



PLA COMARCAL

**per a la
diversitat afectiva
i de gènere**

del Vallès Occidental

Pla Comarcal per a la diversitat afectiva i de gènere del Vallès Occidental

Edició



Coordinació de treball



Consultoria tècnica



Disseny gràfic

ADD · comunicA!

Consell Comarcal del Vallès Occidental

📍 Carretera N150 Km.15 - 08227 Terrassa

☎ 93 727 35 34

📷 @consell_comarcal_valles_occ

🐦 @consellvallesoc

🌐 www.consellvallesoccidental.cat

Editat el juliol de 2023

El Consell Comarcal del Vallès Occidental prohibeix la reproducció i distribució parcial o total de continguts d'aquest document sense especificar-ne la font d'informació.

ÍNDEX

1. Presentació	4
2. Marc conceptual	6
2.1. La perspectiva de la diversitat sexual i de gènere	6
2.2. La diversitat i l'heterogeneïtat de les sigles LGBTI+	10
2.3. Els plans d'igualtat LGBTI+	11
3. Marc legal	12
3.1. Catalunya	12
3.2. Estat espanyol	14
3.3. Europa	14
4. Metodologia	15
4.1. L'impacte de la covid-19 en el procés de recerca	15
4.2. Objectius	16
4.3. Àmbits d'anàlisi	16
4.4. Fases del procés	17
5. Resultats de la Diagnosi	24
5.1. Compromís Institucional	27
5.2. Educació	36
5.3. Salut	44
5.4. Visibilitat i Participació	49
5.5. Esports i Lleure	56
5.6. Cultura i Oci	62
5.7. LGBTI-fòbia	66
5.8. Món Laboral	72
5.9. Diversitat Cultural i Religiosa	77
5.10. Acció Social	83
6. Pla d'acció	85
Línia d'acció 1: Compromís Institucional	86
Línia d'acció 2: Educació	89
Línia d'acció 3: Salut	90
Línia d'acció 4: Món Laboral	92
Línia d'acció 5: Visibilitat i Participació	93
Línia d'acció 6: Esports i Lleure	95
Línia d'acció 7: Cultura	97
Línia d'acció 8: LGBTI-fòbia	99
Línia d'acció 9: Diversitat d'Origen, Cultural i Religiosa	101
Línia d'acció 10: Acció Social	102
Llegenda d'ítems	103
7. Mecanisme de control i seguiment	104
Glossari	105
Bibliografia	107
Annexes	108
Annex-1: Guió "Taller Termòmetre"	108
Annex-2: Treball Grup "Taller Termòmetre"	109
Annex-3: Guió d'entrevista a informants clau	110
Annex-4: Enquesta telemàtica	112

PRESENTACIÓ

Diverses normes internacionals sobre drets humans consagren com a principis fonamentals la igualtat i la no discriminació. L'any 2006, els Principis de Yogyakarta van establir els estàndards bàsics per tal que les Nacions Unides i els Estats avancin en la garantia dels drets humans de les persones LGBTI+. Per exemple, l'article 21.1 de la *Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea* prohibeix qualsevol discriminació per raons de sexe o orientació sexual, entre altres motius (Parlament Europeu, Consell de la Unió Europea & Comissió Europea, 2000).

A l'Estat espanyol, l'article 14 de la *Constitució Espanyola* sustenta la prohibició de discriminació per orientació sexual, la qual és recolzada per diverses iniciatives legislatives (Llei 13/2005, que modifica el Codi Civil permetent el matrimoni entre persones del mateix sexe; Llei 14/2006, sobre tècniques de reproducció assistida; Llei 3/2007, que regula la rectificació registral de la menció relativa al sexe de les persones, entre d'altres).

A Catalunya, la legislació es fonamenta en els articles 40.2, 40.7 i 40.8 del vigent Estatut d'Autonomia que atorga competències en relació amb la protecció de les famílies i la promoció de la igualtat entre totes les persones, independentment de la seva orientació sexual (González Beilfuss, 2015). En aquest context, el 2 d'octubre de 2014, el Parlament de Catalunya va aprovar la *Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia*.

Tot i l'existència d'aquestes normatives, l'LGBTI-fòbia segueix present a la nostra societat de múltiples maneres, de vegades molt subtils; d'altres, no tant, atemptant contra la integritat de persones concretes i, al mateix temps, reproduint una desigualtat estructural que invisibilitza, discrimina o maltracta aquelles persones que no s'ajusten als criteris del cisheteropatriarcat¹.

Les administracions locals tenen un rol primordial en la construcció dels contextos quotidians de les persones, ja que són les encarregades de dissenyar i implementar polítiques que responguin a les necessitats específiques dels habitants dels territoris que administren, reconeixent les seves idiosincràsies particulars, aprofitant els recursos locals disponibles i potenciant l'acció del teixit associatiu existent, entre altres elements propis de cada territori.

En coherència amb aquesta línia d'acció i respondent al mandat que la pròpia Llei 11/2014 estableix, el Consell Comarcal del Vallès Occidental ha volgut elaborar un Pla Comarcal per a la diversitat afectiva, sexual i de gènere, per tal de fer un pas endavant en la protecció i la promoció dels drets de les persones LGBTI+ en general i d'aquelles residents al territori en particular.

El document que es presenta és el resultat d'un procés de diagnosi, anàlisi i reflexió conjunta entre diversos actors (que resideixen o treballen a la comarca) vinculats o interessats en la qüestió LGBTI+. Està concebut com un pas més en la feina que des de fa dècades s'ha estat realitzant en el territori al voltant

¹ **Heteropatriarcat:** sistema sociopolític que justifica i promou la superioritat de l'home i l'heterosexualitat vers la dona i la resta d'orientacions afectivo-sexuals. A les formes d'opressió del sistema patriarcal hi afegeix les que emanen de la supremacia de l'heterosexualitat. Aquest concepte es relaciona amb l'**heterosexualitat obligatòria** i l'**heterosexisme**, que exclouen i menyspreen qualsevol orientació sexual que no sigui l'heterosexualitat. També es parla de cisheteropatriarcat o cisheterosexisme per denunciar la discriminació vers les persones trans.

PRESENTACIÓ

d'aquesta temàtica, des de posicions diferents. En aquest cas, es tracta del primer instrument específic de planificació institucional sobre la diversitat afectiva, sexual i de gènere, la qual cosa implica, com a mínim, dues consideracions: per una banda, és un pas endavant com a instrument de visibilització i orientació de les polítiques públiques; i per una altra, constata la vital importància d'assegurar la seva implementació i de continuar treballant per fer del Vallès Occidental un entorn segur i respectuós per a totes les persones, independentment del seu sexe, orientació afectiva-sexual, expressió o identitat de gènere.

El Pla per a la Diversitat Afectiva, Sexual i de Gènere al Vallès Occidental s'ha elaborat tenint en compte les directrius metodològiques que aporta la *Guia per l'elaboració de plans locals LGBTI* (Diputació de Barcelona, 2017), adaptant-les a les característiques específiques del territori i a la realitat institucional i social de la comarca.

2

MARC CONCEPTUAL

2.1. La perspectiva de la diversitat sexual i de gènere

Aquest pla es fonamenta en la perspectiva de la **diversitat sexual i de gènere** que, alhora, beu de la perspectiva de gènere i feminista, que vol anar més enllà de l'acrònim LGBTI+ (en totes les seves versions, criticades des de diverses posicions del "col·lectiu", entre altres coses, per les relacions de poder que amaga) i oferir una mirada global del gènere i la sexualitat, que comprèn no només les persones que s'identifiquen amb alguna de les lletres de l'acrònim sinó al conjunt de la ciutadania (Diputació de Barcelona, 2017).

Aquesta aproximació explica les qüestions relacionades amb la diversitat sexual i de gènere a partir de quatre dimensions que conformen a totes les persones: **el sexe, la identitat de gènere, l'expressió de gènere i l'orientació afectiva i sexual**. Aquestes dimensions (que s'expliquen en els apartats següents), així com les categories que les conformen i les seves relacions, responen a la construcció social (occidental) de l'anomenat sistema sexe/gènere (Gayle Rubin, 1975).

El sistema sexe/gènere és un conjunt de creences (o sistema de pensament) que planteja el binarisme de gènere, segons el qual les persones només poden ser enteses com a homes masculins o com a dones femenines, heterossexuals en ambdós casos, de manera estable i rígida durant tota la seva vida. Aquest sistema funciona a partir de relacions de poder d'uns vers els altres que han estat anomenades de diferents maneres, destacant diversos matisos, com ara *heterossexualitat obligatòria* (Adrienne Rich, 1980), *heteronormativitat* (Michael Warner, 1991), *pensament heterossexual* (Monique Wittig, 1980), *matriu heterossexual* (Judith Butler 1990) o, més recentment, *heteropatriarcat*.

El conjunt de normes implícites en el sistema sexe/gènere provoca exclusions, desigualtats i violències que afecten a totes aquelles persones que no s'ajusten a elles, com ara les persones gais, lesbianes, bisexuals, trans* o intersexuals (LGBTI+), entre altres. No obstant, des de la perspectiva en què es fonamenta aquest pla, s'entén que aquestes normes de gènere poden resultar opressives i discriminatòries per a un ventall molt més ampli de persones que les incloses en l'acrònim LGBTI+. Segons el sociòleg i activista trans Miquel Missé (2018), com més s'allunyen les persones dels esquemes normatius del sistema sexe/gènere, més s'accentuen els malestars i les violències.

Atesos els diferents arguments explicitats en els paràgrafs anteriors, la perspectiva en què es fonamenta aquest pla aborda les qüestions de gènere i sexualitat des d'una mirada **amplia, crítica, flexible i inclusiva** que interpel·la i, alhora, està orientada a beneficiar tota la ciutadania.

2 MARC CONCEPTUAL

2.1. La perspectiva de la diversitat sexual i de gènere

I El sexe

El sexe i/o característiques sexuals fa referència al conjunt de **trets biològics** dels cossos (cromosomes, gònades, hormones i genitals) que defineixen els caràcters sexuals primaris i secundaris a partir dels quals les persones poden ser classificades com a **mascles** o com a **femelles**.

Aquests criteris descriptius i de classificació es basen en una perspectiva biologicista i essencialista que ha servit en múltiples ocasions al llarg de la història (i encara, en alguns contextos) per justificar importants desigualtats entre homes i dones. Així mateix, exclou a les persones **intersexuals** o amb diversitats en el desenvolupament sexual (DDS), els cossos de les quals no encaixen en aquest binarisme rígid que estableix els paràmetres d'allò normal a nivell cromosòmic, hormonal, reproductiu i genital. Micropenis, macroclitoris, testicles que no han acabat de baixar, dones sense ovaris i/o matriu, ovaris i testicles simultanis, persones amb combinacions cromosòmiques poc habituals, són només algunes de les possibles manifestacions de la variabilitat sexual que es manifesta en 1 de cada 2.000 persones (Coll-Planes, 2013).

Des de la perspectiva sexual i de gènere, es considera que el sexe és una construcció social i cultural² i, lluny d'entendre'l a partir d'una lògica binària, s'observa com un continu amb múltiples combinacions i possibilitats (Faus-to-Sterling, 2000).

I El gènere (identitat de gènere)

El gènere és la segona dimensió del sistema sexe/gènere i es vincula totalment a la categoria del sexe. Fa referència a les expectatives socials i culturals (rols, valors, sentiments, gustos, desigs, actituds...) que cada cultura assigna a les categories d'**home** i **dona**.

A Occident, la construcció social dels gèneres també s'ha articulat a partir d'una **lògica binària, jerarquitzada i desigual**. En resposta a aquesta manera d'entendre aquests mandats socials, especialment des del moviment feminista, s'ha fet (i se segueix fent) una crítica a aquesta construcció desigual que premia les qüestions associades a la dimensió masculina i menysprea les de la femenina.

En aquest sentit, la **identitat de gènere** és el gènere amb el qual una persona s'identifica. Una identificació que, dins de la concepció binària del sistema sexe/gènere, assumeix que les persones amb cossos amb característiques sexuals considerades de mascles s'identificaran en masculí, com a homes; i que les persones amb cossos amb característiques sexuals considerades de femella s'identificaran en femení, com a dones. Aquesta identificació apresada i incorporada socialment és posada especialment en qüestió per les **persones trans**. Les persones trans no només posen en dubte aquesta correspondència entre sexe i gènere, sinó que també qüestionen el propi binarisme de gènere, com les persones que manifesten no sentir-se ni homes ni dones (persones no binàries o agènere), o les persones que no s'identifiquen amb una sola identitat de gènere o que oscil·len entre elles (persones de gènere fluid).

² L'estudi de Thomas Lacqueur, *La construcción del sexo* (1994), revela que fins el segle XVIII, a Occident, la diferència sexual era concebuda com un continu, segons el qual, l'aparell reproductor era un sol, sent el femení la inversió del masculí. No va ser fins el segle XIX que emergeix la teoria de l'existència de dos sexes

2 MARC CONCEPTUAL

2.1. La perspectiva de la diversitat sexual i de gènere

I L'expressió de gènere

L'**expressió de gènere** és la categoria que s'ha incorporat en darrer lloc al sistema sexe/gènere; una categoria que dona complexitat a la comprensió del gènere i a les lògiques d'exclusió que es desprenen del mateix. Fa referència a la presentació externa o l'aparença a través del comportament, la indumentària, els trets físics i la gestualitat.

Aquesta categoria està lligada a les dues anteriors, doncs s'espera que les persones identificades com a homes tinguin una expressió de gènere masculina i, de manera oposada, que les persones identificades com a dones tinguin una expressió de gènere femenina. Quan l'expressió de gènere no és l'esperada socialment, s'activen la pressió i els càstigs socials, entre els quals es posa en dubte tant la identitat de gènere de la persona (per exemple, si un home té una expressió de gènere femenina es diu que se sent com una dona) o la seva orientació sexual (en el mateix cas anterior, es diu que és gai).

Des de la perspectiva de la diversitat afectiva, sexual i de gènere es lluita per posar en qüestió aquestes associacions i per a que qualsevol persona pugui expressar el seu gènere de la manera que vulgui sense rebre un càstig social o una categorització que ella mateixa no ha escollit i que no la representi.

I L'orientació afectiva-sexual³

L'**orientació afectiva-sexual** fa referència als desigs, pràctiques i impulsos eròtico-sexuals de les persones. Seguint la normativitat del sistema sexe/gènere, s'espera que les persones que s'identifiquen com a dones desitgin als homes, i viceversa. Aquesta relació concreta entre el gènere i l'orientació sexual s'anomena heterosexualitat. Des de la perspectiva de la diversitat afectiva-sexual, la normativitat heterosexual o heteronormativitat (Warner, 1991) és qüestionada per aquelles orientacions en què se sent desig tant per persones del propi gènere (homosexualitat), com per les que senten desig per persones del mateix gènere i del contrari (bisexualitat) com també les persones que formen part de l'espectre asexual (asexualitat).

El nostre sistema social estableix una determinada ordenació jeràrquica d'aquestes quatre dimensions. Bàsicament, estipula que les persones nascudes amb un sexe «mascle» han de tenir una identitat de gènere «home», una expressió de gènere «masculina» i una orientació sexual «heterosexual». En contraposició, les persones nascudes amb un sexe «femella» han de tenir una identitat de gènere «dona», una expressió de gènere «femenina» i una orientació sexual «heterosexual». D'aquesta manera, l'heterosexualitat, com a norma, desenvolupa un paper clau en el manteniment del sexisme, perquè permet construir com a complementaris el principi de la feminitat i el de la masculinitat (Diputació Barcelona, 2017).

³ Dins del col·lectiu gai i lèsbic hi ha diferents maneres d'entendre el desig sexual, ja sigui com a orientació o com a opció. Un sector crític amb el concepte d'orientació sexual (sobretot el moviment queer) sosté que aquest suposa una comprensió essencialista, reduccionista i limitadora del desig sexual, ja que es concep com a fix i estable durant tota la vida. S'afirma que hi ha prou recerca contrastada per posar-ho en qüestió, com per exemple l'informe Kinsey, que el 1948 va demostrar que una proporció molt important de la població que s'identificava com a "heterosexual" havia tingut pràctiques "homosexuals" en algun moment de la seva vida. Per altra banda, el concepte d'orientació sexual ha estat i és una estratègia política utilitzada pels moviments homosexuals d'arreu del món en la seva lluita contra la despatologització i les mal anomenades teràpies de conversió (lobotomia, teràpia de shock, psicoteràpia) que s'utilitzaven fins fa poc (i encara ara en alguns llocs), i pel reconeixement i l'accés a drets com el matrimoni igualitari o l'adopció. La idea de fons que sosté aquesta estratègia és que si el desig homosexual és innat i, per tant, no es pot canviar, la discriminació homòfoba, a més d'injusta, esdevé obsoleta.

2 MARC CONCEPTUAL

2.1. La perspectiva de la diversitat sexual i de gènere

I Sistema Sexe/Gènere

NORMA (JERÀRQUICA)				
SEXE	Mascle	↓	Femella	↓
GÈNERE	Home	↓	Dona	↓
EXPRESSIÓ DE GÈNERE	Masculina	↓	Femenina	↓
ORIENTACIÓ AFECTIVA-SEXUAL	Desig per les dones (Heterosexualitat)		Desig pels homes (Heterosexualitat)	

La perspectiva de la diversitat afectiva, sexual i de gènere planteja que el sistema binari és limitant i no deixa explorar altres maneres de ser i sentir. I és en aquest sentit amb què aquesta perspectiva comprèn que el sistema i les seves normes adherides no interpel·len només al col·lectiu LGBTI+ sinó a tota la ciutadania. Alhora, repensa les possibilitats de cadascuna de les dimensions d'una manera més àmplia i complexa.

I Sistema sexe/gènere amb perspectiva de la diversitat sexual i de gènere

	CISHETERONORMATIVITAT		DISSIDÈNCIES
SEXE	Mascle	Femella	Intersexuals
IDENTITAT DE GÈNERE	Home	Dona	Persones trans* Persones no binàries Agènere Gènere fluid ...
EXPRESSIÓ DE GÈNERE	Masculina	Femenina	Homes femenins Dones masculines Androgínia Neutre ...
ORIENTACIÓ AFECTIVA-SEXUAL	Heterosexualitat		Gais Lesbianes Bisexuals Asexuals Pansexuals ...

2 MARC CONCEPTUAL

2.2. La diversitat i l'heterogeneïtat de les sigles LGBTI+

S'ha de tenir present que, tot i que s'acostuma a parlar de les persones LGBTI+ com a col·lectiu, cadascuna de les identitats que conforma les sigles (lesbianes, gais, trans*, bisexuals i intersexuals) viuen **realitats diverses** i, per tant, cadascuna d'elles té també **necessitats específiques**.

Cal tenir en compte que el propi acrònim en relació amb la diversitat sexual i de gènere ha anat canviant al llarg del anys, supeditat als **canvis en el moviment d'alliberament sexual i de gènere** i als debats interns dins del mateix; per exemple, pel que fa a la hipervisibilitat dels homes gais i la invisibilitat de les dones lesbianes, les persones trans i les bisexuals. En aquest sentit, darrerament, tot i el debat que encara actualment existeix, s'ha incorporat la «I» -de intersexualitats- a l'acrònim⁴. Hi ha diferents corrents dins de les dissidències afectivo-sexuals que advoquen per incorporar altres lletres⁵ com la «Q» (queer) o la «A» (asexual), o d'afegir una «+», simbolitzant les múltiples possibilitats que s'emmarquen dins de les diversitats afectives, sexuals i de gènere.

Així doncs, s'ha d'entendre l'acrònim LGBTI+ com una estratègia d'aliances per visibilitzar unes determinades opressions cap a les persones amb sexualitats i gèneres no normatius, però que amaga també una sèrie de **desigual-**

tats i debats interns que no s'han d'ignorar si no es volen perpetuar determinades exclusions i violències vers les persones LGBTI+ més vulnerables.

En aquest sentit, per tal d'aproximar-nos a la complexitat del grup cal adoptar una **perspectiva interseccional** (Creenshaw, 1991), que permeti entendre que el sistema sexe/gènere s'encreua i actua de manera simultània amb altres eixos de diferència/desigualtat estructurals relacionats, com l'origen, la raça, la cultura, la classe social, l'edat, la funcionalitat, etc. que afecten de manera particular la vida de les persones sexualment i genèrica diverses (Platero, 2012). Aquests eixos s'entrellacen conformant una matriu en el marc de la qual es constitueixen individus en diferents i canviants posicions de poder (Collins, 1991). Des d'aquesta òptica, se sosté que les persones LGBTI+ no ho són en el buit, sinó que també són d'una determinada classe social, edat, procedència i un llarg etcètera de dimensions estructurals que configuren les seves trajectòries vitals, les seves discriminacions i els seus privilegis (Coll-Planas, 2013). A l'hora de dissenyar polítiques, cal tenir present aquesta complexitat i com s'entrecreuen els diferents eixos d'opressió (*Guia per a l'elaboració de plans locals LGBTI*, Diputació de Barcelona, 2017).

⁴ La inclusió de intersexualitat a les sigles LGBT ha generat debat perquè el moviment intersex no comptava amb gaire presència ni espais de confluència amb el col·lectiu LGBT. Tot i que la violència contra les persones intersexuals té a veure amb el sistema sexe/gènere i el binarisme, la manca d'aliances i diàlegs entre aquests moviments ha dificultat la seva inclusió.

⁵ Al glossari s'expliquen les identitats a qui corresponen altres lletres (Q, A, +).

2 MARC CONCEPTUAL

2.3. Els plans d'igualtat LGBTI+

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

L'impuls dels Plans d'Igualtat LGBTI+ sorgeix del **previ reconeixement d'una situació de desigualtat o discriminatòria** per raó d'orientació sexual, d'identitat o d'expressió de gènere i demostra la voluntat de voler transformar aquesta realitat, propiciant un model de ciutadania basat en el respecte i l'equitat. Amb aquest objectiu, i atenent les competències locals que atorga la Llei 11/2014, la Diputació de Barcelona i diferents governs locals de la demarcació de Barcelona dissenyen i implementen plans locals d'igualtat LGBTI+.

Els plans LGBTI+ es desenvolupen com una eina per treballar de manera **transversal** el principi d'igualtat, a través de múltiples actuacions que s'emmarquen en els diversos àmbits de gestió de les administracions locals. Aquest plantejament requereix d'un fort compromís i sensibilització política, així com de la voluntat i la implicació del conjunt del personal del municipi implicat. Amb tot, un Pla d'Igualtat LGBTI+ s'utilitza tant per a **planificar i posar en marxa un seguit d'actuacions concretes, com per preveure'n el seguiment i l'avaluació posterior**. En aquest sentit, s'ha de dotar de mecanismes per mesurar l'impacte i els seus possibles efectes en les condicions de vida de la ciutadania a la qual va adreçat.

3 MARC LEGAL

La conquesta de visibilitat, reconeixement i drets de la comunitat LGBTI+ no es pot comprendre sense la lluita i les reivindicacions dels moviments socials.

Aquesta lluita, la qual va prendre força sobretot entre els anys 80 i 90, es va enfocar en l'equiparació de drets, la no discriminació i la participació social i política en igualtat de condicions. Els drets sexuals o de ciutadania íntima van caracteritzar les reivindicacions i demandes d'aquests moviments socials: drets reproductius i sobre l'autonomia corporal, les relacions i la sexualitat, la regulació de les parelles, la diversitat familiar, l'ètica de la cura, l'autodeterminació vers la identitat de gènere, etc. (Diputació de Barcelona, 2018).

A continuació, es fa una relació dels marcs legals vigents amb relació als drets LGBTI+ en l'àmbit català, a l'Estat espanyol i a nivell Europeu.

3.1. Catalunya

Catalunya ha estat i és un territori pioner i exemplar en el disseny i la implementació de polítiques d'igualtat vers la diversitat afectiva, sexual i de gènere.

L'**Estatut d'autonomia** ja va establir un concepte expressament ampli de **família** esmentant, entre d'altres, les famílies constituïdes per persones LGBTI+ al seu **article 40.2**. A més, en el seu **article 40.8** s'estableix que «els poders públics han de promoure la igualtat de totes les persones amb independència del seu origen, nacionalitat, sexe, raça, religió, condició social o orientació sexual, i també han de promoure l'eradicació del racisme, de l'antisemitisme, de la xenofòbia, de l'homofòbia i de qualsevol altra expressió que atempti contra la igualtat i la dignitat de les persones».

La **Llei 3/2005**, del 8 d'abril, de modificació de la **Llei 9/1998**, del Codi de Família, de la **Llei 10/1998**, d'unions estables de parella, i de la **Llei 40/1991**, del Codi de Successions per causa de mort en el Dret Civil de Catalunya, en ma-

tèria d'adopció i tutela, reconeix i regula més drets per a les persones LGBTI+, com el dret a l'adopció per part de parelles homosexuals.

L'octubre de **2014**, l'aprovació al Parlament de Catalunya de la **Llei per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la lesbofòbia, la bifòbia i la transfòbia** donà un nou impuls als avenços legislatius, obligant les administracions públiques catalanes a implementar mesures efectives contra la discriminació de les persones LGBTI+.

L'**article 3.2** de la Llei obliga la Generalitat i els ens locals del territori a promoure les condicions per fer-la plenament efectiva en els àmbits competencials respectius. I l'**article 6** obliga a assegurar la cooperació interadministrativa com a principi orientador dels poders públics. Actualment, la Direcció General de Polítiques Públiques LGBTI+ té com a funcions impulsar el desplegament i avaluar la implementació i el compliment de la Llei.

3 MARC LEGAL

3.1. Catalunya

Tal com expressa Jaurena i Salas (2015: 16), no es tracta d'una llei de reconeixement de drets, sinó de garantia de drets, ja que pretén “convertir la igualtat ja formalment reconeguda en les lleis a favor de les persones LGBTI+ en igualtat real i efectiva” (2015: 16). En aquest sentit, la llei està elaborada des d'una mirada integral, abastant diferents sectors i àmbits d'intervenció.

Àmbits d'intervenció de la Llei 11/2014

Educació
Cultura, lleure i esport
Mitjans de comunicació
Salut
Acció social
Mercat laboral
Famílies
Formació i sensibilització
Privació de llibertat
Participació i solidaritat
Transsexualitat i intersexualitat

Un altre aspecte destacable de la llei és que estableix la creació d'un **Servei d'Atenció Integral (SAI) LGBTI+** per **informar, acompanyar i sensibilitzar** a persones i entitats sobre l'orientació sexual, l'expressió i la identitat de gènere i per prevenir l'LGBTI-fòbia. Igualment, també contempla la creació d'un **òrgan consultiu permanent (el Consell Nacional de Lesbianes, Gais, Bisexuals, Transgènere i Intersexuals)** i d'un **òrgan rector i coordinador de les polítiques LGBTI+**, encarregat d'executar i de coordinar les polítiques LGBTI+ dels diversos departaments de la Generalitat de Catalunya.

A més, en els **articles 10 i 11**, impulsa la **formació i sensibilització** dels professionals de l'Administració pública catalana, i determina el seu **deure d'intervenció** davant d'una situació o sospita fonamentada de discriminació o violència per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere.

La Llei 11/2014 és innovadora també pel seu **caràcter sancionador** i desplega mecanismes per garantir el dret a la igualtat de les persones LGBTI+ com, per exemple, un sistema d'infraccions i de sancions que es poden trobar en el seu títol IV. L'**article 34** estipula que les infraccions poden ser lleus, greus o molt greus, sempre que no siguin constitutives de falta o delictes, i estableix, en l'**article 35**, l'elaboració d'un règim de sancions per als diferents tipus de d'infraccions mencionades.

El 2020 es va aprovar la Llei 19/2020 del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació, amb la voluntat de garantir el dret de totes les persones a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, de maltractaments i de tota mena de discriminació, que inclou, entre altres, l'homofòbia o la lesbofòbia, la gaifòbia, la transfòbia, la bifòbia, la intersexfòbia o l'LGBTI-fòbia.

3 MARC LEGAL

3.2. Estat espanyol

En relació amb l'àmbit de l'**Estat espanyol**, es destaquen les principals iniciatives legislatives que afecten les persones LGBTI+:

- La **Llei 4/2023**, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.
- La **Llei 3/2007**, de 15 de març, reguladora de la rectificació registral de la menció relativa al sexe de les persones.
- La **Llei 14/2006**, de 26 de maig, que va regular els drets de les dones lesbianes en matèria de reproducció humana assistida.
- La **Llei 13/2005**, d'1 de juliol, reguladora del matrimoni entre persones del mateix sexe.
- La **Llei 62/2003**, de 30 de desembre, que regula la igualtat de tracte i la no-discriminació laboral per raó d'orientació sexual.
- La **Llei orgànica 10/1995**, de 23 de novembre, que, entre altres aspectes, incorpora al Codi Penal l'agreujant de responsabilitat criminal en delictes motivats per l'orientació sexual de la víctima (article 22).

3.3. Europa

Finalment, en l'àmbit **europeu** s'han d'esmentar:

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

4+ METODOLOGIA

La metodologia de recerca utilitzada en aquest estudi està inspirada en les perspectives participatives d'investigació-acció que assumeixen, per una banda, el caràcter indissociable de la recerca i l'acció col·lectiva, i per l'altra, el paper actiu de les persones en la comprensió de les seves realitats, així com la seva capacitat d'agència per a la transformació de les relacions de poder (Colectivo IOE, 2003; Montero, 2006; entre d'altres). Aquest tarannà de participació està present en les diferents etapes del treball mitjançant: a) la coordinació constant entre l'equip de recerca i les persones responsables de l'encàrrec per part del Consell Comarcal; b) la generació d'espais de reflexió col·lectiva en diferents fases de l'estudi; i c) la devolució dels resultats de la recerca i la proposta d'accions de millora.

4.1. L'impacte de la covid-19 en el procés de recerca

La pandèmia del coronavirus covid-19 va impactar negativament en la realització de l'estudi, ja que les mesures de confinament decretades pel govern de l'Estat espanyol a mitjans de març de 2020 es van produir justament en la darrera fase de la diagnosi i abans de començar la fase d'elaboració del Pla. Això va suposar un important repte organitzatiu i metodològic, tant per a l'equip investigador com per a les persones de referència per part del Consell Comarcal i de la Diputació de Barcelona, ja que es van haver de suspendre i redefinir algunes de les accions per tal de continuar endavant amb el procés, mantenint el màxim possible el disseny inicial de l'estudi.

Concretament, pel que fa a l'aspecte metodològic, la pandèmia va suposar la impossibilitat de realitzar, en el termini establert, la validació de la diagnosi i la deliberació conjunta de les prioritats del Pla amb les persones clau del territori. La seva revisió i actualització posteriors han donat lloc al document que aquí es presenta.

Des d'una perspectiva més àmplia, cal precisar que la diagnosi presentada en aquest document no recull l'impacte específic de la pan-

dèmia en el col·lectiu LGBTI+, ja que les diferents tècniques de recerca utilitzades van ser aplicades els mesos previs al reconeixement de la presència del coronavirus a Catalunya. En aquesta línia, i segons les primeres dades publicades de l'estudi ["Impactos psicosociales en población LGTBQA+"](#) impulsat per Lucas Platero Méndez (Universitat Autònoma de Barcelona) i Miguel Ángel López Sáez (Universidad Rey Juan Carlos), la pandèmia de la covid-19 ha posat en una situació d'especial vulnerabilitat les persones amb identitats de gènere no normatives, en àmbits i aspectes com l'accés a tractaments mèdics, la pèrdua de feina o la tensió afegida per haver de "tornar a l'armari" o per falta d'interaccions socials positives o amb iguals, entre altres factors. Per aquest motiu, es considera necessària l'actualització de la diagnosi, en un futur pròxim, per tal d'afegir la variable "covid-19" en l'estat de situació de la població LGBTI+ del territori.

Tenint en compte els diferents elements exposats en els paràgrafs anteriors, s'expliquen a continuació els aspectes clau de la metodologia utilitzada per elaborar el primer Pla comarcal per a la diversitat afectiva, sexual i de gènere al Vallès Occidental.

4 METODOLOGIA

4.2. Objectius

L'estudi està orientat a assolir els següents objectius:

■ Objectiu General

Dotar la comarca del Vallès Occidental d'una estratègia d'acció compartida i consensuada que permeti millorar la qualitat de vida del col·lectiu LGBTI+ i l'abordatge de les discriminacions per raó d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere, des d'una intervenció coordinada i mitjançant el treball en xarxa.

■ Objectius Específics

- Elaborar una diagnosi que permeti identificar els punts forts, els febles, les oportunitats i les amenaces en la protecció dels drets i les llibertats de les persones LGBTI+ del territori.
- Elaborar un pla d'acció que serveixi com a carta de navegació per a les polítiques de diversitat afectiva, sexual i de gènere del territori, a curt, mitjà i llarg termini.
- Dissenyar un mecanisme participatiu de seguiment de la implementació del Pla, per tal de garantir l'assoliment dels objectius i la consecució dels seus resultats.

