Serveis i entitats d'atenció a la infància i adolescència Casals de joves Serveis i entitats d'atenció a la gent gran
--------------	---

Exemple de qüestionari sobre la situació de les persones LGBTI

Aquest qüestionari té com a objectiu conèixer les realitats de la població lesbiana, gai, bisexual, trans i intersexual (LGBTI, en endavant) per poder dissenyar un Pla local LGBTI que reculli les possibles accions a dur a terme. Es tracta d'un qüestionari adreçat al conjunt de la població, independentment de la seva orientació afectiva-sexual o identitat de gènere:

S'emmarca en el projecte (*nom del projecte*), impulsat per (*lideratge del projecte*).

En primer lloc, explicar que l'objectiu del qüestionari és conèixer les principals problemàtiques de lesbianes, gais, bisexuals, intersexuals i transsexuals a (*nom del territori*) –i que es podria contestar tant en català com en castellà.

En segon lloc, explicar que hi haurà preguntes per temes/àmbits, però que la resposta és lliure i la persona es pot esplaïar tant com vulgui. Aclarir que es poden deixar en blanc preguntes si no es volen respondre i que es poden il·lustrar les opinions amb experiències pròpies. També suggerir que es poden proposar accions per dur a terme al llarg del qüestionari o al final d'aquest.

Remarcar que el qüestionari és confidencial, i que en cap moment s'ha de posar el nom o informació personal que pugui identificar la persona.

1. En l'espai públic

Et trobes algun problema quan vas pel carrer, quan estàs en una plaça o en un parc, quan viatges en transports públics...? Has rebut insults o agressions per expressar la teva afectivitat o la teva identitat de gènere en públic?

2. En la feina

Has viscut alguna discriminació? Tens problemes per trobar feina? Pots comentar amb naturalitat aspectes de la teva sexualitat o identitat de gènere en l'entorn laboral?

3. En l'àmbit educatiu/formatiu

Quina és la teva experiència en l'àmbit educatiu? Com tracten el professorat i l'alumnat les persones LGBTI? Com es planteja el tema de la diversitat sexual i de gènere a les aules?

4. En les relacions interpersonals (família, amistats)

Quines creus que són les principals problemàtiques? Ha canviat alguna de les teves relacions pel fet de donar a conèixer la teva orientació afectiva-sexual o identitat de gènere?

5. En els llocs d'oci

Has tingut algun problema en activitats culturals, discoteques, bars, festes majors, carnestoltes, etc.? Quines experiències has tingut en l'àmbit esportiu? Creus que falta algun tipus d'espai de trobada?

6. En els centres sanitaris

Has tingut algun problema al teu centre d'atenció primària (CAP), a urgències, a una sala d'espera, a una farmàcia... a causa de la teva orientació afectiva-sexual o identitat de gènere?

7. En serveis o espais de l'administració pública

En alguna ocasió t'has sentit discriminat/da en centre cívics, oficines d'atenció a la ciutadania, serveis socials...? Has rebut un tracte adequat per part del personal de l'administració (personal d'atenció públic, policia local, treballadors/es socials...)?

8. Altres àmbits

Si creus que hi ha alguna problemàtica o proposta que no es pot incloure en els punts anteriors (espais de culte religiós, mitjans de comunicació, justícia, etc.), pots fer-ho a continuació.

9. Propostes

Com es podrien resoldre aquestes problemàtiques? Quines mesures s'haurien de prendre al teu municipi per tal de millorar la situació de lesbianes, gais, bisexuals i transsexuals?

Per tal de conèixer el perfil de les persones que heu contestat, hi ha un darrer bloc de preguntes:

Com et defineixes? (pots marcar més d'una opció)

- Lesbiana
- Gai
- Home bisexual
- Dona bisexual
- Home transsexual
- Dona transsexual
- Altres (omple a continuació)
- Home heterosexual
- Dona heterosexual
- Intersexual
- Altres _____

Quina edat tens?

- Menys de 18 anys
- De 18 a 25 anys
- De 26 a 35 anys
- De 36 a 45 anys
- Més de 45 anys

Quina relació tens amb *nom del territori*? Assenyala les que són correctes.

- Hi he nascut
- Hi visc
- Hi estudio
- Hi treballo
- Altres _____

Quina població té el municipi on vius?

- Més de 30.000 habitants
- Entre 5.000 i 30.000 habitants
- Menys de 5.000 habitants

Quin és el teu nivell d'estudis acabats?

- Primària incompleta
- Estudis obligatoris o fins als 16 anys (EGB, ESO, FP1, PGS...)
- Estudis secundaris postobligatoris a partir dels 16 anys (FP2, batxillerat, CFGM, BUP i COU)
- Estudis superiors (CFGS, diplomatura, llicenciatura, doctorat)

Si vols rebre més informació sobre el procés, pots seguir la informació a (*indicar blog o web on puguin rebre més informació*) o contactar-nos a (*indicar adreça electrònica i telèfon*). Moltes gràcies per la teva col·laboració!

Exemple de qüestionari a personal municipal

Aquest és un qüestionari adreçat a persones que treballen en les diferents àrees de l'administració a (*nom del territori*). El qüestionari s'emmarca en el projecte (*nom del projecte*), impulsat per (*qui impulsa el projecte*).

El projecte té com a objectiu conèixer les realitats de la població lesbiana, gai, bisexual, trans i intersexual (LGBTI, en endavant) per a poder dissenyar un Pla LGBTI que reculli les possibles accions a dur a terme.

Per poder-ho fer, l'opinió de les persones que treballeu a l'administració és fonamental, per això us adrecem un breu qüestionari anònim per conèixer el vostre parer i, basant-nos en aquest, dissenyar els propers passos.

1. En relació amb les persones LGBTI, des de la teva àrea de treball... (marca l'opció que més s'ajusti a la teva posició)

- Ja s'han dut a terme actuacions en relació amb les persones LGBTI o estan programades.
- Penso que es podrien dur a terme actuacions inclusives amb les persones LGBTI, però no ho hem fet mai.
- Seria interessant integrar la perspectiva LGBTI, però no sé com es podria fer.
- No em sembla prioritari o necessari integrar la perspectiva LGBTI en la meua àrea de treball.
- No crec que es pugui integrar la perspectiva LGBTI en la meua àrea.

Si a la pregunta anterior has marcat les opcions 1 o 2, ens pots indicar quines accions heu dut a terme, teniu previst dur-ne a terme o consideres que es podrien dur a terme?

2. Si consideres que hi ha accions que s'haurien de dur a terme des d'altres àrees o de forma transversal, indica'ns quines a continuació.

3. En relació amb la formació sobre diversitat afectiva-sexual i de gènere... (marca l'opció que més s'ajusti a la teva posició)

- Ja en tinc prou.
- Ja en tinc, però hi voldria aprofundir.
- No en tinc, però m'interessaria tenir-ne.
- No en tinc i penso que no és necessària per a les meves funcions.

4. A continuació, deixem un espai per si vols fer algun comentari o proposta en relació amb el tema del projecte.

5. Per tal de conèixer el perfil de les persones que heu contestat, hi ha un darrer bloc de qüestions:

Sexe

- Dona
- Home
- Altres _____

Edat

- Menys de 30 anys
- 30-39 anys
- 40-49 anys
- 50-59 anys
- Més de 59 anys

Grandària del municipi on treballes

- Més de 10.000 habitants
- Entre 5.000 i 10.000 habitants
- Entre 1.000 i 5.000 habitants
- Menys de 1.000 habitants

Àrea en què treballes (se'n pot seleccionar més d'una)

- Alcaldia
- Participació
- Igualtat
- Ensenyament
- Cultura
- Esports
- Joventut

- Benestar social
- Economia i hisenda
- Urbanisme
- Seguretat ciutadana
- Promoció econòmica
- Medi ambient
- Serveis personals
- Salut pública
- Consum
- Serveis territorials
- Habitatge
- Altres

Exemple de guió per a entrevista a persones LGBTI

Presentació

- Cal començar per fer una presentació clara dels objectius i de les fases del projecte i donar l'oportunitat que la persona pugui preguntar aspectes sobre el procés, o resoldre inquietuds.
- És important recordar-li que l'entrevista és confidencial, que no sortirà el seu nom ni cap element que la pugui identificar.
- S'ha de demanar permís per enregistrar l'entrevista, explicant que la gravació permet no haver de prendre notes i poder estar més pendent de la conversa. En aquest sentit, cal dir que el so només s'utilitzarà per transcriure-la i que després s'eliminarà el fitxer. S'ha d'oferir la possibilitat de parar la gravació en qualsevol moment (cal tenir en compte que hi poden haver moments que la informació fluirà més si no s'està enregistrent).
- Si la persona ho demana o es detecta que està incòmoda amb el fet de ser gravada, s'ofereix la possibilitat de no enregistrar-la i limitar-se a prendre notes dels elements importants que sorgeixin. Si aquest és el cas, just acabada l'entrevista és recomanable dedicar una estona a acabar de passar les notes a net quan encara es té fresca la informació.
- Un cop presentat el projecte, és convenient que la persona signi un document de consentiment (aquí hi podreu trobar un model: <http://cec.ufro.cl/index.php/modelos-tipo?id=9>).

General

- Com descriuries la situació de l'homosexualitat a (*nom del territori*)?
- I quina és la situació respecte de la transsexualitat?
- Quines diferències hi ha entre (*citar diferents pobles de la comarca, o diferents zones del municipi*)?
- Com creus que ha evolucionat la situació de l'homosexualitat, la bisexualitat i la transsexualitat en els darrers anys?
- I quina és la situació vers la bisexualitat?

Àmbits

- Ara abordarem la situació en àmbits concrets. Consideres que les persones lesbianes, gais i bisexuals tenen la possibilitat de mostrar la seva afectivitat en l'espai públic?
- Tu o alguna persona que coneguis ha tingut problemes pel carrer, per places o al transport públic pel fet de ser LGBTI?
- Saps si s'han produït insults o agressions per expressar l'afectivitat o la identitat de gènere en públic?
- A la feina has viscut alguna discriminació pel fet de ser lesbiana/gai/bisexual/trans/intersexual? Saps de casos diferents entre les persones LGBTI que coneixes i que treballen a (*nom del territori*)?
- Consideres que en l'entorn laboral es poden comentar amb naturalitat aspectes de la teva sexualitat o identitat de gènere?
- Quina és la teva experiència en l'àmbit educatiu en relació amb aquesta temàtica? És semblant a la de les persones LGBTI que coneixes i que han estudiat a (*nom del territori*)?
- Coneixes casos que s'hagin produït d'assetjament LGBTIfòbic?
- I, com es van gestionar per part de la comunitat educativa?
- Consideres que el professorat actua correctament davant dels casos d'insults o agressions?
- Com es planteja el tema de la diversitat afectiva-sexual i de gènere a les aules? Es fan tallers específics sobre el tema? S'inclou a les sessions sobre educació sexual? Es menciona quan és rellevant en altres assignatures?
- En les relacions interpersonals (família, amistats), quines creus que són les principals problemàtiques?
- Creus que les persones LGBTI poden tractar aquest tema obertament amb les seves famílies i amistats?
- Sobre els llocs d'oci, hi ha llocs de trobada específics o més respectuosos a (*nom del territori*)?
- Saps si hi ha persones LGBTI que necessiten buscar espais d'oci específics a Barcelona perquè aquí no els troben?
- Coneixes algun cas d'insults, agressions o discriminació que s'hagi produït en activitats culturals, discoteques, bars, festes populars...?
- Creus que falta algun tipus d'espai de trobada?
- Quines experiències has tingut en l'àmbit esportiu en relació amb la teva orientació afectiva-sexual/identitat de gènere?
- Consideres que l'esport és inclusiu respecte de les persones LGBTI a (*nom del municipi*)?
- Respecte de l'àmbit de la salut, quina és la teva experiència en el centre d'atenció primària (CAP) o en algun altre espai sanitari en relació amb la teva orientació afectiva-sexual/identitat de gènere?
- És una informació que es pot compartir tranquil·lament quan és necessari?
- Coneixes algun cas de discriminació o de tracte inadequat en centres sanitaris a causa de l'orientació afectiva-sexual o identitat de gènere?
- En relació amb els serveis o espais de l'administració pública, saps si hi ha hagut alguna discriminació en centre cívics, oficines d'atenció a la ciutadania, serveis socials...?

- Coneixes algú que, pel fet de ser LGBTI, no hagi rebut un tracte adequat per part de personal de l'administració, com personal d'atenció al públic, policia local, treballadors/es socials...?
- Vols afegir alguna reflexió o experiència respecte d'àmbits que no haguem mencionat abans i et semblin rellevants?
- En global, consideres que una persona LGBTI pot viure a gust a (nom del territori)?
- Coneixes persones LGBTI que hagin optat per marxar a viure a fora perquè no s'hi sentien a gust?

Propostes

- Com es podrien resoldre les problemàtiques que has apuntat al llarg de l'entrevista?
- Quines mesures s'haurien de prendre a (*nom del territori*) per tal de millorar la situació de lesbianes, gais, bisexuals, trans i intersexuals?

Exemple de guió per a entrevista a personal municipal

Presentació

- Cal començar per fer una presentació clara dels objectius i de les fases del projecte i donar l'oportunitat que la persona pugui preguntar aspectes sobre el procés, o resoldre inquietuds.
- És important recordar-li que l'entrevista és confidencial, que no sortirà el seu nom ni cap element que la pugui identificar.
- S'ha de demanar permís per enregistrar l'entrevista, explicant que la gravació permet no haver de prendre notes i poder estar més pendent de la conversa. En aquest sentit, cal dir que el so només s'utilitzarà per transcriure-la i que després s'eliminarà el fitxer. S'ha d'oferir la possibilitat de parar la gravació en qualsevol moment (cal tenir en compte que hi poden haver moments que la informació fluirà més si no s'està enregistrent).
- Si la persona ho demana o es detecta que està incòmoda amb el fet de ser gravada, s'ofereix la possibilitat de no enregistrar-la i limitar-se a prendre notes dels elements importants que sorgeixin. Si aquest és el cas, just acabada l'entrevista és recomanable dedicar una estona a acabar de passar les notes a net quan encara es té fresca la informació.
- Un cop presentat el projecte és convenient que la persona signi un document de consentiment (aquí hi podreu trobar un model: <http://cec.ufro.cl/index.php/modelos-tipo?id=9>).

General

- Com descriuries la situació de l'homosexualitat a (*nom del territori*)?
- I quina és la situació vers la bisexualitat?
- I quina és la situació respecte de la transsexualitat?
- Quines diferències hi ha entre (*citar diferents pobles de la comarca, o diferents zones del municipi*)?
- Quina és la situació de les persones LGBTI respecte de (*la seva àrea de treball: educació, inserció laboral, etc.*)?
- Com creus que ha evolucionat en els darrers anys?

Àrea laboral

- Entrant ja en la teva experiència laboral, pots explicar en què consisteix la teva feina?
- A la vostra àrea teniu formació sobre diversitat afectiva-sexual i de gènere?
- (Si respon afirmativament) Quina ha estat l'experiència amb aquesta formació? Creus que en necessiteu més?
- (Si respon negativament) T'interessaria rebre formació? Per què?
- Des de la teva àrea s'han dut a terme actuacions en relació amb les persones LGBTI o estan programades?
- (Si respon afirmativament) Quines accions s'hi han dut a terme? Com les valoreu? Quines altres accions es podrien dur a terme?
- (Si respon negativament) Creus que cal incorporar la perspectiva de la diversitat afectiva-sexual i de gènere a la teva àrea? Per què?

Altres àrees

- Quina és la situació respecte de la introducció de la diversitat afectiva-sexual i de gènere en altres àrees de l'ajuntament amb qui tens relació o en què has treballat anteriorment?

3.3. Prioritzem i planifiquem: dissenyem el pla d'acció

Un cop recollida la informació, arriba el moment de redactar el diagnòstic, on analitzem i contextualitzem les dades recollides a través de les fonts secundàries i primàries. L'informe de diagnòstic sobre la diversitat afectiva-sexual i d'orientació de gènere del nostre municipi serà una eina fonamental perquè ens permetrà fer el retorn a les persones que han participat en el seu procés (l'equip motor i/o altres persones que hagin participat en el procés), informar de les problemàtiques que s'han detectat a les persones responsables (tècniques i polítiques) perquè se'n facin càrrec, i donar a conèixer a la ciutadania quines són les conclusions de la situació en el nostre municipi. Per això, es recomana enviar l'informe a totes les persones que hi han participat, donant la possibilitat que es facin esmenes al document i, una vegada consensuat, fer-ne una presentació pública amb la col·laboració dels mitjans de comunicació per donar-li vistositat i reconeixement. A més, el document s'hauria de penjar al blog o al web del programa LGBTI.

Si no difonem l'informe serà més difícil que les persones tinguin la motivació d'implicar-se en les futures fases del procés, mentre que si en fem una bona difusió podem ampliar la base de persones compromeses. I, sobretot, aquelles que mai s'havien plantejat la problemàtica, o no la consideraven un tema rellevant, perquè puguin tenir eines per entendre les realitats i els reptes de la diversitat afectiva-sexual i de gènere en el nostre entorn.

Durant el procés de diagnòstic, haurem recollit propostes d'accions dels àmbits definits, que hauran sortit per part de les persones participants i arran de la investigació que hem realitzat; haurem pogut comprovar accions que ja s'estaven duent a terme i caldrà

decidir si mantenir-les, modificar-les o eliminar-les; i podrem conèixer bones pràctiques que s'hagin desenvolupat en altres contextos. A la vegada, però, haurem identificat problemàtiques per les quals no hi ha propostes d'accions que les puguin abordar. Per aquest motiu, un cop tancada la fase de detecció de problemàtiques és recomanable fer un procés centrat a identificar específicament accions a incloure en el Pla.

Un cop ja tenim les accions damunt la taula, s'haurà de prioritzar, seguint els criteris següents:

- Emmarcar les competències de la nostra administració. Les propostes importants però que s'escapin de les nostres competències, s'han d'intentar traslladar a la institució corresponent.
- Coherència amb la política municipal. El Pla local LGBTI és una part de l'acció del govern i, per tant, haurà d'estar alineat políticament amb les línies i els valors establerts.
- Temporalitat, és a dir, els anys de vigència que tindrà el Pla; això, a més, determinarà el nombre d'accions que s'hi podran incorporar.
- Viabilitat per dur a terme les accions. És important ser conscients de les limitacions de recursos que tenim per no generar falses expectatives i obtenir un Pla ambiciós però poc realista. En aquest sentit, per a cada acció cal deixar clar quina àrea se'n farà responsable pressupostàriament.

Prioritzar implica, doncs, apostar per unes accions i descartar-ne d'altres. A l'hora de determinar les prioritats i l'abast del Pla, cal tenir en compte la incidència d'alguns factors com ara: la grandària del municipi (condiciona les competències, els equipaments, els recursos, el personal tècnic etc.), la voluntat política i tècnica, la capacitació del personal tècnic, o la presència d'entitats LGBTI al territori.

Una vegada prioritzades les accions, arriba el moment de planificar. En aquesta fase necessitarem definir:

- **Objectius generals del Pla:** n'estableixen la finalitat. Tot i que no es puguin assolir concretament al final del Pla, n'orienten les estratègies i en marquen l'horitzó. Per exemple, podrien ser:
 - Incorporar la perspectiva LGBTI en les diferents àrees de la política municipal.
 - Combatre la discriminació i la violència per raó d'orientació sexual i identitat de gènere (LGTBIfòbia).
 - Fomentar la visibilitat de les persones LGBTI.

El Pla es pot estructurar en funció dels objectius generals (més coherent metodològicament i permet deixar més explícita la lògica del Pla) o dels àmbits d'actuació (que resulta preferible de cara que les persones responsables de cada àmbit tinguin clares les accions que han de dur a terme).

- **Objectius específics:** concreten l'objectiu general, l'aterren fent-lo més aplicable. Es defineixen en funció de les prioritats prèviament establertes. Trobareu els exemples d'objectius específics per a cada àmbit d'actuació en els propers apartats.
- **Accions:** a cada objectiu específic li ha de correspondre un conjunt d'accions, accions que han de ser redactades de forma clara però no excessivament concreta, ja que cal tenir cert marge per acabar-la de perfilar. Per exemple, a l'objectiu «Incorporar la perspectiva LGBTI en les diferents àrees de la política municipal» li han de correspondre accions com ara organitzar un curs per al personal municipal sobre diversitat afectiva-sexual i de gènere, o revisar que la documentació administrativa no sigui heterosexista (per exemple, que no demani el nom de la mare i del pare pressuposant així una parella heterosexual).
- **Indicadors:** estableixen la informació que es recollirà quan sigui el moment d'avaluar cada acció. Per exemple, «Nombre de persones que han rebut la formació sobre incorporació de la diversitat afectiva-sexual i de gènere», «Grau de satisfacció de les persones que han rebut el curs», etc. És recomanable que els indicadors que ho permeten recullin el sexe -home/dona-altres- (per exemple, d'assistents a una xerrada, de persones que han rebut una formació...) per tenir un cert control i resoldre possibles biaixos. El que no es pot comptabilitzar és l'orientació sexual o identitat de gènere de les persones ja que no ho podem preguntar perquè forma part del dret a la intimitat.
- **Temporalitat:** s'ha d'establir l'any del Pla en què està previst dur-la a terme, o aclarir si es tracta d'una acció anual (per exemple, celebració d'un acte en commemoració del 17 de maig, Dia Internacional contra l'LGBTIfòbia) o continua en el temps (com oferir un servei d'assessorament i acompanyament per a persones que pateixen assetjament LGBTIfòbic).
- **Àrea responsable de la seva execució:** és fonamental que quedi establerta l'àrea responsable i que s'hagi dialogat amb les persones responsables per establir el redactat, la temporalitat, els indicadors i qui se'n fa càrrec pressupostàriament.
- **Agents implicats:** en alguns casos, es pot incloure quins altres agents (altres àrees, altres administracions, associacions...) s'impliquen en la implementació de l'acció.
- **Pressupost:** per a l'operativitat de les accions és bo pressupostar-les per calcular què costarà realitzar-les, i poder prioritzar unes davant d'altres, segons el pressupost de l'ajuntament. De la mateixa manera, és important assenyalar els recursos humans que s'hi podran dedicar.

Per tal d'orientar el procés d'elaboració del Pla, en l'apartat següent es desenvolupa un diagnòstic de problemàtiques tipus dels principals àmbits d'acció municipal, possibles objectius específics a establir i propostes d'accions rellevants que es podrien dur a terme, acompanyades d'indicadors per avaluar-les i indicacions per a l'aplicació (grandària del municipi, agents implicats i altres observacions).

