

---

# PLA LOCAL LGBTI (2018-2021)

---

Ajuntament d'Esplugues de Llobregat



**Diputació  
Barcelona**

#DibaOberta



AJUNTAMENT D'ESPLUGUES

**Coordinació del treball:**

Oficina de les Dones i LGBTI

**Autoria:**

Cristina Vila Peñuelas i Mireia Selva Monfort  
Igualtat Creativa

**Amb la col·laboració de:**

Ajuntament d'Esplugues de Llobregat

© Diputació de Barcelona

Juliol, 2018

Impressió: Departament de Reproducció Gràfica de la Diputació de Barcelona

## ÍNDEX

0.PRESENTACIÓ	3
1.INTRODUCCIÓ	4
2. MARC CONCEPTUAL DE LES POLÍTIQUES LGBTI	5
2.1 Evolució històrica: de les reivindicacions a l'agenda política	5
2.2 El paper dels governs locals	22
2.3 Els plans locals LGBTI	24
3. MARC NORMATIU	26
3.1 Àmbit internacional i europeu	26
3.2 Àmbit estatal, autonòmic i local	28
4. PROCÉS D'ELABORACIÓ DEL PLA LGBTI	32
4.1 Fases de la metodologia	32
4.2 Eines metodològiques	34
5. OBJECTIUS I EIXOS ESTRATÈGICS	38
5.1 Objectius	38
5.2 Eixos estratègics	39
6. SEGUIMENT I AVALUACIÓ	41
7. DIAGNOSI DE GÈNERE	42
7.1 Impuls de les polítiques de diversitat sexual i de gènere	45
7.2 Coeducació. Diversitat sexual i de gènere	58
7.3 Drets laborals	74
7.4 Dret de les persones LGBTI	88
7.5 Espai públic. Visibilitat i LGBTIfòbia	101
7.6 Participació social i comunitària	123
7.7 Cultura, oci i esports	132
8. PLA D'ACCIÓ	144
9. GLOSSARI DE TERMES	172
10. BIBLIOGRAFIA I FONTS DOCUMENTALS	179
11. ANNEXOS	185

## 0. PRESENTACIÓ

L'Ajuntament d'Esplugues de Llobregat està compromès amb la defensa dels drets de tota la ciutadania i, especialment, dels col·lectius que els han vist vulnerats i han viscut situacions d'odi i de discriminació per raons d'identitat o orientació sexual o de gènere.

Amb el suport de la Diputació de Barcelona i amb el lideratge de la regidoria de Drets Civils, hem elaborat el Pla Local LGBTI, que té per objectiu impulsar actuacions que ens permetin un enfocament integral i transversal d'aquestes polítiques.

Una de les nostres prioritats com a govern és treballar per garantir els drets de totes les persones i lluitar incansablement per eradicar la LGBTIfòbia de les nostres vides.

Aquest pla va dirigit a tota la ciutadania, perquè és necessari que tothom s'impliqui en la defensa dels drets de les persones LGBTI.

Entre totes i tots volem fer una ciutat plural, més justa, més democràtica, més cohesionada, on tothom pugui expressar-se lliurement i on respectem també la diversitat d'identitat o orientació sexual i de gènere.

Vull expressar el meu agraïment a totes aquelles persones i associacions que, amb la seva lluita, han fet possible que es reconeguin els drets a pensar pluralment i a expressar-se o estimar lliurement.

Pilar Díaz Romero

Alcaldeessa d'Esplugues de Llobregat

## 1.INTRODUCCIÓ

El Parlament de Catalunya va aprovar el 10 d'octubre de 2017 la Llei 11/2014 per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. La llei té per objectiu desenvolupar i garantir els drets de les persones LGBTI i evitar situacions de discriminació i violència, amb la finalitat que la ciutadania dels pobles de Catalunya puguin viure la diversitat sexual i afectiva en llibertat.

I per tal de fer efectiva la llei, l'Ajuntament d'Esplugues de Llobregat, amb el suport de l'Oficina de les Dones i LGBTI de la Diputació de Barcelona., impulsa el Pla Local LGBTI d'Esplugues de Llobregat, per tal de poder viure la identitat de gènere i la diversitat sexual i afectiva en total llibertat.

En aquest document es presenten els resultats de la diagnosi realitzada al municipi i que ha permès elaborar les línies de treball del pla d'acció. L'objectiu últim és incorporar-les a les polítiques locals del municipi, i que aquestes comptin amb el suport institucional i econòmic necessari per tal de portar-les a terme en un breu període de temps.

Aquest pla ha estat possible gràcies a l'Àrea de Drets d'infància i Drets Civils, del Servei d'Atenció Integral LGBTI de l'Ajuntament d'Esplugues de Llobregat i també al suport que s'ha realitzat des de l'Oficina de les Dones i LGBTI de la Diputació de Barcelona.

## **2.MARC CONCEPTUAL DE LES POLÍTIQUES LGBTI**

### **2.1 EVOLUCIÓ HISTÒRICA: DE LES REIVINDICACIONS A L'AGENDA POLÍTICA**

Aquest primer punt pretén veure com s'han emmarcat i representat els drets de les persones LGBTI (lesbianes, gais, bisexuals, transsexuals i intersexuals) en l'agenda política. El camí per arribar a convertir-se en un assumpte polític prové d'una història de lluita gens fàcil per a la inclusió dels drets LGBTI.

#### **Els inicis del moviment LGBT. Els anys 70 i la clandestinitat**

##### **A nivell internacional**

A nivell internacional, el moviment LGBTI, que lluita contra la discriminació del col·lectiu es va iniciar a Occident i ha quedat en els llibres d'història a través dels disturbis de Stonewall, als EEUU.



Font: <http://www.quo.es/ser-humano/fotos-de-stonewall>

Els fets tenien lloc a Greenwich Village, en protesta per l'assetjament policial a la comunitat gai de New York esdevenint el punt d'inflexió en la lluita a favor dels drets civils els homosexuals de tot el món. I es va desencadenar el 28 de juny de 1969 com a reacció a una batuda policial en un bar d'ambient estenent-se als carrers adjacents durant dies. Va ser la primera vegada que la comunitat homosexual s'enfrontava d'aquella manera contra la policia. I, un any després es commemorava el succés amb la primera marxa de l'orgull LGBTI.

### **A l'estat espanyol**

A l'estat espanyol, les persones LGTB comencen a unir-se per lluitar activament i reivindicar els seus drets fonamentals a partir dels anys 70 per assolir la igualtat real però també el dret a ser diferents, perquè la igualtat és un valor fonamental que enriqueix a la societat i les persones LGTB mai han perdut aquesta senyal d'identitat que les caracteritza<sup>1</sup>. Han passat ja 30 anys de les primeres reivindicacions i s'han assolit canvis legislatius així com l'adquisició de molts drets que abans no tenien. No ha estat un camí fàcil i aquest Pla LGBTI vol contribuir també a donar visibilitat a una història de lluita col·lectiva formada per una tasca d'associacions de persones de grans ciutats i de petits pobles.

En aquest camí per assolir reconeixement i drets fonamentals i, fent referència a la història més recent, hi ha hagut esdeveniments clau com l'aprovació del matrimoni entre persones del mateix sexe (Llei 13/2005) i el dret de les persones transsexuals a canviar la menció del sexe en el Registre Civil sense haver de passar obligatòriament per la cirurgia (Llei 3/2007). De fet, analitzant l'escenari polític, veiem que la sexualitat ha entrat en l'agenda construint diferents problemes polítics. Primer, amb la demanda del dret a fer-se parella de fet (1992-2002), després amb la demanda del dret al matrimoni de persones del mateix sexe (2002-2005) i, finalment, centrant-se en els drets de la identitat de gènere.

---

<sup>1</sup> Vergara, E i altres (2007): El camino hacia la igualdad. 30 años por los derechos LGTB en el Estado Español. Colectivo de Lesbianas, Gays, Transexuales y Bisexuales de Madrid. Madrid: Círculo de Bellas Artes.

Molts assumptes relacionats amb els drets civils, els drets de les dones i el de les minories sexuals, han passat per una gran transformació en la història recent, degut a esdeveniments clau com la democratització de l'estat espanyol o l'aprovació de la Constitució de 1978. Durant la dictadura franquista (1939-1975), tal com succeeix amb els règims feixistes, el moviment es construeix en la clandestinitat. Amb l'entrada de la democràcia, s'inicia un camí que vetlla per la igualtat formal i que elimina els vestigis de la legislació que discrimina i va incloent noves demandes socials inspirades en els moviments feministes i homosexuals. Ara bé, aquests moviments sorgeixen clandestinament en els anys 70 i 80. La nova legislació sobre igualtat inclou els drets sexuals i reproductius centrant-se en la despenalització de l'accés a l'anticoncepció (1974), el divorci (1981) a través de la Llei 30/1981, el canvi de sexe (1983), l'avortament (1985, Llei 985), etc. La Ley sobre Peligrosidad y Rehabilitación Social va ser derogada l'any 1979 (Llei 16/1970). Aquesta llei s'havia aplicat per castigar explícitament l'homosexualitat masculina que incloïa travestits, mentre que el lesbianisme era reprimat sobretot a través de l'entorn familiar per l'Església Catòlica i el sistema psiquiàtric. I aquestes representacions quedaven reflectides en les legislacions, com la Llei d'Escàndol Públic que va estar operativa fins el 1988. L'homofòbia no es començarà a castigar en el Codi Penal l'any 1995.



## Les primeres manifestacions: Barcelona (1977) i Madrid (1978)

En els primers anys de la democràcia, la lluita per la derogació de la Ley de Rehabilitación y Peligrosidad Social es mostra en les manifestacions de Barcelona de 1977 i de Madrid, l'any 1978.



Font: [www.losreplicantes.com](http://www.losreplicantes.com)

El moviment, però el moviment no naixia en aquell moment. Des del 1970 s'havia anat vertebrant de forma clandestina una resposta a la Ley de Peligrosidad y Rehabilitación Social que havia aprovat aquell any les Corts franquistes. De fet, era l'evolució de la Llei de Vagos y Maleantes. I, en aquest context, cal mencionar el que més tard seria el Movimiento Español de Liberación Homosexual (MELH), amb Armand de Fluvià com una de les figures cabdals i actives del moviment. Els seus impulsors enviaven cartes anònimes als bisbes de les Corts i més tard, amb el recolzament de la revista francesa *Arcadie*, feien arribar als membres de la càmera informació sobre homosexualitat i llei. Aquell va ser un dels primers èxits assolits ja que va encoratjar el moviment a seguir, perquè es començava a debatre a les Corts i la llei deixaria de perseguir als homosexuals pel simple fet de ser-ho. A partir d'aquí,

el MELH va seguir treballant i el 1972 va publicar la revista *Aghois*, que s'enviava des de França i que pretenia trencar amb la soledat de les persones homosexuals<sup>2</sup>.

La primera manifestació de l'Orgull va tenir lloc el 26 juny de 1977 a les Rambles de Barcelona, coincidint amb el Dia Internacional de l'Orgull Gai, el 28 de juny. Va ser una mobilització que va reunir unes 6.000 persones reclamant drets tan bàsics com la llibertat sexual i l'abolició de la Ley de Peligrosidad Social<sup>3</sup>. Era un moment en què el col·lectiu LGBT es considerava legalment un perill social. Eren persones amb expressions de gènere absolutament no acceptades en una Espanya que intentava sortir de la dictadura política i també sexual. En aquell moment, les persones trans<sup>4</sup> - amb varies transsexuals a la capçalera (Vergara Elena: 2007)- van estar en la primera línia de la lluita per la llibertat de ser, per defensar la pròpia existència, la seva visibilitat, de la reivindicació del dret a l'autodeterminació d'un aspecte tan poc posat en qüestionament com és el gènere. Exercir el seu dret a ser i a sentir els ha sotmès a tot tipus de riscos: les persones trans han sigut i són encara insultades, maltractades, agredides, perseguides i també assassinades en alguns països del món. I, malgrat això, aquestes persones no han renunciat a la seva veritat, a la seva identitat (Lucas Platero, R i Rosón, M. 2017: 134). La primera manifestació celebrada a Barcelona va ser dispersada per la policia. En aquell mateix any, a Renteria, una dona transsexual, Francis, va ser assassinada per la policia, motiu pel qual es va convocar una vaga general i per primera vegada a San Sebastià el moviment LTGB va sortir al carrer el 28 de juny.

El 1978 es va prohibir la manifestació de l'orgull gai però uns militants del FAGC van començar una vaga de fam a l'església de Sant Pere Pescador de Barcelona. I, malgrat la prohibició, el FLHOC (Frente de Liberación Homosexual Castellano) va organitzar a Madrid la manifestació LGTB més gran celebrada a Espanya amb unes 10.000 persones. Hi van participar forces polítiques d'esquerra, moviments socials i

---

<sup>2</sup> El 1977: el día en que la homosexualidad salió de la clandestinidad para tomar la calle, el Diario.es <https://bit.ly/2IXaO1f>

<sup>3</sup> Vergara, E i altres (2007): El camino hacia la igualdad. 30 años por los derechos LGTB en el Estado Español. Colectivo de Lesbianas, Gays, Transexuales y Bisexuales de Madrid. Madrid: Círculo de Bellas Artes

<sup>4</sup> Trans\*: Terme paraigua que engloba totes les persones que s'identifiquen amb un gènere diferent de l'assignat en néixer o que expressen la seva identitat de gènere de manera no normativa (Observatori de l'Homofòbia).

centrals sindicals (CCOO, UGT, USO, CSUT, CNT) per mostrar i reivindicar que l'opció sexual i l'opció de gènere són també qüestions polítiques.

Finalment, el 26 de desembre de 1978, el Consell de Ministres presidit per Adolfo Suárez, va retirar l'homosexualitat de la Ley de Peligrosidad y Rehabilitación Social i va canviar el seu nom per el de "Ley de escándalo público". Per tant, es podria considerar que aquesta va ser una primera victòria del moviment LGTB dins l'estat espanyol<sup>5</sup>.

També cal explicar que, la repressió, durant el franquisme no afectava de manera igual a dones i a homes. La sexualitat femenina no ha gaudit del mateix reconeixement que la dels homes i s'ha considerat subsidiària de la masculina. I, en aquest sentit, les dones lesbianes esdevenien un col·lectiu invisible dins un col·lectiu invisible. Val a dir que la presència de lesbianes en molts dels grups mixtos era minoritària però activa. I s'aniran incorporant al moviment feminista com a col·lectius de lesbianes feministes<sup>6</sup>.

## **Els anys 80**

En els anys 80, s'havia aconseguit derogar la Llei de perillositat social i l'homosexualitat ja no és un delictes. Ara bé, encara manquen molts drets i reconeixements socials i es percep un retrocés de la militància. I, en aquest recorregut per fer visible les fites assolides pel col·lectiu LGBTI, també hem de mencionar l'aparició de les organitzacions de persones transsexuals a Espanya en els anys 80 vinculada a la defensa davant l'assetjament policial a les que eren sotmeses les treballadores transsexuals treballadores del sexe i també les organitzacions d'homosexuals que es van mobilitzar entorn a l'estigma social que identificava transsexualitat i SIDA (Lucas Platero, R i Rosón, 2017: 134). També és important destacar el paper que hi ha tingut les associacions feministes de finals del 80. De fet, moltes de les reivindicacions dels drets de les persones LGBTI també

---

<sup>5</sup> Vergara, E i altres (2007): El camino hacia la igualdad. 30 años por los derechos LGTB en el Estado Español. Colectivo de Lesbianas, Gays, Transexuales y Bisexuales de Madrid. Madrid: Círculo de Bellas Artes

<sup>6</sup> Vergara, E i altres (2007): El camino hacia la igualdad. 30 años por los derechos LGTB en el Estado Español. Colectivo de Lesbianas, Gays, Transexuales y Bisexuales de Madrid. Madrid: Círculo de Bellas Artes

s'han aconseguit en lluites compartides, gestant demandes concretes, lluitant per un espai dins del feminisme i també en el moviment homosexual. L'any 1982 la COLFHEE (Coordinadora de Frentes de Liberación Homosexual del Estado Español) planteja al govern socialista un conjunt de reivindicacions com la derogació de l'article 352 del Código de Justicia Militar en el que es castigava l'homosexualitat dins l'exèrcit amb penes que podien anar fins els 6 anys de presó i l'expulsió de l'exèrcit amb deshonor. Hi havia d'altres reivindicacions relacionats amb l'escàndol públic, la retirada de l'homosexualitat en el catàleg de malalties de la OMS, que es finalitzessin també les intervencions policials contra locals gais, etc. El 1987 es deroga part de l'article 431 del Código Penal, que era una herència del segle XIX, i que emprava el càstig de l'escàndol públic una arma de repressió de l'homosexualitat. El 1989, el Parlament Europeu dicta una resolució sobre la discriminació de les persones transsexuals amb unes recomanacions per eliminar la discriminació transsexual, i és així com s'aconsegueix acabat amb l'assetjament policial.

### **Els anys 90**

La dècada dels 90 s'inicia amb un episodi trist. Set skinheads, membres d'un grup ultra Vanguardia Nacional Revolucionaria assassinen a Sonia, una dona transsexual a la plaça de la Ciutadella de Barcelona. El FAGC va exercir d'acció popular en el judici i van ser condemnats.

