

Pla local per la diversitat sexual, afectiva i de gènere

Ajuntament de Martorell



Autoria:

Aina Troncoso Reverter i Oriol Ginés Canales

Associació CONEXUS. Atenció, formació i investigació psicosocial

Coordinació del treball:

Oficina de les Dones i LGTBI de la Diputació de Barcelona

Ajuntament de Martorell

1. Introducció	5
2. Marc conceptual	7
3. Polítiques LGBTI en el món local	11
3.1 La força del moviment	11
3.2 La trajectòria de les polítiques públiques	11
3.3 Les polítiques públiques al món local	12
4. Marc legal	13
5. Metodologia	15
5.1 Grup motor	15
5.2 Qüestionari adreçat al personal de l'administració	16
5.3 Grups de discussió per àmbits temàtics	18
5.4 Revisió de la documentació de l'Ajuntament	19
6. Aproximació diagnòstica de l'administració local i del personal municipal	20
6.1 Compromís polític de l'administració	20
6.2 Transversalitat de les polítiques LGBTI	22
6.3 Formació del personal municipal	24
6.4 Dades, llenguatge i comunicació	28
7. Aproximació diagnòstica sobre els diferents àmbits	34
7.1 Educació	34
7.2 Ocupació	41
7.3 Salut	47
7.4 Espai públic i urbanisme	51
7.5 Cultura i participació ciutadana	56
7.6 Esport i lleure	62
7.7 Cicles de la vida	66
7.8 Interseccionalitat	72
8. Conclusions de l'aproximació diagnòstica	75
8.1 Punts forts i punts febles per àmbits	75
8.2 Conclusions generals de l'aproximació diagnòstica	76

9. Pla d'acció	78
10. Referències bibliogràfiques	95
11. Annexos	97
Annex 1: Glossari de termes	97
Annex 2: Qüestionari al personal municipal	100
Annex 3: Entrevista a la població LGBTI	104
Annex 4: Full de consentiment informat	107
Annex 5: Guió entrevista per àmbits temàtics	108

1. Introducció

Les **polítiques per la igualtat LGBTI** tenen com a objectiu promoure el respecte per a la diversitat afectiva, sexual i de gènere i erradicar la LGBTIfòbia. Aquest objectiu entronca amb la voluntat de fomentar la igualtat, la justícia i la llibertat de totes les persones, i eliminar tota forma de discriminació.

Aquestes **polítiques LGBTI** comparteixen arrel amb les **polítiques d'igualtat de gènere**, ja que totes dues sorgeixen de la necessitat de pal·liar les discriminacions produïdes pel sistema patriarcal; aquest sistema situa l'home mascle heterosexual en el centre, provocant que tot allò que no encaixa en lògica masculina sexual i binària tingui un risc potencial de patir desigualtats. Aquesta lògica permet que se situï a les dones en una categoria social inferior respecte els homes, segons els posicionaments masclistes sustentats pel sistema patriarcal; alhora fa que totes aquelles persones que mostren una identitat i/o una orientació sexual diferent de la normativa, l'heterosexual, siguin col·locades en una posició de vulnerabilitat.

Tot i que en els darrers temps han existit avenços en els drets específics de les persones LGBTI, aquests no han estat iguals per a tot el col·lectiu, ni s'han produït amb la mateixa intensitat en tots els àmbits.

A Catalunya, aquests avenços han tingut a veure en part amb l'aprovació el 2014 al Parlament de Catalunya de la **Llei 11/2014 per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, lesbofòbia, la bifòbia i la transfòbia** per part de la Generalitat de Catalunya. Arran d'això aquest tipus de polítiques es troben en un moment de gran impuls, i han aparegut nous reptes, sobretot en referència al **desenvolupament de les polítiques d'igualtat LGBTI en l'àmbit municipal**. Els ens locals, per la seva proximitat a la ciutadania, es troben en una posició estratègica en la defensa dels drets de les persones LGBTI. En aquest sentit, la llei 11/2014 recull l'obligatorietat dels ens locals d'incidir en aquesta problemàtica i l'eina principal per implementar aquestes polítiques d'igualtat LGBTI són els Plans locals per la diversitat sexual, afectiva i de gènere o Plans locals LGBTI.

Els **plans municipals** són eines que permeten sistematitzar la manera en què es vol intervenir per transformar la realitat d'un municipi. Aquests han d'estar guiats per uns objectius concrets, que es pretenen assolir a partir d'accions avaluables, durant un període de temps determinat.

Així, un Pla LGBTI permet pensar més enllà del fet 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 promou la incorporació de la diversitat afectiva-sexual i de gènere en totes les àrees de la política municipal on sigui rellevant.

El Pla LGBTI de Martorell té un triple objectiu (1) **sensibilitzar sobre la diversitat sexual, afectiva i de gènere a tota la població**, (2) **prevenir, detectar i atendre les discriminacions i violències per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere**, i (3) **garantir els drets de les persones LGBTI**.

Per dissenyar aquest Pla s'ha partit d'una aproximació diagnòstica, que s'ha elaborat per a poder conèixer l'especificitat del territori. Per a fer aquesta aproximació diagnòstica s'ha comptat amb les diferents àrees de l'Ajuntament de Martorell i amb el Patronat, i s'ha engegat un procés participatiu per a implicar entitats i persones del municipi.

El present informe compta amb un breu marc conceptual, l'estat de les polítiques locals LGBTI i el marc legal en el qual s'inscriu aquest pla; seguidament, es descriu la metodologia utilitzada en el procés d'elaboració del mateix i els resultats de l'aproximació diagnòstica dividida per àmbits. Finalment, hi trobarem el pla d'acció, elaborat a partir de la diagnosi, i acompanyat del seguiment previst per a garantir la implementació del pla. crets, que es pretenen assolir a partir d'accions valuables, durant un període de temps determinat.

2. Marc conceptual¹

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 pretén oferir una mirada més global al gènere i la sexualitat. Per tant, el concepte interpel·la al conjunt de la ciutadania, i aquesta mirada permet obtenir un municipi més obert i respectuós per a totes les persones, on s'entén la diversitat com un valor i una riquesa que la ciutat ha de promoure i defensar.

Aquesta perspectiva parteix de distingir diferents dimensions: el sexe, el gènere, la identitat de gènere, l'expressió de gènere i l'orientació afectiva-sexual.

El **sexe** és la categoria que representa allò natural, és a dir, el destí biològic que posa la base sobre la qual es construeix el gènere. Com a sexe s'entenen les característiques sexuals primàries i secundàries del cos (genitals externs, genitals interns, gònades, cromosomes, càrrega hormonal, etc.). Tradicionalment, la biologia s'ha encarregat de classificar els cossos entre les categories mascle i femella, però no tots els cossos encaixen en aquestes dues categories. Les **persones intersexuals** o amb **diferències en el desenvolupament sexual** (DSS) no poden ser classificades sota aquesta lògica sexual binària, i en conseqüència, les seves realitats han estat invisibilitzades.

S'entén per **gènere** la construcció sociocultural que assigna uns rols i responsabilitats socials diferents als homes i a les dones, i que es construeix en base el sexe biològic. De la mateixa manera que el sexe, el gènere està organitzat de manera dicotòmica, masculí o femení. Aquestes categories, a més a més, s'organitzen d'una manera jerarquitzada i desigual: en el sistema patriarcal el gènere masculí ha estat col·locat en una posició superioritat, mentre que el gènere femení ha estat situat en una posició inferior i infravalorada.

La **identitat de gènere** fa referència a l'experiència interna i individual d'una persona en relació al gènere, aquest concepte comprèn la percepció personal del cos i altres expressions de gènere com la indumentària, el llenguatge o la gestualitat, entre d'altres (Coll-Planas i Herrero, 2016). En l'imaginari sociocultural existeix la idea que les femelles s'han d'identificar obligatòriament com a dones i els mascles com a homes, però aquesta experiència interna i individual pot coincidir o no amb el sexe assignat en el moment del naixement. Les **persones trans*** evidencien que el gènere assignat en néixer segons el sexe biològic no sempre correspon amb la identitat sentida. Les formes

¹ Els tres punts següents prenen com a referència per la seva elaboració el document "Guia per l'elaboració de plans locals LGBTI" de la diputació de Barcelona (2017).

d'identificació de gènere, a més a més, poden variar i no es limiten al binomi dona/home, ja que hi ha persones que senten que no encaixen en cap d'aquestes categories.

D'altra banda, l'**expressió de gènere** fa referència al conjunt dels comportaments, la vestimenta, els rols, les aficions i/o la gestualitat d'una persona. Tradicionalment, diferents expressions han estat atribuïdes a un gènere concret, ja que a la nostra societat existeix una clara divisió entre allò associat a la masculinitat i allò associat a la feminitat.

És important fer una clara distinció entre identitat i expressió de gènere: una dona pot sentir-se dona però no necessàriament ha d'expressar-se amb els comportaments, els rols i/o la vestimenta tradicionalment associada al gènere femení. Aquestes **expressions de gènere que surten de la norma** no haurien de representar un problema si no fos perquè es donen en un entorn sociocultural que s'organitza de forma binària i dicotòmica i que castiga aquelles persones que s'allunyen de la norma.

Així mateix, cal separar també expressió de gènere d'orientació afectiva sexual, ja que socialment es tendeix a associar aquelles expressions de gènere de caràcter dissident amb el fet de no ser heterosexual, quan són dimensions diferents.

L'**orientació afectiva sexual** fa referència a l'objecte cap al qual s'orienta el desig, és a dir, l'atracció física, emocional, eròtica i/o afectiva que se sent cap a una altra persona. Aquesta categoria no té a veure amb com se sent la persona sinó amb qui li agrada en un sentit afectiu o qui l'atrau sexualment.

A la nostra societat, marcada per la dicotomia, s'ha propagat la idea que només existeixen dues orientacions sexuals i que aquestes són mútuament excloents: l'heterosexualitat i l'homosexualitat.

L'**heterosexualitat** fa referència al desig eròtic cap a persones del gènere contrari; s'ha construït socioculturalment com l'única forma normal de relacionar-se afectiva i sexualment, però també d'organitzar-se socialment. L'**homosexualitat** fa referència al desig eròtic cap a persones del mateix gènere. No obstant això, històricament el terme homosexual s'ha anat associant a teories psicològiques i mèdiques: ha estat considerada una malaltia mental, present en el DSM (Manual diagnòstic i estadístic dels trastorns mentals) en el passat, i ha estat penada i penalitzada de diferents maneres. L'homosexualitat, a més, ha estat construïda des d'una posició d'alteritat respecte a l'heterosexualitat, representant tot allò que s'allunya de la norma, adoptat connotacions negatives.

No obstant això, les maneres de construir el desig són diverses i no sempre responen a la dicotomia d'heterosexualitat o homosexualitat; la **bisexualitat**, que designa a les persones que senten desig cap a persones de tots dos gèneres, n'és un exemple.

De totes maneres, les categories descrites anteriorment no són rígides i en la realitat existeix un **ample ventall de diversitat** que trenca amb aquestes definicions i amb tot el sistema heteronormatiu.

El nostre sistema social estableix una determinada ordenació de les diferents dimensions definides anteriorment: 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 sexo-afectiva heterosexual. En contraposició, les persones nascudes amb un sexe femella, han de tenir una identitat de gènere dona, una expressió de gènere femenina i, també, una orientació sexo-afectiva heterosexual. Així, veiem que l'heterosexualitat, com a norma, juga 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** de la que parteix el present Pla, planteja que aquest continu sexe-gènere-desig no és natural, sinó que s'ha construït social i culturalment.

El problema més visible d'aquesta construcció és que hi ha moltes persones que no s'identifiquen amb aquests mandats, o directament que els contradiuen amb les seves experiències quotidianes. Aquest fet fa que es vegin exposats a diferents formes de discriminació i violències, conseqüència d'aquesta mateixa construcció sociocultural, que és necessari desmuntar o deconstruir.

Això afecta principalment les persones del col·lectiu LGBTI però també moltes persones heterosexuales i **cisgènere** (persones que s'identifiquen amb el gènere assignat en néixer) 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 uns mandats socials que les escindeix i els impedeix acceptar la complexitat i la riquesa de la identitat i del desig.

L'**acrònim LGBTI** (sigles segons l'ordenació feta a la Llei 11/2014) és fruit de les transformacions donades en el moviment per l'alliberament sexual i de gènere. Pot trobar-se ordenat de diferents formes (LGBTIQ, LGTB+, LGBT, LGTBQ, etc.), ja que és una categoria en permanent reconstrucció que ha anat variant i aglutinant diferents col·lectius. De fet, existeix actualment un debat sobre la inclusió de les persones intersexuales en aquest acrònim, és un col·lectiu afegit recentment però

desvinculat del moviment; tot i això, la posició de vulnerabilitat i invisibilitat de la realitat intersexual té molt a veure amb el sistema sexe-gènere i el binarisme

Cal tenir en compte, que tot i ser un col·lectiu que comparteix realitats i reivindicacions, no és un col·lectiu homogeni. L'experiència de les dones lesbianes o les persones trans no és la mateixa que la dels homes gais. Per tant, l'acrònim LGBTI és una **estratègia d'aliances**, que a la vegada ha estat molt qüestionada: s'ha tendit a homogeneïtzar les necessitats del col·lectiu LGBTI, fent que el relat estigués molt centrat en l'experiència dels homes gais i invisibilitzant així les experiències de les dones lesbianes, les persones trans* i les persones bisexuals. Per tant, és una realitat que no està exempta de tendències sexistes.

A més a més, aquesta invisibilització s'accentua en persones que es veuen interpel·lades per més d'un eix d'opressió (dones lesbianes amb diversitat funcional, homes gais migrats, etc.), que esdevenen especialment vulnerables.

Per tant, la població LGBTI presenta realitats i reivindicacions diferents, diverses i específiques, a les que és necessari aproximar-se des d'una **perspectiva interseccional**, que entén que els diferents eixos d'opressió s'entrellacen en una matriu en el marc de la qual es constitueixen individus en posicions de poder diferents i canviants (Collins, 1991).

Aquesta **perspectiva interseccional** evidencia que una persona no és només lesbiana, gai, bisexual, trans o heterosexual, ja que una persona no pertany únicament a una categoria: la seva realitat es veu interrelacionada per altres eixos com la classe social, l'edat, la raça, la procedència i un llarg etcètera de dimensions que configuren les seves trajectòries vitals, les seves discriminacions i els seus privilegis (Coll-Planas, 2013). Per tant, en dissenyar polítiques relacionades amb la igualtat, cal tenir en compte aquesta complexitat, ja que és essencial tenir en compte els diferents eixos d'opressió que actuen sobre les persones. , evitant així perpetuar les relacions de poder.

3. Polítiques LGBTI en el món local

El desenvolupament d'aquest tipus de polítiques no es pot entendre sense tenir en compte: (1) la força del moviment LGBTI, (2) la trajectòria en polítiques per la diversitat afectiva sexual i de gènere a Catalunya i (3) la trajectòria de les polítiques LGBTI al món local.

3.1. La força del moviment

El nivell de desenvolupament de les polítiques d'igualtat LGBTI no es pot entendre si no tenim en compte l'impuls de l'activisme. En aquest sentit, cal tenir en compte que el moviment gai i lèsbic català va ser pioner a l'Estat (Generalitat de Catalunya, 2010).

En el moment de discutir a les Corts Espanyoles l'avantprojecte de la "*Ley de Peligrosidad y Rehabilitación Social*" (LPRS), l'any 1970, es produeix la **primera actuació política organitzada en contra de l'homofòbia**. Armand de Fluvià i Francesc Francino (futurs creadors del Movimiento Español de Liberación Homosexual) inicien una campanya per evitar la criminalització de les pràctiques homosexuals (Fluvià, 2003). Al 1975 el naixement del **Front d'Alliberament Gai de Catalunya** va iniciar una nova etapa d'un activisme amb una alta incidència pública i que l'any 1977 va convocar la primera manifestació, il·legal, per l'alliberament lesbiana i gai (Rodríguez i Pujol, 2008).

A partir dels anys 80 i 90 l'activisme va estar enfocat a l'equiparació de drets, la participació social i política en igualtat de condicions i la no discriminació. Des d'aleshores va anar ampliant el nombre d'associacions i col·lectius amb discursos, estratègies i plantejaments diversos que han permès construir a Catalunya un moviment sòlid i plural (Petit, 2003; Coll-Planas, 2008).

3.2. La trajectòria de les polítiques públiques

En relació a les polítiques públiques, la primera que es va desenvolupar 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 va entrar en vigor el 2010). Un any més tard, al 2005, el govern de la Generalitat va aprovar la creació del **Programa per al col·lectiu gai, lesbiana i transsexual**; el 2007 es va crear el **Consell Nacional LGBT** (Decret 141/2007) i

el 2008 va entrar en vigor el **Pla interdepartamental per a la no-discriminació de les persones homosexuals i transsexuals** (actualitzat per acord del Govern el 2012). Aquest darrer Pla es pot considerar l'avantsala de la Llei 11/2014. És en aquest context, en el que per tal d'avançar en el reconeixement de drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals, que el 2 d'octubre del 2014, el Parlament de Catalunya aprova la **Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia**, que consolida i reforça moltes de les accions portades a terme en el marc del Pla Interdepartamental.

També és necessari apuntar que la llei catalana es fonamenta en els **articles 40.2, 40.7 i 40.8** del vigent **Estatut d'Autonomia de Catalunya**. Aquest atorga competències en relació a la protecció de la diversitat familiar i la promoció de la igualtat de les diverses unions estables de parella, així com de totes les persones, independentment de la seva orientació sexual (González Beilfuss, 2015).

3.3. Les polítiques públiques LGBTI al món local

Pel que fa 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 la diversitat afectiva-sexual. Tot i que no són molt nombrosos, s'han de reconèixer perquè demostren els antecedents locals d'aquestes polítiques.

Tot i això, avui en dia són pocs els ens locals que compten amb un programa específic, i normalment es fan accions que es desenvolupen des del Programa d'Igualtat de Dones, o en algun cas, des del Programa de Joventut dels ajuntaments. Així i tot, 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 la LGBTIfòbia; o en l'assessorament, atenció, consultes jurídiques i atenció psicològica a persones LGBTI dins dels municipis. També és freqüent que els ajuntaments, com ara el de Martorell, participin en la commemoració de Diades Internacionals, com o el 28 de Juny (Dia Internacional de l'Orgull LGTB).

4. Marc legal

L'aprovació al octubre de 2014 al Parlament de Catalunya de la **Llei per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia** permet incorporar a la legislació catalana algunes de les normes internacionals sobre drets humans que consagren com a principis bàsics la igualtat i la no discriminació.

L'any 2006 es redacten els **Principis de Yogyakarta** sobre l'aplicació del dret internacional dels drets humans a les qüestions relacionades amb l'orientació sexual i la identitat de gènere. Aquests principis marquen els estàndards bàsics perquè les Nacions Unides i els estats membres avancin en matèria dels drets humans de les persones LGBTI. En aquest sentit, cal tenir en compte que el mandat de la mateixa Organització de les Nacions Unides declara en la Resolució 17/19 del Consell de Drets Humans (2011) el **dret a la igualtat de tracte davant de la llei i el dret a ser protegits contra la discriminació** per diversos motius, entre els quals es troba **l'orientació sexual i la identitat de gènere**. A més a més, l'article 21.1 de la Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea **prohibeix qualsevol discriminació per raó de sexe o orientació sexual**, entre altres motius (2000), una prohibició que és competència de les institucions europees, tal com assenyala l'article 19 del Tractat de Funcionament de la Unió Europea (Parlament Europeu, Consell de la Unió Europea & Comissió Europea, 2000).

A l'Estat espanyol, l'article 14 de la Constitució Espanyola de 1978 sustenta la **prohibició de discriminació per raó d'orientació sexual**. D'altra banda, cal destacar l'aprovació de diferents lleis que segueixen aquest objectiu: i la **Llei Orgànica 10/1995** del Codi Penal; la **Llei 62/2003** de mesures fiscals, administratives i d'ordre social; la **Llei 13/2005** que modifica el Codi Civil en matèria de dret a contraure matrimoni; la **Llei 14/2006** que regula les tècniques de reproducció assistida; i la **Llei 3/2007** que regula la rectificació al Registre Civil del sexe de les persones, a la que s'ha afegit el novembre del 2018 una mesura transitòria que estén la possibilitat de rectificar la menció als menors d'edat.

En aquest context legal favorable és on s'aprova la Llei/2014, una llei pionera pel seu caràcter integral i transversal que recull moltes de les reivindicacions històriques dels moviments socials catalans d'alliberament sexual i de gènere i que dona un nou impuls a les polítiques d'igualtat LGBTI.

La Llei 11/2014 té com a objectiu general desenvolupar i garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i evitar situacions de discriminació i violència, per a assegurar que a Catalunya es pugui viure la diversitat sexual i afectiva en plena llibertat, tal com assenyala el preàmbul del text legal d'aquesta.

En aquest sentit, no es tracta d'una llei de reconeixement de drets sinó de garantia de drets, ja que pretén convertir la igualtat formalment ja reconeguda a les lleis en favor de les persones LGBTI en una igualtat real i efectiva (Jaurena i Salas, 2010). Amb aquest objectiu, la Llei 11/2014 reula un seguit d'aspectes clau per al desenvolupament de drets en diferents **sectors d'intervenció** com són: l'educació, la cultura, el lleure i l'esport, el mercat laboral, els mitjans de comunicació, la salut, la privació de llibertat, la formació i sensibilització de professionals, l'atenció des de serveis socials, el reconeixement de la diversitat familiar i fins i tot un apartat específic per a persones transgènere i intersexuals.

Per tant, aquesta llei posa la base no només per acabar amb els actes concrets discriminatoris sinó també per a contribuir a transformar la base social sobre la qual se sustenta la discriminació, amb un conjunt de mesures que afecten totes les àrees de la vida social, totes les etapes de la vida i totes les contingències en el decurs de la vida.

D'altra banda, la llei inclou un **procediment sancionador**, que té com a objectiu corregir totes aquelles conductes que atempten contra els drets i les llibertats de les persones que tenen una sexualitat o un gènere no normatiu. La mateixa llei estableix que les infraccions poden ser lleus, greus o molt greus, depenent de la tipologia d'aquesta, sempre que no siguin constitutives de falta o delictes.

La Llei 11/2014 també contempla la creació de dos organismes concrets i un servei específic: el **Consell Nacional de Lesbianes, Gais, Bisexuals, Transgènere i Intersexuals**, que és un espai de participació ciutadana i un òrgan consultiu creat l'any 2007; l'**òrgan coordinador de les polítiques LGBTI**, que és l'encarregat d'executar i de coordinar les polítiques LGBTI dels diversos departaments de la Generalitat de Catalunya; i la creació d'un **Servei d'Atenció Integral**, que realitza la triple funció d'informar a la ciutadania, atendre i acompanyar les persones que hagin o estiguin en risc de patir discriminació o violència per raons d'orientació sexual o identitat de gènere i resoldre incidències.

5. Metodologia

El procés d'elaboració del Pla per la diversitat afectiva sexual i de gènere ha consistit en diferents fases: (1) la constitució del grup motor, (2) la fase de diagnòs i (3) l'elaboració del pla d'acció.

Per a dur a terme l'**aproximació diagnòstica** s'han dut a terme diferents tècniques de recollida d'informació: un qüestionari dirigit al personal de l'administració; recollida de fonts documentals; entrevistes a informants clau i a població LGBTI del municipi; grups de discussió amb el personal municipal per àmbits (educació i esport, benestar social i joventut, serveis centrals, cultura, policia local i comunicació); i grups de discussió amb participació d'entitats del municipi i ciutadania.

Els objectius de la recollida d'informació han estat els següents:

- 1. Fer una aproximació als nivells d'empatia i sensibilització vers la diversitat afectiva, sexual i de gènere del municipi, així com dels nivells de LGBTIfòbia.**
- 2. Conèixer el nivell d'implementació de la perspectiva de la diversitat afectiva, sexual i de gènere en els diferents àmbits de l'Ajuntament.**
- 3. Conèixer les principals problemàtiques i necessitats en relació a la diversitat afectiva, sexual i de gènere dintre del municipi.**
- 4. Recollir projectes o accions amb perspectiva LGBTI que s'hagin dut a terme.**
- 5. Recollir diferents propostes per a futurs projectes o línies d'acció que es puguin incorporar en el Pla.**

5.1 Grup motor

El procés de participació, diagnòs i redacció del Pla ha estat portat a terme per un equip tècnic de l'*Associació Conexus. Atenció, formació i investigació psicosocials* amb l'acompanyament de Manuel Cortés, del Departament de Joventut (PMSAPM) encarregat de coordinar el procés, Valentí Santos, director del Patronat Municipal de Serveis d'Atenció a les Persones de Martorell (PMSAPM), Jordi

Sánchez, coordinador de l'Àrea Econòmica, Organització i Règim Interior (Ajuntament de Martorell) i Cristina Dalmau, regidora de Benestar Social i Joventut (Ajuntament de Martorell).

Aquest equip ha format el grup motor que s'ha encarregat de fer el seguiment del procés, consensuar el disseny de les fases i que s'ha implicat activament en la difusió de la realització del Pla, la participació als grups de discussió i el debat de les mesures a incloure en el Pla d'acció.

Per portar a terme el projecte, s'ha contactat amb el suport tècnic i econòmic de l'*Oficina de les Dones i LGTBI de la Diputació de Barcelona*.

5.2 Qüestionari adreçat al personal de l'administració

L'opinió del personal municipal és imprescindible doncs serà, en part, responsable del disseny i la implementació de les mesures o accions recollides en el Pla per la diversitat sexual, afectiva i de gènere. Per tal de poder recollir informació directa del personal municipal s'ha elaborat un qüestionari adreçat als treballadors i les treballadores (que es pot trobar en l'Annex 2), i s'ha fet arribar a tot el personal de l'administració.

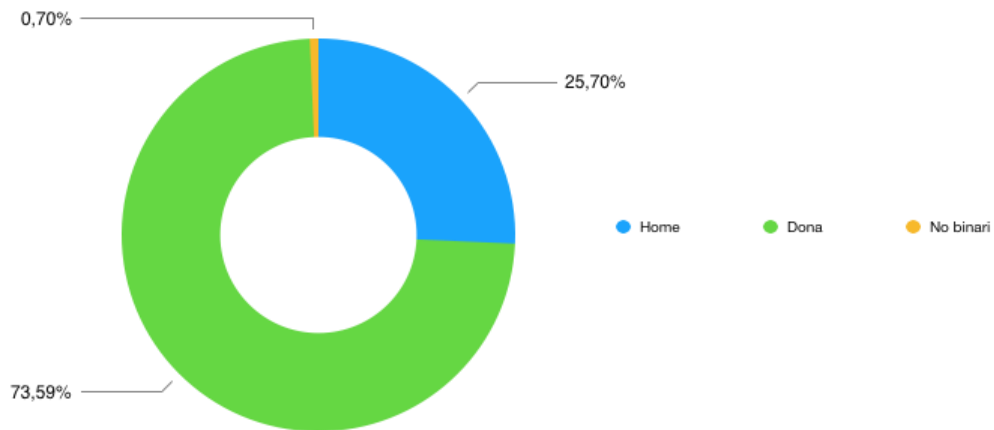
Els objectius del qüestionari han sigut:

- Conèixer el nivell d'implementació de les polítiques LGBTI
- Analitzar les necessitats formatives de les persones professionals en cada àmbit
- Recollir el coneixement que tenen les persones que treballen en l'administració sobre les realitats del col·lectiu
- Detectar necessitats i problemàtiques a escala municipal
- Recollir propostes d'actuacions.