4.3. Àmbits d'anàlisi

En el procés d'estudi i planificació es posa el focus en els diferents àmbits socials suggerits en la *Guia per a l'Elaboració de Plans Locals LGBTI*, editada per la Diputació de Barcelona (2017):

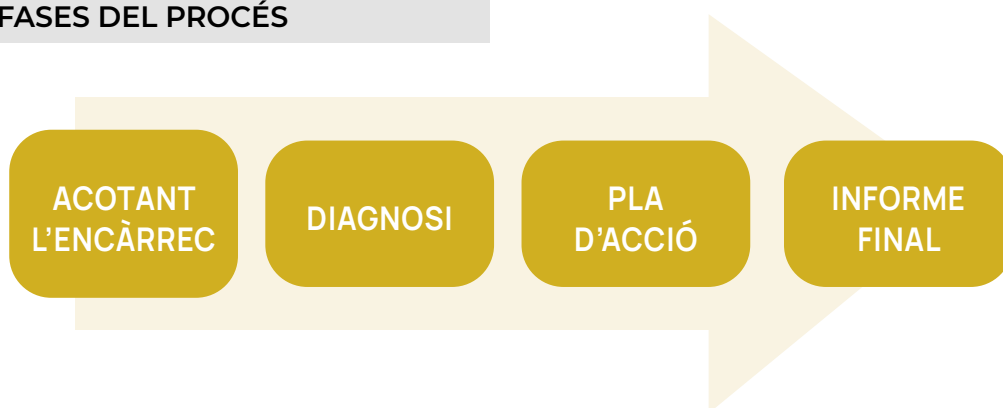
1. Compromís institucional
2. Educació
3. Salut
4. Treball
5. Cultura
6. Esports i Lleure
7. Diversitat cultural i religiosa
8. Visibilitat i Participació
9. LGBTI-fòbia
10. Acció social

4 METODOLOGIA

4.4. Fases del procés

L'estudi s'ha estructurat en 4 fases:

FIGURA 1. FASES DEL PROCÉS



FASE 1. ACOTANT L'ENCÀRREC

La primera fase del procés va consistir en una reunió tècnica entre la persona responsable de l'encàrrec per part del CCVOC, el personal tècnic de Diputació de Barcelonai l'equip responsable de l'execució per part de l'Institut Diversitas. L'objectiu de la reunió va ser consensuar el marc general de l'estudi (fases, calendari, etc.), així com establir la metodologia de coordinació entre les parts, per tal de garantir el correcte desenvolupament de l'encàrrec.

FASE 2. Diagnosi

La diagnosi està orientada a assolir els següents objectius:

1. Fer una descripció aproximada de les diferents realitats de les persones LGBTI+ de la comarca.
2. Conèixer com s'aborda la qüestió de la diversitat afectiva, sexual i de gènere des dels ens locals de la comarca.
3. Identificar els punts forts i els punts febles de la comarca en matèria de diversitat afectiva, sexual i de gènere.
4. Conèixer els agents locals més rellevants en matèria de diversitat afectiva, sexual i de gènere a nivell comarcal.
5. Identificar els objectius prioritaris a treballar per garantir els drets de les persones LGBTI+ i fer de la comarca un territori incliusiu vers la diversitat afectiva, sexual i de gènere.

Per dur a terme aquests objectius, la diagnosi inclou diferents tècniques de recerca que s'exposen a continuació:

4 METODOLOGIA

4.4. Fases del procés

Recull documental: es va demanar als equips tècnics dels ajuntaments de la comarca que aportessin informació sobre les accions relacionades amb la qüestió LGTBI+ realitzades pels consistoris en els darrers anys, com ara plans, programes, projectes, accions específiques, etc. Es va rebre informació per part dels ajuntaments de:

Matadepera
Montcada i Reixac
Palau-solità i Plegamans
Ripollet
Rubí
Sabadell
Sentmenat
Terrassa

Qüestionari “La qüestió LGTBI+ al Vallès Occidental”: es va elaborar una enquesta telemàtica sobre com es gestiona la qüestió LGTBI+ als municipis de la comarca, en els 10 àmbits suggerits per la *Guia per a l'Elaboració de Plans Locals LGTBI*, de la Diputació de Barcelona. Les preguntes de cada àmbit feien referència a indicadors específics, per tal d'objectivar el màxim possible l'estat de la qüestió al territori (veure Annex-4). La consulta va ser contestada per part de personal tècnic de 13 municipis, que representen el 56,5 % dels municipis de la comarca. Els municipis que van respondre l'enquesta són:

Badia del Vallès
Castellar del Vallès
Cerdanyola del Vallès
Matadepera
Palau-solità i Plegamans
Polinyà
Rellinars
Rubí
Sabadell
Sant Cugat del Vallès
Sant Llorenç Savall
Santa Perpètua de Mogoda
Terrassa

4 METODOLOGIA

4.4. Fases del procés

Entrevistes a informants clau: es van realitzar 10 entrevistes a informants clau de la comarca per tal de recollir la seva perspectiva sobre la situació de la diversitat afectiva, sexual i de gènere al territori, així com els seus suggeriments pel que fa a les línies d'acció prioritàries que s'haurien d'incloure en el Pla. Les entrevistes es van estructurar en tres blocs:

- **Passat.** Història personal de participació, militància i/o vinculació de la persona entrevistada amb la qüestió LGBTI+, que justifica la seva consideració com a "informant clau" en el context de la Diagnosi i el Pla d'Acció. En alguns casos, s'observa que l'apreciació "d'informant clau" ve donada per la posició institucional o organitzacional de la persona, que és valorada com a estratègica de cara a la futura implementació del Pla a nivell local.
- **Present.** Percepció de la persona entrevistada en relació amb el nivell de sensibilització existent al municipi o territori respecte de la diversitat afectiva, sexual i de gènere, a nivell general, a partir del seu coneixement sobre el teixit associatiu local, casos o situacions específiques d'LGBTI-fòbia, així com la percepció de la persona entrevistada sobre la qüestió LGBTI+ al municipi en diferents àmbits socials: educació, salut, treball, etc.
- **Futur.** Línies d'acció, objectius o accions concretes que la persona entrevistada identifica com a prioritàries a treballar en relació amb la temàtica en els pròxims 3 anys a escala local. D'aquest apartat es va extreure la informació per elaborar el Pla Local LGBTI+.

Les persones entrevistades van ser:

TAULA 1: PERSONES ENTREVISTADES

1	Advocada i mare lesbiana de Palau-solità i Plegamans
2	Cap del Servei LGTBI+ de l'Ajuntament de Terrassa
3	Activista trans i científica de Sant Quirze del Vallès
4	Regidor de Ciutadania i Drets Civils de l'Ajuntament de Badia del Vallès
5	Estudiant de batxillerat i activista LGBTI+ de Castellbisbal
6	Director del Museu d'Art de Cerdanyola.
7	Cap del Servei Feminismes i Diversitats de l'Ajuntament de Sabadell
8	Activista trans i col·laboradora de Ca l'Enredus-Actuavallès
9	Regidora de Polítiques de Gènere i Drets Docials de l'Ajuntament de Viladecavalls
10	Regidor de Polítiques LGBTI+ de l'Ajuntament de Ripollet

4+ METODOLOGIA

4.4. Fases del procés

Tallers Semàfor: va consistir en un espai de reflexió conjunta entre persones diverses del territori per tal d'identificar els punts forts (verds), febles (vermells) i preocupants (grocs) respec-

te de la diversitat afectiva, sexual i de gènere a la comarca. Es van realitzar tres tallers amb grups diversos, que s'indiquen a continuació:

TAULA 2: TALLERS REALITZATS

TALLER N°	DATA	PARTICIPANTS
1	Dimarts 8 d'octubre de 2019 de 12 a 13.30 h	Personal tècnic dels ajuntaments de la comarca relacionat amb l'àmbit LGBTI+ (veure Taula-3)
2	Dimecres 15 de gener de 2020 de 15 a 17 h	Claustre de l'Institut de Viladecavalls. Hi va participar tot el claustre; en total, més de 40 persones
3	Dilluns 27 de gener de 2020 de 12 a 13.30 h	Personal tècnic de l'EAIA del CCVOC. Hi van participar al voltant de 16 persones

TAULA-3: LLISTAT DE PARTICIPANTS TALLER-1

- 1 Tècnica de l'Àrea de Drets Socials del CCVOC
- 2 Tècnica de Polítiques Municipals de l'Oficina de les Dones i LGBTI+ de la Diputació de Barcelona
- 3 Tècnica d'igualtat de l'Ajuntament de Badia del Vallès
- 4 Treballadora social de l'Ajuntament de Matadepera
- 5 Tècnica LGBTI+ de l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès
- 6 Tècnica de suport de l'Àrea d'Igualtat, Feminismes i LGBTI+ de l'Ajuntament Palau-solità i Plegamans
- 7 Tècnica de l'Àrea de Feminismes i LGBTI de l'Ajuntament de Sant Quirze del Vallès
- 8 Tècnica de l'Ajuntament de Polinyà
- 9 Tècnica de Polítiques Municipals de l'Oficina de les Dones i LGBTI de la Diputació de Barcelona
- 10 Tècnica d'Igualtat, Feminismes i LGBTI de l'Ajuntament Palau-solità i Plegamans

4 METODOLOGIA

4.4. Fases del procés

Grups de discussió: consisteix en un espai de reflexió conjunta entre persones del territori coneixedores del tema LGBTI+ amb tres objectius:

- Validar la informació recollida amb els instruments de diagnosi anteriorment esmentats.
- Identificar les línies d'acció i objectius prioritaris del Pla.
- Convocar les persones clau de l'àmbit en el territori, per tal de convidar-les a participar en el futur Grup Motor del Pla.

Inicialment, l'estudi preveia la realització de tres grups de discussió, programats i convocats per a les darreres setmanes de març de 2020. No obstant, degut a l'estat d'alarma decretat pel Govern per fer front a la pandèmia de la covid-19, els grups de discussió es van haver de cancel·lar.

FIGURA 2: TÈCNIQUES DE RECERCA UTILITZADES

RECULL DOCUMENTAL	ENQUESTA TELEMÀTICA	10 ENTREVISTES EN PROFUNDITAT	3 TALLERS TERMÒMETRE
Plans i programes Projectes i accions	10 àmbits d'actuació Indicadors específics	Informants clau del territori Enfocaments diversos	Personal tècnic dels ajuntaments EAIA Professorat

FASE 3: Pla d'acció

Resideix en la identificació de les línies d'acció prioritàries que es proposa impulsar el Consell Comarcal del Vallès Occidental (CCVOC) en matèria de diversitat afectiva, sexual i de gènere en els propers anys, a partir de les prioritats detectades en la fase de diagnosi.

I Sistematització i anàlisi de la informació

Sistematització de la informació documental

Identificar el tipus i nombre d'accions realitzades en els municipis que van enviar informació va ser molt útil per constatar l'heterogeneïtat de la tasca realitzada en els diferents municipis de la comarca, així com la necessitat d'aprofundir aquesta cerca per obtenir una "fotografia" més precisa de la realitat del territori. Per aquesta raó, es va plantejar la realització d'una enquesta telemàtica en una fase més avançada de l'estudi.

Sistematització de l'enquesta telemàtica

A partir dels indicadors de cadascun dels àmbits preestablerts, l'enquesta telemàtica va permetre obtenir marcadors quantitius diferenciats entre els municipis grans (de més de 20 mil habitants) o petits (de menys de 20 mil habitants), oferint un esbós aproximat de la gestió de la diversitat afectiva, sexual i de gènere a la comarca. Aquesta informació va servir com a punt de contrast amb la informació qualitativa obtinguda mitjançant els tallers i les entrevistes en profunditat amb informants clau.

Transcripció semiliteral dels tallers termòmetre i de les entrevistes

Per tal de facilitar l'observació i l'anàlisi de les informacions i arguments utilitzats per part de les persones participants en alguna o ambdues metodologies de recerca, se'n va fer una transcripció semiliteral, que posa èmfasi en el contingut i no tant en la forma de les enunciacions. D'aquesta manera, les transcripcions recullen el contingut central aportat per cada persona i ometen les expressions col·loquials o interjeccions de dubtes o pauses, que en el marc d'aquest estudi (i considerant els seus objectius i metodologia) es va valorar que no aportaven informació rellevant.

Anàlisi de contingut

De cadascuna de les entrevistes i dels apunts del grup focus es van identificar i recollir les informacions i arguments més recurrents i fonamentats de cadascun dels blocs temàtics, els quals van ser organitzats a partir de la pròpia estructura d'argumentació que es deriva d'ells.

Triangulació

Per concloure la fase de diagnosi, es va dur a terme una triangulació de tota la informació recollida, tant pel que fa a la recerca documental i l'enquesta telemàtica, com als tallers termòmetre i les entrevistes en profunditat, per tal d'identificar els aspectes clau, les argumentacions i els matisos que serveixen per donar compte de l'estat de la qüestió LGBTI+ a la comarca. A partir d'aquesta informació, es va elaborar un recull de propostes orientades a la posterior elaboració del Pla d'acció.

4+ METODOLOGIA

4.4. Fases del procés

FASE 4: Informe final

Engloba tot el procés d'estudi, incloent la Diagnosi i el Pla Comarcal LGBTI+, que han de servir com a full de ruta per a l'acció futura del Consell Comarcal del Vallès Occidental en diversitat afectiva, sexual i de gènere en els propers anys.

5 RESULTATS DE LA DIAGNOSI

A continuació es presenta la diagnosi, on es contextualitza i s'analitzen les informacions extretes a partir de les tècniques de recollida d'informació exposades en l'apartat anterior.

La diagnosi esdevé un eina clau per elaborar el Pla per a la Diversitat Afectiva, Sexual i de Gènere ja que els objectius i les accions concretes del mateix s'articulen per tal de donar resposta a les necessitats concretes del territori.

La diagnosi està organitzada en dues parts.

- PRIMERA: **percepció general** de la sensibilització sobre la diversitat afectiva, sexual i de gènere i l'LGBTI-fòbia al Vallès Occidental.
- SEGONA: **estat de la qüestió** LGBTI+ al Vallès Occidental per **àmbits temàtics**, segons el model proposat per la *Guia per a l'Elaboració de Plans Locals LGBTI* (Diputació de Barcelona, 2017), que són: compromís institucional, educació, salut, visibilitat i participació, esports i lleure, cultura i oci, món laboral, diversitat cultural i religiosa, i acció social.

I Percepció General

Aquesta primera part de la diagnosi fa referència al recull de percepcions generals que les persones participants en el procés tenen respecte del grau de sensibilització sobre la diversitat afectiva, sexual i de gènere, i les discriminacions LGBTI-fòbiques als municipis de la comarca del Vallès Occidental.

En general, tant els municipis grans com els petits **no es reconeixen com a municipis LGBTI-fòbics** i, de fet, posen en valor els avenços socials que hi ha hagut en els últims anys pel que fa a la visibilitat, la normalització i la garantia dels drets LGBTI+, i la promoció de la diversitat afectiva sexual i de gènere.

En diverses ocasions, s'ha assenyalat l'aprovació de la **Llei catalana 11/2014 contra l'LGBTI-fòbia** com una fita clau pel canvi social en relació amb l'acceptació de la diversitat afectiva, sexual i de gènere al territori català en general i, en aquest cas, als municipis del Vallès Occidental en concret. Tot i que encara no s'ha desplegat en la seva totalitat, aquestes qüestions formen part de l'agenda política i la Diputació de Barcelona treballa activament pel desenvolupament dels Plans Municipals per la promoció de la diversitat afectiva, sexual i de gènere. Aquest canvi polític i institucional, segons les persones participants, ha comportat també un canvi social, de percepció. En aquest sentit, es considera que, majoritàriament, la ciutadania ho està rebent de manera positiva.

“Crec que alguna cosa s'està movent i canviant no només a nivell de Ripollet sinó en general; i crec que els joves LGBTI+ ho estan començant a tenir una mica més fàcil que nosaltres quan érem joves” (E5).

Tot i això, també es percep que per a una part de la població no hi ha gaire interès *“ni para bien ni para mal (...) ya está bien que no haya interés” (E10)*. Alhora, també s'assenyala que, tot i que sembli que hi ha una major sensibilitat vers la diversitat afectiva sexual i de gènere, es tracta majoritàriament d'una sensibilitat superficial. *“Jo recuerdo que quan algun noi era gai obertament doncs era 'tachado del raro...’ Això fa potser 15 anys, ara no sé si és més o menys igual...està més oberta la mirada però els ulls segueixen força tancats” (E1).*

Alhora, també s'apunta un repunt de l'LGBTI-fòbia per part de certs sectors de la població, recolzats per l'emergència de partits polítics que posen en dubte els drets de les perso-

5 RESULTATS DE LA DIAGNOSI

nes LGBTI+, entre altres. Aquest fet preocupa força a les persones participants i les porta al convenciment que cal seguir treballant per garantir **els drets de les persones LGBTI+ i normalitzar la diversitat afectiva, sexual i de gènere**, tant a nivell municipal com comarcal.

Amb la intenció d'aprofundir el màxim possible dins la realitat comarcal, cal esmentar el **sexili**, assenyalat diverses vegades en el procés d'estudi. Aquest concepte descriu la necessitat de la població LGBTI+ de municipis petits de marxar cap a ciutats més grans, per tal de poder viure públicament la seva sexualitat o la seva identitat de gènere. En el cas dels municipis de la comarca del Vallès Occidental, atès que Barcelona queda molt a prop, és habitual que moltes persones LGBTI+ marxïn a viure-hi o facin vida, activisme o oci allà. Tot i això, també s'ha comentat que, com que cada vegada es viuen amb més normalitat les realitats LGBTI+ als municipis i es despleguen més accions per a la seva promoció, el fenomen del sexili es produeixcada vegada amb menys freqüència.

Des d'un inici, algunes persones entrevistades han assenyalat que cal tenir en compte que el **col·lectiu LGBTI+ no és homogeni i que cadascuna de les sigles de l'acrònim viu realitats diverses i englobales seves especificitats i necessitats concretes**. Doncs, tot i que s'ha assenyalat que les discriminacions LGBTI-fòbiques responen a discriminacions derivades del sistema cisheteropatriarcal, aquestes discriminacions s'expressen de formes diverses i, per tant, les estratègies per combatre-les també han de ser-ho.

En aquest sentit, s'ha assenyalat que, del col·lectiu LGBTI+, els homes gais amb ploma i les persones trans* -especialment les dones trans sense *passing*⁶- són les persones més habitualment vulnerabilitzades i discriminades. Segons els testimonis, això respon al fet que ambdós col·lectius són els que transgredeixen més explícitament les normes de gènere. En aquest sentit, i connectant amb la sensibilitat superficial ciutadana ja comentada anteriorment, el motius és un posicionament força estès que considera que, *"(...) cadascú és com és, però no molestis, és a dir, que tampoc se't noti."* (E7).

Algunes persones entrevistades consideren que per tal d'abordar l'LGBTI-fòbia cal qüestionar necessàriament els esquemes tradicionals de gènere, ja que per si mateixos generen discriminació vers aquelles persones que no hi encaixen:

"La qüestió és, [...] que l'entorn doni la possibilitat de transferència de informació que faciliti que les persones es puguin expressar d'una manera totalment lliure, que no hi hagi aquesta pressió. Per exemple, que les persones trans no ens hàgim de sentir sotmeses a fer un passing per deixar de tenir una aparença i tenir una altra, i que puguem fluir per uns marges ambigus sense tenir aquesta pressió social [que diguin] si fins ara et presentaves com a tal, si canvies, llavors has de complir amb uns esquemes concrets" (E7).*

⁶ Passing és una paraula anglosaxona utilitzada per persones trans per descriure si són reconeixibles com a tals per part de la resta de la població. Tenir un "bon passing" vol dir "passar desapercebudes", la qual cosa suposa un menor risc de patir discriminació i/o agressions en contexts transfòbics. Habitualment, els homes trans passen més desapercebuts que les dones trans.

5 RESULTATS DE LA DIAGNOSI

En aquest sentit, els informants assenyalen que els **infants i joves** tenen cada vegada **més obertura i sensibilitat** en relació amb la diversitat afectiva, sexual i de gènere. I alhora, tenen la percepció que cada vegada es fa més patent la ruptura amb el binarisme de gènere, i també la manera d'entendre l'amor i la sexualitat, més enllà dels esquemes de gènere. Aquesta percepció s'argumenta assenyalant la major visibilitat i referents que estan emergint tant en les produccions culturals com en les xarxes socials. Igualment, es considera que el fet de que s'estiguin fent cada vegada més tallers per la promoció de la diversitat afectiva sexual i de gènere als centres educatius també contribueix a la normalització i celebració de la mateixa.

Per altra banda, es té la percepció que, contràriament, els grups socials que més **resistències** presenten al'hora d'acollir la diversitat afectiva sexual i de gènere són les **persones grans i les persones amb creences religioses**.

■ Estat de la qüestió per àmbits temàtics

En aquest apartat s'aportarà informació sobre les accions impulsades pels ens locals del Vallès Occidental per promoure la diversitat afectiva, sexual i de gènere, així com les percepcions sobre la qüestió LGBTI+ recollides mitjançant els diferents instruments utilitzats en el procés de diagnosi. Finalment, en cada subapartat s'ha afegit una taula que recull els "Punts Febles" i els "Punts Forts" a mode de síntesi de cada àmbit.

5 RESULTATS DE LA DIAGNOSI

5.1. Compromís Institucional

Abans d'aprofundir en cadascun dels àmbits socials, es presenta un primer apartat específic sobre el compromís institucional a la comarca del Vallès Occidental en la promoció de polítiques locals per promoure la diversitat afectiva, sexual i de gènere. Aquest apartat està en primer lloc i compte amb un espai propi, perquè les accions que s'han fet en els diferents àmbits que es recullen a continuació no serien possibles sense un posicionament institucional per part dels consistoris.

Per poder analitzar la percepció del compromís institucional que hi ha al Vallès Occidental l'anàlisi s'ha dividit en dos nivells. Per una banda (1.1), com es posicionen els ajuntaments més enllà dels seus propis municipis a nivell supramunicipal; i per l'altra (1.2), com s'organitzen els ajuntaments a nivell municipal.

I Nivell supramunicipal

Al nivell supramunicipal s'han destacat dos esdeveniments clau: el segon congrés *European Rainbow Cities* i la participació en la Xarxa de Municipis LGTBI.

II Congrés European Rainbow Cities

Al maig del 2016 es va celebrar a Barcelona la segona edició del Congrés *European Rainbow Cities*, en el marc de la commemoració del Dia Internacional Contra l'LGBTI-fòbia. Aquest esdeveniment tenia per objectiu ser un espai de trobada, debat i intercanvi al voltant de les polítiques locals contra l'LGBTI-fòbia. L'organització del congrés va estar liderada per la Universitat de Vic-Universitat Central de Catalunya amb la participació de l'Ajuntament de Barce-

lona, la Diputació de Barcelona i la Generalitat de Catalunya. Els objectius de la trobada van ser reflexionar sobre les polítiques inclusives amb la població trans, compartir experiències en polítiques locals d'igualtat LGTBI+ fora de l'àmbit metropolità i reflexionar sobre els nous reptes de les polítiques d'igualtat per la diversitat afectiva, sexual i de gènere.

En aquest congrés van participar-hi els municipis impulsors de la Xarxa de Municipis LGTBI. Especialment, destaquen les ponències del Fran Sánchez, regidor de polítiques LGTBI+ de l'Ajuntament de Ripollet en el marc d'*Experiències de treball fora de les grans ciutats*; i la de la Gemma Garcia, responsable tècnica de la Regidoria LGTBI+ de l'Ajuntament de Terrassa, en el marc dels *Reptes de les polítiques d'igualtat LGTBI+*.

Xarxa de Municipis LGTBI

La Xarxa de Municipis LGTBI es va presentar públicament el juny del 2016, amb el suport de la Diputació de Barcelona i la voluntat de ser un espai per compartir experiències, crear sinergies i sumar voluntats en la defensa dels drets de totes les persones a estimar, viure i ser com vulguin. En aquest sentit, un dels objectius de la Xarxa està enfocat a impulsar el treball conjunt entre els municipis i fomentar que les polítiques públiques incorporin, transversalment, la perspectiva del gènere i la diversitat LGTBI+ en les seves actuacions i els diversos àmbits competencials.

5 RESULTATS DE LA DIAGNOSI

5.1. Compromís Institucional

“Hem de treballar des dels municipis, hem de fer xarxa, hem de debatre perquè és una oportunitat meravellosa, són unes polítiques totalment noves, hi ha tot un desenvolupament per fer.” (E9)

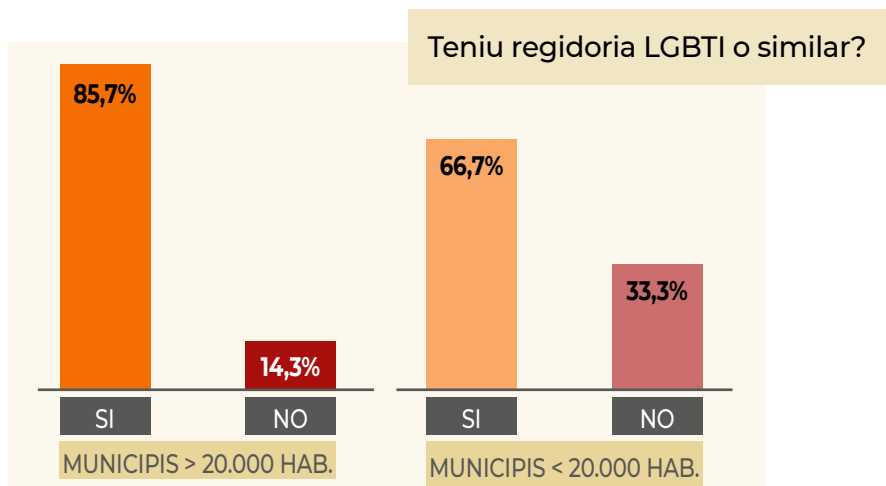
Entre els municipis impulsors de la Xarxa hi ha una alta participació de municipis de la comarca del Vallès Occidental: Sabadell, Terrassa, Barberà del Vallès, Cerdanyola del Vallès, Ripollet i Sant Quirze del Vallès; juntament amb Barcelona, Berga i Santa Coloma de Gramenet.

Organització municipal

Pel que fa al nivell de l'organització municipal, i atenent que no és tan sols una qüestió de voluntat sinó també de **recursos i possibilitats**, l'anàlisi ha tingut en compte la grandària en nombre d'habitants de cada municipi i per tant, les possibilitats i les competències que se'n deriven. Així, es combina una mirada global de comarca amb una mirada específica segons si es tracta de **municipis petits** (menys de 20 mil habitants) o de **municipis grans** (més de 20 mil habitants).

En termes generals, les persones entrevistades consideren que el compromís institucional dels ajuntaments és des de la *“bona predisposició a treballar aquestes qüestions”* (E4), i alhora *“tenim molta feina a fer [i cal] fer una aposta valenta, decidida”* (E10) per posar fil a l'agulla en aquests temes

Regidoria Feminismes i/o LGBTI+



5 RESULTATS DE LA DIAGNOSI

5.1. Compromís Institucional

Com es pot veure a la gràfica, la majoria de municipis participants compten amb un regidoria LGBTI+ o similar. De fet, tots en tenen menys Matadepera i Rellinars (que corresponen al 33% dels municipis petits). Pel que fa als municipis grans, Sabadell no té una regidoria LGBTI+ com a tal, sinó que proposa un plantejament més integratiu de les polítiques d'igualtat de gènere i LGBTI+.

En aquest sentit, és important ressaltar que a la comarca (com en molts altres llocs de Catalunya i de l'Estat espanyol) conviuen dos grans models en relació amb com s'articulen les polítiques públiques d'igualtat, feminismes i LGBTI+. Per una banda, el posicionament en què **coexisteixen en una mateixa regidoria o departament**, i per altra banda, el posicionament que considera que han de separar-se en **regidories o departaments diferents**.

Els municipis que aposten per la primera, amb Sabadell com a municipi pioner, consideren que cal entendre les qüestions de gènere des d'una mirada àmplia i *"després ja parlarem també d'interseccionalitat, perquè les discriminacions ens afecten en diferents eixos"* (E6). En aquest sentit, per treballar temes específics en relació amb la discriminació, ja sigui per LGBTI-fòbia, racisme, xenofòbia, etc., compten amb la **comissió de la convivència**.

"Tenim un conveni amb el col·legi d'advocats i tenim professionals de drets civils. Aleshores tenim a nivell de ciutat la comissió de convivència i a nivell individual es pot anar a l'Oficina de Drets Civils i ens donarien assessorament, atenció, cobertura, etc. I tot això està vinculat a la taula de gènere" (E6).

Per contra, els municipis que aposten per tenir una regidoria específica LGBTI+, amb Terrassa i Ripollet al capdavant, consideren que fer-ho així, *"posa en rellevància aquest tema i tenir tots aquests temes per separat, ja sigui LGBTI+, feminismes, inclusió, migracions, etc., ajuda a donar visibilitat"* (E4). En aquest sentit, municipis més petits que han optat per aquesta fórmula, com per exemple Badia del Vallès, senyalen que la regidoria LGBTI+, tot i no tenir partida pressupostaria pròpia, *"és la que més possibilitats té de créixer, i té uns reptes molt engrescadors per davant"* (E1).

Independentment de si existeix o no una regidoria específica, les persones entrevistades coincideixen en assenyalar que hi ha una **manca de recursos**, econòmics i tècnics per treballar les qüestions relacionades amb la diversitat afectiva, sexual i de gènere:

"Tenim una tècnica específica pel punt LGBTI+ però no només es dedica a l'àmbit LGBTI+, fa també altres coses [perquè] no ens deixen contractar més personal, aleshores tenim un personal no adequat a la realitat de Ripollet i fa que tinguem molts forats i que molts cops els regidors hem de fer de tècnics perquè surtin les coses" (E4).

5 RESULTATS DE LA DIAGNOSI

5.1. Compromís Institucional

Plans LGBTI+

En relació amb els Plans LGBTI+, tot i que el 61,5% dels municipis participants no en tenen, en el 15,4% estan en procés d'elaboració. No obstant, cal destacar que els municipis amb menys de 20.000 habitants no tenen l'obligació de tenir-ne, ja que es poden adherir al Pla del Consell Comarcal. Segons les percepcions recollides en les entrevistes i altres espais participatius, hi ha diversos municipis que s'estan plantejant la seva elaboració a curt o mig termini, tot i no estar-hi obligats.

Servei d'Atenció Integral (SAI)

Pel que fa al **Servei d'Atenció Integral (SAI)**, les realitats són diverses i la seva presència als municipis, com passa amb els plans LGBTI+, està estrictament lligada al seu nombre d'habitants. La Llei 11/2014 (article 3) obliga els ens locals a crear aquests serveis, però alhora, segons la Llei 6/1987 sobre l'Organització comarcal de Catalunya, només tenen l'obligatorietat de fer-ho els municipis de més de 20.000 habitants, mentre que la resta poden adherir-se als serveis que ofereix el Consell Comarcal o els municipis que tinguin de referència.

En relació amb els serveis per a l'atenció de la diversitat afectiva, sexual i de gènere a nivell local, Terrassa és el municipi capdavanter de la comarca, amb una trajectòria en polítiques de gènere que es remunta als anys 90. Un dels aspectes claus que assenjala el propi l'Ajuntament de Terrassa és el **treball en xarxa que fa amb el teixit associatiu i els diferents actors socials del territori**.

“Molt en la línia de treball socioeducatiu en comunitat i en xarxa amb més de 50 agents de la ciutat, digues-li esplais, digues-li CS-MIJ, digues-li entitats de l'àmbit esportiu, educatiu, de l'àmbit sanitari i entitats de tots els àmbits possibles i molts serveis” (E9).

Concretant sobre els SAI, tot i que majoritàriament es valora com un servei clau i necessari per donar resposta a la població LGBTI+ d'un municipi, s'assenja que per tal que sigui realment efectiu cal dotar-lo de recursos econòmics i tècnics suficients. Les persones participants coincideixen que, de la mateixa manera que passa amb les regidories LGBTI+, *“quan una tècnica que és la tècnica de joventut, gent gran, polítiques d'igualtat i a més a més li han penjat LGBTI+ i ha de fer un servei que doni atenció a qui vingui...” (E9)* es fa pràcticament impossible que arribi a tot. Així doncs, una de les demandes més explícites que s'extreu de les entrevistes és que **el compromís institucional s'ha de traduir en pressupost i recursos** (econòmics i tècnics) per a la promoció de la diversitat afectiva, sexual i de gènere a nivell local.

La majoria de persones participants assenyalen que el SAI s'entén com un espai clau, alhora que es valora molt positivament la seva funció d'informar la ciutadania, i d'acompanyar i donar suport a les persones que ho requereixen. Per alta banda, en els municipis que tenen elaborat un pla local d'igualtat per la diversitat afectiva, sexual i de gènere, el SAI esdevé un agent clau per desenvolupar la seva implementació.

Un altre aspecte que s'assenjala com a rellevant en relació amb el SAI és la facilitat que

5 RESULTATS DE LA DIAGNOSI

5.1. Compromís Institucional

proporciona per generar espais de trobada entre persones LGBTI+. En aquest sentit, destaquen les experiències de Sabadell i Terrassa en el treball amb grups de famílies trans.

A més, cal destacar municipis com Sant Quirze del Vallès o Badia del Vallès, que han fet una aposta política per comptar amb un SAI propi.

Alguns municipis petits apunten que, tot i no tenir SAI, compten amb **Punts d'Informació de Joves (PIJ)**, des d'on també s'està donant resposta a les qüestions LGBTI+. En relació amb aquests punts s'han recollit algunes crítiques, ja que com que no són espais especialitzats en qüestions LGBTI+, el personal tècnic que hi treballa no hi està necessàriament format.

“Trobo a faltar al PIJ una persona que acompanyi i ajudi, que puguis anar allà i et doni suport quan estàs en un mal moment, com un psicòleg. I també un lloc on anar tranquil·lament amb la seguretat de que no et tractaran malament o no et sentiràs culpable d'haver anat allà. [Les persones que hi treballen] no estan gaire informades del món LGBTI+, aleshores quan vas allà no et sents gaire còmode ni integrat” (E2).