El 1933 el moviment feminista s'obre per incloure les dones transsexuals i la seva solidaritat amb les reivindicacions específiques del moviment transsexual a través de la participació de AET-Transexualia, CTC i AIGA en les Jornades Feministes Estatals que es van celebrar a Madrid.

A mitjans de 1995 comencen a participar homes transsexuals en els diferents col·lectius transsexuals, fent que es modifiquin en part els esquemes sobre la transsexualitat i les reivindicacions específiques.

En aquests anys també s'aconsegueix que el Código Penal de 1995 consideri il·lícites les associacions que “promoguin la discriminació, l'odi o la violència contra persones, grups o associacions per la pertinença als seus membres a una orientació sexual” i preveu penes de presó per qui cometi aquests delictes.

A Catalunya, la Coordinadora d'Iniciatives Gais (CIG) que més tard es denominarà CGL (Coordinadora Gai-Lesbiana), fundada el desembre de 1986 per una escissió del Front d'Alliberament Gai de Catalunya (FAGC) que tenia voluntat de renovar-se, normalitzant el fet homosexual, incloent les demandes i preocupacions del col·lectiu de lesbianes i gais de forma sindical i fomentant la lluita antidiscriminatòria.

Durant aquests anys es lluita per una Llei de Parelles de Fet perquè es fa palesa la necessitat d'una regulació de les parelles no casades. El fet que no hi hagi una legislació, deixa en un estat d'indefensió a molts gais que pateixen la mort de les seves parelles i la consegüent pèrdua de les propietats comunes perquè no hi ha una llei que els empari en aquests casos.

Vitòria-Gasteiz serà el primer municipi que el març del 1994 obrirà un registre d'unions civils. Aquest marcarà el punt de partida institucional que donarà visibilitat i reconeixement a les parelles homosexuals. A Catalunya s'obtindrà el 1998 i més tard, el 2004, s'aprovarà l'adopció de part de parelles homosexuals. El 1995 hi ha un punt d'inflexió en la lluita per la regulació de les unions entre persones del mateix sexe, en la reivindicació de la igualtat legal i per tant, el dret a contraure matrimoni. I aquesta reivindicació es converteix en l'objectiu prioritari de molts grups LGTB, establint el diàleg amb les institucions i integrant-se dins els partits per fer la lluita “des de dins” per demanar la igualtat de drets de totes la ciutadania, independentment de la seva orientació sexual.<sup>7</sup>

Històricament, les vivències i la realitat de les persones lesbianes, gais, bisexuals, trans que s'engloben en el concepte LGBTI han quedat invisibles i no només això, sinó que fins els 90, com explica Gabriel J. Martin en el seu llibre *Quiérete mucho*,

---

<sup>7</sup> Ramos, Juana. *Las asociaciones de transexuales en España a El camino hacia la igualdad 30 años de lucha por los derechos LGTB en el estado Español*. Exposición Círculo de Bellas Artes de Madrid. 28 junio / 1 julio 2007 Comisaria. Elena Vergara Diseño: Alejandro López.

maricón, “les persones homosexuals eren malaltes fins els 90, fins que l’Organització Mundial de la Salut (OMS) no ens va treure d’aquesta consideració (...) la homosexualitat era considerada un trastorn mental. (...) i llavors es treballa des de l’afirmació de la homosexualitat i que la persona no es senti malament sinó que s’accepti.

### **Els anys 2000**

El mes de juny de 2004, s’aprova en el Congrés dels Diputats un avantprojecte de llei de la reforma del Codi Civil per tal d’aconseguir el matrimoni de les persones independentment del seu sexe. El projecte de llei s’aprovarà l’1 d’octubre de 2004 i s’aprovarà en el Congrés el 30 de juny de 2005. Aquesta reforma afegeix el següent paràgraf a l’article 44 del Codi Civil:

*“El hombre i la mujer tienen derecho a contraer matrimonio conforme a las disposiciones de este Código. El matrimonio tendrá los mismos requisitos y efectos cuando ambos contrayentes sean del mismo o de diferente sexo.”*

La Llei 13/2005 substituiran les expressions “marit” i “muller” per “conjugues” i “pare i mare” per “progenitors”.

La llei entrarà en vigor el 2 de juliol de 2005 i Espanya es converteix en el tercer país del món en legalitzar el matrimoni homosexual. Primer ho havien fet Països Baixos i Bèlgica.

L’11 de juliol de 2005 es celebra a Madrid el primer casament de dos homes i el primer matrimoni de dones es celebra uns dies més tard a Barcelona. Però encara hi havia un buit legal: la mainada nascuda en el si d’un matrimoni entre dones lesbianes no podien ser legalment reconegudes per la mare no biològica. En aquest sentit, havia d’iniciar un costós procés d’adopció, quelcom que no succeeix en els matrimonis heterosexuels, on només es necessita que el pare reconegui a la criatura. Així, el 7 de novembre de 2006, es modifica la Llei de Reproducció

Assistida, i permetrà a la mare no biològica reconèixer els fills i filles nascudes dins el matrimoni entre dones.

El 2007 entra en vigor la “Ley reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas”, que estableix els requisits i els tràmits necessaris que ha de seguir una persona transsexual per poder accedir al canvi de nom i sexe en el Registre Civil en tota la seva documentació oficial, com el DNI. La llei recull moltes reivindicacions històriques<sup>8</sup>.

El 2012, en la lluita pels drets sexuals, hem de fer esment al programa electoral del Partit Popular en el que incloïa dues reformes legals: l'avortament (per tornar a la redacció de 1985) i el matrimoni entre persones del mateix sexe (per tal de derogar-lo). Cap de les dues es va poder materialitzar.

Hem de parlar del Recurs d'Anticonstitucionalitat de la llei 13/2005 que permetia el matrimoni entre persones del mateix sexe que havia presentat el Partit Popular. La demanda radicava en una vulneració de l'article 32 de la Constitució que recollirà el dret de “l'home i la dona” a contraure matrimoni “amb plena igualtat jurídica”. Tot i això, la Constitució espanyola no diu que s'hagin de casar entre sí. Entre els arguments hi ha el caràcter heterosexual de la família, el caràcter natural del matrimoni en la història.

Respecte als drets de les persones trans, la corrent que demana la despatologització de la transsexualitat guanya força i comença a ser cada vegada més majoritària. A nivell estatal no existeix una Unitat de Trastorns d'Identitat de Gènere (UTIG) i la provisió de serveis en les diferents comunitats és molt heterogeni (Platero, Lucas, 2012:3) .

La llei 14/2006, sobre tècniques de reproducció assistida humana, també ocasiona problemes per a la maternitat lèsbica, a causa d'una visió heterocentrista de la llei.

---

<sup>8</sup> Ramos, Juana. *Las asociaciones de transexuales en España* a El camino hacia la igualdad 30 años de lucha por los derechos LGTB en el estado Español. Exposición Círculo de Bellas Artes de Madrid. 28 junio / 1 julio 2007 Comisaria. Elena Vergara Diseño: Alejandro López.

Existeixen limitacions importants en l'accés a la reproducció assistida per les dones lesbianes. I, per altra banda, hi ha problemes a l'hora de reconèixer altres formes d'organitzar el parentesc, la filiació i el reconeixement de la maternitat i la paternitat quan no es segueix el model heterosexual (Platero, Lucas, 2012:6).

Els drets sexuals i LGBTI ja no són només una demanda de les organitzacions LGTB oficials, també es troben incloses en altres grups i moviments, des del transfeminisme, el 15 M, organitzacions internacionals de drets humans com Amnistia Internacional o en la cooperació internacional i, per tant, es reforça el seu caràcter transversal.

En aquesta lluita perseverant contra les discriminacions, opressions i violències, posar paraules és clau perquè hi ha moltes persones que s'han sentit enteses, escoltades i identificades rere paraules plenes d'història, de lluites, de conquestes, de frustracions i també de guanys. Així ho explica el sociòleg i activista trans, Miquel Missé (2013), en el seu llibre *Transexualidades. Otras miradas posibles*.

*“He passat molts anys de la meua vida definint la meua identitat amb paraules: paraules que llegia, que escrivia, que pronunciava. Però, al final, paraules que no coneixia: dona, home, transsexual, transgènere, trans. Tampoc sé si ara les conec millor, però sí sé que en l'aventura de buscar les meves arrels em conec millor a mi mateix.”*

Per tant, els mots tenen una funció molt valuosa, la de donar sentit a la vida de moltes persones del nostre municipi, però cal recordar que les persones som molt més que una paraula. També és just mencionar que el reconeixement i la visibilització de qui es troba inclòs en el col·lectiu protagonista d'aquest pla, s'ha aconseguit, sobretot, gràcies a la lluita del moviment LGBTI. Ara bé, aquesta és encara una lluita de fons perquè encara es produeixen desigualtats i actes lgbtifòbics que s'han d'eradicar. I és en aquest punt on es fan imprescindibles eines que recullin i facin visibles aquestes situacions de discriminació i que incloguin les diferents realitats.



*“Persones a qui la paraula ha donat sentit a la seva vida. Persones que amb la seva vida han donat sentit a la paraula” (Missé, 2013).*

## **El moviment LGBTI en l'agenda política**

Les ciutats estan formades per persones que hi viuen, treballen, construeixen somnis... i han de poder-se desenvolupar en tots els sentits i en plenitud. L'àmbit local és l'ens més proper a la ciutadania per poder treballar i transformar desigualtats amb el suport d'un marc normatiu, com és la llei 11/2014, que permet desplegar polítiques locals en matèria de diversitat afectiva i sexual.

Els plans LGBTI són projectes molt innovadors i pioners, però aquests últims anys han rebut un impuls considerable gràcies a la Llei aprovada al Parlament de Catalunya (10 d'octubre de 2014) per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals, i així eradicar l'homofòbia, lesbofòbia, bifòbia i la transfòbia. A la vegada, aquesta Llei també ha ajudat a establir el marc d'actuació de molts dels Plans que s'estan portant a terme a nivell municipal. En aquest marc d'actuació establert per la Llei 11/2014, la Diputació de Barcelona que treballa conjuntament amb els ajuntaments, la Generalitat de Catalunya i el món associatiu, ha elaborat *La Guia per a l'elaboració de plans locals LGBTI (2017)*. Aquesta guia ha esdevingut una eina bàsica per a molts municipis que volen dissenyar i implementar un Pla Local LGBTI ja que és una aposta fonamental per dotar al món local d'instruments i orientacions a l'hora d'integrar la perspectiva de diversitat afectiva-sexual i de gènere a les polítiques públiques locals.

**El concepte de diversitat afectiva-sexual i de gènere** s'emmarca en una perspectiva de gènere i feminista que vol anar més enllà de les persones LGBTI, i

vol oferir una mirada més global del gènere i la sexualitat. Aquesta mirada no només comprèn aquest col·lectiu sinó el conjunt de la ciutadania, que es veurà afavorida per l'establiment de marcs més respectuosos i oberts per a totes les persones en la seva diversitat.

Aquest enfocament parteix de distingir quatre dimensions del gènere<sup>9</sup>: **el sexe, la identitat i l'expressió de gènere i l'orientació afectiva-sexual.**

**El sexe** és la categoria que defineix les característiques sexuals primàries i secundàries del nostre cos (cromosomes, gònades, càrrega hormonal, genitals...). La biologia ha classificat tradicionalment els cossos entre les categories de mascle i femella, però no tots els cossos poden encasellar-se en aquestes dues categories. Les persones que neixen en cossos que no encaixen en aquesta lògica binària es denominen persones intersexual<sup>10</sup> o amb diversitat en el seu desenvolupament sexual (intersexDDS) com explica Núria Gregori Flor<sup>11</sup>.

**La identitat de gènere** és el gènere amb el qual una persona s'identifica. Es generalitza la idea que les femelles s'han d'identificar com a dones i els mascles com a homes. Ara bé, les persones trans mostren com el gènere atribuït al néixer en funció del sexe no sempre ha de correspondre's amb la identitat sentida. A més, les

---

<sup>9</sup> Basat en el marc conceptual de la *Guia per a plans locals LGBTI*. Diputació de Barcelona (2017).

<sup>10</sup> La **intersexualitat**, és un terme que s'utilitza per definir una varietat de situacions del cos, en les quals, una persona neix amb una anatomia reproductiva o sexual (genitals, gònades, nivells hormonals, patrons cromosòmics) que no sembla encaixar amb les definicions típiques de masculí o femení. (<https://brujulaintersexual.org/2015/01/19/que-es-la-intersexualidad/>)

<sup>11</sup> Núria Gregori Flor, a "Los cuerpos ficticios de la biomedicina. El proceso de construcción del género en los protocolos médicos de asignación de sexo en bebés intersexuales", fa un recorregut analític al voltant de l'etiqueta "intersexualitat" o "d'estats intersexuals" entorn, sobretot, dels discursos mèdics que anomenen, defineixen i classifiquen la intersexualitat. Núria Gregori Flor explica que la història del cos intersexual, que abans es coneixia amb el nom d'hermafrodita, és la història del cos vigilat, castigat i regulat, tal com indicava Foucault (1998), pel fet de ser diferent o inusual. Vigilar i Castigar (1998) explica com han canviat les formes de càstig, passant d'una regulació del cos més directa, cruenta i repressiva per tornar-se, en mans de les institucions, en concret de la institució mèdica, en una forma de càstig més sofisticada i indirecta. En aquest sentit, el cos sexual es sotmet a aqueta nova forma de poder que Foucault va anomenar com "biopoder" i comença fins i tot abans del naixement. El procés de segregació entre individus que són "normals" i "anormals" o, dit d'una altra manera, entre "sans" o "malalts" o "patològics", comença ja en el ventre matern a través de les tècniques de diagnòstic pre-natal. Núria Gregori Flor explica que en qualsevol definició d'intersexualitat o d'un estat intersexual d'un manual o tractat d'endocrinologia pediàtrica (Behrman, 1990; Argente, 2000), de ginecologia (Botella Llusà, 1993; Calaf, 2000) o de genètica (Thomson, 2002), així com en les obtingues en entrevistes que realitza, va precedida una explicació sobre quin és el procés normal de diferenciació sexual en els humans i què hem d'entendre com a sexe biològic o constitucional. Seguint a Audí Parera (2002), la biomedicina ha distingit clàssicament tres etapes o nivells de diferenciació sexual: el sexe genètic –cèl·lules 46 XX o 46 XY-, el sexe gonadal –ovaris o testicles - i el sexe genital vagina, vulva, penis, pròstata- que queden determinats en el període fetal. Durant la infància i, sobretot en la pubertat i en l'etapa adulta, s'afegeix el sexe fenotípic -caràcters sexuals secundaris-, el psicosexual i el sexe social.

formes d'identificació no es limiten només al binomi dona/home, ja que hi ha persones que no se senten ni dones ni homes.

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

**L'orientació afectiva-sexual** està relacionada amb l'objecte de desig (heterosexual, bisexual o homosexual). És a dir, no és com se sent la persona, sinó qui li agrada en un sentit afectiu o d'atracció sexual.

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

**La perspectiva de la diversitat afectiva-sexual i de gènere** planteja que aquest ordre no és natural sinó que és una construcció social i cultural. El problema més visible d'aquest sistema és que hi ha moltes persones que no s'identifiquen amb aquests mandats, o directament que els contradiuen amb la seva experiència quotidiana, exposant-se a diferents formes de discriminació i violència. Això afecta

principalment a les persones LGBTI però també moltes persones cisgènere<sup>12</sup> heterosexuales que se senten incòmodes en aquest model. Per aquest motiu, quan es parla de diversitat afectiva-sexual i de gènere es fa referència a un dret de ciutadania en general i no exclusivament de les persones LGBTI. I és que totes les persones viuen sota aquesta norma social, la qual les escindeix i els impedeix acceptar la complexitat de la seva identitat i del seu desig.

L'acrònim LGBTI (les sigles es poden trobar ordenades de múltiples maneres i segons el programa de polítiques LGBTI del municipi, pot ser anomenat de forma molt diversa: LGBTIQ, LGTB+, LGBT, LGTBQ, LGTB, etc.)<sup>13</sup> és fruit de les transformacions en el moviment per a l'alliberament sexual i de gènere. És una categoria en permanent reconstrucció, i prova d'això és que la lletra "i" d'intersexual ha estat afegida molt recentment. De fet, si mirem arreu del món, l'acrònim no té les mateixes lletres a totes les poblacions. Ara bé, l'acrònim LGBTI és el que utilitzarem al llarg d'aquest Pla i és l'aprovat i establert a la Llei 11/2014.

Quan es menciona el col·lectiu LGBTI es vol designar el conjunt de persones excloses de la normativitat del sistema de gènere pel que fa a l'orientació sexual (lesbianes, gais, bisexuals...), la identitat de gènere (trans...) i el binarisme sexual (intersex/persones amb DDS...). Aquest acrònim aplega grups socials que presenten diferències i desigualtats internes (Coll, G., i altres, 2016). No s'ha de oblidar que la població LGBTI és molt heterogènia i presenta realitats amb necessitats específiques molt diverses. A més, per aproximar-nos a la complexitat del grup cal adoptar una perspectiva interseccional. Aquesta perspectiva parteix d'entendre que els diferents eixos d'opressió s'entrellacen en una matriu en el marc de la qual es constitueixen individus en diferents i canviants posicions de poder (Collins, 1991). Des d'aquesta òptica, se sosté que no es pot ser lesbiana, trans o gai en el buit: les persones trans, gais, heterosexuales o lesbianes són d'una determinada classe

---

<sup>12</sup>Cissexual/Cisgènere: Persona que se sent del gènere que li va ser atribuït en néixer segons les seves característiques biològiques (Observatori de l'Homofòbia).