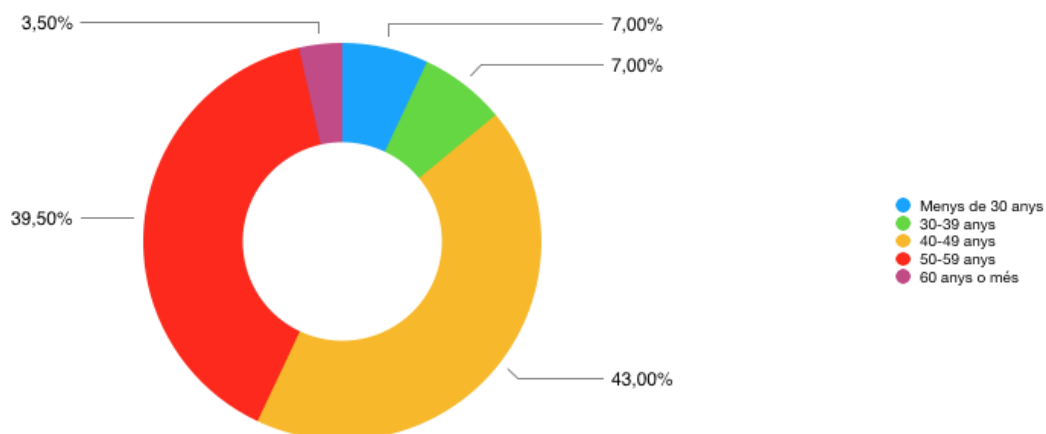
S'han rebut **86 respostes**. En observar el perfil de les persones que han contestat ens trobem amb que la majoria són dones: fins a un 73.7%, mentre que només el 25,6% de les respostes les han proporcionat homes; una única persona s'identifica amb gènere no binari.

La proporció de dones és molt més alta que la d'homes: pot ser degut al fet de compartir discriminacions en els diferents àmbits del context social i, per tant, que hi hagi una sensació d'experiència compartida. També es podria pensar que té a veure amb el fet que les dones, pels rols assignats al gènere, solen estar més presents en àrees socials o d'atenció a les persones i per això

puguin estar més sensibilitzades amb aquestes qüestions, o que simplement estiguin més avesades a contestar preguntes d'aquest tipus.



En relació a l'**edat** de les participants de l'enquesta, cal assenyalar que són les persones de 40-49 anys les que més han respost (43%), seguides de prop d'aquelles que es troben en la franja de 50-59 (39,5%). Per tant, el 82,5%, la gran majoria de les treballadores que han contestat al qüestionari tenen edats entre els 40 i els 59 anys. Només 3 persones (3,5%) tenen 60 anys o més, mentre que per sota dels 40 trobem que un 7% de les respostes corresponen a edats entre 30 i 39, i un altre 7% a menors de 30 anys.



Pel que fa a la representació per àrees trobem que ha contestat personal de 30 àrees diferents, amb una major participació dels treballadors i treballadores de Benestar Social (17,4%), Educació (11,6%), Cultura (10,95%) i Promoció econòmica (10,5%). Seguidament trobem Serveis personals i Serveis territorials (7%); Economia i hisenda, i Urbanisme (4,7%); Esports (3,5%); Alcaldia, Seguretat ciutadana, Medi ambient, Salut pública, Consum, i Secretaria (2,3%); Participació, Joventut, Oficina d'atenció, Arxiu, Gent gran, Contractació, Museus, RRHH, Comerç i mercat i Via pública (1,2%). Fins a 5 persones han respost el qüestionari sense especificar l'àrea de treball.

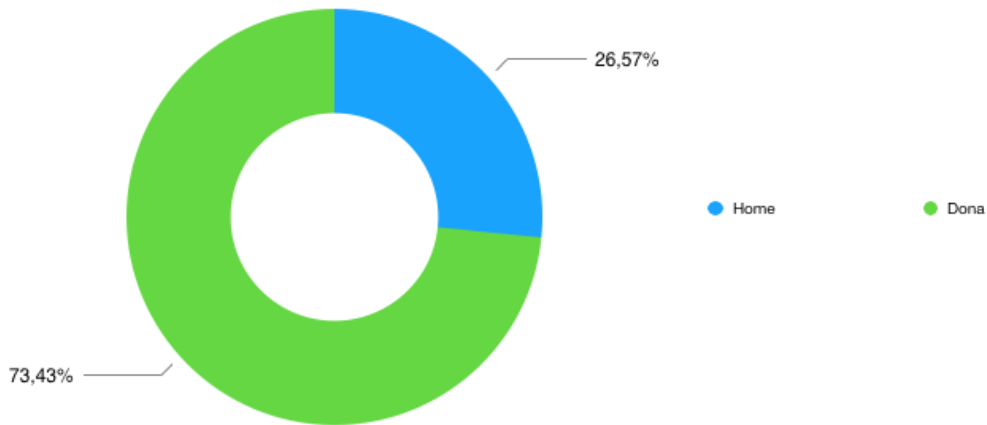
En aquest sentit, hi ha força heterogeneïtat en la distribució per àrees, cosa que permet aproximar-nos millor a la realitat global del personal de l'administració. Les àrees més representades són Benestar Social, Educació, Cultura i Promoció econòmica. La proporció més gran de determinades àrees es pot deure a diferents factors entre els quals: major proporció de treballadores en l'àmbit, major sensibilització del personal, major coneixement de la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere i més serveis d'atenció directa al públic, amb un major contacte amb les necessitats de la població LGBTI i/o major coneixement de les LGBTIfòbies i discriminacions vers el col·lectiu.

5.3 Grups de discussió per àmbits temàtics

Per tal de conèixer les principals problemàtiques, necessitats i propostes en relació amb la diversitat sexual, afectiva i de gènere en el municipi i aproximar-nos a l'anàlisi del nivell de LGBTIfòbia, de sensibilització vers la diversitat sexo-afectiva i de gènere al municipi, s'han realitzat 8 grups de discussió. En aquests grups ha participat persones tècniques de l'Ajuntament, treballadors i treballadores municipals, persones d'entitats i associacions així com veïns i veïnes del municipi.

Els grups per àmbits han sigut: educació i esport, benestar social i joventut, serveis centrals, cultura, policia local i comunicació. La major part de les persones que han participat en aquests grups han sigut professionals de serveis o personal tècnic de l'Ajuntament de Martorell o del Patronat. S'han fet també dos grups més, compostos per persones de diverses entitats.

En total hi han participat 64 persones, configurant grups d'entre 3 i 19 participants. La distribució per gènere ha variat segons el grup i l'àmbit, però tornem a trobar una participació majoritària de dones en tots els grups, fins al 73.43% del total (47 participants d'un total de 64).



5.4 Revisió de la documentació de l'Ajuntament

Per tal de poder completar la fase de diagnòstic amb la major informació possible sobre l'estat de les polítiques LGBTI i la realitat del municipi en relació als drets de les persones LGBTI i el respecte i la sensibilització vers la diversitat sexual, afectiva i de gènere s'ha recollit i analitzat un seguit de documentació. Aquesta documentació ha permès conèixer el nivell d'implementació de la diversitat afectiva-sexual i de gènere en els diferents àmbits de l'Ajuntament, esbrinar els projectes i accions amb perspectiva LGBTI que s'han dut a terme al municipi i el nivell de compromís de les institucions amb el respecte cap a la diversitat afectiva, sexual i de gènere.

6. Aproximació diagnòstica sobre l'administració local i el personal municipal

A continuació, es presenten els resultats de l'aproximació diagnòstica interna de l'administració local en relació al compromís polític en aquest àmbit, l'estat de les polítiques LGBTI pel que fa a l'administració local, i la formació del personal per tal de poder incorporar una perspectiva sexual, afectiva i de gènere.

6.1. Compromís polític de l'administració

El recorregut de l'Ajuntament de Martorell vers la diversitat sexual, afectiva i de gènere s'inicia al maig de 2017, amb l'aprovació d'una **moció sobre la commemoració del dia de l'Orgull LGBTI**, pionera en el municipi. Aquesta moció es aprovada en el Ple del 15/05/2017 i recull vuit acords:

1. Mostrar compromís com a municipi respectuós amb la diversitat afectiva i adhereir-se a la commemoració en motiu del 28 de juny, dia per l'alliberament o l'orgull de lesbianes, gais, bisexuals i transsexuals.
2. Posar tots els 28 de juny en un lloc visible els colors de l'arc de Sant Martí com a gest de reconeixement vers el col·lectiu de persones LGBTI.
3. Expressar el reconeixement del dret que tenen totes les persones de viure en igualtat de drets i en la diversitat afectiva i comprometre's a treballar en la normalització social dels diferents col·lectius de persones LGTBI.
4. Lluitar contra la LGTBIfòbia i desplegar i aplicar la Llei 11/2014 per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia al municipi .
5. Demanar la corresponent informació per incorporar-se al col·lectiu d'ajuntaments que formen part de la Xarxa de Municipis LGTBI de Catalunya.
6. Instar el Govern i totes les administracions públiques a Catalunya a implementar, en l'àmbit de les seves competències, la Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per garantir la igualtat de tracte i no discriminació i garantir els drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals, trans, intersexuals, i a dotar pressupostàriament les partides per a aquesta finalitat.
7. Instar el Govern i totes les administracions, totes les formacions polítiques, sindicals, empresarial i tota la societat civil a continuar impulsant iniciatives de difusió i de

conscienciació sobre els drets de les persones i la diversitat familiar LGTBI, com a exercici de llibertat i exemple de protecció dels drets humans fonamentals, que empara l'actual marc legal.

8. Traslladar aquests acords al Govern de la Generalitat, al Parlament de Catalunya, a l'Associació Catalana de Municipis i Comarques, a la Federació de Municipis de Catalunya, així com a l'Oficina de dones i LGBTI de la Diputació de Barcelona.

D'aquesta manera Martorell inicia camí en la defensa de la diversitat sexo-afectiva i de gènere i en la lluita de la LGBTfòbia. Des d'aleshores s'han començat a dur a terme diferents accions al municipi: campanyes de sensibilització sobre diversitat sexo-afectiva i de gènere en instituts; espectacles de teatre fòrum amb temàtica LGBTI; un taller de curtmetratges al voltant de la diversitat sexo-afectiva; la projecció de la bandera irisada sobre l'icònic pont que travessa el Riu Anoia pel 28 de juny; etc.



Pont de iluminat amb els colors de la bandera LGBTI



Teatre fòrum amb temàtica LGBTI



Exposició sobre diversitat sexual, afectiva i de gènere



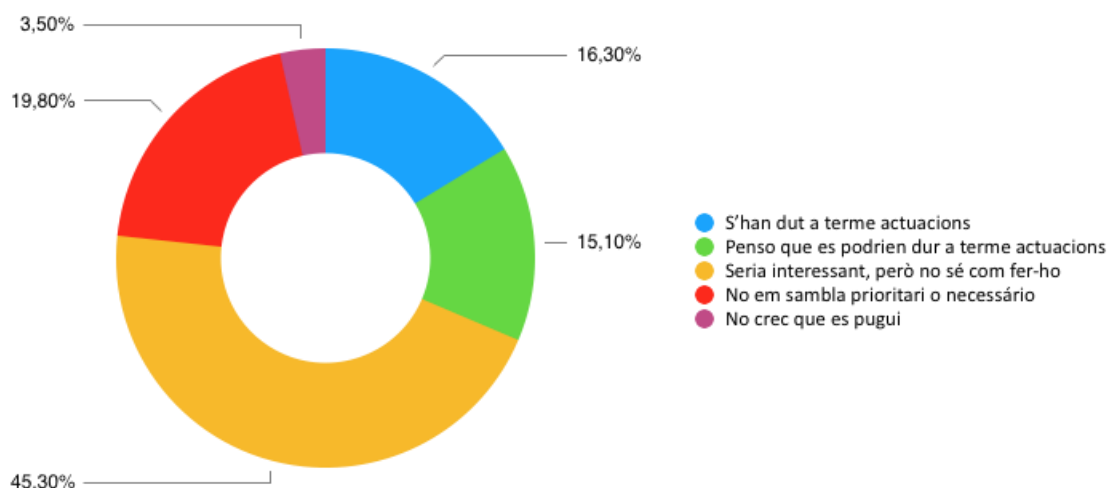
*CAMPANYA DE SUPORT AL COL·LECTIU LGTB DE MARTORELL
Campanya de sensibilització*

No obstant això, en relació amb el cinquè punt de la moció, **no ha sigut possible fer efectiva l'adhesió a la Xarxa de Municipis LGBTI**, tot i la voluntat política. Actualment Martorell no compleix tots els requisits que s'especifiquen per a formar-ne part: la principal mancança és el fet de **no disposar d'una regidoria pròpia LGBTI o d'una regidoria amb competències delegades en polítiques LGBTI**. Aquesta carència es recollirà més endavant com una proposta d'acció central, a fi i efecte de poder fer efectiu el compromís adquirit en el plenari municipal.

6.2 Transversalitat de les polítiques LGBTI

L'avaluació de la transversalitat de les polítiques LGBTI s'ha basat en les dades extretes del qüestionari administrat al personal municipal i de l'anàlisi de diferents documents de l'Ajuntament.

Pel que fa al qüestionari, en relació a la pregunta de si s'han dut a terme accions dins de la seva àrea de treball que incloguessin la diversitat sexual, afectiva o de gènere només, **una àmplia majoria que respon que no** (83.7%). No obstant això, el **60.4% pensa que es podrien dur a terme aquestes actuacions o creu que seria interessant fer-ho**. D'aquests, el 75% no saben com es podria fer (un 45,3% del total.)



En contraposició també destaca el fet que aproximadament **2 de cada 10 persones** que contesten l'enquesta **creuen que no es pot integrar la perspectiva LGBTI a la seva àrea de treball o que fer-ho no és ni necessari ni prioritari**. Pràcticament la meitat de les persones que fan aquesta afirmació treballen a Serveis territorials, mentre que l'altre meitat pertanyen a diversos àmbits: arxiu

municipal, educació, medi ambient, economia i hisenda, via pública, cultura, habitatge, consum, benestar social i gent gran i destaca el fet que el 85% són persones de més de 40 anys. No obstant això, 8 de cada 10 persones, la gran majoria, sí volen incorporar la perspectiva de la diversitat afectiva, sexual i de gènere.

Aquestes idees parteixen habitualment del desconeixement sobre quines són les problemàtiques concretes del col·lectiu LGBTI i sobre com s'hi pot donar resposta des de les administracions. Va lligat a la necessitat de fer sensibilització i formació sobre diversitat sexo-afectiva i de gènere, que ha sigut una petició constant al llarg dels grups de discussió i que s'analitzarà en el següent punt.

Segons els resultats de l'enquesta, les àrees en les quals sí s'han incorporat accions són: cultura, educació, joventut, benestar social, salut, esports i alcaldia.

Entre les accions dutes a terme que relaten les persones que han contestat el qüestionari, trobem:

- A nivell intern de l'administració: es recullen **accions formatives concretes per a personal de l'ajuntament** així com la **modificació d'alguns formularis o documents**, que recollien el nom del pare i de la mare, per ser més inclusius amb la diversitat de les famílies.
- En l'àmbit educatiu: **xerrades, formacions o accions educatives per a infants i joves** en centres escolars i instituts, així com **formacions específiques per a famílies amb nadons** per desmuntar els estereotips associats al gènere ja durant la primera etapa de la vida.
- Accions relacionades amb la **visibilitat**: la **campanya de sensibilització** al voltant del 28 de juny, pel dia de l'Orgull LGBTI, en que es va projectar la bandera irisada sobre el pont icònic del municipi.
- En l'àmbit de la **cultura**: es recullen accions en referència a cicles de cinema o exposicions sobre temàtiques relacionades amb el gènere i la diversitat; l'intenció de crear un grup de treball de feminisme i LGBTI en el servei de biblioteques; un espectacle de Teatre Fòrum en clau LGBTI, etc.

En diferents opinions del qüestionari es recull també la necessitat de treballar aquest tema des de la transversalitat, ja que hi ha cert consens en la necessitat d'integrar una perspectiva de diversitat en relació a l'afectivitat, la sexualitat i el gènere que desplaci l'heterocentrisme actual de l'administració. Així mateix cal aconseguir que totes les persones se sentin incloses i participis, per poder viure en una societat més oberta, i es veu necessària que la població general conegui més la realitat de la població LGBTI, per trencar prejudicis i estereotips. Així ho mostren els següents literals:

“S’hauria de poder treballar de forma transversal en tots els àmbits”. – Qüestionari

“És important fer accions de conscienciació a totes les àrees, sobretot a les escoles. Amb formació minimitzem la discriminació, es minimitzen les pors”. – Qüestionari

6.3 Formació del personal municipal

Una de les demandes principals per part del personal de l’administració és la **necessitat de formació sobre diversitat sexual, afectiva i de gènere**. Entre les persones que han respost el qüestionari, prop de la meitat afirma tenir algun tipus de formació sobre el tema.

Aquest fet contrasta amb que la gran major part de persones que han participat en els grups de discussió expressen no tenir **cap mena de formació específica en diversitat sexo-afectiva i de gènere, i moltes expressen la necessitat d’impulsar aquest tipus d’accions des de la pròpia administració**. Aquest contrast pot ser explicat de diferents maneres:

D’entre les persones que afirmen **tenir suficient formació** sobre aquests temes a través del qüestionari, el 25.6%, cal destacar que hi ha certes afirmacions que denoten desconeixement sobre les realitats de les persones LGBTI i les problemàtiques específiques amb les que es poden trobar:

“La situació és de normalitat”. – Qüestionari

“La situació és personal de cadascú i no la conec, són temes íntims i personals no hi ha cap diferència”. – Qüestionari

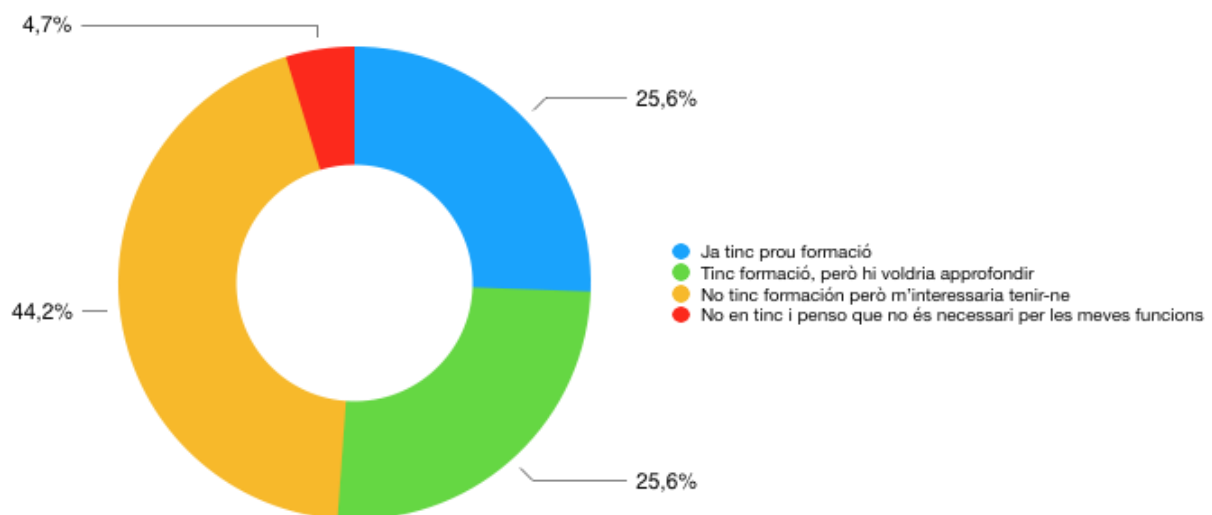
Per tant, cabria pensar que tot i tenir la percepció subjectiva d’estar suficientment formats en diversitat sexo-afectiva i de gènere, possiblement això sigui així.

Del 25.6% que **afirmen tenir formació però expressen el desig d’aprofundir en el tema**, cal destacar que la prop de la meitat treballen en àrees socials: educació, benestar social o joventut. Per tant, és

possible que hagin rebut algun tipus de formació al llarg de la seva carrera professional o de forma independent.

No obstant això, **la necessitat de formació és percebuda pel 70.1% de les persones que han contestat el qüestionari** (el 44.2% del total perquè no en tenen; el 25.6% perquè tot i tenir-ne, en volen més).

També cal destacar que hi ha fracció més petita, del 4.7%, que creu que **no és necessari per a les seves funcions formar-se en temes de diversitat sexo-afectiva i de gènere**. Aquesta afirmació ve de persones que treballen en els àmbits de cultura, habitatge, promoció econòmica i serveis territorials.



Cal emfatitzar que **la falta de sensibilització en temes de diversitat sexual, afectiva i de gènere fa que moltes vegades no se sigui conscient de les problemàtiques existents** o de les discriminacions que es poden estar produint i, per tant, que **no se sàpiga què es pot fer des de l'administració en aquest sentit**. De la mateixa manera, moltes vegades s'acaba considerant que fer polítiques en clau LGBTI pot ser **estigmatitzant, discriminatori** o, en altres casos, directament **innecessari**. En aquest sentit, en el qüestionari hi han aparegut diferents afirmacions:

“No crec que tinguin dificultats especials”. – Qüestionari

“La situació és d'absoluta normalitat”. – Qüestionari

“Mai s'ha discriminat a ningú per aquest tema i per tant no cal fer cap tasca en aquest sentit” – Qüestionari

La formació en diversitat sexual, afectiva i de gènere permet: **conèixer la realitat de les persones LGBTI, detectar les seves necessitats, entendre i atendre les seves demandes per trobar respostes i solucions**, així com **no reproduir prejudicis i estereotips** que ens poden portar a donar un tracte discriminatori. Tenir aquesta mirada serà clau per poder, a més, incorporar aquests coneixements en àmbits en que tradicionalment no s'han associat a les qüestions LGBTI.

De la mateixa manera, formar-se per incorporar la perspectiva de la diversitat sexo-afectiva i de gènere també **té un impacte positiu sobre les persones que reben aquestes formacions**, ja que permet reflexionar sobre la pròpia identitat i sobre la pròpia sexualitat, sobre les normes i les imposicions socials, sobre les construccions socials i culturals al voltant del cos, etc. i obre la porta a entendre de una forma diferent qüestions claus.

Més enllà del qüestionari, cal destacar que en tots els grups de discussió, **la necessitat de formació ha aparegut com un punt clau**, i s'ha pogut sentir el desig de conèixer millor les realitats de les persones LGBTI, així com tot allò que té a veure amb la diversitat sexo-afectiva i de gènere. També s'ha apel·lat a la necessitat de que aquestes formacions tinguin un caràcter transversal i les rebí tothom a l'administració.

“No m'he trobat amb cap cas d'aquest tipus i ho agraeixo, en el sentit que no tindria la capacitat per afrontar-ho. Necessitem rebre formació i tenir més eines, així com treballar la nostra opinió. Segurament, si m'hi hagués trobat, hauria donat un tracte no adient”. – Grup de discussió de benestar social

“Ens hi hem d'implicar tots, des dels de més a baix fins als de dalt. Fa falta que les polítiques que es comencin ara tinguin continuïtat, vingui qui vingui. Potser els primers que haurien de passar per aquestes formacions haurien de ser la part política i els de més amunt. Si volen, fem les formacions per separat. Perquè totes aquelles idees o voluntats de treballar que apareixen després de les formacions, no es poden trobar amb una porta tancada per part dels de dalt”. – Grup de discussió comunicació

"Si els polítics municipals no tenen assumida aquesta perspectiva i no és un tema que estigui a les seves agendes, tenir un personal molt format, molt sensible i molt preparat no et servirà de molt. Hauria de ser una obligació". – Grup de discussió de benestar social

"A vegades amb els nanos no vols abordar aquest tema per por a la morbositat que pot portar això o pel mal afegit que pots fer, però té a veure amb que tu tens aquesta inseguretat... No ens hem format en aquests temes i no tenim eines. Però la realitat LGBTI ens la trobem, i hauriem de saber respondre" – Grup de discussió ensenyament

"Estaria bé que ens fessin xerrades sobre això, amb tota la base legal sobre què hem de fer per donar un bon tracte. Formació no en tenim i, en aquests casos, fas servir el sentit comú. Però suposo que el sentit comú no és igual per tothom." – Grup de discussió policia local

"Jo no m'he trobat mai amb que hagi vingut una persona trans a fer-se el carnet de la biblioteca, però si m'hi trobo... no sé què haig de fer. Puc posar un nom que no sigui el del DNI? Segurament hi ha instruccions sobre com donar resposta a aquests casos, però no les tenim. Ens faria falta formar-nos i que ens expliquessin protocols!" – Grup de discussió cultura

Pel que fa a la Llei 11/2014, en relació a la formació i la sensibilització, l'article 10, estableix que: **"les administracions públiques de Catalunya han de garantir la formació i sensibilització adequada dels 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, el lleure i la comunicació"**. Aquesta obligació recau sobre tots els professionals que actuen en àmbits sensibles, tant si són personal funcionari com laboral.

En l'article 11, es recull el deure d'intervenció: **"els professionals a què fa referència l'article 10, 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, tenen el deure de comunicar-ho als cossos i forces de seguretat i a l'òrgan competent"**.

Als efectes del que estableix l'apartat 1 d'aquest article, **s'ha d'elaborar un protocol específic d'actuació**: el "Protocol del Deure d'Intervenció de les persones que treballen a les administracions públiques de Catalunya per a fer efectiu l'abordatge de l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia a

Catalunya” (Generalitat de Catalunya, 2017), document de referència, ja està elaborat² i estableix el següent circuit d’intervenció:

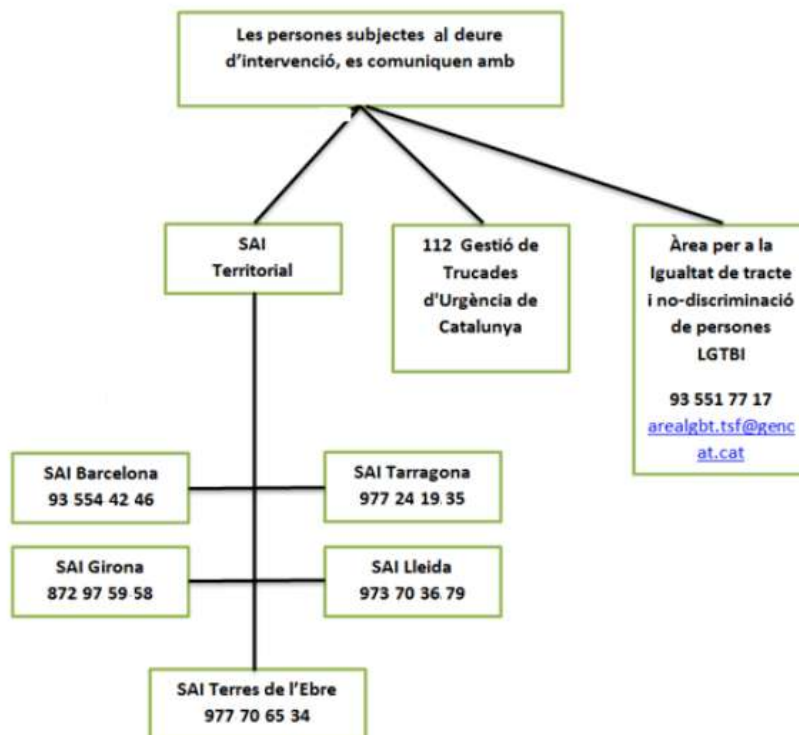


Figura1: Circuit d’intervenció “Protocol del Deure d’Intervenció de les persones que treballen a les administracions públiques de Catalunya per a fer efectiu l’abordatge de l’homofòbia, la bifòbia i la transfòbia a Catalunya”.