S'ha manifestat també que els Punts d'Informació Jove (PIJ) no donen resposta a les necessitats d'aquelles persones que no són joves. En aquest sentit, per exemple, s'han esmentat casos de *“parelles de noies que tenien dubtes sobre com educar els seus fills, quin cognom posar primer” (E4)*. S'assenyala que hi una manca d'informació en general i que no hi ha recursos suficients per donar resposta a les necessitats específiques de les persones del col·lectiu LGBTI+. I és des d'aquestes necessitats que es considera que el SAI hauria de ser un servei municipal/comarcal indispensable per a la ciutadania.

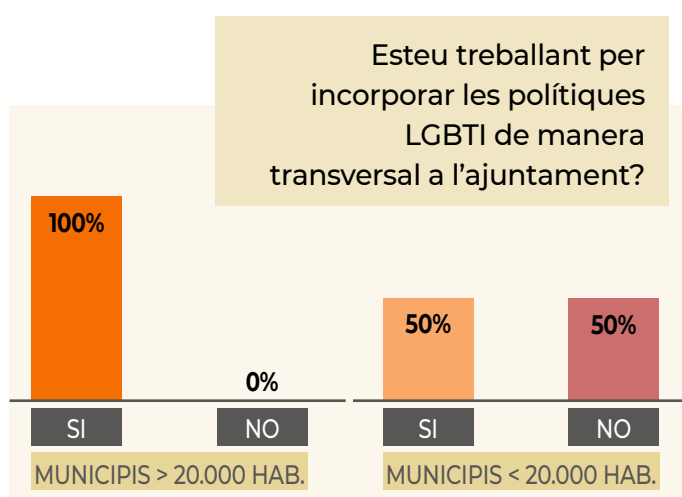
Aquesta última idea connecta directament amb una altra que emergeix amb força durant les entrevistes, relacionada amb la manca de difusió dels recursos públics que ofereixen els ajuntaments. Es percep **desconeixement dels recursos públics per part de la ciutadania degut a aquesta manca de difusió dels recursos**. Per tant, es demana que la difusió sigui un element a tenir en compte alhora de dissenyar aquestes polítiques.

5 RESULTATS DE LA DIAGNOSI

5.1. Compromís Institucional

Transversalitat de les polítiques LGBTI+

“A nivell de l'administració municipal tenim moltes competències per incorporar la transversalitat de la mirada, però no hi ha realment moltes pautes de com fer-ho” (E9).



La importància d'incorporar les polítiques LGBTI+ de manera transversal és compartida per part de les persones entrevistades. Aquesta transversalitat **aposta per la incorporació de la perspectiva feminista i LGBTI+ en tots els àmbits i regidories dels ajuntaments**. Algunes de les pràctiques recollides per incorporar la transversalitat són la formació al personal de l'ajuntament i el treball en xarxa entre les diferents àrees del consistori.

Formació al personal de l'ajuntament

En relació amb la formació al personal de l'ajuntament, Terrassa és el municipi, amb diferència, que ha fet l'aposta més forta en aquest sentit. A partir d'un itinerari formatiu de 3 cursos, el 2020 ja havien realitzat 690 unitats formatives amb el personal municipal. Segons les dades extretes del qüestionari, el 69,2% dels municipis no han fet formació i els que han contestat que sí (que són majoritàriament municipis grans), no significa que hagin fet formació a tot el personal municipal, sinó que han començat a fer-ho.

Tal com es recull a les entrevistes, des dels altres municipis participants es fan de mica en mica formacions per àmbits o perfil del personal, amb la voluntat d'ampliar-la per tal d'arribar a tot el personal. En aquest sentit, per exemple, Ripollet ha optat per formar en matèria de diversitat afectiva, sexual i de gènere al departament de recursos humans. O, per exemple, a Badia del Vallès han prioritzat la formació per als regidors i regidores; una formació que va ser valorada molt positivament, motiu que els ha portat a ampliar-la al personal tècnic municipal en els següents anys.

5 RESULTATS DE LA DIAGNOSI

5.1. Compromís Institucional

Projectes coordinats entre l'àmbit de gènere i LGBTI+ i altres àrees de l'ajuntament

Una altra estratègia per transversalitzar les polítiques de gènere i LGBTI+, i que es menciona en la majoria de les entrevistes, és la de fer intervencions coordinades entre diferents àrees del consistori. Alhora, la majoria de municipis assenyalen que encara es tracta d'una qüestió més intencional que pràctica.

Pel que fa a la coordinació i treball en xarxa entre àrees es produeix un efecte paradigmàtic, doncs, per una banda, com s'apuntava anteriorment, es fa una crítica a la falta de recursos tècnics i al fet que una mateixa persona hagi de donar suport a més d'una àrea, però a la vegada, aquesta multitasca facilita que es generin ponts entre diferents àrees.

"La part positiva és que com que coordino joventut m'és molt fàcil entrellagar subvencions, projectes per a joventut i gènere. Ens estalviem molta feina de coordinació tècnica, als instituts tenim persones de referència que van periòdicament als instituts. Podem fer diades, activitats i celebracions especials al pati, etc." (E6).

Tot i així, es considera que s'ha de seguir instint en la necessitat de comptar amb els recursos, el temps i els espais necessaris per treballar de manera coordinada, doncs *"si no som capaces de treballar en xarxa amb suport d'esports, cultura, educació, etc. i fer un projecte global de com enfocar aquestes diversitats sempre anirem coixos. Podem fer moltes formacions sobre gènere però si no ampliem la base i la transversalitzem ens quedem recloses en el col·lectiu en si"* (E7).

Igualment, des de Terrassa, ciutat pionera en el treball en xarxa, s'apunta que més enllà de projectes interàrees, esdevé clau que en els diferents plans que s'elaborin hi hagi incorporada la perspectiva de la diversitat afectiva sexual i de gènere, per tal que *"hi hagi transversalitat de la mirada LGBTI+ als projectes. Per no saltar aquest és el punt molt fort"* (E9).

Documentació inclusiva

És freqüent que la documentació i els formularis que expedixen els ajuntaments no siguin inclusivament amb les realitats LGBTI+. Les dades recollides posen de manifest que la documentació dels ajuntaments dels municipis petits no reconeixen aquesta diversitat, i que en els municipis grans només la reconeixen un 42,8%.

Quan es parla de documentació sensible i inclusiva amb la diversitat LGBTI+ significa, per exemple, que la documentació no tingui en compte la possibilitat de famílies homoparentals. En aquest sentit, més d'una persona ha assenyalat que *"trobo a faltar que els formularis estiguin adaptats. Per exemple, es parla sempre de 'nom del pare, nom de la mare'"* (E8). Tot i això, les persones entrevistades perceben que, pel que fa a les qüestions relacionades amb la **diversitat familiar**, la societat les té més incorporades, ja que cada vegada hi ha més persones que encarnen aquesta diversitat.

En canvi, sobre les qüestions relacionades amb el canvi de documentació de les **persones trans**, es percep que encara queda molta feina a fer. No obstant, algunes de les persones

5 RESULTATS DE LA DIAGNOSI

5.1. Compromís Institucional

entrevistades apunten que en els espais institucionals en què participen, s'ha duta debat aquest assumpte. Per una banda, en relació amb el **nom**: *“per exemple incorporar ‘nom sentit’” (E8)*. Però també respecte de la incorporació d'aquesta referència inclusiva al nom emergeixen debats, doncs *“de fet tampoc estic d'acord amb aquesta terminologia (...) de nom sentit i nom. Jo posaria ‘nom’ i ‘nom registral’. El teu nom no és tel teu nom sentit, és el teu nom. I el que posa al DNI és el nom registral” (E8)*.

Per altra banda, pel que fa a les caselles en relació amb el **sexe**, no hi ha un acord sobre quina és la manera més inclusiva d'expressar-ho. Per exemple, des de Terrassa expliquen que *“teníem molts dubtes de què fer amb el binari i el no binari, com ho recollim” (E9)*, i des de Sabadell, *“aquí va suposar una discussió com anomenar aquesta tercera casella. Joventut va decidir posar ‘Altres’. Però estem oberts a qualsevol suggeriment.” (E6)*.

Pel que fa a les persones trans i intersex, l'article 23 de la Llei 11/2014 estableix que les administracions públiques *“han d'establir per reglament les condicions perquè les persones transgènere i les persones intersexuals siguin tractades i anomenades d'acord amb el nom del gènere amb què s'identifiquen, encara que siguin menors d'edat”*; tant en relació amb el nom com al sexe.

Alhora, més enllà de la documentació i els formularis oficials, aquestes reflexions també s'apliquen a les **comunicacions municipals internes municipals i externes**. I, tenint en compte el llenguatge d'una manera àmplia, s'ha assenyalat la importància de revisar el **llenguatge icònic** de les comunicacions i també d'altres elements ambientals com, per exemple, cartells o lavabos. En relació amb els lavabos -qüestió que s'abordarà amb més profunditat en l'apartat d'esports i lleure- des de Ripollet desenvoluparan *“el pla de canvi en la senyalètica als lavabos dels edificis municipals, perquè sigui inclusiu per a tothom” (E5)*.

5 RESULTATS DE LA DIAGNOSI

5.1. Compromís Institucional

TAULA RESUM ÀMBIT DE COMPROMÍS INSTITUCIONAL

PUNTS FEBLES	PUNTS FORTS
Recursos econòmics i tècnics insuficients pel desplegament òptim de les polítiques de diversitat afectiva, sexual i de gènere (DASIG).	La predisposició dels ajuntaments de la comarca per incorporar la DASIG de manera transversal en les seves polítiques.
La no participació d'alguns municipis de la comarca en la Xarxa de Municipis LGTBI de Catalunya, i l'absència d'espais de coordinació comarcal per abordar la DASIG.	La participació d'alguns municipis de la comarca en la Xarxa de Municipis LGTBI de Catalunya, com a espai per compartir la mirada i les estratègies sobre la DASIG.
El desconeixement dels recursos públics en matèria DASIG per part dels ciutadania degut a la manca de difusió dels mateixos.	L'existència d'una estructura institucional orientada a promoure aquesta perspectiva (regidoria LGBTI+ o similar) en la majoria de municipis de la comarca.
La manca de recursos per revisar i actualitzar els documents oficials que expedeixen els ajuntaments de la comarca per tal que siguin inclusivament amb les realitats LGBTI+.	La predisposició i el compromís dels ajuntaments de la comarca per elaborar plans per a la promoció de la DASIG als seus municipis.
	La voluntat de transversalitzar la mirada de la DASIG a nivell comarcal.
	L'existència d'algunes experiències de treball en xarxa entre la institució i els diferents agents locals del municipi per dissenyar i desplegar conjuntament les polítiques de DASIG.

5 RESULTATS DE LA DIAGNOSI

5.2. Educació

Totes les persones participants coincideixen en assenyalar que l'educació és l'àrea més important i prioritària per promoure la diversitat afectiva, sexual i de gènere i per eradicar l'LGBTI-fòbia. *"Crec que és l'àmbit més important i hem de fer un treball mà a mà amb els centres."* (E1) *"Nosaltres creiem que aquesta es la base del futur, la mirada que tinguin els nostres joves."* (E10). I, en general, es considera que hi ha bona predisposició per part dels centres educatius per treballar aquestes temàtiques.

I Documentació inclusiva

En relació amb la perspectiva inclusiva o no de la documentació dels centres educatius, el 53,8% de les respostes apunten que no en tenen coneixement i només el 15,4% afirma que sí que hi ha hagut una revisió de la documentació per tal que inclogui les realitats LGBTI+.

"Quan vaig fer la inscripció a l'escola del meu fill petit [...] i als papers posava 'torns del pare, torn de la mare'. [...] s'està discriminant a totes les famílies que no estan compostes per pare i mare i som unes quantes. [...] Això sí, hi va haver disposició absoluta i van corregir formulari per formulari" (E4).

En aquest sentit, seguint la Guia per a l'elaboració de plans locals LGBTI elaborada per la Diputació de Barcelona (2017), els centres educatius haurien de fer una revisió i actualització dels formularis i comunicacions en els centres educatius que siguin competència de l'ajuntament, tenint en compte la diversitat familiar.

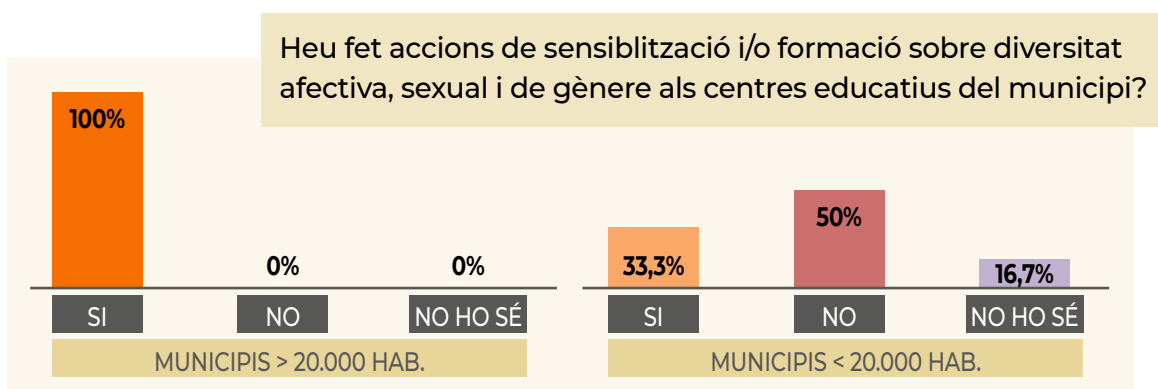
I Formació i sensibilització

Tot i que en general es creu que des dels centres educatius s'estan començant a abordar aquestes qüestions, es considera també que **no hi ha una pràctica proactiva que es tradueixi en el currículum ni en la quotidianitat dels centres** per incorporar la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere. Alhora però, *"tampoc hi ha una resistència, simplement que no es donen compte de la importància que té treballar aquest temes"* (E8). En aquest sentit, les persones entrevistades coincideixen en assenyalar que cal seguir apostant per treballar la diversitat sexual i de gènere als centres educatius.

L'article 12 de la Llei 11/2014, d'acord amb el principi de coeducació, estableix que *"s'ha de vetllar perquè la diversitat sexual i afectiva, la identitat de gènere i els diferents models de família siguin respectats en els diferents àmbits educatius"*. Alhora, dicta que aquestes qüestions s'han d'incorporar als plans d'acció tutorial, i als plans i reglaments de convivència dels centres educatius (Diputació Barcelona, 2017).

5 RESULTATS DE LA DIAGNOSI

5.2. Educació



A la gràfica es recullen les percepcions de les persones participants en el procés de diagnòstic i redacció del Pla. Tanmateix cal considerar que des del Consell Comarcal s'ofereix la **Guia d'Activitats Educatives** per als municipis menors de 20.000 habitants, i que bona part dels centres educatius de primària i secundària d'aquests municipis han realitzat tallers relacionats amb la diversitat afectiva, sexual i de gènere en algun curs de l'educació primària o secundària, com seria el cas de Badia del Vallès,

Castellbisbal, Matadepera, Palau-solità i Plegamans, Polinyà, Sant Llorenç Savall, Sentmenat, Ullastrell, Vacarisses o Viladecavalls (més d'un 80% dels municipis de menys de 20.000 hab.).

Per altra banda, atès que les percepcions recollides en les entrevistes en relació amb el nivell de sensibilització i formació als centres educatius dels municipis, aquestes varien en funció de si es fa referència a l'alumnat, al professorat, a les famílies o altres agents educatius, que es presenten per separat a continuació.

5 RESULTATS DE LA DIAGNOSI

5.2. Educació

Alumnat

MUNICIPI PARTICIPANTS	INFANTIL	PRIMÀRIA	SECUNDÀRIA	ESC. ADULTS
Matadepera				
Cerdanyola del Vallès				
Badia del Vallès				
Palau-solità i Plegamans				
Santa Perpètua de Mogoda				
Rubí				
Terrassa				
Sant Llorenç Savall				
Castellar del Vallès				
Polinyà				
Rellinars				
Sabadell				
Sant Cugat del Vallès				

En relació amb la intervenció als centres educatius amb l'alumnat, destaquen els **tallers de sensibilització amb l'alumnat de primària i de secundària**. Tot i això, les persones entrevistades consideren que l'ideal seria poder treballar i incorporar la perspectiva de la diversitat afectiva sexual i de gènere al llarg de tota l'etapa formativa, des de les escoles bressol fins a les escoles d'adults. En aquest sentit, cal d'estacar l'aposta de Sabadell per incorporar la perspectiva de la diversitat afectiva, sexual i de gènere des de l'Educació infantil en totes les escoles bressol de la ciutat, mitjançant un projecte liderat per Actuavallès, l'entitat de referència LGBTI+ de la ciutat.

En relació amb la intervenció educativa, cal assenyalar que, de manera similar, a la comarca hi conviuen dos models pel que fa al disseny de les polítiques per la diversitat sexual i de gènere, la qual cosa es manifesta també a les

aules. Així, hi ha municipis, com Sabadell, que aposten per fer tallers de qüestions de gènere d'una manera àmplia, incorporant de manera transversal la mirada de la diversitat afectiva, sexual i de gènere. I, per altra banda, municipis com Terrassa o Ripollet, que aposten per fer tallers específics de diversitat afectiva sexual i de gènere i/o LGBTI-fòbia.

En general, es considera que aquests tallers tenen una recepció força positiva, tant per part de l'alumnat (*"ens van arribar molts feedbacks positius de que els xavals se n'anaven a casa súper excitats i contents amb el tallers"*) (E5), com del professorat (*"hi ha interès general del professorat. Rebem consultes dels professors"*) (E6). Tot i així, també s'han rebut crítiques sobre el format dels tallers, ja que acostumen a ser tallers 'bolet', és a dir, puntuals i sense un treball previ i posterior per part del centre educatiu. Per aquest motiu, les persones que fan

5 RESULTATS DE LA DIAGNOSI

5.2. Educació

aquesta puntualització posen en dubte l'impacte i el poder transformador d'aquestes intervencions.

Una altra qüestió que sorgeix en diferents entrevistes és la necessitat de repensar aquests tallers, doncs es creu que, tal com s'estan duent a terme **molts nois joves cisgènere i heterosexuals** no se senten interpel·lats o fins

i tot hi generen moltes resistències, les quals, degut al caràcter puntual dels tallers, podrien provocar l'efecte contrari a l'objectiu final. En aquest sentit, també s'ha assenyalat que si no s'hi para atenció, es pot caure en el risc de desenvolupar intervencions dirigides tan sols a l'alumnat LGBTI+ i no tenir en compte que incorporar la perspectiva de la diversitat suposa un benefici per a tothom.

Professorat

El paper del professorat i del conjunt del personal dels centres educatius protagonitza la principal queixa de l'alumnat LGBTI+ (Coll-Planas, Bustamante i Missé, 2009). En general, es considera que *"entre el professorat hi ha dos nivells: el nivell oficial de 'ah molt bé, perfecte...' i després hi ha la realitat [...] és a dir, a la teoria sí, a la pràctica no."* (E8). Es creu que aquest salt entre la teoria i la pràctica respon, per una banda, a una **manca de formació** del professorat en relació amb la diversitat afectiva, se-

xual i de gènere, que suposa que de vegades no s'actui per **falta d'habilitats o d'eines** per gestionar la situació i, d'altres, per falta d'empatia i perquè sovint **es banalitzen situacions d'LGBTI-fòbia**, especialment aquelles relacionades amb insults o comentaris. Els estudis sobre violències LGBTI-fòbiques als centres educatius mostren que aquesta no intervenció per part del professorat augmenta encara més la sensació de desprotecció i aïllament del jovent (Diputació Barcelona, 2017).

MUNICIPI PARTICIPANTS	INFANTIL	PRIMÀRIA	SECUNDÀRIA	ESC. ADULTS
Matadepera				
Cerdanyola del Vallès				
Badia del Vallès				
Palau-solità i Plegamans				
Santa Perpètua de Mogoda				
Rubí				
Terrassa				
Sant Llorenç Savall				
Castellar del Vallès				
Polinyà				
Rellinars				
Sabadell				
Sant Cugat del Vallès				

5 RESULTATS DE LA DIAGNOSI

5.2. Educació

Si ens fixem en les dades de la taula, i la comparem amb la de l'alumnat, comprovem que es dediquen menys recursos a la formació del professorat que de l'alumnat. I que, com passa amb l'alumnat, les etapes de primària i secundària són on més s'intervé. És des d'aquest punt que es proposa *“més formació de professionals, però via Centre de Recursos Pedagògics (CRP). Ens interessa fer cursos per professorat però que contin per a les oposicions, perquè sinó, no vénen. Però per això necessitem temps, de vegades no és tant els diners com la manca de temps”* (E6).

Una altra qüestió assenyalada per les persones participants és la percepció de **manca de materials educatius** que incloguin la perspectiva de la diversitat afectiva, sexual i de gènere. En aquest sentit, municipis com Castellar del Vallès o Rellinars indiquen que treballen en l'elaboració de guies educatives que incorporin activitats per treballar la diversitat afectiva sexual i de gènere.

Per últim, també s'ha parlat de la **importància de comptar amb referents**. En aquest sentit, totes les persones participants coincideixen en valorar positivament que si hi ha professorat

LGBTI+ al centres, la seva visibilitat pot esdevenir una eina de sensibilització molt potent, ja que contribueix a normalitzar la diversitat i perquè segurament *“a les seves classes poden haver moltes gais i lesbianes”* (E4); podent esdevenir figures de referència per aquestes, i fins i tot de suport per aquell alumnat que no en tingui en altres espais, com ara la família. Així doncs, es considera *“bàsic fer visibilització amb líders positius”* (E6), ja que *“per a les criatures de 10, 11 anys, que comencen a créixer és important tenir referents i que es pugin sentir identificades.”* (E4).

Tot i defensar la importància i la necessitat d'aquesta visibilitat als claustres, també es manifesta que, en ocasions, exposar-se pot comportar una certa **vulnerabilitat**, degut al clima poc respectuós de molts centres; en aquests casos, és freqüent que els docents LGBTI+ ocultin la seva orientació sexual o identitat de gènere, per por a patir discriminació per part de l'alumnat o del mateix professorat (Diputació Barcelona, 2017). Aquesta situació confirma la importància de formar el professorat en matèria de diversitat afectiva, sexual i de gènere.

5 RESULTATS DE LA DIAGNOSI

5.2. Educació

Famílies

MUNICIPI PARTICIPANTS	INFANTIL	PRIMÀRIA	SECUNDÀRIA	ESC. ADULTS
Matadepera				
Cerdanyola del Vallès				
Badia del Vallès				
Palau-solità i Plegamans				
Santa Perpètua de Mogoda				
Rubí				
Terrassa				
Sant Llorenç Savall				
Castellar del Vallès				
Polinyà				
Rellinars				
Sabadell				
Sant Cugat del Vallès				

Pel que fa la formació de les famílies en matèria de diversitat afectiva, sexual i de gènere, no s'ha recollit gaire informació, doncs hi ha una manca d'intervenció generalitzada que, segons les persones participants, es deu a les dificultats que hi ha al voltant de la participació de les famílies en l'àmbit escolar en general. Tot i això, les respostes del qüestionari mostren que s'ha fet més o menys la mateixa formació amb professorat que amb famílies en matèria de diversitat afectiva, sexual i de gènere. Tanmateix, es considera que s'ha de seguir insistint en promoure aquest vincle entre escola i famílies, doncs les famílies representen un agent fonamental de la comunitat educativa. En aquesta línia, s'han recollit veus

que aposten per prioritzar la formació de les famílies en matèria de diversitat afectiva, sexual i de gènere, per tal d'acompanyar i donar suport als infants. Un suport que esdevé fonamental durant les etapes escolars, doncs és en l'etapa infantil quan s'inicien els primers aprenentatges respecte de la diferència sexual i els estereotips de gènere, mentre que l'etapa de adolescència és quan es fan més presents les situacions d'assetjament escolar. Durant tot aquest període, les famílies poden esdevenir un refugi o tot el contrari. això Amb tot, es fa imprescindible formar les famílies per tal que tinguin eines per celebrar i acollir amb cura i respecte les possibles diversitats amb què conviuran.

5 RESULTATS DE LA DIAGNOSI

5.2. Educació

Altres agents educatius

Més enllà dels agents que entren en joc en l'educació formal i de les famílies, s'assenyalen els agents educadors de l'**educació no formal** com a element a tenir en compte, ja que també són agents socialitzadors de la infància i la joventut. Per tant, cal trobar les estratègies per treballar amb elles aquests agents en el foment del respecte de la diversitat afectiva, sexual i de gènere. En aquest sentit, municipis com Santa Perpetua de Mogoda, Terrassa o Sabadell indiquen que han fet formació amb el **monitoratge d'activitats extraescolars** i amb el **personal de consergeria dels centres educatius**.

En relació amb l'educació no formal, destaca el projecte de Badia del Vallès Reeducadors de carrer: un rojecte pioner amb 6 anys de trajectòria en què educadores i educadors de carrer fan intervenció als patis dels centres educatius i al Casal de Joves, esdevenint figures claus i reconegudes a la ciutat per abordar aquestes qüestions.

Algunes participants alerten que moltes vegades no es té en compte aquests agents educatius en el disseny d'itineraris formatius per a professionals de l'educació, la qual cosa resta força a la transformació social que cerquen les polítiques públiques.

Treball en xarxa amb la comunitat educativa

Per últim, s'exposa en diferents moments la importància del treball en xarxa amb tota la comunitat educativa (alumnat, professorat, professionals de l'educació no formal, personal de consergeria, famílies, entitats i associacions del barri, etc.) per tal de fomentar una transformació social real local on els drets de les persones LGBTI+ estiguin garantits i la diversitat afectiva, sexual i de gènere sigui visible i acollida en l'àmbit educatiu i per tota la ciutadania.

En aquest sentit, tant Terrassa com Ripollet són exemples a seguir per part de la resta de municipis de la comarca, ja que treballen en xarxa amb la comunitat educativa a partir dels espais de participació que genera el **consell escolar**.

“Va anar molt bé alguna acció que vam fer conjunta amb el consell escolar. Quan Hazte Oir va començar a enviar guies pedagògiques a les AFAS i AMPAS van ser ells i elles qui van anar a les escoles a avisar que els hi havia enviat això i va ser el mateix Consell Escolar qui va fer una carta de rebuig i condemna i van fer arribar una guia molt potent que es va fer des de Euskadi i es va traduir al català, la va distribuir el Sindicat de Professorat, i explica al professorat des de què és ser LGBTI+, a què fer si un adolescent LGBTI+ vol sortir de l'armari o està patint una agressió; i nosaltres vam contestar a Hazte Oir dient nosaltres tenim i utilitzem aquesta guia” (E5).

5

RESULTATS DE LA DIAGNOSI

5.2. Educació

TAULA RESUM ÀMBIT D'EDUCACIÓ

PUNTS FEBLES	PUNTS FORTS
La manca de transversalitat de la DASIG al currículum i en la quotidianitat de la majoria dels centres educatius de la comarca.	La percepció general que l'educació és un àmbit clau per treballar la DASIG.
La manca de coneixements específics i d'eines per part del professorat per abordar la diversitat afectiva, sexual i de gènere.	La valoració positiva dels tallers i formacions realitzats als centres escolars amb els diferents agents de la comunitat educativa.
La inexistència d'una pla ampli i coordinat per treballar la qüestió LGBTI+ en tots els centres educatius de la comarca.	La predisposició i el compromís d'ampliar els tallers de sensibilització a totes les etapes formatives (des d'infantil fins a l'escola d'adults).
La manca de recursos per revisar i actualitzar els documents i les comunicacions dels centres educatius de la Comarca per garantir que siguin inclusius amb les realitats LGBTI+.	L'existència d'algunes experiències de treball en xarxa entre els ajuntaments i la comunitat educativa per incorporar la perspectiva DASIG.

5 RESULTATS DE LA DIAGNOSI

5.3. Salut

La salut és un àmbit clau quan es parla de diversitat afectiva, sexual i de gènere, fet que es corrobora per part de les persones participants, apuntant que *“és molt important tot el tema de normalitzacions, prevencions i discurs; que és una aposta [política]”* (E10).

Malgrat això, és encara un dels àmbits amb més feina per fer. Per una banda, l'LGBTI-fòbia impacta directament en la salut física i mental de les persones; per altra, l'atenció sanitària que s'ofereix a les persones LGBTI+ amb freqüència no respon a les seves necessitats específiques sinó que les discrimina encara més. Les creences sobre el gènere i la sexualitat condicionen l'atenció a la salut, tant a nivell de pràctica professional com de tracte i procediments. Com a conseqüència, els cossos i les experiències de les persones LGBTI+ són amb freqüència exclusos, estigmatitzats i/o patologitzats. Des de l'administració pública sovint no es tenen en compte aquestes situacions degut al desconeixement, fet pel qual calen polítiques i mesures que abordin aquesta realitat. Tot i això, s'ha destacat el paper dels equips tècnics, per la seva *“implicació, motivació i creativitat [...] amb els pocs recursos que hi ha”* (Taller 1).

I Desconeixement i discriminació de les persones LGBTI+

En qüestions de salut, les persones participants assenyalen que el principal problema de la majoria de professionals de la salut és el **desconeixement i la presumpció d'heterosexualitat i de cisgenderisme** dels pacients. Alhora, apunten que, usualment, quan es pensa en la salut sexual i reproductiva de les persones gais, lesbianes o bisexuals, i en la salut en

general de les persones trans* i intersexuals, les poques informacions que existeixen es basen sovint en estereotips.

“Fan les típiques preguntes de quin és el mètode anticonceptiu que utilitzes sempre amb aquesta mirada heteronormativa.” (E4), que acaben en *“silencis incòmodes”* (E2).

Aquesta mirada heterosexista i cisgènere impacta sobre els formularis i el tracte personal, i provoca que algunes persones LGBTI+ se sentin incòmodes a la consulta mèdica. Això comporta que moltes persones LGBTI+ no se sentin segures per compartir la seva orientació sexual o identitat de gènere als professionals de la salut, tot i ser informació que en alguns casos pot comportar rellevància mèdica (Diputació Barcelona, 2017).

Per tant, tal i com apunten algunes participants i també la Llei 11/2014 (article 16, punt 3, lletra a), les administracions públiques, han de **“vetllar perquè la política sanitària sigui respectuosa amb les persones LGBTI+ i no tracti directament o indirecta la condició d'aquestes persones, especialment les trans i les intersexuals, com una patologia”** (Generalitat de Catalunya, 2016, pàg. 25). En conseqüència, la despatologització és un dels objectius que recull la llei en matèria de salut i que, tal com apunten les persones participants, encara estem lluny d'aconseguir.

En aquest sentit, i en relació amb les necessitats específiques de salut de les persones LGBTI+, **és indispensable desgranar l'acrònim i posar el focus per separat en cadascun dels grups que l'integren**, tenint en compte les seves necessitats particulars.

5 RESULTATS DE LA DIAGNOSI

5.3. Salut

Durant el procés de recollida d'informació, s'ha posat el focus especialment en les **realitats trans***, assenyalant que encara hi ha molts prejudicis associats a aquestes persones. El fet que socialment prevalgui de manera hegemònica el model i la mirada biomèdica sobre aquesta realitat, comporta que la majoria de professionals sanitaris entenguin les realitats trans* com a persones atrapades en cosos *equivocats* que volen fer un canvi d'identitat i de cos al sexe/gènere contrari que se'ls va assignar en néixer. Aquesta mirada cisnormativa i homogènia invisibilitza l'ampli ventall de possibilitats que existeixen fora de les lògiques binàries (home-dona) i mèdiques (d'hormonació, cirurgia o altres canvis corporals de reassignació) que conformen les experiències trans*.

Per altra banda, la invisibilitat que encara ara es produeix pel que fa a les **realitats intersexuals** queda reflectida en la majoria d'entrevistes, doncs, tot i dirigir-se al col·lectiu LGBTI+, pràcticament no s'anomena la "I". La majoria reconeixen que les desconeixen i, d'altres, que cada vegada en senten a parlar més, però que sens dubte encara fa falta molta visibilitat i (in)formació al respecte.

"El fet de visibilitzar, en aquest cas la intersexualitat, ja paga la pena; de vegades el abans i el després de l'acció directa em dóna més eines. I en el cas de la I és que no surt mai i mai fem res, a cap municipi" (E6).

Aquesta manca de coneixement, juntament amb biaix cisheteronormatiu, s'acaba traduint, moltes vegades, en **discriminacions** vers el col·lectiu LGBTI+. Encara perviuen algunes actituds discriminatòries per part dels pro-

fessionals de la salut: per exemple, anomenar pel nom i el gènere assignats al néixer del es persones trans, negar-se a fer la prova del VIH quan se sap que la persona és homosexual o fins i tot, en alguns casos extrems, suggerir tractaments per "*curar*" l'homosexualitat, la bisexualitat o la transsexualitat (Diputació Barcelona, 2017).

I Documentació inclusiva

"Crec que és aquesta feina de base, d'incorporar el llenguatge inclusiu (...) sinó s'estan discriminant de manera inconscient i involuntària a aquest col·lectiu" (E4).