<sup>13</sup> La "Q" correspon a la inicial de "Queer". Segons Nadia Cho, ser queer significa preguntar-te constantment què és considerat "normal" i per què aquesta norma està per damunt d'altres formes de ser. Significa criticar a qui imposa aquestes normes i reconèixer el privilegi que té el poder identificar-te com a "normal"... significa entendre i atendre la interseccionalitat entre raça, gènere, sexualitat i classe i com afecta l'experiència de totes les persones i les fa identificar diferent.

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). Al dissenyar polítiques, cal tenir present aquesta complexitat i com es creuen en ella els diferents eixos d'opressió.

En els darrers anys, l'estratègia de l'acrònim ha estat àmpliament qüestionada per diverses raons. En primer lloc, perquè ha tendit a homogeneïtzar les necessitats fent que el relat del fet LGBTI estigués molt centrat en l'experiència dels homes gais i invisibilitzés les experiències de les dones lesbianes, les persones trans i les persones bisexuals. Així, la representació del grup social no ha estat exempta de tendències sexistes que han desplaçat les dones lesbianes i trans a un segon terme, tant en les prioritats de les reivindicacions com en la visibilitat social del moviment. Aquestes desigualtats internes han de ser tensions que cal saber interpretar per no quedar-se amb una panoràmica esbiaixada d'aquest grup social. I en segon lloc, el debat que està ara sobre la taula en relació a l'acrònim és la inclusió de la intersexualitat a les sigles LGBT. El setembre de 2011 un grup d'activistes intersex es van reunir a Brussel·les convocats per la ILGA (Associació Internacional de Lesbianes i Gais, que també inclou a Trans, Bisexuals i Interex). El moviment intersexual s'ha construït històricament en oposició a la medicalització de la diversitat corporal i als horrors que aquesta medicalització ha tingut com a conseqüència. El moviment intersexual explica que presentar-se com intersex suposa posicionar-se en contra d'altres presentacions: es podrien presentar com encarnacions de l'intersexualisme, o de l'ambigüitat genital; com a un de tants trastorns del desenvolupament sexual; com a manifestacions d'una certa corporalitat atípica. Presentar-se com a intersex significa presentar-se en contra de qualsevol reducció a la patologia<sup>14</sup>. De fet, la Llei 11/2014 conté un apartat específic per a les persones transgènere i per a les persones intersexuals, atesa la manca de drets que han patit històricament. Així, en el Títol III. Transidentitat i intersexualitat, en l'article 23 sobre *Persones transgènere i persones intersexuals* recull punts molt importants:

---

<sup>14</sup> ILGA (INTERNATIONAL LESBIAN, GAY, BISEXUAL, TRANS AND INTERSEX ASSOCIATION). <https://ilga.org/mundo-orgullo-intersex> <https://ilga.org/mundo-orgullo-intersex>

1. En l'àmbit de les administracions públiques de Catalunya, especialment en l'àmbit educatiu i universitari, s'han d'establir per reglament les condicions perquè les persones transgènere i les persones intersexuals siguin tractades i anomenades d'acord amb el nom del gènere amb què s'identifiquen, encara que siguin menors d'edat.
2. Les administracions públiques de Catalunya han de vetllar, en qualsevol de llurs procediments, pel respecte a la confidencialitat de les dades relatives a la identitat de gènere de les persones beneficiàries d'aquesta llei.
3. S'ha de garantir, en qualsevol cas, el dret a consulta i a informació específica per a persones transgènere i per a persones intersexuals en àmbits com l'accés al mercat de treball, els tractaments hormonals i les intervencions quirúrgiques o la salut sexual i reproductiva.
4. Les persones transgènere i les persones intersexuals s'han poder acollir al que estableix aquesta llei sense que calgui cap diagnòstic de disfòria de gènere ni cap tractament mèdic.

## 2.2 EL PAPER DELS GOVERNOS LOCALS

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

El nivell de desenvolupament de les polítiques d'igualtat LGBTI no es pot entendre sinó tenim en compte l'impuls de l'activisme. En aquest sentit, hem de tenir present que el moviment gai i lèsbic català va ser pioner a l'Estat (Generalitat de Catalunya, 2010). La primera actuació política organitzada en contra de l'homofòbia va ser l'any 1970, quan s'estava discutint a les Corts espanyoles l'avantprojecte de la Ley de Peligrosidad y Rehabilitación Social (LPRS). Davant d'aquest fet, Armand de Fluvià i Francesc Francino (futurs creadors del Movimiento Español de Liberación Homosexual) van iniciar una campanya per evitar la criminalització de les pràctiques homosexuals (Fluvià, 2003). Al 1975 el naixement del Front d'Alliberament Gai de Catalunya iniciarà una nova etapa d'un activisme amb una alta incidència pública i que l'any 1977 convocarà la primera manifestació, il·legal, per l'alliberament lesbià i gai (Rodríguez i Pujol, 2008). A partir d'aquest període s'anirà ampliant el nombre d'associacions i col·lectius amb discursos, estratègies i plantejaments diversos que permetran construir un moviment sòlid i plural (Petit, 2003; Coll-Planas, 2008).

En relació a les polítiques públiques, la primera que es desenvolupa a Catalunya en aquest àmbit és la creació, l'any 2004, del Consell Municipal de Gais, Lesbianes i homes i dones Transsexuals per part de l'Ajuntament de Barcelona (el primer Pla municipal del consistori entrarà en vigor el 2010). L'any 2005 el govern de la Generalitat aprova la creació del Programa per al col·lectiu gai, lesbià i transsexual, el 2007 es crea el Consell Nacional LGBT i el 2008 entra en vigor el Pla interdepartamental contra la discriminació de les persones homosexuals i transsexuals. Aquest darrer Pla es pot considerar l'avantsala de la Llei 11/2014, ja que aquesta mesura consolida i reforça moltes de les accions portades a terme en aquell marc.

Pel que fa a la línia històrica de les polítiques LGBTI al món local, s'ha de dir que ja fa dècades que alguns ajuntaments pioners despleguen polítiques per la diversitat afectiva-sexual i gràcies a l'impuls de la Llei 11/2014 i al suport teòric i metodològic que ofereix La Guia per a l'elaboració de plans locals LGBTI cada vegada en són més. Alguns ens locals que compten amb un programa específic LGBTI que està integrat dins el Programa d'Igualtat de Dones o des del Programa de Joventut dels ajuntaments i és des d'aquestes àrees que es dissenyen i s'impulsen moltes de les accions LGBTI com tallers amb infants i joves per sensibilitzar en l'educació afectiva-sexual diversa i envers la LGBTIfòbia. També en la commemoració de Diades Internacionals, com el 17 de Maig –Dia Internacional contra la Homofòbia-, o el 28 de Juny –Dia Internacional de l'Orgull LGTB-, i per últim, i molt important, en l'assessorament, atenció, consultes jurídiques i atenció psicològica a persones LGBTI dels municipis<sup>15</sup>.

---

<sup>15</sup> Guia per a l'elaboració de plans locals LGBTI (2017). Diputació de Barcelona.



## 2.3 ELS PLANS LOCALS LGBTI

Les polítiques locals LGBTI són el conjunt de polítiques locals que promouen i garanteixen que les persones lesbianes, gais, transsexuals/transgènere, bisexuals i intersexuals disposin i gaudeixin dels mateixos drets i oportunitats que el conjunt de tota la ciutadania, així com a viure emparades pels principis d'igualtat i no discriminació<sup>16</sup>.

Fa dècades que a nivell local diversos municipis de la demarcació de Barcelona estan realitzant accions de sensibilització i prevenció d'actituds LGBTIfòbiques, actes de visibilitat i reconeixement o disposen d'espais d'atenció i acompanyament específic per a persones LGBTI. D'aquestes experiències destaquen les promogudes per Ajuntaments com Sabadell, Castelldefels, Terrassa, Sant Joan de Vilatorrada, Ripollet, Sitges o, més recentment, el Consell Comarcal d'Osona i Berga<sup>1</sup>.

És rellevant comentar que les polítiques públiques LGBTI no van dirigides exclusivament a unes persones en concret sinó a tota la societat. És a dir, el problema no és l'homosexualitat i la transsexualitat/transgènere, sinó l'homofòbia i la transfòbia. En tot cas, la pressió i l'estigma LGBTIfòbic que es segueix produint fa necessària la creació de mesures per reduir i caminar cap un marc més segur i saludable.

Pel que fa a les principals competències de les polítiques a nivell local, la pionera llei 11/20142 del Parlament de Catalunya, les defineix així a l'article 1:

*“Aquesta llei té per objecte establir i regular els mitjans i les mesures per a fer efectiu el dret a la igualtat i la no-discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, en els àmbits, tant públics com privats, sobre els quals la Generalitat de Catalunya i els ens locals tenen competències.”*

---

<sup>16</sup> Pàgina web de la Diputació de Barcelona: <http://www.diba.cat/web/dones/politiques-locales-LGBTI>.

Finalment, dins l'àmbit català també hem de destacar l'Ajuntament de Barcelona, que el 2015 aprovava el primer *Pla municipal per al Col·lectiu Lesbià, Gai, Transsexual i Bisexual (2010-2015)* i actualment està vigent el *Segon Pla Municipal per a la diversitat sexual i de gènere (2016-2020)*.

### **3.MARC NORMATIU**

#### **3.1.ÀMBIT INTERNACIONAL I EUROPEU**

En aquest primer punt tractarem les polítiques i la legislació internacional i de la Unió Europea en matèria de discriminació per raó d'orientació sexual i d'identitat de gènere.

A nivell internacional, destaquen els Principis de Yogyakarta<sup>17</sup>, una declaració sobre com s'han d'aplicar els drets humans en matèria d'orientació sexual i identitat de gènere (2006). Aquest document s'elabora a la Universitat de Gadjah Mada a Yogyakarta –Indonèsia- per diversos d'especialistes en drets humans, de diferents disciplines i procedents de 25 països. La seva principal preocupació queda reflectida en el preàmbul del document “en totes les regions del món les persones pateixen violència, fustigació, discriminació, exclusió, estigmatització i prejudicis causa de la seva orientació sexual o identitat de gènere”. Conscients de les constants violacions de drets humans comeses cada dia contra persones LGBT (lesbianes, gais, bisexuals i transsexuals), coneixedors del sofriment que experimenta aquesta comunitat en països on ser homosexual està castigat amb la presó o fins i tot amb la mort, aquests experts es proposaven redactar aquesta declaració al respecte.

Ara bé, els Principis de Yogyakarta només són una declaració. No són un tractat internacional pel fet que no ha estat negociat ni ratificat per Governos estatals i això significa que no és d'obligat compliment per als Estats. Aquesta declaració vol establir una base a partir de la qual redactar i interpretar els tractats internacionals de drets humans que sí són vinculants. Per tant, l'objectiu d'aquests principis són els d'aclarir com aplicar els drets humans al col·lectiu LGBT. I una de les formes de fer-ho és en cada un dels Principis, el document recorda alguns dels drets reconeguts en la Declaració Universal dels Drets Humans i la seva relació amb l'orientació sexual i la identitat de gènere. Primer es recorda cadascun dels drets humans reconeguts a nivell internacional com el dret a la vida, a la llibertat d'expressió, dret a

---

<sup>17</sup> Pàgina web de la Diputació de Barcelona: <http://www.diba.cat/web/dones/politiques-locales-LGBTI>.

un judici just, dret a no patir discriminació i, a continuació, s'explica com s'ha d'aplicar cada un d'aquests drets en matèria d'orientació sexual i identitat de gènere. Els diferents principis aborden problemàtiques concretes com la repressió de la llibertat d'expressió de la comunitat LGBT, la tortura i els maltractaments, o la discriminació laboral. Cada principi inclou recomanacions als Estats sobre com combatre la discriminació i els abusos homòfobs: detalla passos concrets a seguir per acabar amb les vulneracions de drets humans que pateix el col·lectiu LGBT arreu del món.

De les diferents legislacions que destaquen a l'àmbit europeu, hem d'esmentar:

- Tractat d'Amsterdam de 1997 on es recull a l'article 13 combatre la discriminació per raó de sexe i orientació sexual.

També destaquen tres resolucions relatives a la igualtat de drets de lesbianes i gais i a la lluita contra la discriminació i l'homofòbia:

- Resolució del Parlament Europeu de 8 de febrer de 1994
- Resolució del Parlament Europeu de 18 de gener de 2006
- Resolució del Parlament Europeu de 24 de maig de 2012

D'altra banda, també hi ha les Directives 2000/78/CE –referides a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte al lloc de treball i en l'ocupació i finalment:

- Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea (article 21), que consagra la prohibició de discriminació per orientació sexual com a dret bàsic i primari de la Unió.

### 3.2. ÀMBIT ESTATAL, AUTONÒMIC I LOCAL

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

La legislació a nivell de l'estat espanyol destaquen:

- Llei 3/2005, de l'1 de juliol, que va permetre el matrimoni entre persones del mateix sexe;
- Llei 14/2006, de 26 de maig, que va regular els drets de les dones lesbianes en matèria de reproducció assistida;
- La Llei 3/2007, del 15 de març, reguladora de la rectificació registral de la menció relativa al sexe per a persones transsexuals;
- La Llei 62/2003, del 30 de desembre, que regula la igualtat de tracte i la no discriminació laboral per raó d'orientació sexual;
- La Llei Orgànica 10/1995, del 23 de novembre, que entre d'altres aspectes incorpora al Codi penal l'agreujant de responsabilitat criminal en delictes motivats per l'orientació sexual de la víctima (article 22);
- De la mateixa Constitució Espanyola es desprenen llurs drets, especialment, dels articles 10, 14 i 18;
- Codi Penal l'art. 22.4 on s'especifica la discriminació per motius d'orientació sexual, identitat sexual i per raons de gènere, així com es tipifica a l'art. 510 mesures penals específiques per delictes d'homofòbia i transfòbia.

A l'estat espanyol, han proliferat lleis aprovades en altres comunitats autònomes:

- Navarra (2009): Ley Foral de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales.
- País Basc (2012): Ley de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales.
- Galícia (2014): Ley por la igualdad de trato y la no discriminación de lesbianas, gays, transexuales, bisexuales e intersexuales en Galicia.
- Andalusia (2014): Ley integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de la Comunidad de Andalucía.
- Canaries (2014): Ley de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de la Comunidad Autónoma de Canarias.
- Extremadura (2015): Ley de Igualdad Social de Lesbianas, Gais, Bisexuales, Transgéneros, Transexuales e Intersexuales, y de políticas públicas contra la discriminación por homofobia y transfobia en la Comunidad Autónoma de Extremadura.
- Madrid (2016): Ley de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y No Discriminación de la Comunidad de Madrid i Ley de Protección integral contra la LGBTIfobia y la discriminación por razón de orientación e identidad sexual en la Comunidad de Madrid.
- Regió de Múrcia (2016): Ley de igualdad social de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales, y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.
- Illes Balears (2016): Ley para garantizar los derechos de lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersexuales y para erradicar la LGBTI fòbia.
- Comunitat Valenciana (2017): Ley integral del reconocimiento del derecho a la identidad y expresión de género en la Comunidad Valenciana.

El mes d'abril d'aquest 2018 el ple de les Corts d'Aragó ha aprovat per unanimitat tramitar el "proyecto de ley de igualdad y protección integral contra la discriminación

por razón de orientación sexual e identidad de género” a la Comunitat, coneguda com la Ley de igualtat LGBTI.

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

L'octubre de 2014, s'aprova 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 i la transfòbia i es dona un nou impuls a la implementació de mesures efectives contra la discriminació del col·lectiu en el context català. En el Preàmbul s'estableix l'objectiu de la Llei és “desenvolupar i garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals (LGBTI) i evitar-los situacions de discriminació i violència, per a assegurar que a Catalunya es pugui viure la diversitat sexual i afectiva en plena llibertat”. La Llei exposa la creació d'un servei d'atenció integral, un òrgan consultiu permanent i un òrgan rector i coordinador de les polítiques LGBTI. Així mateix, estableix diverses mesures per aplicar des de les escoles, les universitats, les entitats de la cultura, el lleure i l'esport, els mitjans de comunicació, la salut, l'acció social, l'ordre públic i de privació de llibertat, mercat de treball, famílies LGTB i homes i dones del col·lectiu LGTB per aplicar una discriminació positiva en favor del col·lectiu LGTB amb un sistema de sancions i uns determinats reglaments. Alguns d'aquestes mesures recollides s'han de

desenvolupar des de l'àmbit local, per la qual cosa el Pla permet desplegar part de les accions recollides en aquest text legal.

La llei recull les principals reivindicacions històriques dels col·lectius LGBTI a nivell de Catalunya. Una llei que ha estat impulsada per les entitats Gais Positius, Casal Lambda, Famílies LGBTI, Front d'Alliberament Gai de Catalunya (FAGC) i Observatori Contra l'Homofòbia (OCH), que es troben incloses dins la Plataforma LGBTIcat.