Aquesta intervenció, tanmateix, no es podrà donar de manera correcta si el personal municipal no està sensibilitzat vers la diversitat sexual, afectiva i de gènere o no coneix les problemàtiques concretes de les persones del col·lectiu LGBTI.

Tambè cal recollir que l’article 18 de la Llei 11/2014 estableix que s’ha de garantir una formació inicial i continuada del personal de esguretat, incloent-hi les policies locals, per a que “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”.

6.4 Dades, llenguatge i comunicació.

2

http://treballiaferssocials.gencat.cat/web/.content/03ambits_tematicos/09lgtbi/Llei11_2014/protocolintervencio.pdf

La falta de perspectiva sobre la diversitat sexo-afectiva i de gènere fa que en molts contextos es contempli la realitat cisgènere i l'heterosexualitat com a les úniques possibilitats existents, contribuint a la invisibilització de les persones LGBTI. També a l'administració local es treballa sovint des de l'heteronoma i s'exerceixen diferents tipus de discriminacions, sense la necessitat que hi hagi una voluntat LGTBfòbica de fons. Aquest problema s'ha detectat com a transversal als diferents contextos i àmbits de treball de l'Ajuntament i el Patronat.

En temes de comunicació, aquesta manca de perspectiva es veu reflectida, entre altres, en el tipus de llenguatge que es fa servir. Des de l'Ajuntament, tant a través de la pàgina web com dels diferents materials editats, generalment, es fa un **ús del masculí com a genèric** o s'utilitzen **formes d'expressió binàries**. En aquest sentit sí que s'observa una intenció creixent de trencar amb l'ús del llenguatge sexista, però no s'ha posat el mateix èmfasi en desenvolupar una comunicació que sigui totalment inclusiva.

En els grups de discussió s'ha posat de manifest la mancança d'una política comuna i transversal a escala lingüística. Acaba sent decisió individual de la persona que redacta o decideix fer ús d'un tipus de llenguatge o d'un altre i, per tant, es serà més o menys inclusiu depenent de la sensibilitat i de la voluntat individual de cada persona. En aquest sentit es recull una necessitat de formar-se en aquesta direcció per a poder incorporar la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere en el llenguatge.

“Intentem ser curosos, en la mesura del possible. A vegades se'ns poden escapar coses. No tenim tampoc cap formació en llenguatge inclusiu, per tant, per molt que tingui intuïció tampoc sé si ho estic fent bé”. – Grup de discussió de comunicació

“Hem demanat moltes vegades formació de la Diputació. S'havia fet fa temps una formació sobre llenguatge i gènere que va ser pràcticament ridícula. Necessitem fer un aprenentatge, que vagi fins i tot més enllà de les paraules”. – Grup de discussió de comunicació

No només en el llenguatge escrit apareix aquesta mancança, també en les paraules que s'utilitzen quan es parla de diversitat sexo-afectiva o de gènere o la manera en que es tracta o s'interpel·la a les persones que formen part del col·lectiu LGBTI. Aquest tema connecta directament amb la necessitat de rebre formació i té a veure amb la capacitat del personal de l'administració de donar un tracte

adequat i respectuós. En aquest cas, el desconeixement i el mal ús del llenguatge pot acabar suposant una forma més de mal tracte o discriminació:

"Quan ens ve una persona que ha fet un canvi de sexe, com ens hem de dirigir a ella? És a dir, li diem ell o li diem ella? Què és el que és apropiat? Ho pregunto perquè realment no ho sé i crec que a vegades ho fem malament." – Grup de discussió de serveis centrals

"Jo no sabia que quan dèiem trans parlàvem d'això de la identitat. Per mi trans sempre ha significat transvestit, un home que es vol vestir de dona o al revés, com la pel·lícula de Mulan. Estic aprenent coses." – Grup de discussió policia local

"Jo crec que falta formació a nivell teòric, per poder tenir un llenguatge comú, que puguem parlar d'aquests temes de la manera que toca, el més adequat possible. Crec que ni tan sols tenim les paraules necessàries a mà. Si no saps del que parles, com ho pots abordar?." – Grup de discussió de benestar social

Per una altra banda, igual que passa amb el llenguatge, s'observen mancances a nivell d'utilització d'**imatges que reconguin i facin visible el col·lectiu LGBTI**. Tot i que també hi ha un creixent esforç per intentar defugir de les imatges que reforcin els estereotips de gènere (mostrant dones fent activitats esportives o homes fent tasques de cura), la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere encara no s'ha incorporat. Com a tal, les famílies se segueixen representant de manera heteronormativa, amb un pare, una mare i infants, i es fan servir icones o imatges que reforcen la percepció del binarisme com a única realitat.

"Com que no tenim un protocol ho fem amb les idees que cada un té: en l'esdeveniment d'esport que teníem aquest cap de setmana, la portada la vam fer amb unes noies jugant a futbol. Intentem anar trencant amb algunes coses". – Grup de discussió de comunicació

"Podríem fer cartells com els de la festa major o similar on estigués plasmada aquesta diversitat: que sortissin nois amb nois o noies amb noies. És una cosa que a Martorell no s'ha fet mai". – Grup de discussió de serveis centrals

"Fins i tot quan es va plantejar el punt lila, el cartell que es va fer des de l'ajuntament era un nino amb faldilla sent assetjat per dos ninos amb pantalons. Està bé que reflectim que és un

problema que té a veure amb el gènere, però potser la iconografia està del tot desfasada". –

Grup de discussió d'entitats

En aquest sentit cal posar esforç en el desenvolupament d'una comunicació realment inclusiva amb el col·lectiu LGBTI, on també es puguin recollir diferents aspectes de la diversitat com l'edat, l'origen, l'ètnia o la diversitat funcional. Fer més visibles aquestes realitats permet convertir les eines de comunicació de l'Ajuntament en eines de transformació sociocultural, que poden incidir en els imaginaris individuals i col·lectius; de la mateixa manera, també permet oferir models i referents diversos, en tots els sentits.

Un altre problema derivats d'aquesta falta de perspectiva, transversal als diferents àmbits, té a veure amb la **documentació i els formularis** que expedeix l'ajuntament. En general, no té en compte la realitat LGBTI: en els diferents registres de dades o quan es vol recollir informació sociodemogràfica, majoritàriament només es recull "sexe", i es fa disgregant la informació en dos categories úniques: home i dona. La identitat de gènere queda generalment exclosa, i totes aquelles realitats identitàries no normatives o no binàries queden desterrades de la recollida de dades. Així mateix, les realitats trans o intersexuals acaben completament invisibilitzades.

En els diferents grups de discussió s'ha relatat la necessitat de fer una revisió exhaustiva de formularis i registres de dades per a ser més inclusius amb la diversitat, i d'establir línies comunes que siguin transversals als diferents departaments.

"Quan fem el carnet de la biblioteca recollim el nom i cognom de la persona i el gènere, però només tenim opció home i dona. Ens surt a la fitxa com a requeriment i hem de posar obligatòriament una cosa o l'altre. Entenc que això ho hauríem de canviar, o preguntar-nos directament perquè ho necessitem saber des de la Biblioteca". – Grup de discussió de cultura

"Els formularis no ens ajuden a sortir-nos de la lògica binària o heterosexual. Això s'hauria de canviar". – Grup de discussió de benestar social

En aquest sentit, la possibilitat de fer constar el nom sentit en el cas de les persones trans no ha estat contemplada en cap formulari, en última instància, acaba dependent de la persona treballadora municipal la decisió de què fer quan es troben aquestes realitats, davant de la que responen amb més o menys traça.

"Ai, jo això de nom sentit no sabia ni què volia dir!" – Grup de discussió ensenyament

"Jo mai he firmat un document on et permeti posar el nom sentit, a part del nom del DNI. I quan demanen gènere sempre és o home o dona, com si no existís res més." – Grup de discussió entitats

"En el cas d'una dona trans, la seva fitxa anava acompanyada d'un post-it, avisant que el seu nom no era el que constava a nivell documental. Per mi que des de recepció m'hagin d'avisar i que jo hagi d'avisar al següent... és una mica violent. Sembla que estiguem dient "atenció amb aquesta" i marcant la diferència". – Grup de discussió benestar social

"Jo m'he trobat atenent a un usuari que es diu diferent en el seu DNI. Et trobes que és injust que a la fitxa surti amb el nom que no és, encara que algú t'indiqui que es diu de tal manera. Et pots trobar que si no ho veus, li dius pel nom que no toca i li fas passar un mal moment". – Grup de discussió benestar social

Cal remarcar que l'article 23 de la **Llei 11/2014** estableix que en les administracions públiques *"s'han d'establir per reglament les condicions perquè les persones trans i les persones intersexuals siguin tractades i anomenades d'acord amb el nom del gènere amb el que s'identifiquen, encara que siguin menors d'edat"*.

També en relació als formularis, destaca una permanent **presumpció d'heterosexualitat** en tot allò que té a veure amb el treball amb famílies o infants. Es segueix sol·licitant les dades de mare i pare en la majoria de registres, invisibilitzant a les famílies homoparentals (mare-mare o pare-pare), però també la monoparentalitat i d'altres realitats familiars diverses.

"En el tema administratiu estaria bé que hi hagués una pauta comuna: algunes vegades a les autoritzacions es recull pare i mare, a vegades posa això de tutor. Sigui com sigui, el paper s'ha d'adaptar a la realitat que existeix i ara per ara no és així". – Grups de discussió esport

"En l'autorització a menors per fer ús del servei de préstec de la biblioteca demanem el nom de la mare i el nom del pare, ho posem així tal qual. Igual que demanem el nom del nen o de la nena." – Grup de discussió cultura

“Una vegada ens van cridar l’atenció amb aquest tema, en un paper que dirigíem als pares i a les mares. No ho havíem pensat fins aleshores. Òbviament ho vam canviar, però no ens hem posat a mirar tampoc la resta de papers”. - Grup de discussió de serveis centrals

S’ha recollit en els grups de discussió que el tracte cap a aquesta diversitat acaba depenent, novament, de la voluntat individual de treballadors i treballadores, que poden tenir més o menys recursos per a donar-hi respostes.

"Jo m'he trobat amb moltes famílies diverses, per la meva feina. I al final he après que en lloc de preguntar qui és el pare o qui és la mare, acabo demanant pels vincles familiars de les persones. Així són elles que es posen nom i em situen a mi. Es que no només tenim criatures amb dues mares, per dir alguna cosa, tenim famílies de tots tipus!" – Grup de discussió d'ensenyament

7. Aproximació diagnòstica sobre els diferents àmbits

7.1 Educació

L'àmbit de l'educació és considerat com a central per a incidir en temes relacionats amb la diversitat sexual, afectiva i de gènere. De forma repetida, en tots els grups de discussió, s'ha recollit la idea que la millor eina per a combatre discriminacions i violències, LGBTIfòbiques o de qualsevol altre tipus, és fer una bona educació. És innegable que les escoles i instituts són un dels principals **agents socialitzadors d'infants i adolescents** i, com a tal, tenen un paper clau en la transmissió de valors sobre el gènere i la sexualitat. Com a tals, els centres educatius són vistos com un espai idoni per a poder **sensibilitzar i formar sobre la diversitat sexual afectiva i de gènere**, així com per **lluitar contra les LGBTIfòbies**.

Per obtenir aquests objectius cal **implementació d'un model coeducatiu** que permeti promoure la igualtat real d'oportunitats entre homes i dones i, alhora, eliminar qualsevol mena de discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere (Regidoria de Feminisme i LGBTI de l'Ajuntament de Barcelona, 2016). És essencial la intervenció del conjunt de la comunitat educativa per **promoure el desenvolupament integral dels infants tot possibilitant la llibertat** d'expressar-se sense perpetuar els estereotips de gènere i donant acompanyament a l'alumnat amb comportaments de gènere no normatius (Regidoria de Feminisme i LGBTI de l'Ajuntament de Barcelona, 2016).

Ara mateix, però, els centres educatius segueixen sent **institucions heteronormatives i profundament binaries**, on les experiències del col·lectiu LGBTI són silenciades i invisibilitzades, en molts sentits diferents.

"A la meua escola quan ens repartien cartolines sempre eren de color rosa per a les nenes i de color blau per als nens; ni es treballava amb més colors ni et preguntaven quin d'aquests dos volies fer servir tu." – Grup de discussió entitats

La lògica heterocèntrica imperant causa situacions com la descrita anteriorment, però a més a més fa que **la majoria de les persones LGBTI relatin que mai han sentit parlar de les seves realitats a les escoles o instituts** (FRA, 2009). De la mateixa manera, la diversitat corporal se segueix representat des d'una lògica completament binària en la que només existeixen cossos de mascle i de femella,

negant completament la realitat corporal de les persones intersexuals. Quan en algun moment s'aborda la diversitat sexual, afectiva i de gènere (si és que arriba a passar) se sol tractar com una realitat anecdòtica (Oficina de Dones i LGBTI, Fundació Surt i Universitat de Vic, 2017).

“Ni a l'escola ni a l'institut va tractar mai aquest tema. Jo no sabia res, ni perquè m'estava passant a mi, ni a qui li podia explicar... Des del professorat hi ha molta desinformació i molt de silenci. Si no es parla sobre això, ni ho pots entendre tu ni els altres tampoc ho poden arribar a respectar.” – Entrevista.

Aquesta invisibilització, descrita en aquest fragment literal d'una entrevista té un fort **impacte en l'autoestima de les persones LGBTI** i dificulta l'autoacceptació de la pròpia sexualitat o la identitat de gènere (Coll-Planas, Bustamente i Missé, 2009, citat a Oficina de Dones i LGBTI, Fundació Surt i Universitat de Vic, 2017). Una de les principals conseqüències d'aquesta situació és que s'acaba forçant tant a estudiants com a professorat a amagar la seva orientació sexual o la seva identitat de gènere.

Per aconseguir revertir aquesta situació **cal introduir la diversitat sexual i de gènere al currículum escolar**, amb una implicació activa de la comunitat educativa. És necessari tractar a les aules temes com la construcció dels mandats de gènere, l'orientació sexual, la identitat de gènere, la transexualitat, la intersexualitat, la diversitat en les famílies, etc., de manera transversal a totes les assignatures en les quals sigui pertinent. D'aquesta manera es pot incidir en les representacions que infants i adolescents es fan d'aquestes realitats, es poden aportar referents que trenquin amb la heteronorma o amb els rols de gènere tradicionals i es pot combatre tant el desconeixement com les violències que hi van associades. En els grups de discussió han aparegut diferents idees en aquesta direcció:

“Cal revisar els llibres de text. Potser és ambiciós, però hauríem de buscar llibres que d'entrada incloguessin més dones, així com persones no heterosexuales, persones trans, etc. Ni tenim referents ni és una realitat que es parli en cap moment a l'aula.” – Grup de discussió d'entitats

“Podríem repensar motles de les activitats que es fan a l'aula: com parlem del cos humà, què expliquem sobre les diferents formes de vida... També podríem buscar més autos LGBTI, o

parlar amb claredat dels que ja coneixem. A mi mai m'havien dit que Lorca era gai". – Grup de discussió entitats

Recentment, a Martorell l'Ajuntament **ha iniciat una campanya de sensibilització sobre la realitat del col·lectiu LGBTI per als instituts**, dins del programa d'educació per la salut (PES). En els darrers anys, alguns centres educatius han incorporat sessions sobre diversitat sexo-afectiva i de gènere, normalment en format de taller puntual i sense continuïtat que no s'acaben traduint en una transformació del currículum escolar.

No obstant això, es segueix tractant la realitat del col·lectiu LGBTI com a quelcom anecdòtic: de les persones de Martorell que han participat en les entrevistes i als grups de discussió no hi ha hagut ningú que recordés haver tractat cap d'aquests temes com a part del temari a les aules; la majoria ni tan sols en tallers específics. Sí que s'han recollit relats sobre tallers o xerrades al voltant de la sexualitat en instituts, però en tots els casos es recollia que aquestes tenien una lògica profundament heterosexual i cisgènere, on només es parlava de relacions entre homes i dones i on tot l'esforç es posava a parlar de prevenció de malalties de transmissió sexual o de l'embaràs³.

A Martorell, **implementar un model coeducatiu que inclogui la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere segueix sent una assignatura pendent**. De les persones de l'àrea d'Educació que han contestat al qüestionari adreçat al personal municipal, un 40% reconeixia no tenir formació en aquests temes i fins a un 80% de les persones enquestades, tant si en tenien com si no, demanava rebre'n més.

Sí que s'ha recollit diferents actuacions per sensibilitzar vers la diversitat sexual afectiva i de gènere en el àmbit educatiu, però impulsades de dels diferents centres. Entre d'altres trobem xerrades formatives dirigides a l'alumnat o el fet de canviar la nomenclatura de les AMPES (Associació de mares i pares d'alumnes) per AFES (Associació de famílies d'alumnes) per incloure la diversitat familiar.

En general, **segueix faltant aquesta mirada transversal als centres educatius, tant per part del professorat com dels equips directius, i existeix una clara necessitat de formació per a famílies, alumnat i professorat per a poder incorporar-la**.

Un altre tema important a tractar en relació a l'educació és la LBTIfòbia: els centres educatius haurien de ser un entorn segur a tot l'alumnat, independentment de la seva orientació sexual,

³ Aquest tema està recollit en l'apartat 7.3 Salut (pàg. 47)

identitat o expressió de gènere. No obstant això, **l'assetjament lgbtifòbic és una realitat molt preocupant i molt present en escoles i instituts**. Aquesta manifestació de LGBTIfòbia constitueixen un problema greu en el sistema educatiu en el conjunt dels països europeus i cal abordar-la tenint en compte el seu origen (FRA, 2009).

Les persones que la pateixen solen ser infants i joves LGBTI+, però també fills i filles de famílies de gais i lesbianes, així com estudiants que tenen una expressió de gènere no normativa (un noi femení o una noia masculina). Aquest assetjament comença normalment durant els primers anys d'escolarització, entre els 5 i 9 anys, però a partir de la secundària sol cobrar més intensitat. En aquest sentit, veiem que l'assetjament no s'activa per raó de la sexualitat, ja que habitualment s'inicia abans que la persona assetjada tingui parella o hagi desenvolupat la seva orientació sexual: **qualsevol persona que transgredeix les normes de gènere en pot ser una víctima potencial** (un noi que tingui més amigues que amics, una noia que juga a rugbi, un noi que vesteixi de rosa, una noia amb el cabell curt, un noi que faci dansa...). Així ha quedat recollit en aquests literals:

“A mi moltes vegades m’han insultat dient-me marimacho o bollera pel simple fet de jugar a bàsquet”. – Entrevista

“Hi ha moltes famílies que intenten educar als fills i filles en la diversitat, i els deixen jugar amb tot i fer el que vulguin... però a casa. Els nens ho aprenen –això ho puc fer si vull, però només en un entorn segur, amb la meva família–. És un problema, perquè el missatge que transmet és terrible, però totes estem preocupades davant la idea de que els nostres fills pateixin, no els hi volem aquest patiment”. – Entrevista

Se sap que gran part de les persones del col·lectiu LGBTI+ han viscut assetjament als seus centres educatius: un 60% de les persones homosexuals de la Unió Europea declaren haver patit comentaris o conductes homofòbiques al centre escolar (FRA,2009). Estudis sobre assetjament escolar LGBTIfòbic vers l'alumnat com *“Homofòbia en las aulas”* (COGAM, 2013) recullen que el 31,91% de l'alumnat percep que hi ha discriminació vers alumnes del col·lectiu en el seu centre educatiu.

A nivell espanyol, diversos estudis conclouen que: a) **els centres educatius no són segurs per als infants i joves LGBTI**; b) **existeix un índex elevat d'assetjament escolar per homofòbia i transfòbia**; i c) **un percentatge alt de noies però molt major de nois pateix violència psicològica i/o física a causa de la seva orientació sexual o la seva identitat de gènere en l'àmbit educatiu**.

A nivell català, un dels estudis realitzats sobre aquesta temàtica a l'IES Bellvitge, de l'Hospitalet de Llobregat, dut a terme per part de l'Observatori contra l'Homofòbia (Carrer, Cifuentes i Rodríguez, 2014), evidencia els resultats ja presentats. Cal destacar que un 46,2% de l'alumnat percep un tracte negatiu cap al col·lectiu LGBTI i que la majoria de l'alumnat manifesta haver presenciat o escoltat alguna agressió o discriminació LGBTIfòbica. Les agressions verbals són les més prevalents, ja que **8 de cada 10 alumnes ha escoltat insults o comentaris pejoratius** en relació al col·lectiu. Així mateix, **el 24% de l'alumnat ha escoltat o presenciat violència física** (Carrer, Cifuentes i Rodríguez, 2014).

Crida l'atenció l'alt nombre de joves que han presentat aquestes situacions: cal destacar que les LGBTIfòbies no només afecten qui les pateix directament, també envien un missatge molt clar sobre l'obligatorietat de l'heterosexualitat (i sobre les conseqüències de saltar-se aquesta norma). En aquest sentit, limiten la llibertat d'expressió a la resta d'infants i adolescents, controlen els rols dins de les relacions afectives i restringeixen la llibertat sexual.

A Martorell es recull una tendència similar a la de la resta de municipis. A grups de discussió i entrevistes **s'han recollit diferents experiències sobre assetjament**, així com aquesta percepció que els centres educatius acaben no sent un espai segur.

“Jo vaig sortir de l'armari quan vaig arribar a la universitat. A l'institut no ho sabia pràcticament ningú i segur que hi havia persones que s'ho intuïen, però jo no ho vaig dir obertament. Si ho hagués fet, estic segura de que hagués patit bullying. Altres nois que van sortir de l'armari aleshores, van rebre per tots costats”. – Entrevista

“Quan tu parles amb una classe de 3r d'ESO sobre aquests temes, tots són molt tolerants. Han après el que és políticament correcte dir. Però sabem que després hi ha comentaris, insults o circulen algunes coses pels grups de whatsapp que deixen clar que aquesta tolerància és de cara a l'aparador”. – Grup de discussió d'ensenyament

“A vegades veus dues noies adolescents al passadís de l'institut i penses mira que bé. Però tots sabem que el més probable és que aquestes dues noies estiguin patint insults o directament bullying per part de companys”. – Grup de discussió de cultura

Per qui les pateix, les **conseqüències d'aquestes violències**, que esdevenen quotidianes i contínues, són diverses: un increment de l'absentisme, la disminució del rendiment escolar, l'abandonament

prematur dels estudis, un nivell inferior de benestar persona i d'autoestima, així com un increment de risc autolític (FRA, 2009; Takács, 2006, citat a Coll-Planas i Herrero, 2016). A més a més, les persones que les pateixen solen ocultar la seva orientació sexual o identitat de gènere, i sovint empetiteixen, perdent la capacitat de prendre decisions, vivint un permanent sentit d'impotència i falta d'horitzó vital; entren en una espiral emocional on viuen angoixa, ansietat, depressió, desesperança i culpabilitat. El 43% de les persones que viuen aquestes situacions han tingut idees suïcides i fins al 17% ha intentat suïcidar-se (Generelo i altres, 2012).

Per tant, **cal que els centres educatius tinguin una posició ferma en relació amb la LGBTfòbia i que transmetin un missatge clar de rebuig**. Per tant, és necessari que el professorat tingui recursos per fer-hi front.

Tot i que aquesta necessitat es vegi amb claredat, una de les principals queixes de l'alumnat LGBTI és, precisament la manera en que el professorat actua en aquest tipus de situacions (Coll-Planas, Bustamante i Missé, 2009): el 41,48% considera que **el professorat no fa res o fa poc quan hi ha un cas d'assetjament per LGBTfòbia** (COGAM, 2013). El fet que professors i professores no intervinguin davant aquestes formes de discriminació i violència fa que les persones que les reben se sentin encara més desprotegides i aïllades. Alhora, quan aquest assetjament és subtil o poc visible es fa encara més difícil per part de la persona que el pateix demanar ajuda a la família o el professorat.

Sobre aquesta qüestió a Martorell, s'han recollit relats que apunten al fet que el professorat no sol intervenir davant d'aquest assetjament, ja sigui per falta de sensibilització, d'interès o d'estratègies, o bé per la relativització de la violència en l'àmbit escolar o per les pròpies actituds lgtbifòbiques.

“A l’institut no fan un tracte diferent al fet que et diguin tonto a que t’estiguin dient maricón. Si tens la sort de que et fan cas pel bullying que reps, no arriben a entendre que és un tema d’homofòbia. Els profes creuen que és el mateix que si et diuen qualsevol altre cosa, però no és el mateix.” – Grup de discussió d’entitats

“Pasa que el professorat no està format. Si no poden tractar la diversitat a les aules com una cosa normal, creiem que podran donar resposta a un cas de lgtbifòbia? No tenen eines, però es que a més no tenen sensibilitat cap a la diversitat. Igual que la resta de la ciutadania. Pensem que per ser profes màgicament ja són gent oberta de ment i això no és així”. –

Entrevista

També cal pensar en el paper del professorat LGBTI, ja que és freqüent que aquests professors i aquestes professores ocultin la seva orientació sexual o identitat de gènere. Aquest fet sovint té a veure amb el clima poc respectuós de molts centres i amb la por a patir discriminació per part de l'alumnat, les famílies o la resta del professorat.

En aquest sentit, ens trobem amb una oportunitat educativa perduda: **el jovent té una gran mancança de referents LGBTI positius, i el personal docent podria ser un actor clau per a que l'alumnat pugues pensar la seva sexualitat o identitat de gènere.** De fet, en aquells centres on hi ha professorat LGBTI visible l'alumnat se sent més apoderat per poder expressar-se.

“Si tu ets un alumne gai i el teu professor és gai i ho amaga, si després te'n enteres doncs potser et decepciona. Dóna el missatge de que jo quan sigui gran i treballi, també hauré de fer com tu i amagar-ho. O quin missatge dóna?” - Grup de discussió benestar social.

En aquest sentit, durant els grups de discussió s'han recollit comentaris contraposats: alguns en la direcció de que a Martorell no hi ha professorat LGBTI visible; altres que recullen el fet que sí que hi ha, especialment, professores lesbianes que ho viuen obertament sense que sigui un problema; també algunes experiències de situacions de lgbtifòbia cap al professorat:

“Jo en tota la meua vida no he tingut mai cap professor o professora que fos homosexual. Que jo sàpiga, òbviament. Ni m'ha arribat cap història així de cap centre. Segurament existeixen, però no s'explica públicament”. – Grup de discussió d'entitats

Recordo a un professor que era obertament gai, ho deia tranquil·lament, i ho va passar molt malament. Li van treure l'autoritat, tenia una classe on eren bastant salvatges i es ficaven molt amb ell” – Entrevista

“La meua ex és professora i ho viu obertament a la feina. Segurament les persones de la meua generació, ho vivim amb més normalitat. Però també ajuda si tens un centre que et dóna suport en aquest sentit.” – Entrevista

A nivell legal, segons la Guia per l'elaboració de plans locals de la Diputació de Barcelona (2017), la Llei 11/2014 contempla una definició de coeducació àmplia en l'article 12 que permet abordar la

relació entre el sexisme i 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”*. A la vegada que aclareix que aquestes mesures s’apliquen el sistema educatiu en el seu conjunt.

En aquest sentit, s’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”* (art.12, Llei 11/2014) 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”* (art.12, Llei 11/2014).