Els 10 àmbits d'acció en què es divideix la proposta per al Pla d'acció LGBTI són els següents:

- Organització municipal i comunicació
- Visibilitat, participació i informació
- LGBTIfòbia
- Diversitat cultural i religiosa
- Educació
- Mercat de treball
- Cultura
- Lleure i esport
- Salut
- Acció social

Cal tenir en compte que les accions que es proposen han de servir per inspirar els Plans locals LGBTI, però no són excloents d'altres iniciatives ni són aplicables en tots els contextos. A més, caldrà adaptar-les als equipaments i recursos disponibles, al volum de població, als i a les agents del municipi i a les competències municipals del consistori en qüestió. De fet, un pla no és millor perquè inclogui moltes accions, sinó perquè inclogui accions significatives que es puguin implementar correctament.

3.3.1. Organització municipal i comunicació

Les polítiques municipals LGBTI no són només un conjunt d'accions per millorar la realitat d'aquest grup social, sinó que volen anar més enllà i ser l'instrument bàsic de les administracions locals per promoure la diversitat afectiva-sexual i de gènere en el conjunt de les seves polítiques. Per això cal transversalitzar aquest paradigma en tots els àmbits del consistori.

El principal repte d'aquesta tasca té a veure amb el grau de coneixement sobre la diversitat afectiva-sexual i de gènere que té el personal municipal: en alguns casos no tenen informació sobre el tema i en d'altres consideren que fer polítiques pot ser estigmatitzant o directament innecessari. Per això cal que es facin formacions i es facilitin recursos específics que els ajudin a incorporar aquesta mirada. Aquesta acció serà clau perquè després sigui més àgil incorporar aquests coneixements en l'elaboració de plans i programes que tradicionalment no s'han associat a les qüestions LGBTI.

D'altra banda, i fruit de la manca d'aquesta mirada específica, és freqüent que la documentació i els formularis que expedeix l'ajuntament no siguin sensibles a la realitat

LGBTI, per exemple, posant dificultats a les persones trans que volen modificar el seu nom o no adaptant la documentació perquè inclogui també les famílies homoparentals.

Pel que fa al personal dels ens locals que són LGBTI, en molts casos no tenen els seus drets garantits quant a la diversitat afectiva-sexual i de gènere, o bé perquè als protocols contra l'assetjament a la feina no incorporen l'LGBTIfòbia, o perquè als plans d'igualtat de gènere no es tenen en compte per exemple les famílies LGBTI o perquè no existeix un protocol que els hi faciliti la transició de gènere en el lloc de treball.

Alhora, els ens locals solen comptar amb clàusules socials en les seves polítiques de contractació que els permeten promoure l'ocupació de grups amb risc d'exclusió. En aquest cas, cal explorar la inclusió de les dones trans³ en tant que població en situació d'exclusió laboral.

Què ens en diu la Llei 11/2014?

L'àmbit d'aplicació de la Llei 11/2014 i garantia de compliment (article 3) s'aplica a tot el territori de Catalunya, a qualsevol persona, en qualsevol situació administrativa (...) i els ens locals han de garantir el compliment d'aquesta llei i promoure les condicions per fer-la plenament efectiva en els àmbits competencials respectius.

En matèria de transversalitat (article 6), la llei estableix que la transversalitat és un principi orientador de l'actuació dels poders públics, i s'ha d'assegurar la cooperació interadministrativa.

En relació amb la formació i la sensibilització (articles 10 i 11), la llei destaca que les administracions públiques han de «garantir la formació i la sensibilització adequada dels i de les professionals que fan tasques de prevenció, detecció, atenció, assistència i recuperació en els àmbits de la salut, l'educació, el món laboral, els serveis socials, la justícia i els cossos de seguretat, l'esport i el lleure, i la comunicació» del personal «tant funcionari com laboral, no transferit d'altres administracions públiques, per mitjà de convenis de col·laboració o altres instruments». Alhora defineix que els i les professionals d'aquests àmbits tenen el deure d'intervenir si «tenen coneixement d'una situació de risc o tenen una sospita fonamentada de discriminació o violència per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere».

Pel que fa a les persones trans i intersex (article 23), la llei estableix que en les administracions públiques «s'han d'establir per reglament les condicions perquè les persones transgènere i les persones intersexuals siguin tractades i anomenades d'acord amb el nom del gènere amb què s'identifiquen, encara que siguin menors d'edat».

A continuació, es proposen un conjunt d'objectius, de mesures i d'indicadors en matèria d'organització municipal i comunicació per inspirar l'elaboració de polítiques LGBTI en aquest àmbit. L'última columna és la de «Pressupost» on es proposa un càlcul aproximat del cost de l'acció seguint aquest barem:

3. Qualsevol discriminació positiva ha d'estar prèviament justificada a través de la diagnosi que es realitzi en relació amb l'expedient de contractació pertinent. En general, la jurisprudència admet aquest tipus de mesures sempre que s'apliquin amb posterioritat a l'aplicació dels criteris objectius que han de decidir l'adjudicació. És a dir, que hi hagi un empat, una igualtat de mèrits, i que basant-se en la diagnosi prèvia, es prioritzi una persona a una altra.

- Pressupost baix: fins a 1.000 euros
- Pressupost mitjà: de 1.000 a 3.000 euros
- Pressupost alt: més de 3.000 euros

Accions àmbit 1. Organització municipal i comunicació

Objectiu	Acció	Indicadors	Implementació	Pressupost
Capacitar la plantilla municipal en matèria LGBTI	1.1. Formació i sensibilització del personal municipal i extern (tècnic i polític de totes les àrees)	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de formacions realitzades • Nombre de persones que han rebut la formació • Valoració de la formació per part de les persones assistents • Valoració per part de la persona formadora 	<p>Grandària del municipi: tots</p> <p>Agents: Recursos Humans</p> <p>Observacions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La formació pot combinar una part general sobre diversitat afectiva-sexual i de gènere i una altra d'específica sobre com aplicar-la a l'àmbit municipal. • És recomanable trobar la manera que la formació no sigui voluntària, sinó que quedi integrada en els plans de formació de les diferents àrees. • En cas de voler organitzar formacions per al professorat, cal preveure que siguin cursos que els puguin mostrar en el seu currículum. • En els àmbits següents es recullen perfils de professionals que poden rebre aquesta formació. 	<p>Pressupost alt</p> <p>Es poden demanar formacions subvencionades a la Diputació de Barcelona a través del Programa DSF, adreçat a municipis.</p> <p>Recursos humans: % de dedicació</p>

<p>Incorporar la diversitat afectiva-sexual i de gènere als plans i programes clau de l'ajuntament</p>	<p>1.2. Inclusió d'objectius relacionats amb la diversitat afectiva-sexual i de gènere en els plans d'educació, acció social, salut, ocupació, joventut, esports, cultura, lleure, seguretat, etc.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de plans que han incorporat objectius • Nombre d'accions desplegades • Grau d'execució d'aquestes accions 	<p>Grandària del municipi: tots</p> <p>Agents: totes les àrees</p> <p>Observacions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Per facilitar la incorporació d'aquests objectius, es pot partir de revisar els plans establerts i explorar en quins aspectes es podria incorporar aquesta mirada. Els objectius específics que proposem en aquest document per als diferents àmbits poden servir d'inspiració. • En tot cas, és fonamental que aquest procés es faci amb diàleg amb les diferents àrees i, encara millor, acompanyada de formació sobre diversitat afectiva-sexual i de gènere. 	<p>Pressupost baix</p> <p>Recursos humans: % de dedicació</p>
	<p>1.3. Base de dades dels programes (enquestes o formularis) adreçats a la ciutadania, on s'inclouï l'opció «altres» (identitat de gènere), per anar més enllà del binomi home-dona (sexe)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'enquestes realitzades • Nombre de persones que escullen l'opció «altres» en els formularis • Nombre de bases de dades amb perspectiva LGBTI 	<p>Grandària del municipi: tots</p> <p>Agents: totes les àrees</p> <p>Observacions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'article 23 de la Llei contra l'homofòbia diu que les persones puguin identificar-se també amb el gènere «altres». 	<p>Pressupost baix</p> <p>Recursos humans: % de dedicació</p>

	<p>1.4. Difondre els projectes i programes LGBTI en el web municipal, preferiblement en una adreça web pròpia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Espai web propi • Nombre d'entrades que estan a la xarxa • Nombre de persones que visualitzen el web LGBTI 	<p>Grandària del municipi: tots</p> <p>Agents: Igualtat</p> <p>Observacions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • En el web propi podrien estar publicades les activitats LGBTI que es programen, una llista de recursos, informació, etc. 	<p>Pressupost baix</p> <p>Recursos humans: % de dedicació</p>
<p>Millorar l'ocupació de les dones trans mitjançant la contractació municipal</p>	<p>1.5. Inclusió de les dones trans com a grup específic en les clàusules socials de la contractació municipal</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Existència de la clàusula • Nombre de dones trans que s'han presentat a les ofertes • Nombre d'ofertes realitzades a dones trans • Nombre de dones trans seleccionades 	<p>Grandària del municipi: grans</p> <p>Agents: Recursos Humans</p> <p>Observacions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'ajuntament disposa de capacitat d'incidència en l'àmbit laboral a través de les concessions que estableix, en què pot promoure l'ocupació de les persones en risc d'exclusió (en què pot incloure les dones trans). 	<p>Pressupost alt.</p> <p>Recursos humans: % de dedicació.</p>
<p>Vetllar perquè el personal municipal tingui garantits els seus drets en relació amb la diversitat afectiva-sexual i de gènere</p>	<p>1.6. Inclusió de mesures contra l'assetjament per raó de LGBTIfòbia en el protocol per a casos d'assetjament del personal municipal</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Existència de les mesures • Difusió en els diferents programes • Nombre de persones que han fet ús de les mesures previstes 	<p>Grandària del municipi: tots</p> <p>Agents: Recursos Humans, Igualtat</p> <p>Observacions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dins dels protocols ja existents en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe, es poden incorporar mesures contra l'LGBTIfòbia. D'aquesta manera es visibilitza que aquestes problemàtiques tenen una mateixa arrel i, a més, no cal crear mecanismes nous. 	<p>Pressupost baix</p> <p>Recursos humans: % de dedicació</p>

	<p>1.7. Difusió d'un protocol de transició de gènere per al personal municipal</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Existència del protocol • Difusió en els diferents departaments • Nombre de persones que han realitzat transicions de gènere 	<p>Grandària del municipi: mitjans i grans</p> <p>Agents: Recursos Humans</p> <p>Observacions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aquest protocol serveix perquè quan una persona vulgui emprendre una transició de gènere, el departament de Recursos Humans sàpiga quines situacions concretes es poden generar i com donar-los hi resposta. 	<p>Pressupost baix</p> <p>Recursos humans: % de dedicació</p>
<p>Garantir que la documentació municipal reconegui la realitat de les persones LGBTI</p>	<p>1.8. Adequació dels formularis i de la documentació pròpia municipal a la diversitat de models familiars i a la pluralitat d'identitats de gènere</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de formularis i fitxes adaptades 	<p>Grandària del municipi: tots</p> <p>Agents: Alcaldia/ Presidència</p> <p>Observacions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cal revisar que els formularis en demanar les dades familiars no s'ofereixin exclusivament les categories «mare» i «pare». A part de fer-los més inclusius amb les famílies homoparentals, també s'hi recullen altres formes de diversitat familiar. • També es pot optar per, a part de «dona» i «home», posar més opcions a l'hora de demanar el sexe (per exemple, una opció «altres», que estigui oberta). D'aquesta manera es recull la posició de les persones que no se senten representades en les categories «dona» i «home». 	<p>Pressupost baix</p> <p>Recursos humans: % de dedicació</p>

<p>1.9. Establiment d'un criteri comú que permeti el canvi de nom de les persones trans en la documentació pròpia de l'ajuntament⁴ independentment que s'hagi realitzat el canvi de nom legal</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Existència del criteri comú • Nombre de departaments en què s'ha difós el criteri • Nombre de persones que han sol·licitat el canvi de nom 	<p>Grandària del municipi: tots</p> <p>Agents: Alcaldia/ Presidència</p> <p>Observacions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El canvi de nom i sexe malauradament en la documentació oficial és encara avui en dia un tràmit lent i feixuc. Exigeix que les persones trans presentin un diagnòstic de trastorn mental i hagin tingut dos anys de tractament hormonal. Per això, dins els límits possibles, cal facilitar al màxim que en tots aquells documents no oficials expedits per l'ajuntament es pugui fer servir el nom i gènere amb què aquestes persones s'identifiquen (carnet d'equipaments culturals i esportius, centres educatius, etc.). 	<p>Pressupost baix</p> <p>Recursos humans: % de dedicació</p>
--	--	--	---

Recursos

R1.1	Oficina de les Dones i LGTBI
Tipus	Servei
Enllaç	https://www.diba.cat/web/dones/lgtbi
Descripció	Programa LGTBI de la Diputació de Barcelona
Contacte	Espai Francesca Bonnemaison c/Sant Pere més Baix, 7 934 022 222 lgtbi@diba.cat

4. L'article 23.1 de la Llei 11/2014 estableix que «en l'àmbit de les administracions públiques de Catalunya, especialment en l'àmbit educatiu i universitari, s'han d'establir per reglament les condicions perquè les persones transgènere i les persones intersexuals siguin tractades i anomenades d'acord amb el nom del gènere amb què s'identifiquen, encara que siguin menors d'edat. [...] Les persones transgènere i les persones intersexuals s'han de poder acollir al que estableix aquesta llei sense que calgui cap diagnòstic de disfòria de gènere ni cap tractament mèdic».

R1.2	Persones delegades LGBTI de la Generalitat de Catalunya
Tipus	Servei
Enllaç	http://treballiaferssocials.gencat.cat/ca/ambits_tematics/lgtbi/
Descripció	Són les persones delegades del tema LGBTI per part de la Generalitat en els diferents territoris.
Contacte	Barcelona: 935 675 167 Girona: 972 975 958 Lleida: 973 703 679 Tarragona: 977 241 935 Terres de l'Ebre: 977 706 534
R1.3	Contracte programa. Generalitat de Catalunya
Tipus	Document oficial
Enllaç	http://treballiaferssocials.gencat.cat/ca/ambits_tematics/lgtbi/
Descripció	El contracte programa és d'obligat compliment, tot i que el ritme el pot establir cada ens local. Estableix que cada ens local ha de: <ul style="list-style-type: none"> • Designar un/a referent LGBTI amb una dedicació aproximada de 10 hores setmanals. • Realitzar formació al personal funcionari i de centres adscrits a l'ajuntament en matèria LGBTI. • Realitzar una diagnosi sobre transversalització de polítiques LGBTI a l'ens local. • Realitzar un pla local LGBTI. • Prestar el servei d'atenció integral a l'ens local, per atendre les persones que necessitin informació en relació amb els recursos i serveis LGBTI, i acompanyament i atenció en cas de discriminació per raó d'orientació afectiva-sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
R1.4	Xarxa de Municipis LGBTI
Tipus	Xarxa
Enllaç	En procés
Descripció	Xarxa d'ajuntaments catalans que, entre els seus objectius, té fomentar que el respecte a la pluralitat, a la identitat de gènere i a les diverses orientacions afectives i sexuals i promoure que la perspectiva LGBTI s'inclogui en el disseny de les polítiques públiques dels diversos àmbits competencials.
Contacte	municipisLGBTI@gmail.com

R1.5	Plans LGBTI
Tipus	Plans LGBTI d'altres administracions
Descripció	<p>Els plans aprovats per altres administracions poden servir com a referents per elaborar el propi. Per exemple:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pla Municipal per al Col·lectiu Lesbià, Gai, Transsexual i Bisexual 2010-2015 de l'Ajuntament de Barcelona http://w110.bcn.cat/fitxers/dretscivils/plamunicipalperlacollectiuigtb20102015.901.pdf • Pla Marc per la Igualtat per Raó d'Orientació Sexual i Identitat de Gènere a la comarca d'Osona http://www.diba.cat/web/sala-de-premsa/-/pla-marc-per-la-igualtat-per-rao-d-orientacio-sexual-i-identitat-de-genere-a-osona • Pacte per a la Diversitat Afectiva, Sexual i d'Identitat de Gènere a l'Ajuntament de Terrassa http://www.terrassa.cat/el-pacte-dasig
R1.6	<i>The workplace and gender reassignment. A guide for staff and managers</i>
Tipus	Guia
Enllaç	https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/503663/Workplace_Guide_CSEP_revised_Final_V1_.pdf
Descripció	Guia elaborada per la xarxa de suport per a treballadors i treballadores del govern al Regne Unit sobre com acompanyar les transicions de gènere en el lloc de treball.
Autoria	A:gender
R1.7	<i>Segon Congrés European Rainbow Cities</i>
Tipus	Vídeos
Enllaç	http://barcelonalgbticonference.eu/ca/videos/
Descripció	Galeria de vídeos de totes les intervencions del congrés, celebrat a Barcelona els dies 20 i 21 de maig del 2016 amb el suport de l'Ajuntament de Barcelona, la Diputació de Barcelona i la Generalitat de Catalunya.
Autoria	Universitat de Vic - Central de Catalunya
R1.8	<i>Llibre blanc europeu contra l'homofòbia: polítiques locals d'igualtat per raó d'orientació sexual i d'identitat de gènere</i>
Tipus	Llibre
Enllaç	www.ahead-bcn.org

Descripció	Manual que aborda els principals reptes de les polítiques locals LGBTI per àmbits temàtics i recull una selecció de bones pràctiques en l'àmbit europeu, produït per l'Ajuntament de Barcelona.
Autoria	Gerard Coll-Planas (coordinador)

3.3.2. Visibilitat, participació i informació

Diagnòstic

L'espai públic és encara un espai per conquerir en termes de visibilitat en la majoria de municipis. La premissa que no és necessari mostrar la pròpia orientació sexual públicament és un argument comú en molts contextos. Aquesta perspectiva s'ha estat anomenat «homofòbia liberal», ja que ningú qüestiona que les parelles heterosexuales s'agafin de la mà o mostrin el seu afecte pel carrer, però es considera il·legítim si es tracta de parelles de gais i lesbianes (i, de fet, titllat d'exhibicionisme o fins i tot de provocació).

L'expressió de la diversitat afectiva-sexual a l'espai públic no és només saludable, sinó que és fonamental per trencar amb la lògica heterosexista que impera als carrers i places i que condueix a la invisibilització de la diversitat afectiva-sexual i de gènere.

Ara bé, perquè les persones LGBTI se sentin legitimades per mostrar la seva orientació afectiva-sexual i identitat de gènere cal que estiguin segures que aquestes expressions seran respectades i no les exposaran a la discriminació o a la violència. Per això són tan importants els posicionaments públics dels ajuntaments en contra de l'LGBTI-fòbia i a favor de la diversitat afectiva-sexual i de gènere, i que en els diferents espais i serveis municipals les persones que hi treballen intervinguin quan es vulnera la possibilitat de mostrar-s'hi públicament.

La celebració de dates significatives, el reconeixement en el nomenclàtor de la lluita pels drets LGBTI o l'aprovació de declaracions institucionals són elements simbòlics rellevants per construir un espai públic respectuós amb la diversitat afectiva-sexual i de gènere. Alhora, molt sovint la visibilitat LGBTI no ha reflectit l'heterogeneïtat del grup social i s'ha centrat en representar exclusivament els homes gais. Per això, cal fer un esforç específic per millorar la visibilitat de les dones lesbianes i bisexuals, així com la de les persones trans.

A més, la comunicació oficial dels ajuntaments en poques ocasions visibilitza la realitat de les persones LGBTI, i donat el poder simbòlic que representa, és important que incorpori referents d'aquestes diversitats en el seu llenguatge, imatges i continguts per tal que sigui veritablement inclusiva.

Sens dubte, l'emergència d'entitats i de col·lectius LGBTI poden tenir un paper clau a l'hora de visibilitzar la realitat LGBTI als municipis. Malauradament, però, una part important de la població LGBTI de molts municipis abandona el seu lloc d'origen per traslladar-se a ciutats més grans on poder viure públicament la seva sexualitat i el seu gènere, és el que ha estat anomenat el *sexili*. Aquest fet dificulta molt la creació d'asso-

ciacionisme perquè la població LGBTI del municipi es veu reduïda. A més, l'activisme és clau per fomentar la relació entre iguals: conèixer altres persones LGBTI és una de les principals necessitats quan la gent inicia la seva trajectòria i, en aquest sentit, les entitats són les millors eines per promocionar aquests espais de trobada. Per això, és important treballar perquè els municipis siguin espais segurs on viure la diversitat afectiva-sexual i de gènere i promoure la participació de persones LGBTI, el seu associacionisme i donar-los veu a l'hora d'elaborar polítiques locals.

Pel que fa a l'accés a la informació, encara avui en dia hi ha un cert desconeixement sobre moltes qüestions relacionades amb la diversitat afectiva-sexual i de gènere. Tot i que Internet hagi facilitat l'accés a la informació sobre el fet LGBTI, moltes persones necessiten una atenció i una escolta personalitzades. En aquest sentit, en molts municipis es presenten dificultats quan es planteja: A quin servei pot dirigir-se un noi gai de 14 anys per resoldre els seus dubtes? On pot assessorar-se una dona trans adulta per canviar la seva documentació? A qui es pot adreçar un/a mestre que vol recursos didàctics per abordar el tema a l'aula o si detecta un cas d'assetjament? En funció de la grandària del municipi caldrà valorar si cal un espai específic per oferir informació i acompanyament o si aquestes necessitats poden abordar-se des d'altres serveis ja existents (prèvia capacitat de les persones que hi treballen).

Què ens en diu la Llei 11/2014?

En matèria d'atenció i informació, la llei estableix que des de la Generalitat s'ha d'establir un servei d'atenció integral que tingui com a funció «atendre les persones que pateixin, hagin patit o estiguin en risc de patir discriminació o violència per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere, amb la finalitat de donar respostes adequades, àgils, properes i coordinades a les necessitats d'aquestes persones» (article 9). Així mateix, s'estableix que aquest servei ofereixi una atenció permanent i que sigui accessible a través de mitjans electrònics.