La llei d'octubre de 2014 s'emmarca en l'Estatut d'autonomia, que estableix un concepte expressament ampli de família esmentant, entre d'altres, les famílies constituïdes per persones LGBTI (art. 40.2). En aquesta línia, estableix que "els poders públics han de promoure la igualtat de totes les persones amb independència de l'origen, la nacionalitat, el sexe, la raça, la religió, la condició social o l'orientació sexual, i també han de promoure l'eradicació del racisme, de l'antisemitisme, de la xenofòbia, de l'homofòbia i de qualsevol altra expressió que atempti contra la igualtat i la dignitat de les persones" (art. 40.8). A més, la Llei 3/2005, del 8 d'abril, estableix el dret a l'adopció per part de persones homosexuals.



## **4. PROCÉS D'ELABORACIÓ DEL PLA**

### **4.1. FASES DE LA METODOLOGIA**

En aquest punt presentem la metodologia seguida en la realització de la diagnosi i l'elaboració participativa del Pla local LGBTI.

El procés de diagnosi, participació i redacció del Pla marc ha estat realitzat per l'equip tècnic d'*Igualtat Creativa* format per Cristina Vila i Mireia Selva. Aquest equip ha comptat amb el suport i guiatge d'un grup motor que ha fet el seguiment del procés, ha consensuat el disseny de les diferents fases i s'ha implicat activament en aspectes com la difusió, la participació als taller i la discussió de les mesures a incloure en el Pla d'acció.

El grup motor ha estat constituït per la tècnica de Participació, Drets Civils i Qualitat Democràtica, África Parra, de l'Ajuntament d'Esplugues de Llobregat, i per l'Alfred Matamala Xicota, que ha ofert el suport i assessorament tècnic de l'Oficina de les Dones i LGBTI de la Diputació de Barcelona.

El rol que ha jugat i jugarà l'equip motor durant aquest procés és el de:

- Informar de les problemàtiques que s'han detectat a les persones responsables (tècniques i polítiques) perquè les incloguin en la seva tasca diària,
- Fer un retorn a la ciutadania de les conclusions obtingudes en el Pla i de les diferents línies d'actuació que es portaran a terme durant el procés d'implementació (2018-2021).

La diagnosi és el fruit de tota la informació recollida i treballada, gràcies a les diferents eines d'anàlisi que s'han utilitzat durant el procés d'elaboració del Pla. Així doncs, l'informe que se n'obté és el reflex de com s'ha integrat i com s'integra la política de diversitat afectiva-sexual i d'orientació de gènere al municipi d'Esplugues de Llobregat i com aquesta és percebuda per la ciutadania. El document final obtingut és una eina primordial perquè ens permetrà fer el retorn a les persones que han format part del procés d'elaboració del Pla.



## **4.2. EINES METODOLÒGIQUES**

Per elaborar la diagnosi i les línies d'actuació del Pla, s'utilitzaren diferents instruments de treball: un qüestionari on-line, entrevistes a informants clau del municipi i dos tallers participatius, un amb personal tècnic de l'Ajuntament, i un altre amb diferents representants de la ciutadania d'Esplugues.

### **4.2.1. QÜESTIONARI ON-LINE ADREÇAT A LA POBLACIÓ**

La tècnica del qüestionari ens ha permès recollir informació de persones que tenen algun tipus de vinculació amb el municipi, a través de preguntes quantitatives (que necessiten un tractament estadístic) i qualitatives, les quals recullen les opinions de les persones enquestades. Les dues tipologies d'informació (quantitativa i qualitativa), són una mostra de les percepcions que té la ciutadania d'Esplugues de Llobregat en relació a la diversitat afectiva-sexual i de gènere.

El qüestionari on-line es va donar a conèixer a través de les xarxes de difusió de l'Ajuntament d'Esplugues de Llobregat<sup>18</sup> i del Consell de Cultura, per tal de poder arribar al major nombre de persones possible.

L'enquesta planteja diversos aspectes relacionats amb la situació de les persones LGBTI a Esplugues de Llobregat, en àmbits com l'educació, la feina, l'espai públic, la salut, etc. El qüestionari ha estat actiu des del 20 de gener fins el 18 de febrer i es van obtenir un total de 70 respostes<sup>19</sup>.

### **4.2.2. ENTREVISTES A INFORMANTS CLAU**

Amb l'objectiu de complementar la informació obtinguda a través del qüestionari on-line, es realitzaren un seguit d'entrevistes a informants clau del municipi que poguessin representar els diferents àmbits que preteníem analitzar. En aquest sentit, però, és important remarcar que no es pogueren realitzar entrevistes a persones amb

---

<sup>18</sup> La informació relativa a la diagnosi del Pla Local LGBTI es pot veure en aquest apartat de la pàgina web de l'Ajuntament d'Esplugues de Llobregat: <http://www.esplugues.cat/ambits/temes/nova-ciutadania/lgbti-esplugues>

<sup>19</sup> Podeu veure el qüestionari a l'Annex.

perfils específics del col·lectiu i que molt probablement ens hagueren aportat una visió més acurada d'algunes realitats.

En total es van fer deu entrevistes, i totes foren individuals, menys dues que es realitzaren conjuntament (persones que ja es coneixien). Com que al llarg de la diagnosi hem utilitzat diversos fragments extrets del que ens aportaren les persones entrevistades, amb l'objectiu de preservar-ne l'anonimat, a la següent taula les enumerem i assenyallem l'àmbit al qual representen.

### Perfil de les persones entrevistades

Entrevista	Persona entrevistada
Entrevista 1	Sector sanitari (Pediatria)
Entrevista 2	Administració Pública. Sector Benestar Social (Tècnica d'Igualtat)
Entrevista 3	Administració Pública. Sector Social (Treballadora Social Sanitària)
Entrevista 4	Sector sanitari (Infermera)
Entrevista 5	Sector Ensenyament (Mestre d'Institut)
Entrevista 6	Educació en el lleure (Monitor d'Esplai)
Entrevista 7	Administració Pública (Punt d'Atenció Ciutadana)
Entrevista 8	Administració Pública (Recursos Humans)
Entrevista 9	Servei d'Atenció Integral (SAI)
Entrevista 10	Esplujove (Tècnic de Joventut)

### 4.2.3. GRUP DE TREBALL PARTICIPATIU

Per tal de complementar la diagnosi i, sobretot, amb l'objectiu de dibuixar de forma conjunta les línies d'actuació del Pla, el 13 de març de 2018, s'organitzaren dues sessions de treball. La primera estava formada per personal tècnic de l'Ajuntament i la segona, estava integrada per representants i membres d'associacions, entitats i persones a títol individual del municipi.

Les dues sessions de treball, de dues hores de durada aproximadament, es van dividir en dues parts. Primerament es presentà un resum dels resultats de la diagnosi i es realitzà una breu valoració conjunta. I en una segona part, més participativa, s'utilitzà la tècnica de l'anàlisi DAFO dels cinc àmbits més significatius a partir dels quals s'ha estructurat la diagnosi. Es dividiren els i les participants en petits grups de treball, fet que va permetre una anàlisi més pausada, compartida i constructiva. Tots els grups van elaborar un quadre DAFO de cada àmbit, que posteriorment es va treballar en comú amb la idea de poder obtenir una valoració més global i així traçar unes primeres accions concretes a incloure en el Pla. L'objectiu final era obtenir algunes conclusions i valorar conjuntament si es podien portar al camp de l'acció i de les polítiques municipals.

#### 1a Sessió: Membres de la plantilla municipal

Membres de la plantilla municipal	
Lucía Parra	Directora d'Educació i Ciutadania
Olga Reyes	Tècnica de Cultura
Juan de Dios Ramírez	Director d'Esports
Ruth González	Tècnica de Participació
Xavier Souto	Tècnic de Joventut
Daniela Gaddi	Tècnica del Servei d'Atenció Integral LGBTI
África Parra	Tècnica de Drets Civils

## 2a Sessió: Membres o representants d'associacions, entitats i persones a títol individual

Membres de la ciutadania	
	Membres de l'Associació AMPGIL l'associació AMPGIL (l'Associació de Mares i Pares de Gais, Lesbianes, Bisexuals i Transsexuals)
	Joves de l'Esplai Espurnes
	Joves de l'Esplai Can Vidalet
	Director del Club d' Esplai Pubilla Cases-Can Vidalet
	Monitors i monitores de l'Esplai Espurnes
	Ex-Pediatra
	Tècnica del SAI
	Tècnica de Drets Civils

## **5. OBJECTIUS I LÍNIES ESTRATÈGIQUES**

### **5.1. OBJECTIUS**

Els objectius del Pla s'acabaren de perfilar i concretar a partir d'una primera exploració de la informació obtinguda a través dels instruments d'anàlisi: qüestionari on-line, entrevistes i grups de treball. D'aquesta manera poguérem visibilitzar quins elements tenien més pes i rellevància, quines necessitats s'havien detectat, punts forts i punts febles, tots ells variables que ajuden a dibuixar els objectius concrets del Pla i les seves línies estratègiques.

Els objectius generals que construeixen tota la diagnosi i permeten plantejar les futures línies d'acció del Pla són:

- 1. Impulsar la incorporació de la perspectiva LGBTI en les diferents àrees de la política municipal: **Canvi Institucional.****
- 2. Combatre la discriminació i la violència per raó d'orientació sexual i identitat de gènere (LGBTIfòbia): **Drets i Discriminació.****
- 3. Fomentar la visibilitat de les persones LGBTI: **Visibilitat i Reconeixement.****

## 5.2. EIXOS ESTRATÈGICS

A partir dels objectius generals sorgeixen tres grans eixos estratègics, els quals estructuraven el Pla. Cada eix es divideix en els diferents àmbits a partir dels quals s'ha elaborat la diagnosi.

### Eix 1: CANVI INSTITUCIONAL

S'orienta a promoure un canvi en les pràctiques i la cultura organitzativa de l'Ajuntament d'Esplugues de Llobregat per tal de garantir la incorporació de la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en el treball intern de la institució. Per tant, ens aproxima al que seria una administració inclusiva, que recull i dona resposta a les necessitats i interessos d'una ciutadania diversa. Aquest resultat, però, també implica un procés de canvi institucional, de transformació de les pràctiques i de la cultura de la mateixa organització pública. L'objectiu final, és doncs, millorar el disseny i el seguiment de les polítiques públiques locals.

#### ÀMBIT D'ANÀLISI:

- **Impuls de Polítiques de diversitat sexual i de gènere** a través de la formació al personal municipal; la transversalització de les polítiques per a incloure la diversitat sexual i de gènere a la normativa, plans i programes clau; la contractació municipal i els instruments de política laboral; i la comunicació inclusiva de l'Ajuntament.

### Eix 2: DRETS I DISCRIMINACIÓ

Té per objectiu promoure polítiques públiques per combatre les desigualtats i les violències derivades de l'orientació sexual, la identitat de gènere i les diferències en el desenvolupament sexual. Així doncs, recull les diferents polítiques públiques que pretenen incidir en l'eradicació de l'LGBTfòbia i la creació d'una ciutat més inclusiva.



#### ÀMBITS D'ANÀLISI:

- **Coeducació. Diversitat sexual i de gènere.** Aborda com es pot incorporar i treballar la diversitat afectiva-sexual a través dels agents que formen part de la comunitat educativa: centres educatius, centres d'educació en el lleure i AMPAs.
- **Drets Laboral.** Es recullen aquelles accions que proposen eradicar la discriminació i assetjament per raó d'orientació sexual i identitat de gènere en el mercat de treball, i promoure la inclusió laboral de les dones trans, que són el grup més vulnerable dins del col·lectiu.
- **Dret de les persones LGBTI. Drets sexuals.** Incideix en la importància de treballar per una mirada més àmplia a l'hora de tractar la diversitat de realitats i necessitats en matèria de salut de les persones que es defineixen com a LGBTI. Això vol dir establir noves estratègies de col·laboració i cooperació institucional i interadministrativa per millorar l'atenció sanitària i eradicar possibles actituds discriminatòries.

#### **Eix 3: VISIBILITAT I REONEIXEMENT**

Fa esment en aquelles actuacions que han d'anar dirigides en la valorització, visibilització i reconeixement públic de les persones LGBTI. El posicionament públic del consistori és clau per crear una ciutat inclusiva i respectuosa amb la diversitat afectiva-sexual i de gènere.

#### ÀMBITS D'ANÀLISI:

- **L'espai públic. Visibilitat i LGBTIfòbia.** Incideix en la transformació dels imaginaris col·lectius, en la visibilització a l'espai públic de la diversitat afectiva-sexual i de gènere, la lluita contra la LGBTIfòbia i en el foment d'espais compartits inclusius, respectuosos i segurs.
- **La participació social i comunitària.** Recull propostes per incorporar el

moviment LGBTI a la societat civil organitzada, però també per fomentar la creació d'entitats LGBTI que promoguin la visibilització de les persones LGBTI i puguin assessorar en el disseny de les polítiques públiques locals des d'una mirada més global.

- **Cultura, oci i esports.** Pel que fa a la cultura i l'oci, és fonamental incorporar i visibilitzar referents positius de la realitat LGBTI a les biblioteques, exposicions, etc., recuperar la memòria històrica del col·lectiu i promoure espais d'oci inclusivament on les persones no heterosexuales se sentin lliures de relacionar-se i mostrar la seva afectivitat. A l'àmbit esportiu es planteja la importància de promoure la visibilitat i l'eradicació de l'LGBTIfòbia a l'esport, especialment pel que fa a les persones trans i intersexuales, que sovint queden excloses a causa de la lògica binarista predominant.

## 6. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA

El Pla LGBTI d'Esplugues de Llobregat s'impulsarà des de l'Àrea de Participació, Drets Civils i Qualitat Democràtica. Es proposa la creació d'una *Comissió de Seguiment* que estableixi un calendari anual de reunions composta per personal de diferents àrees de l'Ajuntament i també es considera convenient fer partícips del pla diferents agents de la societat civil que té una vinculació amb la temàtica.

En aquest procés, és imprescindible establir aliances de col·laboració interadministratives i interinstitucionals per a la implementació del Pla, així com amb el teixit associatiu del municipi i amb associacions del col·lectiu LGBTI.

La vigència del Pla LGBTI serà de 4 anys (2018-2021) i anualment s'elaborarà un informe que recollirà el seguiment de les accions realitzades a partir d'indicadors d'avaluació.

## 7. DIAGNOSI DE GÈNERE

Un pla local LGBTI pretén guiar la intervenció en un determinat context. La situació i les vivències de les persones LGBTI poden ser semblants en alguns aspectes però també poden ser diferents en funció de si viuen en una ciutat gran o més petita, si estem en un àmbit rural o industrial, etc. (Guia per a l'elaboració de plans local LGBTI 2017:20).

La fase de diagnòstic ens permet recollir propostes d'accions dels àmbits definits, comprovant accions que ja s'estan realitzant i d'altres que caldrà decidir si mantenir-les o eliminar-les; es podran conèixer bones pràctiques que s'han desenvolupat en altres contextos.

La diagnosi de gènere pretén recollir informació de dos tipus de fonts: primàries i secundàries. Les fonts primàries ens aporten dades de primera mà, obtingudes a partir de la recollida sistemàtica de les experiències, opinions i propostes de l'entorn. I les fonts secundàries, són dades obtingudes per altres professionals a través de les quals ens aproximem a la temàtica, ens aporten coneixement per trencar tòpics, conèixer les diferents dimensions de la problemàtica i ens donen claus per guiar el nostre treball. En aquest sentit, hem consultat informes de diagnòstics que s'han realitzat en altres municipis i comarques, articles acadèmics, etc. així com les ordenances municipals d'Esplugues de Llobregat, protocols, reglaments i altra documentació institucional.

A través de les diferents tècniques d'investigació s'han volgut investigar i analitzar els següents punts (Guia per a l'elaboració de plans locals LGBTI. Diputació de Barcelona, 2017: 23):

### **1. Conèixer les vivències, problemàtiques i propostes en relació amb la diversitat afectiva i de gènere d'Esplugues de Llobregat**

- **L'objectiu** és conèixer experiències, identificar necessitats i recollir propostes en els diferents àmbits de la vida social. I els àmbits es

corresponen amb els àmbits de política pública que hem inclòs en el pla.

- **Població:** la població (no només LGBTI) ha participat aportant experiències pròpies per compartir en primera persona, des del vessant laboral, d'amistat, familiar, etc. i ens han servit per configurar una fotografia de la realitat a Esplugues de Llobregat així com recollir propostes que es puguin incloure en el Pla d'acció.
- **Tècniques:** entrevista, qüestionari on-line i grups de treball.

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

- **L'objectiu** és conèixer les experiències, la percepció i posicionament del personal municipal sobre la temàtica LGBTI. Aquesta part és important perquè ens permet veure quines accions s'han realitzat prèviament, quines demandes s'han rebut però no es té clar com articular, altres accions que no s'han pogut realitzar per la falta de recursos, etc. A més, hem pogut saber quina és la predisposició de les persones que formaran part del disseny i la implementació del pla. També ens permetrà recollir les predisposicions, les resistències i les inquietuds del personal municipal, com comunicar de forma efectiva el Pla i com dissenyar estratègies per assolir complicitats necessàries per tal que pugui portar-se a terme.
- **Població:** personal municipal.
- **Tècniques:** entrevista, qüestionari i grup de treball.