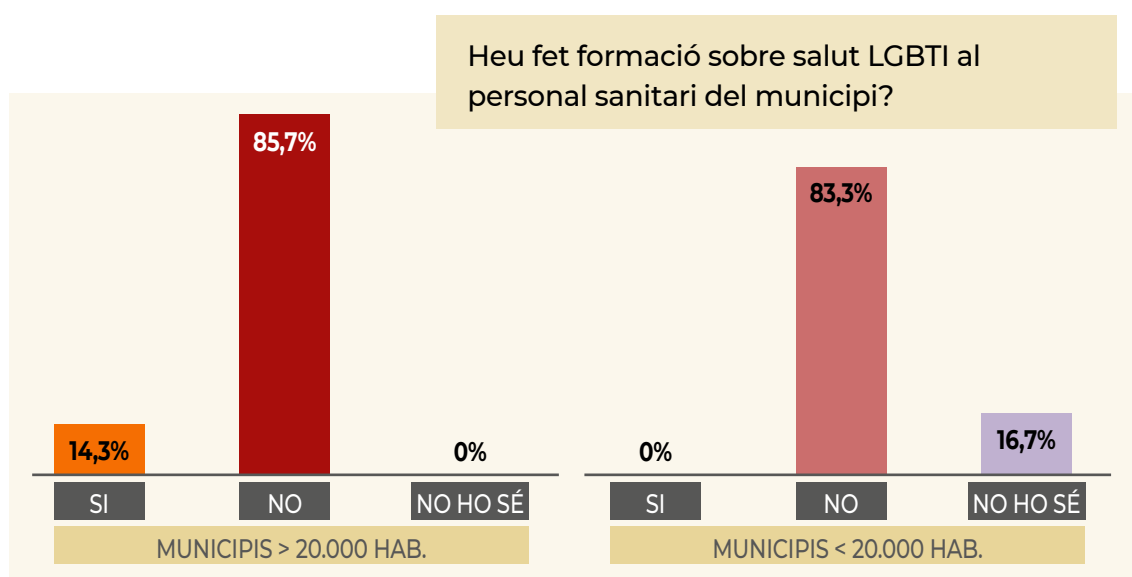
El mateix article 16 de la Llei 11/2014 determina que les administracions públiques han d'establir els mecanismes necessaris perquè la documentació administrativa i els formularis mèdics s'adeqüin a l'heterogeneïtat del fet familiar i a les circumstàncies de les persones LGBTI+, especialment en el cas e les persones trans que requereixen el canvi de nom a la targeta sanitària (TSI).

En aquest sentit, els Serveis d'Atenció Integral (SAI), en coordinació amb la Generalitat de Catalunya, ofereixen informació i acompanyament per fer el tràmit del canvi de nom a la targeta sanitària. Malgrat això, el 92,3% de les persones que han respost el qüestionari indiquen que no tenen coneixement sobre si els formularis i la documentació dels CAP reconeix la diversitat afectiva-sexual, familiar i de gènere.

5 RESULTATS DE LA DIAGNOSI

5.3. Salut

Formació



En termes generals, s'ha format molt poc sobre diversitat afectiva, sexual i de gènere en l'àmbit sanitari. Tal com s'apuntava en l'inici de l'apartat, es considera, però, que es una qüestió pendent i que cal apostar-hi per **generar espais de sensibilització i formació amb el personal sanitari** (tenint en compte tots els professionals que hi intervenen, des del personal mèdic, d'infermeria, administratiu i d'altres professionals de la salut). Tenint en compte l'exposat anteriorment, es considera que, tot i que manca formació general sobre diversitat afectiva, sexual i de gènere, fa falta, especialment, **formació sobre les realitats trans i intersex**.

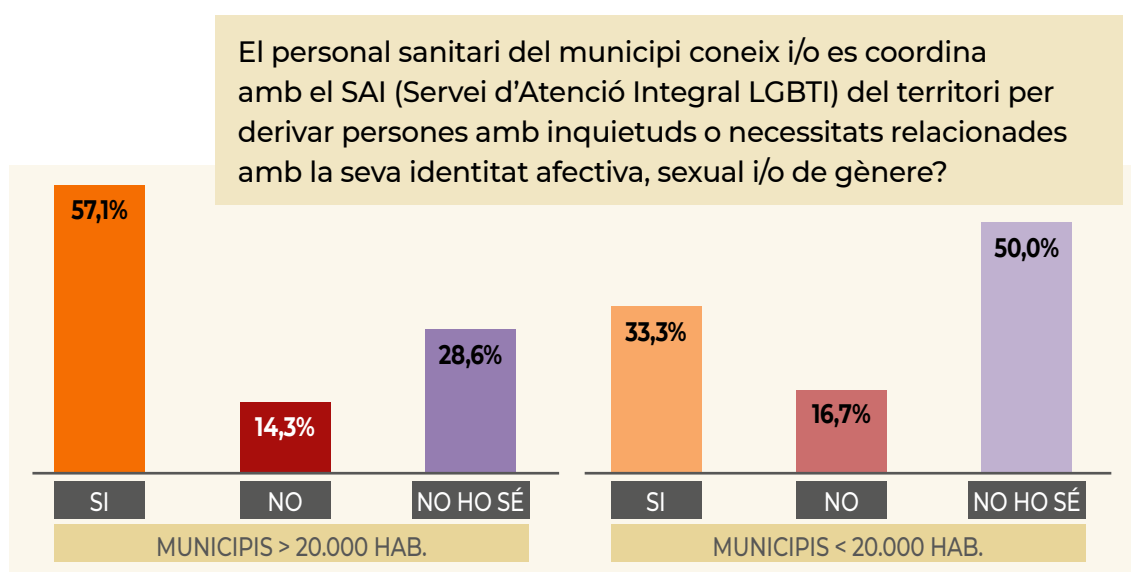
Una altra qüestió rellevant en aquest sentit és la percepció que entre el personal sanitari hi ha una **manca de coneixement sobre quins**

són els serveis disponibles a nivell local i comarcal en matèria de diversitat afectiva, sexual i de gènere, la qual cosa dificulta l'acompanyament dels i les pacients LGBTI+. Alhora, aquest desconeixement generalitzat comporta que no s'estigui fent un treball en xarxa entre els diferents professionals i els serveis destinats a la intervenció i l'acompanyament d'aquestes realitats.

“És veritat que com no hem tingut una demanda explícita [de casos trans i intersex] no li hem donat la importància que mereix. Així que aquí podem fer autocrítica perquè no hem arribat i és un tema pendent” (E5).

5 RESULTATS DE LA DIAGNOSI

5.3. Salut



És important que, tot i que el personal professional sanitari no conegui la totalitat dels circuits LGBTI+ específics en matèria de salut, cal que estiguin al cas que el SAI és el servei municipal al qual haurien de derivar les persones que tinguin inquietuds o necessitats relacionades amb la seva identitat afectiva, sexual o de gènere. I, alhora, és el servei que també les pot informar a elles mateixes en cas de tenir dubtes sobre els serveis i recursos que hi ha disponibles per abordar les necessitats específiques LGBTI+. En aquest sentit, la gràfica mostra que cal treballar en la difusió del SAI, doncs encara hi ha municipis que indiquen que *no coneixen o no es coordinen* amb el seu de referència.

Cal afegir que algunes de les persones participants apunten que aquest desconeixement podria estar relacionat, en el cas de l'atenció a les persones trans, al fet que s'estiguin **centralitzant les qüestions trans* des del servei Trànsit** (servei d'atenció a les persones trans*). És a dir, que no es duen a terme aquests acompanyaments des dels CAP i, per tant, no sorgeix la necessitat de formar-se en aquesta atenció sanitària específica.

Aquest desconeixement, sumat a la **manca de protocols per a l'acompanyament mèdic** (i global) vers les persones del col·lectiu LGBTI+, les situa, sovint, en una situació de vulnerabilitat i discriminació. doncs Amb tot, cal posar en marxa polítiques, estratègies, protocols i accions que abordin aquestes mancances.

5 RESULTATS DE LA DIAGNOSI

5.3. Salut

I Accions i campanyes de sensibilització

Les informacions recollides indiquen que es comencen a desenvolupar accions i campanyes de sensibilització per a la promoció de la diversitat afectiva, sexual i de gènere, tot i que encara són insuficients.

Per exemple, a Cerdanyola del Vallès s'ha treballat per *"teixir una aliança amb el **programa d'art i salut**, de museus i salut [del Departament de Cultura]. Sobretot per treballar el tema dones i la solitud, però ja que hem entrat, treballem de manera transversal aquests temes"* (E3). O a Ripollet, on tenen un **conveni amb una entitat de gais seropositius** *"i aleshores fem les proves de VIH, Sífilis i Hepatitis*

C de manera gratuïta i anònima i confidencial" (E5). Per altra banda, a Sant Quirze del Vallès es va instal·lar al CAP, durant un mes (novembre-desembre 2019), **l'exposició Construccions Identitàries**⁷ de la Mar C. Llop sobre cossos trans.

Se'ns dubte, es fa evident i urgent, tal com demanda la Llei 11/2014, que a nivell municipal i comarcal s'implementin més polítiques públiques en l'àmbit de la salut que responguin a les necessitats del col·lectiu LGBTI+ i que, alhora, esdevinguin estratègies de visibilitat i normalització de la diversitat afectiva sexual i de gènere.

TAULA RESUM ÀMBIT DE SALUT

PUNTS FEBLES	PUNTS FORTS
La manca d'informació i coneixement, per part dels professionals sanitaris de la comarca de la realitat LGBTI+ en general i de les seves necessitats específiques de salut, en particular.	La consciència que és prioritari formar-se i desplegar recursos sobre DASIG en l'àmbit sanitari.
El desconeixement per part dels professionals sanitaris de la comarca dels recursos disponibles a nivell local o comarcal per a les persones LGBTI+.	El treball coordinat que s'està fent des d'alguns SAls de la comarca amb els CAPS del territori per abordar la DASIG.
La manca de treball en xarxa per incorporar la perspectiva DASIG en l'àmbit sanitari, a nivell local i comarcal.	Les accions i campanyes de sensibilització que s'han fet en diferents municipis per la promoció de DASIG en l'àmbit de la salut.
La manca de persones de referència als CAP de la comarca per abordar les qüestions LGBTI+.	El servei de proves de VIH, Sífilis i Hepatitis C. que, de manera gratuïta, anònima i confidencial, s'ha ofert a Ripollet.

⁷ Construccions Identitàries és un projecte fotogràfic que presenta un grup de persones trans en diferents etapes del seu trànsit, posant èmfasi en el procés d'hormonació.

5 RESULTATS DE LA DIAGNOSI

5.4. Visibilitat i Participació

L'espai públic és encara un espai a conquerir en termes de visibilitat LGBTI+. Si es vol aconseguir que les persones LGBTI+ visquin sense por la seva orientació afectiva-sexual i la seva identitat de gènere en l'espai públic, cal assegurar que aquestes expressions seran respectades i no seran diana de discriminació ni violència.

El posicionament públic dels ajuntaments és clau per la lluita vers l'LGBTI-fòbia i la promoció de la diversitat afectiva, sexual i de gènere. Des de l'any 2016, en general, "a nivell polític s'ha fet un canvi a positiu que dona més visibilitat" (E5), que s'ha traduït en la realització de diferents accions orientades a la visibilitat de la diversitat afectiva, sexual i de gènere, sobretot en el marc de les diades del col·lectiu.

I Diades LGBTI+

Tots els municipis participants, a excepció de Rellinars, organitzen accions per celebrar el dia de l'alliberament LGBTI+. Alguns porten molts anys fent accions per commemorar el 28J i altres s'hi han afegit recentment, com per exemple Badia del Vallès, però amb voluntat política per seguir creixent.

"Aquest any el que volem és fer alguna cosa més gran... 'si Mahoma no viene a la montaña vamos nosotros a ella y si en junio hace mucho calor pues nos iremos a la piscina municipal'. Així portarem la visibilitat d'aquest col·lectiu on més gent hi ha a l'estiu, a la piscina" (E1).

Els diferents ajuntaments de la comarca que celebren aquesta diada comparteixen la lectura de manifest i la hissada de la bandera LGB-

TI+. La resta d'accions organitzades en cada municipi per la commemoració dels drets LGBTI+ varia en funció de la seva grandària. En els municipis més petits, per exemple, s'hi fan menys accions i hi ha menys participació de les mateixes. En aquest sentit, hi ha municipis, com Castells de Vilatorrada, on s'han fet accions de visibilitat en l'espai públic produïdes a títol individual (pintades de bancs amb els colors de la bandera LGBTI+). En canvi, als municipis més grans, com Terrassa i Sabadell, s'hi programen accions durant tota la setmana al voltant de la diada del 28J.

Les **accions de visibilitat** per promoure la visibilitat del col·lectiu LGBTI+ i fomentar la diversitat afectiva, sexual i de gènere, impulsades des dels ajuntaments són força diverses. La majoria, però, comparteixen un caràcter socio-cultural i, en ocasions, un to reivindicatiu alhora que festiu.

- **Intervencions simbòliques en l'espai públic:**
 - Pintades de la bandera LGBTI+ de rotondes, bancs, pas de vianants, etc.
 - Monuments, escultures, noms de places i carrers per reconèixer la lluita LGBTI+.
- **Xerrades i tallers**
- **Cinefòrums**
- **Exposicions**
- **Campanyes de sensibilització**
- **Espais lúdicofestius**
- **Concentracions i manifestacions**

Cal destacar positivament la tipologia d'accions impulsades des dels ajuntaments, ja que no només es limiten a fer present la diversitat sexual i de gènere en l'espai públic, sinó que

5 RESULTATS DE LA DIAGNOSI

5.4. Visibilitat i Participació

pretenen contribuir a un canvi de mirada apropant a la ciutadania referents diversos de persones LGBTI+, a partir de relats que permeten conèixer en detall què significa viure amb una identitat sexual o de gènere que supera els cànons de la norma heterosexual. Tant la pedagogia, com la psicologia social i l'antropologia han aportat moltes evidències de l'efectivitat d'aquesta estratègia en el trencament d'estereotips, la superació dels prejudicis i el canvi de mirada social.

En aquest sentit, diverses persones participants han assenyalat l'organització de l'Orgull LGBTI+ de Ripollet com un exemple de bones pràctiques, ja que *"a Ripollet l'Orgull s'ha convertit en una festa popular on hi estan totes les entitats locals estan involucrades"*(E3).

Una altra bona pràctica assenyalada per algunes de les persones participants en relació amb la celebració de l'orgull LGBTI+ és la **coordinació entre alguns dels municipis de la comarca** *"que ho celebren, però no ho fan coincidir amb la data exacta, d'aquesta manera sumem i no restem. Podem celebrar l'orgull en diferents llocs"*(E3). Tot i així, en general, s'apunta que les activitats no promouen una gran participació per part de la ciutadania. Un exemple d'això és Cerdanyola del Vallès, on *"es va intentar fer una manifestació pel dia de l'Orgull des del casal de joves (...) i que la gent pensava 'que fan aquests 8 joves', perquè eren 8"* (E3).

Per aquest motiu, s'ha assenyalat en diverses ocasions que des dels ajuntaments no només cal seguir treballant en la proposta d'accions per a la promoció de la diversitat afectiva sexual i de gènere, sinó que també s'ha de treballar en la difusió i convocatòria de les mateixes.

Cal apuntar també que, molt sovint, la visibilització LGBTI+ no ha reflectit la seva heterogeneïtat i s'ha centrat en representar exclusivament els homes cis gais. Per això, cal fer un esforç específic per millorar la visibilitat de les dones lesbianes i bisexuals, així com la de les persones trans (Diputació de Barcelona, 2017).

En aquest sentit, cal destacar que el 84,6% dels municipis participants han assenyalat que celebren també el **17 de maig, Dia Internacional contra l'LGBTI-fòbia**. Terrassa és el municipi capdavanter en celebrar altres diades LGBTI+ més enllà del 28J i el 17M, ja que també celebra les següents:

- **19 de febrer.** Dia internacional contra l'homofòbia al futbol
- **31 març.** Dia per la visibilitat trans*
- **26 abril.** Dia de la visibilitat lèsbica
- **23 de setembre.** Dia de la visibilitat bisexual
- **Octubre trans**

"A nivell de l'administració falta posar-nos les piles, buscar dates, perquè sí, l'orgull és només una data però hi ha molt desconeixement així que aquestes dates són també una oportunitat per poder explicar" (E3).

Tot i així, encara cal fer molta feina en relació amb la visibilitat, especialment d'aquells col·lectius més invisibilitzats. En aquest sentit, es fa evident aquesta necessitat sobretot en relació amb la comunitat intersex, doncs *"en el cas de la I és que no surt mai i mai fem res, a cap municipi"* (E6). Un exemple clar d'aquesta invisibilitat s'observa quan, fins i tot en ajuntaments capdavanter com Terrassa, no se celebra el 26 d'octubre, dia de la visibilitat intersex.

5 RESULTATS DE LA DIAGNOSI

5.4. Visibilitat i Participació

“L'altre dia vaig anar a una formació sobre les persones intersex, que mai havia anat a una. (...) Va ser molt interessant perquè la I és molt desconeguda. Així que penso que seria interessant convidar a les formadores per fer una xerrada. I mira, ni que sigui posar-ho a la nostra programació i fer els tuits ja val la pena. De vegades penso les accions posant-les en una bàscula i potser no trec crèdit amb una acció però el fet de visibilitzar en aquest cas la intersexualitat ja paga la pena” (E6).

Les persones participants han valorat molt positivament que hi hagi una aposta política per visibilitzar i celebrar la diversitat afectiva, sexual i de gènere, però, alhora es critica que *“tornem al de sempre, fer actes de respecte només la setmana de l'Orgull” (E4), “però s'ha de fer més, en dates especials i durant tot l'any a d'haver-hi elements i llocs de referència” (E3).*

Igualment, és important tenir en compte que si l'aposta política dels ajuntaments és transversalitzar la perspectiva de la diversitat afectiva, sexual i de gènere, no poden limitar-se a celebrar dates commemoratives, doncs cal una revisió crítica i profunda de les polítiques públiques municipals per tal d'incorporar les perspectives de la diversitat afectiva, sexual i de gènere de manera efectiva i real.

Tot i que es treballa per garantir els drets de les persones del col·lectiu LGBTI+, no ens trobem en un context lliure de violències LGBTI-fòbiques i, de fet, tal i com s'apunta en l'apartat de la percepció general, darrerament estan prenent força discursos contra la diversitat, en general, i la diversitat afectiva, sexual i de gènere, en particular. En aquest sentit, i malgrat que

s'aborda amb més detall en l'apartat d'LGBTI-fòbia, s'han recollit resistències per part del veïnat d'alguns del municipis de la comarca sobre les accions de visibilitat en diferents municipis. Per exemple, a l'Ajuntament de Badia del Vallès van rebre una queixa per tenir hispada la bandera LGBTI+; o a Sant Quirze del Vallès es van registrar pintades amb pintura negra a les rotondes que havien estat pintades prèviament amb els colors de la bandera LGBTI+. Igualment, a Badia del Vallès es va intentar fer treball en xarxa amb les entitats del poble per organitzar la diada de l'orgull LGBTI+, però quan van llançar la proposta a *“l'associació de dones gitanes -Tumenge Caií- (...) mare meua, negació rotunda” (E1).*

■ Associacionisme LGBTI+

“Perquè la lluita no ha de ser només des de les institucions, sinó que ha de venir també des de les entitats” (E5)

En general, no hi ha un gran teixit associatiu LGBTI+ al territori, especialment als municipis petits. Aquest fet, tal com es recull a l'inici de la diagnosi, està directament relacionat amb el fenomen del sexili. Tot i això, en la participació es recull positivament l'existència de grups, col·lectius i entitats que treballin les qüestions LGBTI+ als municipis, *“perquè moltes vegades quan hi ha una entitat són ells els que t'aprenen com a polític (...) i ens recolzi per poder tirar endavant polítiques [LGBTI+]” (E1).*

5 RESULTATS DE LA DIAGNOSI

5.4. Visibilitat i Participació

Entitats específiques LGBTI+ a la comarca, destacades per les participants.

MUNICIPI	ENTITAT
Ripollet	Proud Ripollet
Sabadell	Actuavallès Ca l'Enredus
Terrassa	LGTB Terrassa Fúries desviades Quart Creixent La Guerrilla dels cossos
Sant Cugat	Col·lectiu LGBTI+ de SantCugat

Als municipis petits, tot i no disposar d'associacions LGBTI+ constituïdes, sí que hi ha **grups de gent jove implicada** en qüestions socials, en general, i en les qüestions relacionades amb la diversitat afectiva, sexual i de gènere, en particular.

A Badia del Vallès, el grup **Sexpertes**, el conformen un grup de 10-12 noies d'entre 16 i 18 anys que viuen al poble, que cursen entre 4 d'ESO i 1r de Batxillerat, i que, *"juntament amb la regidoria d'Igualtat i feminisme són els que tenen una intervenció més directa amb els joves en l'àmbit de la violència i de la diversitat sexo-afectiva"* (E1).

A Castellbisbal, el col·lectiu **La Jugada**, el constitueix un grup de joves d'entre 18 i 20 anys associats al teatre que organitzen activitats culturals i xerrades al poble, *"amb la idea de visibilitzar diferents persones LGBTI+ del poble i mostrar com és una persona LGBTI+ oberta al poble"* (E2).

A Ripollet, l'**Aresta** és una entitat juvenil *"que són els que fomenten el tema LGBTI+ a les fes-*

tes, fan actes, també fa poc han fet una xerrada trans, que realment tenim unes entitats que estan visibilitzant el tema" (E5).

I a Cerdanyola del Vallès, al **Casal de Joves** *"hi ha un col·lectiu de gent molt oberta i inclassificable, queer, antietiquetes... fantàstic"* (E3).

Per altra banda, algunes de les persones entrevistades estan d'acord a l'hora d'assenyalar que els partits de l'**esquerra independentista** organitzen accions al municipi per abordar aquestes qüestions amb la ciutadania *"fora de les escoles i dels llocs públics, fora de les institucions"* (E2).

També s'ha valorat positivament que els **col·lectius feministes** o espais de participació feminista de la comarca incorporen cada vegada més la mirada LGBTI+ en les seves accions i en els seus espais i, per tant, també esdevenen eines clau per a la promoció de la diversitat afectiva, sexual i de gènere.

Les persones LGBTI+ entrevistades en el marc d'aquesta diagnosi, de la mateixa manera que es recull en les indicacions de la Guia per a

5 RESULTATS DE LA DIAGNOSI

5.4. Visibilitat i Participació

l'elaboració de plans locals LGBTI (Diputació de Barcelona, 2017), destaquen la importància dels **espais de trobada entre iguals**, on conèixer altres persones LGBTI+ i compartir experiències. Les persones participants consideren que és fonamental que hi hagi aquests espais i grups en cada municipi, per tal que les persones més joves no s'hagin de desplaçar a Barcelona o altres municipis per sentir-se reconegudes i acompanyades.

Sens dubte, les entitats i persones LGBTI+ tenen un paper clau a l'hora de visibilitzar la diversitat afectiva, sexual i de gènere al territori, sobretot mitjançant la participació en els espais locals disponibles i, a través d'aquests, en la definició i execució de diferents accions.

I Referents i visibilitat

Més enllà dels grups, col·lectius i associacions que treballen a nivell local per promoure la diversitat afectiva, sexual i de gènere, també es valora molt positivament l'existència de referents LGBTI+, sobretot si són del propi municipi.

Es fonamental treballar per promoure la visibilitat de **referents diversos** que mostrin diferents veus i històries, per tal que esdevinguin en si mateixos una eina clau per trencar amb els estereotips i els prejudicis que sovint recauen sobre la comunitat LGBTI+. En aquest sentit, diverses persones participants han assenyalat *“la responsabilitat de les persones que tenim una càrrec social o públic, [doncs] tenim una responsabilitat afegida per normalitzar”* (E3).

També s'ha posat sobre la taula les implicacions personals negatives de la visibilitat, ja que, en alguns casos, les persones s'exposen a *“ambients i els comentaris molt més hostils”* (E3) especialment en municipis petits. Per aquest motiu *“quasi no hi ha ningú que es visibilitzi”* (E2). Tot i així, també es reconeix que *“cada vegada és més evident s'està visibilitzant més, per exemple en el cas de les dones lesbianes que abans eren molt invisibles i cada vegada és més obvi i públic; de fet trobes per Cerdanyola moltes més dones agafades de la mà, que homes”* (E3).

I Espais de participació ciutadana

Un altre element clau per fomentar la participació i la visibilitat en relació amb la diversitat afectiva, sexual i de gènere són els **espais de participació ciutadana**. No obstant, el 76,3% dels municipis participants han respost que no tenen mecanismes ni espais de participació ciutadana específics per abordar aquestes temàtiques.

Municipis i espais de participació actuals a la comarca:

MUNICIPI	ENTITAT
Ripollet	Taula LGBTI+
Sabadell	Taula de gènere, feminismes i LGBTI+
Terrassa	Mesa de Feminismes i LGBTI+
Sant Cugat	Taula del Pacte DASIG

5 RESULTATS DE LA DIAGNOSI

5.4. Visibilitat i Participació

Aquestes espais de participació es troben principalment als municipis més grans que han fet una aposta política per abordar l'LGBTI-fòbia i promoure la diversitat afectiva, sexual a nivell local. Cada espai té la seva idiosincràsia pròpia, per exemple, la periodicitat amb què es reuneixen varia des de la mensualitat fins a una o dues vegades l'any. El perfil de les persones i entitats que hi participen també depèn de cada espai. Per exemple, la *Taula de Gèneres, feminismes i LGBTI+ de Sabadell* és un espai obert on hi pot participar tothom: col·lectius, partits polítics o persones a nivell individual. A Terrassa, la taula del Pacte DASIG és l'espai de participació, on hi ha més de 40 serveis, entitats, sindicats i institucions de la ciutat adherides" (E9). Des de la Taula LGBTI+ de Ripollet assenyalen la importància que les persones que el conformen són de la comunitat LGBTI+ i que aquest espai és clau perquè és des d'on es vetlla perquè el pla local s'implementi. Igualment, alguns municipis també aprofiten aquests espais per fer càpsules formatives sobre temàtiques associades amb la diversitat afectiva, sexual i de gènere. A Sabadell, s'indica que va ser precisament gràcies a aquest espai que es va crear "el Grup transfamíliesSBD a partir d'una acció grupal de suport a les famílies de persones trans*, i amb aquest col·lectiu tenim un programa estable d'accions formatives" (E6).

Altres municipis que no compten amb un espai o mecanisme de participació específica LGBTI+, com Cerdanyola del Vallès, assenyalen la necessitat "d'una taula de treball que puguem treballar amb temps sobre l'LGBTI-fòbia, el dia contra les violències masclistes, el dia de l'Orgull" (E3).

I Treball en xarxa

A nivell local

Un altre dels elements que les persones entrevistades han assenyalat com a clau per tal d'abordar l'LGBTI-fòbia i, alhora, promoure la diversitat afectiva, sexual i de gènere a nivell local, és el treball en xarxa entre els diferents agents de la ciutat. Tot i que algunes participants han sigut força crítiques a l'hora de valorar el treball en xarxa als seus municipis, també s'han recollit bones pràctiques a la comarca, com la de Terrassa. Doncs, tal com s'apuntava en relació als espais de participació ciutadana, la Taula del Pacte DASIG sorgeix de la necessitat evidenciada en la diagnosi que van elaborar l'any 2013. I, a partir de la creació d'aquest espai, des de la co-capital de comarca es va generar un procés de "**co-governança i co-proposta**" (E9), valorat positivament tant pel propi municipi com per altres municipis de la comarca.

A nivell comarcal

En relació amb el treball en xarxa a nivell comarcal, diverses participants han assenyalat com a referència a seguir la **iniciativa de Santa Coloma de Gramenet**, doncs estan "aglutinant totes les entitats de l'àrea metropolitana de Barcelona per organitzar-se" (E5).

"Clar, a mi m'agradaria que es pogués fer el mateix a nivell del Vallès i que estiguem organitzats. Sempre he tingut aquesta sensació de què falta connexió i tinc ganes de seure, de conèixer-ho. I també els municipis que potser no tenen la força per tenir una entitat però que a nivell de Vallès poden sumar-se. I això seria bonic encara que sé que és difícil" (E5).

5 RESULTATS DE LA DIAGNOSI

5.4. Visibilitat i Participació

TAULA RESUM ÀMBIT DE VISIBILITAT I PARTICIPACIÓ

PUNTS FEBLES	PUNTS FORTS
L'escàs teixit associatiu LGBTI+ de la comarca.	L'existència d'un espai institucional formal de participació, reflexió i proposta sobre les qüestions de diversitat afectiva, sexual i de gènere en alguns municipis (grans).
La concentració de les accions de visibilitat LGBTI+ al voltant, principalment, d'una de les diades (el 28J) popularment vinculada al col·lectiu d'homes gais.	La consolidació de la celebració del 28 de juny, Dia de l'Alliberament LGBTI+ a través de diferents accions impulsades pels ajuntaments.
La manca d'un espai de trobada entre les entitats, associacions i col·lectius LGBTI+ de la comarca.	La incorporació de la celebració d'altres diades del col·lectiu LGBTI+, i la celebració força estesa del 17 de maig, dia Internacional contra l'LGBl-fòbia .
La manca de reconeixement i visibilitat de la comunitat intersexual en la societat en general i a la comarca en particular.	La multiplicitat de formats de les accions impulsades pels ajuntaments en els actes de commemoració, per tal de dotar les celebracions d'una major força simbòlica i transformadora.
La manca de referents LGBTI+ locals visibles i reconeguts.	L'existència d'experiències valorades positivament de treball en xarxa entre diferents agents locals per la celebració de les diades.
	L'existència de grups de joves en diferents municipis que aborden la qüestió de la DASIG.

5 RESULTATS DE LA DIAGNOSI

5.5. Esports i Lleure

L'esport i el lleure són espais (també) educatius del territori amb un gran potencial transformador. Així, esdevenen espais clau per educar en la diversitat i promoure els drets de les persones LGBTI+ i la diversitat afectiva sexual i de gènere en general, en aquest cas, a nivell local.

Majoritàriament, les persones participants consideren que *“és un tema que quan vam arribar [al govern] vam dir que era un tema clau, sabent també de bona mà que el tema esportiu és difícil”* (E5). “Clau” perquè s'entén que quan s'entrena, als partits o les competicions, també s'aprèn; i “difícil” perquè es posa de manifest quan s'ha parlat de l'esport i del gènere ha sigut des d'una perspectiva **històrica masclista**. No obstant, cada vegada es treballa més perquè es donin condicions d'igualtat de gènere, i perquè les dones tinguin presència i reconeixement en el món l'esport.

L'àmbit esportiu també presenta dificultats per a les persones LGBTI+ a diferents nivells. Per exemple, el fet que les competicions esportives només contemplin lligues segregades per gènere (masculines o femenines) exclou aquelles persones que no encaixen en el binarisme de gènere. Alhora, es posen traves a les persones trans i intersex; els casos d'atletes que han hagut de deixar de competir en les Olimpíades en són l'exemple. Per altre banda, existeixen alts nivells d'homofòbia en l'esport i per aquest motiu hi ha molt poca presència d'esportistes obertament gais.

I Segregació dels esports per gènere

En relació amb l'esport, la qüestió més assenyalada en les entrevistes és *“la divisió del femení i el masculí, i que no intentem res per unir-los. Per exemple trobem patinatge o gimnàstica rítmica i no trobem cap nen que hi vagi i a lo millor no van per por a l'etiqueta del 'raret' o el que sigui”* (E1). En aquesta línia, la següent cita explica una situació que es va donar en el context d'una cursa municipal a Palau-solità i Plegamans:

“Es va fer una cursa de totes les escoles del poble i ja els hi van fer córrer per separat a nens i nenes a partir dels 6 anys i un dels companys del meu fill que té el cabell llarg anava amb una cueta i l'speaker contractat per l'ajuntament, que anava explicant i comentant la jugada amb el micro a la mà va començar a dir 'què fa aquesta nena amb aquests nens', 'a aquesta nena no li toca estar aquí', 'ei! nena apartat que no te toca'... Tot això amb el micro en un acte multitudinari amb moltíssimes famílies, i clar! el pobre noi amb el cabell llarg no es movia perquè li tocava i llavors l'speaker continuava fins que algú li va aclarir que era un noi i que respectés que els nois poden anar també amb el cabell llarg” (E4).

Les competicions esportives es mantenen mixtes durant la infància; posteriorment, les lligues només contemplen equips masculins o femenins, que a més de tenir una forta càrrega simbòlica, exclouen les persones que no encaixen en el marc binari del sistema sexe/gènere. (Diputació Barcelona, 2017). Així doncs, hi ha força consens sobre el fet que en l'àmbit esportiu encara queda molta feina per fer.

5 RESULTATS DE LA DIAGNOSI

5.5. Esports i Lleure

I Accions i campanyes de sensibilització contra l'LGBTI-fòbia en l'entorn esportiu local

Conscients d'aquesta realitat, els ajuntaments de la comarca han impulsat algunes accions per combatre el sexisme, el masclisme i l'LGBTI-fòbia en els esports, sobretot durant els últims anys. D'aquestes, destaca la campanya **Cordons contra l'LGBTI-fòbia** (2016), a la qual es van adherir diversos municipis de la comarca, i en la que van participar un total de 2.900 esportistes professionals-federats i 2.800 esportistes no federats, que *“portaven una targeta on, d'una banda, posava que si havies patit una agressió LGBTI-fòbica podies adreçar-te al punt LGBTI+; i de l'altra, informació amb les coses que fem”* (E5).

Per altra banda, en els darrers anys se celebra cada vegada més el **dia contra l'homofòbia al futbol**⁸ (el 19 de febrer), que constitueix un pas endavant en la construcció d'uns esports inclusius i respectuosos amb la diversitat afectiva, sexual i de gènere. En relació amb aquesta celebració, destaquen els partits de futbol contra l'homofòbia organitzats per l'entitat Panteres Grogues⁹ a Sabadell i la campanya del mateix municipi *Fes-li un gol a l'homofòbia, a l'esport hi juga tothom*¹⁰ del 2018.

D'ençà del 2020, des del Consell Comarcal del Vallès Occidental i la Federació Catalana de Futbol, s'ha impulsat la campanya ***Xiulem fora de joc a la LGBTI-fòbia***, amb motiu del 19 de febrer, en la que participen clubs, entitats i ajuntaments de tota la comarca. Malgrat això, encara hi ha un llarg camí per recórrer abans d'arribar a la fita de la igualtat per a totes les persones en la pràctica esportiva.