Àmbit 2. Visibilitat, participació i informació

Objectiu	Acció	Indicadors	Implementació	Pressupost
Incentivar l'associacionisme LGBTI	2.1. Suport a les entitats LGBTI locals	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'entitats LGBTI locals • Tipus de suport atorgat • Nombre d'accions en què s'ha dut a terme una col·laboració amb les entitats 	<p>Grandària del municipi: mitjans i grans</p> <p>Agents: Igualtat, Participació</p> <p>Observacions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El suport a les entitats es pot fer a través de subvencions, difonent les seves activitats, i reconeixent-les com a interlocutores, etc. 	<p>Pressupost alt</p> <p>Recursos humans: % de dedicació</p>

<p>2.2. Realització d'accions per incentivar i dinamitzar l'associacionisme LGBTI, en cas de no existir cap entitat o col·lectiu</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tipus d'accions realitzades • Nombre de persones vinculades al projecte 	<p>Grandària del municipi: mitjans i grans</p> <p>Agents: Igualtat, Participació</p> <p>Observacions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • En molts municipis no es donen les condicions per a l'emergència d'un activisme LGBTI local. En aquests casos, si es detecta que hi ha persones que poden implicar-s'hi, es pot fomentar la creació d'una associació en l'àmbit local o comarcal. 	<p>Pressupost mitjà</p> <p>Recursos humans: % de dedicació.</p>
<p>2.3. Inserció de la temàtica LGBTI en els òrgans de participació de gènere/ d'igualtat</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de reunions i accions que se'n deriven • Actes de les reunions amb els acords 	<p>Grandària del municipi: mitjans i grans</p> <p>Agents: Igualtat, Participació</p> <p>Observacions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si el municipi compta amb mecanismes de participació de gènere o d'igualtat, es pot plantejar la possibilitat d'integrar-hi les temàtiques LGBTI. En el cas que hi hagi interès per totes les parts, pot ser una manera de revitalitzar aquests espais de participació i d'ampliar el seu abast. 	<p>Pressupost baix</p> <p>Recursos humans: % de dedicació</p>

	<p>2.4. Creació de mecanismes de participació sobre temàtica LGBTI</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de reunions 	<p>Grandària del municipi: grans</p> <p>Agents: Igualtat, Participació</p> <p>Observacions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si el municipi compta amb base associativa i/o amb una xarxa de persones interessades en implicar-se, es pot plantejar la creació d'espais de participació específics sobre diversitat afectiva-sexual i de gènere. En funció de la disponibilitat i dels interessos, es pot crear un, més o menys formal, i amb una periodicitat de reunions més o menys intensa. 	<p>Pressupost baix</p> <p>Recursos humans: % de dedicació</p>
<p>Dur a terme actes de visibilitat i reconeixement de la diversitat afectiva-sexual i de gènere a l'espai públic</p>	<p>2.5. Commemoració de dies internacionals de referència per a les persones LGBTI mitjançant actes, hissades de banderes, declaracions institucionals o activitats públiques (pintar un pas de vianants, per exemple)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dies celebrats • Accions realitzades • Nombre de persones que hi participen 	<p>Grandària del municipi: tots</p> <p>Agents: Alcaldia, Igualtat, Participació, etc.</p> <p>Observacions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La commemoració de dates simbòliques és important, però és recomanable anar més enllà i vincular-la a activitats concretes (campanyes, xerrades, activitats culturals, contacontes, etc.). • Les principals dates celebrades en el nostre context són les següents: 28 de juny, Dia per l'Alliberament Sexual i de Gènere; 17 de maig, Dia Internacional contra l'LGBTIfòbia; 26 d'abril, Dia de la Visibilitat Lèsbica; 23 	<p>Pressupost alt</p> <p>Recursos humans: % de dedicació</p>

			de setembre, Dia de la Bisexualitat; 8 de novembre, Dia de la Visibilitat Intersexual; 20 de novembre, Dia de Commemoració dels Assassinats a Persones Trans; un dissabte d'octubre, Dia per la Despatologització Trans; 1 de desembre, Dia de Lluita contra la SIDA, i l'1 de març, Dia contra l'Estigma del VIH-SIDA.	
	2.6. Incorporació en el nomenclàtor del municipi de noms de carrers o places, instal·lació d'escultures o monuments que reconeguin la història i la lluita de les persones LGBTI	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de referències afegides al nomenclàtor • Noms i indrets on han estat ubicades 	<p>Grandària del municipi: mitjans i grans</p> <p>Agents: Alcaldia</p> <p>Observacions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aquesta acció és una forma de reconeixement i de visibilització pública de les persones LGBTI i de la diversitat afectiva-sexual i de gènere. 	<p>Pressupost alt</p> <p>Recursos humans: % de dedicació</p>
Garantir la informació de qualitat i l'accés a recursos específics sobre diversitat afectiva-sexual i de gènere	2.7. Definir una persona referent o servei municipal que garanteixi informació i recursos sobre diversitat afectiva-sexual i de gènere	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'hores que treballa la persona referent • Nombre de persones que han rebut la informació • Nombre de persones que accedeixen als recursos 	<p>Grandària del municipi: mitjans i grans</p> <p>Agents: OAC, Igualtat, Joventut, Oficina de Drets Civils, etc.</p> <p>Observacions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Es recomana una persona tècnica referent almenys 10 hores a la setmana. 	<p>Pressupost alt</p> <p>Recursos humans: % de dedicació</p>

	<p>2.8. Creació d'un punt/servei d'informació i d'atenció integral i recursos sobre diversitat afectiva-sexual i de gènere</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Existència del recurs • Difusió del recurs en l'àmbit municipal • Nombre d'atencions realitzades i tipologies • Demandes principals de les persones ateses 	<p>Grandària del municipi: mitjans i grans</p> <p>Agents: OAC, Igualtat, Joventut, Drets Civils, etc.</p> <p>Observacions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • En el cas que no es vulgui integrar en serveis ja existents, es pot valorar la possibilitat de crear un servei específic que combini l'atenció presencial i virtual. 	<p>Pressupost alt</p> <p>Recursos humans: % de dedicació.</p>
<p>Promoure la visibilitat de la diversitat afectiva-sexual i de gènere en la comunicació corporativa i en els mitjans de comunicació locals</p>	<p>2.9. Formació específica als i a les responsables de comunicació per tal de donar eines concretes per incorporar la realitat LGBTI en el conjunt de productes comunicatius municipals</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de formacions realitzades • Nombre de persones assistents • Valoració de la formació per part de les persones assistents • Valoració per part de la persona formadora 	<p>Grandària del municipi: mitjans i grans</p> <p>Agents: Comunicació, Igualtat</p> <p>Observacions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vegeu el document <i>Les formes de discriminació per motius d'orientació sexual i d'identitat de gènere en els mitjans de comunicació audiovisual</i> a l'apartat de «Recursos», que es pot prendre com a base. 	<p>Pressupost alt. Es poden demanar formacions subvencionades a la Diputació de Barcelona a través del Programa DSF, adreçat a municipis.</p> <p>Recursos humans: % de dedicació</p>
	<p>2.10. Formació específica als equips dels mitjans de comunicació locals sobre inclusió de la diversitat afectiva-sexual i de gènere en la comunicació</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de formacions realitzades • Nombre de persones assistents • Valoració de la formació per part de les persones assistents • Valoració per part de la persona formadora 	<p>Grandària del municipi: mitjans i grans</p> <p>Agents: Comunicació, Igualtat</p> <p>Observacions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • És recomanable aprofitar la formació per a altres formes de diversitat més enllà de la diversitat afectiva- sexual i de gènere i agrupar altres realitats que requereixen d'una mirada específica. 	<p>Pressupost alt. Es poden demanar formacions subvencionades a la Diputació de Barcelona a través del Programa DSF, adreçat a municipis.</p> <p>Recursos humans: % de dedicació</p>

<p>2.11. Promoció d'imatges que facin referència explícita a la realitat LGBTI en el conjunt de les comunicacions de l'ajuntament</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'imatges difoses • Tipus de referència concreta 	<p>Grandària del municipi: tots</p> <p>Agents: Comunicació</p> <p>Observacions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A part de la possibilitat de realitzar campanyes específiques, la diversitat afectiva-sexual i de gènere es pot integrar en els productes comunicatius de l'ajuntament: cartells, pòsters, web... <p>D'aquesta manera es fomenta la visibilitat i es contribueix a generar una política comunicativa més inclusiva.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Per realitzar aquest tipus de mesures pot ser més pràctic abordar la diversitat afectiva-sexual i de gènere conjuntament amb altres formes de diversitat (cultural, generacional, religiosa, etc.) i aprofitar els recursos per agrupar altres realitats que requereixen d'una mirada específica. 	<p>Pressupost baix</p> <p>Recursos humans: % de dedicació</p>
---	--	---	---

Recursos

R2.1	Consell Nacional de Lesbianes, Gais, Bisexuals, Transgènere i Intersexuals
Tipus	Espai de participació
Enllaç	http://treballiaferssocials.gencat.cat/ca/ambits_tematics/lgtbi/
Descripció	El Consell Nacional de Lesbianes, Gais, Bisexuals, Transgènere i Intersexuals (CNLGBTI) és un espai de participació ciutadana en matèria de drets i deures de les persones LGBTI i es defineix com a òrgan consultiu de les administracions catalanes que incideixen en aquest àmbit.

Responsable	Àrea per a la Igualtat de Tracte i no Discriminació de Persones Lesbianes, Gais, Bisexuals, Transgènere i Intersexuals (LGBTI) de la Generalitat de Catalunya
Contacte	http://treballiaferssocials.gencat.cat/ca/ambits_tematics/lgtbi/consell_lgtb/contacte/index.html
R2.2	Dossier temàtic LGBTI
Tipus	Pàgina web
Enllaç	http://dixit.gencat.cat/ca/03ambits_tematics/10lgbt/08dossiers_tematics/
Descripció	Selecció de monografies, articles de revista, conferències DIXIT TV, recursos web i legislació sobre l'àmbit LGBTI.
Autoria	DIXIT Centre de Documentació de Serveis Socials de la Generalitat de Catalunya
R2.3	<i>Guia de recursos per a persones trans de la ciutat de Barcelona</i>
Tipus	Guia
Enllaç	http://w110.bcn.cat/DretsCivils/Continguts/Multimedies/GUIA_RECURSOS_TRANS.pdf
Descripció	Material informatiu per a persones trans amb eines per fer la transició de gènere i recursos pràctics.
Autoria	Ajuntament de Barcelona
R2.4	Directorí d'entitats
Tipus	Pàgina web
Enllaç	http://treballiaferssocials.gencat.cat/ca/ambits_tematics/lgtbi/directori_entitats/
Descripció	Directorí de totes les entitats LGBTI registrades de Catalunya.
Autoria	Àrea per a la Igualtat de Tracte i no Discriminació de Persones Lesbianes, Gais, Bisexuals, Transgènere i Intersexuals (LGBTI) de la Generalitat de Catalunya
R2.5	Vocabulari terminològic LGBT
Tipus	Pàgina web
Enllaç	http://www.termcat.cat/ca/Diccionaris_En_Linia/164/Presentacio/

Descripció	Recull terminològic de prop de 200 termes relatius a l'àmbit LGBT elaborat pel Centre de Terminologia de la Generalitat de Catalunya.
Autoria	Marta Breu
R2.6	<i>Les formes de discriminació per motius d'orientació sexual i d'identitat de gènere en els mitjans de comunicació audiovisual</i>
Tipus	Guia
Enllaç	https://www.cac.cat/pfw_files/cma/forum/documents/Formes_discriminacio_orientacio_sexual_i_identitat_de_genere.pdf
Descripció	Recomanacions per al tractament no discriminatori de la temàtica LGBTI als mitjans de comunicació.
Autoria	Fòrum d'entitats de persones usuàries de l'audiovisual

3.3.3. LGBTIfòbia

Diagnòstic

La discriminació per LGBTIfòbia és segurament la problemàtica més visible i paradoxalment de què tenim menys dades.⁵ Tot i que els estudis reporten que les persones LGBTI viuen amb freqüència episodis de discriminació (FRA, 2014), la majoria de les vegades no els denuncien, ja sigui per evitar ser estigmatitzades, per por al seu entorn familiar (que, a diferència d'altres crims d'odi, no sempre dona suport a la víctima), per la normalització d'aquestes experiències o perquè pensen que la denúncia no servirà de res.

La majoria dels episodis de violència es donen principalment a l'espai públic i sovint també als transports públics (COLL-PLANAS, 2011). L'insult o la mofa són la forma més freqüent de discriminació. Els estudis assenyalen que la majoria d'incidents discriminatoris motivats per l'LGBTIfòbia estan perpetrats per homes, fet que s'explica per la construcció de la masculinitat tradicional basada en valors sexistes, homofòbics i transfòbics (OCH, 2015).

En els darrers anys i donat l'augment de la visibilitat de les persones LGBTI també han anat augmentat els episodis de discriminació per LGBTIfòbia (OCH, 2015). Cal destacar també que les dones lesbianes i bisexuals pateixen, a més, una forma de violència que comprèn l'assetjament i l'agressió sexual.

En aquest àmbit, la Llei 11/2014 estableix que les persones que treballen en les administracions públiques tenen el deure d'intervenció: «si tenen coneixement d'una situa-

5. L'article 39 de la Llei 11/2014 estableix que «1. L'obtenció de dades estadístiques oficials per a l'elaboració de polítiques públiques antidiscriminatòries en l'àmbit LGBTI s'ha de dur a terme en el marc de la legislació catalana en matèria estadística, especialment pel que fa a la regulació del secret estadístic, en els termes establerts per la normativa catalana d'estadística vigent, la normativa vigent en matèria de protecció de dades de caràcter personal i la resta de normativa aplicable».

ció de risc o tenen una sospita fonamentada de discriminació o violència per raó d'orientació afectiva-sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, tenen el deure de comunicar-ho als cossos i forces de seguretat i a l'òrgan competent» (article 11). Més concretament, la llei estableix la possibilitat d'aplicar mecanismes sancionadors (a través de les ordenances municipals,⁶ per exemple) i la necessitat que els cossos de seguretat (en aquest cas, la policia municipal) tinguin formació per actuar correctament en casos de LGBTIfòbia.

Què ens en diu la Llei 11/2014?

La llei aborda el tema de la discriminació en quatre articles. El 26 es refereix al dret d'admissió, aclarint que l'exercici d'aquest dret «no pot comportar en cap cas discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere». A més, estableix que els titulars dels establiments i espais oberts al públic i les persones que organitzen activitats tenen l'obligació d'impedir l'accés o expulsar les persones que «violentin de paraula o de fet altres persones per raó d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere» o que «duguin i exhibeixin públicament símbols, indumentària o objectes que incitin a la violència, a la discriminació o a l'homofòbia, la bifòbia o la transfòbia».

L'article 27 està dedicat al dret a una protecció integral, real i efectiva. Concretament, estableix que «les administracions públiques de Catalunya han de garantir a les persones LGBTI que pateixen o es troben en risc de patir qualsevol tipus de violència o discriminació el dret a rebre de manera immediata una protecció integral, real i efectiva».

La contravenció de la llei en l'àmbit contractual està recollida a l'article 28 i estableix que «són nuls de ple dret les disposicions, els actes o les clàusules dels negocis jurídics que constitueixen o causen discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, i poden donar lloc a responsabilitats d'acord amb el que estableix la legislació vigent».

El dret a l'atenció i a l'assistència jurídica (article 29) recull que les administracions públiques de Catalunya «han d'establir els mecanismes necessaris per a garantir que les persones LGBTI tinguin dret a rebre tota la informació i assistència jurídica especialitzada relacionada amb la discriminació i els diversos tipus de violències exercides contra aquestes persones».

Així mateix, disposa que cal aplicar un protocol per tractar íntegrament i adequadament les víctimes d'agressions LGBTIfòbiques i promoure la denúncia per part de les víctimes.

Pel que fa a la seguretat (article 18), la llei estableix diverses línies d'actuació que són rellevants per a l'àmbit municipal. En primer lloc, garanteix que en la formació inicial

6. S'ha d'evitar la doble regulació sancionadora, la local i la de la Generalitat, amb la possible vulneració del principi *non bis in idem*, és a dir, que no es pugui sancionar una mateixa infracció dues vegades; tot i així els ens locals tenen cert marge de regulació i podrien incloure les infraccions i sancions d'aquesta matèria dins de les ordenances ja existents als municipis (ordenances de ciutadania, de regulació d'espais públics, etc.).

i continuada del personal de seguretat (incloent-hi les policies locals) «es tracti la diversitat pel que fa a l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere, i també la normativa civil, administrativa i penal protectora de les persones LGBTI». Així mateix, disposa que cal aplicar un protocol per tractar íntegrament i adequadament les víctimes d'agressions LGBTIfòbiques i promoure la denúncia per part de les víctimes.

En segon lloc, estableix que cal «establir les mesures pertinents per garantir un tracte i una estada adequats de les persones LGBTI en les dependències policials». En aquest aspecte, es posa especial èmfasi en el cas de les persones transgènere per tal de garantir: que les normes d'identificació i escorcoll les tractin «d'acord amb la identitat sentida», que en cas de detenció i d'internament puguin continuar «qualsevol tractament mèdic o hormonal que estiguin seguint», i que en cas d'internament «rebin un tracte i tinguin unes condicions de vida que corresponguin al gènere amb què s'identifiquin».

Àmbit 3. LGBTIfòbia⁷

Objectiu	Acció	Indicadors	Implementació	Pressupost
Establir mecanismes d'acompanyament i de denúncia per a les víctimes per LGBTIfòbia	3.1. Establir un conveni de coordinació amb el servei d'atenció integral previst a la Llei 11/2014 (article 9)	<ul style="list-style-type: none"> Tipus de cooperació establerta Nombre de casos derivats 	Grandària del municipi: tots Agents: Igualtat, Joventut, etc. Observacions: <ul style="list-style-type: none"> Als «Recursos» hi ha una descripció del servei (SAIT). 	Pressupost baix Recursos humans: % de dedicació
	3.2. Creació d'un protocol intermunicipal i interadministratiu per atendre aquest servei	<ul style="list-style-type: none"> Existència del protocol Difusió del protocol Nombre de casos atesos 	Grandària del municipi: mitjans i grans Agents: Igualtat, Joventut, etc. Observacions: <ul style="list-style-type: none"> Protocol per tractar íntegrament i adequadament les víctimes d'agressions LGBTIfòbiques i promoure la denúncia per part de les víctimes. 	Pressupost baix Recursos humans: % de dedicació

7. Cal tenir en compte que en els altres àmbits també es recullen accions contra l'LGBTIfòbia.

	<p>3.2. Exploració de les situacions en què l'ajuntament es pot presentar com a acusació particular en casos d'agressions LGBTIfòbiques al municipi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de casos en què l'ajuntament s'ha presentat com a acusació particular • Resultats del procés judicial 	<p>Grandària del municipi: mitjans i grans</p> <p>Agents: Alcaldia</p> <p>Observacions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aquest tipus d'acció es planteja per a casos que hagin tingut una significació pública i on la participació de l'ajuntament pot ser exemplar per a la ciutadania. 	<p>Pressupost baix</p> <p>Recursos humans: % de dedicació</p>
<p>Millorar l'actuació de la policia local davant de les agressions LGBTIfòbiques</p>	<p>3.4. Formació i sensibilització a la policia local en relació amb la diversitat afectiva-sexual i de gènere i LGBTIfòbia</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de formacions realitzades • Nombre de persones assistents • Valoració de la formació per part de les persones assistents • Valoració per part de la persona formadora 	<p>Grandària del municipi: tots</p> <p>Agents: Policia local, Igualtat</p> <p>Observacions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • En aquesta formació és important que coneguin molt bé les seves competències i el règim sancionador. 	<p>Pressupost alt. Es poden demanar formacions subvencionades a la Diputació de Barcelona a través del Programa DSF, adreçat a municipis.</p> <p>Recursos humans: % de dedicació</p>
<p>Combatre l'LGBTIfòbia en l'espai públic</p>	<p>3.5. Realització de campanyes en l'espai públic per prevenir les actituds discriminatòries cap a les persones LGBTI</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'accions realitzades • Nombre de productes de la campanya • Valoració qualitativa de la campanya 	<p>Grandària del municipi: tots</p> <p>Agents: Igualtat</p> <p>Observacions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mitjançant cartells, anuncis a marquesines o als autobusos es poden enviar missatges en favor del respecte de la diversitat afectiva-sexual i de gènere. • El contingut i el disseny pot sorgir d'un encàrrec professional, però també d'un procés ciutadà: a partir de concursos, d'activitats educatives (vegeu «Acció 3.6.»), etc. 	<p>Pressupost alt</p> <p>Recursos humans: % de dedicació</p>

<p>3.6. Realització de campanyes per promoure festes populars inclusives i sense LGBTIfòbia</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'accions comunicatives realitzades • Nombre de persones que han rebut la formació 	<p>Grandària del municipi: tots</p> <p>Agents: Cultura, Igualtat</p> <p>Observacions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La campanya es pot concretar en cartells, missatges als gots, estampació de samarretes, xapes... • L'acció pot estar centrada en l'LGBTIfòbia o pot ser una oportunitat per treballar-ho en connexió amb altres eixos de desigualtat. • L'acció es pot vincular a formació de les persones que treballaran a les festes (atenent les barres, vigilant...) per garantir que sabran prevenir i actuar en casos d'LGBTIfòbia. • També es pot crear un estand específic on s'informi i s'atengui persones en relació amb el sexisme, l'LGBTIfòbia i altres formes de violències i discriminacions que es poden produir en el marc de les festes. 	<p>Pressupost alt</p> <p>Recursos humans: % de dedicació</p>
---	--	---	--

<p>3.7. Inclusió de penalitzacions o prohibicions⁸ d'ús en els reglaments d'usos d'espais públics, per a entitats o actes que promoguin l'LGBTIfòbia</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de mesures incloses • Nombre d'actes o entitats sancionades 	<p>Grandària del municipi: mitjans i grans</p> <p>Agents: Cultura</p> <p>Observacions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • En alguns municipis, les entitats o persones que sol·liciten l'ús d'un espai municipal han de signar un document on s'especifiquen les condicions d'ús. En aquest document es poden incloure penalitzacions o prohibicions d'ús per activitats que promoguin l'LGBTIfòbia i altres formes de discriminació. 	<p>Pressupost baix</p> <p>Recursos humans: % de dedicació</p>
---	---	--	---

Recursos

R3.1	Servei d'Atenció Integral (SAI)
Tipus	Servei
Enllaç	http://treballiaferssocials.gencat.cat/ca/ambits_tematicos/lgtbi/
Descripció	<p>El Servei està coordinat per la Generalitat i ofereix atenció integral per atendre les persones que pateixin, hagin patit o estiguin en risc de patir discriminació o violència per raó de l'orientació afectiva-sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere, amb la finalitat de donar respostes adequades, àgils, properes i coordinades a les necessitats d'aquestes persones.</p> <p>El Servei preveu una coordinació de les actuacions locals amb les territorials per arribar a establir un sistema de xarxa que aconsegueixi donar la resposta més òptima i sostenible a la persona.</p>
Contacte	<p>012</p> <p>Àrea per a la Igualtat de Tracte i no-Discriminació LGBTI</p> <p>935 517 717 arealgbt.tsf@gencat.cat</p> <p>SAI comarques de Barcelona 93 567 51 67</p>

8. En l'àmbit de les actuacions penals, l'ajuntament no pot comparèixer com acusació particular (en aquest cas només ho podria fer la persona afectada), però sí que ho podria intentar com a acusació popular, si ho admet l'òrgan judicial competent.