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

- **L'objectiu** és fer un estudi dels diferents àmbits com educació, prevenció de la LGBTIfòbia, joventut, esports, cultura, oci, etc.
- **Població:** ciutadania, personal municipal, representants d'associacions, persones expertes en la matèria.
- **Tècniques:** entrevista, qüestionari i grups de treball.

## **Resumint, el que és pretén investigar a través de la diagnosi és:**

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

Tota aquesta informació es recopila i s'ordena en els diferents àmbits que formen part d'aquesta diagnosi. Cada un d'aquests àmbits s'estructura en dos punts: un primer punt relatiu a la contextualització a nivell conceptual i legislatiu, i un segon, que recull la seva aplicabilitat a nivell municipal –Esplugues de Llobregat- i les conseqüents oportunitats de millora.

### **EIX 1. CANVI INSTITUCIONAL**

7.1 Impuls de les polítiques de diversitat sexual i de gènere

### **EIX. 2. DRETS I DISCRIMINACIÓ**

7.2 Coeducació. Diversitat sexual i de gènere

7.3 Drets laborals

7.4 Dret de les persones LGBTI

### **EIX. 3. VISIBILITAT I RECONeixEMENT**

7.5 Espai públic. Visibilitat i LGBTIfòbia

7.6 Participació social i comunitària

7.7 Cultura, oci i esport

## **EIX 1. CANVI INSTITUCIONAL**

### **7.1 IMPULS DE LES POLÍTIQUES DE LA DIVERSITAT SEXUAL I DE GÈNERE**

#### **7.1.1. CONTEXTUALITZACIÓ. MARC CONCEPTUAL I LEGAL**

La Llei 11/2014, aprovada el 2 d'octubre del 2014, defineix un conjunt de polítiques públiques que es realitzaran a diferents àmbits d'actuació: educació, cultura, lleure i esport, mitjans de comunicació, salut, acció social, orde públic i privació de llibertat, participació i solidaritat, mercat laboral, formació i sensibilització dels i les professionals.

#### **APLICABILITAT DE LA LLEI 11/2014**

En l'article 3 es descriu l'àmbit d'aplicació i garantia de compliment, i fa referència a l'àmbit territorial on s'ha d'aplicar la llei. En aquest article s'especifica que li correspon a la Generalitat i els ens locals garantir el compliment d'aquesta llei i promoure les condicions per a fer-la efectiva en els àmbits competencials respectius.

Però per fer un retrat senzill i entenedor sobre algunes de les accions que li pertocuen fer a l'administració pública per donar compliment a la llei 11/2014, mostrem un recull fet per l'Ajuntament de Barcelona de la present llei<sup>20</sup>:

#### **Mitjans, mesures i mecanismes:**

La llei té com a objectiu establir i regular els mitjans i les mesures per fer efectiu el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o d'expressió de gènere en els diferents àmbits, tant públics com privats, sobre els quals la Generalitat i els ens locals tenen competències.

Per tant, és una llei que pretén establir els mecanismes per garantir els drets i llibertats de les persones LGBTI i posa èmfasi a quin ha de ser l'àmbit d'intervenció i

---

<sup>20</sup> Textos de lectura fàcil de l'Ajuntament de Barcelona: Llei 11/2014 per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

les mesures que ha de dur a terme l'Administració Pública catalana. En el preàmbul i en els 39 articles es dirigeixen a l'organització administrativa, a les polítiques públiques per promoure la igualtat efectiva de les persones LGBTI i als mecanismes per a garantir aquest dret a la igualtat i la no discriminació. De fet, aquesta és la primera llei que garanteix el dret a totes les àrees i etapes de la vida social.

**En l'article 2 de la Llei 11/2014 es recull la finalitat que és:**

- establir les condicions per les quals els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals, i dels grups en què s'integren, siguin reals i efectius;
- facilitar-los la participació i la representació en tots els àmbits de la vida social;
- i contribuir a la superació dels estereotips que afecten negativament la percepció social d'aquestes persones.

El Capítol II fa referència a l'execució i coordinació de les polítiques LGBTI i defineix el **Servei d'Atenció Integral (SAI)** en l'article 9, en tant que és l'òrgan coordinador de les polítiques LGBTI i ha d'oferir un servei d'atenció integral per a atendre les persones que pateixen, hagin patit o estiguin en risc de patir discriminació o violència per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere, amb la finalitat de donar respostes adequades, àgils, properes i coordinades a les necessitats d'aquestes persones. I amb l'objectiu de garantir l'accés de la ciutadania a aquest servei, s'ha de procurar una atenció permanent amb personal que tingui formació en matèria de conductes discriminatòries i en l'ús eficaç dels mitjans electrònics.

**Les polítiques públiques** per a promoure la igualtat efectiva de les persones LGBTI es recullen en el Títol II, en el qual s'especifica que les administracions públiques de Catalunya han de garantir la formació i la sensibilització adequada del personal, tant funcionari com laboral, i dels professionals que fan tasques de prevenció, atenció, assistència i recuperació en els àmbits de la salut, l'educació, el món laboral, els serveis socials, la justícia i els cossos de seguretat, l'esport i el lleure, i la comunicació. I també es diu que s'ha d'elaborar un protocol específic d'actuació com

és el Protocol que desplega el deure d'intervenció de les persones que treballen a les administracions públiques de Catalunya per fer efectiu d'abordatge de l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia de Catalunya.

Des de l'Administració pública es poden donar situacions de *discriminacions indirectes* pel fet que una disposició, un criteri, una interpretació o una pràctica pretesament neutres poden ocasionar en lesbianes, gais, bisexuals, transgènere o intersexuals un desavantatge particular respecte de la persona que no ho són.

En l'article 5 es defineix el fet que les administracions públiques de Catalunya i el Síndic de Greuges han de vetllar pel dret a la no-discriminació amb independència de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere de la persona o del grup familiar a què pertanyi.

Per tant, les polítiques municipals LGBTI no són només un conjunt d'accions per millorar la realitat d'aquest grup social, sinó que volen anar més enllà i ser l'instrument bàsic de les administracions locals per promoure la diversitat afectiva-sexual i de gènere en el conjunt de les seves polítiques (Diputació de Barcelona, 2017).

El repte a què han de fer front les administracions compromeses a lluitar contra la discriminació a les persones LGBTI és adoptar la perspectiva LGBTI a l'hora de dissenyar, implementar i avaluar totes les polítiques municipals. Però per incorporar aquesta mirada, cal abans que els treballadors i treballadores municipals siguin sensibles a la diversitat afectiva-sexual i de gènere, per tal que les accions desenvolupades no siguin quelcom puntual o marginal, sinó que s'integrin dins del disseny de les polítiques públiques locals.



### 7.1.2. ANÀLISI D'ESPLUGUES DE LLOBREGAT

Per tal d'introduir de forma transversal en tot els àmbits del consistori les polítiques municipals LGBTI, abans cal saber quin és el grau de coneixement sobre la diversitat afectiva-sexual i gènere que té el personal municipal i com estan incorporant aquesta perspectiva en el disseny de les polítiques locals.

En el cas d'Esplugues de Llobregat, cal posar en valor l'existència d'un fort compromís polític en incorporar aquesta mirada en el treball municipal. Aquest suport polític es fa palès amb l'impuls del Pla local LGBTI *Pensa pluralment, expressa't lliurement. Per viure la identitat de gènere i la diversitat sexual i afectiva en llibertat* (promogut des de l'Àrea de Participació, Drets Civils i Qualitat Democràtica) i la recent creació del Servei d'Atenció Integral (en parlem en el següent punt), ambdós són elements clau per incorporar la perspectiva de la diversitat afectiva-sexual i de gènere en el conjunt de l'Ajuntament.

Així doncs, gràcies a la implementació del Pla, l'ajuntament d'Esplugues assegura que es fomentarà la cooperació interadministrativa entre els diferents serveis públics de l'Ajuntament, garantint d'aquesta manera, la inclusió la diversitat afectiva-sexual i de gènere a les polítiques locals (article 6 de la Llei 11/2014).

Cal tenir present que el món local és també una peça clau per garantir els drets de les persones LGBTI, i pot ajudar a generar un marc respectuós i inclusiu per a tota la heterogeneïtat ciutadania. Així doncs, a continuació detallem altres accions o aspectes rellevants que s'han portat a terme a Esplugues de Llobregat i que indiquen com la sensibilització sobre la qüestió LGBTI és quelcom que comença a impregnar bona part del Consistori.

#### **a) SERVEI D'ATENCIÓ INTEGRAL LGBTI (Xarxa de Serveis d'Atenció Local de Catalunya)**

És important subratllar que el SAI d'Esplugues de Llobregat és el primer de la

comarca del Baix Llobregat. Els altres municipis de la comarca que també disposen d'un Servei d'Atenció Integral LGBTI són Castelldefels i Sant Boi de Llobregat. Pel que fa a la resta de poblacions del Baix Llobregat, algunes també disposen d'un servei d'assessorament, informació, tràmit de denúncies, etc., però en aquests casos s'ofereix des del SIAD (Servei d'Informació i Atenció a les Dones), punt d'informació per a joves o associacions LGBTI.

El Servei d'Atenció Integral d'Esplugues de Llobregat es crea amb "l'acord per a la col·laboració de l'Ajuntament d'Esplugues de Llobregat en el desenvolupament del Servei d'Atenció Integral per les persones LGBTI". Dóna compliment, a nivell local, a l'establert per l'article 9 de la 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.

L'acord signat entre l'Ajuntament d'Esplugues de Llobregat i la Generalitat de Catalunya (Direcció d'Igualtat) fou el 17 de maig de 2017 (Dia Internacional contra l'LGBTIfòbia), i el servei va obrir les seves portes l'1 d'octubre de 2017. El SAI (emmarcat dins la Regidoria de Drets Civils de l'Ajuntament) forma part de la Xarxa de Serveis d'Atenció Local de Catalunya.

### **Les funcions del Servei d'Atenció Integral LGBTI són les següents:**

- Atendre "les persones que pateixen, hagin patit o estiguin en risc de patir discriminació o violència per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere".
- Donar informació sobre temàtica LGBTI, assessorar i tramitar denúncies penals, laborals i/o administratives en casos de discriminació o violència contra persones LGBTI (agressions, amenaces, insults, denegació d'accés o discriminacions,...) i atendre incidències que no constitueixen delictes penals, infracció administrativa o tracte de discriminació en l'àmbit laboral. També es fa un seguiment de les denúncies i de les incidències fins el seu tancament, encara que hagin estat derivades a altres àmbits.
- Sensibilitzar la població del municipi i donar informació i suport per a persones

i entitats, per tal que es normalitzi la diversitat d'orientació sexual i d'identitat de gènere, i prevenir qualsevol acte de discriminació o LGBTIfòbia.

- Afavorir la coordinació inter-departamental entre les diferents àrees de l'Ajuntament.
- Consolidar-se com un referent local LGBTI.

En el moment de la diagnosi del Pla Local LGBTI, el servei ja havia iniciat l'activitat i s'havien fet els primers contactes necessaris per a la creació de la xarxa de funcionament institucional (Mossos, Fiscalia Anti-Discriminació, SAI Central, Diputació de Barcelona). Alhora, també s'estava fent una aproximació a les entitats LGBTI de l'àmbit municipal, comarcal i provincial, i s'havia finalitzat una formació en matèria LGBTI al personal de l'Ajuntament (PAC i Policia Local).

## **b) DOCUMENTACIÓ I FORMULARIS**

Tot i que fa anys que des de l'administració catalana s'està treballant per incorporar la perspectiva LGBTI, en alguns municipis encara s'ha de fer extensiva a totes les àrees i procediments de l'administració. Així doncs, és freqüent que la documentació i els formularis que expedeixen els ajuntaments no siguin sensibles a la realitat LGBTI, per exemple, posant dificultats a les persones trans que volen modificar el seu nom, o no adaptant la documentació perquè inclogui també les famílies homoparentals (Diputació de Barcelona, 2017).

Ara bé, tot i la rigidesa de molts formularis administratius condicionats per la lògica de l'heterosexualitat, és important valorar la tasca dels i les professionals de l'administració a l'hora de realitzar l'atenció a la ciutadania. Tasca que ha estat molt ben valorada per les persones que han respost el qüestionari. Alhora, a les entrevistes als membres de la plantilla municipal, també esmentaren que molts formularis són suficientment oberts com perquè la ciutadania pugui escollir; i si no és així, el personal de l'administració sempre és prudent i sensible davant de qualsevol problema o dubte que pogués sorgir.

Per una altra banda, també és important tenir present que la Generalitat de Catalunya ha impulsat el canvi de nom cap al nom sentit en altres targetes i serveis, com els títols de família nombrosa, la targeta de la discapacitat, així com en les targetes de transport i altres que expedeix el Departament. També en l'expedició de les targetes de les biblioteques de Catalunya. En relació a aquest aspecte, la Xarxa de Biblioteques de la Diputació de Barcelona ha incorporat com a procediment que les persones trans puguin demanar el canvi de nom de la targeta tot i que no disposin de la documentació oficial amb el nom actualitzat. Només cal presentar el DNI o altre document vigent per validar-ne la identitat, tal i com es fa en qualsevol altre cas d'alta o modificació de dades del registre.

És important tenir present que qualsevol persona que vulgui disposar d'una nova identificació d'acord amb el gènere sentit es pot posar en contacte amb l'Àrea per a la Igualtat de tracte i no-discriminació de persones LGBTI per dur a terme les gestions corresponents.

### **c) PROTOCOL D'INTERVENCIÓ**

Tant el Govern de la Generalitat de Catalunya, com els ens locals han de garantir el compliment de la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, i un punt d'aquesta Llei és el vetllar perquè els treballadors i treballadores de l'administració pública catalana tinguin garantits els seus drets en relació amb la diversitat afectiva-sexual i de gènere. Aquesta garantia s'ha aconseguit a través de l'elaboració i implementació d'un Protocol, emmarcat dins la llei 11/2004, article 11.2.

Aquest Protocol garanteix els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals, a través del deure d'intervenció de les persones que treballen a les administracions públiques de Catalunya a l'hora de fer efectiu l'abordatge de l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

Estableix, doncs, els circuits de les actuacions que desenvolupa l'exercici del deure d'intervenció assignat al personal tant funcionari com laboral de les administracions públiques catalanes per tal que es pugui executar de manera eficient i coordinada

amb tots els òrgans i agents que hi intervinguin.

L'Ajuntament d'Esplugues ha informat a la plantilla municipal dels continguts del Protocol i del seu obligat compliment. El document està penjat a la intranet de la pàgina web de l'Ajuntament, per a tot aquell i aquella que el pugui necessitar o vulgui consultar.

**El Protocol al qual fem esment, es regeix per la següent base legal:**

Article 11. Deure d'intervenció

Els professionals a què fa referència l'article 10 de la Llei 11/2014, si tenen coneixement d'una situació de risc o tenen una sospita fonamentada de discriminació o violència per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, tenen el deure de comunicar-ho als cossos i forces de seguretat i a l'òrgan competent. Als efectes que s'estableix l'apartat 1, s'ha d'elaborar un protocol específic d'actuació i n'és un exemple el Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual a l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

En aquest sentit, és important destacar que tal i com especifica el Títol II, el Consistori també compta amb un *Protocol específic d'actuació per a la Prevenció i actuació de l'Ajuntament d'Esplugues de Llobregat* davant possibles situacions d'assetjament laboral, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. Aquest, en la descripció de l'assetjament sexual hi contempla "Qualsevol comportament que tingui com a causa o propòsit la discriminació, l'abús o la humiliació d'un treballador o treballadora per raó del seu sexe i/o orientació sexual". A l'Annex II del Protocol incideix en el fet que malgrat que l'assetjament a l'àmbit laboral és un fenomen que depassa les categories professionals, els nivells de formació o els nivells de renda, els estudis realitzats mostren que hi ha uns grups més vulnerables i en destaca les persones homosexuals.

## Article 10. Formació i sensibilització

1. Les administracions públiques de Catalunya han de garantir la formació i la sensibilització adequada dels professionals que fan tasques de prevenció, detecció, atenció, assistència i recuperació en els àmbits de la salut, l'educació, el món laboral, els serveis socials, la justícia i els cossos de seguretat, l'esport i el lleure, i la comunicació.

2. S'ha d'impulsar la formació del personal, tant funcionari com laboral, no transferit d'altres administracions públiques, per mitjà de convenis de col·laboració o altres instruments.

En aquesta línia, l'ajuntament d'Esplugues ha dut a terme una formació en matèria LGBTI per a professionals que atenen directament la ciutadania: Serveis Socials, el col·lectiu de la Policia Local, les informadores i els informador del PAC.

Any	A qui anava dirigida	Qui la va impartir
2016	Directius de l'Ajuntament i de la Policia Local	Observatori contra l'Homofòbia i Mossos d'Esquadra
2017	A personal de Serveis Socials	Direcció d'Igualtat de la Generalitat de Catalunya
2017	Professionals de l'Oficina d'Atenció a la Ciutadania	
2017	Formació específica per a la Policia Local	Amb el suport de la Diputació de Barcelona

Font: informació facilitada per la Regidoria de Drets Civils

L'Ajuntament, per tant, ja ha iniciat el treball de formació dels professionals del consistori i té previst anar ampliant aquesta formació al conjunt de les àrees.