I Falta de formació al personal professional vinculat a l'esport

En relació amb la formació sobre diversitat afectiva, sexual i de gènere en l'entorn esportiu local, incloent personal d'entrenament, equips tècnics i directius dels clubs esportius, i àrbitres, el 84,6% dels municipis participants han respost que no han fet formació. Només Terrassa ha impulsat una formació i, exclusivament, per al personal d'entrenament.

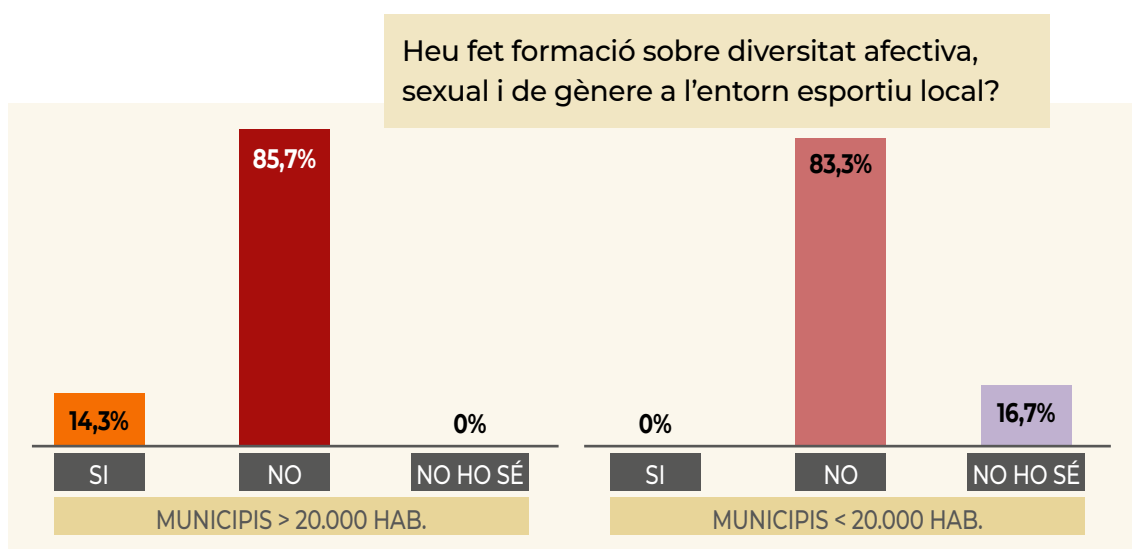
⁸ El Dia Internacional contra l'Homofòbia en el Fútbol va començar l'any 2008 gràcies a la iniciativa de l'artista Jason Bartholomew-Hall, qui va crear [The Justin Campaign](#) per commemorar el naixement de Justin Fashanu (el 19 de febrer), futbolista de la lliga britànica d'origen nigerià que jugava en el Nottingham Forest quan, el 1990, va declarar obertament la seva homosexualitat. Aquesta declaració va suposar el final de la seva carrera esportiva, ja que va ser víctima d'acusacions infundades i no va tornar a ser contractat per part de cap equip. Profundament deprimat per aquesta situació, es va suïcidar el 2 de maig de 1998.

⁹ El Club Esportiu Panteres Grogues és una associació sense afany de lucre que té per objectiu oferir un espai on persones LGBTI+ puguin desenvolupar una activitat esportiva de forma lliure i distesa.

¹⁰ [Vídeo promocional](#) de l'acte central del Dia Internacional contra l'Homofòbia en el Futbol. Va comptar amb la participació de l'Ajuntament de Sabadell, l'Associació de Clubs de Futbol de Sabadell i els 12 clubs de futbol de la ciutat.

5 RESULTATS DE LA DIAGNOSI

5.5. Esports i Lleure



Tot i així, aquesta manca de formació no es deu a una falta de consciència sobre la necessitat d'aquestes formacions, sinó a les dificultats que l'administració pública es troba amb les entitats esportives a l'hora de treballar dins dels seus espais la promoció de la diversitat afectiva, sexual i de gènere.

I Falta de referents LGBTI+ a l'esport

De la mateixa manera que en altres àmbits, quan es parla de l'àmbit esportiu també es fa referència a la importància de referents per la normalització de la diversitat afectiva, sexual i de gènere a l'esport. Especialment, en l'àmbit de l'esport -sobretot d'elit- es percep un tabú força pronunciat, tot i que cada vegada hi ha més esportistes LGBTI+ visibles. Igualment, cal destacar que en esports més masculinitzats amb un històric masclista i homòfob, com per exemple el futbol masculí, encara és difícil trobar referents que en facin bandera. Per contra, l'esport femení es revela com un espai de seguretat per a moltes dones lesbianes i bisexuals, on moltes d'elles troben altres referents i la identitat afectiva-sexual es viu amb més naturalitat (Diputació Barcelona, 2017).

També s'ha parlat de la importància de referents a nivell local, i de l'impacte positiu que poden generar pel fet d'esdevenir una realitat més propera per a la resta de ciutadania del municipi.

"Fa un any va sortir un judoka de Badia que es diu Marc que va visibilitzar que era gai i va ser bastant 'trending topic' i fins i tot el Ministre d'Esports i el President del Govern el van trucar. Va haver un reconeixement a tots els mitjans de comunicació i fins i tot li van créixer els patrocinadors. Ell ha sigut una mica el referent." (E1).

Tot i això, també s'ha indicat que cal promoure una visibilitat respectuosa i que, més enllà de ser estratègica per promoure una visió positiva de la diversitat afectiva, sexual i de gènere, cal que vagi acompanyada de polítiques públiques que ho fomentin, per tal que no quedi tan sol com una qüestió puntual.

5 RESULTATS DE LA DIAGNOSI

5.5. Esports i Lleure

I Treball en xarxa

Des de diversos municipis s'assenyala les **entitats esportives com agents locals clau per fer treball en xarxa a nivell comunitari**, ja que arriben a gran part de la ciutadania. A Ripollet porten anys treballant en aquesta direcció, fins al punt que la participació de les entitats esportives en la diada del 28 de juny és un exemple de bones pràctiques del treball en xarxa per promoure la diversitat afectiva, sexual i de gènere a nivell local.

“Cada any celebrem la diada LGBTI+, i la barra volem que la porti sempre una entitat i portem dos anys que la porta una entitat esportiva afí. (...) I és guai! L'any passat la van fer conjunta el hoquei i el handbol, i aquest any ha estat futbol sala i ha estat tota la plantilla a la barra posant cerveses i entrepans. I és guai perquè ells recapten diners però al mateix temps estan participant, s'estan involucrant, sensibilitzant, visibilitzant” (E5).

Una altra experiència recollida en aquesta línia se situa a Sant Quirze del Vallès, amb la creació i el treball que s'està fent amb la Mesa d'Esports. Resulta un espai de participació ciutadana en què s'estan abordant, com un tema més, les qüestions relacionades amb la diversitat afectiva, sexual i de gènere, la qual cosa s'ha traduït en una major sensibilització i predisposició de les entitats esportives locals a incorporar aquesta perspectiva en els seus espais. Fins i tot, s'assenyala que s'ha fet la demanda de fer formació sobre aquests temes als clubs esportius del municipi.

I Els formularis i la documentació

En relació amb els formularis i la documentació interna de cada club o espai esportiu, la Llei 11/2014 (article 14, número 2, lletra b) estipula que les administracions públiques, juntament amb les federacions esportives, han de garantir “la lliure participació de les persones LGBTI+ en les competicions i el tracte correcte d'aquestes persones en les instal·lacions esportives” (Generalitat de Catalunya, 2016, pàgina 23).

No obstant, resulta significatiu que l'enquesta realitzada indiqui que un 53,8% dels municipis participants no saben en quina situació es troba o si s'està gestionant un canvi en la documentació.

I Instal·lacions esportives transinclusives

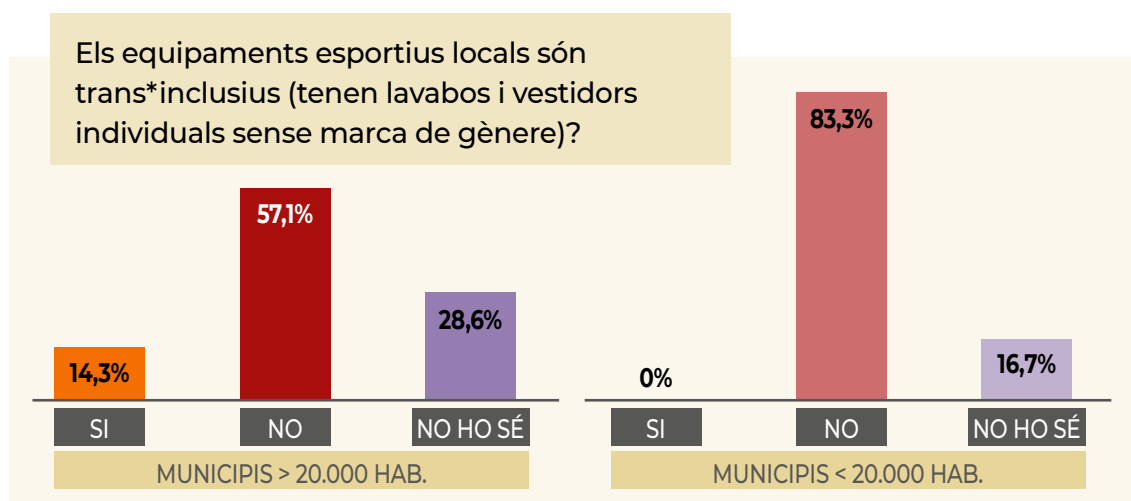
Diverses persones participants han assenyalat les pròpies instal·lacions esportives com espais hostils per a les persones que no encaixen en el binarisme de gènere, a causa de la segregació per sexe dels lavabos, les dutxes i els vestuaris.

Els malestars i les violències a què s'exposen les persones trans*, tant pel binarisme de gènere de la pròpia pràctica esportiva com pels seus espais, comporta que moltes vegades acabin abandonant aquests espais i fins i tot la pràctica esportiva.

Com s'explicita a la gràfica, només un dels municipis que van respondre l'enquesta afirma que els seus equipaments esportius són transinclusius, però el debat és obert a molts altres municipis. Alguns dels posicionaments del debat passen per valorar si cal incloure en els es-

5 RESULTATS DE LA DIAGNOSI

5.5. Esports i Lleure



país esportius vestidors d'ús individual sense gènere que puguin utilitzar persones que no s'identifiquen amb el sistema binari i que prefereixen canviar-se privadament. Per altra banda, hi ha qui considera que s'ha de treballar perquè, en el futur, els vestidors i lavabos no tinguin marca de gènere, assumint que, per arribar a aquesta fita, cal molta sensibilització sobre la diversitat afectiva, sexual i de gènere i les violències masclistes i LGBTI-fòbiques.

Entitats de lleure

El lleure és segurament un dels espais que més s'està obrint a incorporar la diversitat afectiva, sexual i de gènere com un valor (Diputació de Barcelona, 2017). En aquest sentit, les persones participants han assenyalat principalment **els caus i els esplais** com espais aliats, per la seva predisposició a incorporar la mirada de la diversitat afectiva, sexual i de gènere en les seves activitats, *"i que treballen molt col·lectivament i utilitzen el joc com excusa per portar una reflexió més profunda i sensibilitzar sobre alguna causa"* (E2). En aquesta línia, també

esdevenen espais idonis per problematitzar l'LGBTI-fòbia i generar accions per promoure i celebrar la diversitat.

Com s'indica a l'inici d'aquest apartat, i també en l'apartat d'educació no formal, els espais de lleure són claus per a la formació i la transformació social. Així doncs, cal que el personal professional que hi treballa estigui format en matèria de diversitat afectiva, sexual i de gènere, perquè pugui acompanyar infants i adolescents en la descoberta de les dimensions de la sexualitat i el gènere. Això suposaria, alhora, que aquests espais siguin inclusius i segurs per a totes les persones que en formin part. Pel que fa la formació al monitoratge de lleure, l'únic municipi que ha fet una aposta per treballar-hi ha sigut Terrassa.

En general, tot i la consciència sobre la problemàtica sobre la inclusió de la igualtat de gènere i la diversitat afectiva, sexual i de gènere en els mons de l'esport i del lleure, els municipis de la comarca reconeixen que no han desplegat gaires actuacions en aquest sentit i, per aquest motiu, cal que els ajuntaments hi facin una aposta política major.

5 RESULTATS DE LA DIAGNOSI

5.5. Esports i Lleure

TAULA RESUM ÀMBIT D'ESPORTS I LLEURE

PUNTS FEBLES	PUNTS FORTS
La segregació sexista dels esports entre esports per a homes i esports per a dones, deixant fora les persones amb identitats no binàries.	Les accions i campanyes de sensibilització que s'han fet en diferents municipis per la promoció de la DAGS en l'àmbit esportiu.
L'homofòbia latent en l'àmbit esportiu, especialment pel que fa als esports masculinitzats, i la falta de referents esportistes LGBTI+ en general i al territori en concret.	La participació d'alguns clubs esportius del territori en els actes reivindicatius de la diversitat afectiva, sexual i de gènere als esports, com indicador del seu compromís i voluntat per treballar el tema.
La incomprensió i resistència d'algunes entitats esportives respecte de la necessitat d'incorporar la perspectiva LGBTI+.	La predisposició i el compromís dels ajuntaments de la comarca per tenir en compte la DAGS en la instal·lacions esportives.
El desconeixement i la manca de formació del personal professional vinculat a l'esport a la comarca.	El pes i la presència de les entitats esportives al territori i algunes experiències positives d'aquestes com a promotores de la DASIG.
La manca de formació en DASIG del personal professional del lleure.	L'obertura i la predisposició de l'àmbit del lleure per incorporar la DASIG en els seus espais i activitats.

5 RESULTATS DE LA DIAGNOSI

5.6. Cultura i Oci

Les accions i creacions artístiques i culturals contribueixen a la construcció d'imaginari socials sobre les temàtiques que aborden. Donat que una de les qüestions que més dificulten el ple reconeixement de la diversitat LGBTI+ és el desconeixement i els estereotips àmpliament estesos en la societat, **la cultura és una eina clau per a la promoció de la diversitat afectiva, sexual i de gènere.**

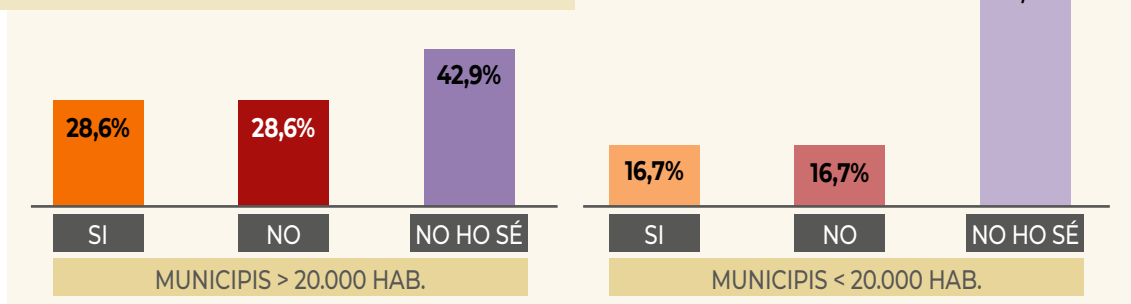
“El camp de la cultura, que és un camp molt obert” (E3) i ple de possibilitats. Com s'apunta en l'apartat de participació i visibilitat, la cultura és un element clau en les jornades de commemoració de les diades LGBTI+, ja que als diferents municipis de la comarca s'organitzen accions culturals com xerrades, tallers, cinefòrums, exposicions, obres de teatre, performance als carrers, etc., per reivindicar i celebrar la diversitat afectiva, sexual i de gènere.

Programació cultural

Més enllà de les activitats socioculturals que s'organitzen al voltant de les diades per la diversitat afectiva, sexual i de gènere, en general, es percep que els darrers anys hi ha hagut un canvi en les programacions culturals dels municipis de la comarca, que inclouen cada vegada més programació que contribueix a la visibilitat i ampliació de l'imaginari social de les persones LGBTI+.

Algunes de les persones participants apunten que això té relació amb la creació de regidories LGBTI+ i el treball en xarxa d'aquestes amb les àrees de cultura. En aquest sentit, des de Sabadell destaquen *“el treball transversal amb el servei de Cultura per incorporar la perspectiva de diversitat sexual i de gènere en les temporades estables dels equipaments culturals”* (QSabadell). Per altra banda, a Terrassa expliquen que, fruit dels resultats de la diagnosi que van dur a terme l'any 2013 per l'elaboració de la guia local sobre les vivències de la diversitat afectiva-sexual, van observar que *“les persones joves tenien falta de referents, aleshores calia treballar la representació de la diversitat a nivell de comunicació, temes de programació cultural generalista...”* (E9).

La programació artística i cultural local visibilitza les realitats de les persones LGBTI?



5 RESULTATS DE LA DIAGNOSI

5.6. Cultura i Oci

Tot i això, els resultats del qüestionari mostren que no tots els municipis incorporen aquesta mirada en l'àmbit de la cultura i, en aquest sentit, és destacable que el 53% dels municipis participants responen que desconeixen si la programació artística i cultural local visibilitza les realitats de les persones LGBTI+.

Un dels elements clau en relació amb la promoció d'una oferta cultural inclusiva és la **recuperació de la memòria històrica** del col·lectiu. Les persones LGBTI+ han existit al llarg de la història, tot i que han estat sovint silenciades. Per aquest motiu, la memòria és un instrument de gran rellevància per rescatar aquestes històries i posar-les en valor. En aquest sentit, esdevé imprescindible recordar la repressió viscuda, les experiències i estratègies per fer front a la violència que hi ha hagut per part del col·lectiu LGBTI+, així com destacar les aportacions que aquest grup social ha realitzat en la conquesta per les llibertats sexuals i de gènere (Diputació Barcelona, 2017).

En aquest línia, destaquen els casos de Cerdanyola del Vallès i Ripollet, que han fet una aposta política *“per construir el nostre propi relat LGBTI+ del municipi”* (E3). A Cerdanyola del Vallès, es treballa de manera coordinada amb el Museu d'Art de Cerdanyola (MAC), espai privilegiat per abordar aquestes qüestions.

“Jo me'n recordo d'estar a la sala de l'Smith explicant que era gai (això va passar fa força temps i veure com s'il·luminava la cara d'un noi que estava allí clar vaig decidir que diria que l'Smith era gai a totes les visites) encara que sigui una escola de monges, perquè de fet a mi m'hagués encantat anar a un museu de petit i sentir aquesta història i conèixer a aquest artista que és reivindicat

per ser important per al nostre poble i que va ser gai i ho va passar malament per ser-ho” (E3).

Pel que fa a Ripollet, s'ha treballat sobretot a partir d'**exposicions i elements simbòlics en l'espai públic**. En destaquen, per una banda, l'exposició *Barcelona Stonewall*, *“que és la mirada LGBTI+ des de Barcelona i que és, a més a més, una col·laboració entre dos centres LGBTI+ el de Nova York i el de Barcelona”* (E5). I, per l'altra, l'any temàtic que van celebrar el 2016, *“que va ser un any on la transversalitat del tema LGBTI+ es va donar i va ser molt potent”* (E5). Es va commemorar el poeta homosexual Federico Garcia Lorca i se li va fer un monument commemoratiu a la ciutat. Igualment, es va aprofitar la festa major com un espai clau on treballar la inclusió de la diversitat afectiva, sexual i de gènere (Diputació Barcelona, 2017):

“A la nostra festa major sempre hi ha un acte per Federico Garcia Lorca, perquè justament és el dia del seu assassinat, aleshores aquest any va venir un poeta a recitar poesia de Lorca i cada any es reivindica sa figura i es reivindica també la seva orientació sexual” (E5).

Amb tot, treballar pel reconeixement de la diversitat afectiva, sexual i de gènere al municipi a través de la cultura, més enllà de millorar la percepció social de les persones LGBTI+ i la inclusió de les mateixes al municipi, suposa una enriquiment pel conjunt de la ciutadania, ja que aporta noves formes de pensar la identitat, el cos, la sexualitat i el gènere (Diputació Barcelona, 2017).

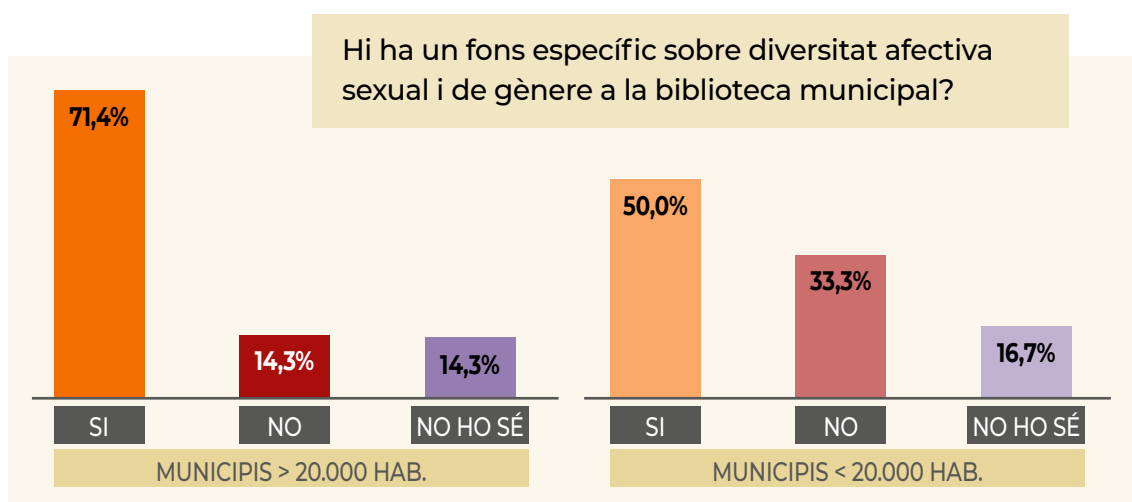
5 RESULTATS DE LA DIAGNOSI

5.6. Cultura i Oci

I Biblioteques municipals

Un altre dels espais clau per la transformació de l'imaginari social LGBTI-fòbic i la promoció d'una cultura inclusiva amb la diversitat afectiva, sexual i de gènere són les biblioteques municipals (Diputació Barcelona, 2017).

En relació amb aquesta qüestió, la Llei 11/2014 (article 14, número 2, lletra e) apunta que les biblioteques públiques han de garantir tant l'accés a **“bibliografia específica sobre la temàtica LGBTI+”**, com l'adopció de **mesures per evitar que hi hagi continguts o activitats LGBTI-fòbiques** en els seus espais (Generalitat de Catalunya, 2016, pàgina 23).



En aquesta línia, el 61,5% dels municipis participants han contestat afirmativament a la pregunta sobre l'existència d'un fons específic sobre diversitat afectiva, sexual i de gènere a la biblioteca municipal.

Tanmateix, alguns municipis de la comarca, com ara Sabadell, ressalten que, més enllà de dur a terme una revisió del seu fons bibliogràfic, fan un *“treball articulat i continuat amb la xarxa municipal de biblioteques”* (QSabadell). Un exemple d'aquest treball coordinat es pot veure reflectit en el cicle de *Feminisme o barbàrie* organitzat a la biblioteca del sud de Sabadell, juntament amb la guia de lectura *Transformem la realitat*. Construïm en igual-

tat (2019); ambdues elaborades incorporant la mirada de la diversitat afectiva, sexual i de gènere.

Un altre aspecte a tenir en compte per tal de garantir els drets de les persones del col·lectiu LGBTI+, és la incorporació del reconeixement de la diversitat afectiva, sexual i de gènere en els **formularis, la documentació i el carnet de la biblioteca**. Segons el qüestionari, el 53,8% dels municipis participants desconeixen si les biblioteques públiques dels seus municipis incorporen la diversitat afectiva-sexual en la seva documentació o si tenen mecanismes per facilitar el canvi de nom targeta del carnet a les persones trans que ho requereixin.

5 RESULTATS DE LA DIAGNOSI

5.6. Cultura i Oci

TAULA RESUM ÀMBIT DE CULTURA I OCI

PUNTS FEBLES	PUNTS FORTS
La manca de formació del personal tècnic de cultura dels ajuntaments en DASIG.	L'existència d'una perspectiva àmplia de la cultura com a eina clau per a la promoció de la DASIG.
La manca de concreció i sistematització de les entitats culturals locals per incorporar la perspectiva de la DASIG en les seves accions quotidianes.	La voluntat i concreció de la majoria d'ajuntaments de la comarca per dissenyar una agenda cultural amb perspectiva de gènere i LGBTI+ que arribi a diferents sectors de la població.
La manca de coordinació i/o de treball en xarxa de les entitats culturals de la comarca per abordar conjuntament la promoció de la DASIG.	Les experiències d'alguns municipis en la recuperació de la memòria històrica LGBTI+ a través a la cultura.
La manca de recursos per part de les biblioteques municipals per fer una revisió i actualització del fons bibliogràfic amb perspectiva de DASIG.	El treball que d'algunes biblioteques municipals de la comarca per disposar d'un fons específic de DASIG.
	L'opció estratègia d'alguns ajuntaments de la comarca per promoure accions culturals que suposin el coneixement directe o una aproximació íntima a l'experiència de les persones LGBTI+.

5 RESULTATS DE LA DIAGNOSI

5.7. LGTBI-fòbia

L'LGBTI-fòbia engloba tot tipus de discriminacions i agressions contra les persones que s'identifiquen amb algunes de les lletres de l'acrònim o per raó d'orientació sexual, d'identitat o d'expressió de gènere. Inclou l'homofòbia, la lesbofòbia, la gaifòbia, la bifòbia, la transfòbia i la intersexfòbia, així com altres formes d'intoleràncies, prejudicis i discriminacions vers la diversitat afectiva, sexual i de gènere. Segons recull l'informe anual *Estat de l'LGTBI-fòbia a Catalunya* elaborat per l'Observatori contra l'Homofòbia, en els darrers anys ha augmentat visiblement els episodis de discriminació i agressions contra el col·lectiu.

A Catalunya, en la majoria de casos es tracta d'insults verbals, assetjaments, vexacions i agressions físiques. Alhora, un dels principals problemes detectats és la infra-denúncia (OCH, 2019), ja que moltes vegades no s'interposa per evitar l'estigmatització, per por de l'entorn familiar, per la normalització d'aquestes experiències o bé perquè les persones afectades creuen que no servirà de res.

Així doncs, la manca de denúncies, reflectides en dades i estadístiques suficients, especialment en contextos locals, afavoreix la invisibilitat de la LGBTI-fòbia. A la comarca del Vallès Occidental, en els darrers anys, s'han registrat poques incidències LGBTI-fòbiques registrades. De fet, tal com es recollia en l'apartat de percepció general sobre l'LGBTI-fòbia i la sensibilització vers la diversitat afectiva, sexual i de gènere, es considera, a grans trets, que a la comarca no hi ha un rebuig visible i explícit cap a les persones sexualment i genèrica diverses. Així mateix, com passa amb les dades de la resta de Catalunya, sí que es creu que la població no té incorporada la perspectiva de la diversitat afectiva, sexual i de gènere, i es

produeixen pensaments, actituds, comentaris i mofes que invisibilitzen, ridiculitzen i/o discriminen les persones LGBTI+ pel fet de ser-ho.

En aquest sentit, és fa imprescindible l'execució de polítiques públiques locals que aturin la violència que pateix el col·lectiu LGBTI+, i que garanteixin la seva seguretat i el seu acompanyament legal i psicosocial.

I Agressions LGBTI-fòbiques

Davant de la pregunta sobre les agressions LGBTI-fòbiques, la majoria de les persones entrevistades han contestat *"a mi no em consta, no sé si no ha hagut o no se n'ha fet ressò"* (E4). Tot i això, les respostes del qüestionari mostren que el 30,7% del municipis participants han registrat agressions LGBTI-fòbiques.

En alguns casos, les denúncies són una eina important per reparar el dany sofert i, alhora, visibilitzar i reconèixer socialment aquestes violències. En relació amb aquest procés, s'ha recollit la preocupació generalitzada sobre el treball realitzat des de la policia de referència dels municipis, doncs es posa en dubte que l'acompanyament per part del **servei dels cossos policials** sigui proper amb les víctimes i es doni credibilitat i importància a les discriminacions viscudes.

Alhora, les persones participants perceben de manera generalitzada que *"aquí al poble es té tanta por a la denúncia..."* (E2); una por o resistència al fet de denunciar similars als cassos de violència masclista, en què les víctimes tenen por sobre què diran o sobre l'efectivitat real de denunciar. Tal com es recull des del FRA (2014) els motius pels quals no s'arriba a denunciar tenen a veure amb: (a) la por a l'estigmatització o

5 RESULTATS DE LA DIAGNOSI

5.7. LGTBI-fòbia

el no recolzament per part de l'entorn familiar; (b) la normalització d'aquestes experiències; o (3) la creença que la denúncia no servirà de res.

“Conec un amic que va patir una agressió en una discoteca d'aquí de Cerdanyola i que no ha volgut denunciar tot i que ha rebut tot el recolzament, però no ha volgut denunciar. [...] Suposo que també en el seu cas és que ens autoculpem d'una sèrie de conductes, per exemple si estàs en una discoteca i li parles a un noi doncs no hauria de pegar-te però si ho fa et sents culpable perquè no hauries d'haver-ho fet, perquè no hagués hagut d'insinuar-se a un home...i això és el que va passar i per això no ha volgut fer-ho. I això està passant a Cerdanyola, i no és un cas aïllat” (E3).

Les agressions LGBTI-fòbiques recollides són diverses en forma i en intensitat, des d'agressions físiques per qüestions d'orientació afectiva-sexual, d'identitat o d'expressió de gènere, com la recollida en l'anterior cita, a “una instància d'una queixa d'un senyor que es queixava perquè havíem ficat la bandera LGBTI+ al balcó de l'ajuntament” (E1).

En diferents municipis de la comarca hi ha persones entrevistades que han comentat algunes resistències i/o **actes vandàlics** que han emergit **com a resposta a les accions de visibilitat promogudes des dels ajuntaments a l'espai públic**, com per exemple la hissada de la bandera LGBTI+ o la pintada de bancs i rotondes en alguns municipis.

“Aquí es va fer lo dels bancs, i al dia següent estaven plens de pintades de ‘maricón de mierda’, però bueno es tapa i es torna a pintar; i el pas de vianants, també” (E3).

També s'han recollit **agressions LGBTI-fòbiques verbals** i de baixa intensitat en l'espai públic de diferents municipis: mirades indiscretes acompanyades d'insults o comentaris cap a persones LGBTI+ “molt diversos i poc agradables del tipus... ‘quina pena que [aquests nens] no tenen pare’... i coses així” (E4). També s'ha recollit la percepció que cada vegada hi ha una **major visibilitat de les dones lesbianes**. Tot i així, tant a Palau-solità i Plegamans com a Sant Quirze del Vallès, s'han produït problemes amb el Registre Civil quan dues mares han volgut inscriure la seva criatura, pel fet de ser dues mares, donat que eren les primeres del municipi en sol·licitar-ho.

En aquesta línia, també es produeixen **violències simbòliques**, per exemple, fent un ús del llenguatge que nega, no reconeix o invisibilitza les realitats fora del marc de la cisheteronorma. “I aquesta és una feina que hem de fer com adults perquè sempre hem parlat en masculí, hem parlat de pares... passo els dies corregint a la gent quan parla que sempre fan referència a la heterosexualitat com a norma” (E4).

Els **centres educatius i els espais d'oci**, especialment el nocturn, es reconeixen com els espais on es produeixen més agressions LGBTI-fòbiques segons les persones participants. “De bullying conec moltíssims casos de LGBTI-fòbia pel fet de ser gai o per ser un noi i vestir-te de manera més femenina o noies trans que ho diuen.” (E2). En aquest sentit, s'han mencionat casos de diferents persones, en diferents municipis, que degut a fer el trànsit s'han vist obligades a canviar d'institut.

Algunes persones apunten que en els últims 2 o 3 anys hi ha hagut un **repunt de l'LGBTI-fòbia**, fet que es pot percebre en comentaris i in-

5 RESULTATS DE LA DIAGNOSI

5.7. LGTBI-fòbia

sults als carrers, especialment vers els homes gais. Es creu que, tot i que sempre hi ha hagut persones amb pensaments i comportaments LGTBI-fòbics, l'emergència i consolidació d'alguns partits polítics ha contribuït a què certes persones se sentin legitimades per promoure un odi explícit cap al col·lectiu LGBTI+. S'ha apuntat també que hi ha una part de la població jove que s'identifica amb això, qüestió que ha estat qualificada com a “preocupant” per algunes participants.

“Et diria que avui en dia aquí a Cerdanyola pots anar de la mà amb la teva parella [homosexual] però depèn de l'hora i segons qui hi hagi al carrer ja no passes de la mà” (E3).

Sobre aquest repunt de l'LGBTI-fòbia percebut en el procés de participació, s'ha posat el focus en la població jove. *“El tema dels joves em preocupa, em fa por i ràbia. (...) Crec que els joves són més vulnerables i degut al context de la tecnologia i la sobreexposició i el bombardeig d'info ens estem tornant cada vegada menys empàtics i amb menys respecte” (E3).* Tot i això, es creu que també hi ha un jovent molt sensibilitzat i que s'està organitzant, fet que genera un escenari força polaritzat en aquest tema. *“Hi ha tota una generació que està fent coses súper guais i en el tema LGTB. Estic al·lucinat per l'obertura a provar les noves etiquetes. Hi ha un seguit d'actituds a un sector dels joves que són fantàstiques; i una ment molt oberta” (E3).*

Davant d'aquest context, s'ha assenyalat la importància de l'efectivitat de la Llei 11/2014, doncs *“la reacció ha de ser no permetre ni una espurna [d'aquesta LGTBI-fòbia latent], de cap manera” (E3).* I per aconseguir-ho fer,

s'indica que s'han de destinar temps i recursos per a la prevenció, detecció i acompanyament d'aquestes situacions.