R3.2	Prevenió dels delictes d'odi i discriminació per part dels Mossos d'Esquadra
Tipus	Servei
Enllaç	http://mossos.gencat.cat/ca/prevencio/odidiscriminacio/
Descripció	Informació sobre les mesures de prevenió dels delictes d'odi (incloent-hi els motivats per l'orientació sexual i la identitat de gènere) i sobre com denunciar-los.
R3.3	Fiscalia Especialista en Delictes d'Odi i Discriminació
Tipus	Servei
Enllaç	https://www.fiscal.es/fiscal/publico/ciudadano/fiscal_especialista/crimenes_odio!/ut/p/a1/04_Sj9CPykssy0xPLMnMz0vMAfGjzOI9HT0cDT2DDbzcFszcDBzdPYOdTD08jP39zIaKInErsAgylU6_AQ7gaADW729g6OxhYmLg7e8Samjg6BjoZeHm4W9oYADTj0cBAfvD9aMIKcGrAOxFsAJ8fiDki4Lc0NAIlg0zPdEdFRQBd941J/dl5/d5/L2dJQSEvUUt3QS80SmIFL1o2X08wMUNINDQwS09EVTEwQUFRSjhGSE8xMDA2/
Descripció	Dins de la Fiscalia General de l'Estat, és la secció que s'ocupa dels delictes d'odi i discriminació; en fa la: identificació, el control estadístic i el seguiment.
R3.4	Síndic de Greuges
Tipus	Servei
Enllaç	http://www.sindic.cat/ca/page.asp?id=1
Descripció	El Síndic té la funció d'atendre les queixes de totes les persones que es troben desemparades davant l'actuació o la manca d'actuació de les administracions. Té un conveni amb el Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a través del qual es comprometen a assegurar tota la cooperació administrativa necessària per atendre la diversitat de situacions de discriminació en què es poden trobar les persones LGBTI.
R3.5	<i>Joining forces to combat homophobic and transphobic hate crime. Cooperation between police forces and LGBT organisations in Europe</i>
Tipus	Informe
Enllaç	http://www.ilga-europe.org/sites/default/files/Attachments/police_lgbtorg-2010.pdf

Descripció	Recull d'experiències i de bones pràctiques en la col·laboració entre policies i entitats LGBTI arreu d'Europa produït per ILGA Europa. (En anglès)
Autoria	Richard Poláček i Joel Le Déroff
R3.6	<i>ILGA-Europe toolkit for training police officers on tackling LGBT-phobic crime</i>
Tipus	Guia
Enllaç	http://www.ilga-europe.org/sites/default/files/Attachments/toolkit_lgbtphobic_crimes.pdf
Descripció	Recurs per orientar les formacions adreçades a oficials de policia en matèria de LGBTIfòbia produït per ILGA Europa.
Autoria	Richard Poláček i Joel Le Déroff
R3.7	Observatori Contra l'Homofòbia
Tipus	Servei
Enllaç	http://observatori-contra-homofobia.blogspot.com.es/p/inici.html
Descripció	L'Observatori és una associació que té la funció de lluitar contra l'LGBTIfòbia, denunciar les agressions i donar suport psicològic a les víctimes.

3.3.4. Diversitat cultural i religiosa

Diagnòstic

La intersecció entre el tema LGBTI i la diversitat cultural i religiosa és una qüestió que ha estat poc estudiada i que recentment ha començat a situar-se en l'agenda de les polítiques LGBTI. Aquest àmbit temàtic agrupa qüestions molt diverses: des de les necessitats de les persones LGBTI d'orígens culturals diversos o demandants de refugi i d'asil fins a la utilització dels drets de les persones LGBTI per promoure discursos xenòfobs, especialment islamòfobs (MEPSCHEM [et al.], 2010).

En primer lloc, és clau posar atenció a la forma en què s'aborda la realitat de les persones LGBTI de diversos orígens culturals. Sovint es pressuposa que la forma d'entendre el gènere i la sexualitat a Occident es pot o s'hauria d'estendre a qualsevol indret del món i s'interpreten realitats culturals amb uns codis sovint etnocèntrics, que no reconeixen la diversitat de formes d'articular aquests àmbits de l'experiència humana. Per tant, per desenvolupar polítiques adreçades a persones procedents d'aquesta diversitat de contextos cal desxifrar i tenir en compte un ampli ventall de formes d'entendre la sexualitat i el gènere i alhora repensar la perspectiva de les societats i cultures d'aco-

llida, no exemptes de LGBTIfòbia i xenofòbia. Així, no hem de pressuposar que les persones de diversos orígens necessàriament han de viure de la mateixa manera la sexualitat o el gènere.

En els nostres municipis, sobretot els de grandària més gran, és freqüent la presència de persones LGBTI d'orígens diversos. Les persones d'altres orígens culturals, amb sexualitats o identitats de gènere no normatives es troben en una posició complexa. D'una banda, pertanyen a una minoria, en el si d'una societat que mostra sovint actituds xenòfobes i, de l'altra, procedeixen de països on les relacions entre persones del mateix sexe o la transició de gènere poden estar poc acceptades o fins i tot perseguides. Aquestes tensions fan que moltes persones tinguin dificultats per acceptar-se i viure amb llibertat el seu desig o el seu gènere a causa de les contradiccions que els suposa (JASPAL I CINNIRELLA, 2014), tot i que és important tenir en compte que el fet religiós és viscut per a moltes persones com una font de riquesa i benestar. Cal propiciar el respecte per l'experiència viscuda, evitant caure en la doble moral occidental de «salvar l'altre» sense reduir la complexitat del fenomen i, en tot cas, donar pas a un diàleg molt pacient... donat que són canvis significatius i, per tant, lents (ANDREW YIP, 2017). Per això, és important incorporar la perspectiva de la diversitat afectiva-sexual i de gènere als programes i serveis d'atenció i acollida a persones nouvingudes.

Una altra realitat són les persones LGBTI refugiades, una població que ha anat en augment a causa dels conflictes bèl·lics actuals (ILGA, 2016). En aquest sentit, cal promoure els drets d'aquestes persones que sovint han viscut situacions molt greus d'assetjament i de violència, i acompanyar-les en la cerca de protecció internacional.

L'altre element important és el treball sobre les diversitats afectives-sexuals i de gènere amb comunitats d'orígens culturals diversos. Algunes persones procedeixen de contextos on l'expressió de l'afectivitat en públic (incloent-hi l'heterosexualitat) forma part d'un tabú social, on els espais d'homes i de dones estan molt segregats, o no hi ha una presència pública de persones que transitin de gènere. Per aquests motius, a algunes persones d'aquestes comunitats els suposa un xoc cultural la presència del tema LGBTI. Per això, caldria abordar el treball amb aquestes comunitats amb totes les complexitats que implica, i fugir de discursos xenòfobs o islamòfobs.

Pel que fa a la qüestió religiosa, en certes comunitats el paper dels i de les líders religiosos/es té un important valor en la transmissió de valors. En alguns casos, aquestes persones portaveus promouen discursos discriminatoris sobre el fet LGBTI, fet que genera molt patiment a les persones creients. En els darrers anys ha emergit un moviment molt important per persones LGBTI adscrites a diverses religions que efectivament volen visibilitzar que les interpretacions dels textos religiosos són diverses i que poden reconèixer i acceptar la diversitat afectiva-sexual i de gènere. En aquest sentit, és important promoure el diàleg interreligiós sobre les qüestions de diversitat afectiva-sexual i de gènere per afavorir que les persones LGBTI creients siguin més acceptades i no hagin de viure en contradicció (COLL-PLANAS, 2011).

Què ens en diu la Llei 11/2014?

Sobre temes de migració, refugi i diversitat religiosa (art.19), la llei estableix que les administracions públiques han de promoure la inclusió de les diversitats sexuals i de gènere en les polítiques d'immigració, així com donar suport a les persones que han patit «persecució o represàlies en els seus països d'origen per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere». Pel que fa al fet religiós, indica que cal establir una «comunicació estable amb el conjunt de representants de les creences religioses que conviuen a Catalunya».

Àmbit 4. Diversitat cultural i religiosa

Objectiu	Acció	Indicadors	Implementació	Pressupost
Incorporar la perspectiva de la diversitat afectiva-sexual i de gènere en les polítiques de diversitat	4.1. Formació al personal que treballa en temes de migració, interculturalitat i en els serveis d'atenció i acollida a persones LGBTI procedents de diferents països i/o demandants d'asil o refugi	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de formacions realitzades • Nombre de persones assistents • Valoració de la formació per part de les persones assistents • Valoració per part de la persona formadora 	<p>Grandària del municipi: mitjans i grans</p> <p>Agents: Interculturalitat</p> <p>Observacions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Des d'una lògica interseccional, és important que aquest personal tingui formació en diversitat afectiva-sexual i de gènere, per evitar pressuposar que totes les persones d'origen migrant són heterossexuals i cisgènere. • La formació permetrà tenir eines per identificar problemàtiques de les persones d'origen migrant o demandants de refugi amb sexualitats o gèneres no normatius que fins ara havien quedat invisibilitzades. 	<p>Pressupost alt. Es poden demanar formacions subvencionades a la Diputació de Barcelona a través del Programa DSF, adreçat a municipis.</p> <p>Recursos humans: % de dedicació</p>

	<p>4.2. Oferta de recursos sobre diversitat afectiva-sexual i de gènere a les persones originàries d'altres països</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de recursos disponibles als serveis d'atenció i acollida 	<p>Grandària del municipi: mitjans i grans</p> <p>Agents: Interculturalitat</p> <p>Observacions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Els serveis d'atenció i acollida tenen generalment un conjunt de recursos que ofereixen a les persones que atenen. Es tracta de incorporar-hi els relatius a aquesta qüestió, per si les persones interessades no estan en condicions de demanar-ho explícitament. 	<p>Pressupost baix</p> <p>Recursos humans: % de dedicació</p>
<p>Dur a terme accions de sensibilització sobre les qüestions LGBTI des d'una perspectiva intercultural</p>	<p>4.3. Formació al personal que treballa en temes de diversitat afectiva-sexual i de gènere sobre migració i interculturalitat</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de formacions realitzades • Nombre de persones assistents • Valoració de la formació per part de les persones assistents • Valoració per part de la persona formadora 	<p>Grandària del municipi: mitjans i grans</p> <p>Agents: Igualtat, Interculturalitat</p> <p>Observacions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Així com el personal que treballa en interculturalitat no sol tenir una formació en diversitat afectiva-sexual i de gènere, el mateix fet és cert a la inversa. És important tenir en compte que la diversitat afectiva-sexual i de gènere no pren les mateixes formes en totes les cultures i, per evitar adoptar plantejaments etnocèntrics, és convenient tenir una formació intercultural. 	<p>Pressupost alt.</p> <p>Es poden demanar formacions subvencionades a la Diputació de Barcelona a través del Programa DSF, adreçat a municipis.</p> <p>Recursos humans: % de dedicació</p>

	<p>4.4. Realització de tallers que abordin la intersecció entre la diversitat afectiva-sexual i de gènere i la perspectiva intercultural</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de tallers realitzats • Nombre de persones assistents • Valoració del taller per part de les persones assistents • Valoració per part de la persona formadora 	<p>Grandària del municipi: grans.</p> <p>Agents: Igualtat, Interculturalitat</p> <p>Observacions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aquests tallers poden estar oberts a la ciutadania i especialment a aquelles entitats que treballen temes d'igualtat de gènere, de LGBTI i diversitat cultural. • Aquestes accions poden ser un punt de partida perquè les entitats que ara treballen per separat trobin punts en comú i generin apropaments i iniciatives. 	<p>Pressupost alt. Es poden demanar tallers subvencionats per la Diputació de Barcelona, a través dels catàlegs de concertació anuals.</p> <p>Recursos humans: % de dedicació</p>
<p>Fomentar el debat sobre la temàtica de la diversitat afectiva-sexual i de gènere en els espais religiosos/ interreligiosos del municipi</p>	<p>4.5. Accions de sensibilització amb les persones líders de les comunitats religioses/ interreligioses del municipi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tipus d'activitats realitzades • Nombre de reunions o taules de treball • Nombre d'assistents <p>Valoració de l'activitat</p>	<p>Grandària del municipi: mitjans i grans</p> <p>Agents: Interculturalitat</p> <p>Observacions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hi ha municipis que tenen espais de diàleg interreligiós (taules, trobades puntuals...). Es pot valorar la inclusió de la temàtica de la diversitat afectiva-sexual i de gènere en els debats. • El punt de partida, però, no ha de ser imposar una visió o jutjar qui no pensa igual, sinó obrir un espai per a l'escolta i per construir discursos per promoure el respecte. 	<p>Pressupost mig</p> <p>Recursos humans: % de dedicació</p>

Recursos

R4.1	Cruïlles: recursos per a l'acció i la reflexió sobre la interseccionalitat entre diversitat afectiva-sexual i religiosa
Tipus	Blog
Enllaç	www.cruillesdiversitat.wordpress.com
Descripció	Recull de recursos i reflexions sobre com abordar la intersecció entre la diversitat afectiva-sexual i de gènere i la diversitat cultural/religiosa des de l'administració.
Autoria	Grup d'Estudis de Gènere: traducció, literatura, història i comunicació (GETLIHC) de la Universitat de Vic - Universitat Central de Catalunya
R4.2	<i>Feeling homophobia. Asylum claims related to sexual orientation and gender identity in Europe</i>
Tipus	Estudi
Enllaç	http://www.ilga-europe.org/sites/default/files/fleeing_homophobia_14.pdf
Descripció	Recerca sobre la realitat de persones demandants d'asil perseguides per LGBTIfòbia i recomanacions per abordar la qüestió, produït per l'entitat COC Netherlands i la Universitat Lliure d'Amsterdam.
Autoria	Sabine Jansen i Thomas Spijkerboer
R4.3	Associació Catalana per la Integració d'Homosexuals, Bisexuals i Transsexuals Immigrants (ACATHI)
Tipus	Associació
Enllaç	http://www.acathi.org/
Descripció	Associació que ofereix acompanyament i recursos a persones LGBTI d'origen migrant i demandants d'asil.
R4.4	Associació Cristiana de Gais i Lesbianes de Catalunya (ACGIL)
Tipus	Associació
Enllaç	http://www.acgil.org/
Descripció	Associació de persones lesbianes i gais cristianes.

3.3.5. Educació

Diagnòstic

Els centres educatius, com a agents socialitzadors destacats, tenen un paper clau en relació amb la transmissió dels valors sobre el gènere i la sexualitat. Malauradament, la majoria de persones LGBTI expliquen que mai van sentir a parlar de les seves realitats a l'escola o institut, i els pocs moments dedicats a tractar la sexualitat, com per exemple els tallers d'educació sexual, estaven íntegrament enfocats des d'una lògica heterosexual i cisgènere. Aquesta invisibilitat té un fort impacte en l'autoestima i dificulta l'autoacceptació de la pròpia sexualitat o la identitat de gènere (COLL-PLANAS, BUSTAMANTE I MISSÉ, 2009).

En els darrers anys, alguns centres educatius de secundària han incorporat algunes sessions per parlar d'aquests temes, però no deixen de ser episodis molt puntuals, sense continuïtat i sense que es tradueixi en una transformació del currículum escolar. La diversitat afectiva-sexual i de gènere és sovint silenciada i quan s'aborda es tracta com una realitat anecdòtica i no com un valor que els centres educatius han de fomentar des de la llar d'infants. Alhora, es continua presentant la diversitat corporal des d'una lògica binària en la que només existeixen cossos de mascle i de femella, fet que invisibilitza completament la realitat de les persones intersexuals / amb DDS.

Aquesta perspectiva heterosexista tant present en l'àmbit educatiu està estretament vinculada amb el fet que bona part de les persones LGBTI hagin viscut assetjament als seus centres educatius, sovint de baixa intensitat i en alguns casos puntuals arribant a la violència física (COGAM, 2016). S'observa que l'assetjament s'inicia en molts casos a la primària i és a la secundària quan es fa més evident. Les víctimes són joves LGBTI, però també filles i fills de famílies de gais i lesbianes i estudiants que tenen una expressió de gènere que no s'adequa a les normes socials (nens femenins i/o nenes masculines).

El paper del professorat i del conjunt del personal dels centres educatius protagonitza la principal queixa de l'alumnat LGBTI (COLL-PLANAS, BUSTAMANTE I MISSÉ, 2009). Bona part assenyala que el professorat no sol intervenir davant d'aquestes formes de violència, fet que augmenta encara més la sensació de desprotecció i aïllament. Aquests tipus d'assetjament es caracteritzen per ser força subtils i fins i tot invisibles, ja que es nodreixen de la vergonya que sent la víctima. Això dificulta les possibilitats de demanar ajuda a les famílies i al professorat. En aquest sentit, cal que els centres educatius tinguin una posició ferma en relació amb l'LGBTIfòbia i que dotin els seu professorat de recursos per fer-hi front.

Cal tenir en compte també el paper del professorat LGBTI. Arran del clima poc respectuós de molts centres, és freqüent que aquests/es professionals ocultin la seva orientació sexual o identitat de gènere, per por a patir discriminació per part de l'alumnat o del mateix professorat. Aquesta és una problemàtica especialment greu perquè és una oportunitat educativa perduda: el jovent necessita referents per poder pensar la seva sexualitat o gènere en positiu i, en aquest sentit el personal docent és un actor clau. Els

centres educatius que compten amb personal docent LGBTI visible solen comptar amb més alumnat LGBTI, de fet no és que n'hi hagi més, sinó senzillament que aquest se sent més apoderat per expressar-ho.

Més enllà dels centres educatius als que més es pot accedir des dels ajuntaments (llars d'infants, centres de primària i de secundària, etc.), hi ha altres agents que formen part de la comunitat educativa en un sentit ampli, com són les associacions d'educació en el lleure i esportives (incloses en l'àmbit 8) i, sobretot, les famílies. Aquestes són el principal agent socialitzador de la infantesa i, per tant, cal trobar les estratègies per treballar amb elles en el foment del respecte de la diversitat afectiva-sexual i de gènere.

Què ens en diu la Llei 11/2014?

En matèria d'educació (article 12), la llei adopta una definició de coeducació àmplia, que permet abordar la relació entre el sexisme i l'LGBTIfòbia: «s'entén per coeducació l'acció educativa que potencia la igualtat real d'oportunitats i l'eliminació de qualsevol mena de discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere». Alhora, aclareix que les mesures que proposa en relació amb l'educació s'apliquen en tot el sistema educatiu (centres i entitats de formació, educació d'adults, formació de mares i pares, activitats esportives escolars i activitats de lleure infantil i juvenil).

D'acord amb aquest principi de coeducació, estableix que «s'ha de vetllar perquè la diversitat afectiva-sexual i afectiva, la identitat de gènere i els diferents models de família siguin respectats en els diferents àmbits educatius» i que és una problemàtica que s'ha d'incorporar als plans d'acció tutorial i als plans i reglaments de convivència dels centres educatius. A més, estableix que els continguts «han de tenir en compte la diversitat pel que fa a l'orientació sexual, la identitat de gènere i l'expressió de gènere i evitar qualsevol mena de discriminació per aquest motiu».

Àmbit 5. Educació

Objectiu	Acció	Indicadors	Implementació	Pressupost
Incorporar el respecte a la diversitat afectiva-sexual i de gènere com un valor en els centres educatius	5.1. Formació (o tallers) per al personal docent i la resta de professionals que treballen en l'àmbit educatiu (per exemple: personal municipal tècnic d'educació, monitors/es de menjador, etc.)	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de formacions realitzades • Nombre de persones assistents • Valoració de la formació per part de les persones assistents • Valoració per part de la persona formadora 	<p>Grandària del municipi: tots</p> <p>Agents: Educació</p> <p>Observacions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'objectiu de la formació és que incorporin la perspectiva LGBTI en les seves tasques i tinguin eines per detectar i combatre les situacions de LGBTIfòbia que es produeixen en els seus centres. 	<p>Pressupost alt. Es poden demanar subvencions a la Diputació de Barcelona, tant per a formacions com per a tallers.</p> <p>Recursos humans: % de dedicació</p>

		<ul style="list-style-type: none"> • Cal tenir en compte que la formació del personal docent no és una competència municipal. Tot i això, hi ha municipis que opten per oferir-los formació. Per tal que tingui èxit, però, és important trobar la manera que la formació els sigui reconeguda pel Departament d'Ensenyament (tenint en compte durada, entitats que poden impartir docència reconeguda, etc.). 	
<p>5.2. Revisió i actualització dels formularis i comunicacions en els centres educatius que siguin competència de l'ajuntament, tenint en compte la diversitat familiar</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de formularis i comunicacions adaptades per a cada centre educatiu 	<p>Grandària del municipi: tots</p> <p>Agents: Educació</p> <p>Observacions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cal revisar els formularis per vetllar perquè en demanar les dades familiars no s'ofereixin exclusivament les categories «mare» i «pare». A part de fer-los més inclusius amb les famílies homoparentals, també haurien d'incloure altres formes de diversitat familiar. • Els centres educatius del municipi que són de competència municipal són les llars d'infants, els centres esportius municipals, els casals municipals, etc. 	<p>Pressupost baix</p> <p>Recursos humans: % de dedicació</p>

<p>Prevenir i combatre l'LGBTIfòbia en l'àmbit educatiu</p>	<p>5.3. Difusió i seguiment del compliment del Protocol de prevenció, detecció i intervenció enfront l'assetjament entre iguals en els centres educatius</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Difusió realitzada • Nombre i tipologia de casos detectats 	<p>Grandària del municipi: tots</p> <p>Agents: Educació</p> <p>Observacions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'establiment d'aquest protocol (vegeu «Recursos») és competència de la Generalitat, però és important que el personal municipal que treballa en l'àmbit d'educació el conegui, el difongui i, en casos d'assetjament LGBTI, pugui contribuir a fer-ne el seguiment. 	<p>Pressupost baix</p> <p>Recursos humans: % de dedicació</p>
<p>Prevenir i combatre l'LGBTIfòbia en l'àmbit educatiu</p>	<p>5.4. Difusió i seguiment del compliment de les recomanacions d'atenció a infants i adolescents transgènere o intersexuals en els centres educatius des del consistori</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Difusió realitzada • Nombre de casos detectats 	<p>Grandària del municipi: tots</p> <p>Agents: Educació</p> <p>Observacions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La Generalitat ha publicat unes recomanacions (vegeu «Recursos») que estableixen com abordar els casos d'infants i adolescents trans i intersexuals. Des de l'àmbit municipal es pot contribuir a donar a conèixer aquesta normativa i fer el seguiment del seu compliment. 	<p>Pressupost baix</p> <p>Recursos humans: % de dedicació</p>