Aquest fet també s'ha fet palès a les entrevistes de la plantilla municipal, els quals comenten que han rebut formació sobre igualtat de gènere, però no específica sobre LGBTI. Ara bé, cal posar en valor les ganes i la voluntat dels professionals de millorar la seva formació al voltant de la diversitat afectiva-sexual i de gènere, i així obtenir una altra mirada amb una nova perspectiva i oferir un tracte més inclusiu a les persones ateses.

A les entrevistes destaquen la importància que poden tenir aquestes formacions en aquells professionals que treballen en contacte diari amb la ciutadania, sobretot el cos policial, serveis socials, el punt d'atenció a la ciutadania, etc. De fet, no podem oblidar que els treballadors i treballadores de l'Administració Pública, com a membres de la societat, també poden presentar actituds homofòbiques o transfòbiques –conscients o inconscients-, i per tant, si es vol introduir la perspectiva de la diversitat afectiva-sexual i de gènere en el disseny de les polítiques del Consistori, cal començar per la sensibilització de les persones encarregades de portar-les a terme.

*No hem rebut formació específica sobre LGBTI. Però fa falta més sensibilització i pautes d'actuació per als treballadors, ja que en alguna ocasió potser algun treballador no sap com reaccionar. I sobretot, seria molt necessari reforçar-ho en aquells sectors laborals que estan en contacte directe i diari amb la gent. (Ent.6)*

Pel que fa a les respostes dels grups de treball, majoritàriament també coincidien que cal incorporar la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en els àmbits laborals que treballen diàriament amb la ciutadania (OAC i policia local). I en aquesta direcció, també subratllen la importància del SAI, com a agent que pot oferir informació a la resta de departaments municipals, i actuar coordinadament amb els serveis públics, entitats i associacions del municipi.

Ambdós grups reconeixen que la formació i el coneixement al voltant de la realitat del col·lectiu LGBTI és encara molt incipient i nou. Però pel que fa al grup integrat per membres del consistori, també consideren que encara hi ha molt de desconeixement sobre com integrar la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere

en els diferents departaments de l'ajuntament o àmbits laborals del municipi. A aquest desconeixement, cal sumar-hi certes resistències o manca de sensibilitat per part d'alguns treballadors i treballadores de l'administració pública. Per tant, per trencar aquestes resistències, cal treballar per elaborar bons plans formatius i espais de coordinació efectius que avaluin el resultat de les formacions i com es desenvolupa l'aplicació de la perspectiva.

*Dins l'administració hi pot haver l'actitud "falsament democràtica". És a dir, francament, no crec que hi hagi actituds discriminatòries però hi pot haver l'actitud falsament democràtica de dir: el que facin en la seva vida privada, jo no hi entro. Això significa: jo no entro, no vull veure. I suposa un judici negatiu. Discriminació directa no n'hi ha. Jo no n'he tingut constància. Ara, en general, depèn del cas. (Ent. 9)*

Les formacions han de servir per aconseguir una administració més inclusiva, i que reculli i doni resposta a les necessitats i interessos de la diversitat de la ciutadania. Però per assolir-ho, cal fer-ho de forma progressiva, canviant dinàmiques i trencant prejudicis. D'aquesta manera, es podrà incorporar millores al servei i al tracte que s'ofereix al conjunt de la població del municipi i alhora, saber donar resposta a la multiplicitat de demandes i necessitats actuals.

Tot seguit mostrem una comparativa d'Esplugues de Llobregat amb altres municipis de la Comarca del Baix Llobregat que també han realitzat formació a diferents professionals i àmbits. Es tracta de municipis que compten, com Esplugues de Llobregat, amb més de 20.000 habitants. A Castelldefels, per exemple, s'han fet cursos tallers i altres activitats de diversitat sexual, noves masculinitats, etc., dirigits a la comunitat educativa -professorat, mares i pares de l'alumnat, personal d'activitats extraescolars i temps lliure, personal treballador en actiu i dones recentment arribades-. Cal remarcar que Castelldefels va ser el primer municipi que va realitzar el primer Pla LGBTI l'any 2006. A Cornellà de Llobregat, la formació s'ha dirigit als instituts i a personal municipal de l'àmbit de la cultura, bressol o guàrdia urbana. A Esparraguera, la formació s'ha fet pels Caps d'Àrea, pel Departament de Serveis i l'Equip de Govern. A Gavà, s'han fet campanyes de sensibilització per a la ciutadania relacionada amb el Març Violeta, Violència Masclista, LGTB i Salut de les Dones. Al municipi de Sant Boi de Llobregat, la formació i sensibilització s'ha dirigit pels



instituts en temàtiques LGBTI (salut sexual, bullying homòfob, etc.) o xerrades per AMPAs sobre estereotips de gènere i diversitat sexual. A Sant Feliu de Llobregat, la formació va fer-se pel personal tècnic i administratiu per conèixer la Llei 11/2014, la intervenció, recursos necessaris. A Sant Joan d'Espí, la formació va fer-se per les àrees de salut, educació, món laboral, serveis socials, justícia, cossos de seguretat, esport i lleure i comunicació. A Viladecans, fan alguna acció de formació i sensibilització en polítiques LGBT en reunions que estableixen amb l'entitat Violeta.

#### **d) DIFUSIÓ D'INFORMACIÓ**

La Llei 11/2014 es va publicar a la pàgina web de l'Ajuntament per tal de donar-la a conèixer al personal del Consistori i a la ciutadania. Tota aquesta informació també es troba a disposició del personal de l'Ajuntament d'Esplugues de Llobregat a través de la Intranet.

En aquesta línia de compromís polític i públic de l'Ajuntament amb el col·lectiu LGBTI, anualment es realitzen activitats de sensibilització dirigides a tota la ciutadania i centrades en els dies internacionals de temàtica LGBTI:

- *Acte de Celebració del Dia Internacional de l'Orgull LGBTI – 28 de juny-*
- *Acte de Celebració del Dia Internacional contra l'LGBlfòbia -17 de maig-*
- *Acte de Celebració del Dia de la Visibilitat Lèsbica – 26 d'abril-*

En el marc de la commemoració del Dia Internacional contra la LGBlfòbia, el 17 de maig de 2016 es va realitzar formació al personal tècnic municipal, donant a conèixer la Llei 11/2014 per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. També, des del servei de Mossos d'Esquadra hi ha l'acció "T'escoltem" dirigida a combatre els delictes de odi i discriminació. El 28 de juny, Dia Internacional de la visibilització LGBTI, també hi va haver la lectura del manifest.

## QUADRE RESUM DE L'ÀMBIT D'IMPULS DE LES POLÍTIQUES DE DIVERSITAT SEXUAL I DE GÈNERE

PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
Elaboració del Pla local LGBTI	Reforçar el coneixement de la Llei 11/2014 i la seva aplicació als professionals del Consistori
Creació del Servei d'Atenció Integral (SAI)	Vetllar pel correcte desplegament del Protocol
Difusió del Protocol d'Intervenció elaborat per la Generalitat de Catalunya a totes les àrees del Consistori. Disponible a la intranet de la pàgina web de l'Ajuntament.	Garantir la formació i la sensibilització adequada dels professionals que fan tasques de prevenció, detecció, atenció, assistència i recuperació en els àmbits de la salut, educació, món laboral, els serveis socials, la justícia i els cossos de seguretat, l'esport i el lleure i la comunicació
Realització de sessions formatives i de sensibilització als professionals del Consistori que treballen diàriament amb la ciutadania	Incorporar progressivament els coneixements entorn la temàtica LGBTI en l'anàlisi, el disseny, la implementació de qualsevol pla, programa o política
Creació d'un Protocol específic al Consistori davant possibles situacions d'assetjament laboral, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe	Millorar en l'actuació dels diferents serveis de l'Ajuntament per tal d'adaptar-los a la diversitat d'orientacions sexuals
Commemoració de diades internacionals centrades en la sensibilització i visibilització	

## **EIX 2. DRETS I DISCRIMINACIÓ**

### **7.2. COEDUCACIÓ. DIVERSITAT SEXUAL I DE GÈNERE**

#### **7.2.1. CONTEXTUALITZACIÓ. MARC CONCEPTUAL I LEGAL**

**La coeducació és un dels principis orientadors de la Llei 11/2014** i queda reflectit en la seva definició en el Capítol II, Sectors d'Intervenció. Concretament en l'article 12, Educació:

- 1) “la coeducació com l'acció educativa que potencia la igualtat real d'oportunitats i l'eliminació de qualsevol mena de discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. I, d'acord a aquest principi de coeducació,
- 2) 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. Per tant, aquests principis s'han d'incloure als plans d'acció tutorial i als plans i reglaments de convivència dels centres educatius.
- 3) Això significa que el principi de coeducació s'ha d'incorporar als plans d'acció tutorial i als plans i reglaments de convivència dels centres educatius.
- 4) Els continguts dels materials escolars, educatius i formatius, en qualsevol format, i el llenguatge que s'hi empri han de tenir en compte la diversitat pel que fa a l'orientació sexual, la identitat de gènere i l'expressió de gènere i evitar qualsevol mena de discriminació per aquest motiu.
- 5) El respecte a la diversitat pel que fa a l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere i als principis d'aquesta llei ha d'ésser efectiu en tot el sistema educatiu, en els centres i entitats de formació, en l'educació d'adults, en la formació de mares i pares, en les activitats esportives escolars i en les activitats de lleure infantil i juvenil.
- 6) S'ha de vetllar per la conscienciació i la prevenció de la violència per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i oferir mecanismes als centres perquè detectin situacions de discriminació o

exclusió de qualsevol persona per les dites raons. En aquest sentit, s'ha de promoure el desplegament efectiu de plans de convivència amb un èmfasi especial en les mesures de prevenció i d'actuació contra l'assetjament de què poden ésser objecte les persones LGBTI en el medi escolar.

- 7) L'Administració de la Generalitat, per mitjà del departament competent en matèria d'educació, ha de garantir el desplegament del que estableix aquest article i ha de vetllar perquè les escoles, els instituts i els altres centres educatius constitueixin un entorn amable per a la diversitat sexual i afectiva en què els alumnes i els professors puguin viure d'una manera natural llur orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, i es contribueixi així a la creació de models positius per a la comunitat educativa.”

En l'àmbit educatiu, des de l'administració local es poden realitzar accions de formació i de sensibilització en matèria LGBTI, però cal tenir molt clar que no és competència municipal, sinó del Departament d'Ensenyament i dels centres educatius.

### **Diversitat afectiva-sexual i de gènere en el projecte educatiu**

En matèria d'educació per a la diversitat sexual i de gènere cal parlar d'un projecte que va ser pioner a l'Estat Espanyol i que va marcar un camí a seguir. Era el curs 1994-1995 i l'Institut de Batxillerat de Chiva, amb 150 alumnes, substituïa les tècniques d'estudi de les hores de tutories per classes de sexualitat que no pretenien educar la sexualitat com s'havia fet fins en aquell moment, amb una visió enfocada a la prevenció (l'listat de mètodes anticonceptius i malalties, pros i contres dels mètodes, formes de contagi, aparell reproductiu masculí i femení, etc.); sinó que el professorat va començar a incloure una altra perspectiva després d'entendre i escoltar el món adolescent. I va ser a partir d'aquí que s'adonaren d'un fet cabdal: el que fomentava el risc i les males experiències en les relacions afectivo-sexuals no era tant el desconeixement de mètodes anticonceptius, sinó el conjunt d'idees estereotipades sobre la feminitat i la masculinitat, sobre el que significava "ser un home de veritat" i una "dona de veritat" (Sanchís, R. 2006: 12).

L'adolescència és un moment en qual la construcció de la identitat és molt important i la identitat es viu quasi com un manament que està per damunt d'altres aspectes com pot ser la salut. Partint d'aquesta qüestió, l'Institut Vallvera de València va ser un dels centres educatius que va començar a ensenyar educació sexual en les tutories i a treballar amb materials didàctics per joves i persones adultes, i així comprendre com s'interrelacionaven els i les adolescents. Aquesta nova metodologia a l'hora de treballar la sexualitat, permetia expressar el que sentien, el que pensaven sobre les relacions, fet que ajudava a entendre's a si mateixes i a la resta de persones que les envoltaven.

Fa uns anys, els models d'educació sexual eren molt limitats. D'una banda, es treballava des d'un model biològic i només es donava una visió limitada de la sexualitat, derivada de la pràctica heteronormativa -el coit-, i es reduïa a ensenyar als adolescents una llista de mitjans anticonceptius i quines eren les malalties de transmissió sexual. De l'altra, hi havia un model moralista que considerava la sexualitat com una preparació per a l'amor i el matrimoni, amb l'únic objectiu de la reproducció. Rosa Sanchís, va ser una de les professores que va introduir un nou model d'educació afectiva i sexual basat en el reconeixement del dret al plaer i de la consideració de la sexualitat com una dimensió positiva. Aquest model d'educació sexual mostrava com els models estereotipats de masculinitat i feminitat fomentaven riscos i experiències doloroses, així que ella els donava eines per prendre decisions i adquirir habilitats socials per resoldre conflictes, enfrontar-se a situacions de risc, educar en la capacitat de comunicació dels afectes i desitjos, i proporcionar models de gènere diversos que possibilitessin la convivència d'una sexualitat més rica i plena (Sanchís, R. 2006: 29-30).

En el capítol II de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, integrava el principi d'igualtat a la política educativa (article 24) i introduïa la idea de la coeducació: "la cooperació amb la resta de les administracions educatives per al desenvolupament de projectes i programes dirigits a fomentar el coneixement i la difusió, entre les persones de la comunitat educativa, dels principis

de coeducació i d'igualtat efectiva entre dones i homes". No obstant, no es tractava específicament la diversitat sexual i de gènere.

La Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, estableix en el seu objectiu "establir i regular els mecanismes i els recursos per a fer efectiu el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida". I consegüentment, obliga els poders públics, i entre ells, l'Administració Local, a emprendre una sèrie d'accions regulades amb caràcter general a l'art.6 de la llei. Dins del capítol IV es parla de la coeducació, i diu textualment: "les administracions locals han d'aplicar mesures específiques per tal que els joves menors de setze anys assisteixin quotidianament als centres educatius, amb una especial a les adolescents amb risc d'abandonament".

### **Coeducació i diversitat familiar**

Considerem adequat incloure en aquest àmbit les famílies LGBTI. Les famílies tenen la protecció jurídica que determina la llei, que empara les relacions familiars derivades del matrimoni, de la convivència en parella estable i de les famílies monoparentals. És important tenir present que en cas de mort d'una persona membre d'una parella estable, l'altre membre de la parella té els mateixos drets que el matrimoni. I pel que fa a les administracions públiques de Catalunya, aquestes han de procurar que la documentació administrativa s'adeqüi a les relacions afectives de les persones LGBTI i a la diversitat de famílies.

En aquest sentit, els òrgans competents de l'Administració Pública en temes de família i igualtat han de vetllar per fer campanyes informatives i suport dirigit a les famílies amb l'objectiu de:

- Donar a conèixer les diverses realitats afectives i de gènere.
- Combatre la discriminació per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere.

- Promoure la igualtat de tracte de les persones LGBTI més vulnerables, com els i les adolescents, el jovent i les persones grans.

I en aquest àmbit hem de tornar a fer referència al Departament de Treball, Afers Socials i Famílies que, a través de la Direcció General d'Igualtat, en coordinació amb els ens locals de Catalunya, ha posat en marxa la XARXA de Serveis d'Atenció Integral LGBTI de Catalunya. Tal i com ja hem explicat en el primer àmbit de la diagnosi, uns dels objectius dels SAI és atendre a les víctimes de violències masclistes i a les persones LGBTI que pateixen discriminació en l'àmbit familiar.

### **7.2.2. ANÀLISI D'ESPLUGUES DE LLOBREGAT**

D'acord amb el principi de la Llei 11/2014, en relació a l'àmbit educatiu, diu que les administracions de Catalunya han de vetllar perquè es respecti la diversitat afectiva i sexual, la identitat de gènere i els diferents models de família a qualsevol centre, entitat, en l'educació d'adults, de formació de pares i mares, en les activitats esportives escolars i en les activitats de lleure infantil i juvenil.

La situació de les persones LGBTI a l'àmbit educatiu és l'àrea sobre la qual hi ha més investigacions i anàlisis. I una de les conclusions que s'acostumen a extreure és que les escoles són institucions heteronormatives que silencien les experiències del col·lectiu LGBTI i reproduïxen les normes de gènere<sup>21</sup>. I en aquesta mateixa línia de debat, també ens hi hem trobat a l'hora d'elaborar la diagnosi del present Pla: l'àmbit educatiu és aquell espai que tant en les entrevistes, qüestionaris, com en els grups de treball, s'hi genera més debat i s'obtenen més respostes.

Així doncs, partint de tota la informació obtinguda a través de les diferents eines d'anàlisi, hem elaborat quatre punts que agrupen tots aquells elements comuns que han anat apareixen de forma reiterativa a l'anàlisi de l'àmbit educatiu; i que ens han

---

<sup>21</sup>Contra l'homofòbia. Polítiques locals d'igualtat per raó d'orientació sexual i d'identitat de gènere. Llibre blanc europeu. Against Homophobia. European local Administration Devices. Project co-funded by the European Union's. Fundamental Rights and Citizenship Programme.

permès estructurar i visualitzar com es treballa la diversitat afectiva-sexual i de gènere als espais d'educació formal i no formal a Esplugues de Llobregat:

1. **Presència de prejudicis** que es materialitza amb insults o percepció d'exclusió social.
2. **Un professorat que de vegades ignora el que passa o que no té eines per intervenir.** No hi ha un tractament continuat dels continguts.
3. **En alguns centres es fa una intervenció molt puntual** per parlar d'identitat de gènere i educació afectiva i sexual, i si es fa, és amb una perspectiva heterosexista.
4. En alguns centres educatius, **s'ha començat a plantejar de manera normalitzada** i es treballa el tema obertament.