7.2 Ocupació

El món laboral és un context que també té **estereotips de gènere fortament associats**; algunes feines han estat tradicionalment considerades masculines i d’altres femenines i això genera limitacions. Aquests fets també afecten i travessen les persones LGBTI, que a vegades es troben amb espais d’oportunitats o amb fortes barreres, depenent de l’opció laboral. Per exemple, aquells treballs associats al gènere femení o que tinguin una plantilla fortament feminitzada tendiran a ser un context més amable o de major acceptació per als homes gais, mentre que treballs que tradicionalment han estat molt masculinitzats seran espais més hostils, on s’estarà més exposat a rebre violència. Aquesta percepció ha aparegut diferents vegades en els grups de discussió:

“Tots creiem que no hi ha discriminació a l’administració, però tenim una brigada municipal composta únicament per homes i una plantilla de treballadores de guarderia on totes són dones. Podem pensar que no és un problema, però queda clar que vivim en un municipi on no tothom té les mateixes oportunitats.” – Entrevista

“En el nostre context laboral mai hem tingut problemes en aquest sentit, de fet, hem tingut més d’un treballador homosexual. Potser també té a veure amb que a l’oficina pràcticament totes som dones”. – Grup de discussió de cultures

“Jo no he tingut mai problemes en aquest sentit, també perquè en el meu context laboral, que és més artístic, no es veu com algo estrany. Si treballés a la banca, potser no podria dir el mateix” – Entrevista

Més enllà de la relació de certes feines amb certs gèneres, a nivell català, s’han detectat tres grans problemàtiques en relació amb la diversitat sexo-afectiva i de gènere en l’àmbit labora: (1) **la discriminació per LGBTifòbia en el lloc de treball**, (2) **les dificultats d’accés al mercat de treball de les dones trans***, i (3) **les condicions en què moltes dones i homes trans* exerceixen la prostitució**. (Oficina de Dones i LGBTI, Fundació Surt i Universitat de Vic, 2017).

Pel que fa a la **discriminació i l’assetjament en el lloc de treball**, trobem que els **comentaris o les bromes LGBTifòbiques són elements presents en molts contextos laborals**, fent que les persones que pertanyen al col·lectiu se sentin incomodes o violentades. A l’estat espanyol, més d’un 30% de les persones LGBTI s’han sentit discriminades a la feina per bromes de companys o companyes, han experimentat traves en la promoció professional o obstacles per a relacionar-se directament amb els clients (López, 2013, citat a Coll-Planas i Herrero, 2016). A causa d’això, una bona part de les persones LGBTI afirmen que **amaguen la seva orientació sexual i/o la seva identitat de gènere a la feina** (FRA, 2014). En els grups de discussió s’han recollit algunes experiències en aquest sentit, així com opinions o comentaris que deixen entreveure certa lgbtifòbia.

“A la feina tots som molt tolerants, i si els preguntes, tots són tolerants, però amb el llenguatge... quan es parla de segons quines persones, s’escolten paraules com maricón, o comentaris com que algú perd oli, i potser no s’està intentant ser ofensiu, però és ofensiu”. – Grup de discussió de serveis centrals

“Aquí doncs algú així seria rebut amb normalitat... però se li farien brometes”. – Grup de discussió policia local

“Jo sóc gai i crec que no ho he explicat mai a la feina, perquè crec que no haig de dir-ho això. Els meus companys no sé si ho saben o no, però a vegades sí m’he sentit intimidat o he hagut d’escoltar alguns comentaris que m’han ofès” – Grup de discussió

“Jo et sóc sincera: a mi no m’agradaria tenir un company trans. Mira... amb un vestuari individual potser no hi hauria cap problema. Però clar, que faci la transversio aquesta i es

tingui que canviar amb mi... doncs no. No m'importaria treballar amb ell eh, cuidado, però que es canvi amb mi no, hi ha un tema de pudor i d'intimitat i aquí tinc la meva barrera" –

Grup de discussió de la policia local

Cal destacar que **un dels factors que augmenta el risc de discriminació o de rebre violències és la distància entre la persona i els mandats de gènere**. És a dir, aquelles persones amb expressions de gènere i comportaments menys transgressors (per exemple una lesbiana amb un aspecte molt femení), tenen menys possibilitats de rebre LGBTfòbia. En canvi, aquelles persones que es fan més visibles o que s'allunyen més de l'heteronorma tenen més probabilitat de ser discriminades en l'àmbit laboral. Aquest fet està relacionat novament amb l'homofòbia liberal i, en concret, amb una forta **plumofòbia**: s'exerceix discriminació o violència especialment cap a homes que s'expressen femeninament. Aquest fet moltes vegades acaba provocant que les persones no siguin lliures d'expressar-se tal com són en el context laboral o que sentin que han d'anar amb compte amb què fan i què diuen. També s'han recollit experiències en aquest sentit per part de persones LGBTI de Martorell:

"Jo a la meva feina normalment ho he pogut parlar obertament, però fa poc un company quan se'n va asseblar em mirava estranyat i em deia "ah però... tu ets lesbiana? però... si no ho semblés!". Al final ho ha acabat acceptant, però segur que si jo semblés "més lesbianda" no ho hagués viscut amb tanta normalitat". – Entrevista

"A les primeres entrevistes que vaig fer, la meva família em dia "intenta no dir res sobre això". Com dient-me que era millor si no es notava. Que passa, tu a les entrevistes de feina dius que ets hetero? Estaven realment preocupats". – Entrevista

Cal tenir en compte que **amagar aspectes importants de la pròpia identitat pot implicar una pressió que no permeti desenvolupar el potencial al lloc de treball**. A més a més, sol portar a evitar la interacció amb les altres persones de feina per tal d'evitar situacions que puguin revelar aquell aspecte que es vol amagar, fet que **reverteix negativament tant en el rendiment com en el benestar en l'entorn laboral** (Coll-Planas i Herrero, 2016).

Tot i que s'han recollit alguns relats que indiquen el contrari, en els grups de discussió s'ha expressat que no hi ha consciència que es produeixi cap tipus de discriminació en el context laboral a Martorell, especialment en l'àmbit de l'administració. En aquest sentit cal rescatar que des del maig

del 2013 l'Ajuntament de Martorell i el Patronat Municipal de Serveis d'Atenció a les Persones compten amb un **"Protocol per a la prevenció i actuació davant l'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual"**.

Així mateix, cal recordar que, a Catalunya, la discriminació directa o indirecta en l'àmbit laboral és il·legal. Tot i això, el clima laboral en què moltes persones del col·lectiu LGBTI treballen és hostil degut a la invisibilitat de la diversitat afectiva, sexual i de gènere en aquest àmbit. És per aquest motiu, pel qual no només és necessari prohibir les conductes discriminatòries, sinó **generar eines i recursos per a fomentar la visibilitat del col·lectiu i la promoció de la diversitat a l'àmbit laboral** amb el suport dels sindicats i amb la complicitat de les empreses (Regidoria de Feminismes i LGBTI de l'Ajuntament de Barcelona, 2016).

Val a dir que també s'han recollit experiències positives: hi ha hagut persones que destaquen que tenen un entorn laboral en el qual poden parlar amb naturalitat de la seva sexualitat. Sabem que **les persones LGBTI que poden viure i parlar obertament i amb llibertat en el seu context de treball, se senten alliberades** d'estar constantment controlant les seves accions i poden establir relacions més còmodes amb les companyes de feina, fet que millora la seva capacitat de treball i el compromís amb el seu lloc de feina (Law et al., 2011, citat a Coll-Planas i Herrero, 2016).

"Jo sempre ho he pogut dir a la feina i mai m'ha passat res." – Entrevista

"Jo mai he tingut cap problema, però això no vol dir que altres persones no els tinguin. Sé que en el meu entorn he tingut sort en aquest sentit" – Entrevista

Per altra banda, les realitats del col·lectiu LGBTI són heterogènies i en l'àmbit laboral **les dones trans es trobem amb problemàtiques específiques**. Una de les seves principals **dificultats és l'accés al treball**, i el principal factor de risc és el fet de ser visible com a persona trans: sabem que les persones que passen desapercebudes físicament, que tenen la documentació canviada i que decideixen no comunicar la seva transsexualitat tenen menys problemes d'inserció laboral que les persones que són més visibles (Coll-Planas i Herrero, 2016). Ateses les característiques corporals i els efectes dels tractaments mèdics, a les dones trans els sol costar més passar desapercebudes i invisibilitzar la seva trajectòria (Coll-Planas i Herrero, 2016).

Així mateix, moltes dones trans tendeixen a abandonar el lloc de treball quan volen inicial la transició de gènere, per por de les reaccions de caps i companys/es de feina: aquest és un moment d'especial

vulnerabilitat. Després, un cop han transitat, se solen trobar amb encara més dificultats per reincorporar-se al mercat laboral i, a més a més, com a dones, també acaben patint les desigualtats de gènere pròpies del mercat de treball.

En qüestió de xifres la problemàtica pren un pes important: segons un estudi recent, portat a terme a la Unió Europea, **el 37% de les persones declaren haver-se sentit discriminades per ser trans en el procés de buscar feina i el 27% han estat discriminades a l'entorn laboral en el darrer any** (FRA, 2014), un percentatge que dobla el de lesbianes, gais i bisexuals que s'han sentit discriminats a la feina segons dades del mateix estudi. Només un 16% de les persones declaren ser obertament trans als seus llocs de feina (FRA, 2014). Atès aquest clima laboral sovint hostil, el 23% de les persones enquestades a l'estudi de Whittle et al. (2007, citat a Coll-Planas i Herrero, 2016) declaren que **s'han sentit obligades a deixar el seu lloc de treball arran de la seva transició** o l'han deixat perquè no sentien que els seus caps els donarien suport. La transició de gènere és el moment més delicat, en el que existeix més risc de discriminació i assetjament (Motmans et al. 2010, citat a Coll-Planas i Herrero, 2016).

Cal tenir en compte que l'accés al mercat de treball és un dels principals elements per a garantir l'autonomia econòmica i l'exercici de determinats drets de ciutadania. Per això, cal desenvolupar **polítiques d'ocupació que combatin l'exclusió laboral** que principalment pateixen les persones trans, especialment de les dones, posant en marxa tots els mecanismes disponibles: l'adaptació dels programes d'ocupació adreçats a la ciutadania amb dificultats d'inserció laboral, el treball amb les empreses per a fomentar la responsabilitat social corporativa, i la inclusió de les persones trans en les polítiques municipals de contractació responsable (Oficina de Dones i LGBTI, Fundació Surt i Universitat de Vic, 2017).

Des dels grups de discussió es considera que s'haurien de promoure processos de selecció que fossin, en la mesura del possible, cecs, com es fa ja en molts països. Aquesta mesura no només no reduiria la discriminació per raó d'identitat de gènere, sinó que també aquella que té a veure amb el sexe, l'expressió de gènere, la procedència, l'ètnia, etc., reduint diferents tipus de discriminació en els processos de selecció. A més a més, s'ha recollit la necessitat de promoure polítiques d'ocupació que permetin combatre aquesta situació de vulnerabilitat a l'exclusió laboral.

“Es podria fer un acompanyament des de l’Ajuntament a persones trans en el tema laboral. Igual que s’ajuda o s’acompanya a una família amb problemes econòmics o dificultats, hi hauria d’haver algun tipus de servei específic” – Grup de discussió d’entitats

Mentre sigui gent que està en risc d’exclusió social o en una situació de vulnerabilitat hi ha d’haver ajudes, com en tenim en altres col·lectius en risc: majors de 50 anys o persones amb diversitat funcional. Si ho veus amb aquesta mirada, no és tant terrible. Potser s’ha de fer fins que ser trans deixi de ser un factor de risc d’exclusió” – Grup de discussió d’entitats

“Aquí hi ha incentius fiscals i econòmics a les empreses que contracten gent de Martorell que està a l’atur, podríem pensar en alguna cosa que anés per aquí amb el tema trans” – Grup de discussió d’entitats

La tercera problemàtica té a veure amb **l’exercici de la prostitució**, que és una realitat que cal tenir en compte perquè **suposa la principal font d’ingressos d’algunes dones trans**, així com de diversos homes que presten serveis sexuals a altres homes. Per abarcar aquesta realitat cal tenir presents dos objectius: 1) garantir que aquelles persones del col·lectiu que desitgen abandonar la prostitució comptin amb itineraris i recursos per a fer aquesta transició laboral i 2) assegurar el dret de tota persona a exercir la prostitució amb la màxima autonomia i seguretat possibles. Entitats del moviment a Barcelona, posen sobre la taula actuar davant d’aquesta situació mitjançant una regulació de la prostitució i la implantació de programes d’inserció laboral i contra l’exclusió social que tinguin especialment en compte la situació de les persones trans que exerceixen la prostitució, les quals moltes, estan en una situació irregular (ICC Consultors, 2009).

Pel que fa a Martorell, no s’ha pogut explorar amb profunditat aquest àmbit, ja que en general hi havia desconeixement sobre el tema. No obstant això, sí que s’ha recollit com a mínim la història d’un cas d’una dona trans en aquesta situació:

“Ens hem trobat amb el cas d’una noia trans, que era multiproblemàtica. No l’ateníem pel fet de ser trans... estava en situació de prostitució, però ja l’estaven atenent sobretot des de Barcelona”. – Grup de discussió de benestar social

Cal remarcar que a Martorell no hi ha cap entitat que treballi sobre aquesta qüestió i que, com molts altres municipis, depèn del teixit d’entitats de Barcelona. El que sí que és cert és que des del març del 2017 Martorell forma part de la **Xarxa de municipis lliure de tràfic de dones, nenes i nens destinats a la prostitució**. Tot i que en la moció aprovada al Ple no es fa cap menció específica a la

realitat trans, es valora com a positiu que el compromís municipal se centri en l'erradicació de la demanda a través de la denúncia i penalització de clients i proxenetes, amb un ferm compromís de no dirigir en cap cas l'acció contra les dones prostituïdes, ni pretendre la seva penalització o sanció.

Seria interessant al llarg del desenvolupament del pla explorar si la realitat de les persones trans en situació de prostitució és una problemàtica a abordar en el municipi.

A nivell legal, la **Llei 11/2014** obliga a 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 l'article 20 de 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: adaptar i millorar la capacitat de resposta dels serveis d'inserció laboral públics; incorporar noves convocatòries de subvenció amb criteris d'igualtat d'oportunitats; incentivar les forces sindicals i empresarials a fer campanyes divulgatives; promoure en els espais de diàleg social l'impuls de mesures inclusives i clàusules antidiscriminatòries i 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.

Per últim, la **Llei 11/2014** exposa 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 destaquin per l'aplicació de polítiques d'igualtat i no discriminació. També proposa desplegar estratègies per la inserció laboral de les persones transgènere, i impulsar noves formes d'organització, de gestió del temps de treball i de conciliació de les diferents esferes de la vida de les persones que tinguin en compte la diversitat familiar.

7.3 Salut

A nivell català, els reptes a què les persones LGBTI s'enfronten en l'àmbit de la salut es poden dividir en dos grans blocs: (1) **els que tenen a veure amb el desconeixement i/o la discriminació de les persones LGBTI en l'àmbit de l'atenció sanitària** i, (2) **els que tenen a veure amb les necessitats específiques en salut que presenten els diferents 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 de les persones** usuàries dels serveis on

treballen. Aquesta mirada heterosexista va des dels formularis fins al tracte personal i fa que algunes persones se sentin incòmodes a la consulta. Un exemple d'aquest tipus de pràctiques parteix de les queixes de dones lesbianes i bisexuals en relació a les consultes de ginecologia, on sovint els professionals de la salut adopten una mirada completament heterosexista o desconeixen les seves realitats.

A aquest fet se suma que moltes persones LGBTI no se senten prou segures per expressar la seva orientació sexual o identitat de gènere a les persones professionals de la salut, una informació que en alguns casos pot tenir rellevància mèdica (Oficina de Dones i LGBTI, Fundació Surt i Universitat de Vic, 2017). Segons la darrera enquesta europea sobre la realitat del col·lectiu LGBTI, un 28% de les persones enquestades a l'Estat espanyol deia no haver compartit mai amb cap professional de la salut la seva orientació sexual o identitat de gènere (FRA, 2014).

En aquest sentit, en els grups ha aparegut repetidament el tema de **l'educació sexual** que es realitza a escoles, instituts o en l'àmbit comunitari, com a promoció de la salut: la perspectiva des de la qual s'imparteixen aquest tipus de xerrades o tallers sempre és des de la heterosexualitat. **Les necessitats de les persones LGBTI en relació a salut sexual i reproductiva són totalment ignorades** i, a més a més, es perd una molt bona oportunitat de tractar el tema de la diversitat sexual, afectiva i de gènere.

“Les xerrades que s’han fet a instituts han sigut heteronormatives a tope: bàsicament t’expliquen com posar un condó i què has de fer per no quedar-te embarassada. Osigui, són completament falocèntriques. A les noies lesbianes, res del que s’explicava ens feia servei” –

Grup de discussió d'entitats

“En altres jornades sobre sexualitat, fora dels instituts, també ha passat. Jo vaig queixar-me una vegada i em van mirar amb una cara... ni tan sols s’ho havien plantejat mai” –

Grup de discussió d'entitats

“Què passa amb les ETS en pràctiques homosexuals? No es tracta, és com si no existissin. A tu com a lesbiana ningú t’ensenya quines formes de prevenció et fan falta, no t’expliquen res” –

Grup de discussió d'entitats

És clau desenvolupar accions per a combatre la discriminació, la invisibilitat i l'heterosexisme entre les persones professionals de la salut (Regidoria de Feminisme i LGBTI de l'Ajuntament de Barcelona, 2016). En temes de discriminació, a nivell català, encara perviuen algunes actituds discriminatòries entre les persones professionals de la salut, per exemple, no respectar el nom sentit a les persones trans, negar-se a fer la prova del VIH quan la persona és homosexual, fer tractes discriminatoris en els processos de reproducció assistida a parelles lesbianes, o fins i tot patologitzar l'homosexualitat, la bisexualitat o la transsexualitat (Oficina de Dones i LGBTI, Fundació Surt i Universitat de Vic, 2017).

En relació amb les **necessitats específiques en salut de les persones LGBTI**, a part de les ja esmentades, és indispensable abordar-les per cada grup per separat, doncs implica experiències i trajectòries molt diverses.

Pel que fa a les **persones intersexuals o amb diversitats en el seu desenvolupament sexual (DDS)**, a nivell català, ens trobem amb el repte d'oferir acompanyaments mèdics des d'una perspectiva no patologitzant, que promoguin el consentiment informat de les famílies i de les pròpies persones intersexuals, que reconeixin la diversitat de cossos i identitats com a part de la diversitat humana i que respectin la pluralitat de trajectòries possibles (Regidoria de Feminisme i LGBTI de l'Ajuntament de Barcelona, 2016). El que es proposa principalment és treballar en relació amb la visibilitat d'aquestes realitats, la generació de recursos per a les persones intersexuals/amb DDS i les seves famílies, i la dotació d'eines a les persones professionals (Gregori, 2016, citat a Regidoria de Feminisme i LGBTI de l'Ajuntament de Barcelona, 2016).

Concretament a Martorell se segueix la mateixa tendència que en la resta de l'estat. En els grups de discussió s'exposa que hi ha molt desconeixement i invisibilització encara avui vers la intersexualitat, moltes persones participants no tenen coneixement d'aquesta realitat.

En relació amb les **persones trans**, l'objectiu és **desmedicalitzar i despatologitzar** les seves realitats. Es proposa entendre l'experiència trans* més enllà del paradigma biomèdic i, per tant, desplegar un model d'atenció integral que diferenciï el seguiment mèdic (centrat fonamentalment en les modificacions corporals) de l'acompanyament al procés de transició enfocat des d'una perspectiva social i comunitària (Garaizabal, 2016, citada a Regidoria de Feminisme i LGBTI de l'Ajuntament de Barcelona, 2016). En aquest sentit, convé promoure espais de relació i trobada més enllà dels centres sanitaris (Oficina de Dones i LGBTI, Fundació Surt i Universitat de Vic, 2017).

Pel que fa a les **dones lesbianes i bisexuals**, és central la **promoció de la salut sexual i reproductiva**. Per un costat, la informació i l'acompanyament a aquestes dones en matèria reproductiva és també molt escàs (ILGA, 2011). Pel que fa a la salut sexual, les problemàtiques principals són els estereotips i mites que encara envolten la sexualitat entre dones i la manca de campanyes preventives específiques que les alertin del risc de contraure ITS o de patir malalties com el càncer de mama o de coll d'úter (ILGA, 2011 citat a Regidoria de Feminisme i LGBTI de l'Ajuntament de Barcelona, 2016). Encara avui hi ha professionals que desconeixen les particularitats i els riscos de la sexualitat entre dones (Oficina de Dones i LGBTI, Fundació Surt i Universitat de Vic, 2017). A Martorell s'ha detectat mancances pel que fa la formació del personal mèdic en diversitat sexoafectiva i de gènere, així com una forta preocupació per tot allò que això comporta. De la mateixa manera s'ha recollit la necessitat de fer campanyes de salut preventives dirigides específicament a dones lesbianes i bisexuals.

“Haurien d'estar obligats a tenir un coneixement exhaustiu en temes de diversitat, perquè si no tens aquest coneixement estàs discriminant. No estar format en l'àmbit de salut acaba sent una negligència contundent” – Grup de discussió d'entitats

“La ginecòloga em va fer les típiques preguntes... que si faig servir anticonceptius o que si tinc nóvio, i quan li vaig dir que tenia relacions sexuals amb noies li va donar un curtcircuit: es va posar super incomoda, pobre senyora, i em va preguntar “pero entonces eres virgen?”. No sabia què fer ni què preguntar-me”. – Entrevista

Pel que fa a **homes gais i bisexuals**, el repte central té a veure amb la promoció de la salut sexual. A causa de diversos factors, poden acabar sent més vulnerables a la transmissió del VIH-SIDA, així com a altres infeccions de transmissió sexuals (CEEISCAT, 2013). Tot i que s'han fet esforços en matèria de prevenció d'aquest tipus d'infeccions, el risc de contraure-les és encara més elevat entre homes gais i bisexuals. A més a més, durant els últims anys s'ha anat observant un relaxament en les conductes de prevenció i autocura entre aquests homes, mentre que la serofòbia o l'estigma envers les persones seropositives té un pes molt important en l'imaginari social.

A nivell legal, la **Llei 11/2014**, en l'article 16, en matèria de salut estableix que les administracions públiques han de : 1) vetllar perquè la política sanitària sigui respectuosa amb les persones LGBTI i no tracti directament o indirectament la condició d'aquestes persones, especialment trans i intersexuals, com una patologia; 2) 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 o l'expressió de gènere; 3) reconèixer el dret d'accés als mètodes preventius que garanteixin pràctiques sexuals més segures i evitin les infeccions de transmissió sexual o el tractament consegüent, i fomentar l'ús d'aquests mètodes; 4) dur a terme activitats de forma periòdica 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 homes com per a dones; 5) 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 6) garantir a les dones lesbianes la igualtat d'accés a les tècniques de reproducció assistida.

7.4 Espai públic i urbanisme

La falta de visibilitat segueix sent una de les principals problemàtiques del col·lectiu LGBTI, també en el context municipal. No obstant això, a causa del component heterogeni del col·lectiu LGBTI, no totes les realitats són igual d'invisibles: els homes gais, caucàsics i joves o de mitjana edat solen tenir més presència tant a l'espai públic, com a mitjans de comunicació, i la seva veu sembla ser més escoltada. Les dones lesbianes o bisexuals i, especialment, les persones trans o intersexuals pateixen amb més contundència aquesta invisibilitat.

Un dels contextos on més entra en joc el tema de la visibilitat és l'espai públic: sovint ens serveix com a indicador de fins a quin punt el context social és amable i inclusiu amb col·lectiu LGBTI. Però, tal com se senyala a la Guia per l'elaboració de plans locals LGBTI de la Diputació de Barcelona (2017), **l'espai públic segueix sent un terreny que resta per conquerir** a la majoria de municipis, també a Martorell.

“Jo aquí no veig pràcticament mai parelles homosexuals de la mà, per exemple, i en altres municipis sí que en veus més” – Grup de discussió policia local

En els grups de discussió s'ha recollit que no es veuen de forma massa freqüent mostres d'afecte entre persones del mateix sexe a carrers i places, ni tampoc persones amb identitats o expressions de gènere dissidents. En aquest sentit, han aparegut diferents tipus de comentaris: alguns que anaven en la direcció de culpar o responsabilitzar a les persones del col·lectiu LGBTI de no ser més visibles; d'altres que apuntaven a que l'orientació sexual no és una cosa que s'hagi de mostrar

públicament; i fins i tot, s'han recollit creences que potser les persones LGBTI no són visibles perquè pràcticament no existeixen en el municipi.

“Potser saps que dos nois són parella, perquè els coneixes, però no els veus de la mà pel carrer com sí veus a qualsevol parella hetero. Però jo crec que és perquè són ells mateixos que no es volen acceptar” – Grup de discussió policia local

“A Martorell jo crec que hi ha poca gent del col·lectiu. O que s'ho amaguen, per una por interna o algo, o és que directament tenim poca gent així aquí”. – Grup de discussió comunicació

Aquesta idea, que l'orientació sexual no fa falta mostrar-la públicament, o que forma part d'una dimensió privada o de la intimitat individual, està fortament relacionada amb la **homofòbia liberal**: consisteix a mostrar una actitud de tolerància cap a les persones homosexuals sempre que es despolititzin i es quedin en àmbits privats, mentre no sigui visible un trencament amb els mandats de gènere a nivell públic i no reivindicuin els seus drets (Coll-Planas i Herrero, 2016). Aplicada al tema de l'espai públic ens trobem amb que ningú qüestiona que les parelles heterosexuales s'agafin de la mà o mostrin el seu afecte pel carrer, però d'alguna manera es considera il·legítim si es tracta de parelles de gais i lesbianes i, fins i tot, és titllat d'exhibicionisme o de provocació. El següent literal exposa a la perfecció aquesta conducta de pseudo-tolerància:

“Jo crec que a Martorell és molt difícil fer-te visible. Si jo dic que estic sortint amb un noi, no em diuen res, a tothom li sembla bé. Però veure'ns a dos nois fer-nos un petó, això genera com... repulsió. Ja d'entrada et diuen que no et facis petons davant d'ells.” – Grup de discussió entitats

És important remarcar que perquè les persones LGBTI puguin mostrar la seva orientació sexo-afectiva o la seva identitat de gènere, **cal que se sentin segures i tinguin la certesa que aquestes expressions seran respectades i no les exposaran a actes de discriminació i violència** (Oficina de Dones i LGBTI, Fundació Surt i Universitat de Vic, 2017). Per tant, transmetre aquesta sensació de seguretat és una feina col·lectiva, igual que ho és posar fre a qualsevol forma de discriminació. Sobre aquest tema s'han recollit diferents experiències en primera persona:

“No he deixat mai de fer coses perquè m’hagin dit això o lu altre. Hi ha hagut un esforç per part meva, de decidir que tant me fa que em puguin dir o si em poden mirar”. – Entrevista

“Jo sí que m’he trobat amb parelles que et diuen “ai, en públic, una mica més de distància”. I sé que moltes vegades ho fan de manera inconscient, per protegir-se” – Entrevista

Cal recordar que l’expressió de la diversitat sexual, afectiva i de gènere en l’espai públic no només és saludable, sinó que és **fonamental per a trencar amb la lògica heterosexista** que impera als carrers, als barris, a les places... i que aboca a la invisibilització de les persones LGBTI (Coll-Planas i Herrero, 2016). En aquest sentit, cal fer un esforç per transformar Martorell en un espai més amable, inclúsiu i respectuós, on tota expressió d’afecte tingui cabuda i on ningú s’hagi d’amagar de ser qui és. Cal transmetre de manera efectiva el missatge que mostrar l’orientació sexo-afectiva o la identitat de gènere no suposarà exposar-se a riscos, i cal cuidar-se que aquesta afirmació sigui veritat.