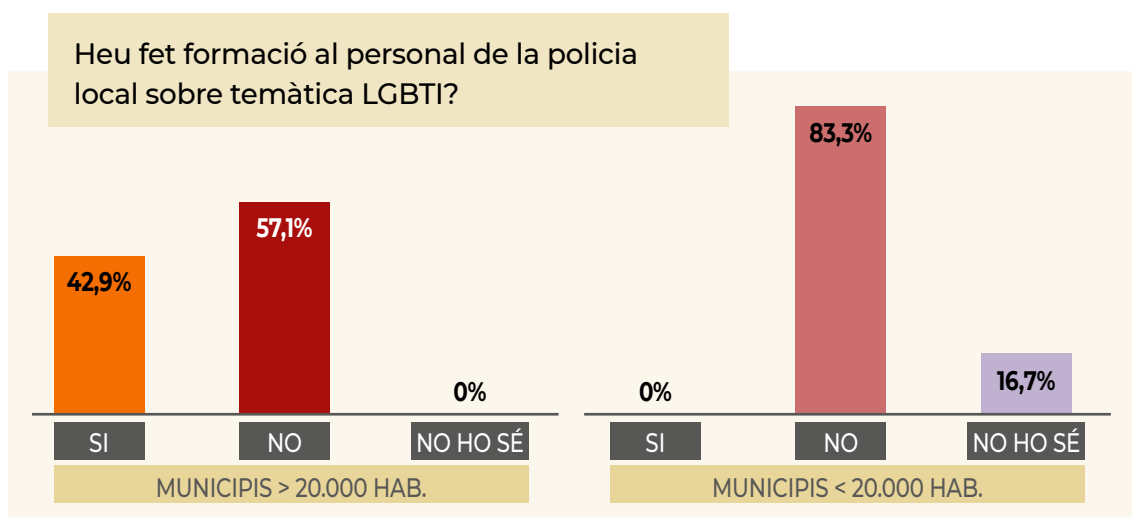
En aquest sentit, **es considera imprescindible un treball en xarxa amb part dels agents socials i les institucions locals, especialment entre els cossos de policia i el SAI.** Igualment, s'apunta que els centres educatius juguen un paper clau, especialment en la detecció de casos d'LGBTI-fòbia, tant al propi centre com a casa o en altres espais, com les activitats extraescolars o l'espai públic. Més enllà de la detecció, les escoles també esdevenen clau per proporcionar suport, acompanyament i derivar a d'altres recursos del municipi, quan cal, especialment en el cas d'aquelles persones que no compten amb recolzament per part de les seves famílies o grup d'iguals. Per això, s'ha mencionat reiteradament la necessitat de fer **formació al personal de seguretat del municipi i també als diferents agents de la comunitat educativa**, especialment al professorat.

■ Formació als cossos de seguretat

Pel que fa la formació al personal de seguretat del municipi, en el 70,3% del total de municipis que van respondre l'enquesta no s'hi ha fet formació. Cal dir, però, que en les entrevistes s'ha assenyalat que, en ocasions, no és que no existeixi una intencionalitat política, sinó que hi ha moltes resistències per part dels cossos policials a l'hora fer aquestes formacions i incloure la perspectiva de la diversitat afectiva, sexual i de gènere en el seu àmbit.

5 RESULTATS DE LA DIAGNOSI

5.7. LGTBI-fòbia

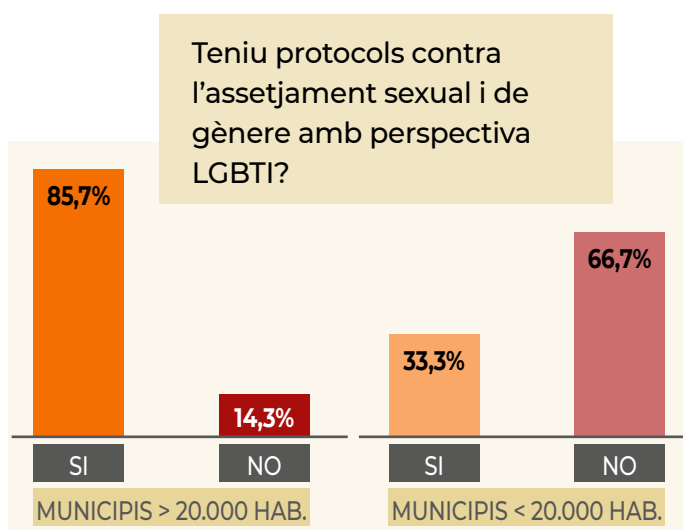


Només han fet formació els cossos policials en tres dels municipis participants, els quals, com es pot veure a la gràfica, són municipis de més de 20.000 habitants. D'aquestes experiències formatives cal destacar la de Castellar del Vallès, on s'ha aconseguit que dins de l'equip de

la policia local hi hagi agents formats en perspectiva de gènere i diversitat sexual. I, per altra banda, Sabadell, on el personal de la policia local participa de les accions formatives adreçades a la plantilla municipal.

I Protocols i punts liles

Pel que fa als protocols contra l'assetjament sexual i de gènere amb perspectiva LGBTI+, la majoria d'ajuntaments dels municipis grans en tenen, tal com s'indica a la gràfica. La majoria del municipis grans compten també amb un protocol referent al personal del propi l'ajuntament i un altre d'acompanyament psicosocial i policial de la ciutadania en general; en canvi, dels municipis de menys de 20.000 habitants només Sant Llorenç Savall disposa d'un protocol per al personal del propi Ajuntament; i Re-linars compta amb el protocol d'acompanyament psicosocial i policial de la ciutadania en general.



5 RESULTATS DE LA DIAGNOSI

5.7. LGTBI-fòbia

De la mà dels protocols, sorprèn en positiu que les dades quantitatives mostren que tots els municipis participants menys un (Rellinars, dels més petits de la comarca) compten amb **punts liles**, que incorporen la perspectiva de la diversitat afectiva, sexual i de gènere en les seves festes majors. Tot i així, a nivell qualitatiu s'han recollit algunes crítiques, doncs es considera que *“els punts liles es dediquen molt a les violències contra les dones, però poc a les agressions LGBTI-fòbiques”* (Taller termòmetre-1), fet que, a la vegada, no sorprèn perquè s'assumeix que *“a nivell de feminisme i violències masclistes estem molt més posades”* (E2).

En qualsevol cas, la incorporació de la perspectiva de la diversitat afectiva, sexual i de gènere és una qüestió recent *“doncs ara s'està començant a parlar de que també s'han de denunciar les violències homòfobes en les festes”* (E3).

També s'ha comentat que cal que els protocols de les festes majors vagin acompanyats de formació, *“i explicitar que no només és per a noies sinó per qualsevol atac masclista i homòfob perquè al final estem lluitant contra el mateix enemic que és el masclisme i la violència”* (E3). En aquest sentit, alguns municipis, com Sant Quirze del Vallès han instaurat que els protocols vagin acompanyats de **sessions de formació obligatòria** per a les persones directament involucrades i de difusió de **materials de sensibilització**.

A Ripollet van un pas més enllà i consideren que, per tal que el servei del punt lila sigui realment efectiu, cal que es visibilitzi el propi servei, i per això les persones del punt lila fan **intervenció itinerant** perquè *“volem acabar amb l'estructura de si no vens al punt lila no saps que passa i per això són itinerants”* (E5).

En relació amb assegurar que els serveis que s'estan prestant arribin a la ciutadania, un altre dels reclams més repetits per part de les persones participants és la **difusió dels recursos, protocols i circuits de què disposa el propi municipi** per a l'abordatge de les violències LGBTI-fòbiques, doncs es considera que hi ha força desconeixement sobre quins són i com s'ha d'actuar davant d'una situació de d'LGBTI-fòbia. Tal com succeeix amb altres recursos i serveis municipals, si es desconeixen es fa impossible fer-ne ús i, per tant, que compleixin l'objectiu que segueixen.

Per últim, algunes persones han assenyalat que, més enllà de la festa major, seria interessant que els locals municipals en general, però sobretot els espais que són de l'ajuntament, comptessin amb un cartell a l'entrada que digués: *“aquest és un **espai lliure de violències masclistes i LGBTI-fòbiques**”* (E3).

5

RESULTATS DE LA DIAGNOSI

5.7. LGTBI-fòbia

TAULA RESUM ÀMBIT D'LGBTI-FÒBIA

PUNTS FEBLES	PUNTS FORTS
La manca de formació de les policies locals de la comarca per abordar adequadament les denúncies LGTBI-fòbiques.	La voluntat dels ajuntaments de la comarca d'eradicar l'LGBTI-fòbia, tant a nivell intern com extern, entre la ciutadania.
La infra-denúncia de les agressions LGTBI-fòbiques per part de les persones que les pateixen, degut a diversos motius.	Les experiències de coordinació entre els SAI i els cossos de policia locals per fer un acompanyament dels casos d'LGBTI-fòbia .
La “normalització” de comentaris i actituds LGTBI-fòbiques en les interaccions quotidianes de moltes persones, com ara la utilització de la paraula “maricón”.	L'existència de punts liles amb perspectiva DA-SIGen les festes majors d'alguns municipis de la comarca.

5 RESULTATS DE LA DIAGNOSI

5.8. Món laboral

En la societat contemporània, el treball no només esdevé un dret sinó una necessitat per garantir la subsistència, així com un entorn de gran rellevància per a la socialització, la construcció identitària, la cerca de sentit i el reforç de l'autoestima personal, entre altres elements. En reconeixement de la seva importància individual i social, diversos marcs normatius internacionals, nacionals i autonòmics estableixen que totes les persones tenen dret al treball, independentment del seu gènere o identitat sexual, i alhora, sanciona les organitzacions o empreses que no compleixen aquesta premissa.

En relació amb la igualtat en el mercat de treball, la Llei 11/2014 (article 21) estableix 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 s'han adoptar mesures per evitar la discriminació laboral a les empreses. No obstant, la realitat de les persones LGBTI+ en l'àmbit laboral posa en evidència que encara queda molta feina per fer. Segons l'enquesta sobre persones LGBTI+ de la Unió Europea (FRA, 2020), el 26% del personal laboral LGBTI+ no es visibilitza com a tal. Un 10% afirma haver patit discriminació en buscar una ocupació i un 21% en el treball. La xifra ascendeix a 35% en el cas de les persones trans i a 32% en el de les intersex.

Tot i això, sembla que cada vegada es produeixen menys discriminacions per raó d'orientació sexual, “encara existeixen, però encobert. És una discriminació que no és explícita” (E7). Aquestes discriminacions sovint es donen en forma de comentaris i/o de bromes LGBTI-fòbiques. Per això, no és estrany trobar diversos

casos de **persones LGBTI+ que prefereixen amagar la seva orientació sexual o identitat de gènere per tal d'evitar ser assetjades o exposar-se a viure situacions incòmodes o pèrdues de credibilitat en els seus llocs de feina.**

En aquest sentit, al context català, segons l'informe sobre l'Estat de l'LGTBI-fòbia a Catalunya de l'any 2018 elaborat per l'Observatori Contra l'Homofòbia (OCH), aquell any es van denunciar 9 casos de discriminació en l'àmbit laboral, dels quals un 44,4 % van afectar a homes gais o bisexuals. En aquest sentit algunes participants han assenyalat que, tot i semblar que la discriminació per raó d'orientació sexual està superada, encara no ho està, doncs s'han compartit experiències properes com que “a la feina anava tot bé però quan va dir que era gai i que s'havia casat amb un home, el van fer fora” (E7).

La qüestió que més preocupa és la relacionada amb l'accés al mercat laboral de les persones trans, especialment de les dones trans. Algunes persones participants han destacat el repte que aquest aspecte suposa per a les persones trans*: “el treball és el gran cavall de batalla de les persones trans.” (E8), perquè “hi ha moltes reticències i resistències a contractar-les” (E7). Majoritàriament, aquestes dones acaben quedant fora dels processos de selecció amb la justificació que les altres candidates hi encaixen millor. És per aquest motiu que “moltes persones trans que saben tots els prejudicis i rebug que hi ha a priori, van amb por a les entrevistes de feina” (E7).

Dins de les dificultats per trobar feina de les dones trans es conjuguen diversos elements, però, sens dubte, el principal és el fet de ser vi-

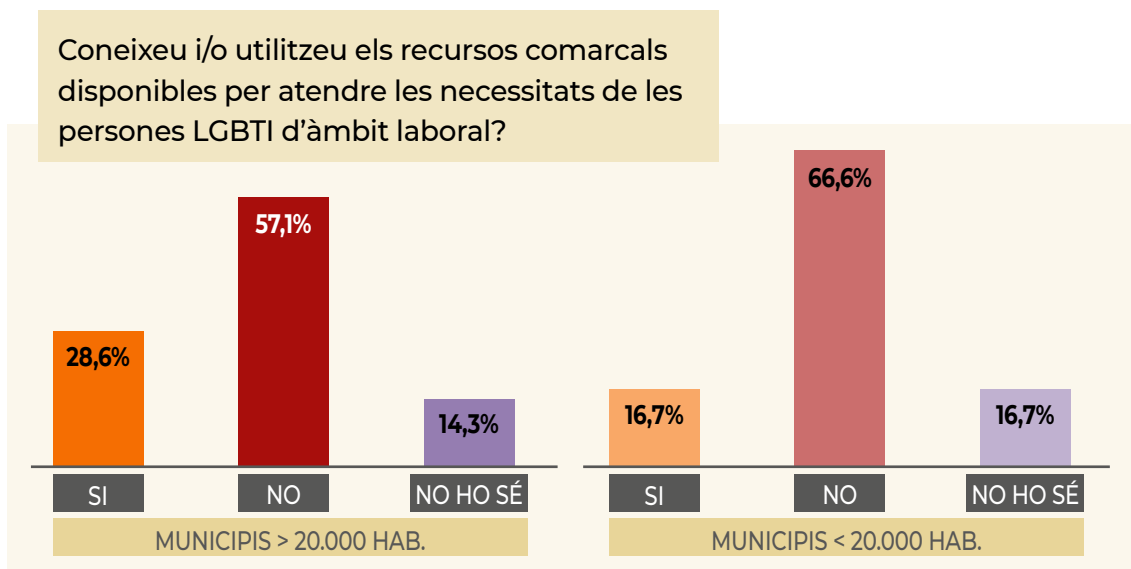
5 RESULTATS DE LA DIAGNOSI

5.8. Món laboral

sibles com a persones trans. Tanmateix, s'observa que moltes dones trans tendeixen a abandonar el lloc de treball quan volen iniciar la transició per por de les reaccions dels seus caps i companys de feina. En aquest sentit, sembla més convenient tractar de mantenir la feina, perquè un cop han transitat els pot resultar més difícil reincorporar-se al mercat laboral (Coll-Planas i Missé, 2015, a Diputació de Barcelona, 2017).

Aquesta manca d'accés al treball porta moltes dones trans a recórrer al treball sexual, convertint-se en la principal font d'ingressos de moltes d'elles. Alhora, això les posiciona sovint en una situació de vulnerabilitat, exclusió i aïllament social.

Tot i la situació descrita, només el 30,7% dels municipis participants han contestat que compten amb algun recurs d'assessorament o d'acompanyament davant de casos de discriminació i/o agressions LGBTI+LGBTI-fòbiques en l'entorn laboral. Aquesta atenció, segons les respostes que recollides, es fa des del SAI del municipi o de referència.



5 RESULTATS DE LA DIAGNOSI

5.8. Món laboral

I Política activa d'ocupació per a persones trans

Posant el focus en la manca d'accés de treball de les persones trans, la Llei 11/2014 (article 20), estableix l'obligatorietat de desplegar estratègies per a la promoció dels drets laborals de les persones LGBTI+ per part de l'Administració Pública. Aquestes estratègies s'enfocquen en dues direccions: per una banda, que s'atenguin les necessitats específiques de les persones LGBTI+, especialment de les dones trans; i per altra, que s'incideixien trans-formar les empreses per tal que siguin més inclusives amb la diversitat afectiva, sexual i de gènere.

En aquest sentit, tot i que és un àmbit on encara queda molt per fer, en destaquen algunes iniciatives com **Trans*laboral**¹¹, que s'organitza des de Sabadell amb l'objectiu de fomentar l'ocupació de les persones trans*. També la iniciativa **Rainbow head hunters**¹², que aposta per l'ocupabilitat **de** persones trans **per a** persones trans. I també el programa d'inserció sociolaboral adreçat a persones trans: **Trans Ocupació**¹³, impulsat des de l'Ajuntament de Barcelona.

Tot i així, cap municipi ha respost afirmativament a la pregunta del qüestionari sobre si tenen alguna política activa d'ocupació, en la qual s'incorporin clàusules d'inclusió laboral de persones trans. Davant d'aquesta situació, les persones participants han apuntat les següents directrius per ajudar a revertir les desigualtats d'accés al treball de les persones del

col·lectiu LGBTI+, especialment de les dones trans:

Que hi hagi una política activa d'ocupació, en què s'incorporin **clàusules d'inclusió laboral** de persones trans* o mecanismes de baremació i/o quotes per contractar a persones trans*.

Que es consideri les dones trans* com a col·lectiu de persones en risc d'exclusió social a l'hora de tenir accés a un **habitatge social**, doncs les problemàtiques associades al món laboral estan estretament lligades amb la sostenibilitat econòmica, ja que *"vivim en una societat capitalista, en la que si tu tens una feina que et permet tenir independència llavors estàs 'in', sinó estàs 'out'"*(E8).

Que hi hagi persones LGBTI+ als **serveis d'ocupació/contractació**.

Tot i que no s'ha fet un gran desplegament de polítiques a la comarca en l'àmbit laboral, en els últims anys Ripollet s'ha convertit en un municipi pioner en la implementació de polítiques inclusives amb la perspectiva DASIG en el camp del mercat laboral. Gràcies a l'elaboració del I Pla Local per la diversitat afectiva sexual i de gènere (2018), *"ens va sortir que a treball no fèiem res i això ens va fer prendre consciència [que havien de fer alguna cosa al respecte]. Llavors justament aquí tenim a una de les persones del Centre Municipal d'Ocupació i vam començar a seure per veure que podíem fer"* (E5).

¹¹ **Trans*Laboral** es dirigeix a persones trans*, entitats, empreses i administracions locals del territori català. El seu objectiu és impulsar actuacions, formació i el compromís dels actors implicats en el ple reconeixement dels drets de les persones trans* i, en especial, de les dones trans com a col·lectiu especialment discriminat en allò que pertany a l'àmbit laboral.

¹² <http://rainbowheadhunters.org/>

¹³ <https://treball.barcelonactiva.cat/porta22/cat/assetsocupacio/programes/pagina51199/programa-transocupacio.do>

5 RESULTATS DE LA DIAGNOSI

5.8. Món laboral

El cas de Ripollet serveix com a full de ruta a seguir per part de la resta de municipis de la comarca. Entre les bones pràctiques per treballar la inclusió de la diversitat afectiva, sexual i de gènere en les polítiques relacionades amb el mercat laboral, destaquen:

- **Difusió dels serveis LGBTI+ disponibles a les empreses municipals**

“La proposta era donar formació a les empreses privades i intentar fer la radiografia de si tenien algun treballador LGBTI+ en cadascuna de les empreses, si algú estava fent un trànsit, etc. (...) Llavors des de l'ajuntament l'alcalde va enviar una carta a les empreses informant del servei que tenim i que qualsevol treballador LGBTI+ pot consultar el que sigui amb nosaltres. Alhora també vam fer arribar els diferents materials i cartells que tenim de 'en aquest comerç qualsevol persona LGBTI+ se sent segura', i va haver molt bona acollida” (E5).

- **Formació RRHH**

“Una formació als departaments de recursos humans i després nosaltres tenim el pla de contractació municipal i podem contractar persones també i sempre hi ha un percentatge de places destinades a persones que han patit violència de gènere, persones que siguin majors de 50 anys i que tinguin una situació d'atur molt extrema i aleshores hem incorporat una part per a persones trans, dones trans específicament perquè tenen un 80% d'atur” (E5).

- **Incorporació d'una persona al punt LGBTI+ en relació amb temes laborals**

“Aquest any, vam demanar a la diputació una subvenció i ens la van donar per tenir una persona al punt LGBTI+ que hem fet i estem ara justament en aquesta cerca d'aquesta persona” (E5).

- **Participació de la iniciativa Trans*laboral**

5 RESULTATS DE LA DIAGNOSI

5.8. Món laboral

TAULA RESUM ÀMBIT DE MÓN LABORAL

PUNTS FEBLES	PUNTS FORTS
El desconeixement dels ens locals sobre els recursos i serveis disponibles al territori per garantir els drets laborals de les persones LGBTI+.	L'existència d'iniciatives comarcals per promoure la inserció laboral de les persones trans*, especialment de les dones trans*.
La manca de polítiques actives d'ocupació per a les persones trans*.	L'experiència de Ripollet en el treball en xarxa amb les professionals d'ocupació i amb el teixit empresarial del territori per incorporar la perspectiva de la DASIG.
La manca de sensibilització i formació en DASIG del teixit empresarial de la comarca.	
La manca de la perspectiva de la DASIG en els plans d'ocupació comarcal.	

5 RESULTATS DE LA DIAGNOSI

5.9. Diversitat Cultural i Religiosa

La diversitat cultural i religiosa és un gran caix en què s'engloben situacions i experiències molt diverses, i sovint se'n fa un abordatge simplificador i estereotipat de les identitats, esbiaixat per una mirada marcadament eurocèntrica. Per tant, quan es parlade les diversitats de gènere i afectives-sexuals, cal incorporar la mirada de la interseccionalitat per no caure en posicionaments racistes, que universalitzen les experiències i realitats de les persones LGBTI+ blanques i en contextos occidentals.

Sovint es pressuposa que la forma d'entendre el gènere i la sexualitat a Occident es pot entendre a qualsevol indret del món, i s'interpreten realitats culturals amb uns codis etnocèntrics que no reconeixen la diversitat de formes d'articular aquests àmbits de l'experiència humana. Són molts els exemples d'altres cultures i societats, presents i passades, en què les vides de les persones LGBTI+ són possibles, valorades i normalitzades. Recuperar aquests imaginaris és molt important i, ahora, contribueix a ampliar el coneixement sobre altres cultures, trencant amb estereotips i creences racistes. També és una manera de prendre consciència que el binarisme de gènere és una construcció social generalitzada a Europa, exportada i imposada com a universal en altres contextos que no la tenien durant els processos colonials.

Des d'aquest punt en qüestió, cal parar atenció en la forma en què s'aborda la realitat de les persones LGBTI+ amb orígens culturals diversos. I, com s'apunta des de la Diputació de Barcelona, cal que es desenvolupin polítiques

que tinguin en compte un ampli ventall de formes d'entendre la sexualitat i el gènere, i que permetin assenyalar i repensar la perspectiva de les societats i cultures d'acollida, no exemptes d'LGBTI-fòbia i xenofòbia (2017:58).

Segons dades de l'Institut d'Estadístiques de Catalunya (IDESCAT) de 2019, a la comarca del Vallès Occidental el 14,5 % de la població és d'origen estranger (essent un 15% la mitjana de Catalunya). Pel que fa a la població migrada, les dades indiquen que el 88,9% són de fora de la UE. I pel que fa la diversitat religiosa de la comarca, el Vallès Occidental és la tercera comarca de Catalunya amb més centres de culte i, degut als moviments migratoris, amb un mapa religiós canviant i cada vegada és més plural.

I Accions per donar suport a les persones LGBTI+ procedents d'altres països i/o demandants d'asil o refugi

És important tenir en compte la realitat en augment de persones LGBTI+ refugiades degut a la situació actual i sense precedents de persones desplaçades a nivell global. A nivell comarcal, al Vallès Occidental s'han engegat des de fa anys un ventall de serveis i programes¹⁴ per tal de desenvolupar actuacions de resposta per abordar aquesta situació. No obstant, el nombre de persones refugiades per motius d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere va en augment¹⁵. Per això aquest motiu és

¹⁴ En aquest link <http://www.ccvoc.cat/consell-comarcal/serveis/area-de-benestar-social-i-educacio/cooperacio-internacional> es poden trobar els serveis i recursos que, des de l'àrea de serveis socials i benestar de la comarca estan en marxa per donar suport a les persones refugiades.

¹⁵ Des del CEAR (Comisión Española de Ayuda al Refugiado) han fet la campanya #RefugiadosLGBTI+, on mostren les dades de persones refugiades LGBTI+, i fan un recull d'amenaçes a les que s'exposen tant al seu país d'origen, de trànsit i d'acollida.

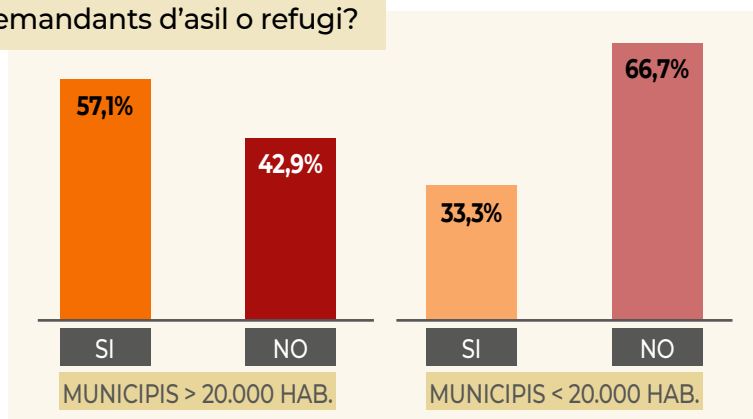
5 RESULTATS DE LA DIAGNOSI

5.9. Diversitat Cultural i Religiosa

important fer un abordatge integral i un acompanyament del seu procés d'asil tenint en compte la dimensió de la seva identitat i història vital. Incorporar la perspectiva afectiva, sexual i de gènere als programes i serveis d'atenció i acollida a persones nouvingudes resulta, doncs, essencial (Diputació Barcelona, 2017).

Des de Ripollet "hem tingut dos casos molt sensibles. Un cas d'una dona trans (...) que li vam poder tramitar un tema molt delicat que era portar-se la seva filla del seu país de Llatinoamèrica. (...) I l'altre cas que vam tenir, que ens va arribar també a partir de la Plataforma de Refugiats, era una noia que volia portar a la seva parella, també una noia. Però això està encara una mica en l'aire perquè tenien una relació complexa i encara estem veient com entomar-ho" (E5).

Feu accions per donar suport a les persones LGBTI que viuen al municipi, procedent d'altres països i/o demandants d'asil o refugi?



Segons les dades recollides a partir del qüestionari als diferents municipis, i partint d'una visió amplia de la comarca, no arriben al 50% els consistoris que tenen en compte la perspectiva de la diversitat afectiva-sexual a l'hora d'abordar la diversitat d'origen, cultural i religiosa, o a la inversa. Tot i així, si és té en compte el seu volum de població, les accions que s'estan fent en aquest sentit les trobem als muni-

cipis més grans. Les capitals de comarca són els municipis on més accions i programes es desenvolupen en relació amb les persones refugiades en general, i també en relació amb les persones refugiades LGBTI+en particular.

A Sabadell, juntament amb la Comissió Catalana d'Ajuda al Refugiat (**CCAR**) s'ha creat el **Projecte Tenderol**¹⁶, el qual està pensat per oferir un recurs des de l'àmbit local per a per-

¹⁶ <https://www.ccar.cat/el-programa-tenderol-ja-esta-en-marxa/>

¹⁷ <https://actuavalles.org/project/migracio-i-refugi/>

5 RESULTATS DE LA DIAGNOSI

5.9. Diversitat Cultural i Religiosa

sones refugiades que necessitin un itinerari d'acollida i inserció més particular. També, en la línia d'acolliment a persones refugiades a nivell local, Sabadell i Terrassa duen a terme el projecte de mentories de persones refugiades LGBTI+¹⁷. *“Sorgeix a partir d'Actuavallès i Ca l'Enredus [de Sabadell] que detectem la necessitat d'atendre aquestes persones a partir del Servei Català del Refugiat, que depèn de la Generalitat” (E6)*, i es basa en donar un acompanyament integral per a persones refugiades per motius LGBTI+ oferint-los *“formació, acompanyament, informació de serveis, informació sobre la ciutat, informació sobre els recursos que necessites, acompanyament per la feina, etc.” (E6)*.

Per altra banda, com a exemple de bona pràctica, des de Terrassa s'ha dut a terme el projecte europeu **Igualtats Connectades**¹⁸, que planteja com aplicar l'enfocament interseccional en les polítiques públiques locals de no discriminació.

“Una de les coses que teníem molt clares és que hem de treballar interseccionalment el tema de l'origen per tenir una capacitat real per arribar i que hi ha una manca de referents total. I no només de marroquins, de gitanos també, que a Terrassa hi ha també molta població gitana. I clar, t'arriben amb la demanda 'd'on em puc connectar sense la por de que em matin a casa'. I clar, tenim uns col·lectius d'origen i de creença que hem de tenir més informació i referents i més eines de treball perquè està clar que no ho tenim solucionat” (E9).

També s'estan fent algunes accions més puntuals, com per exemple a Sabadell, on per commemorar el 20 de juny, Dia del Refugi, es va convidar a *“una persona refugiada per motius d'orientació sexual. Vinculant el tema del refugi i els DDHH amb la diversitat sexual i de gènere” (E6)*. O a Ripollet on, com a resposta a les demandes concretes que els han arribat, treballen de manera coordinada amb la **Plataforma de Refugiats**¹⁹, i destaquen que fa anys que treballen amb *“un col·lectiu africà molt potent i que actualment el que estem fent des de la regidoria de solidaritat i inclusió és treballar amb un grupdedones africanes que estan súper empoderades” (E5)*. Tot i això, reconeixen que estan fent molta feina des d'una perspectiva feminista, però no tant des de la perspectiva de la diversitat afectiva, sexual i de gènere.

Igualment, s'ha mencionat la importància de fer un **treball en xarxa** entre les diferents àrees de l'Ajuntament, però també amb altres entitats i associacions que treballen aquestes qüestions més enllà del context local, com ara el **CEAR** o **ACATHI**²⁰.

Especialment en aquest àmbit, encara fa falta molta consciència per tal que acabi esdevenint una qüestió prioritària dins l'agenda política dels governs locals. En aquest sentit, cal destacar el treball i la reflexió continuada que es fa des de Terrassa per donar més resposta i acompanyament a les persones racialitzades dels seus barris que puguin trobar-se en situació de vulnerabilitat per qüestions de diversitat afectiva-sexual i de gènere.

¹⁸ <http://igualtatsconnect.cat/> És un projecte de l'Ajuntament de Terrassa juntament amb la Universitat de Vic Central de Catalunya, el CEPS I la Unió Europea

¹⁹ <https://revistaderipollet.cat/tag/plataforma-refugiats/>

²⁰ <https://www.acathi.org/>

5 RESULTATS DE LA DIAGNOSI

5.9. Diversitat Cultural i Religiosa

“Per exemple si ens arriba una persona que rep una pallissa a casa per vestir d’una determinada manera i no té 21 anys per poder rebre una prestació per tenir la renda garantida, hem pogut treballar amb el departament de treball que tingui la prestació per LGBTI-fòbia i que pugui tenir una ‘pirmi’ que ara és la renda garantida. [Ara bé] per això ha d’haver-hi una denúncia i per això ha de ser una persona que pugui tenir uns papers en regla per poder tramitar-la. Si és una persona exiliada que està rebent uns maltractaments horrorosos a nivell familiar

i de l’entorn, però està en situació de refugi i que fins d’aquí un any no li donaran una targeta i no té la possibilitat de fer res a nivell administratiu doncs a aquesta persona no tenim més recursos per donar-li” (E9).

Alhora, algunes participants també han assenyalat la importància de fer difusió a la ciutadania dels recursos que tenen al seu abast, doncs *“ara estem arribant més als homes gais, que no hi arribàvem i ara a partir del [recurs de] refugi estan arribant moltes parelles llatinoamericanes i del Marroc” (E9).*

I Formació al personal que treballa en temes de diversitat afectiva sexual i de gènere sobre migracions i interculturalitat

Com en la resta d’àmbits, per tal d’oferir un acompanyament integral que doni resposta a les necessitats específiques del veïnat dels municipis de la comarca, *“teníem molt clar que hem de treballar interseccionalment el tema de l’origen per tenir una capacitar real per arribar a aquestes realitats” (E9).*

Per fer-ho, les participants assenyalen que és indispensable la formació: **formació i treball en xarxa** per incloure la mirada interseccional, des del disseny de les pròpies polítiques públiques locals fins al desplegament de les accions més arrelades als barris.

“Fem formació del protocol del deure d’intervenció i és en aquí on expliquem molt el servei d’atenció integral, com ens articulem les diferents persones que estem en el servei. I alhora establim els enllaços de si tu estàs a educació, tu a joventut, tu a la poli-

cia, etc., doncs saber com ens podem comunicar. Expliquem les casuístiques de la llei, perquè ens interessa no que ells sàpiguen què fer, sinó que ens tinguin de referència per treballar en xarxa” (E9).

Davant d’aquesta situació, Terrassa, com s’apuntava en l’apartat de compromís institucional, ha fet una aposta política per formar el personal municipal, posicionant-se com un municipi pioner de la comarca i de Catalunya en aquest sentit. Des de l’Ajuntament egarenc estan *“articulant les polítiques de gènere i les LGBTI+ des de molts marcs” (E9)* i l’itinerari formatiu n’és la prova.