Aquestes situacions descrites es poden complementar amb algunes dades que mostren estudis com "Homofobia en las aulas" (COGAM, 2013) elaborat amb una mostra de 5.272 alumnes d'ESO, el qual va concloure que el 31,91% de l'alumnat rep algun tipus de discriminació en el centre educatiu. I alhora, les persones enquestades també consideraven en un 41,48% que el professorat no intervenia davant de casos d'assetjament d'aquest tipus.

### **1. Presència de prejudicis que es materialitza amb insults o percepció d'exclusió social**

El rebuig i actituds lgbtífòbiques que de forma conscient o inconscient discriminen o fan mal a les persones LGBTI per la seva condició esdevenen especialment greus quan es tracta d'assetjament escolar exercit per companys i companyes, i encara més quan ve del professorat.

Les dades recollides a través de les tècniques emprades, han indicat que algunes persones han viscut situacions en les quals s'han fet bromes, acudits o insults homofòbics en l'entorn educatiu; i així ho relaten:



*Alguns alumnes critiquen a professors perquè diuen que són gais. O comenten si aquest és gai, si aquella és lesbiana... (Dona heterosexual, menys de 18 anys)*

*La meva experiència és que encara s'ha de treballar molt la qüestió de la igualtat de gènere a les aules. A nivell personal, entre companys, encara es fa molta broma masclista, Per altra banda, els equips directius són comandats per homes.  
(Dona heterosexual, més de 45 anys)*

Ara bé, **l'assetjament homofòbic** té lloc, no per raó de l'orientació sexual, perquè aquest comença abans que la persona assetjada hagi desenvolupat la seva orientació sexual, sinó per la seva expressió de gènere. És a dir, es pot començar a donar davant d'un nen que jugui més amb nenes o tingui més amigues o es decanti per activitats més associades a la feminitat com la dansa, o el fet que a una nena li agradi més jugar a futbol. Aquestes són situacions que es perceben com a indicis d'homosexualitat i activen els insults i les agressions, que poden ser verbals o físiques.

*Encara falta molta pedagogia perquè no hi hagi cap tipus de discriminació.  
(Dona heterosexual, més de 45 anys)*

Moltes de les entrevistes també comparteixen la idea que és molt necessari realitzar sessions formatives al voltant del col·lectiu LGBTI als centres educatius, i no només a l'alumnat, sinó també al professorat. Destaquen de forma majoritària la importància d'introduir la perspectiva de diversitat afectiva-sexual i de gènere dins del model pedagògic educatiu.

*Crec que el professorat no ha rebut formació sobre aquest tema. El centre és pioner en formació pedagògica, però si que seria interessant incloure també formació sobre aquestes qüestions.(Ent.5)*

*S'ha normalitzat la percepció de l'homosexualitat, sobretot els joves. Tot i això, algunes estadístiques mostren que també hi ha hagut una regressió en aquest sentit, així que caldria mirar en què estem fallant. (Ent.7)*

Una de les persones integrants del grup de treball de la ciutadania explicava que prefereix no mostrar cap afectivitat o ser afectuosa de forma oberta amb les

persones del seu mateix sexe. No amaga la seva sexualitat, però sí que invisibilitza l'afectivitat en el centre educatiu. El fet de no poder viure obertament la seva identitat i orientació sexual a l'institut, evidencia que encara no s'està tractant adequadament i que cal facilitar al professorat eines i mecanismes per treballar i detectar qualsevol situació de discriminació i assetjament. L'objectiu últim és que els centres educatius puguin esdevenir un espai on la orientació sexual i la diversitat de gènere es pugui viure amb total normalitat i sense por al rebuig.

En aquest aspecte també és clau comptar amb la col·laboració de les famílies, que en alguns casos poden mostrar cert rebuig o por, simplement per desconeixement. Caldria, doncs, trobar nous referents de famílies no heteronormatives que trenquin amb la idea de la família tradicional i ajudin a aproximar i normalitzar la diversitat de gènere, i, per tant, també familiar.

## **2. Un professorat que de vegades ignora el que passa o que no té eines per intervenir. No hi un tractament continuat dels continguts.**

Les dades de l'estudi dirigit per Ignacio Pichardo "*Diversidad y convivencia una oportunidad educativa*" posa de manifest que la major part del professorat no se sent suficientment format per combatre'<sup>1</sup> (*Mejoras prácticas en la gestión de la diversidad LGTB*. Aequalis. 2016: 12). I les raons principals que expressa el professorat és per la falta de recursos i estratègies: un 29% no sap com actuar, un 14,12% no se sent amb la seguretat suficient per afrontar la situació discriminatòria i un 10,59% desconeix els motius de la seva inacció. També hi ha professionals que prefereixen que ho solucioni el mateix alumnat: un 9,4% pensa que es tracta de bromes inofensives i un 7,06% considera que no hi ha intenció homòfoba.

En relació a aquesta qüestió, i tal i com apunten alguns informants, les respostes que expliquen la inacció del professorat es deuen a diversos factors, fet que es correspon bastant amb l'estudi de Pichardo:

- la falta de formació en el tema,

- manca d'estratègies sobre com intervenir en cas d'assetjament, por de la reacció de les famílies a l'hora de tractar aquest tema,
- restar-hi importància (considerant, per exemple, que els insults són "normals" en aquesta edat) o,
- n'hi tan sols ho detecten perquè l'assetjament sol produir-se en espais com els vestidors, el pati o les xarxes socials, on no hi solen haver figures d'autoritat, tal i com també expliquen Coll-Planas, Bustamante i Missé (2009).

A continuació recollim algunes de les explicacions obtingudes del qüestionari que descriuen l'actitud del professorat. Moltes d'aquestes descripcions mostren una actitud passiva davant les situacions que viuen les persones LGBTI:

*No saben si hi ha persones LGBTI. (Dona heterosexual, menys de 18 anys)*

*No es tracta gaire a l'aula i tinc pocs amics pel fet de ser com sóc.  
(Gai, de 18 a 25 anys)*

*Els alumnes no ho tenen normalitzat perquè el professorat no s'implica en certs temes necessaris per promoure la igualtat. Encara no entenc com és que no hi ha assignatures d'igualtat de gènere, de temes emocionals i/o també sexuals... (Dona bisexual, 18 a 25 anys)*

*En prou feines es planteja. De vegades ho mencionen però no ho representen prou i ho transmeten com una cosa excepcional i que, això sí, s'ha d'acceptar. Però el que haurien de fer és normalitzar-ho. (Dona bisexual, menys de 18 anys)*

*Se hacen planteamientos muy superfluos. Si realmente sientes curiosidad por el tema, debes dirigirte a entidades o espacios estratégicos de Barcelona.  
(Dona heterosexual, de 18 a 25 anys)*

*És gairebé nul·la, ja que a les classes si no hi ha una persona de la comunitat LGBTI, la gent no adquireix coneixements, conscienciació o normalització.  
(Dona bisexual, de 18 a 25 anys)*

*Depèn del professor, i es nota més la diferència si tracten un gai o una dona trans.  
(Altres, menys de 18 anys)*

*En la meva experiència no s'ha tractat el tema. Jo no he tingut problemes amb els companys, però he tingut amics i amigues a classe que sí que n'han tingut, sobretot durant la secundària. Inlluïa molt també si formaves part d'un grup que es considerava més popular a classe o no. Quan es volia insultar a una persona no heterosexual pel que fos, es recorria a utilitzar la seva orientació sexual per fer burla. Els professors es molestaven i feien callar als que insultaven, però mai es va tractar el tema amb profunditat ni es va fer cap tipus de sensibilització. No n'hi ha prou amb dir que no es pot discriminar per raons d'orientació sexual, s'ha de treballar perquè això no passi.*  
(Lesbiana, 26 a 35 anys)

Un informe realitzat pel Centre Reina Sofia (Serrano i Iborra, 2005), indica que un 53,4% de l'alumnat víctima d'assetjament escolar, senyala que el professorat no intervé "perquè no n'és conscient". Davant la posició majoritària del professorat que afirma que les agressions acostumen a produir-se en el pati o als voltants del centres, els estudiants indiquen que és a l'aula l'escenari més habitual en la major part de les seves formes. Normalment en els moments en els quals el professorat no hi és present, però també es dona durant la seva presència. De fet, tot i que els i les alumnes pensen que el professorat ignora els conflictes, els docents sí diuen coneixe'ls (Defensor del Pueblo, 2006) <sup>22</sup>.

Un percentatge molt baix de nois i noies que pateixen bullying ho comunica als professor o professora (només un 14,2% a l'informe de 2006 del Defensor del Poble, amb resultats similars a altres estudis)<sup>23</sup>, fet que fa suposar que no tenen massa confiança en les mesures que es prendran per frenar les agressions. Aquest resultat evidencia la necessitat urgent d'oferir més formació al professorat i dotar-lo d'eines i mecanismes per a la bona gestió d'aquestes situacions. Les peticions d'ajuda, per tant, es dirigeixen principalment als amics i, com a segona opció, la família, tot i que cal destacar que un 13% de les víctimes respon que ningú els/les ajuda.

---

<sup>22</sup> Agustín, S (2009). *Diversidad sexual en las aulas. Evitar el bullying o acoso homofóbico*. Cuadernos Plural. Extremadura: Fundación Triángulo Extremadura

<sup>23</sup> Defensor del Pueblo- UNICEF (2006). *Violencia Escolar: El maltrato entre Iguales en la Educación Secundaria Obligatoria 1999-2006*. (Nuevo Estudio y Actualización del Informe 2000). Madrid: Publicaciones de la Oficina del Defensor del Pueblo.

Per pal·liar aquesta situació, molts centres educatius han elaborat plans i protocols (existeix el Protocol per a la Convivència del Departament d'Ensenyament) per tal de prevenir i gestionar les situacions d'assetjament, fet que és un gran avenç. Tot i això, molt sovint aquest avenç depèn de la responsabilitat individual de cada institució o del mateix professorat, subjecte a la sort o a la bona voluntat de qui té la responsabilitat en aquell moment.

La intervenció contra l'assetjament escolar no ha de centrar-se tant en els agressors/es i víctimes, com en el grup on té lloc, és a dir, en el seu àmbit social. Diverses investigacions mostren que la major part dels estudiants han sigut testimonis directes d'agressions als seus companys o companyes, i en general, les respostes són passives. Tot i que la iniciativa en les agressions acostuma a tenir un nucli (que pot ser d'una o dues persones), moltes vegades l'assetjament està sustentat per un grup de "seguidors/es" i una massa "d'espectadors/es" que poden mirar cap a una altra banda o, fins i tot, disfrutar de la seva posició d'observadors (Agustín, 2009). Per tant, si som capaços de crear un clima de rebuig generalitzat cap a l'assetjament, enlloc de la insensibilització que tendeix a produir-se en alguns entorns, serà més senzill aïllar les circumstàncies que porten a l'agressió.

### **3. En alguns centres es fa una intervenció molt puntual per parlar d'identitat de gènere i educació afectiva i sexual, amb una perspectiva heterosexista.**

D'entre les respostes que consideren que falta plantejar la diversitat sexual i de gènere a les aules, la idea que ha sorgit amb més força és la necessitat de més informació i coneixements per tal de normalitzar la diversitat als centres educatius. Si es planteja el tema, no es fa amb el temps suficient, o senzillament es treballa com una activitat puntual a l'any, a través de tallers formatius discontinuats. Encara massa sovint se senten comentaris ofensius i no es gaudeix de la normalitat que hauria de tenir.

Habitualment l'assetjament es comença a exercir i a viure a primària, i és a secundària quan els casos es viuen amb més intensitat i esdevenen més conflictius. A l'adolescència, les agressions homofòbiques esdevenen una manera de reforçar

les identitats de gènere, sobretot entre els nois. Tant la masculinitat com la feminitat es construeixen a partir d'aprendre a distingir-se en accions, espais, formes de ser, de pensar, de vestir (sexisme) i d'excloure o negar aquelles persones que no compleixen les característiques que formen part d'allò que es considera "normatiu", és a dir, les persones LGBTI. Aquestes agressions homofòbiques esdevenen un problema greu a les aules, perquè poden provocar abandonament escolar, baix rendiment educatiu, aïllament social, bullying, etc., (Agustín, 2009), i aquest és un aspecte en el qual es flaqueja, segons les aportacions dels membres del consistori. Un aspecte important i que mereix dedicar-hi una reflexió, són els intents de suïcidi de les persones que pateixen LGBTIfòbia. Nombrosos estudis revelen que els intents de suïcidi entre els joves LGBTI són de 3 a 5 vegades més nombrosos que entre els joves en general. Segons dades de l'Observatori Español contra la LGBTfòbia, quasi 50 joves LGBTI se suïciden a Espanya cada any, i uns altres 950 ho intenten<sup>24</sup>. I cada any, la xifra sembla augmentar. És doncs, una xacra silenciosa i invisibilitzada la qual ens recorda que encara hi ha molta feina per fer, molta pedagogia social i implicació de les administracions públiques. Per aquest motiu, és clau treballar en l'eradicació d'estereotips i prejudicis als centre educatius, i generar un clima de llibertat i d'igualtat.

*No es tracta adequadament el bullying. Caldria realitzar més tallers sobre identitat de gènere i promoure la mediació.*  
(Grup de Treball Ciutadania)

Respecte al bullying, molts estudis han observat que aquells nois i noies que podien comptar amb el suport familiar, patien menys les condicions d'assetjament, sempre i quan aquest no fos greu (Hershberger i D'Augelli, 1995). Per tant, el treball no pot quedar-se exclusivament a les aules, sinó que caldria establir un protocol de coordinació amb les famílies, on també hi poguessin intervenir altres agents com és el SAI o entitats LGBTI.

---

<sup>24</sup> <http://www.stoplgbtfobia.org/> Observatorio Español contra la LGBTfobia

*Existeix un temor per part de les famílies a tractar certs temes.  
Hi ha companys que no estan preparats per acceptar-ho.  
(Grup de Treball Ciutadania)*

Tal i com hem pogut veure a través de les diferents eines d'anàlisi, en algunes ocasions el professorat és reticent a parlar d'aquests temes a classe (si es fa, és de forma anecdòtica), argumentant falta de formació o fins i tot por a la reacció d'algunes famílies contràries a treballar la diversitat afectiva-sexual a les aules.

Aquesta idea també ve reforçada amb les reflexions aportades pels dos grups de treball, els quals van coincidir en la necessitat de treballar una nova educació que inclogui la diversitat sexual i de gènere i que trenqui amb l'heterosexisme predominant. Però per avançar en aquesta direcció, en primer lloc cal introduir aquesta perspectiva al currículum escolar, ja que els resultats obtinguts a la diagnosi mostren que a les aules es produeix una invisibilització de la realitat de les persones LGBTI. I no només s'hauria de centrar en la diversitat sexual i de gènere, sinó també en l'afectivitat, l'empatia i la tolerància, per tal de crear espais de convivència i respecte, on la diversitat de l'ésser humà sigui font de riquesa i no de conflictes i problemes psicològics.

#### **4. En d'altres centres educatius, s'ha començat a plantejar de manera normalitzada i es planteja el tema obertament.**

*He estat a altres instituts i no he vist mai cap problema. De totes maneres, per part de l'institut sempre s'ha ofert recolzament.  
No es treballa el tema perquè es viu amb tota normalitat. Si hi hagués qualsevol problema, el treballaríem, faríem teràpia de grup, si fes falta. (Ent.5)*

*Està totalment normalitzat. Hi ha professors que encara tenen un pensament més antic però són molt respectuosos, i entre companys és molt estrany que algú no sigui respectuós. Tinc sort d'estar en un institut totalment lliure d'expressió on pintem les parets de l'exterior amb guixos per mostrar l'orgull de la nostra identitat de gènere i per altres temes que ens preocupen o interessen. (Altres, menys de 18 anys)*

*Al meu centre (La Mallola) mai he patit una discriminació directa per part de cap alumne i/o professor. Però en el seu dia, algú va escriure insults homòfobs a la façana de l'edifici.*

*Totes les persones amb les que he tingut contacte fins ara han tractat a la joventut LGBTI amb normalitat. Al principi potser es podien percebre algunes mirades estranyes però mai res que m'hagi incomodat a mi o a altres persones LGBTI que conec. (Altres, menys de 18 anys)*

*Les noves generacions ho viuen de manera diferent a la nostra. Ho tenen molt més normalitzat i així és com ha de ser. Nosaltres també podem aprendre d'ells. El professorat de l'escola on treballo és molt obert en aquest aspecte. (Ent.5)*

*Pertanyo a l'educació en el lleure i com he exposat abans és un tema molt treballat amb l'equip educatiu i per tant, amb els infants, joves i famílies de l'esplai. (Ent.6)*

Especialment, un dels espais educatius on més es treballa el tema i hem trobat més sensibilitat i interès en introduir-ho és en els centres d'educació en el lleure.