Per a treballar en aquesta direcció, cal un fort **posicionament públic de l’Ajuntament a favor de la diversitat afectiva, sexual i de gènere i en contra de la LGBTIfòbia**. Així mateix, cal assegurar que les persones que treballen en els serveis municipals vetllaran per la possibilitat de mostrar l’afectivitat i/o la identitat de gènere públicament i intervindran si aquest dret es vulnera.

Una altra eina útil per a facilitar la visibilitat a l’espai públic és la **utilització d’elements simbòlics**, que poden generar una sensació de respecte cap a la diversitat sexual, afectiva i de gènere: per exemple, la celebració de dates commemoratives, acompanyades de declaracions institucionals de condemna a la LGBTIfòbia, o el reconeixement en el nomenclàtor del municipi de persones o dates rellevants en la lluita pels drets LGBTI, entre d’altres.

Cal també revisar la **lògica binària i heterosexista** que impera a Martorell en temes d’urbanisme i d’instal·lacions públiques. És un tema que ha sortit de manera recurrent en els grups de discussió, posant especial atenció en temes de lavabos o altres espais segregats, i sobre el que s’han fet diferents propostes per ajudar a fer visible la diversitat:

“A nivell de lavabos seria molt viable fer lavabos mixtes i ja està. Ja hi ha espais on s’ha de fet i no has de triar. I és una manera senzilla d’acabar amb aquest binarisme tant present”. –

Grup discussió entitats

“Podrien fer els passos de zebra típics que s’han fet a altres municipis o ciutats. No només amb la bandera gai, potser també amb la trans”. – Grup de discussió entitats

“Potser es veu una tonteria el tema del lavabo quan no et toca a tu, però genera malestar. I arribar a un lloc i que només hi hagi un tipus de lavabo per tothom no només et treu un pes de sobre, també fa que la gent ho vegi i es normalitzi. És una cosa petita i no costa gens de fer, i ja seria un gest”. – Grup de discussió entitats

“El tema dels semàfors de vianants, recordo a Londres quan hi vaig anar que hi havia tot de combinacions, dos homes de la mà, dues dones de la mà, etc. Seguim repetint els ninos de home / dona, però és un tipus d’acció que no només és simbòlica, perquè fas que se’n parli! Ostres, mira, a Martorell es fa això”. – Grup de discussió entitats

Tanmateix, que Martorell es posicioni i es visibilitzi com un municipi implicat amb el respecte a la diversitat sexual, afectiva i de gènere pot ajudar a evitar el que s’ha anomenat **exili a la ciutat**. Aquest terme s’utilitza per definir el fet que moltes persones del col·lectiu LGBTI, quan senten que en el seu municipi no poden viure amb llibertat la seva identitat de gènere o orientació sexual, acaben marxant a ciutats que consideren més segures, com ara Barcelona. És un tipus d’història que s’ha recollit varies vegades en els grups de discussió:

“Si el context a Martorell fos més amable, la gent no hauria de marxar a Barcelona per poder ser lliurement qui son”. – Grup de discussió d’entitats

“Aquí tenim persones del col·lectiu que en algun moment han hagut de marxar a Barcelona per poder fer el procés que sigui sense ser jutjats. A vegades després tornen i t’ho trobes, però segur que hi ha molts casos que no els coneixem perquè no tornen mai més” – Grup de discussió de serveis centrals

“El que passa és que Martorell és un poble, i tu no ets només tu: ets la filla d’algú, la germana d’algú, la veïna d’algú... Hi ha certes coses que no les pots fer sense que tothom comentí”. – Grup de discussió d’ensenyament

“És cert que fins que no marxés a Barcelona i veus la llibertat que es respira en temes de diversitat no ets conscient de fins a quin punt a un poble estem tots com amagats. Que no vol

dir que allà no et puguin dir coses pel carrer, perquè també passa, però les coses tenen repercussions diferents". – Entrevista

En matèria de LGBTIfòbia en l'espai públic sabem que **les persones LGBTI viuen amb freqüència episodis de violència o discriminació** (FRA, 2014), i que la majoria d'aquests episodis es donen al carrer o al transport públic (Coll-Planas, 2011).

A Martorell s'han recollit experiències en aquest sentit:

"Jo no he viscut cap agressió però sí que tinc amics que anant pel carrer els hi han fet comentaris..." – Grup de discussió entitats

"Hi ha molta intolerància. Només cal sortir un dia per la nit i flipes colors. Falta molt per fer. No hi ha un ambient massa tolerant" – Grups de discussió entitats

Durant l'any 2017, l'Observatori contra l'Homofòbia va registrar un total de 111 incidències en el territori català (OCH, 2018). Quasi la meitat d'aquestes incidències són agressions (47,7%). Aquesta dada inclou agressions físiques, verbals, assetjament, amenaces i vexacions, sent els insults i les mofes la forma més freqüent de discriminació. La major part d'aquests incidents estan perpetrats per homes –fet que es relaciona amb la construcció de la masculinitat tradicional, basada en valors sexistes, homofòbics i transfòbics– (OCH, 2015). També són els homes gais o bisexuals els que acumulen el major gruix d'agressions, fins als 51.4% de les que va registrar l'Observatori contra l'Homofòbia durant 2017, una proporció similar a la d'anys anteriors (OCH, 2018). Aquest fet pot indicar que homes gais o bisexuals reben més violència, però també que aquelles agressions patides per dones lesbianes o bisexuals, persones trans i persones intersexuels queden encara més invisibilitzades.

En general, la majoria les agressions lgbtifòbiques no es denuncien: per por de les víctimes a ser estigmatitzades, per por al seu entorn familiar (que no sempre els dóna suport davant d'aquestes situacions), per la normalització d'aquest tipus d'experiències o perquè pensen que no servirà de res (Coll-Planas, 2011).

Cal apuntar, també, que les dones lesbianes i bisexuals pateixen també formes de violència específiques, pel fet de ser dones i de no ser heterosexuales. Aquestes violències comprenen des dels comentaris sexualitzats o l'assetjament, fins a l'agressió sexual.

“El fet que una noia sigui lesbiana està molt més sexualitzat. A mi no m’han fet mai comentaris de “ai, quin fàstic”, al contrari: m’han mirat de manera lasciva, m’han suggerit que hauria de provar d’estar amb un home, m’han fet comentaris sobre fer trios, etc.” –

Entrevista

Per tant, no és estrany que **l'espai públic sigui considerat per les persones LGBTI com a no segur**. Segons un estudi de la FRA (2014), a la Unió Europea, un 66% de les persones LGB no s'atreveixen a anar agafades de la mà amb la seva parella per por que les assetgin, i fins a un 47% has estat discriminades o assetjades anteriorment. No es tracta que hi hagi una prohibició social explícita a mostrar l'afectivitat sinó que la majoria de persones lesbianes, gais i bisexuals tracten d'amagar-ho per por al rebuig, per protegir-se o perquè ja han interioritzat que és una cosa de la qual avergonyir-se. Aquesta dinàmica implica una retroalimentació entre un entorn hostil i les pròpies persones LGBTI que interioritzen aquesta prohibició i la reproduïxen.

Cal remarcar, a més, que **arran de l'augment de la visibilitat de les persones LGBTI, han augmentat els episodis de LGBTIfòbia** (OCH, 2015). Per tant, la por i la sensació d'inseguretat no és infundada. No obstant això, és necessari treballar en pro de la visibilitat, ja que el fet que les persones LGBTI puguin expressar lliurement la seva afectivitat o identitat de gènere permet trencar estereotips i prejudicis, i mostrar aquesta diversitat. Alhora, ofereix **models i referents positius** tant a la població en general com a les persones que es troben en procés respecte la pròpia orientació sexual o identitat de gènere.

A nivell legal, la **Llei 11/2014** permet la denúncia administrativa en casos de discriminacions, d'agressions i violències, obrint un espai més per a poder abordar aquests fets, recollint i possibilitant les denúncies que per via penal no es considerarien delictes.

A més a més, segons l'article 11 de la **Llei 11/2014**, les persones que treballen en l'administració pública tenen el deure d'intervenció *“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, tenen el deure de comunicar-ho als cossos i forces de seguretat i a l'òrgan competent”*.

La llei, a més, estableix la necessitat que els cossos de seguretat, en aquest cas, la policia municipal, tingui la formació necessària per actuar correctament en casos de LGBTIfòbia, garantint una intervenció i resposta eficient i adequada davant d'aquestes violències.

7.5 Cultura i participació ciutadana

L'àmbit de la cultura és clau perquè **pot arribar a ser un element de transformació dels valors d'una societat en favor de la igualtat i la no-discriminació** o, ben al contrari, pot reforçar la invisibilitat, els estereotips i prejudicis envers les persones LGBTI (Regidoria de Feminisme i LGBTI de l'Ajuntament de Barcelona, 2016).

El desconeixement i els estereotips sobre el col·lectiu LGBTI estan àmpliament estesos en la nosa societat, dificultant el reconeixement de la diversitat sexual, afectiva i de gènere. És excepcional trobar **referents positius d'aquestes realitats** als mitjans de comunicació locals, a les biblioteques, als cicles de cinema, a les exposicions, etc. L'oferta cultural de la majoria de municipis ha obviat aquestes realitats, reforçant així aquesta invisibilitat.

Cal **promocionar una cultura inclusiva** amb la diversitat sexual, afectiva i de gènere per millorar la percepció social de gais, lesbianes, bisexuals, trans i intersexuals –transformant l'imaginari social actual–. Però no només això, aquesta diversitat també suposa una riquesa per al conjunt de la ciutadania, ja que proposen noves maneres de pensar la identitat, el cos, la sexualitat i el gènere.

A Martorell, s'han començat a fer propostes culturals enfocades a tocar temes de diversitat sexual, afectiva i de gènere, com ara un espectacle de teatre-fòrum sobre realitats LGBTI o la realització d'un taller de cinema en que es produïen curtmetratges sobre aquestes temàtiques. Algunes d'aquestes accions han aparegut durant els grups de discussió:

“Al festival del Pas, que el fem al pont del diable, volíem parlar sobre què vol dir fer un pas, fer un canvi a la teva vida. Vam posar quatre exemples, el d'una noia jove que passava la seva adolescència, una dona gran de 70 anys que començava a estudiar a la universitat, una persona migrada que feia aquest canvi de país i finalment un canvi de gènere de una persona trans. Va ser una bona experiència”. – Grup de discussió de cultura

“Quan vam fer la maratón de contes per Nadal, un dels contes que es llegien era la història d’un nen que tenia dos pares”. – Grup de discussió de cultura

“A Carnaval, que és una de les activitats en que participa més gent, sempre intentem donar missatges positius -Martorell té color-, -A Martorell hi cap tothom-, que potser semblen una tonteria però a la llarga calen.” – Grup de discussió de cultura

No obstant això, seguim trobant que majoritàriament hi ha una **oferta cultural heterocèntrica i no inclusiva** que reforça aquesta manca de visibilitat. En la majoria de grups de discussió s’ha pogut recollir que, en general, és quelcom que encara no s’ha ni plantejat.

“Programar activitats amb aquesta mirada és una assignatura que tenim pendent. Sí que hem fet moltes activitats relacionades amb les dones o amb violència de gènere, però amb el tema LGBTI hem participat molt poc. S’hauria de plantejar per involucrar-nos més.” – Grup de discussió de cultura

Hi ha activitats, sobretot aquelles vinculades amb la cultura popular tradicional (balls populars, balls de bastons, balls de gitanes, etc.), on se segueix reproduint una divisió de rols per gènere molt marcada, on les parelles són home-dona i on les actituds o les relacions de gènere poden ser sexistes. Una de les resistències més importants en aquest sentit, a l’hora de plantejar pràctiques culturals més inclusives, és **el discurs del tradicionalisme** (“sempre s’ha fet així”, “és el que marca la tradició”, etc.).

“Nosaltres fem servir vestimenta tradicional diferent per homes i dones, però és diferent perquè és la diferència que hi havia en un moment històric donat.” – Grup de discussió d’entitats

“Això és difícil, perquè quan parlem de tradicions el que estem fent és parlar d’on venim i està bé recordar es coses com eren i seguir-les com eren. Si no perdem els nostres orígens. No vol dir que no haguem d’evolucionar... però jo crec que no és discriminatori que una cosa determinada la facis així perquè era així. El que és important és que quan surtis d’allà tu siguis respectuós.” – Grup de discussió d’entitats

Aquest tipus d'arguments reforcen una posició **d'immobilisme davant del sexisme i l'heterocentrisme**. Cal pensar les tradicions culturals com quelcom que neix en un context social determinat i que, davant de canvis i transformacions socials, s'han de revisar i actualitzar per fer-les més inclusives. Quan les pràctiques culturals són clarament discriminatòries, poc respectuoses o directament vexatòries, aquestes han de desaparèixer; quan es poden modificar per fer-les més respectuoses i inclusives cal, ni que sigui, parar a pensar-s'ho i fer una revisió.

“No se si algú ha demanat alguna vegada fer aquests balls dues noies juntes o dos nois junts, però el que sí que és veritat és que no ho he vist mai en cap de les festes majors”. –

Entrevista

“Potser estaria bé no esperar a que t'aparegui una persona trans i això sigui un problema. Potser podríem elaborar un document de bones pràctiques, o fins i tot podríem intentar enviar un missatge que a les nostres entitats la diversitat és benvinguda.” – Grup de discussió d'entitats

Fent una mirada al passat, ens trobem amb un altre element clau en relació amb la promoció d'una oferta cultural inclusiva: 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 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 (Oficina de Dones i LGBTI, Fundació Surt i Universitat de Vic, 2017).

Per una altra banda, un espai que també esdevé clau per treballar la inclusió de la diversitat afectiva-sexual i de gènere són les **festes majors o celebracions populars**. Aquest tipus de festes solen ser moments de socialització en què sovint trans, gais, lesbianes i bisexuals no se senten inclosos o són obertament discriminats (Oficina de Dones i LGBTI, Fundació Surt i Universitat de Vic, 2017). Cal transformar aquests esdeveniments per tal que les persones LGBTI també se sentin lliures per relacionar-se i mostrar el seu desig i la seva afectivitat. En aquest sentit han aparegut diferents idees:

“A la festa major, que és quan la gent més surt al carrer i es mobilitza tothom, estaria molt bé que es fessin activitats en clau LGBTI o que es fes servir per visibilitzar. S’ha d’aprofitar”. –

Entrevista

A més a més, en festes majors i d’altres celebracions sovint hi trobem **agressions sexistes i LGBTIfòbiques**, especialment **en context d’oci**. Aquest és un tema en el que les entitats i la població sembla estar força sensibilitzades.

“Totes les associacions de cultura popular estan molt sensibilitzades amb el tema de les agressions o l’assetjament, són precisament gegants, diables, etc. que han arrossegat a l’Ajuntament”. – Grup de discussió de cultura

En aquest sentit, a Martorell, recentment, s’han començat a promoure **campanyes de prevenció de les agressions sexistes i LGBTIfòbiques, un protocol d’actuació i la presència d’un Punt Lila** en algunes festes. Aquestes accions han estat impulsades pel moviment feminista local i per les entitats, i es valoren molt positivament.

No obstant això, s’ha repetit un relat sobre les dificultats amb les que s’han trobat les persones que promovien aquesta acció: la negativa d’alguns a penjar els cartells de la campanya de sensibilització, comentaris desagradables sobre la mateixa, el fet que repetidament durant la festa s’arranqués aquesta cartellaria, fins a una agressió que van rebre mentre llegien un manifest.

“Per la festa major, a les barres vam col·locar un munt de cartelles de rebuig a lgbtifobies. Hi va haver barres més receptives i d’altres que ho van ser menys... hagues estat bé que una de les normes per poder passar una barra fos o passar per una formació o ni que sigui respectar aquest tipus de missatges. Es van estar rient de la feina que feiem, del que deiem, etc. Hi van haver comentaris per part d’homes, alguns d’ells formaven part de les barres i ens va sentar fatal”. – Grup de discussió d’entitats

“A la festa de carnestoltes el col·lectiu feminista va penjar cartells en contra d’agressions masclistes i lgbtifòbiques a les zones dels lavabos i en els banys d’homes els van arrencar i s’hi van pixar a sobre”. – Grup de discussió d’entitats

“A la festa major van sortir les noies del col·lectiu feminista a llegir un manifest a l’escenari i des del públic els hi van tirar un got a la cara. Els hi van estar cridant fora d’aquí. Després des de seguretat ens va dir que no havien pogut saber qui havia sigut”. – Grup de discussió de cultura

En aquest sentit també s’ha recollit **la necessitat de formació de les persones que treballen en el context d’oci nocturn**, així com la idea o possibilitat de que les persones treballadores dels Punt Liles fossin expertes amb formació en violència masclista i LGBTIfòbia.

“Si hi ha un espai d’oci nocturn, no només cal que sigui inclusiu, sino que estigui preparat per donar resposta a agressions masclistes o lgbtifòbiques. Igual que es contracta seguretat i es contracta la gent de la barra, etc. podria contractar-se també aquest servei.

– Grup de discussió d’entitats

Pel que fa a espais de trobada, ens tornem a trobar amb una forta lògica heterocèntrica, ja que a Martorell hi ha una **mancança d’espais específics pel col·lectiu LGBTI**. És una necessitat que s’ha recollit en alguns grups de discussió, especialment per part de gent jove. La idea de poder crear un espai específic per a persones del col·lectiu ha sorgit com a necessitat de forma repetida (es troba més desenvolupada en l’apartat de cicles de la vida).

A nivell de **participació ciutadana**, una de les qüestions que s’ha posat sobre la taula en l’àmbit català és com les entitats i col·lectius LGBTI poden jugar un paper clau a l’hora de visibilitzar la realitat LGBTI i sensibilitzar la població (Oficina de Dones i LGBTI, Fundació Surt i Universitat de Vic, 2017). L’activisme, a més a més, és fonamental per fomentar la relació entre iguals, esdevenint espais de trobada amb altres persones LGBTI, qüestió que en alguns casos permet trencar l’aïllament i apoderar-se. Promoure la participació de persones LGBTI, el seu associacionisme i donar-los veu a l’hora d’elaborar polítiques municipals és bàsic (Oficina de Dones i LGBTI, Fundació Surt i Universitat de Vic, 2017).

A Martorell destaca el fet que tot i existir un teixit associatiu important, **no hi ha cap entitat LGBTI específica** ni es té consciència que la diversitat sigui un tema que es tracti en cap de les entitats existents. En aquest sentit, hi ha la percepció que **la majoria d’associacions no tenen incorporada la perspectiva de gènere i de la diversitat afectiva, sexual i de gènere**. La programació d’activitats de les associacions té una mancança forta en aquest sentit, i sovint esdevé reproductora de models

heterocèntrics i binaris, qüestió que es pot viure com excloent per les persones LGBTI que hi vulguin participar.

“No hi ha cap entitat específica LGBTI, però tampoc hi ha cap altre entitat que ho hagi abordat de manera específica. També és significatiu que no només no ha fet feina en aquest sentit l’Ajuntament, sino que tampoc ho ha fet la població civil. Sembla que és un tema que s’ha de portar en la intimitat.” – Grup de discussió de comunicació

“A Martorell tenim més de 200 entitats i no n’hi ha cap que sigui de gais i lesbianes, ni LGBTI. No ho ha demanat mai ningú, sembla que les persones homosexuals se’n van fora del poble”.
– Grup de discussió de serveis centrals

A nivell legal, l’article 14 de la **Llei 11/2014**, en relació a l’àmbit de la cultura, 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. Cal 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.

7.6 Esport i lleure

Els contextos de l’esport i el lleure també són d’especial interès perquè **juguen un paper important en la socialització d’infants i adolescents**, igual que l’educació formal, però també perquè són un **espai de trobada important entre adults**. En aquest sentit, el context esportiu és un espai en que s’obren oportunitats per **treballar diferents valors de manera transversal**, entre ells, el respecte a la diversitat. A més a més, Martorell és un municipi on la pràctica esportiva està molt present.

En el món de l’esport, però, apareixen diferents dificultats per a les persones LGBTI, principalment per dues raons: la lògica binària, que és totalment imperant, i els forts lligams dels esports amb els estereotips de gènere.

En referència al **binarisme**, trobem equips segregats per raó de sexe, vestimentes diferenciades, instal·lacions que separen espais d’homes i de dones com ara els vestidors, barems de puntuació diferents, etc. que col·loquen a les persones trans o intersexuals en una posició complicada. **La**

divisió per sexes no només té una forta càrrega simbòlica, sinó que provoca que les persones que no encaixen en la lògica binària quedin completament excloses: sovint no són ben rebudes ni en un equip ni en l'altre i acaben sentint-se exposades o violentades, provocant que abandonin les pràctiques esportives.

Cal puntualitzar que les competicions esportives es mantenen mixtes durant la infància, però és des d'edats temperanes que es comencen a diferenciar entre equips femenins i equips masculins: en esports més majoritaris, com el futbol o el bàsquet és a partir dels 11 anys, sinó abans. En aquest sentit trobem una gran mancança de lligues mixtes en les quals no es segregui per sexe els equips per a adolescents, joves o adults.

En relació als **estereotips de gènere**, veiem que **en l'imaginari social la gran majoria dels esports estan marcats com a masculins o femenins**. Es tendeix a pensar sobre el futbol, el bàsquet o el rugbi com a esports de nois i sobre el patinatge o la gimnàstica artística com a esports de noies. En general, aquelles disciplines que tenen a veure amb l'expressió artística són classificades com a femenines mentre que aquelles que tenen a veure amb la força física estan profundament associades amb allò masculí. **Aquest tipus de concepcions estereotipades dificulten la lliure elecció de la pràctica esportiva per a qualsevol persona, independentment de la seva orientació sexual o identitat de gènere.** De la mateixa manera, quan una persona escull un esport que està associat a un gènere que no és el seu, ràpidament s'assumeix que això significa que té una orientació sexual no normativa. En concret, la pràctica d'esports associats a la feminitat per part d'homes està especialment estigmatitzada.

A més a més, aquest lligam amb els estereotips de gènere ajuden a explicar els alts nivells d'**homofòbia en l'esport**, especialment en el masculí, ja que no només s'està practicant un esport, s'està posant en pràctica el rol de gènere masculí en un grup d'iguals. En aquest sentit, tant a Martorell com en altres contextos, trobem un ús contundent d'insults homofòbics durant les pràctiques esportives (per part del públic, dels components de l'equip o dels seus familiars, de les persones que entrenen, etc.), i normalment estan envoltades de certa impunitat.

“Davant d'un insult racista, sempre hi ha algú que crida l'atenció. Però quan criden maricón a un nen de 8 anys, ningú diu res”. – Entrevista

“L’esport més popular aquí i a tot arreu és el futbol, i hi ha molta gent jove que té com a idols futbolistes. Però en el món del futbol, no hi ha mai homosexualitat reconeguda. No tenim aquests referents LGBTI. A més, veiem el nivell d’agressions verbals que reben les àrbitres quan són dones... si es sapigues que algun arbitre o algun jugador és gai rebrien moltíssima violència.” – Grup de discussió de cultura

“A mi m’ha passat molt que m’han insultat dient-me bollera, sense ni saber que sóc lesbiana. Quan em passa em ric molt, penso, doncs mira ofendrem precisament no m’ofens”. – Entrevista

“Pensem que quan la gent insulta dient maricón a un partit de fútbol no hi ha una intenció ofensiva o discriminatoria cap al col·lectiu LGBTI, però ensenyem que ser gai és una cosa dolentíssima. S’hauria de treballar entre monitors i entrenadors, perquè són responsables i referents dels menors, però també s’hauria de traslladar a les grades.” – Grup de discussió de cultura

Un estudi internacional sobre homofòbia a l’esport senyala que un 64% de les persones participants consideraven que l’homofòbia era més forta en l’àmbit esportiu que en la resta d’àmbits socials. En el mateix s’apuntaven les grades dels camps esportius i les classes d’educació física com els espais més LGBTIfòbics (Regidoria de Feminismes i LGBTI de l’Ajuntament de Barcelona, 2016).

Fruit d’aquestes situacions, **moltes persones del col·lectiu LGBTI consideren que l’esport no és un espai segur**. En l’esport femení, però, es revela un espai de seguretat per a moltes dones lesbianes i bisexuals, on moltes d’elles troben a altres referents i on la diversitat afectivo-sexual es viu amb naturalitat. Tanmateix, encara és sorprenent la gairebé **nul·la presència d’esportistes obertament homosexuals**, especialment en l’esport professional.

“En el meu temps a l’equip m’he trobat moltes noies que eren lesbianes o bisexuals. Però sí que és veritat que en els equips masculins no conec aquest tipus d’experiències. No conec a cap cap jugador que hagi sortit de l’armari”. – Entrevista

Aquesta qüestió esdevé preocupant perquè la presència de referents LGBTI permet trencar estereotips, augmentar la percepció de l’esport com un espai segur i respectuós, sensibilitzar i educar vers el respecte a qualsevol orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

Per transformar la cultura esportiva, cal plantejar accions adreçades a diversos actors que intervenen en l'imaginari social i en el clima dels contextos esportius: les federacions, els clubs esportius, les agrupacions d'àrbitres o les entitats que promouen l'esport en edat escolar. Cal, també, una aposta decidida per desvincular la pràctica esportiva dels rols de gènere tradicionals, amb una perspectiva coeducativa que permeti, alhora, visibilitzar referents LGBTI en l'àmbit esportiu (Regidoria de Feminismes i LGBTI de l'Ajuntament de Barcelona, 2016).

A nivell legal, a **Llei 11/2014** estableix en l'article 14 que 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. Així mateix, cal garantir l'aplicació de mesures per evitar actes de violència i discriminació contra persones LGBTI en espectacles i activitats esportives. També proposa recollir bones pràctiques en sensibilització dels clubs, les agrupacions i les federacions esportives i ampliar les funcions de l'Observatori Català de l'Esport pel que fa a les accions contra la violència i la discriminació en l'àmbit esportiu.

Pel que fa a l'àmbit del lleure ens trobem que **és un dels espais en que més s'ha aconseguit incorporar com un valor més la diversitat sexo-afectiva i de gènere**. Des de fa anys, diverses entitats de lleure han mostrat interès per treballar en relació a aquesta temàtica, a través de la formació de monitors i monitores, per exemple. En aquest sentit ens trobem amb un context privilegiat a Martorell.

En els diferents grups de discussió es recull que des d'esplais i caus s'ha treballat en aquesta direcció. No només s'han anat organitzant algunes activitats específiques, també és un valor que es té en compte, i s'intenta aplicar la mirada de la diversitat afectiva, sexual i de gènere. A més a més hi trobem diferents referents LGBTI, especialment des del grup de monitores.

“Quan jo vaig arribar a l'esplai vaig veure que era un tema de debat constant i em vaig sentir molt bé. Vaig plantejar-me coses que ni m'havia plantejat i vaig aprendre molt sobre aquests temes. D'alguna manera també va ser un descans”. – Entrevista

“A l'esplai es treballa molt, ja des del grup de monitores hi ha molta diversitat, i és un context on et pots sentir molt lliure per expressar el teu gènere i l'orientació sexual. És un dels valors que intentem transmetre als infants”. – Grup de discussió d'entitats

“La meitat del grup de monitores érem del col·lectiu, se’n parlava obertament, les famílies ho sabien i els nens i nenes també, i nosaltres sempre hem defensat que sabem quin tipus de valors volem transmetre”. – Entrevista

Tot i això, s’han expressat també algunes dificultats, que obliguen a seguir treballant aquestes temàtiques:

“Al cau vam fer unes activitats amb perspectiva de gènere i de cop vam veure que dos adolescents es van marxar de l’activitat perquè “això no anava amb ells”. I vaig pensar... tot i que creiem que estem fent educació amb perspectiva de gènere i de diversitat, davant de situacions així veiem que tenim encara molta feina”. – Grup de discussió d’entitats

“És sorprenent que amb 10 o 11 anys tinguin totes les idees sobre nois i noies tant fixades. L’heteronorma és super profunda. Quan parles de la diversitat sembla que entrin en pànic, a mi em sorprèn i a la vegada m’espanta... Hi ha molta feina a fer des de del cau, però també des de les famílies i les escoles”. – Grup de discussió d’entitats

Cal no deixar de treballar en aquest sentit, per aconseguir espais de lleure inclusius de debò, que també interpel·lin al jovent LGBTI, i perquè la diversitat sexoafectiva i de gènere acaba suposant una riquesa col·lectiva per al grup.