Per altra banda, a Ripollet, tot i que no compten amb una aposta formativa tan articulada, sí que s’han organitzat internament en relació amb els casos que els han arribat, *“per donar resposta, no des del punt LGBTI+, sinó des del servei jurídic que tenim a immigració” (E5).*

5 RESULTATS DE LA DIAGNOSI

5.9. Diversitat Cultural i Religiosa

I Foment del debat sobre la temàtica de la diversitat afectiva sexual i de gènere en els espais religiosos/interreligiosos del municipi

En relació amb les polítiques i accions enfocades a la diversitat religiosa, no s'han desenvolupat tantes accions al respecte. De fet, des de Terrassa assenyalen que *“hi ha una **manca de referents** total. (...) Tenim col·lectius d'origen i de creences que dels que hem de tenir més informació i més referents. Calen més eines de treball en aquest sentit perquè està clar que no ho tenim solucionat”* (E9).

A Sabadell, l'any passat, des de la taula de creences i religions, on hi ha *“representació de moltes religions: musulmans, evangelistes, bahais...”* (E6) van organitzar una xerrada sobre diversitat religiosa i de gènere, *“i ningú*

s'hi va oposar” (E6), però no hi va haver gaire participació. Per altra banda, des de Ripollet es comenta que, tot i no tenir polítiques específiques per promoure el debat interreligiós, al municipi *“hi ha un cura ‘LGBTI+friendly’ potentíssim i que a nivell personal ha vingut per oferir-nos el seu ajut en el que necessitéssim. Tenim un cura que està pel tema i això no és fàcil, així que molt content”* (E5).

Així doncs, cal que la resta de municipis de la comarca prenguin consciència de l'existència i les violències que pateixen les persones LGBTI+ d'orígens, cultures i religions diversos, i assumeixin un compromís institucional i garanteixin, des de el seu marc competencial i en la major mesura possible, el drets humans per a tothom, posant especial atenció en els col·lectius més vulnerabilitzats.

5 RESULTATS DE LA DIAGNOSI

5.9. Diversitat Cultural i Religiosa

TAULA RESUM ÀMBIT DE DIVERSITAT CULTURAL I RELIGIOSA

PUNTS FEBLES	PUNTS FORTS
La invisibilitat de les persones LGBTI+ amb diversitat d'origen i cultural de la comarca.	Les experiències de formació al personal tècnic de l'Ajuntament de Terrassa en interseccionalitat per tal d'incloure aquesta perspectiva de manera transversal en les seves polítiques.
La percepció estereotipada i eurocèntrica de la diversitat cultural i religiosa, i el fet que no hi hagi, en l'imaginari social, referents racialitzats de persones LGBTI+.	Els projectes municipals en coordinació amb entitats de la comarca que treballen per donar suport a les persones LGBTI+ procedents d'altres països i/o demandants d'asil o refugi.
La manca de formació en DASIG del personal tècnic que treballa en l'àmbit de la diversitat cultural i religiosa dels diferents municipis de la comarca, i la manca de formació en diversitat cultural, d'origen i religiosa del personal que treballa en l'àmbit de la diversitat afectiva sexual i de gènere.	

5 RESULTATS DE LA DIAGNOSI

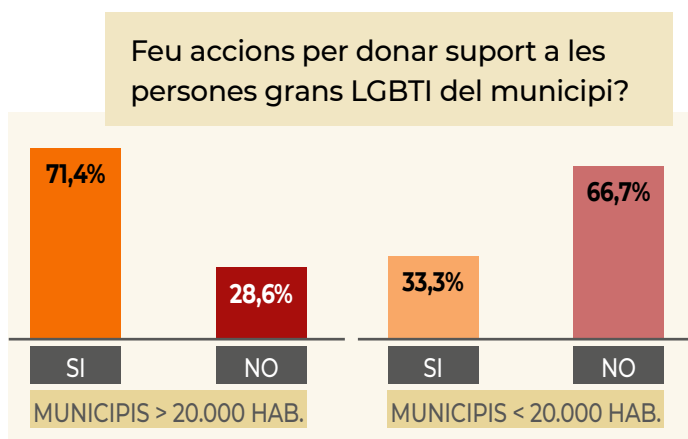
5.10. Acció Social

L'àmbit de l'acció social té com a objectiu acompanyar i donar resposta als col·lectius més vulnerables, que es troben en moments vitals o exposats a viure situacions d'exclusió o d'aïllament social. Hi ha diversos factors que juguen un paper clau en la possibilitat de viure amb llibertat la sexualitat i el gènere en la trajectòria vital de les persones LGBTI+ i en la vulnerabilitat enfront de l'LGBTI-fòbia, com són el moment vital en el qual es troben, la diversitat funcional o la seva situació socioeconòmica (Ajuntament de Barcelona, 2016).

Les tres grans línies de treball en relació amb l'acció social i la diversitat afectiva, sexual i de gènere són la **infància en risc**, les persones amb **diversitat funcional** i les **persones**

grans. No obstant, la gran majoria de persones entrevistades han assenyalat que no tenen constància que s'estiguin abordant aquestes qüestions de manera específica des dels seus municipis, i que, en tot cas, *"el SAI ofereix atenció i suport a tota la ciutadania"* (QSbadell). Alhora, també s'ha assenyalat que si es treballa per tal que hi hagi una transversalitat real de la perspectiva de la diversitat afectiva, sexual i de gènere en les polítiques públiques locals, hauria de quedar recollit l'acompanyament a aquests col·lectius. Tot i això, també s'ha apuntat que, fins que no s'arribi a una transversalitat real i efectiva, cal parar atenció en aquests col·lectius per tal de no reproduir, encara més, la invisibilitat i la vulnerabilitat envers ells.

Persones grans LGBTI+



Degut a la visibilitat aconseguida en els últims anys, es recull una preocupació generalitzada, des dels diferents municipis participants, sobre la gent gran LGBTI+. Els reptes que presenten tenen a veure amb el fet que bona part dels espais i centres residencials per a

gent gran segueixen una lògica cisheterosexualista, que provoca que les persones grans LGBTI+ tinguin por de mostrar-hi la seva orientació sexual o identitat de gènere quan aquestes són dissidents. A això s'hi suma el fet que aquesta generació de persones LGBTI+, generalment, no té descendència i, en molts casos, va trencar amb el seu entorn familiar a causa de l'LGBTI-fòbia. Per tant, es troben sovint en una situació de vulnerabilitat per aïllament social, on l'únic referent són les seves comunitats d'iguals (parelles i amistats LGBTI+) (Quiroga et al., 2015 a Diputació Barcelona, 2017).

Des de Ripollet compten amb el projecte de creació d'un centre per a gent gran *"tenint en compte la mirada LGBTI+ perquè es volen fer espais que siguin amables i d'una manera totalment inclusiva. (...) Pretenem que sigui el més acollidora possible i que ningú hagi de tornar a l'armari"* (E4).

5 RESULTATS DE LA DIAGNOSI

5.10. Acció Social

TAULA RESUM ÀMBIT D'ACCIÓ SOCIAL

PUNTS FEBLES	PUNTS FORTS
La invisibilitat de la diversitat afectiva, sexual i de gènere entre els col·lectius en situació de vulnerabilitat de la comarca, com ara la infància, les persones amb diversitat funcional o les persones grans.	L'incipient interès d'alguns ajuntaments per tenir en compte les persones grans LGBTI+ i les seves necessitats específiques.
La inexistència als ens locals de plans o programes que abordin de manera intencionada i sistemàtica la intersecció de la DASIG amb altres eixos de desigualtat que afecten a la ciutadania.	La lenta, però progressiva incorporació de la perspectiva interseccional entre els equips tècnics dels ens locals del territori.

6 PLA D'ACCIÓ

En aquest apartat es presenta el Pla d'Acció per a la Diversitat Afectiva, Sexual i de Gènere del Consell Comarcal Vallès Occidental pel període 2023-2026.

Tant les línies com els objectius i les accions incloses en aquest pla han estat elaborades a partir de les aportacions sistematitzades de les diverses persones que van participar en les diferents fases de la diagnosi realitzada al territori en el marc d'aquest estudi entre octubre del 2019 i febrer del 2020, i de la seva revisió i actualització posteriors.

El Pla inclou **10 Línies d'Acció** que coincideixen amb els àmbits d'intervenció suggerits per la Guia per a l'Elaboració de Plans Locals LGBTI de la Diputació de Barcelona (2017), a saber:

Línia d'Acció 1: Compromís institucional

Línia d'Acció 2: Educació

Línia d'Acció 3: Salut

Línia d'Acció 4: Món laboral

Línia d'Acció 5: Visibilitat i Participació

Línia d'Acció 6: Esports i Lleure

Línia d'Acció 7: Cultura

Línia d'Acció 8: LGBTI-fòbia

Línia d'Acció 9: Diversitat d'origen, cultural i religiosa

Línia d'Acció 10: Acció social

En cadascuna de les línies s'incorporen diferents objectius i, dins d'aquests, una sèrie d'accions concretes amb els seus respectius indicadors, tipologia, prioritat i terminis de realització, amb el doble propòsit de, per una banda, concretar el màxim possible les actuacions a realitzar des del Consell Comarcal en el període indicat; i, per l'altra, oferir el paràmetres mínims per permetre el seu seguiment i posterior avaluació.

LÍNIA D'ACCIÓ 1 COMPROMÍS INSTITUCIONAL

L1 / Objectiu 1 Aprofundir el compromís del Consell Comarcal amb la promoció de la diversitat afectiva, sexual i de gènere (DASIG)

Accions	Tipologia	Prioritat	Indicadors	2023	2024	2025	2026
A.1.1.1. Aprovar i difondre el I Pla Comarcal per la diversitat afectiva, sexual i de gènere.	E	1	- Data d'aprovació del Pla i % de suport. - Nº de presentacions del Pla realitzades. - Nº de persones assistents a les presentacions.	X			
A.1.1.2. Consolidar el pressupost comarcal destinat a polítiques de DASIG.	E	1	Import i % del pressupost anual del CCVOC destinat a polítiques de diversitat afectiva, sexual i de gènere (DASIG).	X			
A.1.1.3. Crear una Comissió tècnica amb participació de personal tècnic dels ens locals i entitats LGBTI+ de la comarca per a l'aplicació i el seguiment del pla, que es reuneixi com a mínim 2 cops l'any.	G	1	- Creació de la Comissió (Sí/NO). - Nº de reunions anuals realitzades per part d'aquesta comissió. - Actes de les reunions de la Comissió. - Memòria anual de les actuacions realitzades.	X	C	C	C
A.1.1.4. Reforçar i visibilitzar el SAI com a servei especialitzat i de referència LGBTI+, i el SAI del Consell Comarcal del Vallès Occidental com a servei especialitzat a la comarca.	E	1	- Nº de presentacions del SAI realitzades. - Memòria anual de les actuacions realitzades.	X	C	C	C
A.1.1.5. Realitzar una formació genèrica sobre DASIG adreçada a tot el personal del Consell Comarcal.	F	1	- Realització de la formació (Sí/NO) % del personal del CCVOC format en DASIG.	X			
A.1.1.6. Establir un mecanisme per revisar i incorporar la perspectiva DASIG als documents i comunicacions (interns i externs) del CCVOC.	TG	1	- Descripció del mecanisme. - Memòria anual de les actuacions realitzades.		X		
A.1.1.7. Promoure l'adhesió i la participació dels municipis de la comarca a la Xarxa de Municipis LGTBI de Catalunya.	E	1	- Adhesió a la Xarxa per part del CCVOC % de municipis de la comarca adherits a la Xarxa. % de municipis de la comarca participants en les trobades de la Xarxa.	X			
A.1.1.8. Reconèixer i visibilitzar la feina que es fa des dels ajuntaments de la comarca en matèria de DASIG.	C	2	Nº de publicacions en les xarxes socials i mitjans de comunicació comarcals sobre les accions, campanyes i programes en matèria de DASIG de la comarca.	X	C	C	C

L1 / Objectiu 2 Facilitar la incorporació de la perspectiva de la diversitat afectiva, sexual i de gènere (DASIG) als ajuntaments de la comarca

Accions	Tipologia	Prioritat	Indicadors	2023	2024	2025	2026
A.1.2.1. Promoure l'adhesió dels municipis de la comarca al Pla Comarcal per la diversitat afectiva, sexual i de gènere.	E	1	• N° de municipis de la comarca adherits al Pla. • % de municipis de la comarca adherits al Pla.	X			
A.1.2.2. Fer difusió dels recursos i serveis comarcals en matèria de DASIG.	C	1	• N° de presentacions dels recursos i serveis disponibles a la comarca. • N° de municipis participants en les presentacions.	X	C	C	C
A.1.2.3. Destinar recursos per tal que els ajuntaments de la comarca desenvolupin polítiques de DASIG.	E	1	• N° de recursos oferts per part del CCVOC. • Memòria anual de les actuacions realitzades.	X	C	C	C
A.1.2.4. Oferir suport tècnic per tal que els ajuntaments de la comarca incorporin la perspectiva de la DASIG als seus plans i programes clau.	TG	1	• N° anual de municipis assessorats en DASIG. • N° i relació de plans municipals que han incorporat la perspectiva DASIG amb el suport del CCVOC.	X	C	C	C
A.1.2.5. Establir un espai de treball periòdic de l'Àrea Bàsica de Serveis Socials (ABSS) per incorporar la perspectiva DASIG en els plans i programes d'atenció a la gent gran, a persones amb diversitat funcional, a persones migrades, a la joventut i a persones en situació de vulnerabilitat, que es reuneixi com a mínim 1 cop l'any.	G	1	• Constitució de l'espai (SÍ/NO). • Realització, com a mínim, d'una trobada anual de coordinació (SÍ/NO). • Avaluació anual de la tasca realitzada per part de l'espai en matèria de DASIG de l'ABSS.		X	C	C
A.1.2.6. Implementar el SAI LGBTI+ comarcal i dotar d'aquest servei els municipis de menys de 20.000 habitants de la comarca, per informar, acompanyar i sensibilitzar sobre DASIG, prevenir l'LGBTI-fòbia i promoure el desplegament de polítiques públiques LGBTI+.	E+A	1	• N° d'atencions realitzades. • N° de derivacions realitzades. • N° d'incidències i denúncies registrades. • N° de tràmits realitzats. • Memòria anual de les actuacions realitzades.	X	C	C	C
A.1.2.7. Oferir una formació sobre DASIG al personal municipal dels ajuntaments que ho requereixin.	F	1	• N° d'ajuntaments als quals s'ha fet formació. • N° de formacions realitzades. • N° de persones formades.		X	C	C
A.1.2.8. Oferir suport als municipis petits en la incorporació de la perspectiva DASIG en els seus documents i comunicacions.	TG	1	• N° d'ajuntaments als quals s'ha assessorat. • Memòria anual de les actuacions realitzades.		X		

L1 / Objectiu 3 Promoure el treball en xarxa entre els municipis de la comarca per treballar la diversitat afectiva, sexual i de gènere (DASIG)

Accions	Tipologia	Prioritat	Indicadors	2023	2024	2025	2026
A.1.3.1. Promoure la coordinació entre els diferents ajuntaments i altres agents locals de la comarca per potenciar el treball en xarxa en matèria DASIG.	G	2	• Realització, com a mínim, d'una trobada anual de coordinació (Sí/NO). • N° de municipis i entitats participants. • N° de persones participants.		X	C	C
A.1.3.2. Promoure la coordinació entre el SAI comarcal i els SAI d'altres municipis per potenciar el treball en xarxa en matèria DASIG.	G	1	• N° de trobades organitzades. • N° de SAI participants. • N° de persones participants.	X	C	C	C

LÍNIA D'ACCIÓ 2 EDUCACIÓ

L2 / Objectiu 1 Afavorir la incorporació de la perspectiva de la diversitat afectiva, sexual i de gènere (DASIG) als centres educatius de la comarca

Accions	Tipologia	Prioritat	Indicadors	2023	2024	2025	2026
A.2.1.1. Impulsar el reforç dels recursos formatius per a l'alumnat de la comarca en DASIG.	F	1	- Nº de centres educatius participants. - Nº de tallers impartits. - Nº d'estudiants participants.		X	C	C
A.2.1.2. Promoure la formació del professorat de la comarca en DASIG.	F	1	- Nº d'accions de contacte realitzades. - Nº d'accions de sensibilització realitzades.		X	C	C
A.2.1.3. Promoure la realització de tallers sobre DASIG adreçats a les famílies de la comarca.	F	2	- Nº d'accions de contacte realitzades. - Nº d'accions de sensibilització realitzades.		X	C	C
A.2.1.4. Promoure la formació i assessorament en DASIG a altres agents educatius (monitoratge, etc.) de la comarca.	F	2	- Nº d'accions de contacte realitzades. - Nº d'accions de sensibilització realitzades.			X	C
A.2.1.5. Promoure la revisió i actualització de la documentació i les comunicacions dels centres educatius de la comarca per tal que reconguin la DASIG.	TG	1	- Nº de recursos i protocols posats a disposició dels centres educatius. - Memòria anual de les actuacions realitzades.		X		
A.2.1.6. Reforçar i visibilitzar el SAI com a servei especialitzat i de referència LGBTI+ entre els centres educatius i altres agents educatius de la comarca.	C	1	- Nº de sessions informatives realitzades. - Nº de municipis de la comarca on es realitzen sessions. - Nº i perfil de les persones participants en les sessions.		X	C	C

LÍNIA D'ACCIÓ 3 SALUT

L3/ Objectiu 1 Fomentar el respecte a la diversitat afectiva, sexual i de gènere (DASIG) als centres de salut de la comarca

Accions	Tipologia	Prioritat	Indicadors	2023	2024	2025	2026
A.3.1.1. Impulsar la realització d'una jornada de formació a professionals de la salut de la comarca sobre DASIG (posant èmfasi en les realitats trans i intersex).	F	1	• Realització de la jornada (SÍ/NO). • N° de municipis participants en la formació. • N° de persones formades.			X	
A.3.1.2. Reforçar la coordinació entre els SAI, o les àrees de gènere i LGBTI+ dels ajuntaments, i els CAP a través de reunions periòdiques.	G	1	• N° de reunions de coordinació realitzades. • N° municipis participants en les reunions de coordinació. • Memòria anual de les actuacions realitzades.		X	C	C
A.3.1.3. Difondre els serveis i protocols existents per atendre les necessitats específiques de les persones LGBTI+ a la comarca.	C	1	• N° de sessions informatives realitzades. • N° i perfil de les persones participants en les sessions.		X	C	C
A.3.1.4. Promoure la revisió i actualització de la documentació i les comunicacions dels CAP de la comarca per tal que reconeguin la DASIG.	TG	1	• N° de recursos i protocols posats a disposició dels CAP. • Memòria anual de les actuacions realitzades.		X		
A.3.1.5. Donar suport a campanyes per promoure la salut sexual i reproductiva de les persones LGBTI+ als municipis petits de la comarca.	SV	1	• Memòria anual de les actuacions de suport realitzades.		X	C	C

L3 / Objectiu 2 Promoure la millora qualitativa de l'acompanyament mèdic a les persones LGBTI+ de la comarca							
Accions	Tipologia	Prioritat	Indicadors	2023	2024	2025	2026
A.3.2.1. Reforçar i visibilitzar el SAI com a servei especialitzat i de referència LGBTI+ entre els CAP i professionals de salut de la comarca.	C	1	- Nº de sessions informatives realitzades. - Nº de municipis de la comarca on es realitzen sessions. - Nº i perfil de les persones participants en les sessions.		X	C	C
A.3.2.2. Informar el personal dels CAP de la comarca dels recursos i serveis de salut específics LGBTI+ disponibles (especialment del servei TRÀNSIT).	C	1	- Nº de sessions informatives realitzades. - Nº de municipis de la comarca on es realitzen sessions. - Nº i perfil de les persones participants en les sessions.	X	C	C	C
A.3.2.3. Difondre l'obligatorietat del canvi de nom de la targeta sanitària de les persones trans* que ho demanin i oferir suport tècnic per dur a terme aquest procés.	TG	1	- Nº d'accions de difusió realitzades. - Nº de municipis assessorats.	X	C	C	C
A.3.2.4. Promoure l'assignació de persones de referència en l'abordatge de les qüestions LGBTI+ als CAP de la comarca.	G	2	Llistat de les persones de referència assignades per a l'abordatge de les qüestions LGBTI+.			X	C

LÍNIA D'ACCIÓ 4 MÓN LABORAL

L4 / Objectiu 1 Promoure la incorporació de la perspectiva de la diversitat afectiva, sexual i de gènere (DASIG) als organismes i entitats d'inserció sociolaboral del territori

Accions	Tipologia	Prioritat	Indicadors	2023	2024	2025	2026
A.4.1.1. Promoure l'assessorament tècnic i de capacitat per fer formació sobre DASIG en els plans d'ocupació de la comarca.	F	1	- Nº d'accions formatives realitzades. - Nº de municipis participants. - Nº i perfil de les persones participants en les sessions.			X	C

L4 / Objectiu 2 Impulsar la col·laboració amb el teixit empresarial de la comarca per promoure la perspectiva de la DASIG

Accions	Tipologia	Prioritat	Indicadors	2023	2024	2025	2026
A.4.2.1. Participar de campanyes de sensibilització a les empreses de la comarca sobre DASIG, amb èmfasi en la realitat de les dones trans.	SV	2	- Nº i descripció de les accions realitzades. - Nº de municipis que desenvolupen accions. - Nº d'empreses participants. - Nº de dones trans contractades pel teixit empresarial de la comarca.		X	C	C
A.4.2.2. Difondre els recursos i serveis comarcals i territorials en l'àmbit laboral en relació amb la DASIG (p.e. Translaboral i SOCtrans*).	C	1	- Nº d'accions de difusió realitzades. - Nº de municipis que desenvolupen accions. - Nº de persones participants. - Nº de publicacions anuals sobre la qüestió en les xarxes socials i mitjans de comunicació del CCVOC.		X	C	C

LÍNIA D'ACCIÓ 5 VISIBILITAT I PARTICIPACIÓ

L5 / Objectiu 1 Promoure la visibilitat del col·lectiu LGBTI+ a la comarca

Accions	Tipologia	Prioritat	Indicadors	2023	2024	2025	2026
A.5.1.1. Donar suport a la commemoració de les diades principals del col·lectiu LGBTI+ a la comarca.	SV	1	• N° de municipis als quals s'ha donat suport. • N° d'accions impulsades. • N° de municipis que han participat de la commemoració de les diades. • N° de publicacions anuals sobre la qüestió en les xarxes socials i mitjans de comunicació del CCVOC.	X	C	C	C
A.5.1.2. Promoure la celebració de les diades dels sectors més invisibilitzats del col·lectiu LGBTI+ (lesbianes, bisexuals, intersexuals, etc).	SV	1	• Relació de les diades celebrades. • N° d'accions realitzades i/o recolzades des del CCVOC. • N° de municipis que han participat de la commemoració de les diades. • N° de publicacions anuals sobre la qüestió en les xarxes socials i mitjans de comunicació del CCVOC.	X	C	C	C
A.5.1.3. Donar suport als municipis petits de la comarca per tal que puguin instal·lar simbologia LGBTI+ a l'espai públic.	E	2	• N° de municipis als quals s'ha donat suport. • N° d'accions recolzades des del CCVOC.		X	C	C

L5 / Objectiu 2 Promoure la participació i el treball en xarxa de la comunitat i les entitats LGBTI+ a nivell comarcal

Accions	Tipologia	Prioritat	Indicadors	2023	2024	2025	2026
A.5.2.1. Establir un espai de trobada entre les entitats, associacions i col·lectius LGBTI+ de la comarca.	G	1	• Realització, com a mínim, d'una trobada anual de coordinació (Sí/NO). • N° d'entitats LGBTI+ participants. • N° de persones participants.		X	C	C
A.5.2.2. Promoure i donar suport a la creació d'espais de trobada de persones LGBTI+ en el municipis petits de la comarca.	G	2	• N° de municipis als quals s'ha donat suport. • N° de trobades recolzades des del CCVOC. • N° de persones participants.			X	C

LÍNIA D'ACCIÓ 6 ESPORTS I LLEURE

L6 / Objectiu 1 Promoure la incorporació de la perspectiva de la diversitat afectiva, sexual i de gènere (DASIG) en l'àmbit esportiu comarcal

Accions	Tipologia	Prioritat	Indicadors	2023	2024	2025	2026
A.6.1.1. Reforçar la realització de campanyes de sensibilització per promoure la DASIG en l'àmbit esportiu comarcal.	SV	1	• N° de campanyes de l'àmbit esportiu anuals realitzades. • N° de municipis participants. • N° d'entitats esportives participants. • N° de publicacions anuals sobre aquestes campanyes en les xarxes socials i mitjans de comunicació del CCVOC.	X	C	C	C
A.6.1.2. Oferir suport i assessorament als municipis per tal de fer accessibles i segurs els seus equipaments esportius per a les persones LGBTI+ (especialment per a les persones trans*).	TG	1	• N° de municipis als quals s'ha donat suport. • N° d'assessoraments realitzats. • N° i descripció d'actuacions realitzades als equipaments esportius amb el suport del CCVOC.		X	C	C
A.6.1.3. Oferir suport i assessorament a les entitats esportives de la comarca per tal que incorporin la perspectiva de la DASIG.	TG	1	• N° d'entitats a les quals s'ha donat suport. • N° d'assessoraments realitzats. • N° d'accions formatives realitzades • N° de municipis participants. • N° de persones formades.		X	C	C
A.6.1.4. Donar suport i facilitar el procés del canvi de nom en les llicències esportives de les persones trans* que ho demanin, als municipis petits de la comarca.	A	1	• N° d'assessoraments realitzats. • N° de procediments de canvi de nom en les llicències esportives realitzats amb el suport del CCVOC.		X	C	C

L6 / Objectiu 2 Promoure la incorporació de la perspectiva de la diversitat afectiva, sexual i de gènere (DASIG) en l'àmbit del lleure i l'educació no formal de la comarca							
Accions	Tipologia	Prioritat	Indicadors	2023	2024	2025	2026
A.6.2.1. Reforçar la realització d'activitats de sensibilització per promoure la DASIG en l'àmbit del lleure i l'educació no formal de la comarca.	SV	2	• N° d'accions realitzades. • N° de municipis participants. • N° d'entitats de l'àmbit del lleure i l'educació no formal participants.			X	C
A.6.2.2. Oferir suport i assessorament en DASIG a professionals del lleure i l'educació no formal de la comarca.	TG	2	• N° i descripció de les accions realitzades.			X	C

LÍNIA D'ACCIÓ 7 CULTURA

L7 / Objectiu 1 Fomentar la presència de la diversitat afectiva, sexual i de gènere (DASIG) en la programació cultural comarcal

Accions	Tipologia	Prioritat	Indicadors	2023	2024	2025	2026
A.7.1.1. Potenciar la incorporació de la perspectiva de la DASIG en els espais culturals de referència de la comarca.	G	2	• Memòria anual de les accions realitzades. • N° de publicacions sobre la qüestió en les xarxes socials i mitjans de comunicació del CCVOC.			X	C
A.7.1.2. Oferir suport i assessorament als municipis de la comarca per tal que promoguin la recuperació de la memòria històrica LGBTI+ a través de l'art.	TG	3	• N° de municipis als quals s'ha donat suport. • N° d'assessoraments realitzats. • N° i descripció d'actuacions realitzades als municipis amb el suport del CCVOC.			X	C
A.7.1.3. Oferir suport i assessorament als municipis de la comarca per tal que creïn el seu propi relat LGBTI+ local.	TG	3	• N° de municipis als quals s'ha donat suport. • N° d'assessoraments realitzats. • N° i descripció d'actuacions realitzades als municipis amb el suport del CCVOC.			X	C
A.7.1.4. Establir un espai de coordinació i col·laboració entre els diferents agents culturals de la comarca per treballar la DASIG.	G	1	• Realització, com a mínim, d'una trobada anual de coordinació (SÍ/NO). • N° d'agents culturals participants. • N° de persones participants.		X	C	C

L7 / Objectiu 2 Promoure la incorporació de la perspectiva de la diversitat afectiva, sexual i de gènere (DASIG) a les biblioteques de la comarca

Accions	Tipologia	Prioritat	Indicadors	2023	2024	2025	2026
A.8.1.1. Crear una campanya per visibilitzar i denunciar les agressions LGBTI-fòbiques.	SV	1	• Creació de la campanya (SÍ/NO). • N° de municipis participants. • N° de publicacions sobre la campanya en les xarxes socials i mitjans de comunicació del CCVOC.		X	C	C
A.8.1.2. Reforçar i visibilitzar el SAI com a servei especialitzat i encarregat de tramitar incidències i denúncies per fets LGBTI-fòbics i de derivar les persones LGBTI+ als recursos corresponents.	A	1	• N° d'incidències i denúncies registrades. • N° de derivacions realitzades. • Memòria anual de les actuacions realitzades.	X	C	C	C
A.8.1.3. Impulsar la creació d'un informe de violències LGBTI-fòbiques a la comarca elaborat per l'Observatori del Consell Comarcal.	TG	2	• Creació de l'informe (SÍ/NO). • N° de dades registrades. • N° de publicacions sobre l'informe en les xarxes socials i mitjans de comunicació del CCVOC.			X	C

LÍNIA D'ACCIÓ 8 LGBTI-FÒBIA

L8 / Objectiu 1 Contribuir a la visibilització i denúncia de les agressions LGBTI-fòbiques a la comarca. **L8 / Objectiu 2:** Establir mecanismes d'acompanyament i denúncia per a les víctimes d'LGBTI-fòbia

Accions	Tipologia	Prioritat	Indicadors	2023	2024	2025	2026
A.8.1.1. Crear una campanya per visibilitzar i denunciar les agressions LGBTI-fòbiques.	SV	1	• Creació de la campanya (SÍ/NO). • N° de municipis participants. • N° de publicacions sobre la campanya en les xarxes socials i mitjans de comunicació del CCVOC.		X	C	C
A.8.1.2. Reforçar i visibilitzar el SAI com a servei especialitzat i encarregat de tramitar incidències i denúncies per fets LGBTI-fòbics i de derivar les persones LGBTI+ als recursos corresponents.	A	1	• N° d'incidències i denúncies registrades. • N° de derivacions realitzades. • Memòria anual de les actuacions realitzades.	X	C	C	C
A.8.1.3. Impulsar la creació d'un informe de violències LGBTI-fòbiques a la comarca elaborat per l'Observatori del Consell Comarcal.	TG	2	• Creació de l'informe (SÍ/NO). • N° de dades registrades. • N° de publicacions sobre l'informe en les xarxes socials i mitjans de comunicació del CCVOC.			X	C
A.8.1.4. Promoure la instal·lació de cartelleria amb missatges a favor de la lluita contra l'LGBTI-fòbia en els espais municipals de la comarca.	SV	2	• N° de municipis participants. • N° d'espais municipals que han instal·lat cartelleria. • N° de publicacions sobre la qüestió en les xarxes socials i mitjans de comunicació del CCVOC.		X	C	C

L8 / Objectiu 2 Establir mecanismes d'acompanyament i denúncia per a les víctimes d'LGBTI-fòbia							
Accions	Tipologia	Prioritat	Indicadors	2023	2024	2025	2026
A.8.2.1. Promoure i donar suport en la implantació i seguiment d'un circuit d'atenció i coordinació entre les àrees de gènere i LGBTI+ dels ajuntament petits i la policia local en casos d'agressió LGBTI-fòbia.	G	1	• N° de municipis als quals s'ha donat suport. • N° d'assessoraments realitzats. • N° de casos registrats en cada municipi.			X	C
A.8.2.2. Oferir suport i assessorament als municipis petits de la comarca per tal que els Punts Liles de les festes majors incorporin la perspectiva de la DASIG.	TG	1	• N° d'assessoraments realitzats. • N° de Punts Liles amb perspectiva DASIG realitzats amb el suport del CCVOC.	X	C	C	C

L8 / Objectiu 3 Millorar l'actuació policial							
Accions	Tipologia	Prioritat	Indicadors	2023	2024	2025	2026
A.8.3.1. Establir un espai de coordinació i col·laboració amb els cossos de policia de la comarca per treballar la DASIG.	G	1	• Realització, com a mínim, d'una trobada anual de coordinació (SÍ/NO). • N° de municipis i cossos policials participants. • N° de persones participants.			X	C
A.8.3.2. Formar i assessorar en la perspectiva de la DASIG els cossos policials de la comarca.	F	1	• N° d'accions formatives realitzades. • N° d'assessoraments realitzats. • N° de cossos policials participants. • N° de persones formades.		X	C	C
A.8.3.3. Promoure l'assignació de persones de referència en l'abordatge de les qüestions LGBTI+ a les policies locals dels municipis petits.	G	2	• Llistat de les persones de referència assignades per a l'abordatge de les qüestions LGBTI+.			X	C

LÍNIA D'ACCIÓ 9 DIVERSITAT D'ORIGEN, CULTURAL I RELIGIOSA

L9 / Objectiu 1 Promoure la visibilitat, el reconeixement i l'atenció a la comarca de les persones LGBTI+ estrangeres i/o amb referents culturals i/o religiosos diversos, i les seves necessitats específiques