<p>5.5. Realització de tallers sobre diversitat afectiva-sexual i de gènere i prevenció de l'assetjament per LGBTIfòbia als centres educatius del municipi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de tallers realitzats • Nombre de persones assistents • Valoració del taller per part de les persones assistents • Valoració per part de la persona formadora 	<p>Grandària del municipi: tots</p> <p>Agents: Educació</p> <p>Observacions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Molts centres educatius treballen la qüestió de la coeducació, del masclisme o de la violència masclista mitjançant tallers. Amb la formació pertinent i augmentant la durada dels tallers, poden incorporar la temàtica de l'LGBTIfòbia. D'aquesta manera es poden abordar problemàtiques que tenen una arrel comuna i no es generen nous recursos. 	<p>Pressupost alt. Es poden demanar tallers subvencionats per la Diputació de Barcelona, a través dels catàlegs de concertació anuals.</p> <p>Recursos humans: % de dedicació</p>
<p>5.6. Realització d'activitats creatives per promoure el respecte a la diversitat afectiva-sexual i de gènere als centres educatius</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'accions • Nombre de participants 	<p>Grandària del municipi: tots</p> <p>Agents: Educació</p> <p>Observacions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La primera opció pot ser vincular-ho a una assignatura com educació visual i plàstica. S'ofereix una formació sobre diversitat afectiva-sexual i de gènere i l'alumnat crea les seves obres sobre la temàtica. • La segona opció és oferir al centre una formació doble: continguts de diversitat afectiva-sexual i de gènere i d'una disciplina creativa (vídeo, còmic, dibuix, disseny, hip-hop, graffiti...). Segons aquestes formacions, l'alumnat crea les seves obres. 	<p>Pressupost alt</p> <p>Recursos humans: % de dedicació</p>

			<ul style="list-style-type: none"> • Amb les obres creades es pot organitzar una exposició (en el centre i/o en altres espais del municipi), un blog, un concurs... • Aquestes obres també poden ser la base per escollir la imatge d'una campanya municipal contra l'LGBTIfòbia o pel respecte a la diversitat afectiva-sexual i de gènere. 	
<p>Promoure el respecte a la diversitat afectiva-sexual i de gènere a les famílies</p>	<p>5.7. Organització de xerrades amb les associacions de mares i pares d'alumnes (AMPA) / associacions de famílies d'alumnes (AFA)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'accions realitzades • Nombre d'assistents • Valoració de l'activitat per part de les persones assistents 	<p>Grandària del municipi: tots</p> <p>Agents: Educació, associacions de mares i pares d'alumnes / AFA</p> <p>Observacions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cal tenir en compte que les famílies poden ser poc receptives a tractar aquest tema. Per això és fonamental organitzar aquesta acció des del diàleg amb les AMPA/AFA perquè respongui a les seves inquietuds i necessitats. • Al marge d'organitzar xerrades específiques sobre el tema, també es pot vetllar perquè s'abordi el tema en les xerrades que es fan sobre altres temes (com ciberassetjament, acompanyament en la pubertat, etc.). 	<p>Pressupost mitjà</p> <p>Recursos humans: % de dedicació</p>

Recursos

R5.1	Protocol de prevenció, detecció i intervenció enfront de l'assetjament entre iguals
Tipus	Protocol
Enllaç	http://xtec.gencat.cat/ca/centres/projeducatiu/convivencia/recursos/resconflictes/assetjament_iguals/
Descripció	Protocol per abordar els casos de maltractament psicològic i/o físic en el marc escolar d'un alumne o grup d'alumnes a un igual.
Autoria	Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya
R5.2	<i>Atenció a infants i adolescents transgènere o intersexuals en els centres educatius</i>
Tipus	Document
Enllaç	http://educacio.gencat.cat/documents/IPCNormativa/DOIGC/GEST_Actuacions_centres.pdf
Descripció	Recomanacions de com s'ha d'actuar en un centre educatiu davant del cas d'un menor trans o intersexual en aplicació de la llei 11/2014.
Autoria	Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya
R5.3	<i>Diversitat en curt</i>
Tipus	5 curtmetratges amb les seves respectives guies didàctiques
Enllaç	http://www.ccma.cat/tv3/alacarta/diversitat-en-curt/diversitat-en-curt/video/5610717/
Descripció	Projecte de promoció de la diversitat afectiva-sexual i de gènere mitjançant materials audiovisuals i guies pel professorat produït per l'Ajuntament de Barcelona.
Autoria	Isaki Lacuesta, Isabel Coixet, Judith Colell, Miguel Bosch i Carla Subirana
R5.4	Curt contra l'homofòbia
Tipus	Curtmetratge
Enllaç	http://www.terrassa.cat/curt-contra-l-homofobia
Descripció	Curtmetratge elaborat de forma participativa amb diversos organismes i entitats de la ciutat.
Autoria	Ajuntament de Terrassa

R5.5	<i>Estudi sobre l'impacte del bullying per LGBTIfòbia a l'Institut de Bellvitge</i>
Tipus	Estudi
Enllaç	http://www.lh-on.cat/documents/EstudiOLGBTIfobiaInstitutBellvitge.pdf
Descripció	Recerca que analitza les experiències en relació amb l'LGBTIfòbia per part de l'alumnat d'un institut de l'Hospitalet del Llobregat.
Autoria	Cristian Carrer, Francisca Cifuentes i Eugeni Rodríguez
R5.6	<i>El sexe dels àngels. Recursos per a l'educació amb perspectiva de gènere i LGBTI</i>
Tipus	Guia
Enllaç	https://lleureisexisme.files.wordpress.com/2012/01/el-sexe-de-lacc80ngels.pdf
Descripció	Material didàctic amb activitats per treballar la diversitat afectiva-sexual i de gènere amb infants i joves.
Autoria	Escola Lliure El Sol
R5.7	Recursos didàctics de l'Associació Famílies Lesbianes i Gais
Tipus	Pàgina web
Enllaç	www.familieslg.org
Descripció	Selecció de recursos per treballar la diversitat afectiva-sexual, de gènere i familiar a l'escola.
Autoria	Associació Famílies Lesbianes i Gais (FLG)
R5.8	«It Gets Better»
Tipus	Campanya audiovisual
Enllaç	http://www.itgetsbetter.es/
Descripció	Campanya endegada als Estats Units per donar suport als i a les joves LGTB que viuen assetjament mitjançant vídeos a les xarxes de persones famoses o anònimes.
Autoria	It Gets Better Project

R5.9	Educafectos, diversidad afectiva-sexual, de género y familiar
Tipus	Web
Enllaç	http://ccoodiversidadafectivosexual.blogspot.com.es/
Descripció	Informació i recursos sobre LGBTI per a l'àmbit de l'ensenyament.
Autoria	CCOO - LGBTI Murcia
R5.10	Dibuixant el gènere
Tipus	Web
Enllaç	http://www.dibgen.com
Descripció	Es tracta d'una web amb animacions divulgatives sobre el gènere i una guia didàctica per treballar a secundària.
Autoria	Gerard Coll-Planas i Maria Vidal
R5.11	Diversidad afectiva-sexual y coeducación
Tipus	Pàgina web
Enllaç	www.webkikafumero.com
Descripció	Selecció de recursos didàctics per treballar la diversitat afectiva-sexual i de gènere als centres educatius.
Autoria	Kika Fumero
R5.12	Karicies
Tipus	Pàgina web
Enllaç	http://karicies.blogspot.com.es/
Descripció	Blog sobre educació afectiva-sexual dinamitzat per una professora de secundària d'un institut de València i el seu alumnat.
Autoria	Rosa Sanchis Caudet
R5.13	<i>Trans*exualidades. Acompañamiento, factores de salud y recursos educativos</i>
Tipus	Llibre
Enllaç	http://www.ed-bellaterra.com/

Descripció	Llibre amb abundant informació sobre el fet trans amb molts recursos didàctics per treballar-ho amb infants i adolescents.
Autoria	Lucas Platero
R5.14	<i>Vestido nuevo</i>
Tipus	Vídeo
Descripció	Curtmetratge molt utilitzat com a recurs didàctic per treballar la diversitat de gènere en la infància.
Autoria	Sergi Pérez
R5.15	<i>1977</i>
Tipus	Vídeo
Descripció	Curtmetratge molt emprat com a recurs didàctic per treballar la diversitat afectiva-sexual i de gènere a través de la protagonista, una noia masculina a que li agraden les noies.
Autoria	Peque Varela

3.3.6. Mercat de treball

Diagnòstic

Els reptes en relació amb l'àmbit laboral de les persones LGBTI es poden dividir en tres aspectes: les dificultats d'accés al mercat de treball de les dones trans, la discriminació per LGBTIfòbia en el lloc de treball, i les condicions en què moltes dones trans i homes exerceixen el treball sexual.

En relació amb les dificultats per trobar feina de les dones trans, es conjuguen diversos elements però, sens dubte, el principal és el fet de ser visibles com a persones trans, que fa que sovint siguin descartades de la majoria de processos de selecció. Alhora, s'observa que moltes dones trans tendeixen a abandonar el lloc de treball quan volen iniciar la transició de gènere per por de les reaccions de caps i companys/es de feina. Tanmateix, sembla més convenient tractar de mantenir la feina, perquè un cop han transitat els pot resultar més difícil reincorporar-se al mercat laboral (COLL-PLANAS I MISSÉ, 2015). En aquest sentit, cal posar en marxa mecanismes per acompanyar les dones trans en la seva transició de gènere en el lloc de feina.

En segon lloc, ens trobem amb la realitat de les persones que tenen una feina en el mercat de treball formal que, encara que els casos de discriminació són minoritaris, els comentaris i les bromes LGBTIfòbiques que s'escolten en diversos contextos laborals fan que moltes persones LGBTI s'hi sentin incòmodes i, hi amaguin la seva orientació sexual

o identitat de gènere per por a ser assetjades. Ocultar aquesta part de la vida té múltiples conseqüències: dificulta el ple desenvolupament professional, provoca malestar psicològic per por a ser descobert, etc. (FRA,2014). És per això que cal sensibilitzar el món empresarial i sindical i despertar el seu compromís contra l'LGBTIfòbia.

Per acabar, l'exercici del treball sexual és una realitat que cal tenir en compte ja que és la principal font d'ingressos de moltes dones trans, així com de diversos homes que presten serveis sexuals a altres homes. Tot i que molts municipis no tinguin zones de treball sexual, poden fàcilment ser els llocs de residència d'aquestes persones i, per tant, cal tenir-ho present per plantejar de quins mecanismes es disposa per millorar les condicions en què s'exerceix aquesta feina, així com establir els itineraris per a aquelles persones que desitgin abandonar-la.

Què ens en diu la Llei 11/2014?

En relació amb la igualtat en el mercat de treball (article 21), la llei afirma que les administracions públiques han de tenir en compte el dret de les persones a no ser discriminades per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i adoptar mesures per evitar la discriminació laboral a les empreses.

En matèria d'ocupació (article 20), la llei estableix que cal «impulsar actuacions i mesures de difusió i sensibilització que garanteixin la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació a les empreses, com ara:

- 1r Adaptar i millorar la capacitat de resposta dels serveis d'inserció laboral públics.
- 2n Incorporar a les noves convocatòries de subvenció criteris d'igualtat d'oportunitats.
- 3r Incentivar les forces sindicals i empresarials a fer campanyes divulgatives.
- 4t Promoure en els espais de diàleg social l'impuls de mesures inclusives i clàusules antidiscriminatòries.
- 5è Impulsar l'adopció en les empreses de codis de conducta i de protocols d'actuació per la igualtat d'oportunitats i la no discriminació de les persones LGBTI.»

Alhora, la llei detalla que cal «fomentar la implantació progressiva d'indicadors d'igualtat que tinguin en compte la realitat de les persones LGBTI en el sector públic i el sector privat i d'un distintiu per reconèixer les empreses que destaquen per l'aplicació de polítiques d'igualtat i no discriminació; desplegar estratègies per a la inserció laboral de les persones transgènere, impulsar noves formes d'organització i de gestió del temps de treball a les empreses i desenvolupar mesures i actuacions adreçades al conjunt del teixit productiu català que facilitin la conciliació de la vida laboral, personal i familiar d'acord amb l'heterogeneïtat del fet familiar; i impulsar espais de participació i interlocució i promoure campanyes divulgatives específiques en col·laboració amb les associacions LGBTI i els agents socials».

Àmbit 6. Mercat de treball

Objectiu	Acció	Indicadors	Implementació	Pressupost
Promoure l'ocupació de les dones trans	6.1. Inclusió de les dones trans com a perfils prioritars de les polítiques actives d'ocupació	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'accions realitzades • Nombre de dones trans vinculades al programa 	<p>Grandària del municipi: tots</p> <p>Agents: Ocupació, Recursos Humans</p> <p>Observacions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El principal repte per desenvolupar aquesta acció és fer arribar aquest tipus d'iniciatives a la població beneficiària: les dones trans. Per això, abans cal identificar aquesta població, planificar com hi arribarem i quines propostes els hi podem oferir, per no generar falses expectatives. 	<p>Pressupost alt</p> <p>Recursos humans: % de dedicació</p>
Desenvolupar accions per combatre la discriminació per LGBTIfòbia en els entorns laborals	6.2. Incorporar l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere en els protocols contra l'assetjament sexual o per raó de sexe municipals (vegeu «Recursos»).	<ul style="list-style-type: none"> • Ampliar el marc conceptual del protocol de l'ajuntament • Nombre de casos atesos • Nombre de persones a qui arriba el protocol 	<p>Grandària del municipi: tots</p> <p>Agents: Ocupació, empreses, sindicats i organitzacions empresarials</p> <p>Observacions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'article 20 del capítol III de la Llei 11/2014 diu sobre el mercat de treball: la integració del dret a la igualtat de tracte i oportunitats de les persones LGBTI. El dret de les persones a no ser discriminades per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. 	<p>Pressupost baix</p> <p>Recursos humans: % de dedicació</p>

	<p>6.3. Distribució del Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, de l'orientació sexual, identitat sexual i/o expressió de gènere, al personal municipal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'accions de difusió • Llista d'espais on han estat difosos 	<p>Grandària del municipi: tots</p> <p>Agents: Ocupació, empreses, Recursos Humans, sindicats i organitzacions empresarials</p> <p>Observacions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Es pot ampliar conceptualment i l'abast del Protocol per l'assetjament sexual i/o per raó de sexe de l'ajuntament. 	<p>Pressupost mitjà</p> <p>Recursos humans: % de dedicació</p>
	<p>6.4. Realització de formacions sobre assetjament LGBTIfòbic en l'entorn laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de formacions realitzades • Nombre de persones assistents • Valoració de la formació per part de les persones assistents • Valoració per part de la persona formadora 	<p>Grandària del municipi: mitjans i grans</p> <p>Agents: Ocupació, Recursos Humans, sindicats i organitzacions empresarials</p> <p>Observacions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La formació es pot vehicular a través de sindicats i d'organitzacions empresarials. 	<p>Pressupost alt.</p> <p>Es poden demanar formacions subvencionades a la Diputació de Barcelona a través del Programa DSF, adreçat a municipis.</p> <p>Recursos humans: % de dedicació</p>
<p>Millorar les condicions de treball de les dones trans i els homes que es dediquen al treball sexual</p>	<p>6.5. Intervenció en zones de treball sexual de dones trans i homes per conèixer les seves necessitats i fer d'enllaç amb els serveis públics</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tipus d'activitat realitzada • Nombre de persones beneficiàries • Valoració de l'activitat 	<p>Grandària del municipi: tots</p> <p>Agents: Acció social, Salut</p> <p>Observacions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • En el cas de les persones trans, l'estudi <i>Trans-lab</i> pot ser útil per aproximar-se a la situació de les dones trans treballadores sexuals. 	<p>Pressupost alt</p> <p>Recursos humans: % de dedicació</p>

- Tant per a homes que ofereixen treball sexual a altres homes com per a dones trans, es pot trobar assessorament i recursos en associacions com Stop Sida (vegeu «Recursos»).

Recursos

R6.1	<i>Guia per a l'eradicació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual</i>
Tipus	Guia
Enllaç	http://eapc.gencat.cat/ca/inici/
Descripció	Guia per a l'eradicació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual.
Autoria	Generalitat de Catalunya, Escola d'Administració Pública de Catalunya, 2010
R6.2	<i>Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual</i>
Tipus	Protocol
Enllaç	http://governacio.gencat.cat/ca/inici/
Descripció	Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual a l'Administració de la Generalitat de Catalunya.
Autoria	Direcció General de la Funció Pública, Generalitat de Catalunya 2015
R6.3	<i>Trans-lab. Diagnòstic i disseny de propostes per millorar la inserció laboral de les persones trans a la ciutat de Barcelona</i>
Tipus	Informe
Enllaç	En breu disponible al web de l'Ajuntament de Barcelona
Descripció	Informe sobre la situació laboral de les persones trans a la ciutat i algunes propostes d'acció per millorar-ne l'ocupació, produït per l'Ajuntament de Barcelona.
Autoria	Gerard Coll-Planas i Miquel Missé

R6.4	<i>Going beyond the law: promoting equality in employeent</i>
Tipus	Informe
Enllaç	http://www.ilga-europe.org/sites/default/files/Attachments/going_beyond_the_law_2nd_edition.pdf
Descripció	Material per promoure la igualtat de les persones LGBTI en els entorns laborals produït per ILGA-Europa. (En anglès)
Autoria	Sheila Quinn i Evelyne Paradis
R6.5	Protocolo frente al acoso por razón de la orientación sexual, identidad de género, y/o expresión de género
Tipus	Protocol
Enllaç	http://www.pv.ccoo.es/cms/g/public/o/1/o63789.pdf
Descripció	Protocol per promoure accions contra la discriminació de les persones LGBTI a la feina editat per Comissions Obreres del País Valencià.
Autoria	Secretaria de la Dona de CCOO País Valencià i Grup d'Acció LGTB de CCOO País Valencià
R6.6	<i>Guia sindical de la diversitat sexual en l'àmbit laboral</i>
Tipus	Guia
Enllaç	http://www.ccoo.cat/pdf_documents/2014/guia_lgtb_ambit_laboral.pdf
Descripció	Guia per afavorir la diversitat afectiva-sexual i de gènere en l'àmbit laboral.
Autoria	Secretaria de Política Social i del Barcelonès. Àmbit LGTB CCOO Catalunya
R6.7	STOP SIDA
Tipus	Associació
Enllaç	http://www.stopsida.org/
Descripció	Associació vinculada a la lluita contra la sida que compta amb experiència en l'àmbit del treball sexual per part de dones trans i d'homes que tenen sexe amb homes.

R6.8	<i>Feines per a gent valenta</i>
Tipus	Curtmetratge documental
Enllaç	https://www.youtube.com/watch?v=CbVzJd6OF60
Descripció	Vídeo elaborat pel Pla Municipal LGBTI de Barcelona com a recurs per a formacions i per a campanyes de sensibilització sobre la situació laboral de les persones trans.
Autoria	Pol Galofre Molero

3.3.7. Cultura

Diagnòstic

Una de les qüestions que més dificulten el ple reconeixement de la diversitat afectiva-sexual i de gènere és el desconeixement i els estereotips àmpliament estesos en la societat. En aquest sentit, és encara excepcional trobar referents positius d'aquestes realitats als mitjans de comunicació locals, a les biblioteques, als cicles de cinema, a les exposicions, etc. En definitiva, l'oferta cultural dels nostres municipis tradicionalment ha obviat aquestes realitats, reforçant així la seva invisibilitat. I cal tenir en compte que la promoció d'una cultura inclusiva amb la diversitat afectiva-sexual i de gènere és una eina clau per transformar l'imaginari social. Més enllà de millorar la percepció social de gais, lesbianes, bisexuals, trans i intersexuals, aquesta aposta suposa també una riquesa per al conjunt de la ciutadania ja que proposen noves formes de pensar la identitat, el cos, la sexualitat i el gènere.

Un espai clau on és important treballar la inclusió de la diversitat afectiva-sexual i de gènere són les festes majors de barris i municipis. Aquestes celebracions solen ser moments de socialització en què sovint trans, gais, lesbianes i bisexuals no se senten inclosos o són obertament discriminats. En aquest sentit, cal transformar aquests esdeveniments per tal que les persones no heterosexuales també se sentin lliures per relacionar-se i mostrar el seu desig i la seva afectivitat.

L'altre element clau en relació amb la promoció d'una oferta cultural inclusiva és la recuperació de la memòria històrica del col·lectiu. Les persones LGBTI han existit al llarg de la història, tot i que han estat sovint silenciades. En aquest sentit, la memòria és un instrument clau per rescatar aquestes històries de vida del passat i posar-les en valor, recordar la repressió viscuda, les experiències i estratègies per fer front a la violència, així com destacar les aportacions que aquest grup social ha realitzat en la conquesta per les llibertats sexuals i de gènere.

Què ens en diu la Llei 11/2014?

En relació amb l'àmbit de la cultura (article 14), la llei estableix que les administracions públiques han de vetllar per la incorporació d'activitats per la no-discriminació per raons

d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere en certàmens culturals, projectes relacionats amb la recuperació de la memòria històrica, i produccions culturals infantils i juvenils. A més, han de garantir: l'accés a bibliografia específica sobre la temàtica LGBTI; i l'adopció de les mesures per evitar espectacles i activitats recreatives amb continguts LGBTIfòbics.

Les mesures en relació amb els mitjans de comunicació (article 15) es refereixen al Consell de l'Audiovisual de Catalunya com a òrgan que ha d'establir recomanacions perquè els mitjans tractin adequadament aquesta temàtica i fomentin la visibilitat de referents positius. Alhora, aquesta institució ha de vetllar perquè «els continguts dels mitjans de comunicació i la publicitat que s'hi emeti siguin respectuosos amb les persones LGBTI».