En relació amb el lleure, també en l’article 14 de la **Llei 11/2014** s’estableix que cal promoure recursos didàctics i fons documentals sobre la matèria en l’educació no formal, així com fer difusió de bones pràctiques d’associacions i empreses d’educació en lleure.

7.7 Cicles de vida

Hi ha diferents factors que tenen una forta influència sobre com les persones viuen la seva identitat o la seva sexualitat, alguns d’ells poden arribar a ser determinants: diferents situacions que suposen una major vulnerabilitat enfront de les LGBTIfòbies, o el moment o la trajectòria vital de les persones LGBTI.

L'**etapa infantil** és el moment en què moltes persones exploren el seu gènere i és el moment on es donen els primers aprenentatges socials respecte a la diferència sexual i els estereotips de gènere (Oficina de Dones i LGBTI, Fundació Surt i Universitat de Vic, 2017). La transmissió d'aquests valors es realitza a través de la invisibilització de la diversitat sexo-afectiva i de gènere, així com mitjançant microviolències quotidianes, que acaben naturalitzant el binarisme i l'heterocentrisme en l'imaginari dels infants i que impossibiliten que les nenes explorin la seva masculinitat i els nens la seva feminitat. En aquest sentit s'han recollit diferents experiències:

“Al meu fill sempre li ha agradat jugar amb faldilles de tul i per mi genial, que jugui amb el que més li agradi, però moltes vegades rebo mirades. Sé que altres pares diuen coses a les meves espatlles”. – Entrevista

“Després d'uns contes en clau feminista, que anaven sobre un nen al que li agradava pintar-se les ungles, vam preguntar si algú es volia pintar les ungles: més d'un nen deia que no perquè això és de nenes. Després d'explicar que no era ni de nens ni de nenes, tots se les van pintar. Sembla que si tu els hi dius que és normal ells et fan cas, i aleshores fan el que volen. Però si no parlem d'això...”. – Grup de discussió de benestar social

“Cada vegada més, per carnaval, s'intenta fer les mateixes disfresses per nens i per nenes. Però hem estat molts anys en que uns anaven d'una cosa i els altres de l'altre: de llops i de caputxetes; de pagès i de catalaneta... Precisament la disfressa hauria de ser una oportunitat per experimentar i trencar normes”. – Entrevista

En aquest sentit, és necessari **nodrir l'univers infantil de referències sobre la diversitat sexo-afetiva i de gènere en l'entorn infantil, per tal de trencar amb la naturalització del binarisme i l'heterocentrisme**, perquè els infants puguin descobrir-se sense haver de patir per ser estigmatitzats. Així mateix, **cal desenvolupar recursos per acompanyar als infants expressions i identitats que no responen al model binari de gènere, així com les seves famílies i els seus entorns escolars.**

L'**adolescència i la joventut** són les èpoques en què moltes persones es plantegen “sortir de l'armari” i són alhora les èpoques on es fan més presents les situacions d'assetjament escolar (Oficina de Dones i LGBTI, Fundació Surt i Universitat de Vic, 2017). El que es coneix com a ‘sortir de l'armari’ és el procés de donar a conèixer el fet de ser LGBT a l'entorn i especialment a la família. És especialment problemàtica la **manca d'espais de lleure i oci accessibles a menors d'edat en què**

puguin conèixer els seus iguals i viure de forma segura i respectuosa la seva sexualitat, el seu gènere i la seva corporalitat (Regidoria de Feminisme i LGBTI de l'Ajuntament de Barcelona, 2016). El fet que Martorell no tingui cap espai de trobada per a adolescents i joves LGBTI ha sorgit de manera recurrent com un problema, ja que no hi ha l'opció d'acudir a un lloc on poder ser escoltats, compresos i acompanyats.

“Potser ara per mi no és super necessari un espai LGBTI, però quan tenia 12 anys m’hagues anat molt bé. Pot ajudar moltíssim: ostres, si tens preguntes i la teva família no té les respostes o no els pots preguntar, un espai així es totalment necessari. Per la gent jove o no tant jove, que no sàpiga com interpretar algunes coses... Tenir un espai així faria falta. I que es fessin tallers, conferències o coses així. Que hi hagi un lloc on puguem anar si no tens un altre lloc on anar”. – Entrevista

“Quan jo m’ho vaig començar a plantejar, el priemr que pensava era “a qui li explico?”, ho entendrà?, em jutjarà? Sentir que no estas sola i tenir un espai on puguis coneixer gent amb la mateixa situació és super positiu”. – Entrevista

“No hi ha cap associació LGBTI, potser podriem potenciar-ho. Que hi hagués un espai sentir-se segures, rebre suport, fer ajuda mutua... així t’acabes empoderant. Seria una eina per atrevir-nos també a ser més visibles”. – Entrevista

“Ara s’obra un centre cultural jove, i podria ser una molt bona oportunitat per crear un espai de trobada. També per fer molta pedagogia amb nois i noies: és un espai on es podrien parlar de moltes coses.” – Grup de discussió d’entitats

“A Martorell no hi ha cap referent o cap espai on tu puguis accedir si tens dubtes o si t’estas construint, etc. Si no ho pots parlar amb la teva família o no ho pots parlat a l’escola, no ho pots parlar amb ningú i no tens un lloc on anar”. – Entrevista

En el moment actual les noves tecnologies i les xarxes socials també són una font important d’apoderament per les persones joves, emergint youtubers i persones referents LGBTI, a nivell nacional i internacional, que els permeten reconeixes, identificar-se i tenir referents positius.

“Quan jo era adolescent em plantejava que l’homosexualitat era una cosa que no veia, no era visible, per tant no sabia si estava bé o malament o... Ara no és més fàcil, però sí que tens

a l'abast a través de facebook, instagram, etc. moltes més històries, i tot plegat agafa més força. Pots conèixer altres persones i no depèn només de qui tens tu al costat". – Entrevista

No obstant això cal fer un esforç més gran des de l'administració, ja que hi ha un fort desconeixement entre les persones més joves dels recursos existents davant de dificultats que es puguin trobar o de LGBTIfòbies que puguin viure. En general, hi ha una distància com a població jove dels serveis públics i de l'administració, però el fet de que pràcticament ningú conegui l'existència del SAI posa de palés que cal fer un esforç de difusió en aquest sentit.

També en aquesta etapa vital, el **respecte familiar** és de vital importància. Per 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 (Oficina de Dones i LGBTI, Fundació Surt i Universitat de Vic, 2017). El moment de comunicar-ho a la família sol ser un moment pensat durant molt de temps perquè habitualment es té temor de la reacció que puguin tenir persones tan significatives com són la mare i/o el pare (Coll-Planas, Bustamante i Missé, 2009). El fet de compartir-ho requereix sentir-se segura d'una mateixa i saber que, tot i que no els agradi la notícia, el vincle afectiu prevaldrà (Coll-Planas i Herrero, 2016). En aquest sentit, el suport familiar és cabdal i **cal treballar i sensibilitzar a les famílies** sobre les greus conseqüències emocionals que tenen les actituds de rebuig en la vida futura del jovent (Oficina de Dones i LGBTI, Fundació Surt i Universitat de Vic, 2017).

S'ha detectat també la necessitat de poder ajudar a les famílies que ho necessitin, en el sentit d'oferir algun tipus d'acompanyament. És una demanda que ja s'ha donat a Martorell, a la que s'ha pogut donar resposta de forma parcial.

"M'he trobat amb dues situacions de mares a les que el seus fills els hi havien dit que eren homosexuals, i totes dues consultaven per rebre suport. En aquests casos hi havia una part d'atenció però sobretot de suport, en el moment en què es necessita una atenció més especialitzada aquí no tenim recursos". – Grup discussió benestar social

Hi ha hagut situacions puntuals de persones, sobretot familiars, que manifesten la necessitat d'acompanyament. Tenim els serveis de Barcelona relativament a prop però no suficientment accessibles, aleshores moltes vegades no generem a nivell municipal recursos específics." – Grup discussió benestar social

"Davant de la demanda d'acompanyament i orientació per part d'una família amb un fill trans, vam mirar què hi havia a Martorell i no hi havia res. Vam mirar els municipis del

voltant, i vam trobar un tema d'una associació de famílies, però va ser molt complicat fer el contacte i no podíem saber si era un suport adient... Al final, a través del sistema sanitari, van arribar al programa Trànsit i estan sent atesos a Sant Joan de Déu. Fer servir serveis de fora del municipi doncs també comporta un cost econòmic i una inversió de temps molt gran, que fa més difícil rebre ajuda". – Grup discussió benestar social

Al parlar de famílies, a més a més, cal posar atenció a la visibilitat de **models familiars diversos** (famílies homoparentals i transparentals), desplaçant l'heterocentrisme com a única realitat possible. En general, als grups de discussió s'ha considerat que Martorell és un espai segur per a les famílies diverses i s'ha coincidit en que és un tema on cada vegada hi ha més visibilitat, especialment de famílies compostes per dues mares i infants.

Però, més enllà de la visibilitat, **les famílies de gais i lesbianes es troben amb dificultats específiques a causa de les violències i microviolències quotidianes** que sovint reben elles mateixes i els seus infants; també pel fet que en general la seva realitat no està contemplada com a possible, especialment a nivell administratiu.

"Quan la meva germana i la seva dona van tenir a la seva filla va ser subrealista, perquè ella es va haver d'agafar un permís de paternitat. El de maternitat el va agafar la seva parella i ella el de paternitat." – Entrevista

"El dia del pare a l'escola hi ha hagut diverses problemàtiques amb el tema LGBTI. Es van programar activitats sense tenir cap mena de sensibilitat i es feia fer manualitats als alumnes. Resulta que teníem una nena amb dues mares i estava molt frustrada per la situació: havia de fer una cosa per a una figura que per a ella no existia." – Grup de discussió d'entitats

Per últim, a nivell de famílies i parelles amb una o més persones LGBTI, cal posar l'accent en les **violències dins de la pròpia parella o nucli familiar**. Les violències en l'àmbit de la parella en aquestes relacions han estat poc estudiades i són molt invisibilitzades, cosa que en dificulta la detecció i intervenció. No obstant això, se sap que que l'abús de poder en les relacions sexoafectives homosexuals és una problemàtica important: en un estudi europeu, fins el 71.7% de les persones LGBTI enquestades relataven haver sigut víctimes com a mínim d'una situació abusiva en la seva relació de parella (Donovan, Barnes i Nixon, 2014). La forma més freqüent de violència és el dany emocional o psicològic (insults, acusacions d'infidelitat, amenaces, etc.), però també és la més difícil d'identificar, ja que està invisibilitzada i minimitzada. Després del dany emocional, l'altra forma de

violència més freqüent és la sexual, essent aquestes formes de violència en les relacions afectives similars a les identificades en parelles heterosexuales.

Aquesta és una qüestió poc treballada a Martorell, com en la majoria de municipis de Catalunya. En els diferents grups de discussió s'ha detectat un fort desconeixement cap a aquesta qüestió, fins i tot per part de persones que haurien d'estar formades, així com un gran nombre d'idees basades en estereotips.

“Jo si em trobo en un cas de violència domèstica amb una parella gai i clar... és més difícil determinar si és violència de gènere o no és de gènere, no? Si són dues dones, ja no és violència masculista”. – Grup de discussió de la policia local

En general, es considera que falta més promoció i protecció de la salut en parelles amb una o més persones LGBTI en tots els sentits, que inclogui la construcció de models de relacions sexo-afectives no violentes i la prevenció d'aquest tipus de violències.

Pel que fa a **les persones grans LGBTI**, són un grup social que ha guanyat visibilitat en els darrers anys i els reptes que presenten tenen a veure amb el fet que bona part dels espais i centres residencials segueixen una lògica heterosexista, fet que fa que les persones grans LGBTI tinguin dificultats o por de mostrar-hi la seva orientació sexual o identitat de gènere (Oficina de Dones i LGBTI, Fundació Surt i Universitat de Vic, 2017). A aquest fet 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, trobant-se en una situació d'**aïllament social** (Quiroga et al., 2015, citat a Oficina de Dones i LGBTI, Fundació Surt i Universitat de Vic, 2017).

És per això que cal treballar per a reduir els estereotips LGBTIfòbics entre les persones grans i així crear serveis i espais de relació més respectuosos. També cal impulsar la formació de les persones professionals responsables que en tenen cura (Regidoria de Feminisme i LGBTI de l'Ajuntament de Barcelona, 2016). Aquesta necessitat s'ha recollit als diferents grups de discussió.

“En l'àmbit de gent gran, les situacions LGBTI no són gens visibles, però no vol dir que no existeixin. Això s'ha de treballar, especialment en les residències”. – Grup discussió benestar social

“Faria falta també fer educació per la gent gran, que sembla que només parlem d'escoles i instituts. Podríem fer xerrades o jornades formatives en centres de dia. Creiem que són gent a la que ja no es pot canviar, però a vegades tenen idees o fan comentaris simplement per

desconeixement. A més sembla que donem per suposat que a les residències o centres de gent gran no hi ha ningú homosexual”. – Grup discussió de serveis centrals

“Els recursos que hi ha dirigits a gent gran, gent amb dependència, etc. no sé si tenen en compte aquest tipus de diversitat. No tenen en compte ni les diversitats culturals o religioses, la sexual encara menys”. – Grup discussió benestar social

A més a més, moltes parelles d'aquesta edat han estat invisibles durant anys i això ha provocat un dèficit a nivell d'equiparació de drets amb altres parelles heterosexuales, també a l'hora d'accedir a les residències com a parella, afegint una altra problemàtica a la seva situació.

A nivell legal, la **Llei 11/2014**, en l'article 17, estableix en matèria d'acció social 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 a causa de situacions de maltractament i pressió psicològica. També estableix que els serveis socials i específicament les residències per a la gent gran, han de vetllar perquè no es reproduïxin 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, l'article 22 de la Llei regula 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 últim, l'article 9 regula que el Servei d'Atenció Integral ha de donar atenció a les persones que pateixen discriminació en l'àmbit familiar i donar-los suport.

7.8 Interseccionalitat

Pel que pertoca a les **persones amb diversitats funcionals, sovint han de fer front als estereotips socials entorn de la seva suposada heterosexualitat i/o cissexualitat o, fins i tot, la seva suposada asexualitat**. Cal un treball perquè es pugui reconèixer la seva diversitat en els serveis, les pròpies

famílies i l'entorn, i perquè les polítiques LGBTI les tinguin en compte. Les persones amb diversitat funcional homosexuals, bisexuals o trans* s'exposen a un doble estigma i, en general, hi ha una manca de formació sobre diversitat sexual, afectiva i de gènere entre els professionals dels centres d'acollida, laborals o residencials; així com sobre la problemàtica de les violències sexuals. En aquest sentit s'han recollit diferents relats, també alguns en clau positiva:

“Dins d'un col·lectiu en que hi ha una diferència i una dificultat, quan trobem una altra diferència afegida a vegades queda emmascarada. La identitat sexual de la persona amb discapacitat intel·lectual a vegades costa de definir, a vegades s'acaba tapant i en general, acaben sent considerada secundària”. – Grup discussió benestar social

“En temes de persones en situació de dependència, sobre aquest tema, a vegades sí que hem conegut algun cas d'algun usuari homosexual... però normalment no ho manifesten clarament. Tu normalment dones per sentat que una persona és heterosexual i si ells no ho diuen obertament, tampoc preguntem”. – Grup discussió benestar social

“Al centre de treball de persones amb discapacitat no ens hem trobat demandes específiques en aquest tema, però tractem el tema de la sexualitat i ho fem des del respecte a la diversitat: hem fet xerrades amb una sexòloga i va potenciar molt aquest tema”. – Grup discussió benestar social

Per un altre costat, la intersecció entre el tema LGBTI i la **diversitat cultural i religiosa** és una qüestió que fins ara ha estat poc estudiada i que recentment ha començat a situar-se a l'agenda de les polítiques LGBTI. Cal remarcar, com una mancança important, que en els grups de discussió i en les entrevistes no s'ha aconseguit tenir representació de la immensa diversitat cultural que té Martorell. Tanmateix, s'han tractat temes com les possibles necessitats de persones LGBTI migrades o d'origen cultural divers, i s'ha recollit la falta de formació de les persones que hi treballen:

“Amb persones estrangeres no m'he trobat mai amb aquests temes, però és com una doble o triple discriminació o dificultat. Han de superar moltes etapes i aquesta no sol ser la primera, ve abans el tema dels papers, de l'habitatge.... però penso que igual que a poc a poc es van fent recursos en matèries específiques, aquesta demanda no té cap recurs concret per oferir”. – Grup discussió benestar social

“Crec que segurament hi ha casos entre les persones migrades però, o no era una cosa prioritària, o no sabien si era una demanda a la que poguéssim respondre. Potser no ens demanen acompanyament en això perquè tampoc tenim res a oferir”. – Grup discussió benestar social

No obstant això, és important poder treballar aquesta qüestió i és important fer-ho connectat al racisme i a la xenofòbia, i sense oblidar les problemàtiques a nivell legal o les condicions materials de vida de gran part de la població migrada. Ens trobem amb la necessitat de pensar sobre com es pot **donar suport a les persones d'origens culturals diversos que volen viure com a lesbianes, gais, bisexuals o trans, i sobre com es pot treballar aquesta qüestió lligada al racisme i a la xenofòbia.** S'hauran de desenvolupar polítiques específiques adreçades a persones procedents d'aquesta diversitat de contextos; a la vegada, caldrà formar als professionals que hi tenen contacte perquè tinguin en compte que existeix ampli ventall de formes d'entendre la sexualitat i el gènere. Caldrà pensar com treballar en favor de la diversitat sexual, afectiva i de gènere en diferents contextos culturals o religiosos, així com amb diferents imaginaris o marcs sobre aquestes qüestions, sense partir de codis etnocèntrics i reconeixent la diversitat de l'experiència humana.

Per últim, també cal tenir en compte el vessant socioeconòmic, transversal a la resta de situacions: val la pena destacar que **les persones LGBTI en situació d'exclusió social tenen especials dificultats per a accedir tant a recursos de qualitat per a informar-se com a espais associatius** (Regidoria de Feminisme i LGBTI de l'Ajuntament de Barcelona, 2016). En aquest sentit, algunes persones LGBTI, sobretot les persones trans*, assenyalen haver viscut experiències de discriminació per part de les persones professionals de serveis socials (FRA, 2014).

Aquestes persones han de fer front a l'estigma de la manca de recursos econòmics i socials que està també present en els espais d'oci gai i lèsbic, ja que són espais generalment mercantilitzats i que requereixen una capacitat de consum elevada (Regidoria de Feminisme i LGBTI de l'Ajuntament de Barcelona, 2016).

Sobre temes de migració, refugi i diversitat religiosa, l'article 19 de la Llei 11/2014 estableix que les administracions públiques han de promoure la inclusió de les diversitats sexuals i de gènere en les polítiques d'immigració, així com que han de 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.

8. Conclusions de l'aproximació diagnòstica:

8.1 Punts forts i punts febles per àmbits

A continuació es mostren els principals punts febles i punts forts existents en relació a les principals problemàtiques detectades en l'aproximació diagnòstica:

	Punts forts	Punts febles
Administració local i personal municipal	<p>Compromís polític vers la diversitat sexo-afectiva i de gènere i en contra de la LGBTIfòbia des del 2017, a partir del qual s'inicien les primeres campanyes i accions.</p> <p>Part del personal format està format envers la diversitat afectiva, sexual i de gènere.</p>	<p>No es disposa d'una regidoria LGBTI o amb competències delegades.</p> <p>Manca de transversalitat: només 16% de les persones que treballen a l'administració diuen haver fet accions relacionades.</p> <p>Manca de formació: el 70% de les persones que treballen a l'administració expressen la necessitat de rebre formació vers la diversitat sexo-afectiva i de gènere.</p> <p>No hi ha política comuna en la recollida de dades, l'ús d'imatges i llenguatge inclusiu.</p>
Educació	<p>Accions promogudes des de l'administració dirigides a estudiants d'ESO i batxillerat.</p>	<p>El model coeducatiu no està implementat: falta formació pel professorat, l'equip directiu i l'alumnat, i manca transversalitat.</p> <p>Mancança d'eines i recursos per fer front a l'assetjament LGBTIfòbic i contra qualsevol persona que transgredeix les normes de gènere.</p> <p>Mancança de referents LGBTI positius.</p>
Ocupació	<p>Existència del "Protocol per a la prevenció i actuació davant l'assetjament sexual", des del maig del 2013, que inclou tant l'assetjament per raó de sexe com per orientació sexual.</p> <p>Participació de la "Xarxa de municipis lliure de tràfic de dones, nenes i nens destinats a la prostitució".</p>	<p>Presència de comentaris o bromes LGBTIfòbiques en contextos laborals, dins i fora de l'administració.</p>
Salut	--	Salut sexual i reproductiva heterosèxita que ignora la realitat de les persones LGBTI.
Espai públic i urbanisme	Campanyes de visibilització en l'espai públic realitzades des de l'administració.	Manca de visibilitat a l'espai públic.

		Recull de diferents situacions de discriminació o assetjament en l'espai públic.
		Fenomen d'exili a la ciutat.
Cultura i participació ciutadana	Realització d'activitats relacionades amb l'àmbit de la cultura en clau LGBTI per part de l'administració. Campanyes de prevenció de les agressions sexistes i LGBTIfòbiques en context d'oci, promogudes des de l'associacionisme, amb la presència de Punt Lila en algunes festes.	Manca de referents LGBTI positius, oferta cultural generalment heterocèntrica i no inclusiva. Manca d'entitats específiques LGBTI. Perspectiva de la diversitat afectiva, sexual i de gènere no incorporada en les diferents associacions.
Esports i lleure	Incorporació de la diversitat sexual, afectiva i de gènere com un valor més en esplais i caus.	Presència d'estereotips de gènere i d'un binarisme molt marcat en el món de l'esport. Manca de recursos per combatre l'homofòbia en el context esportiu.
Cicles de la vida	La majoria d'accions realitzades fins al moment han estat especialment dirigides a persones joves i adolescents.	Manquen espais segurs i específics per a infants i joves LGBTI, així com per a famílies. Invisibilització de la realitat LGBTI en persones de la tercera edat.
Interseccionalitat	--	Manca de formació a persones que treballen amb col·lectius especialment vulnerables.

8.2 Conclusions generals de l'aproximació diagnòstica:

- En primer lloc, el **compromís polític institucional de l'Ajuntament de Martorell** envers la diversitat afectiva, sexual i de gènere ha començat a aparèixer recentment. Tot just al 2017 es va aprovar la primera moció a nivell municipal per garantir els drets de les persones LGBTI i en contra de les LGBTIfòbies. D'entre els punts que contenia, no ha sigut possible adherir-se a la Xarxa de Municipis LGBTI, ja que no es compleixen encara tots els requisits establerts. La principal mancança és el fet de no disposar d'una regidoria pròpia LGBTI o d'una regidoria amb competències delegades en polítiques LGBTI.

- **Entre el personal municipal hi ha un alt nivell de desconeixement sobre les realitats de les persones del col·lectiu LGBTI**; de la mateixa manera, es detecta una mancança pel que fa al grau de **sensibilització i conscienciació vers la diversitat sexual, afectiva i de gènere**; fins i tot hi ha una baixa percepció de la necessitat d'incorporar aquesta perspectiva en els diferents àmbits de treball. En aquest sentit, i per poder complir els objectius del pla, **esdevé fonamental la formació del personal de l'administració**. Així mateix, la major part de la plantilla té voluntat i motivació per combatre aquest desconeixement, ja que s'ha recollit una **permanent demanda de formació**.

- Existeix una **manca de transversalitat** a l'hora de treballar amb perspectiva de diversitat afectiva, sexual i de gènere. Cal apostar per la incorporació d'aquesta perspectiva en tots els àmbits, dins i fora de l'administració. Per fer-ho, fa falta **desplaçar el model normatiu i allunyar la presumpció de cisgenerisme i d'heterosexualitat** de les intervencions o les diferents pràctiques dels serveis municipals, però també de la resta de contextos, de forma més global: en formularis de l'administració, en el llenguatge i les imatges que s'utilitzen, en l'educació sexual a les escoles, en el tracte amb professionals de la salut, en els equips i les instal·lacions esportives, en les festes i expressions culturals, etc.

- **Les discriminacions, les violències i les vulneracions de drets que viuen les persones LGBTI** en tots els àmbits de la seva vida, tal i com s'han assenyalat al llarg de l'aproximació diagnòstica, són una realitat que cal combatre. Calen mesures concretes i directes en aquesta direcció en tots els àmbits i especialment, en àmbits com l'escolar, el de la salut, el treball o el de l'esport, on les discriminacions i les LGBTIfòbies estan molt presents i/o tenen conseqüències greus per les persones. A més a més, fer polítiques LGBTI o per la diversitat sexual, afectiva i de gènere també permet **desmuntar el sistema sexe/gènere/sexualitat i són una oportunitat per seguir lluitant contra les desigualtats i les violències de gènere**. Esdevé imprescindible que aquestes polítiques tinguin una perspectiva feminista, que entengui les discriminacions i violències contra les persones LGBTI en relació amb el sexisme.

- Hi ha una mancança en la **sensibilització i la conscienciació de la població general**, lligada a la necessitat de fer visible la diversitat sexo-afectiva i de gènere, i combatre les diferents formes de LGBTIfòbia, entre elles l'homofòbia liberal. Cal construir una ciutat on el col·lectiu LGBTI pugui

ser visible i on qualsevol persona, independentment del seu gènere, la seva orientació sexual, la seva identitat o expressió de gènere, se senti inclosa, segura i lliure.

9. Pla d'acció:

D'acord amb els resultats de l'aproximació diagnòstica i a les necessitats detectades s'ha elaborat una llista d'objectius amb les seves corresponents accions, que conformen el **pla d'acció** del Pla per la diversitat sexual, afectiva i de gènere de l'Ajuntament de Martorell.

Els quatre primers apartats del pla d'acció fan referència **al compromís polític de l'ens local; la transversalitat de les polítiques LGBTI** pel que fa a l'administració; **la formació del personal municipal** per tal de poder incorporar una perspectiva de diversitat sexual, afectiva i de gènere; i tot allò que té a veure amb **la comunicació, les dades i el llenguatge**.

Els objectius recollits en aquest primer bloc són:

Compromís polític de l'administració	<ol style="list-style-type: none">1. Creació d'estructures que vetllin per la incorporació del Pla i de la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere.2. Reafirmar el compromís de l'ajuntament vers la diversitat afectiva, sexual i de gènere a través d'actes polítics.3. Garantir l'accés a informació de qualitat i als recursos específics sobre diversitat sexual, afectiva i de gènere.4. Establir mecanismes per combatre i denunciar les LGBTIfòbies i per acompanyar les víctimes.
Transversalitat de les polítiques LGBTI	<ol style="list-style-type: none">1. Garantir la transversalitat de les polítiques per la diversitat sexual, afectiva i de gènere en les diferents àrees de la política municipal.
Formació del personal municipal	<ol style="list-style-type: none">1. Capacitar al personal municipal en la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere.
Dades, llenguatge i comunicació	<ol style="list-style-type: none">1. Garantir que formularis i documentació municipals reconeguin la realitat de les persones LGBTI i la visibilitzin.2. Garantir una comunicació inclusiva amb la diversitat sexual, afectiva i de gènere que visibilitzi les realitats de les persones LGBTI.3. Difondre i visibilitzar accions relacionades amb la diversitat afectiva,

sexual i de gènere i recursos existents.