Accions	Tipologia	Prioritat	Indicadors	2023	2024	2025	2026
A.9.1.1. Participar en una campanya per visibilitzar les realitats LGBTI+ d'origens, cultures i religions diversos.	SV	2	• Participació en la campanya (SÍ/NO). • N° de municipis participants. • N° de publicacions de la campanya en les xarxes socials i mitjans de comunicació de la comarca.			X	C
A.9.1.2. Establir un espai de coordinació entre el personal tècnic dels ajuntaments que treballa en els àmbits de la diversitat cultural i religiosa i de la DASIG, per tal d'incorporar la perspectiva interseccional.	G	1	• Realització, com a mínim, d'una trobada anual de coordinació (SÍ/NO). • N° de municipis participants. • N° de persones participants.		X	C	C
A.9.1.3. Oferir suport i assessorament al personal tècnic dels ajuntaments per acompanyar les persones LGBTI+ d'origens, cultures o religions diversos, en situació administrativa irregular, o en situació de refugi o asil polític.	TG	1	• N° d'assessoraments realitzats. • N° d'accions formatives realitzades • N° de municipis participants. • N° de persones formades.		X	C	C
A.9.1.4. Promoure i donar suport a la creació d'espais de trobada entre el personal tècnic municipal i les entitats locals que treballin les diversitats d'origen, cultural i religiosa i la DASIG, per treballar conjuntament en l'abordatge d'aquesta realitat a la comarca.	G	2	• N° de municipis als quals s'ha donat suport. • N° de trobades recolzades des del CCVOC. • N° de persones participants.			X	C
A.9.1.5. Visibilitzar i oferir suport a les entitats que aborden la interseccionalitat entre les diversitats d'origen, cultural i religiosa i la DASIG.	TG	2	• Relació dels recursos destinats al suport d'aquestes entitats. • N° de publicacions en les xarxes socials i mitjans de comunicació de la comarca sobre les activitats d'aquestes entitats.			X	C

LÍNIA D'ACCIÓ 10 ACCIÓ SOCIAL

L10 / Objectiu 1 Promoure la visibilitat, el reconeixement i l'atenció a la comarca de les persones LGBTI+ en situació de vulnerabilitat social

Accions	Tipologia	Prioritat	Indicadors	2023	2024	2025	2026
A.10.1.1. Establir un espai de coordinació amb el personal tècnic dels ajuntaments que treballa amb col·lectius vulnerables, per tal d'incorporar la perspectiva interseccional.	G	1	- Realització, com a mínim, d'una trobada anual de coordinació (Sí/NO). - Nº de municipis participants. - Nº de persones participants.		X	C	C
A.10.1.2. Oferir suport i assessorament al personal tècnic dels ajuntaments per acompanyar les persones LGBTI+ en situació de vulnerabilitat, exclusió o aïllament social.	TG	1	- Nº d'assessoraments realitzats. - Nº d'accions formatives realitzades - Nº de municipis participants. - Nº de persones formades.		X	C	C

L10 / Objectiu 2 Promoure la incorporació de la perspectiva de la diversitat afectiva, sexual i de gènere (DASIG) en els espais i centres residencials per a gent gran de la comarca

Accions	Tipologia	Prioritat	Indicadors	2023	2024	2025	2026
A.10.2.1. Reforçar la realització d'activitats de sensibilització per promoure la DASIG en l'àmbit de la gent gran de la comarca.	SV	2	- Nº d'accions realitzades. - Nº de municipis i ens participants. - Nº i descripció de les accions realitzades.			X	C
A.10.2.2. Oferir suport i assessorament en DASIG a professionals d'atenció a la gent gran de la comarca.	TG	1	- Nº d'assessoraments realitzats. - Nº d'accions formatives realitzades - Nº de municipis participants. - Nº de persones formades.		X	C	C

LLEGENDA D'ÍTEMS

Tipologia d'accions	
A	D'ATENCIÓ: actuacions destinades a facilitar informació, assessorament i suport, en relació amb la DASIG, a persones, famílies o professionals.
C	DE COMUNICACIÓ: actuacions de difusió d'informació, documentació o materials d'interès mitjançant els diversos canals de comunicació de què disposa el CCVOC, en relació amb la incorporació de la perspectiva DASIG i els drets LGBTI+ a la comarca.
E	ESTRATÈGIQUES: actuacions vinculades a la presa de decisions polític-tècniques que tenen caràcter estratègic i implicacions d'àmbit organitzatiu. En alguns casos, han d'estar aprovades des de l'àmbit polític o sota les directrius i coordinació de l'equip de govern.
F	DE FORMACIÓ: accions formatives realitzades amb l'objectiu d'explicar o millorar els coneixements de la perspectiva DASIG i els drets LGBTI+.
G	DE GESTIÓ: inclou els mecanismes, processos, circuits o espais que afecten a un o diversos ens o departaments. i que comporten una coordinació de caràcter transversal, relacionada amb el desenvolupament d'accions per fer efectiva la perspectiva de la DASIG.
TG	DE TREBALL DE GABINET: inclou les actuacions que requereixen l'anàlisi, el disseny, la conceptualització o l'elaboració d'informes o recursos per establir els mecanismes necessaris per incorporar o fer efectiva la DASIG a nivell organitzatiu.
SV	DE SENSIBILITZACIÓ I VISIBILITZACIÓ: actuacions relacionades amb el disseny i la posada en marxa de campanyes, internes o externes, realitzades amb l'objectiu de fomentar la sensibilització i la visibilitat de la DASIG, promoure els drets LGBTI+ o prevenir l'LGBTI-fòbia.
Prioritat de les actuacions	
1	PRIORITAT ALTA: accions d'alta prioritat o importància. Aporten un major impacte per a l'assoliment de l'objectiu general i resulten indispensables per a una correcta consecució del Pla.
2	PRIORITAT MITJANA: accions de prioritat o importància mitjana. Tot i aportar un cert impacte que contribueix a l'assoliment de l'objectiu general, la seva execució no resulta indispensable per a la consecució del Pla. Complementen i reforcen l'impacte de les actuacions prioritàries.
3	PRIORITAT BAIXA: accions de prioritat o importància baixa. El seu impacte complementa i reforça les actuacions de prioritat alta i mitja, però no esdevenen estratègies clau per a l'assoliment de l'objectiu general ni resulten indispensables per a la consecució del Pla.
Cronograma	
X	Accions promogudes o assolides des de l'àmbit LGBTI+.
C	Accions de continuïtat. Un cop iniciades "X", es preveu que l'actuació sigui mantinguda o reproduïda de nou.

7

MECANISME DE CONTROL I SEGUIMENT

Per tal de garantir el compliment del Pla es crearà un Grup de Treball tècnic i ciutadà per la Diversitat Afectiva, Sexual i de Gènere (GT-DASIG) orientat al següents objectius:

I Objectius

- Oferir un espai de reflexió i deliberació conjunta al territori sobre la qüestió de la diversitat afectiva, sexual i de gènere en un sentit ampli, per tal de marcar les prioritats i estratègies locals en aquest àmbit.
- Vetllar per l'acompliment dels objectius definits en aquest Pla de la manera i en els terminis establerts en el mateix.
- Coordinar amb el Consell Comarcal del Vallès Occidental la realització d'accions orientades a garantir els drets de les persones LGBTI+.

I Funcionament

Per tal de garantir el bon funcionament del Grup de Treball es proposa la següent metodologia:

Constitució i impuls inicial

La constitució i impuls inicial del GT-DASIG estarà a càrrec del personal tècnic de l'Àrea de Drets Socials del CCVOC i es realitzarà un cop el Pla hagi estat aprovat pel Ple del Consell Comarcal.

Periodicitat de les reunions

2 cops l'any: una reunió orientada a identificar prioritats i una altra destinada a avaluar l'assoliment dels objectius plantejats.

Organització interna

En la primera reunió del Grup de Treball es debatrà i consensuarà una fórmula d'organització interna per tal d'assolir els diferents objectius que s'identifiquin com a prioritaris. Algunes possibles formes d'organització poden ser la formació de comissions de treball per temàtiques o accions, l'assignació de càrrecs per a la realització de tasques específiques, i altres.

I Integrants

El **Grup de Treball** estarà integrat per:

Personal tècnic d'ens locals

- Personal tècnic del Consell Comarcal responsable de l'àmbit de la diversitat afectiva, sexual i de gènere.
- Personal tècnic dels ajuntaments de la comarca responsable de l'àmbit LGBTI+ o de la diversitat afectiva, sexual i de gènere.
- Personal tècnic del Consell Comarcal i/o dels ajuntaments locals d'altres àrees interessat en implicar-se i col·laborar en la gestió de l'àmbit de la diversitat afectiva, sexual i de gènere.

Entitats socials

- Representants d'entitats rellevants i d'ample recorregut en l'àmbit LGBTI+ al territori.

Ciutadania

- Persones, a títol individual, interessades en participar en el debat sobre la qüestió de la diversitat afectiva, sexual i de gènere a nivell local.

GLOSSARI

Agènere. Sol incloure's dins el paraigües del *no binarisme* i fa referència a les persones que no es conformen amb la construcció social del gènere i/o no s'identifiquen amb cap.

Androgínia. Combinació de característiques femenines i masculines en una persona, o amb una expressió de gènere ambigua que escapa de les lògiques binàries de la feminitat i de la masculinitat.

Asexualitat. Orientació sexual d'una persona que, en un sentit ampli, no sent atracció sexual envers altres persones. Pot relacionar-s'hi afectivament i romàntica, i no implica, necessàriament, no tenir libido, no practicar sexe o no poder sentir excitació. Les variacions i matisos dins de l'asexualitat són diversos i per aquest motiu també parlem d'*espectre asexual*.

Bifòbia. Por o aversió irracional, odi, intolerància o discriminació contra la bisexualitat i contra les persones bisexuals.

Bisexualitat. Orientació sexual en la qual una persona es pot sentir atreta afectivament, romàntica o sexual per persones de diferent gènere (Takács, 2006).

Cisgènere. (o cis). Fa referència a una persona que no és trans, és a dir, que s'identifica amb el gènere que se li va assignar al néixer.

Expressió de gènere. Forma d'expressar-se, gustos i comportament que s'espera d'un determinat gènere. L'aparença, la indumentària, el comportament, el pentinat la veu o la manera d'ocupar l'espai són alguns dels elements que la conformen.

Gènere fluid. Sol incloure's dins el paraigües del *no binarisme* i fa referència a les persones que poden no identificar-se amb una sola identitat de gènere i/o fluir entre les identitats dona, home i altres.

Gènere no binari. Sol incloure's dins el paraigües *trans** i fa referència a les persones que no s'identifiquen com a home ni com a dona i que rebutgen el binarisme de gènere. Pot incloure les persones *àgenere*, de *gènere fluid*, etc,

Identitat de gènere. Fa referència a l'experiència de gènere que una persona sent internament i individual, que pot coincidir o no amb el sexe assignat en néixer.

Heteronormativitat. (o heterosexualitat obligatòria). Construcció social que presenta l'heterosexualitat com a únic model vàlid i desitjable dins de les relacions afectivo-sexuals, i que exclou i discrimina les altres.

Heterosexualitat. Fa referència a l'atracció afectiva, romàntica o sexual envers solament les persones del gènere oposat.

Homofòbia. Por o aversió irracional, odi, intolerància o discriminació contra l'homosexualitat i contra les persones homosexuals, basada en el prejudici (FRA, 2009).

Homosexualitat. És l'atracció afectiva, romàntica o sexual envers les persones del mateix gènere.

Interseccionalitat. Perspectiva que permet comprendre la intersecció mitjançant la qual es creuen diversos eixos de privilegi, opressió o desigualtat.

Intersexualitats. (o DDS, Diversitats del Desenvolupament Sexual). Són les persones que presenten una combinació intermèdia, ambigua o atípica dels trets físics que s'atribueixen a homes i dones, amb relació als cromosomes i/o a la variabilitat genètica o gonadal, o a les diferències sexuals congènites.

Lesbofòbia. Por o aversió irracional, odi, intolerància o discriminació contra el lesbianisme i contra les dones lesbianes.

GLOSSARI

LGBTI+. Acrònim que s'utilitza per fer referència col·lectivament a les persones lesbianes, gais, bisexuals, trans, intersexuals i altres dissidències dins de la diversitat afectiva, sexual i de gènere.

LGBTI-fòbia. Por o aversió irracional, odi, intolerància o discriminació contra les persones del col·lectiu LGBTI+ i/o per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere, en general.

Orientació afectiva-sexual. Fa referència a l'atracció afectiva, romàntica o sexual vers persones d'un altre gènere (*heterosexualitat*), del mateix gènere (*homosexualitat*) o de més d'un gènere (*bisexualitat*, *pansexualitat*), o bé a l'absència d'atracció (*asexualitat*).

Pansexualitat. Orientació sexual en la qual una persona es pot sentir atreta afectivament, romàntica o sexual per altres persones independentment del seu gènere.

Queer. Corrent social i/o persones que no subcriuen la divisió binària tradicional dels gèneres i rebutgen identificar-se amb un home o amb una dona, o bé transiten entre ells.

Sexe. Conjunt de característiques físiques que han servit per classificar socialment les persones com a mascles o femelles. En la concepció del sistema binari sexe/gènere, aquesta categoria social s'ha associat taxativament als gèneres home o dona, i ha exclòs i patologitzat les persones intersexuals.

Sistema binari. Construcció social i classificació de la realitat en funció de les categories d'home i dona, enteses com a úniques, naturals, estàtiques i excloents entre sí. Aquesta manera d'entendre i classificar la realitat invisibilitza altres experiències relacionades amb el gènere, el sexe i la sexualitat.

Trans. Terme més neutre i inclúiu que *transsexual*, que engloba les persones amb una identitat de gènere diferent d'aquella que se'ls va assignar en néixer, així com altres dissidències de gènere.

Transfòbia. Por o aversió irracional, odi, intolerància o discriminació contra les persones trans.

Transgènere. Terme més ampli i menys patologitzant que *transsexual*, que engloba les persones amb una identitat de gènere diferent d'aquella que se'ls va assignar en néixer, així com altres dissidències de gènere.

Transsexualitat. Categoria d'origen mèdic que ha servit per classificar les persones trans, associada als procediments de modificació corporal (hormonals o quirúrgics) per tal que els seus cossos encaixindins dels paràmetres socialment acceptats i reconeguts com a part de la seva *identitat de gènere*.

BIBLIOGRAFIA

- Butler, J. (1990). *El Género en disputa*. Barcelona: Paidós, 2007. Pàgines 263-275.
- Coll-Planas, G.; Vidal, M. (2013). *Dibuixant el gènere*. València: Edicions 96.
- Crenshaw, K.W. (1991). *Cartografiando los márgenes: interseccionalidad, políticas identitarias, y violencia contra las mujeres de color*. En platero, L. (2012), *Intersecciones: cuerpos y sexualidades en la encrucijada*. Pàg. 87-122. Ediciones Bellaterra, Barcelona.
- Diputació de Barcelona (2017). *Guia per l'elaboració de plans locals LGBTI*.
- Fausto-Sterling, A. (2000). *Cuerpos sexuados*. Editorial Melusina, Barcelona, 2006.
- Hill Collins, P. (1991). *Black Feminist ought. Knowledge, consciousness, and the politics of empowerment*. Londres: Routledge.
- FRA (2009). *Homophobia and Discrimination on Grounds of Sexual Orientation in the EU Member States: e Social Situation*. Viena: European Union Agency for Fundamental Rights.
- Generalitat de Catalunya (2016). Llei 11/2014, del 10 d'octubre per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. *Quaderns de Lesgislació*, N° 100.
- Laqueur, T. (1994). *La construcción del sexo. Cuerpo y género desde los griegos hasta Freud*. Madrid: Cátedra.
- Missé, M. (2018). *A la conquista del cuerpo equivocado*. Barcelona. Editorial Egales.
- Platero, L. (ed.) (2012). *Intersecciones: cuerpos y sexualidades en la encrucijada*. Barcelona. Ediciones Bellaterra.
- Rich, A. (1980). Heterosexualidad obligatoria y existencia lesbiana. en Rich, A. *Sangre, pan y poesía* (pp. 41-86). ed. Icaria. Barcelona, 2001.
- Rubin, G. (1975). El tráfico de mujeres: notas sobre la economía política del sexo. *Revista nueva antropología*, no 30. (pp. 95-145). Universidad Nacional Autónoma de México. México DF, 1986.
- Tácks, J. (2006). *Social exclusion of young lesbian, gay, bisexual and transgender (lgbt) people in Europe*.
- Wittig, M. (1980). *El pensamiento heterosexual*. Ed. Egales. Madrid, 2006.

ANNEXES

ANNEX 1: Guió “Taller Termòmetre”

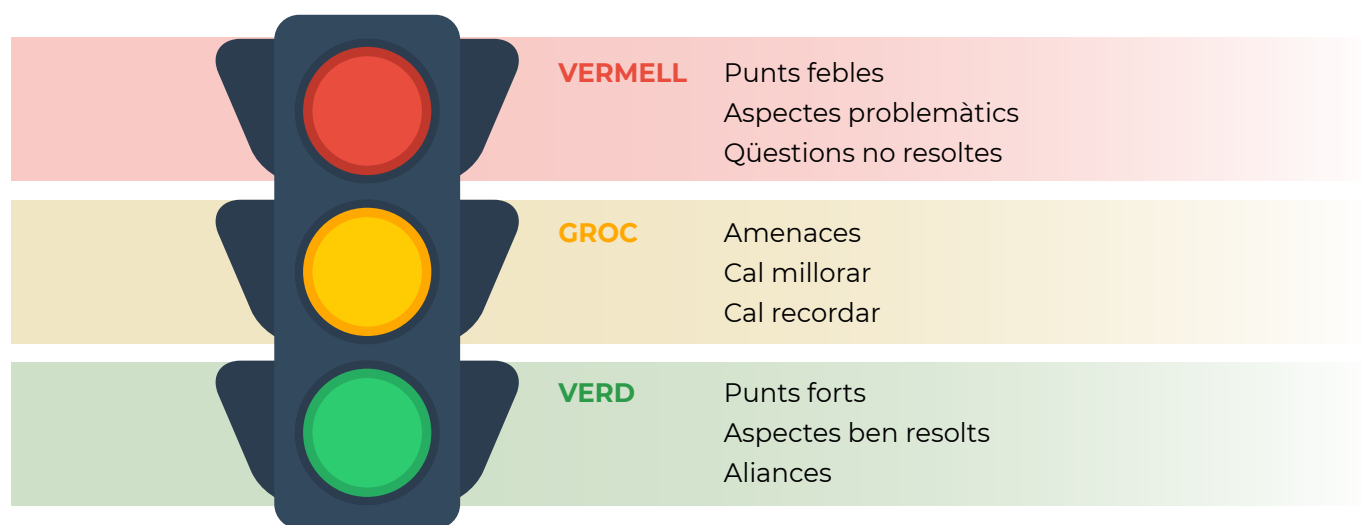
FASE	ACTIVITAT	DESCRIPCIO	T°	HORA	MATERIALS
1	Retard		15	12:15	
2	Benvinguda i presentacions	De l'Institut Diversitas Per què fem aquest procés	10	12:25	
3	Presentació del procés	Les fases, terminis, eines, resultats esperats	15	12:40	Ppt
4	Preguntes i comentaris	De les persones assistents	15	12:55	
5	Treball grupal	Donar instruccions Formar 4 grups o 7 si es pot Distribuir àmbits a cada grup	10	13:05	Paperògrafs, retoladors, celo
6		Treball grupal	20	13:25	
7	Plenari	Cada grup presenta les seves conclusions i es dialoga sobre elles entre totes les assistents	30	13:55	
8	Agraïment i comiat	Conclusions Agraïment Fins aviat Us anirem informant	5	14:00	
	Temps total		2 h		
		La sessió dura	120 min		
		La sessió hauria de durar	120 min		
		Resten	0 min		

ANNEXES

ANNEX 2: Treball grupal “Taller Termòmetre”

A través de la metàfora del “Semàfor”, es demana que s’identifiquin els aspectes forts, febles i aquells sobre els quals s’ha de parar atenció en relació amb la qüestió LGBTI+ al territori. Per fer aquesta tasca es requereix la utilització de la següent metodologia:

- Apuntar en post-its dels colors corresponents (Punts Febles: vermell // Punts Forts: verd // Atenció!: groc) els aspectes o situacions que s’identifiquin com a tals, en cadascun dels àmbits determinats.
- Comptar amb un paperògraf per a cada àmbit.
- Utilitzar un post-it per a cada idea.
- Redactar els aspectes o situacions de manera sintètica (frases curtes).
- Enganxar els post-its en el cercle corresponent del paperògraf.
- Desenvolupar la tasca en 20 minuts.
- Posteriorment, presentar el semàfor de cada àmbit en aproximadament 3 minuts.



ANNEXES

ANNEX 3: Guió d'entrevista a informants clau

[lloc], [data]

Nom de la persona entrevistada:

Institució / Organització / Entitat:

1. Història personal de participació o militància en espais del col·lectiu LGBTI+

- Quina vinculació tens amb el col·lectiu LGBTI+? Especificar... On?
- Participes o has participat en alguna entitat o organització LGBTI+ els darrers anys? Si és el cas, podries especificar:
 - En quina entitat?
 - A què es dedica l'entitat?
 - Pots explicar breument la història de l'entitat?
 - En què consisteix o consistirà la teva participació en l'entitat?
 - Fa quant de temps que hi participes o que hi vas participar?
 - Durant aquest temps, quina o quines han estat l'acció o accions més significativa(es) que ha desenvolupat l'entitat?
 - Quin o quins eren els objectius de l'activitat o activitats?
 - Quins van ser els resultats principals de l'activitat o activitats?
 - Podries concretar el nom d'algunes persones que consideris que han estat claus per a l'entitat? I el per què?

2. Present

- Quin nivell de sensibilització ciutadana creus que hi ha actualment a la comarca sobre les persones LGBTI+?
- Hi ha LGBTI-fòbia a la comarca? Per què? En què ho perceps?
- Coneixes (altres) entitats o organitzacions LGBTI+ de la comarca?
- Sobre les que coneixes, saps quines accions o tasques realitzen? Podries explicar-les breument?
- Tenint en compte les entitats o organitzacions que es dediquen o treballen l'àmbit LGBTI+ del territori, podries ordenar-les d'acord amb la seva importància i explicar breument les teves raons?
- Hi ha alguna entitat, organització o institució del municipi que "trobis a faltar" en l'àmbit LGBTI+? O que consideris que s'hi hauria d'implicar (perquè tens la impressió que no ho fa)? Quina?
- Què et sembla la tasca que fa el Consell Comarcal del Vallès Occidental en relació amb la qüestió LGBTI+? Per què?

ANNEXES

ANNEX 3: Guió d'entrevista a informants clau

3. Àmbits socials

➤ Quina és la teva percepció sobre la situació LGBTI+ al territori en els següents àmbits socials? Per què? Pots comentar sobre tots els àmbits o aquells sobre els quals en tinguis més coneixement.

Educació / Salut / Treball / Cultura / Esports i Lleure / Diversitat cultural i religiosa / Visibilitat i Participació / LGBTI-fòbia / Acció social / Compromís institucional

4. Futur

➤ En la teva opinió, quines són les tres prioritats principals que hauria de tenir el Pla Comarcal per a la diversitat afectiva, sexual i de gènere per tal de treballar-hi a partir d'ara i en els pròxims anys? Per què?

➤ Si poguessis aportar idees sobre accions concretes a incloure en aquest pla, què afegiries?

5. Altres comentaris

ANNEXES

ANNEX 4: Enquesta telemàtica

QÜESTIONARI

Com es treballa la qüestió LGBTI+ al Vallès Occidental

En aquest qüestionari trobaràs una sèrie de preguntes que contribuïran a conèixer com es treballa la qüestió LGBTI+ en els diferents municipis del Vallès Occidental. Com saps, hi ha una gran diversitat entre uns i altres i, per tant, si hi ha preguntes que no apliquen del tot a la realitat del teu municipi i vols afegir matisos per explicar millor la teva resposta, fes-ho en el requadre que trobaràs al final de cada apartat. Per facilitar el qüestionari, les preguntes s'agrupen per àmbits (Educació, Salut, etc.) i –en la majoria dels casos– es plantegen només amb dues opcions de resposta (SÍ/NO). En total, respondre tot el qüestionari et portarà entre 5 i 10 minuts. Moltes gràcies pel teu temps!

Municipi (desplegable amb el llistat de municipis de la comarca)

1. COMPROMÍS INSTITUCIONAL

1.1. El municipi té una regidoria LGBTI+ o similar? (SÍ/NO)

La regidoria compta amb un pressupost específic per desenvolupar l'àmbit? (SÍ/NO)

1.2. El municipi té un Pla local LGBTI+? (SÍ/NO/En procés)

1.3. Els formularis i la documentació de l'ajuntament reconeixen la diversitat afectiva, sexual i de gènere? (SÍ/NO)

1.4. L'ajuntament forma part de la Xarxa de Municipis LGTBI de Catalunya? (SÍ/NO)

1.5. S'està treballant per incorporar les polítiques LGBTI+ de manera transversal a l'ajuntament? (SÍ/NO/Com?)

1.6. S'ha fet formació sobre temàtica LGBTI+ al personal de l'ajuntament? (SÍ/NO)

1.7. S'ha fet formació sobre temàtica LGBTI+ al personal polític de l'ajuntament? (SÍ/NO)

1.8. L'ajuntament compta amb algun servei específic per atendre la població LGBTI+ del municipi? (SÍ/NO/Quin?)

1.9. Coneixeu i/o utilitzeu els serveis comarcals disponibles per atendre les persones LGBTI+?

Vols afegir algun comentari o observació sobre la tasca que ha fet l'ajuntament en aquest àmbit?

(Requadre en blanc amb espai limitat... 400 caràcters aprox. com a màxim).

ANNEXES

ANNEX 4: Enquesta telemàtica

EDUCACIÓ

2.1. Heu fet accions de sensibilització i/o formació sobre diversitat afectiva, sexual i de gènere als centres educatius del municipi? **(SÍ/NO)**

Alumnat

- Educació Infantil **(SÍ/NO)**
- Educació Primària **(SÍ/NO)**
- Educació Secundària **(SÍ/NO)**
- Escola d'adults **(SÍ/NO)**

Professorat

- Educació Infantil **(SÍ/NO)**
- Educació Primària **(SÍ/NO)**
- Educació Secundària **(SÍ/NO)**
- Escola d'adults **(SÍ/NO)**

Famílies

- Educació Infantil **(SÍ/NO)**
- Educació Primària **(SÍ/NO)**
- Educació Secundària **(SÍ/NO)**
- Escola d'adults **(SÍ/NO)**

Altres agents educatius (monitoratge, consergeria...)

- Educació Infantil **(SÍ/NO)**
- Educació Primària **(SÍ/NO)**
- Educació Secundària **(SÍ/NO)**
- Escola d'adults **(SÍ/NO)**

2.2. Els formularis i la documentació propis dels centres educatius del municipi reconeixen la diversitat afectiva, sexual i de gènere? **(SÍ/NO)**

Vols afegir algun comentari o observació sobre la tasca que ha fet l'ajuntament en aquest àmbit?

(Requadre en blanc amb espai limitat... 400 caràcters aprox. com a màxim).

ANNEXES

ANNEX 4: Enquesta telemàtica

3. SALUT

3.1. Heu fet formació sobre salut LGBTI+ al personal sanitari del municipi? **(SÍ/NO)**

3.2. Heu fet accions o campanyes per promoure la perspectiva de la diversitat afectiva, sexual i de gènere en l'àmbit sanitari? **(SÍ/NO)**

3.3. Els formularis i la documentació propis del CAP del municipi reconeixen la diversitat afectiva, sexual i de gènere? **(SÍ/NO)**

3.4. El personal sanitari del municipi coneix i/o es coordina amb el SAI (Servei d'Atenció Integral LGBTI+) del territori per derivar persones amb inquietuds o necessitats relacionades amb la seva diversitat afectiva, sexual i/o de gènere? **(SÍ/NO).**

Vols afegir algun comentari o observació sobre la tasca que ha fet l'ajuntament en aquest àmbit?

(Requadre en blanc amb espai limitat... 400 caràcters aprox. com a màxim).

4. VISIBILITAT I PARTICIPACIÓ

4.1. Feu accions per commemorar el 28 de Juny, Dia Internacional de l'Alliberament LGBTI+? **(SÍ/NO)**

4.2. Commemoreu alguna altra diada dels col·lectius LGBTI+? **(SÍ/NO/Quines?)**

4.3. Feu accions per visibilitzar la diversitat afectiva, sexual i de gènere, a més de la commemoració de les diades? **(SÍ/NO)**

4.4. Hi ha entitats LGBTI+ al municipi? **(SÍ/NO/No ho sé/ Quines?)**

4.5. Existeix al municipi algun espai de participació ciutadana de l'àmbit LGBTI+ (Mesa, Comissió, Grup Motor, etc.)? **(SÍ/NO)**

Vols afegir algun comentari o observació sobre la tasca que ha fet l'ajuntament en aquest àmbit?

(Requadre en blanc amb espai limitat... 400 caràcters aprox. com a màxim).

ANNEXES

ANNEX 4: Enquesta telemàtica

5. ESPORTS I LLEURE

5.1. Heu fet formació sobre diversitat afectiva, sexual i de gènere en l'entorn esportiu local? **(SÍ/NO)**

- Persona d'entrenament (SÍ/NO)
- Equip tècnic/directiu dels clubs esportius (SÍ/NO)
- Àrbitres (SÍ/NO)
- Monitoratge d'entitats de lleure **(SÍ/NO)**

5.2. Els formularis i la documentació dels equipaments i les entitats d'àmbit esportiu del municipi reconeixen la diversitat afectiva, sexual i de gènere? **(SÍ/NO)**

5.3. Heu fet campanyes contra l'LGBTI-fòbia a l'entorn esportiu local o us heu adherit a campanyes impulsades des del Consell Comarcal sobre la qüestió en l'àmbit esportiu? **(SÍ/NO)**

5.4. Els equipaments esportius locals són transinclusius (tenen lavabos i vestidors individuals sense marca de gènere?). **(SÍ/NO)**

Vols afegir algun comentari o observació sobre la tasca que ha fet l'ajuntament en aquest àmbit?

(Requadre en blanc amb espai limitat... 400 caràcters aprox. com a màxim).

6. CULTURA I OCI

6.1. La programació artística i cultural local visibilitza les realitats de les persones LGBTI+? **(SÍ/NO)**

6.2. Hi ha un fons específic sobre diversitat afectiva, sexual i de gènere a la biblioteca municipal? **(SÍ/NO)**

6.3. Els formularis i la documentació de la biblioteca municipal reconeixen la diversitat afectiva, sexual i de gènere? **(SÍ/NO)**

Vols afegir algun comentari o observació sobre la tasca que ha fet l'ajuntament en aquest àmbit?

(Requadre en blanc amb espai limitat... 400 caràcters aprox. com a màxim).

ANNEXES

ANNEX 4: Enquesta telemàtica

7. LGBTI-FÒBIA

7.1. S'han registrat agressions LGBTI-fòbiques al municipi? **(SÍ/NO)**

7.2. Teniu protocols contra l'assetjament sexual i de gènere amb perspectiva LGBTI+...

- Per al personal del propi ajuntament? **(SÍ/NO)**
- Per fer un acompanyament psicosocial i policial a la ciutadania en general? **(SÍ/NO)**

7.3. Poseu Punts liles amb perspectiva de diversitat afectiva, sexual i de gènere a les festes locals? **(SÍ/NO)**

7.4. Heu fet formació al personal de la policia local sobre temàtica LGBTI+? **(SÍ/NO)**

Vols afegir algun comentari o observació sobre la tasca que ha fet l'ajuntament en aquest àmbit?

(Requadre en blanc amb espai limitat... 400 caràcters aprox. com a màxim).

8. MERCAT DE TREBALL

8.1. Teniu algun recurs d'assessorament o acompanyament davant de casos de discriminació i/o agressions LGBTI-fòbiques en l'entorn laboral? **(SÍ/NO/Quin?)**

8.2. Teniu una política activa d'ocupació en què s'incorporin clàusules d'inclusió laboral per a persones trans*? **(SÍ/NO)**

8.3. Coneixeu i/o utilitzeu els recursos comarcals disponibles per atendre les necessitats de les persones LGBTI+ en l'àmbit laboral? **(SÍ/NO)**

Vols afegir algun comentari o observació sobre la tasca que ha fet l'ajuntament en aquest àmbit?

(Requadre en blanc amb espai limitat... 400 caràcters aprox. com a màxim).

ANNEXES

ANNEX 4: Enquesta telemàtica

9. DIVERSITAT CULTURAL I RELIGIOSA

9.1. Feu accions per donar suport a les persones LGBTI+ que viuen al municipi procedents d'altres països i/o demandants d'asil o refugi? **(SÍ/NO)**

9.2. Feu accions per promoure el debat sobre la diversitat afectiva, sexual i de gènere en els espais religiosos/interreligiosos del municipi? **(SÍ/NO)**

Vols afegir algun comentari o observació sobre la tasca que ha fet l'ajuntament en aquest àmbit?
(Requadre en blanc amb espai limitat... 400 caràcters aprox. com a màxim).

10. ACCIÓ SOCIAL

10.1. Feu accions per donar suport als infants LGBTI+ del municipi en situació de risc? **(SÍ/NO)**

10.2. Feu accions per donar suport a les persones grans LGBTI+ del municipi? **(SÍ/NO)**

10.3. Feu accions per donar suport a les persones LGBTI+ amb diversitat funcional del municipi? **(SÍ/NO)**

Vols afegir algun comentari o observació sobre la tasca que ha fet l'ajuntament en aquest àmbit?
(Requadre en blanc amb espai limitat... 400 caràcters aprox. com a màxim).



www.consellvallesoccidental.cat

Contribuint als ODS



**Diputació
Barcelona**

Àrea d'Igualtat i Sostenibilitat Social
Gerència de Serveis d'Igualtat i Ciutadania
Servei de Convivència, Diversitat i Cicle de Vida
Recinte Mundet – Edifici Migjorn. 3a planta
Passeig de la Vall d'Hebron, 171
08035 Barcelona
Tel. 934 022 713 – Fax 934 022 714
s.convivencia.divers@diba.cat | www.diba.cat