Àmbit 7. Cultura

Objectiu	Acció	Indicadors	Implementació	Pressupost
Dotar les biblioteques municipals de recursos sobre les realitats LGBTI	7.1. Promoció del canvi de nom als carnets de biblioteques de les persones trans que ho requereixin encara que no hagin dut a terme el canvi de nom legal	<ul style="list-style-type: none"> Difusió de l'acció al personal de les biblioteques Nombre de canvis realitzats 	<p>Grandària del municipi: tots</p> <p>Agents: Cultura, Biblioteques, Diputació de Barcelona</p> <p>Observacions:</p> <ul style="list-style-type: none"> En la gran majoria de municipis, aquesta és una competència de la pròpia Diputació de Barcelona, no obstant això, la difusió del recurs es pot reforçar des de l'administració local. La Diputació de Barcelona ja ha posat en marxa aquesta acció, des de la Xarxa de Biblioteques Municipals de la província de Barcelona. 	<p>Pressupost baix</p> <p>Recursos humans: % de dedicació</p>

<p>7.2. Adquisició d'un fons específic sobre diversitat afectiva-sexual i de gènere</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Existència d'una guia • Nombre de títols citats • Nombre de títols del fons 	<p>Grandària del municipi: tots</p> <p>Agents: Cultura, Biblioteques, Diputació de Barcelona</p> <p>Observacions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Catalogar els llibres i les pel·lícules d'aquest fons en facilita la identificació. • En cas d'haver-hi diverses biblioteques al municipi, es pot establir el fons temàtic en una d'aquestes. 	<p>Pressupost alt</p> <p>Recursos humans: % de dedicació</p>
<p>7.3. Visibilització del fons sobre diversitat afectiva-sexual i de gènere de les biblioteques</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'accions de visibilització 	<p>Grandària del municipi: tots</p> <p>Agents: Cultura, Biblioteques, Diputació de Barcelona</p> <p>Observacions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aquesta acció es pot aconseguir mitjançant l'elaboració de guies de lectura o d'exposicions del fons. 	<p>Pressupost baix</p> <p>Recursos humans: % de dedicació</p>
<p>7.4. Organització de sessions de clubs de lectura al votant de llibres que mostrin la diversitat afectiva-sexual i de gènere</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de sessions LGBTI • Nombre de clubs de lectura LGBTI • Nombre de persones assistents 	<p>Grandària del municipi: tots</p> <p>Agents: Cultura, Biblioteques, Diputació de Barcelona</p> <p>Observacions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cal tenir en compte que hi ha una àmplia varietat de llibres que tracten aquests temes de forma més o menys central (contes, novel·les, assaigs, còmics...) i que poden atreure públics diferents. 	<p>Pressupost mitjà</p> <p>Recursos humans: % de dedicació</p>

	<p>7.5. Organització d'activitats infantils LGBTI a la biblioteca municipal</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'activitats infantils LGBTI realitzades • Nombre d'infants assistents 	<p>Grandària del municipi: tots</p> <p>Agents: Cultura, Biblioteques, Diputació de Barcelona</p> <p>Observacions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Una activitat que pot funcionar en aquest sentit és una sessió de contes amb perspectiva LGBTI. 	<p>Pressupost mitjà</p> <p>Recursos humans: % de dedicació</p>
	<p>7.6. Retirada dels llibres que promoguin l'LGBTIfòbia del catàleg de les biblioteques</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Difusió de la mesura al conjunt de biblioteques • Nombre de llibres retirats 	<p>Grandària del municipi: tots</p> <p>Agents: Cultura, Biblioteques, Diputació de Barcelona</p> <p>Observacions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si es detecta un llibre que promou actituds o conductes LGBTIfòbiques és recomanable que es retiri del catàleg de la biblioteca. 	<p>Pressupost baix</p> <p>Recursos humans: % de dedicació</p>
<p>Difondre referents LGBTI i/o representacions sobre la diversitat afectiva-sexual i de gènere en l'oferta cultural municipal</p>	<p>7.7. Programació d'espectacles que visibilitzin les realitats de les persones LGBTI i combatin els estereotips</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'espectacles realitzats • Nombre d'assistents 	<p>Grandària del municipi: tots</p> <p>Agents: Cultura, Igualtat</p> <p>Observacions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dins de l'oferta cultural hi ha moltes companyies i artistes que ofereixen espectacles que són una bona oportunitat per abordar la diversitat afectiva-sexual i de gènere. • La programació d'aquestes activitats pot estar vinculada a una activitat educativa si hi ha una coordinació prèvia amb centres educatius o associacions d'educació en el lleure. 	<p>Pressupost alt</p> <p>Recursos humans: % de dedicació</p>

<p>7.8. Realització de xerrades que promoguin la diversitat afectiva-sexual i de gènere</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'activitats realitzades • Nombre d'assistents 	<p>Grandària del municipi: tots</p> <p>Agents: Igualtat</p> <p>Observacions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'organització de xerrades, conferències i presentacions de llibres són accions que permeten visibilitzar el tema al municipi i obrir debats. • Per tal d'assegurar que l'activitat interpel·la la població i hi vindrà gent, és important que no s'organitzi unilateralment des de l'ajuntament sinó que es faci, en diàleg i col·laboració amb associacions, grups o espais de participació. 	<p>Pressupost mitjà</p> <p>Recursos humans: % de dedicació</p>
<p>7.9. Organització de projeccions de cinema i cinefòrums sobre diversitat afectiva-sexual i de gènere</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'activitats realitzades • Nombre d'assistents 	<p>Grandària del municipi: tots</p> <p>Agents: Cultura, Igualtat</p> <p>Observacions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'acció pot ser organitzada pel propi ajuntament. Si al municipi hi ha algun cine-club o associació cultural amb qui es pugui organitzar, és probable que l'acció sigui més reeixida. 	<p>Pressupost mitjà</p> <p>Recursos humans: % de dedicació</p>

<p>7.10. Organització d'exposicions sobre diversitat afectiva-sexual i de gènere</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'activitats realitzades • Nombre d'assistents 	<p>Grandària del municipi: mitjans i grans</p> <p>Agents: Cultura, Igualtat</p> <p>Observacions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les exposicions es poden fer en espais habituals (museu, sala de l'ajuntament...) o es poden traslladar a espais públics més imprevisos, en què arribaran a persones que potser no aniran expressament a una exposició sobre aquesta temàtica (mercat municipal, casal de gent gran, una plaça...). • En el marc d'aquesta acció es poden exposar treballs fets en el marc d'altres activitats (com les obres realitzades per estudiants en el marc de l'Activitat 5.6). • Altres exposicions que estan disponibles són <i>El moviment en imatges</i> (vegeu «Recursos»), <i>Testigos de un tiempo maldito</i> («Recursos») i <i>Flores de Otoño</i> («Recursos»). 	<p>Pressupost alt</p> <p>Recursos humans: % de dedicació</p>
--	--	---	--

Recuperació de la memòria històrica de la lluita per la llibertat sexual i de gènere	7.11. Realització d'exposicions i de publicacions que divulguin la història de la lluita per la llibertat sexual i de gènere en relació amb el territori	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'accions realitzades • Nombre de visitants/publicacions • Valoració per part del públic 	Grandària del municipi: grans Agents: Cultura Observacions: <ul style="list-style-type: none"> • Aquest tipus d'accions poden vincular-se a projectes més amplis de recuperació de la memòria històrica durant el franquisme, la lluita per la democràcia o la migració. 	Pressupost alt Recursos humans: % de dedicació
	7.12. Instal·lació de plaques commemoratives o monuments en els indrets de rellevància en la història del moviment LGBTI al municipi	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'accions realitzades • Tipus d'accions i ubicació 	Grandària del municipi: grans Agents: Cultura, Alcaldia Observacions: <ul style="list-style-type: none"> • Aquest tipus d'acció és una forma simbòlica de mostrar el reconeixement i alhora de visibilitzar la diversitat afectiva-sexual i de gènere en l'espai públic. 	Pressupost alt Recursos humans: % de dedicació

Recursos

R7.1	<i>El moviment en imatges. El moviment gai, lesbiana i transsexual a Catalunya</i>
Tipus	Exposició
Enllaç	http://treballiaferssocials.gencat.cat/ca/detalls/Article/El-Moviment-en-imatges.-El-moviment-gai-lesbiana-i-transsexual-a-Catalunya
Descripció	Exposició que presenta l'evolució i els assoliments més destacables del moviment LGBT a través de la seva història. La mostra està formada per diversos cartells i panells, i explica de manera molt visual el naixement clandestí del moviment LGBT i la lluita per aconseguir la visibilitat i el reconeixement públic.
Autoria	Àrea per a la igualtat de tracte i no-discriminació de persones lesbianes, gais, transsexuals i bisexuals - Generalitat de Catalunya

R7.2	<i>Cultura gai, lèsbica i transsexual</i>
Tipus	Guia
Enllaç	http://ibdigital.uib.es/greenstone/collect/portal_social/archives/gencat01/57.dir/gencat0157.pdf
Descripció	Selecció bibliogràfica sobre el fet gai, lesbià i trans en la literatura i el cinema.
Autoria	Departament de Cultura - Generalitat de Catalunya
R7.3	Fons especial biblioteca de temàtica LGBTI
Tipus	Fons documental
Enllaç	http://ajuntament.barcelona.cat/biblioteques/bibsagradafamilia/ca/canal/igtbi
Descripció	Biblioteques amb una col·lecció específica de materials sobre la qüestió LGBTI.
Autoria	Biblioteca Sagrada Família - Josep M. Ainaud de Lasarte de Barcelona
R7.4	Fons especial biblioteca de temàtica LGBTI
Tipus	Fons documental
Enllaç	http://bibliotecavirtual.diba.cat/detall-fons-especial/-/detall/gdD7/FONS_ESPECIAL/351507/3689587
Descripció	Biblioteques amb una col·lecció específica de materials sobre la qüestió LGBTI.
Autoria	Biblioteca Central de l'Ajuntament de Terrassa
R7.5	Mostra de Cinema Gai i Lesbià <i>FIRE!</i>
Tipus	Mostra de cinema
Enllaç	http://www.lambda.cat/cinema/news.html
Descripció	Mostra anual de cinema gai i lesbià, organitzat pel Casal Lambda (entitat).
Autoria	Casal Lambda

R7.6	<i>Dones diverses</i>
Tipus	Exposició
Enllaç	http://www.acathi.org/index.php
Descripció	Exposició <i>Dones diverses, violències i resiliències en el camí de les Dones Trans</i> , que consisteix en textos i imatges que ens acosten a la violència que rep la dona trans en la seva vida quotidiana.
Autoria	Acathi
R7.7	<i>Testigos de un tiempo maldito</i>
Tipus	Exposició
Enllaç	http://www.javilarrauri.com/represaliados/represaliados.html
Descripció	Exposició que recupera la memòria d'aquelles persones que van ser represaliades pel règim franquista a causa de la seva orientació sexual o identitat de gènere.
Autoria	Javier Larrauri

3.3.8. Lleure i esport

Diagnòstic

L'àmbit esportiu presenta diverses dificultats per a les persones LGBTI. Si es para atenció a l'esport escolar, veiem que les classes d'educació física solen ser els espais on el jovent LGBTI se sent més violentat (DENISON I KITCHEN, 2015). En primer lloc, la lògica binària dels vestidors i d'alguns barems de puntuació, o el fet que l'educació física posi l'atenció en el cos de les persones fa que les persones trans i intersex/amb DDS molts sovint se sentin exposades a la violència i la discriminació i acabin abandonant la pràctica esportiva. Alhora, les competicions esportives només es mantenen mixtes durant la infància, posteriorment les lligues només contempen equips masculins i femenins, que més enllà de tenir una forta càrrega simbòlica, exclouen aquelles persones que no encaixen en aquest marc binari.

En segon terme, els esports estan encara avui molt associats als estereotips de gènere: hi ha «esports de nois» (como ara el futbol) i «esports de noies» (com ara el patinatge). Aquest fet és clau per explicar els alts nivells d'homofòbia en l'esport masculí, per exemple, donat que no només s'està practicant un esport, sinó que s'està posant en pràctica el rol de gènere masculí entre iguals. Encara avui en dia, és molt sorprenent la gairebé nul·la presència d'esportistes obertament gais en l'esport professional. L'esport femení, en canvi, es revela com un espai de seguretat per a moltes dones lesbianes i bisexuals, on moltes d'elles troben altres referents i la diversitat afectiva-sexual es viu amb naturalitat.

Si parem atenció a l'esport fora de l'àmbit escolar i ens fixem en l'esport d'alta competició o en l'esport de lleure, veurem que les dinàmiques anteriorment assenyalades es reproduïen també als gimnasos i poliesportius, així com a les activitats dels clubs i les federacions esportives. Per això, l'àmbit esportiu és considerat un espai especialment difícil per a moltes persones LGBTI i calen accions per transformar-lo i fer-lo més inclusiu.

Pel que fa a l'àmbit del lleure, és segurament un dels espais que més s'està obrint a incorporar la diversitat afectiva-sexual i de gènere com un valor. En els darrers anys, diverses entitats del lleure han mostrat interès per treballar la diversitat afectiva-sexual i de gènere, per exemple, introduint el tema en la formació de monitors/es i caps. Tot i això, els espais de lleure continuen sent espais molt heterosexualitzats i, en general, amb poca presència de joves obertament LGBTI. Aquest fet està estretament relacionat amb el fet que molts i moltes joves han viscut experiències d'assetjament a l'escola o l'institut i no tenen ganes de tornar a un espai educatiu amb iguals perquè no es volen exposar al rebuig. En aquest sentit, cal continuar treballant per fer que aquests espais siguin inclusivament de debò i interpel·lin els i les joves LGBTI; no només perquè aquests puguin gaudir dels espais de lleure, sinó perquè diversitat afectiva-sexual i de gènere suposa una riquesa col·lectiva per al grup.

Què ens en diu la Llei 11/2014?

En relació amb el lleure i l'esport, la llei estableix en l'article 14 que cal promoure recursos didàctics i fons documentals sobre la matèria en l'educació no formal i la difusió de bones pràctiques d'associacions i d'empreses d'educació en el lleure.

A més, les administracions públiques han de garantir, juntament amb les federacions esportives, la lliure participació de les persones LGBTI en les competicions i el tracte correcte d'aquestes persones en les instal·lacions esportives.

Àmbit 8. Lleure i esport

Objectiu	Acció	Indicadors	Implementació	Pressupost
Fer accessibles els equipaments esportius municipals a les persones usuàries trans i intersexuals/ amb DDS	8.1. Habilitació d'espais alternatius en tots aquells equipaments esportius municipals que segreguin per sexe els seus vestidors	<ul style="list-style-type: none"> • Percentatge d'equipaments amb espais alternatius disponibles • Nombre de persones trans que han sol·licitat aquests espais 	<p>Grandària del municipi: mitjans i grans</p> <p>Agents: Esports</p> <p>Observacions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Per exemple, es poden crear vestidors d'ús individual sense gènere que puguin utilitzar, entre altres, persones trans, persones intersexuals o altres persones que no s'identifiquin amb el sistema binari, que prefereixin canviar-se privadament. 	Pressupost alt Recursos humans: % de dedicació

<p>Combatre l'LGBlfòbia en l'àmbit de l'esport</p>	<p>8.2. Promoció de competicions i d'equips mixtos en les activitats esportives adreçades a infants i adolescents locals</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Accions realitzades per promoure l'esport mixt • Percentatge d'equips mixtos en edat escolar 	<p>Grandària del municipi: tots</p> <p>Agents: Esports</p> <p>Observacions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les accions que busquen combatre el sexisme en l'esport, com podria ser aquesta, tenen un impacte directe en la fomentació del respecte a la diversitat afectiva-sexual i de gènere. • La promoció d'esports que no tinguin una marca molt clara de gènere (com l'escalada), pot afavorir un canvi de dinàmiques i de menys sexisme. • En el marc del treball en matèria de coeducació, es poden repensar els patis escolars (la seva organització, dinamització i disseny) perquè afavoreixin activitats menys sexistes que, de retruc, seran més inclusives amb la diversitat afectiva-sexual i de gènere. 	<p>Pressupost alt</p> <p>Recursos humans: % de dedicació</p>
	<p>8.3. Formació a àrbitres, entrenadors/es i dirigents de clubs esportius en diversitat afectiva-sexual i de gènere</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de formacions realitzades • Nombre de persones assistents • Valoració de la formació per part de les persones assistents • Valoració per part de la persona formadora 	<p>Grandària del municipi: mitjans i grans</p> <p>Agents: Esports, clubs esportius, federacions esportives</p> <p>Observacions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sol ser un àmbit poc procliu a abordar aquesta temàtica, per tant, la formació s'ha de planificar amb les pròpies persones que l'han de rebre per tal que sigui efectiva. 	<p>Pressupost alt.</p> <p>Es poden demanar formacions subvencionades a la Diputació de Barcelona a través del Programa DSF, adreçat a municipis.</p> <p>Recursos humans: % de dedicació</p>

		<ul style="list-style-type: none"> En aquesta acció formativa es pot abordar la diversitat afectiva-sexual i de gènere conjuntament amb altres eixos de discriminació com el sexisme o la xenofòbia. 	
8.4. Formació a personal tècnic municipal d'esports en diversitat afectiva-sexual i de gènere	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de formacions realitzades Nombre de persones assistents Valoració de la formació per part de les persones assistents Valoració per part de la persona formadora 	<p>Grandària del municipi: mitjans i grans</p> <p>Agents: Esports</p> <p>Observacions:</p> <ul style="list-style-type: none"> Aquesta formació pot incloure també l'abordatge del sexisme i altres formes de discriminació com la xenofòbia. 	<p>Pressupost alt. Es poden demanar formacions subvencionades a la Diputació de Barcelona a través del Programa DSF, adreçat a municipis.</p> <p>Recursos humans: % de dedicació</p>
8.5. Elaboració i difusió de campanyes contra l'LGBTIfòbia en les competicions esportives locals	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de campanyes realitzades Nombre de persones beneficiàries Valoracions qualitatives de les campanyes 	<p>Grandària del municipi: mitjans i grans</p> <p>Agents: Esports</p> <p>Observacions:</p> <ul style="list-style-type: none"> Per tal que siguin efectives, és recomanable partir del coneixement de la realitat de l'LGBTIfòbia en l'espai concret en què es vol intervenir: quines problemàtiques hi ha, quines resistències s'observen, quins incidents hi ha hagut... Per tenir aquesta informació, pot ser útil haver fet abans l'acció formativa. 	<p>Pressupost alt</p> <p>Recursos humans: % de dedicació</p>

<p>8.6. Organització d'accions simbòliques contra l'LGBTIfòbia</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'accions realitzades • Nombre de persones beneficiàries • Valoracions qualitatives de les accions 	<p>Grandària del municipi: mitjans i grans</p> <p>Agents: Esports</p> <p>Observacions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'acció es pot concretar en la lectura d'un manifest abans d'un partit, el desplegament d'una bandera de l'arc de Sant Martí o, com han fet alguns municipis, repartir cordons amb l'arc de Sant Martí als equips locals. • Aquesta acció es pot celebrar en motiu del Dia contra l'Homofòbia (17 de maig) o del Dia contra l'Homofòbia a l'Esport (19 de febrer). • Una acció simbòlica d'aquest tipus pot ser convenient vincular-la a alguna activitat de contingut (vegeu «Recursos»). • Les accions simbòliques han de combatre la generació d'estereotips LGBTIfòbics, d'una banda, contra les persones LGBTI i, de l'altra, contra les heterosexuales que qüestionen el sexisme en l'esport, per exemple, les noies/dones que practiquen esports que normalment han practicat els homes (futbol femení, bàsquet, etc.). A través d'aquestes últimes, es generen també atacs LGBTIfòbics. 	<p>Pressupost mitjà</p> <p>Recursos humans: % de dedicació</p>
--	---	---	--

<p>Incorporar la perspectiva de la diversitat afectiva-sexual i de gènere en l'àmbit del lleure</p>	<p>8.7. Realització de formacions específiques per a monitors i monitores sobre temàtica LGBTI</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de formacions realitzades • Nombre de persones assistents • Valoració de la formació per part de les persones assistents • Valoració per part de la persona formadora 	<p>Grandària del municipi: mitjans i grans</p> <p>Agents: Joventut</p> <p>Observacions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • En aquesta formació és important abordar aspectes com la discriminació per LGBTIfòbia i com acompanyar infants i adolescents en la descoberta de la seva sexualitat i gènere. • En el contingut de la formació pot ser útil l'estudi <i>Transitant entre les fronteres del gènere</i> (vegeu «Recursos»), que recull experiències i trajectòries de persones joves LGBTI. 	<p>Pressupost alt. Es poden demanar formacions subvencionades a la Diputació de Barcelona a través del Programa DSF, adreçat a municipis.</p> <p>Recursos humans: % de dedicació</p>
	<p>8.8. Difusió de recursos sobre la temàtica LGBTI a casals de joves, espais, caus i agrupaments escoltes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'entitats que han rebut els recursos • Nombre de recursos oferts • Valoració dels recursos per part de les entitats 	<p>Grandària del municipi: mitjans i grans</p> <p>Agents: Joventut</p> <p>Observacions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • En l'àmbit educatiu (5) es poden trobar recursos útils per a l'educació en el lleure. Per exemple, el material didàctic <i>El sexe de l'Àngels</i> està directament pensat per a contextos d'educació no formal. 	<p>Pressupost mitjà</p> <p>Recursos humans: % de dedicació</p>

Recursos

<p>R8.1</p>	<p>Observatori Català de l'Esport</p>
<p>Tipus</p>	<p>Institució</p>
<p>Enllaç</p>	<p>http://www.observatoridelesport.cat/</p>
<p>Descripció</p>	<p>Segons estableix la Llei 15/2014 (article 14), l'Observatori Català de l'Esport ampliarà les seves funcions per promoure «accions contra la violència i la discriminació en l'àmbit esportiu, i la recollida de les bones pràctiques de sensibilització dels clubs, les agrupacions i les federacions esportives».</p>
<p>Autoria</p>	<p>Secretaria General de l'Esport - Generalitat de Catalunya</p>

R8.2	<i>Targeta vermella a la lesbofòbia, l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia</i>
Tipus	Informe
Enllaç	http://ca.sabadell.cat/SAJ/d/mono_ddhh.pdf
Descripció	Monogràfic editat per l'Oficina de Drets Civils de l'Ajuntament de Sabadell en el marc de la campanya «Fes-li un gol a l'homofòbia, a l'esport hi juga tothom».
Autoria	Ajuntament de Sabadell
R8.3	<i>Out in Sport. LGBT Students' Experiences of Sport</i>
Tipus	Estudi
Enllaç	http://www.nus.org.uk/Global/Final%20Out%20in%20Sport_NEW_web.pdf/
Descripció	Estudi realitzat al Regne Unit sobre les experiències de l'alumnat en l'àmbit esportiu i recomanacions per intervenir.
Autoria	National Union of Students
R8.4	<i>Football v Homophobia</i>
Tipus	Pàgina web
Enllaç	http://www.footballvhomophobia.com/
Descripció	Campanya internacional contra l'homofòbia al futbol amb recursos didàctics per a professionals.
Autoria	Justin Campaign i Pride Sports
R8.5	<i>Out on the fields</i>
Tipus	Estudi
Enllaç	http://www.outonthefields.com/
Descripció	Estudi internacional sobre homofòbia en l'àmbit esportiu amb dades i recursos per abordar la problemàtica. (En anglès)
Autoria	http://www.outonthefields.com/

3.3.9. Salut

Diagnòstic

La salut és un àmbit clau en relació amb la diversitat afectiva-sexual i de gènere. És fonamental conèixer els principals reptes en matèria de salut a què les persones LGBTI s'enfronten per tenir una mirada global de la seva realitat. Aquests reptes poden dividir-se en dos blocs: els que tenen a veure amb el desconeixement i la discriminació de les persones LGBTI, en l'àmbit de l'atenció sanitària i, els que tenen a veure amb les necessitats específiques en salut que presenten grups específics LGBTI.