Seguidament es recullen les accions agrupades per àmbits, de la mateixa manera en que s'ha estructurat la diagnosi: educació, ocupació, salut, espai públic i urbanisme, cultura i participació ciutadana, esport i lleure, cicles de la vida i finalment interseccionalitat. Els objectius específics són:

Educació

1. Avançar cap a un model coeducatiu que incorpori la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere en els centres educatius.
 2. Prevenir i combatre la LGBTIfòbia en l'àmbit educatiu.
 3. Promoure el respecte a la diversitat afectiva, sexual i de gènere a les famílies.
-

Ocupació

1. Desenvolupar accions per combatre la discriminació per LGBTIfòbia en l'entorn laboral.
 2. Promoure l'ocupació de les dones trans.
 3. Millorar les condicions de les dones trans i els homes que es dediquen al treball sexual.
-

Salut

1. Promoure la salut sexual i reproductiva de les persones no heterosexuales i erradicació de l'heterosexisme en les pràctiques de la salut.
-

Espai públic i urbanisme

1. Dur a terme actes de visibilitat i reconeixement de la diversitat afectiva, sexual i de gènere a l'espai públic.
 2. Combatre la LGBTIfòbia en l'espai públic i garantir els drets de les persones LGBTI.
 3. Fer accessibles les instal·lacions i equipaments municipals a les persones usuàries trans i intersexuals / amb DDS.
-

Cultura i participació ciutadana

1. Promoure una cultura inclusiva amb referents LGBTI i/o representacions sobre la diversitat afectiva, sexual i de gènere en l'oferta cultural municipal.
 2. Dotar a la biblioteca municipal d'eines i recursos sobre les realitats LGBTI.
-

	<ol style="list-style-type: none"> 3. Combatre la LGBTIfòbia en les festes populars i contextos d'oci. 4. Incentivar l'associacionisme i la participació ciutadana de les persones del col·lectiu LGBTI. 5. Incorporar la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere en el teixit associatiu.
Esport i lleure	<ol style="list-style-type: none"> 1. Incorporar la perspectiva de la diversitat afectiva, sexual i de gènere en l'àmbit de l'esport. 2. Combatre la LGBTIfòbia en l'àmbit de l'esport. 3. Incorporar la perspectiva de la diversitat afectiva, sexual i de gènere en l'àmbit del lleure.
Cicles de la vida	<ol style="list-style-type: none"> 1. Incorporar la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere en els serveis i projectes dirigits a la infància, la joventut i les famílies. 2. Donar suport a infants, adolescents i joves LGBTI. 3. Establir recursos per a l'atenció a les persones LGBTI en situació de violència familiar, en casos de violència masclista o en els casos que es troben implicats els grups LGBTI. 4. Incloure la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere en el treball amb famílies. 5. Garantir el reconeixement i el respecte a les persones grans LGBTI en els serveis i equipaments municipals.
Interseccionalitat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Capacitar a les persones que treballen amb diversitat funcional o malalties mentals per incloure la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere. 2. Incorporació de la diversitat sexual, afectiva i de gènere en el treball amb persones nouvingudes. 3. Incorporar eines per a l'acompanyament a persones LGBTI en situació de vulnerabilitat.

A continuació es recullen les accions corresponents a cada un dels objectius esmenats:

1. Compromís polític de l'administració:

Objectiu	Acció	Indicadors d'avaluació	Inici de l'acció	Àrees implicades
Creació d'estructures que vetllin per la incorporació del Pla i de la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere	1.1 Establir una figura de coordinació i seguiment de la implementació del Pla per la diversitat sexual, afectiva i de gènere	Designació de la persona	Curt termini Prioritat alta	Alcaldia
	1.2 Configuració d'una comissió anual pel seguiment i avaluació de la implementació del Pla on siguin representades totes les àrees implicades	Nombre de reunions de la comissió realitzades Nombre d'àrees assistents a la comissió i compromís de les mateixes	Curt termini Prioritat alta	Totes les àrees
	1.3 Creació d'una regidoria LGBTI o amb les competències delegades	Existència de la regidoria o delegació de les competències	Curt termini Prioritat alta	
	1.4 Augment i consolidació dels recursos pressupostaris destinats a polítiques d'igualtat en l'àmbit LGBTI	Quantia pressupostària destinada a la regidoria LGBTI (o amb les competències delegades) i a les polítiques LGBTI Increment % de partida anual Nombre de persones i jornada d'aquestes dedicades a polítiques LGBTI	Curt termini Prioritat mitja-alta	Alcaldia
Reafirmar el compromís de l'ajuntament vers la diversitat afectiva, sexual i de gènere a través d'actes polítics	1.5 Promoure i donar continuïtat a la commemoració de dies internacionals de referència per a les persones LGBTI (31 de març, 26 d'abril, 17 de maig, 28 de juny...) mitjançant actes, comunicats, col·locació de banderes, declaracions institucionals, etc.	Dies celebrats Accions realitzades Nombre de persones que hi participen	Curt termini Prioritat alta	Alcaldia
	1.6 Revisió dels discursos oficials de l'ajuntament per tal que incloguin la diversitat sexual, afectiva i de gènere	Nombre de discursos inclusius Percentatge de discursos inclusius respecte al total	Curt termini Prioritat mitja	Alcaldia Polítiques de gènere
Garantir l'accés a informació de qualitat i	1.7 Creació d'un Punt d'informació sobre diversitat afectiva, sexual i	Existència del recurs Difusió del recurs en	Curt termini Prioritat alta	Polítiques de gènere

als recursos específics sobre diversitat sexual, afectiva i de gènere	de gènere o Punt d'informació LGBTI, que actuï coordinat amb el SAI comarcal i serveixi d'enllaç amb el servei	l'àmbit municipal Nombre d'atencions realitzades Recull de les principals demandes de les persones ateses.		
	1.8 Definir una persona referent del Punt d'Informació LGBTI que treballi en coordinació amb el SAI comarcal	Nombre d'hores que treballa la persona referent Nombre de persones que han rebut informació Nombre de persones que accedeixen als recursos	Curt termini Prioritat alta	Polítiques de gènere
	1.11 Establir un conveni de coordinació amb el SAI	Tipus de cooperació establerta Nombre de casos derivats	Curt termini Prioritat alta	Polítiques de gènere
Establir mecanismes per combatre i denunciar les LGBTIfòbies i per acompanyar les víctimes	1.9 Establiment de mecanismes per recollir dades i coneixement sobre la realitat de les LGBTIfòbies	Existència del recurs Nombre de situacions l'GBTIfòbia registrades	Curt termini Prioritat alta	Polítiques de gènere
	1.10 Estudi de la possibilitat de personificació jurídica de l'Ajuntament com a acusació particular en els processos legals contra atacs LGBTIfòbics que es produeixen en el municipi	Realització de l'estudi fet sobre la possibilitat de personificació jurídica de l'ajuntament Nombre de personificacions jurídiques de l'ajuntament en casos de LGBTIfòbia	Mig termini Prioritat mitja	Polítiques de gènere

2. Transversalitat de les polítiques LGBTI:

Objectiu	Acció	Indicadors d'avaluació	Inici de l'acció	Àrees implicades
Garantir la transversalitat de les polítiques per la diversitat sexual, afectiva i de gènere en les diferents àrees de la política municipal	2.1 Incorporació d'objectius relacionats amb la diversitat sexual, afectiva i de gènere en els plans municipals estratègics (educació, joventut, seguretat, igualtat...)	Nombre de plans que han incorporat aquests objectius Nombre d'accions incorporades Grau d'execució d'aquestes accions	Mig termini Prioritat mitja-alta	Totes les àrees Polítiques de gènere
	2.2 Establiment de criteris no discriminatoris i per la inclusió de la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere en les	Existència de criteris Nombre de contractacions realitzades segons criteris	Mig termini Prioritat mitja	Secretaria general Totes les àrees

	contratacions de serves externs per totes les àrees			
--	---	--	--	--

3. Formació del personal municipal:

Objectiu	Acció	Indicadors d'avaluació	Inici de l'acció	Àrees implicades
Capacitar al personal municipal en la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere	3.1 Sensibilització i formació en perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere, la Llei 11/2014 i les LGBTIfòbies adreçada a tot el personal tècnic i polític de l'ajuntament i el patronat	<p>Nombre de formacions realitzades</p> <p>Nombre de persones que han participat a les formacions</p> <p>Valoració de les persones assistents</p> <p>Valoració de les persones formadores</p>	<p>Curt termini</p> <p>Prioritat alta</p>	<p>Recursos humans</p> <p>Totes les àrees</p>
	3.2 Elaboració de material de suport (en format imprès i/o digital) pel personal municipal sobre la Llei 11/2014, el deure d'intervenció i el Pla aprovat	<p>Nombre de material elaborat</p> <p>Nombre d'àmbits pels quals s'ha elaborat el material</p> <p>Nombre de persones que han rebut el material</p>	<p>Curt termini</p> <p>Prioritat mitja</p>	<p>Polítiques de gènere</p>
	3.3 Formació específica sobre com aplicar la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere a les diferents àrees i departaments de l'ajuntament i el patronat, adreçada a les persones 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, l'esport, el lleure i la comunicació	<p>Nombre de formacions realitzades</p> <p>Nombre de persones que han participat a les formacions</p> <p>Valoració de les persones assistents</p> <p>Valoració de les persones formadores</p>	<p>Curt termini</p> <p>Prioritat alta</p>	<p>Recursos humans</p> <p>Totes les àrees</p>
	3.4 Formació a la policia local en relació amb la diversitat afectiva, sexual i de gènere, i de manera específica sobre LGBTIfòbia, règim sancionador i les seves competències	<p>Nombre de formacions realitzades</p> <p>Nombre de persones que han participat a les formacions</p> <p>Valoració de les persones assistents</p> <p>Valoració de les persones</p>	<p>Curt termini</p> <p>Prioritat alta</p>	<p>Policia local</p>

		formatores		
--	--	------------	--	--

4. Dades, llenguatge i comunicació:

Objectiu	Acció	Indicadors d'avaluació	Inici de l'acció	Àrees implicades
Garantir que formularis i documentació municipals reconeguin la realitat de les persones LGBTI i la visibilitzin	4.1 Adequació dels formularis i de la documentació municipal a la diversitat de models familiars i a la pluralitat d'identitats de gènere, sempre que sigui possible	Nombre de formularis, documents i fitxers adaptats Nombre d'àrees en els que s'ha adaptat aquests documents	Curt termini Prioritat mitja-alta	Alcaldia Totes les àrees
	4.2 Establiment d'un criteri comú que permeti el canvi de nom de les persones trans en la documentació pròpia de l'ajuntament (independentment que s'hagi realitzat el canvi de nom legal)	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	Curt termini Prioritat mitja-alta	Alcaldia
Garantir una comunicació inclusiva sobre la diversitat sexual, afectiva i de gènere que visibilitzi les realitats de les persones LGBTI	4.3 Formació específica a les persones responsables de comunicació i a les treballadores dels mitjans de comunicació locals sobre la incorporació de la realitat LGBTI en la comunicació	Nombre de formacions realitzades Nombre de persones que han participat a les formacions Valoració de les persones assistents Valoració de les persones formatores	Curt termini Prioritat alta	Comunicació
	4.4 Promoció d'imatges que facin referència explícita a la realitat LGBTI en el conjunt de les comunicacions de l'ajuntament	Nombre d'imatges difoses Tipus de referència concreta	Curt termini Prioritat mitja	Comunicació
	4.5 Incloure notícies i informació relacionada amb la diversitat sexual, afectiva i de gènere i el col·lectiu LGBTI als mitjans de comunicació municipals	Nombre de publicacions / notícies Nombre de mitjans en els que s'ha fet difusió	Curt termini Prioritat mitja-alta	Comunicació
Difondre i visibilitzar accions relacionades amb la diversitat afectiva, sexual i de	4.6 Difusió al portal web de l'ajuntament i a les xarxes socials del Pla per la diversitat sexual, afectiva i de gènere, així com de les	Nombre de publicacions / notícies en cada un dels diferents mitjans Nombre de persones que	Curt termini Prioritat alta	Comunicació

gènere i recursos existents	notícies relacionades amb l'aplicació del Pla, com ara accions, campanyes de sensibilització, projectes o activitats realitzades	reben la informació Nombre de visites en les publicacions als mitjans propis de l'Ajuntament		
	4.7 Difusió sobre el Punt d'informació LGBTI i els serveis que pot oferir, així com del SAI comarcal	Nombre d'accions de difusió que s'han dut a terme Nombre de material elaborat	Curt termini Prioritat mitja-alta	Comunicació

5. Educació:

Objectiu	Acció	Indicadors d'avaluació	Inici de l'acció	Àrees implicades
Avançar cap a un model coeducatiu que incorpori la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere en els centres educatius	5.1 Oferir formació i/o tallers pel personal docent i per a altres professionals de l'àmbit educatiu sobre la incorporació de la perspectiva de diversitat sexual, afectiva i de gènere en les seves tasques, així com per detectar i combatre les LGBTIfòbies en els centres educatius	Nombre de formacions realitzades Nombre de persones que han participat a les formacions Valoració de les persones assistents Valoració de les persones formadores	Curt termini Prioritat alta	Educació
	5.2 Oferir tallers i xerrades per als alumnes sobre diversitat afectiva, sexual i de gènere i de prevenció de l'assetjament per LGBTIfòbia als centres educatius del municipi	Nombre de tallers realitzats Nombre de persones assistents Valoració del taller per part de les persones assistents Valoració per part de la persona tallerista	Curt termini Prioritat alta	Educació
	5.3 Revisió i actualització dels formularis i comunicacions en els centres educatius que siguin competència de l'ajuntament per a tenir en compte la diversitat familiar	Nombre de formularis i comunicacions adaptades per a cada centre educatiu	Curt termini Prioritat mitja	Educació
	5.4 Realització d'activitats creatives per promoure el respecte a la diversitat afectiva, sexual i de gènere als centres educatius	Nombre d'accions Nombre de participants	Curt termini Prioritat alta	Educació Joventut

Prevenir i combatre la LGBTIfòbia en l'àmbit educatiu	5.5 Difusió i seguiment del compliment del Protocol de prevenció, detecció i intervenció enfront l'assetjament entre iguals en els centres educatius	Difusió realitzada Nombre i tipologia de casos detectats	Curt termini Prioritat alta	Educació
	5.6 Difusió i seguiment del compliment de les recomanacions d'atenció a infants i adolescents transgènere o intersexuals en els centres educatius des del consistori	Difusió realitzada Nombre de casos detectats	Curt termini Prioritat alta	Educació
	5.7 Oferir assessorament als centres educatius on hi hagi casos d'assetjament LGBTIfòbic	Nombre de sol·licituds d'assessorament rebudes Nombre d'assessoraments realitzats Tipus de mesures promogudes	Mig termini Prioritat mitja-alta	Educació Polítiques de gènere
Promoure el respecte a la diversitat afectiva, sexual i de gènere a les famílies.	5.8 Organització de xerrades amb les associacions de famílies d'alumnes (AFA) i associacions de mares i pares d'alumnes (AMPAS)	Nombre de xerrades realitzades Nombre d'assistents Valoració de l'activitat per part de les persones assistents Valoració de l'activitat per part de la persona formadora	Curt termini Prioritat alta	Educació

6. Ocupació:

Objectiu	Acció	Indicadors d'avaluació	Inici de l'acció	Àrees implicades
Desenvolupar accions per combatre la discriminació per LGBTIfòbia en l'entorn laboral	6.1 Revisió i difusió del Protocol municipal per la prevenció, la detecció i l'actuació de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual i/o identitat de gènere	Nombre d'accions de difusió Llista d'espais on han estat difosos	Curt termini Prioritat alta	Polítiques de gènere
	6.2 Promoció de mesures dins de l'administració que impedeixin la discriminació en l'accés laboral de les persones LGBTI (potenciar l'ús del cv cec, etc.)	Nombre de mesures establertes Seguiment de les mesures Nombre de queixes recollides	Mig termini Prioritat mitja	Recursos humans

	6.3 Recollida i seguiment de les incidències i les denúncies en casos de LGBTIfòbies en l'àmbit laboral	<p>Nombre d'incidències registrades</p> <p>Nombre de sol·licitus d'assessorament</p> <p>Nombre d'assessoraments realitzats</p>	<p>Curt termini</p> <p>Prioritat mitja-alta</p>	Polítiques de gènere
Promoure l'ocupació de les dones trans	6.4 Inclusió de les dones trans com a perfils prioritaris de les polítiques actives d'ocupació	<p>Nombre d'accions realitzades</p> <p>Nombre de dones trans vinculades als programes</p>	<p>Curt termini</p> <p>Prioritat mitja-alta</p>	<p>Promoció econòmica</p> <p>Recursos Humans</p>
Millorar les condicions de les dones trans i els homes que es dediquen al treball sexual	6.5 Intervenció en zones de treball sexual de dones trans i homes per conèixer les seves necessitats i fer d'enllaç amb serveis públic i entitats	<p>Típus d'activitat realitzada</p> <p>Nombre de persones beneficiàries</p>	<p>Mig termini</p> <p>Prioritat mitja</p>	<p>Benestar social</p> <p>Salut</p>

7. Salut:

Objectiu	Acció	Indicadors d'avaluació	Inici de l'acció	Àrees implicades
Millorar l'actuació de les persones professionals de la salut vers les persones LGBTI	7.1 Informació i difusió del protocol de canvi de nom a la targeta sanitària, dels drets en salut de les persones LGBTI, del model de salut trans català i dels serveis especialitzats existents entre les persones professionals municipals de salut, serveis socials i educació	<p>Nombre d'accions de difusió realitzades</p> <p>Nombre de professionals que han rebut la informació</p> <p>Valoració qualitativa de la difusió feta</p>	<p>Mig termini</p> <p>Prioritat mitja-alta</p>	<p>Salut</p> <p>Benestar social</p> <p>Educació</p>
Promoure la salut sexual i reproductiva de les persones no heterosexuales i erradicació de l'heterosexisme en les pràctiques de la salut	7.2 Realització de campanyes específiques per promoure la salut sexual i reproductiva de les persones LGBTI	<p>Nombre de campanyes realitzades</p> <p>Nombre de persones beneficiàries</p> <p>Contingut i productes de la campanya</p>	<p>Mig termini</p> <p>Prioritat mitja</p>	<p>Salut</p> <p>Joventut</p> <p>Educació</p>

8. Espai públic i urbanisme:

Objectiu	Acció	Indicadors d'avaluació	Inici de l'acció	Àrees implicades
Dur a terme actes de visibilitat i reconeixement de la diversitat afectiva-	8.1 Visibilització del municipi com a inclusiu a través de campanyes de sensibilització i intervencions en mobiliari	<p>Nombre d'accions realitzades</p> <p>Nombre de productes finals</p>	<p>Curt termini</p> <p>Prioritat alta</p>	<p>Serveis urbans</p> <p>Via pública</p>

sexual i de gènere a l'espai públic	urbà i espai públic (pintada de bancs, passos de vianants, murals, semàfors inclusius, etc.)	Valoració qualitativa de les accions		
	8.2 Commemoració de dies internacionals de referència per a les persones LGBTI (31 de març, 26 d'abril, 17 de maig, 28 de juny...) mitjançant accions en l'espai públic que donin visibilitat	Nombre de dates celebrades Nombre d'accions realitzades	Curt termini Prioritat alta	Polítiques de gènere
Combatre la LGBTIfòbia en l'espai públic i garantir els drets de les persones LGBTI	8.3 Realització de campanyes en l'espai públic per prevenir les actituds discriminatòries cap a les persones LGBTI	Nombre d'accions realitzades Nombre de productes de la campanya Valoració qualitativa de la campanya	Curt termini Prioritat alta	Polítiques de gènere Comunicació
	8.4 Creació d'una xarxa municipal de comerços, bars, restaurants o altres espais "LGBTI friendly" i en contra de la LGBTIfòbia, amb un distintiu visible pels establiments	Creació i difusió d'un protocol marc Nombre d'establiments que s'hi han adherit Valoració qualitativa de la campanya	Mig termini Prioritat mitja	Polítiques de gènere Promoció econòmica Comunicació
Fer accessibles les instal·lacions i equipaments municipals a les persones usuàries trans i intersexuals / amb DDS	8.5 Promoció dels lavabos neutres en totes les instal·lacions i serveis de l'administració municipal	Nombre d'espais amb lavabos neutres Percentatge d'espais amb lavabos neutres respecte el total d'instal·lacions i serveis	Mig termini Prioritat mitja-alta	Planificació urbanística
	8.6 Promoció per tal que totes les reformes i la construcció d'equipaments nous siguin inclusius amb la diversitat sexual, afectiva i de gènere	Requisits establerts perquè els equipaments siguin inclusius Nombre d'equipaments nous i de reformes fetes	Mig termini Prioritat mitja	Planificació urbanística
	8.7 Vetllar per a que les persones trans* o amb DDS puguin fer ús dels espais assignats al gènere sentit o facilitar espais alternatius en cas que ho sol·licitin en aquells equipaments en que es diferencien els espais per sexe i no s'hagi pogut modificar	Nombre de persones que han sol·licitat anar a espais alternatius o a aquells conforme al gènere sentit Nombre d'espais alternatius facilitats Nombre d'incidències recollides en aquest àmbit	Mig termini Prioritat mitja	Polítiques de gènere Esports

9. Cultura i participació ciutadana:

Objectiu	Acció	Indicadors d'avaluació	Inici de l'acció	Àrees implicades
Promoure una cultura inclusiva amb referents LGBTI i/o representacions sobre la diversitat afectiva, sexual i de gènere en l'oferta cultural municipal.	9.1 Programació d'espectacles i activitats musicals que incloguin i visibilitzin les realitat de les persones LGBTI i combatin els estereotips	Nombre d'espectacles realitzats Nombre d'assistents	Curt termini Prioritat alta	Cultura
	9.2 Realització de xerrades que promoguin la diversitat afectiva, sexual i de gènere	Nombre d'activitats realitzades Nombre d'assistents	Curt termini Prioritat alta	Cultura
	9.3 Organització de projeccions de cinema i cinefòrum sobre diversitat afectiva, sexual i de gènere	Nombre d'activitats realitzades Nombre d'assistents	Curt termini Prioritat alta	Cultura
	9.4 Organització d'exposicions sobre diversitat afectiva, sexual i de gènere	Nombre d'activitats realitzades Nombre d'assistents	Curt termini Prioritat mitja-alta	Cultura Museus
Dotar a la biblioteca municipal d'eines i recursos sobre les realitats LGBTI.	9.5 Garantir el 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)	Difusió de l'acció al personal de la biblioteca Nombre de canvis realitzats	Curt termini Prioritat alta	Biblioteques
	9.6 Adquisició i visibilització d'un fons específic sobre diversitat afectiva, sexual i de gènere.	Existència d'una guia Nombre de títols del fons Nombre d'accions de visibilització	Mig termini Prioritat mitja-alta	Biblioteques
	9.7 Organització d'activitats infantils al voltant de llibres relacionats amb la diversitat afectiva, sexual i de gènere a la biblioteca municipal	Nombre d'activitats realitzades Nombre d'infants assistents	Curt termini Prioritat alta	Biblioteques
	9.8 Organització de sessions del club de lectura al voltant de llibres relacionats amb la diversitat afectiva, sexual i de gènere a la biblioteca municipal	Nombre de sessions realitzades Nombre de persones assistents	Curt termini Prioritat mitja	Biblioteques
	9.9 Retirada dels llibres que promoguin la LGBTIfòbia del catàleg de	Nombre de llibres retirats Difusió de la mesura al	Curt termini Prioritat mitja	Biblioteques

	la biblioteca	conjunt de biblioteques		
Combatre la LGBTIfòbia en les festes populars i contextos d'oci.	9.10 Realització de campanyes per promoure festes populars inclusives i sense LGBTIfòbia	Nombre d'accions realitzades Tipus de campanya i de difusió	Curt termini Prioritat alta	Cultura
	9.11 Adoptar mesures per evitar espectacles i activitats amb contingut LGBTIfòbic, com ara l'establiment d'una clàusula de tolerància zero vers la LGBTIfòbia en la contractació d'actuacions o grups musicals	Nombre de mesures establertes Seguiment del compliment de les mesures Nombre de queixes recollides	Curt termini Prioritat mitja-alta	Cultura
	9.12 Elaboració d'un protocol de resposta davant d'agressions sexistes i lgbtifòbiques en context d'oci que contempli la instal·lació d'espais de sensibilització i atenció a possibles víctimes (punts liles)	Elaboració del protocol Nombre de festes o actuacions que han contat amb un punt lila Nombre de persones ateses Nombre de vegades que s'ha hagut d'activar el protocol	Curt termini Prioritat alta	Polítiques de gènere Cultura
Incentivar l'associacionisme i la participació ciutadana de les persones del col·lectiu LGBTI	9.13 Realització d'accions per incentivar i dinamitzar l'associacionisme LGBTI	Tipus i nombre d'accions realitzades Nombre de persones vinculades al projecte	Mig termini Prioritat mitja-alta	Participació
Promoure la incorporació de la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere en el teixit associatiu	9.14 Oferiment de formació i assessorament a les entitats per la incorporació de la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere i per a l'elaboració de protocols	Nombre de sol·licituds d'assessorament Nombre d'entitats assessorades Valoració de la qualitat de l'assessorament Nombre de formacions realitzades Nombre de persones participants en les formacions Valoració de les persones assistents i de les persones formadores	Mig termini Prioritat mitja-alta	Polítiques de gènere Participació

10. Esport i lleure:

Objectiu	Acció	Indicadors d'avaluació	Inici de l'acció	Àrees implicades
Incorporar la perspectiva de la diversitat afectiva, sexual i de gènere en l'àmbit de l'esport.	10.1 Formació en diversitat afectiva, sexual i de gènere a entrenadors/es, àrbitres, personal dels clubs, etc	<p>Nombre de formacions realitzades</p> <p>Nombre de persones que han participat a les formacions</p> <p>Valoració de les persones assistents</p> <p>Valoració de les persones formadores</p>	<p>Curt termini</p> <p>Prioritat alta</p>	Esports
	10.2 Promoció de competicions d'equips mixtos en les activitats esportives locals adreçades a infants i adolescents	<p>Accions realitzades per promoure l'esport mixt</p> <p>Percentatge d'equips mixtos en edat escolar</p>	<p>Mig termini</p> <p>Prioritat mitja-alta</p>	Esports
	10.3 Promoció d'activitats esportives amb equips mixtes per a adults (fora de les competicions federades)	<p>Nombre d'activitats o partits realitzats</p> <p>Nombre de persones participants</p>	<p>Mig termini</p> <p>Prioritat mitja</p>	Esports
	10.4 Inclusió de criteris d'incorporació de la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere i en contra les LGBTIfòbies en les subvencions destinades a entitats	<p>Inclusió del criteri a les subvencions per entitats</p> <p>Nombre d'entitats que el compleixen</p>	<p>Curt termini</p> <p>Prioritat mitja-alta</p>	<p>Secretaria general</p> <p>Esports</p>
	10.5 Promoció d'accions per sensibilitzar les famílies per trencar amb els estereotips de gènere i les lògiques binàries a nivell esportiu	<p>Nombre d'accions realitzades</p> <p>Tipus d'accions realitzades</p> <p>Nombre de materials elaborats</p>	<p>Curt termini</p> <p>Prioritat mitja-alta</p>	Esports
Combatre la LGBTIfòbia en l'àmbit de l'esport.	10.6 Promoció i visibilització de bones pràctiques esportives coeducatives amb perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere i elaboració i difusió de campanyes contra la LGBTIfòbia en les competicions esportives	<p>Nombre d'accions realitzades</p> <p>Nombre de campanyes realitzades</p> <p>Nombre de persones beneficiàries</p> <p>Valoracions qualitatives de les campanyes</p>	<p>Curt termini</p> <p>Prioritat alta</p>	<p>Esports</p> <p>Comunicació</p>
	10.7 Organització d'accions simbòliques contra l'LGBlfòbia, especialment en dates	<p>Nombre d'accions realitzades</p> <p>Nombre de persones</p>	<p>Curt termini</p> <p>Prioritat alta</p>	Esports

	senyalades (per exemple commemoració del Dia Internacional contra l'Homofòbia al futbol, etc.)	beneficiàries Valoracions qualitatives de les accions		
Incorporar la perspectiva de la diversitat afectiva, sexual i de gènere en l'àmbit del lleure.	10.8 Realització de formacions específiques per a monitores i monitors sobre temàtica LGBTI	Nombre de formacions realitzades Nombre de persones que han participat a les formacions Valoració de les persones assistents Valoració de les persones formadores	Curt termini Prioritat mitja-alta	Juventut