En relació amb el desconeixement, la problemàtica central és que la majoria de professionals de la salut pressuposen l'heterosexualitat i el cisgenerisme dels i de les pacients. Aquesta mirada heterosexista, que va des dels formularis fins al tracte personal, fa que algunes persones LGBTI se sentin incòmodes a la consulta. El cas més evident són les queixes de les dones lesbianes i bisexuals en relació amb les consultes ginecològiques, ja que sovint es troben amb professionals de la salut que adopten una mirada heterosexista i desconeixen la seva realitat. A aquest fet se suma que moltes persones LGBTI no se senten prou segures per revelar la seva orientació sexual o identitat de gènere als i a les professionals de la salut, una informació que en alguns casos pot tenir rellevància mèdica. Pel que fa a la discriminació, encara perviuen algunes actituds discriminatòries entre els i les professionals de la salut: per exemple, anomenar pel nom i el gènere d'origen les persones trans, negar-se a fer la prova del VIH quan se sap que la persona és homosexual, o fins i tot recomanar tractaments per «curar» l'homosexualitat, la bisexualitat o la transsexualitat. Aquestes situacions són minoritàries, però malauradament persisteixen en els nostres serveis de salut.

En relació amb les necessitats específiques en salut de les persones LGBTI, és indispensable desgranar l'acrònim i posar el focus per separat en cada grup que l'integra:

- **Persones intersexuales o amb diversitats en el seu desenvolupament sexual (DDS):** el principal repte és oferir un acompanyament mèdic no patologitzant i basat en el consentiment informat de les famílies i de les pròpies persones intersexuales / amb DSD (GREGORI, 2016).
- **Persones trans:** l'objectiu és despatologitzar i desmedicalitzar aquesta realitat. La primera part passa per aplicar la Llei 11/2014 (article 16), que estableix que «les administracions públiques han de vetllar perquè no es tracti directament o indirectament la condició d'aquestes persones, especialment transgènere i intersexuales, com una patologia» i, per tant, es contraposa amb l'Organització Mundial de la Salut, que encara considera la transsexualitat un trastorn mental. D'altra banda, la desmedicalització implica qüestionar que els i les professionals de la salut siguin els principals referents d'aquesta qüestió: cal distingir l'acompanyament mèdic de l'acompanyament global en la transició de gènere, que implica moltes

altres dimensions més enllà de la mèdica (Garaizabal, 2016). En aquest sentit, convé promoure espais de relació i de trobada més enllà dels centres sanitaris.

- **Dones lesbianes i bisexuals:** les principals problemàtiques tenen a veure amb la manca de promoció de la seva salut sexual i reproductiva. I és que encara avui en dia hi ha professionals de la salut sexual que desconeixen les particularitats i els riscos de la sexualitat entre dones. Alhora, la informació i l'acompanyament a aquestes dones en matèria reproductiva és també molt escàs (ILGA, 2011).
- **Homes gais i bisexuals:** el repte central té a veure amb la promoció de la salut sexual. Aquesta població és especialment vulnerable a la transmissió del VIH-SIDA, així com a altres infeccions de transmissió sexual (CEEISCAT, 2013). Tot i els esforços dedicats a la prevenció d'aquestes infeccions, el risc de contraure-les és encara molt elevat entre homes gais i bisexuals. En els darrers anys s'ha observat un relaxament en les conductes de prevenció i autocura entre aquests homes, mentre que l'estigma envers les persones seropositives, també anomenat serofòbia, té encara un pes molt important en l'imaginari social (CONDE I SANTORO, 2014).

Què ens en diu la Llei 11/2014?

En matèria de salut (article 16), la llei estableix que les administracions públiques han de vetllar perquè «la política sanitària sigui respectuosa amb les persones LGBTI i no tracti directament o indirectament la condició d'aquestes persones, especialment transgènere i intersexuals, com una patologia; promoure entre els diversos estaments de les institucions sanitàries l'establiment de pràctiques sanitàries o teràpies psicològiques lícites i respectuoses, i en cap cas aversives, pel que fa a l'orientació sexual, la identitat de gènere i l'expressió de gènere; reconèixer el dret d'accés als mètodes preventius que garanteixen pràctiques sexuals més segures i eviten les infeccions de transmissió sexual i el tractament consegüent, i fomentar l'ús d'aquests mètodes; dur a terme activitats periòdiques de promoció de la salut, de prevenció de la malaltia i de sensibilització i de suport comunitari en relació amb les infeccions de transmissió sexual, tant per a homes com per a dones; establir els mecanismes necessaris perquè la documentació administrativa i els formularis mèdics s'adeqüin a l'heterogeneïtat del fet familiar i a les circumstàncies de les persones LGBTI i garantir a les dones lesbianes la igualtat d'accés a les tècniques de reproducció assistida».

Àmbit 9. Salut

Objectiu	Acció	Indicadors	Implementació	Pressupost
Promoure l'eradicació de l'heterosexualitat en les polítiques de salut	9.1. Inclusió de referències a la diversitat afectiva-sexual i de gènere en els recursos, campanyes i programes de foment d'hàbits saludables i de prevenció de conductes de risc, especialment en els relacionats amb la sexualitat	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de recursos que incorporen referències 	<p>Grandària del municipi: mitjans i grans</p> <p>Agents: Salut, Educació</p> <p>Observacions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sovint les polítiques de prevenció adopten una perspectiva heterosexualista que invisibilitza les necessitats i problemàtiques de les persones LGBTI. En aquest sentit, és important visibilitzar aquesta diversitat evitant caure en estigmatitzar determinats grups. 	<p>Pressupost mitjà</p> <p>Recursos humans: % de dedicació</p>
	9.2. Adaptació dels formularis i de la documentació per tal que reconeguin la identitat de gènere sentida per les persones trans i els nous models familiars	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de formularis adaptats 	<p>Grandària del municipi: mitjans i grans</p> <p>Agents: Salut, Consorci Sanitari, Departament de Salut</p> <p>Observacions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aquesta acció no és de competència municipal, però si es forma part d'un Consorci sanitari s'hi pot tenir incidència. 	<p>Pressupost baix</p> <p>Recursos humans: % de dedicació</p>
	9.3. Realització de formacions específiques sobre temàtica LGBTI i salut als i a les professionals sanitaris amb continguts sobre salut sexual i reproductiva, salut trans i intersexual	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de formacions realitzades • Nombre de persones assistents • Valoració de la formació per part de les persones assistents • Valoració per part de la persona formadora 	<p>Grandària del municipi: mitjans i grans</p> <p>Agents: Salut, CAP, Consorci Sanitari, Departament de Salut</p> <p>Observacions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aquesta acció no és de competència municipal; en cas de voler-la dur a terme, s'ha de fer en concertació amb les institucions que en tenen competència. 	

<p>Incorporar la diversitat afectiva-sexual i de gènere a l'educació afectiva-sexual</p>	<p>9.4. Realització de sessions sobre salut sexual des d'una perspectiva no heterosexista en les activitats sobre educació afectiva-sexual realitzades al municipi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'activitats que incorporen les sessions • Nombre de persones beneficiàries • Valoració per part de les persones beneficiàries 	<p>Grandària del municipi: mitjans i grans</p> <p>Agents: Salut, Joventut, Educació, centres educatius, Igualtat</p> <p>Observacions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Molts centres educatius ja realitzen sessions d'educació afectiva-sexual però solen estar orientades a l'alumnat heterosexual. Cal aprofitar aquests espais per fer una aproximació que tingui en compte les necessitats de les persones LGBTI en matèria de salut sexual. 	<p>Pressupost alt. Es poden demanar formacions subvencionades a la Diputació de Barcelona a través del Programa DSF, adreçat a municipis.</p> <p>Recursos humans: % de dedicació</p>
<p>Promoure la salut sexual i reproductiva de les persones no heterosexuales</p>	<p>9.5. Realització de campanyes específiques per promoure la salut sexual i reproductiva de les persones LGBTI</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de campanyes realitzades • Nombre de persones beneficiàries • Continguts i productes de la campanya 	<p>Grandària del municipi: mitjans i grans</p> <p>Agents: Salut, Joventut, Educació, centres educatius, Igualtat</p> <p>Observacions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hi ha un debat sobre si en les campanyes de prevenció generalistes s'ha de visibilitzar la major incidència del VIH-sida entre els homes que tenen sexe amb homes o si és preferible no destacar-ho per evitar l'estigmatització. • En tot cas, hi ha consens en el fet que cal treballar la prevenció de manera específica amb aquesta població i que el risc d'estigma no ha de ser una excusa per fer una aproximació heterosexista que negui les realitats i necessitats de la població no heterosexual. 	<p>Pressupost mitjà</p> <p>Recursos humans: % de dedicació</p>

	<p>9.6. Establiment d'un posicionament públic de l'ajuntament el Dia Internacional de la Lluita contra la SIDA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Realització del posicionament • Accions realitzades 	<p>Grandària del municipi: mitjans i grans</p> <p>Agents: Salut, Joventut, Educació, centres educatius, Igualtat</p> <p>Observacions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Una manera de mostrar el compromís per la lluita contra la sida, que afecta especialment els homes que tenen sexe amb homes, és fent un posicionament públic sobre això l'1 de desembre, Dia Internacional de la Lluita contra la sida. 	<p>Pressupost baix</p> <p>Recursos humans: % de dedicació</p>
<p>Millorar l'acompanyament mèdic de les persones trans i intersexuals/amb DDS</p>	<p>9.7. Conèixer el servei Trànsit («R9.1») i poder informar i derivar les persones trans i intersexuals/ amb DDS del municipi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Difusió de la informació a professionals sanitaris • Nombre de persones que s'informen • Nombre de persones que es deriven 	<p>Grandària del municipi: mitjans i grans</p> <p>Agents: Salut, Consorci Sanitari, Departament de Salut</p> <p>Observacions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'atenció sanitària a persones trans i intersexuals/amb DDS no és una competència municipal, però és important que el personal municipal que treballa en atenció i acompanyament tingui els coneixements bàsics i recursos per saber a quin servei derivar per a una atenció especialitzada. • En aquest sentit és rellevant conèixer el servei Trànsit (vegeu «Recursos») i l'Informe de model d'acompanyament i assistència a persones trans a la ciutat de Barcelona (vegeu «Recursos»). 	<p>Pressupost baix</p> <p>Recursos humans: % de dedicació</p>

Recursos

R9.1	Trànsit. Promoció de la salut per a persones trans
Tipus	Servei
Descripció	Assessorament a les persones trans i l'entorn afectiu en aspectes d'identitat sexual, processos de transició, tractaments mèdics i quirúrgics, associacions de suport. Es realitzen controls analítics, citologies i mamografies i derivacions a tractament psicològic si es necessita.
Contacte	transit.bcn.ics@gencat.cat
R9.2	<i>Diagnóstico de las diferentes realidades, posicionamientos y demandas de la población intersexual con DSD (Diferencias del Desarrollo Sexual) en la ciudad de Barcelona</i>
Tipus	Informe
Enllaç	En breu disponible al web de l'Ajuntament de Barcelona
Descripció	Informe sobre les realitats de les persones intersex/amb DDS i propostes de treball, encarregat per l'Ajuntament de Barcelona.
Autoria	Núria Gregori
R9.3	<i>Informe de model d'acompanyament i assistència a persones trans a la ciutat de Barcelona</i>
Tipus	Informe
Enllaç	En breu disponible al web de l'Ajuntament de Barcelona
Descripció	Informe sobre les principals necessitats en l'acompanyament a les persones trans i recomanacions per abordar-les, encarregat per l'Ajuntament de Barcelona.
Autoria	Cristina Garaizabal
R9.4	<i>Vulnerabilidad al VIH e ITS en población joven masculina de la Comunidad de Madrid</i>
Tipus	Estudi
Enllaç	http://www.madrid.org/bvirtual/BVCM017706.pdf
Descripció	Estudi sobre les tendències en relació al VIH i les ITS entre els nois joves de la Comunitat de Madrid, produït per la Direcció General d'Atenció Primària de la Comunitat de Madrid.
Autoria	Fernando Conte i Pablo Santoro

R9.5	<i>Lesbian's health: myths and realities</i>
Tipus	Fulletó
Enllaç	http://old.ilga.org/health/ILGA_Lesbians_Health_Myths_Realities_EN.pdf
Descripció	Material informatiu sobre els principals mites pel que fa a la sexualitat lèsbica.
Autoria	ILGA-Europe
R9.6	Mapa de municipis contra l'estigma de la discriminació
Tipus	Campanya
Enllaç	http://www.comite1deseembre.org/es/incidencia-politica/administracions-locales/
Descripció	Campanya d'incidència adreçada a les administracions locals per promoure la celebració del dia contra l'estigma del VIH-SIDA organitzat per ONUSIDA, el dia 1 de març.
Autoria	Comitè 1 de desembre - Plataforma Unitària d'ONG-SIDA de Catalunya
R9.7	<i>Guia de la salud sexual para mujeres lesbianas y bisexuales</i>
Tipus	Guia
Enllaç	http://www.stopsida.org/wp-content/uploads/2016/02/guia_salud_sexual_web_low.pdf
Descripció	Guia que aborda diverses perspectives de la salut sexual de les dones lesbianes i bisexuals des de les pràctiques sexuals fins a la prevenció d'ITS i un recull de recursos d'entitats.
Autoria	Stop Sida
R9.8	Campanya feminista pel dret a la reproducció assistida de totes les dones
Tipus	Blog
Enllaç	https://campanyadretreproduccio.wordpress.com/
Descripció	Campanya per a la reproducció assistida per a dones, independentment del seu estat civil i la seva orientació sexual.
Autoria	CampanyaDretsRA

3.3.10. Acció social

Diagnòstic

L'àmbit de l'acció social, que engloba les etapes de major vulnerabilitat del cicle vital (infància, adolescència, joventut i vellesa), així com les situacions d'exclusió i aïllament social, és també un sector molt important on promoure la diversitat afectiva-sexual i de gènere.

La infància és el moment vital en què moltes persones exploren el seu gènere. En aquest sentit, l'imaginari social sexista en què vivim dificulta molt que els nens puguin explorar la seva feminitat i les nenes, la seva masculinitat. Per això, cal treballar perquè aquesta etapa compti amb referents diversos i positius, perquè la canalla pugui descobrir-se sense haver de patir per ser estigmatitzats.

L'adolescència i la joventut són les èpoques en què moltes persones es plantegen «sortir de l'armari» i alhora és també el moment on es donen més casos d'assetjament escolar (COLL-PLANAS, BUSTAMANTE I MISSÉ, 2009). En aquest sentit, cal destacar que la majoria de municipis no compten amb espais de lleure i trobada, perquè aquests/es joves coneguin altres iguals, fet que fa que molts marxin a viure a ciutats més grans. L'acceptació familiar és també cabdal en aquesta etapa vital. Per a molt jovent LGBTI, la família és un suport emocional fonamental, i els produeix molta angoixa la reacció de la família, la possibilitat de decebre, o la por a ser rebutjat. Per això cal treballar la importància del suport familiar en aquestes situacions, i sensibilitzar mares i pares sobre les greus conseqüències emocionals que tenen les actituds de rebuig en la vida futura del jovent.

Enllaçant amb el paper de les famílies, és també important destacar els problemes que enfronten les famílies de gais i lesbianes, per la discriminació que pateixen fills/es pel fet de tenir pares/mares LGBTI. També en aquest àmbit, cal tenir en compte el tema de la violència masclista en parelles del mateix sexe, una problemàtica encara poc estudiada i de la qual no existeixen suficients recerques, dades estadístiques, ni recursos adequats per a la intervenció. El fet que la violència masclista s'hagi construït des d'un marc predominantment heterosexista pot haver invisibilitzat els casos de maltractament entre parelles del mateix sexe que estiguin reproduint la mateixa lògica. La Llei 5/2008 del dret de les dones a eradicar la violència masclista protegeix les dones víctimes de violència masclista (al marge de la seva orientació sexual o identitat de gènere). Per tant, els que no quedarien resolts són els casos de violència masclista entre parelles d'homes.

En relació amb els o les menors LGBTI tutelats, és important vetllar perquè els centres residencials siguin espais segurs on poder viure la sexualitat i el gènere sense assetjaments. Alhora, cal també acompanyar aquests adolescents en la descoberta dels seus iguals.

Pel que fa a les persones grans LGBTI, són un grup social que ha guanyat visibilitat en els darrers anys. Els reptes que presenten tenen a veure amb el fet que bona part dels espais i centres residencials per a gent gran segueixen una lògica heterosexista, fet que fa que les persones grans LGBTI tinguin por de mostrar-hi la seva orientació sexual o

identitat de gènere. A això se suma que aquesta generació de persones LGBTI, generalment no ha tingut descendència i, en molts casos ha trencat amb el seu entorn familiar a causa de l'LGBTIfòbia, per tant, es troben sovint en una situació d'aïllament social, on l'únic referent són les seves comunitats d'iguals (parelles i amics LGBTI) (QUIROGA *et al.*, 2015).

Les persones LGBTI amb diversitats funcionals són probablement una de les poblacions més invisibles dins l'acrònim. Els estereotips sobre la seva suposada asexualitat i cisgenerisme dificulten, especialment, que es pugui reconèixer la seva diversitat en els serveis que se'ls hi adrecen i, que les polítiques LGBTI les tinguin en compte.

Per acabar, es troben les persones en situació d'exclusió social que són usuàries dels serveis socials. En molts casos l'aïllament en què es troben els dificulta l'accés a recursos de qualitat, espais associatius o espais d'oci gai i lèsbic (que sovint impliquen traslladar-se a Barcelona i tenir una capacitat de consum mínima). Alhora, algunes persones LGBTI, especialment les persones trans, destaquen haver viscut episodis de discriminació per part del personal de serveis socials (FRA, 2014).

Què ens en diu la Llei 11/2014?

En matèria d'acció social (article 17), la llei recull que les administracions públiques han de donar suport a adolescents i joves LGBTI que estiguin en situació de vulnerabilitat o aïllament social i impulsar actuacions adreçades a aquells que hagin estat expulsats del domicili familiar o n'hagin marxat voluntàriament a causa de situacions de maltractament i pressió psicològica. Alhora estableix també que els serveis socials, i específicament les residències per a la gent gran, han de vetllar perquè no es produeixin situacions de discriminació de les persones LGBTI, fomentar el respecte a la diversitat pel que fa a l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere entre les persones usuàries i assegurar que les persones trans poden fer ús dels espais assignats al seu gènere sentit.

En relació amb les famílies (article 22), la llei estableix que els governs locals poden establir programes d'informació dirigits a les famílies amb l'objectiu de divulgar les diverses realitats afectives i de gènere i combatre la discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, especialment entre adolescents, joves i persones grans. Alhora assenyala que les administracions públiques de Catalunya han d'establir els mecanismes necessaris perquè la documentació administrativa s'adeqüi a les relacions afectives de les persones LGBTI i a l'heterogeneïtat del fet familiar. Per acabar, estableix que el Servei d'Atenció Integral a què fa referència l'article 9, en coordinació amb els governs locals, ha d'atendre les víctimes de discriminació en l'àmbit familiar i donar-los suport.

Àmbit 10. Acció social

Objectiu	Acció	Indicadors	Implementació	Pressupost
Incloure la perspectiva sobre diversitat afectiva-sexual i de gènere en les polítiques i els serveis d'infància i adolescència en risc	10.1. Oferta de recursos i d'assessorament sobre diversitat de gènere en la infància en els serveis d'atenció a la infància i adolescència en risc (educadors/es i assistents socials)	<ul style="list-style-type: none"> • Existència de recursos específics disponibles • Nombre d'assessoraments realitzats 	<p>Grandària del municipi: mitjans i grans</p> <p>Agents: Acció social, Igualtat</p> <p>Observacions: Acció social, Igualtat, Educació</p> <ul style="list-style-type: none"> • És important acompanyar la formació de recursos concrets per aprofundir en la formació, per assessorar-se en casos específics o per derivar. • Per exemple, l'adolescència és una edat en què poden emergir malestars en relació amb la transformació del cos de persones trans. Cal tenir recursos per acompanyar aquests processos. • En aquesta qüestió té competència l'ens local. 	<p>Pressupost baix</p> <p>Recursos humans: % de dedicació</p>
Donar suport a les famílies amb fills i filles LGBTI i promoure el reconeixement dels models familiars no heterosexuales	10.2. Realització de xerrades i d'accions de suport per acompanyar les famílies de menors LGBTI en l'acceptació de fills i filles	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de xerrades realitzades • Nombre de consultes ateses 	<p>Grandària del municipi: mitjans i grans</p> <p>Agents: Acció social, Igualtat</p> <p>Observacions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'associació AMPGIL (vegeu «Recursos») pot oferir acompanyament i material per a famílies (vegeu «Recursos»). 	<p>Pressupost mitjà</p> <p>Recursos humans: % de dedicació</p>

	10.3. Incorporació de models familiars no heterosexuais en les campanyes i accions adreçades a famílies	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de campanyes que incorporen aquestes realitats • Continguts específics 	<p>Grandària del municipi: mitjans i grans</p> <p>Agents: Acció social, Comunicació, Igualtat</p> <p>Observacions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • En la línia de fer una comunicació més inclusiva (vegeu «Accions» de l'àmbit 2), quan es fan materials o campanyes sobre famílies, es pot mostrar la diversitat de models familiars existents (entre aquests, les famílies homoparentals). 	<p>Pressupost mitjà</p> <p>Recursos humans: % de dedicació</p>
Incloure la perspectiva sobre diversitat afectiva-sexual i de gènere en les polítiques i els serveis de joventut	10.4. Oferta d'informació i recursos sobre diversitat afectiva-sexual i de gènere als serveis d'informació juvenil	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de recursos disponibles • Nombre de consultes realitzades 	<p>Grandària del municipi: mitjans i grans</p> <p>Agents: Joventut, Igualtat</p> <p>Observacions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A part d'una formació general, cal posar l'atenció en els aspectes relatius a l'acceptació, la sexualitat i les ITS. 	<p>Pressupost baix</p> <p>Recursos humans: % de dedicació</p>
Garantir el reconeixement de les persones grans LGBTI als serveis i equipaments municipals	10.5. Realització d'activitats sobre les realitats de les persones LGBTI en els casals, centres de dia i residències de gent gran	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'activitats realitzades • Nombre de persones beneficiàries • Valoració de les activitats 	<p>Grandària del municipi: mitjans i grans</p> <p>Agents: Gent gran, Igualtat</p> <p>Observacions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A «Recursos» hi ha una guia per organitzar un cinefòrum sobre homosexualitat i gent gran a casals, basada en una experiència duta a terme a Barcelona. Com es planteja en aquesta Guia, és clau que l'activitat es treballi des del principi amb la pròpia gent del casal perquè no es vegi com una acció imposada i perquè s'impliquin en com dinamitzar i organitzar l'activitat. 	<p>Pressupost mitjà</p> <p>Recursos humans: % de dedicació</p>