11. Cicles de la vida:

Objectiu	Acció	Indicadors d'avaluació	Inici de l'acció	Àrees implicades
Incorporar la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere en els serveis i projectes dirigits a la infància, la joventut i les famílies.	11.1 Incorporació a la programació dirigida a infància, adolescència i joventut de la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere	Nombre d'activitats inclusives Nombre de persones assistents Valoració qualitativa de l'activitat	Curt termini Prioritat alta	Infància i adolescència Joventut Educació Cultura
	11.2 Sensibilització i formació sobre relacions afectives, autoestima, habilitats socials, etc. per a adolescents i joves que incorporin la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere	Nombre d'accions realitzades Nombre de persones assistents Valoració qualitativa de l'activitat	Curt termini Prioritat mitja-alta	Joventut Educació
	11.3 Incorporació de la diversitat sexual, afectiva i de gènere dins dels tallers de criança i paternatge dirigits a famílies	Nombre d'accions realitzades Nombre de persones beneficiades	Curt termini Prioritat mitja-alta	Benestar social
Donar suport a infants, adolescents i joves LGBTI	11.4 Creació d'un espai de trobada i apoderament per a joves i adolescents LGBTI, vinculat al Punt d'Informació LGBTI	Permanència de l'espai Nombre de persones assistents	Mig termini Prioritat mitja-alta	Joventut
Establir recursos per a l'atenció a les persones LGBTI en situació de violència familiar, en casos de violència masclista o en els casos	11.5 Establiment un sistema de d'informació, atenció i suport a adolescents i joves LGBTI en situació de vulnerabilitat, aïllament social, que hagin estat	Nombre de casos detectats Nombre d'intervencions realitzades Valoració de les accions	Mig termini Prioritat mitja-alta	Polítiques de gènere Benestar social

que es troben implicats els grups LGBTI	expulsats del domicili familiar o que n'hagin marxat a causa de situacions de maltractament	realitzades per part de les persones usuàries de les professionals		
	11.6 Establiment d'un sistema d'informació i atenció davant situacions de violència en relacions sexoafectives LGBTI	Nombre de sol·licituds d'atenció Nombre de casos atesos Valoració de les accions realitzades per part de les persones usuàries de les professionals	Mig termini Prioritat mitja	Polítiques de gènere Benestar social
Incloure la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere en el treball amb famílies	11.7 Inclusió de la diversitat de models familiars i promoció de la visibilització de la diversitat en els programes dirigits a famílies	Nombre d'accions per la inclusió i visibilització de la diversitat familiar Nombre de persones beneficiàries Valoració de les accions	Mig termini Prioritat mitja-alta	Benestar social
Garantir el reconeixement i el respecte a les persones grans LGBTI en els serveis i equipaments municipals.	11.8 Promoció d'activitats sobre sexualitat i perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere en casals o altres equipaments per a persones grans	Nombre d'activitats realitzades i materials difosos Nombre de persones que han participat o rebut informació Valoració qualitativa de les activitats	Curt termini Prioritat mitja-alta	Gent gran
	11.9 Establiment de mesures a les residències i espais per a gent gran municipals perquè no es reproduïxin situacions discriminatòries cap a persones LGBTI i assegurar que les persones trans poden fer ús dels espais assignats al seu gènere sentit	Nombre i tipus de mesures establertes Nombre de casos de discriminació detectats Valoració de la gestió de les situacions de discriminació	Curt termini Prioritat mitja-alta	Gent gran

12. Interseccionalitat:

Objectiu	Acció	Indicadors d'avaluació	Inici de l'acció	Àrees implicades
Capacitar a les persones que treballen amb diversitat funcional o malalties mentals per incloure la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere.	12.1 Formació sobre la perspectiva de diversitat sexual, afectiva i de gènere per a professionals que treballen amb diversitat funcional	Nombre de formacions realitzades Nombre de persones que han participat a les formacions	Curt termini Prioritat mitja-alta	Benestar social

		<p>Valoració de les persones assistents</p> <p>Valoració de les persones formadores</p>		
	<p>12.2 Formació sobre la perspectiva de diversitat sexual, afectiva i de gènere per a professionals que treballen amb salut mental, incloent la despatologització del col·lectiu trans</p>	<p>Nombre de formacions realitzades</p> <p>Nombre de persones que han participat a les formacions</p> <p>Valoració de les persones assistents</p> <p>Valoració de les persones formadores</p>	<p>Curt termini</p> <p>Prioritat mitja-alta</p>	<p>Benestar social</p>
<p>Incorporació de la diversitat sexual, afectiva i de gènere el el treball amb persones nouvingudes</p>	<p>12.3 Inclusió d'informació sobre el col·lectiu LGBTI i la seva situació legal i social en el nostre país en el material i la informació que reben les persones nouvingudes</p>	<p>Incorporació del material</p> <p>Nombre de persones que l'han rebut</p> <p>Nombre de consultes o sol·licituds d'atenció o acompanyament per part de persones nouvingudes</p>	<p>Curt termini</p> <p>Prioritat mitja</p>	<p>Benestar social</p>
<p>Incorporar eines per a l'acompanyament a persones LGBTI en situació de vulnerabilitat</p>	<p>12.4 Incloure les LGBTIfòbies com a factor de vulnerabilitat i com a criteri d'accés a recursos municipals per a persones en risc d'exclusió social o en situació de pobresa</p>	<p>Realització d'anàlisi sobre la viabilitat</p> <p>En cas de ser viable, nombre i tipus de recursos en què s'ha pogut incloure el criteri</p> <p>Nombre de eprsones que hi han accedit</p>	<p>Curt termini</p> <p>Prioritat mitja-alta</p>	<p>Benestar social</p>

10. Referències bibliogràfiques

- Carrer, C. i Rodríguez, E. (2017). Estudi sobre l'impacte del bullying per LGBTIfòbia a l'Institut Bellvitge. Barcelona: Observatori contra l'homofòbia, Institut Bellvitge i Ajuntament de l'Hospitalet de Llobregat.
- Centre d'Estudis Epidemiològics sobre les ITS i Sida de Catalunya (CEEISCAT) (2013). *Informe SIVES*. Barcelona: Generalitat de Catalunya, Agència de Salut Pública de Catalunya.
- COGAM (2013). *Estudio 2013 sobre discriminación por orientación sexual y/o identidad de género en España*. Madrid: FELGTB.
- Coll-Planas, G. (2008). "Homosexuals, bolleres i rarets: posicions polítiques en el moviment lèsbic i gai". *Athenea digital*, núm.14, p.41-61.
- Coll-Planas, G. (coord.) (2011). *Contra l'homofòbia. Polítiques d'igualtat per raó d'orientació sexual i d'identitat de gènere. Llibre blanc europeu*. Barcelona: Ajuntament de Barcelona.
- Coll-Planas, G. (2013). "'El circo de los horrores'. Una mirada interseccional a las realidades de lesbianas, gays, intersex y trans". A: Platero, R. (Lucas (ed.)) *Intersecciones: cuerpos y sexualidades en la encrucijada*. Barcelona: Bellaterra.
- Coll-Planas, G., Bustamante, G. & Missé, M. (2009), *Transitant per les fronteres del gènere. Estratègies, trajectòries i aportacions de joves lesbianes, gais i trans*. Barcelona: Observatori Català de la Joventut
- Coll-Planas, G. i Herrero, B. (2016). Osona, una comarca amb tots els colors. Pla marc per la Igualtat per orientació sexual i identitat de gènere a Osona. Vic: Consell Comarcal d'Osona, Ajuntament de Vic, Ajuntament de Manlleu, Ajuntament de Torelló, Mancomunitat la Plana, Tal com som.
- Collins. P. H. (1991). *Black Feminist Thought. Knowledge, consciencsness and the politics of empowerment*. Londres: Routledge.
- Donovan, C., Barnes, R. i Nixon, C. (2017). *The Coral Project: Exploring Abusive Behaviours in Lesbian, Gay, Bisexual and/or Transgender Relationships*. Leicester: University of Sunderland and University of Leicester.
- Fluvià, A. (2003). *El moviment gai a la clandestinitat del franquisme (1970-1975)*. Barcelona: Laertes.
- FRA (2009). *Homophobia and Discrimination on Grounds of Sexual Orientation in the EU Member States: Part II - The Social Situation*. Viena: European Union Agency for Fundamental Rights.
- FRA (2014). *Being Trans in the European Union. Comparative analysis of EU LGBT survey data*. Luxemburg: Publications Office of the European Union.
- Garaizabal, Cristina (coord.) (2016). *Informe de model d'acompanyament i assistència a persones trans a la ciutat de Barcelona*. Barcelona: Ajuntament de Barcelona.
- Generalitat de Catalunya (2010). *El moviment en imatges. El moviment gai, lesbià i transsexual a Catalunya*. Barcelona: Generalitat de Catalunya.

- Generelo, J., Gómez, A. i Ferrándiz, J. L., Garchitorena, M., Montero, P. i Hidalgo, P. (2012). *Acoso escolar homofóbico y riesgo de suicidio en adolescentes y jóvenes LGB*. Madrid: FELGTB, 2012
- González Beilfuss, M. (2015). El reconocimiento jurídico de la diversidad sexual en la España de las autonomías: la Ley 11/2014 del Parlamento de Cataluña. *Istituzioni del federalismo: rivista di studi giuridici e politici*, 1(2015), p. 195-221.
- Gregori, N. (2016). *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.
- CC Consultors (2009). *Barcelona ens entén? Les associacions LGTB a Barcelona*. Barcelona: Ajuntament de Barcelona.
- ILGA (2011). *Lesbian's Health: myths and realities*. Brussel·les: ILGA - International Lesbian Gay Bisexual Trans and Intersex Association
http://old.ilga.org/health/ILGA_Lesbians_Health_Myths_Realities_EN.pdf
- Jaurena i Salas, F. (2010). *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 Ciutadana.
- Law, C. L., Martinez, L. R., Ruggs, E. N., Hebl, M. R., i Akers, E. (2011). Trans-parency in the workplace: How the experiences of transsexual employees can be improved. *Journal of Vocational Behavior*, 79(3), 710-723.
- López, A. (coord.) (2013). *Estudio 2013 sobre discriminación por orientación sexual y/o identidad de género en España*. Madrid: COGAM-FELGTB.
<http://www.felgtb.org/temas/laboral/documentacion/estudios/i/3773/632/estudio-2013-sobre-discriminacion-pororientacion-sexual-y-o-identidad-de-genero-en-espana>
- Rodríguez, E. (coord.) i Llongueras, E. (dir) (2015). *Informe de l'Observatori Contra l'Homofòbia sobre l'estat de la LGTBI-fòbia a Catalunya 2015*.
- Rodríguez, E. (coord.) i Llongueras, E. (dir) (2018). *Informe de l'Observatori Contra l'Homofòbia sobre l'estat de la LGTBI-fòbia a Catalunya 2017*.
- Oficina de Dones i LGBTI, Fundació Surt i Universitat de Vic (2017). *Guia per l'elaboració de plans locals LGBTI*. Barcelona: Diputació de Barcelona.
- Petit, J. (2003). *25 años más, una perspectiva sobre el pasado, el presente y futuro del movimiento de gays, lesbianas, bisexuales y transexuales*. Barcelona: Icaria Editorial.
- Quiroga, V. (coord.) (2015). *Informe 50+LGTB Persones grans lesbianes, gais, trans i bisexuals a la ciutat de Barcelona*. Lleida: Editorial Boira.
- Regidoria de Feminismes i LGBTI de l'Ajuntament de Barcelona (2016). *Pla municipal per la Diversitat sexual i de gènere. Mesures per la Igualtat LGBTI*. Barcelona: Ajuntament de Barcelona.
- Rodríguez, E. i Pujol, J. (2008). *Dels drets a les llibertats. Una història política de l'alliberament GLT a Catalunya (FAGC 1986-2006)*. Barcelona: Virus.
- Takács, J. (2006). *Social exclusion of young lesbian, gay, bisexual and transgender (LGTB) people in Europe*. Brussel·les: ILGA-Europe & IGLYO

Whittle, S., Turner, L., Al-Alami, M., Rundall, E., & Thom, B. (2007). Engendered penalties: Transgender and transsexual people's experiences of inequality and discrimination. Wetherby: Communities and Local Government publications.

11. Annexos

Annex 1: Glossari de termes

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 al néixer.

Demisexual: persona que no experimenta atracció sexual a menys que formi una forta connexió emocional amb algú.

Expressió de gènere: és “l’expressió d’un mateix com a dona o com a home (oambdós 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.

Identitat de gènere: “fa referència a l’experiència de gènere que una persona sent internament i individualment, que pot coincidir o no amb el sexe assignat en néixer, i comprèn la percepció personal del cos (que pot comportar, si així s’escull lliurement, la modificació de l’aparença a través de la medicina, la cirurgia o altres mitjans) i altres expressions de gènere, incloent-hi la indumentària, el llenguatge i la gestualitat. La identitat de gènere no és el mateix que l’orientació sexual i les persones transsexuals es poden identificar com a heterosexuals, bisexuals o homosexuals” (FRA, 2009).

Heteronormativitat: es defineix com “el reforç que s’observa, per part de moltes institucions socials, de determinades creences sobre el suposat paral·lelisme entre sexe, gènere i sexualitat, el qual es dóna 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.

Heterosexualitat: és l'atracció emocional, romàntica o sexual envers les persones del sexe oposat.

Homofòbia: “és la por o l'aversion irracional contra l'homosexualitat i contra les persones lesbianes, gais o bisexuals (LGB) basada en el prejudici” (FRA, 2009).

Homosexualitat: és l'atracció emocional, romàntica o sexual envers les persones del mateix sexe.

Intersexualitat o DDS (diversitats del desenvolupament sexual): les persones intersexuals o amb DDS 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: por o aversion irracional contra les dones lesbianes.

LGBTI: acrònim que es fa servir per a fer referència col·lectivament a les persones lesbianes, gais, bisexuals, trans* i intersexuals.

LGBTIfòbia: por o aversion irracional contra les persones lesbianes, gais, bisexuals, trans* i intersexuals.

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).

Pansexual i omnisexual: fa referència a una persona que pot sentir atracció sexual per qualsevol altra persona, independentment del sexe, del gènere a què pertany o de la seva orientació sexual i afectiva.

Persones trans: les persones trans són persones amb una identitat de gènere diferent del gènere assignat en néixer i que poden portar a terme canvis corporals (quirúrgics, hormonals, 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.

Transfòbia: “por irracional a la no-conformitat de gènere o a la transgressió de gènere, com ara la por o l’aversió a les dones masculines, els homes femenins, les persones cross dressers, trans o d’altres que no s’adiuen amb els estereotips de gènere.

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.

Transvestida / transvestit: fa referència a una persona que adopta les maneres externes i una vestimenta i uns complement considerats socialment propis del sexe contrari. La persona transvestida no desitja necessàriament una reassignació de sexe, ja que es pot sentir plenament identificada amb el seu sexe de naixement. També es fa servir la paraula travestí.

Queer: fa referència a una 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.

Annex 2: Qüestionari al personal municipal

Enguany, s'està elaborant el "Pla d'Igualtat LGBTI" o "Pla per a la diversitat sexual, afectiva i de gènere" a Martorell amb un triple objectiu: (1) sensibilitzar sobre la diversitat sexual, afectiva i de gènere a tota la població, (2) prevenir les discriminacions per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, i (3) garantir els drets de les persones LGTBI+(*).

Per tal de poder recollir la informació pertinent per poder desenvolupar el Pla, s'estan realitzant diferents qüestionaris i grups de discussió que permetran realitzar una aproximació diagnòstica a la realitat del municipi.

Aquest qüestionari va adreçat al personal municipal per tal de poder conèixer la realitat del territori i les polítiques, accions i perspectives dutes a terme vers la població LGBTI i la població general en aquest sentit.

L'opinió de les persones que treballem a l'administració és fonamental, per això us adrecem un breu i ràpid qüestionari anònim per conèixer el vostre parer i recollir la informació que necessitem.

(*) LGTBI+ és l'acrònim de Lesbianes, Gais, Trans*, Bisexuals, Intersexuals i +, que inclou aquelles persones que no s'emmarquen amb aquestes categories tot i tenir identitats de gènere o orientacions sexuals no normatives.

Preguntes:

1. En relació amb les persones LGBTI i la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere, des de la teva àrea de treball:

- S'han dut a terme actuacions en relació amb les persones LGBTI o per sensibilitzar sobre la diversitat afectiva, sexual i de gènere o estan programades.
- Penso que es podrien dur a terme actuacions inclusives amb les persones LGBTI o de sensibilització vers la diversitat sexual, afectiva i de gènere, 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 meva àrea de treball.
- No crec que es pugui integrar la perspectiva LGBTI en la meva àrea de treball.

Si a la pregunta 1 has marcat una de les opcions 1 o 2, ens pots indicar quines accions s'han dut a terme o estan programades o consideres que es podrien duu a terme vers les persones LGBTI o per sensibilitzar sobre la diversitat sexual, afectiva i de gènere?

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 sexual, afectiva i de gènere i sobre els drets de les persones LGBTI:

- Ja en tinc prou.
- 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. Quina és la situació i les principals dificultats que creus que es troben les persones LGBTI respecte l'àmbit on treballes?

5. En relació al Pla per la diversitat sexual, afectiva i de gènere que s'està elaborant, quines són les principals línies d'acció o accions que creus que hauria de contemplar en relació a la teva àrea o a altres àrees:

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

Gènere

- Dona
- Home
- Trans
- No binari

Edat

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

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

- Alcaldia
- Participació

- Educació
- Cultura
- Esports
- Joventut
- Benestar social
- Economia i hisenda
- Urbanisme
- Seguretat ciutadana
- Promoció econòmica
- Medi ambient
- Serveis personals
- Salut pública
- Consum
- Serveis territorials
- Habitatge
- Altres: _____

Si vols afegir qualsevol comentari que creus rellevant tenir en compte a l'hora d'abordar el Pla municipal LGBTI o per la diversitat sexual, afectiva i de gènere, si us plau comenta'ns-el a continuació:

Gràcies per la teva participació i per la feina que suposa respondre el qüestionari, per nosaltres és imprescindible.

Annex 3: Entrevista a la població LGBTI

Primer de tot, agrair-te/vos la vostra participació en l'entrevista / el grup.

Com sabeu, enguany, s'està elaborant un Pla LGBTI en el municipi amb un doble objectiu: sensibilitzar sobre la diversitat sexual, afectiva i de gènere a tota la població i prevenir sobre les LGBTIfòbies i garantir els drets de les persones LGBTI.

Per tal de poder recollir la informació pertinent per poder desenvolupar el pla, s'estan realitzant diferents qüestionaris i entrevistes per tal de poder fer una aproximació diagnòstica a la realitat del municipi. En aquesta entrevista/grup de discussió volem conèixer la realitat del territori i de les polítiques, accions i perspectives dutes a terme vers la població LGBTI i la població en general en aquest sentit.

L'entrevista / grup de discussió és confidencial, no sortirà el vostre nom ni cap element que et pugui identificar. Si no et fa / us res, gravarem l'entrevista per tal de poder no prendre notes i estar més pendent de la conversa. La gravació només s'utilitzarà per transcriure-la i després s'eliminarà el fitxer. Abans de res, us hem de fer firmar un full de consentiment de l'entrevista.

Preguntes generals

- Com descriuries la situació de l'homosexualitat en el teu municipi?
- I quina és la situació vers la bisexualitat?
- I respecte la transsexualitat?
- Com creus que ha evolucionat la situació en els darrers anys? Quins canvis s'han fet? I quins canvis creus que queden per fer?

Preguntes per àmbits

A l'espai públic:

- 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 algun problema pel carrer, a una plaça o un parc, quan viatges en transports públics 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:

- Coneixes alguna persona que hagi viscut o tu personalment has viscut alguna discriminació pel fet de ser lesbiana/gai/bisexual/trans/intersexual?
- Coneixes alguna persona que hagi o tu personalment tingut problemes per trobar feina pel fet ser LGBTI?
- Consideres que a l'entorn laboral es poden comentar amb naturalitat aspectes de la teva sexualitat o identitat de gènere?

A l'àmbit educatiu/formatiu:

- Quina és la teva experiència en l'àmbit educatiu en relació amb aquesta temàtica? És similar a la d'altres persones del teu municipi?
- Coneixes casos en què s'hagi produït assetjament LGBTIfòbic? I, com es va gestionar per part de la comunitat educativa?
- Com tracten el professorat i l'alumnat les persones LGBTI? Com actua el professorat davant d'insults o agressions?
- Com es planteja el tema de la diversitat sexual i de gènere a les aules? Es fan tallers específics del tema? S'inclou a les sessions d'educació sexual?

En les relacions interpersonals (família, amistats):

- Quines creus que són les principals problemàtiques?
- Creus que les persones LGBTI poden tractar aquets tema obertament amb les seves famílies i amistats?
- Ha canviat alguna de les teves relacions degut a donar a conèixer la teva orientació sexual o identitat de gènere?

Als llocs d'oci:

- Hi ha llocs de trobada específics o que siguin respectuosos a Martorell? Falten espais de trobada?

- Coneixes o has tingut algun problema en activitats culturals, discoteques, bars, festes majors, etc.? Saps d'algun cas d'insults, agressions, discriminació?

Àmbit esportiu:

- Quines experiències coneixes o has tingut en l'àmbit esportiu en relació a l'orientació sexual/afectiva i la identitat de gènere? Saps d'algun cas d'insults, agressions, discriminació?
- Consideres que l'esport és inclúsiu respecte les persones LGBTI en el teu municipi?

Als centres sanitaris:

- Quina és la teva experiència en el centre d'atenció primària, a Urgències, a una sala d'espera, a una farmàcia...?
- Coneixes o has patit algun tracte inadequat en centres sanitaris degut a la teva orientació sexual o identitat de gènere?

A serveis o espais de l'Administració pública:

- Coneixes o t'has sentit discriminat/da a 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...)?

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.), comenta-m'ho.

Propostes:

- De les qüestions que hem anat comentant, com consideres que es podrien resoldre aquestes problemàtiques?
- Quines mesures s'haurien de prendre el teu municipi per tal de millorar la situació de lesbianes, gais, bisexuals i trans?

Agraïment.

Es convida la persona a participar en la següent fase del pla d'acció.

Es facilita informació de contacte.

Salutacions

Annex 4: Full de consentiment informat

CONSENTIMENT INFORMAT

Nom i cognoms:

Nom sentit:

Amb DNI:

HE ESTAT DEGUDAMENT INFORMADA I ENTENC QUE:

L'Associació Conexus. Atenció, formació i investigació psicosocials està duent a terme un Pla LGBTI en el meu municipi que té l'objectiu realitzar un Pla dirigit a tota la població orientat a la transformació dels pobles i ciutats cap a un horitzó més igualitari envers la diversitat sexual, afectiva i de gènere i pel respecte drets persones LGBTI.

La informació que aportin les persones participants serà mecanitzada en un arxiu informàtic i tractada confidencialment. Cap participant serà identificat personalment en la comunicació i publicació dels resultats.

Comprenc que la meua participació és voluntària i autoritzo a:

Enregistrar les entrevistes individuals/grups de discussió que es realitzaran en els propers mesos en àudio.

Entenc que cap participant s'identificarà personalment en la comunicació, enregistrament i publicació de resultats i que les gravacions seran tractades de forma anònima i confidencial i només seran utilitzades per l'elaboració del Pla.

Comprenc que puc retirar-me de l'estudi:

- ✓ Quan ho desitgi
- ✓ Sense haver de donar explicacions
- ✓ Sense que repercuteixi en les meves activitats

Així dono i signo el meu consentiment per participar en aquest estudi a....., amb data:

Signatura (participant):

He informat de tot l'abans esmentat al signant, aclarint dubtes i apreciament la seva comprensió de tots els termes exposats.

Signatura (investigadora):

Annex 5: Guió entrevista per àmbits temàtics

Primer de tot, agrair-vos la vostra participació en el grup de discussió.

Com sabeu, enguany, s'està elaborant un Pla LGBTI en el municipi amb un doble objectiu: sensibilitzar sobre la diversitat sexual, afectiva i de gènere a tota la població i prevenir sobre les LGBTIfòbies i garantir els drets de les persones LGBTI. Per tal de poder recollir la informació pertinent per poder desenvolupar el pla, s'estan realitzant diferents qüestionaris, entrevistes i grups de discussió per poder fer una aproximació diagnòstica a la realitat del municipi.

En aquest grup de discussió volem conèixer la realitat del territori i de les polítiques, accions i perspectives dutes a terme vers la població LGBTI i la població en general en aquest sentit.

El grup de discussió és confidencial, no sortirà el vostre nom ni cap element que et pugui identificar. Si no us fa res, gravarem l'entrevista per tal de poder no prendre notes i estar més pendent de la conversa. La gravació només s'utilitzarà per transcriure-la i després s'eliminarà el fitxer. Abans de res, us hem de fer firmar un full de consentiment de l'entrevista.

General

- Com descriuríeu la situació del vostre municipi envers el respecte a la diversitat afectiva-sexual i de gènere?
- Més concretament, com creieu que és la situació de l'homosexualitat en el vostre municipi?
- I quina és la situació vers la bisexualitat?
- I respecte la transsexualitat?

Àrea específica

- Respecte a l'àmbit que ens pertoca en aquest grup, quina és la situació del respecte a la diversitat afectiva-sexual i de gènere? Creieu que la perspectiva per la diversitat sexual, afectiva o de gènere es té present en el treball que es fa en aquest àmbit?
- Quines creieu que són les principals problemàtiques a què aquestes persones s'enfronten en aquest àmbit?
- Coneixeu casos en què s'hagi produït discriminació, assetjament o qualsevol altra violència LGBTIfòbica? Com s'ha gestionat?

Necessitats i propostes

- Quines necessitats teniu o creieu que tenen els professionals d'aquesta àrea o quines propostes es poden fer per millorar l'atenció a les persones LGBTI i incloure la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere en les vostres pràctiques?
- Des de la vostra àrea o àmbit o entitat, s'han dut a terme accions en relació amb les persones LGBTI i la perspectiva LGBTI o estan programades?
- En relació al Pla LGBTI que s'està duent a terme quines són les principals línies d'acció o accions que creieu que hauria de contemplar en relació a l'àmbit que ens pertoca?

Agraïment.

Es convida al grup a participar en la següent fase del pla d'acció.

Es facilita informació de contacte.

Salutacions