			<ul style="list-style-type: none"> El material audiovisual i l'exposició <i>Flores de Otoño</i> també poden ser molt útils per treballar el tema amb gent gran (vegeu «Recursos»). 	
	10.6. Promoció d'espais de trobada entre persones grans LGBTI	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'activitats realitzades Nombre de participants en les activitats 	<p>Grandària del municipi: mitjans i grans</p> <p>Agents: Gent gran, Igualtat</p> <p>Observacions:</p> <ul style="list-style-type: none"> Les persones grans LGBTI sovint se senten excloses dels espais de relació de la gent de la seva edat i no poden anar a locals d'ambient o no s'hi senten a gust. Es pot mirar de crear espais de trobada de gent gran específicament LGBTI i/o fomentar espais de gent gran realment inclusius. També es poden promoure espais de trobada LGBTI intergeneracionals. 	<p>Pressupost alt</p> <p>Recursos humans: % de dedicació</p>
Dotar d'eines per abordar la diversitat afectiva-sexual i de gènere al personal de serveis socials	10.7. Oferta d'informació i de recursos sobre diversitat afectiva-sexual i de gènere als centres de serveis socials	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de recursos disponibles Nombre de consultes realitzades 	<p>Grandària del municipi: mitjans i grans</p> <p>Agents: Acció social, Igualtat</p> <p>Observacions:</p> <ul style="list-style-type: none"> Els serveis socials són sovint la porta d'entrada de les persones a l'ajuntament, per això és important que tinguin els coneixements i les eines per detectar casos de LGBTIfòbia i saber com respondre-hi. 	<p>Pressupost baix</p> <p>Recursos humans: % de dedicació</p>

			<ul style="list-style-type: none"> En relació amb els recursos, cal posar especial èmfasi en els serveis als que poden derivar les persones usuàries que requereixen atenció i informació. 	
Establir recursos per l'atenció a les persones LGBTI en situació de violència familiar, en casos de violència masclista o en els casos que es trobin implicats els grups LGBTI	10.8. Establiment d'un sistema d'informació i atenció davant situacions de violència familiar o entre parelles LGBTI	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de consultes Nombre de casos atesos Seguiment dels casos 	Grandària del municipi: tots Agents: Igualtat, Acció social Observacions: <ul style="list-style-type: none"> Segons l'article 22 de la Llei 11/2014 el Servei d'Atenció Integral de la Generalitat, en coordinació amb els governs locals, ha d'atendre les víctimes de discriminació en l'àmbit familiar i donar-los suport, especialment en casos de violència masclista o en els casos en què es trobin implicats els grups LGBTI. 	Pressupost alt Recursos humans: % de dedicació

Recursos

R10.1	<i>Transitant per les fronteres del gènere. Estratègies, trajectòries i aportacions de joves lesbianes, gais i trans</i>
Tipus	Estudi
Enllaç	http://treballiaferssocials.gencat.cat/ca/detalls/Article
Descripció	Estudi sobre la realitat dels joves gais, lesbianes i trans a Catalunya i recomanacions per abordar-la, produït per l'Observatori Català de la Joventut.
Autoria	Gerard Coll-Planas, Gemma Bustamante i Miquel Missé

R10.2	<i>50+LGTB. Informe sobre persones grans lesbianes, gais, trans i bisexuals a la ciutat de Barcelona</i>
Tipus	Estudi
Enllaç	http://ajuntament.barcelona.cat/dretssocials/sites/default/files/arxius-documents/50informe-persones-grans-lesbianesgaistransbisexuals-barcelona.pdf
Descripció	Estudi sobre la realitat de les persones LGBTI majors de 50 anys produït per l'Ajuntament de Barcelona i la Fundació Enllaç.
Autoria	Violeta Quiroga, Josep Maria Mesquida i Adela Boixadós
R10.3	<i>Guia per organitzar un Cinefòrum sobre l'homosexualitat i la gent gran als Casals de gent gran</i>
Tipus	Guia
Enllaç	http://docplayer.es/9495520-Guia-per-organitzar-un-cineforum-sobre-l-homosexualitat-i-la-gent-gran-als-casals-de-gent-gran.html
Descripció	Guia pràctica amb activitats i recursos per a professionals de l'atenció a la gent gran produïda per l'Ajuntament de Barcelona.
Autoria	Laura Coll i Planas i Mercè Pérez Salanova
R10.4	<i>A les teves mans</i>
Tipus	Material didàctic
Enllaç	http://fundacioenllac.cat/wp/wp-content/uploads/pdf_formacio_dossier.pdf
Descripció	Mòdul formatiu per a professionals de l'atenció a la gent gran amb una guia, una presentació i un recurs audiovisual produït per l'Ajuntament de Barcelona.
Autoria	Fundació Enllaç
R10.5	<i>Associació de Pares i Mares de Gais, Lesbianes, Bisexuals i Transsexuals (AMPGIL)</i>
Tipus	Associació
Enllaç	http://www.ampgil.org/ca/
Descripció	Associació de Mares i Pares de Persones LGBT que ofereixen acompanyament a famílies en el procés d'acceptació.

R10.6	<i>Guia per a mares i pares d'infants amb rols i comportaments de gènere no normatius</i>
Tipus	Guia
Enllaç	http://www.coeducaccio.com/wp-content/uploads/2013/10/AMPGIL-guia-per-a-pares-i-mares-dinfants-amb-comportaments-de-g%C3%A8nere-no-normatius.pdf
Descripció	Material informatiu adreçat a famílies amb dubtes o inquietuds en relació amb l'expressió de gènere dels seus fills o filles.
Autoria	Associació de Pares i Mares de Gais, Lesbianes, Bisexuals i Transsexuals (AMPGIL)
R10.7	<i>Guia per a pares i mares de gais i lesbianes</i>
Tipus	Guia
Enllaç	http://www.ampgil.org/mm/file/guiadeparesimares.pdf
Descripció	Material informatiu per oferir informació i recursos a les famílies amb fills i filles gais i lesbianes.
Autoria	Associació de Pares i Mares de Gais, Lesbianes, Bisexuals i Transsexuals (AMPGIL)
R10.8	<i>Flores de otoño</i>
Tipus	Vídeo documental i exposició
Enllaç	https://hannajarzabek.wordpress.com/2016/11/29/exposicion-flores-de-otono-conferencia-de-cierre/
Descripció	Material audiovisual i exposició que aborda la realitat de les persones grans LGBTI, la seva quotidianitat i les seves històries de vida.
Autoria	Hanna Jarzabek

3.4. Aprovem i fem seguiment del nostre Pla LGBTI

Un cop tenim el document del Pla, cal que entri en vigor. Per això es recomana que sigui aprovat pel ple municipal. Això assegurarà la implicació de totes les àrees, i en garantirà la continuïtat en cas de canvi de govern.

Aconseguir l'aprovació del ple pot requerir negociació política amb representants de partits que tinguin diferents visions sobre el tema. Aquest procés de diàleg és preferible no deixar-lo fins al final, sinó mantenir-lo des del principi del procés. Per exemple, mantenint reunions per parlar sobre el disseny del diagnòstic, per presentar-ne el resultat, per compartir les decisions de planificació, etc.

En aquest procés poden sorgir resistències, entre les més comunes, considerar que és un tema menor i que no requereix l'elaboració d'un Pla, que no es tracta d'un aspecte prioritari, que no s'han de fer polítiques per a un grup social concret perquè això suposa reproduir l'exclusió o, en alguns casos, que aquestes polítiques són una apologia de l'homosexualitat.

Davant d'aquestes possibles resistències, és recomanable mantenir una actitud d'escolta i de diàleg permanents per tal de vèncer prejudicis i, també, per aprendre a comunicar millor els objectius del nostre Pla. En aquest sentit, transmetre informació pot ser una manera de trencar tòpics i visibilitzar problemàtiques (l'informe del diagnòstic ens hi ha d'ajudar), i també és útil posar damunt de la taula la legislació (d'àmbit internacional, estatal i català) que impulsa aquestes polítiques. Així mateix, cal aclarir que no es tracta de polítiques per a un grup social concret (que, a més, és possible que en el nostre municipi sigui relativament invisible), sinó que promou polítiques inclusives amb la diversitat afectiva-sexual i de gènere afavoreix la construcció d'un entorn més igualitari i respectuós per al conjunt de la ciutadania.

Un cop aprovat el Pla, resulta clau que es comuniqui la seva existència, que sigui fàcilment consultable per les persones que l'han d'aplicar i que vetllen perquè les persones que s'hi incorporin el coneguin i sàpiguen els compromisos que conté (especialment quan hi ha canvis de govern). És del tot recomanable que el Pla estigui disponible per a la ciutadania i les associacions, mostrant transparència i convidant a fer-ne el seguiment.

Pel que fa al seguiment i a l'avaluació, el punt de partida és la memòria (que s'elaborarà amb una determinada periodicitat), en què es recopilen de forma ordenada i detallada les dades sobre les activitats realitzades. Serveixen per tenir un retrat del que ha passat: quines activitats s'han dut a terme, quanta gent hi ha assistit, etc. Aquestes memòries ens permeten anar fent el seguiment del Pla (basant-nos en els indicadors recollits en el Pla d'acció) per tal que puguem tenir-ne una visió general, reconduir errors i reorientar els elements que convingui per assolir els objectius marcats.

Les memòries seran una font per al seguiment i l'avaluació, però no la única. Val la pena comptar amb la visió dels diferents agents que hi han participat: els grups destinataris, responsables tècnics i polítics, associacions implicades, etc.

En tot cas, és important deixar clar en el Pla: quins són els mecanismes de seguiment i d'avaluació, amb quina temporalitat, amb quina composició (per exemple, establir qui formarà part d'una taula tècnica i d'una de política) i, sobretot, quina és l'àrea responsable última de l'avaluació. En aquest sentit, és l'àrea responsable del Pla qui ha de liderar el procés d'avaluació i qui ha de promoure que les àrees responsables de les diferents accions les duguin a terme tal com es van comprometre.

4. Glossari de termes

A continuació, presentem un glossari de les definicions dels termes específics que utilitzem al llarg d'aquest document amb l'objectiu de facilitar la lectura a les persones que no estiguin familiaritzades amb la matèria.

- **Bisexual** fa referència a una persona que es pot «sentir atreta emocionalment o sexualment per persones de més d'un sexe» (Takács, 2006).
- **Cisgènere (o cis)** fa referència a una persona que no és trans, és a dir, que s'identifica amb la identitat de gènere que li ha estat assignada en néixer.
- **L'expressió de gènere** és «l'expressió d'un mateix com a dona o com a home (o tots dos o cap d'ells) en la presentació externa o l'aparença a través del comportament, la indumentària, el pentinat, la veu, els trets físics, etc.» (Takács, 2006). L'expressió de gènere es veu notablement condicionada per les expectatives socials que les persones tenen sobre com s'han de comportar els homes i les dones. L'expressió de gènere no ha de ser fixa ni ha de coincidir necessàriament amb el sexe o la identitat de gènere de la persona.
- La **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 heterossexuals, bisexuals o homosexuals» (FRA, 2009).
- L'**heteronormativitat** es defineix com «el reforç que s'observa, per part de moltes institucions socials, de determinades creences sobre el suposat paral·lisme entre sexe, gènere i sexualitat, el qual es dona per fet. Algunes d'aquestes creences són: la idea que les persones es classifiquen en dues categories complementàries diferents: home i dona; que les relacions sexuals i conjugals només són normals si es donen entre persones de sexes diferents; que les relacions íntimes entre persones

del mateix sexe no tenen valor sexual; [o] que a cada sexe li corresponen un rol natural a la vida.

- L'**heterosexualitat** és l'atracció emocional, romàntica o sexual envers les persones del sexe oposat.
- L'**homofòbia** «és la por o l'avèrsió irracional contra l'homosexualitat i contra les persones lesbianes, gais o bisexuals (LGB) basada en el prejudici» (FRA, 2009).
- L'**homosexualitat** és l'atracció emocional, romàntica o sexual envers les persones del mateix sexe.
- Les **persones intersexuals o amb DDS (diversitats del desenvolupament sexual)** són persones que presenten una combinació intermèdia o atípica de trets físics que s'atribueixen a homes i dones, com ara una combinació poc freqüent de cromosomes, variabilitat genètica o gonadal o diferències sexuals congènites.
- **Lesbofòbia** és la por o l'avèrsió irracional contra les dones lesbianes.
- **LGBTI** és l'acrònim que es fa servir per fer referència col·lectivament a les persones lesbianes, gais, bisexuals, trans i intersexuals.
- **LGBTIfòbia** és la por o l'avèrsió irracional contra les persones lesbianes, gais, bisexuals, trans i intersexuals.
- L'**orientació sexual** fa referència a «la capacitat d'atracció emocional, afectiva i sexual profunda de les persones envers persones d'un altre gènere o del mateix gènere o de més d'un gènere, així com les relacions íntimes i sexuals que hi estableixen» (FRA, 2009).
- Les **persones trans** són persones amb una identitat de gènere diferent del gènere assignat en néixer i que poden dur a terme canvis corporals (quirúrgics, hormònals, etc.) per adequar-se a la imatge corporal socialment establerta en funció del seu gènere sentit. Les dones trans (o trans femenines) han nascut en un cos masculí i se senten dones, mentre que els homes trans (o trans masculins) canvien de dona a home.
- La **transfòbia** es pot descriure com la por irracional a la no conformitat de gènere o a la transgressió de gènere, com ara la por o l'avèrsió a les dones masculines, els homes femenins, les persones *cross dressers*, trans o d'altres que no s'adiuen amb els estereotips de gènere.

- La **transsexualitat** descriu el fet que un individu s'identifiqui amb el gènere oposat al gènere que li ha estat assignat socialment d'acord amb els seus trets sexuals.
- **Queer**: persona que no subscriu la divisió binària tradicional dels gèneres i rebutja d'identificar-se amb un home o amb una dona o amb una orientació sexual específica.

5. Bibliografia

- BORGE BRAVO, Rosa. *Lesbianes i gais en societat i en política: estat de la qüestió, anàlisi crítica i recull bibliogràfic [en línia]*. Barcelona: Departament d'Acció Social i Ciutadania, 2008.
<<http://xarxanet.org/sites/default/files/social.pdf>>
- CABRAL, Mauro (2009), *Interdicciones. Escrituras de la intersexualidad en castellano*. Córdoba: Anarrés, 2009.
- CEEISCAT. *Informe SIVES*. Barcelona: Agència de Salut Pública de Catalunya, 2014.
<http://www.ceeiscat.cat/documents/SIVES_2012.pdf>
- COGAM. *Estudio 2013 sobre discriminación por orientación sexual y/o identidad de género en España*. Madrid: FELGTB, 2013.
<<http://www.felgtb.org/rs/2447/d112d6ad-54ec-438b-9358-4483f9e98868/bd2/filename/estudio-2013-sobre-discriminacion-por-orientacion-sexual-y-o-identidad-de-genero-en-espana.pdf>>
- COGAM. *LGTBfobia en las aulas 2015*. Madrid: COGAM, 2016.
<<https://cogameduca.files.wordpress.com/2016/03/1-lgbt-fobia-en-las-aulas-2015-informe-completo-web.pdf>>
- COLL-PLANAS, Gerard. «Homosexuals, bolleres i rarets: posicions polítiques en el moviment lèsbic i gai». *Athenea digital*, núm.: 14 (2008), p. 41-61.
- COLL-PLANAS, Gerard. *Contra l'homofòbia: polítiques locals d'igualtat per raó d'orientació sexual i d'identitat de gènere: llibre blanc europeu*. Barcelona: Ajuntament de Barcelona, Direcció de Drets Civils, 2011.
<www.ahead-bcn.org>
- COLL-PLANAS, Gerard. «“El circo de los horrores”. Una mirada interseccional a las realidades de lesbianas, gays, intersex y trans». A: PLATERO, Raquel (Lucas) (ed.). *Intersecciones: cuerpos y sexualidades en la encrucijada*. Barcelona: Bellaterra, 2013.
- COLL-PLANAS, Gerard; BUSTAMANTE, Gemma; MISSÉ, Miquel. *Transitant per les fronteres del gènere. Estratègies, trajectòries i aportacions de joves trans, lesbianes i gais*. Barcelona: Secretaria de Joventut: Col·lecció Estudis, núm.25 (2009).
<<http://www.gencat.cat/joventut/estudis25/>>
- COLL-PLANAS, Gerard; CRUELLS, Marta (2013). «La puesta en práctica de la interseccionalidad política: el caso de las políticas LGTB en Cataluña». *Revista Española de Ciencia Política*, núm.: 31 (2013), p. 153-172.

- COLL-PLANAS, Gerard; MISSÉ, Miquel. *TRANS-LAB. Diagnòstic i disseny de propostes per millorar la inserció laboral de les persones trans a la ciutat de Barcelona*. Barcelona: Ajuntament de Barcelona, 2015.
- COLL-PLANAS, Gerard; VIDAL, Maria. *Dibuixant el gènere*. València: Edicions 96, 2013.
- COLLINS, Patricia Hill. *Black Feminist Thought. Knowledge, consciousness, and the politics of empowerment*. Londres: Routledge, 1991.
- CONDE, Fernando; SANTORO, Pablo. *Vulnerabilidad al VIH e ITS en población joven masculina de la Comunidad de Madrid*. Madrid: Dirección General de Atención Primaria de la Comunidad de Madrid, 2014.
<<http://www.madrid.org/bvirtual/BVCM017706.pdf>>
- DENISON, Erik; KITCHEN, Alistair. *Out on the Fields: The first international study on homophobia in sport*. Stamford: Repucom, 2015.
<<http://www.outonthefields.com/wp-content/uploads/2016/04/Out-on-the-Fields-Final-Report.pdf>>
- FLUVIÀ, Armand de. *El moviment gai a la clandestinitat del franquisme (1970-1975)*. Barcelona: Laertes, 2003.
- FRA. *Homophobia and Discrimination on Grounds of Sexual Orientation in the EU Member States: The Social Situation*. Viena: European Union Agency for Fundamental Rights, 2009.
<http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/397-FRA_hdgso_report_part2_en.pdf>
- FRA. *EU LGBT survey: European Union lesbian, gay, bisexual and transgender survey - Main results*. Luxemburg: European Union Agency for Fundamental Rights, 2014.
<http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-eu-lgbt-survey-main-results_tk3113640enc_1.pdf>
- FRA. *Protection against discrimination on grounds of sexual orientation, gender identity and sex characteristics in the EU: Comparative legal analysis [en línia]*. Viena: European Union Fundamental Rights Agency, 2015.
<http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/protection_against_discrimination_legal_update_2015.pdf>
- GARAIZABAL, Cristina (coord.). *Informe de model d'acompanyament i assistència a persones trans a la ciutat de Barcelona*. Barcelona: Ajuntament de Barcelona, 2016.
- GENERALITAT DE CATALUNYA. *El Moviment en imatges. El moviment gai, lesbià i transsexual a Catalunya*. Barcelona: Generalitat de Catalunya, 2010.
<http://treballiaferssocials.gencat.cat/web/.content/01departament/08publicacions/ambits_tematicos/lgtb/moviment_imatges/movimentimatges.pdf>
- GREGORI, Núria. *Diagnóstico de las diferentes realidades, posicionamientos y demandas de la población intersexual/con DSD (diferencias del desarrollo sexual) en la ciudad de Barcelona*. Barcelona: Ajuntament de Barcelona, 2016.

- GUASCH, Oscar. *Sexualidades: diversidad y control social*. Barcelona: Edicions Bellaterra, 2003.
- ILGA. *Lesbian's Health: myths and realities*. Brussel·les: ILGA - International Lesbian Gay Bisexual Trans and Intersex Association, 2011.
<http://old.ilga.org/health/ILGA_Lesbians_Health_Myths_Realities_EN.pdf>
- ILGA EUROPE. *Seeking refuge without harassment, detention or return to a «safe country» ILGA Europe Briefing on LGBTI Refugees and Asylum*. Bèlgica: ILGA Europe, 2016.
- JASPAL, R.; CINNIRELLA, M. «Hyper-affiliation to the Religious In-group Among British Pakistani Muslim Gay Men». *Journal of Community & Applied Social Psychology*, Vol. 24 (4) (2104), p. 265-277.
- JAURENA, Francesc. *L'orientació sexual i la identitat del gènere davant el dret: estat de la qüestió, anàlisi jurídica i recull bibliogràfic*. Barcelona: Departament d'Acció Social i Ciutadania, 2010.
<<http://xarxanet.org/sites/default/files/juridic.pdf>>
- MEPSCHEN, P.; DUYVENDAK, J. W.; TONKENS, E. H. «Sexual politics, orientalism and multicultural citizenship in the Netherlands». *Sociology*, Vol. 44(5) (2010), p. 962-979.
- MISSÉ, Miquel. *Transsexualitats: altres mirades possibles*. Barcelona: UOC, 2012.
- OBSERVATORI CONTRA L'HOMOFÒBIA - OCH. *Estat de l'homofòbia a Catalunya 2014*. OCH, 2015
<<http://observatori-contra-homofobia.blogspot.com.es/p/inici.html>>
- PETIT, Jordi. *25 años más, una perspectiva sobre el pasado, el presente y futuro del movimiento de gays, lesbianas, bisexuales y transexuales*. Barcelona: Icaria Editorial, 2003.
- PLATERO, Raquel (Lucas). «Transexualidad y agenda política: una historia de (dis) continuidades y patologización». *Política y sociedad*, 46(1, 2) (2009), p. 107-128.
- PLATERO, Raquel (Lucas) (coord.). *Lesbianas: discursos y representaciones*. Barcelona: Melusina, 2008.
- PUJOL TARRÉS, Joan. *Aproximació a la situació de l'homofòbia, la lesbofòbia i la transfòbia a Catalunya*. Barcelona: Generalitat de Catalunya, Departament d'Acció Social i Ciutadania, Secretaria de Polítiques Familiars i Drets de Ciutadania, 2010.
<<http://xarxanet.org/sites/default/files/aproximaciohomofobia.pdf>>
- QUIROGA, Violeta (coord.). *Informe 50+ LGTB Persones grans lesbianes, gais, trans i bisexuals a la ciutat de Barcelona*. Lleida: Editorial Boira, 2015.
<<http://ajuntament.barcelona.cat/dretssocials/sites/default/files/arxius-documents/50informe-persones-grans-lesbianesgaistransbisexuals-barcelona.pdf>>
- RODRÍGUEZ, Eugeni; PUJOL, Joan. *Dels drets a les llibertats. Una història política de l'alliberament GLT a Catalunya (FAGC 1986-2006)*. Barcelona: Virus, 2008.
- VIÑUALES, Olga. *Lesbofòbia*. Barcelona: Edicions Bellaterra, 2002.

YIP, Andrew. Jornada «*Cruïlles. Recursos per a l'acció i la reflexió sobre interseccionalitat entre diversitat sexual i religiosa*». Escola d'Administració Pública de Catalunya, 2017.