*Des de l'esplai és un tema que surt en el dia a dia perquè interessa força. De fet, cada dos anys fem una proposta educativa que es treballa a l'esplai (tenim infants de 0 a 18 anys. I majors de 18 anys amb discapacitat). Aquest any hem creat el projecte Encoratja't, a través del qual treballem polítiques de gènere i de violència zero. Enguany l'equip d'educadors i infants ho treballa. A través de contes es treballa la diversitat sexual i de gènere: noves masculinitats i com empoderar a la dona.*

*Ens trobàvem amb molta diversitats familiars, però volem trencar tabús. Què passa quan el nen vol jugar a nines?*

*La nostra tasca és sobretot preventiva. És una tasca educativa. Som un col·lectiu molt femení i això també crea una sèrie de realitats.*

*Amb els infants treballem aquests temes i no és cap problema. Potser poden sorgir més problemes amb les famílies. A l'esplai hi ha infants d'origens diversos, diversitat de religions, etc., així que sobretot cal treballar-ho de forma oberta i sense fer proselitisme.*

*Per poder portar a terme el projecte Encoratja't els monitors i les monitores hem estat treballant i coneixent molt aquest tema. Sobretot hem incidit en el tema de les noves masculinitats i com trencar les relacions de poder i fugir de l'agressivitat de tot tipus. També hem fet formació relativa a l'expressió i al llenguatge. A través d'aquestes formacions t'adones de coses que no n'eres conscient. (Ent.6)*

Els centres d'educació en el lleure es caracteritzen per ser espais on l'eix central del seu ideari gira al voltant de l'educació en valors i en el foment de l'esperit crític i transformador dels infants i joves. El centre d'esplai entrevistat s'emmarca dins del



projecte Encoratja't (2017), una proposta educativa de la Fundació Catalana de l'Esplai. El projecte pretén incorporar dins l'ideari de cada centre la perspectiva de gènere, el foment de la confiança i la convivència, i promoure la cultura de violència zero per garantir la prevenció i detecció de conductes sexistes i homòfobes i qualsevol mena d'assetjament.

*Genèricament crec que no hi ha tolerància cap a aquest col·lectiu, el qual té problemes a l'escola, a la família... És un tema social molt fort. (Ent.2)*

*Estaria bé que hi hagués una coordinació amb les escoles per treballar aquests temes. Actualment existeix una coordinació per tal fer un seguiment dels infants, de la seva evolució, etc. Però es parla més del tema acadèmic que de temes com LGBTI, i seria molt interessant fer-ho. Desconec si es treballa a les escoles, però crec que temes com aquests cal posar-los sobre la taula perquè moltes famílies encara el veuen com un tabú. (Ent.6)*

Aquesta força transformadora i generadora de ciutadania activa de l'educació en el lleure, poques vegades té incidència en el funcionament dels centres d'educació formal o en altres actors del municipi. Per tant, establir espais de treball i coordinació conjunt, més enllà de la supervisió estrictament curricular, pot ser una oportunitat molt enriquidora, on el SAI pot esdevenir el punt d'unió. Perquè tal i com es comentava en el grup de treball de ciutadania «(...) les associacions i els centres d'esplai asseguruen un espai segur i de respecte».

Els espais d'educació no formal (esplais i caus), per desgràcia són agents socialitzadors i educadors molt sovint menystinguts. Però en canvi, aquests són una important escola de ciutadania, on l'infant i l'adolescent té l'oportunitat de ser el protagonista del seu temps lliure, on es formen per implicar-los/les en la presa de decisions i on es treballa el compromís per uns valors d'igualtat i de respecte a la diversitat. Aquest potencial transformador no es pot deixar de banda en unes futures línies d'actuació, ja que són dels pocs espais on s'hi estableixen relacions entre iguals, de forma respectuosa i tolerant.

*La nostra tasca és l'acompanyament. També volem treballar el projecte Encoratja't amb les famílies, perquè són molt diverses i complexes. (Ent. 6)*

## QUADRE RESUM DE L'ÀMBIT DE COEDUCACIÓ. DIVERSITAT SEXUAL I DE GÈNERE

PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
Centres educatius inclusius, on es promou el respecte i la igualtat	Treballar per definir un itinerari de tallers sobre diversitat sexual per tal que no es quedin en accions puntuals i aïllades
Consell Escolar com a òrgan que treballa per a la coeducació	Establir un espai de coordinació entre els centres educatius i el SAI.
Protocol per a la millora de la convivència elaborat pel Departament d'Ensenyament.	Fer partícips a les AMPAs dels tallers formatius sobre diversitat afectiva-sexual i de gènere i si és necessari, incorporar-les en algunes sessions de coordinació amb el SAI
Centres d'educació en el lleure on es treballa la diversitat afectivo-sexual en el projecte del centre	<p>Incorporar en el Consell Escolar un referent de coeducació i de diversitat sexual i de gènere per impulsar mesures educatives a favor de la igualtat i contra la LGBTIfòbia</p> <p>Programació d'actuacions específiques de sensibilització (clautres, reunions informatives, comissions mixtes, etc.) per compartir la necessitat de treballar la coeducació</p> <p>Establir un espai de coordinació més estable entre els centres d'educació formal i no formal</p>

## **7.3. DRETS LABORALS**

### **7.3.1. CONTEXTUALITZACIÓ. MARC CONCEPTUAL I LEGAL**

El maig del 2013 l'Agència Europea de Drets Fonamentals va publicar un informe sobre les experiències de les persones LGBT a la Unió Europea i Croàcia. La informació de més de 93.000 persones demostra una veritat força incòmode sobre la realitat de les persones que es defineixen com a LGBT. Tot i el progrés en alguns aspectes, moltes persones LGBT segueixen experimentant discriminació i prejudicis en diverses parcel·les de la seva vida i una d'aquestes parcel·les és l'àmbit laboral (Capell, 2013).

Diverses investigacions dutes a terme en països europeus, mostren que la discriminació i homofòbia directa o indirecta al lloc de treball es tradueix en desigualtat en aspectes com el reconeixement de la feina, les vacances i el salari (FRA, 2009).

Tal i com hem esmentat al llarg d'aquest document, a la nostra societat existeix l'homofòbia i la transfòbia, i aquestes fòbies malauradament també es donen en el món laboral. Segons un informe elaborat per Comissions Obreres (Guia Sindical de la Diversitat Sexual en l'Àmbit Laboral, 2013), els casos genèrics de discriminació es produeixen quan:

- Aquestes persones són rebutjades quan sol·liciten una feina, són discriminades en l'accés a la formació i la promoció professional o són víctimes d'acomiadaments no justificats.
- Aquestes persones són invisibles i no s'atreveixen a "sortir de l'armari" per por a ser discriminades en la promoció de la seva carrera professional.
- Les persones LGTB s'autoexclouen de llocs de treball en aquells sectors de producció i empreses que són considerats homòfobs o proclius a ser-ho. Aquest fet es produeix quan gais, lesbianes, transsexuals o bisexuals ja no van a les entrevistes de treball perquè creuen que no acceptaran la seva candidatura a

causa de la seva orientació sexual, o no es presenten a un concurs per ascendir perquè pertanyen del mateix raonament.

- Aquestes persones són víctimes d'actes d'assetjament homòfob en què existeix una agressió de tipus verbal o físic, o quan es vulnera la seva dignitat mitjançant comportaments intimidadors, hostils o ofensius.
- Aquestes persones no gaudeixen dels mateixos permisos que les persones heterosexuales: per exemple, de paternitat, per tenir cura de la parella malalta o per mort o supervivència, o prestacions de l'assegurança de vida i d'assistència sanitària per a treballadors i treballadores i els seus familiars.

Per assetjament s'entén tota aquella conducta no desitjada relacionada amb el sexe o l'orientació sexual d'una persona que tingui com a objectiu o conseqüència atemptar contra la seva dignitat i crea un entorn intimidador, humiliant o ofensiu. S'ha de tenir en compte que molts cops s'utilitza l'assetjament i la pressió al treballador o treballadora perquè marxi de l'empresa, i així consti com a renúncia voluntària del lloc de treball, atesa la impossibilitat per part de l'ocupador o ocupadora de justificar el motiu real de l'acomiadament.

L'empresa també pot discriminar la persona gai, lesbiana o transsexual d'una manera directa, negant-li drets reals o beneficis socials dels quals sí que gaudeixen les parelles del mateix sexe, com ara el permís per matrimoni, l'excedència per adopció, el permís per malaltia de la parella... Però també es pot discriminar de manera indirecta, quan un reglament o una decisió de l'empresa, aparentment de tipus neutre, pot ocasionar un desavantatge a una persona respecte d'una altra a causa de l'orientació sexual (Comissions Obreres, 2013).

### **Què diu l'ordenament jurídic en els casos de discriminació laboral?**

L'ordenament jurídic espanyol prohibeix la discriminació en el lloc de treball. L'empresa no pot perjudicar cap treballador i treballadora en les seves relacions laborals basant-se en elements extra-laborals, com és el cas de l'orientació sexual. Només es poden considerar factors com ara ser eficient a la feina, la qualificació professional, etc.

A l'àmbit català, La Llei 11/2014 (article 21) en relació amb la igualtat en el mercat de treball, afirma que les administracions públiques han de tenir en compte el dret de les persones a no ser discriminades per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i adoptar mesures per evitar la discriminació laboral a les empreses (Diputació de Barcelona, 2017).

Però què passa quan es dona una situació de discriminació laboral per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere?

Un dels principis bàsics de l'Estat de dret és que tothom és innocent fins que no es demostrï el contrari. Però també ho és la protecció dels drets fonamentals de totes les persones. I en casos de discriminació, aquesta protecció topa amb traves greus. Com pot demostrar algú que és discriminat per ser dona, lesbiana, transsexual, gai,..? Davant de les dificultats que es poden trobar, moltes víctimes de discriminació poden optar per no denunciar. I, de fet, és unànime la constatació que la gran majoria de casos de discriminació no es denuncien: és una advertència que fan moltes entitats LGBTI, Síndic de Greuges, etc., i també constatat per l'Informe sobre l'estat de la LGBTIfòbia a Catalunya, any rere any.

El principi d'inversió de càrrega de la prova mira de resoldre aquest problema. No és, de fet, un principi inventat per la llei contra la LGBTIfòbia, ja que el que fa és aplicar a la discriminació per motius de diversitat d'orientació sexual i identitat o expressió de gènere, normatives desenvolupades per la UE i incloses ja en algunes lleis a l'Estat espanyol que combaten discriminacions per altres motius, com el gènere o la raça<sup>25</sup>.

En aquest sentit, la UE ja va legislar que els estats haurien d'adoptar mesures per invertir la càrrega de la prova en denúncies per discriminació de gènere en la seva directiva per a la igualtat de tracte entre homes i dones a la feina, elaborada el 2006. Aquesta norma obliga els estats membres a adoptar mesures perquè "quan una persona que es consideri perjudicada per la no aplicació" del principi d'igualtat de tracte presenti "fets que permetin presumir l'existència de discriminació directa o

---

<sup>25</sup> De Haro, R (coord.) i altres (2013). *Guia Sindical de la Diversitat Sexual en l'Àmbit Laboral*. Barcelona: Comissions Obreres.

indirecta, correspongui a la part demandada demostrar que no hi ha hagut vulneració del principi d'igualtat de tracte”<sup>26</sup>.

Per tant, l'article 30 de la Llei 11/2014 també incorpora la inversió de la càrrega de la prova, la qual només té incidència a l'àmbit laboral: “(...) quan la part actora o l'interessat al·leguin discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i n'aportin indicis fonamentats, correspon a la part demandada, o a qui s'imputi la situació discriminatòria, l'aportació d'una justificació objectiva i raonable, suficientment provada, de les mesures adoptades i de llur proporcionalitat”.

I finalment, pel que fa també en matèria d'ocupació (article 20), la llei estableix que “cal impulsar actuacions i mesures de difusió i sensibilització que garanteixin la igualtat d'oportunitats i la no discriminació a les empreses” (Diputació de Barcelona, 2017).

Ara bé, tot i la protecció jurídica, la realitat és que sovint molts treballadors i treballadores LGBTI segueixen visquen situacions de discriminació, fet que porta a moltes persones a amagar la seva orientació sexual o identitat de gènere. Malauradament, encara perdura la por al fet que “sortir de l'armari” suposi algun risc: assetjament, comentaris, canvis d'actituds, o fins i tot, pèrdua de la feina.

Aquest ocultament, però, també genera el risc que es produeixi una divisió entre l'espai personal i el laboral, amb l'estrès que això pot suposar alhora de controlar la informació que es comparteix, incloses les xarxes socials. No podem oblidar que el fet d'amagar la pròpia identitat de gènere o orientació sexual és també una forma de discriminació –estructural- segons la qual la persona no és capaç de desenvolupar plenament la seva forma de ser, la seva identitat a l'espai públic. Un ocultament que pot veure's “justificat” com una estratègica buscada de desig de preservar l'esfera personal<sup>27</sup>.

Així doncs, partint per una banda d'aquest marc legal i per l'altra, d'un context que dificulta la lliure expressió de l'orientació sexual o identitat de gènere, cal tenir molt present que no sempre hi ha un únic relat quan parlem de les persones LGBTI a

---

<sup>26</sup> Ídem

<sup>27</sup> Imop Insights (2017). *Las personas LGBT en el ámbito del empleo en España: hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género*. Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

l'àmbit laboral. La vivència d'una situació de discriminació o assetjament laboral pot estar condicionada per diverses variables, des de la pròpia diferència de ser gai, lesbiana, bisexual o transexual, a la seguretat personal de cada un i una, la qualificació professional, el sector laboral, etc.

En tot cas, tenint en compte aquesta multiplicitat de variables que condicionen les experiències de cada persona en el mercat de treball, si que es plantegen tres principals problemàtiques que val la pena analitzar per entendre com és que encara persisteixen alguns obstacles que promouen la invisibilització, l'assetjament laboral, o dificulten la creació d'un entorn laboral inclusiu.

### **Els reptes de les persones LGBTI en el mercat laboral**

Els principals reptes de les persones LGBTI en el marc de l'àmbit laboral els podem dividir en tres grans aspectes, que desgranem més endavant: les dificultats d'accés al mercat de treball de les dones trans, la discriminació per LGBTIfòbia en el lloc de treball, i les condicions en què moltes dones trans i homes exerceixen el treball sexual.

En relació amb **les dificultats de trobar feina de les dones trans**, es conjuguen diversos elements però, sens dubte, el principal és el fet de ser visibles com a persones trans, que fa que sovint siguin descartades de la majoria de processos de selecció. Alhora, s'observa que moltes dones trans tendeixen a abandonar el lloc de treball quan volen iniciar la transició de gènere per por de les reaccions de cap i companys/es de feina. Segons un estudi realitzat per la Fundación Triángulo, les dones transsexuals tenen molt poques possibilitats d'accedir al mercat laboral "normalitzat" alhora que pateixen una infravalorització social. Tanmateix, també esmenten que el grau de vivència de l'estigma generat per la transsexualitat difereix en funció de la vida, història i característiques psicosocials individuals, així com del seu àmbit cultural i del seu procés de socialització. Així doncs, en aquest sentit, cal posar en marxa mecanismes per acompanyar les dones trans en la seva transició de gènere en el lloc de feina (Diputació de Barcelona, 2017).

En segon lloc, ens trobem amb **la realitat de les persones que tenen una feina en el mercat de treball formal** que, encara que els casos de discriminació són minoritaris, els comentaris i les bromes LGBTIfòbiques que s'escolten en diversos contextos laborals fan que moltes persones LGBTI s'hi sentin incòmodes i, hi amaguin la seva orientació sexual o identitat de gènere per por a ser assetjades. És per això que cal sensibilitzar el món empresarial i sindical i despertar el seu compromís contra l'LGBTIfòbia (Diputació de Barcelona, 2017).

I finalment, en la línia de millorar les condicions de treball del col·lectiu LGBTI, és clau **abordar la realitat de les dones trans i dels homes que es dediquen al treball sexual** amb dos objectius principals: garantir que aquelles persones del col·lectiu que desitgen abandonar el treball sexual comptin amb itineraris i recursos per a fer aquesta transició laboral, i assegurar el dret de les dones trans i dels homes a exercir el treball sexual amb la màxima autonomia i seguretat possibles (Coll i altres, 2016).

### **7.3.2 ANÀLISI D'ESPLUGUES DE LLOBREGAT**

Segons *l'Informe de l'Observatori Contra l'Homofòbia a Catalunya el 2017*, el percentatge d'incidències registrades en l'àmbit laboral ha disminuït progressivament des del 2015 (8% el 2015, 6,0% el 2016 i 3,6% el 2017). Però l'informe també subratlla que aquest fet no implica que disminueixi la discriminació en aquest àmbit, sinó que no es registra; ja sigui per la invisibilitat, ja sigui perquè les persones prenen mesures que ajuden a reduir el risc de patir una discriminació, amagant la seva realitat, o altres opcions. Per altra banda, una dada també significativa és que el 100% de les incidències denunciades són d'homes gais i bisexuals. Fet relacionat amb la forta invisibilitat de la dona lesbiana i bisexual en molts àmbits de l'esfera pública.

En aquesta mateixa línia, els qüestionaris on-line adreçats a la Ciutadania d'Esplugues, també indiquen que pràcticament no hi ha incidències en l'àmbit laboral. Cap de les persones enquestades ha respost afirmant haver viscut situacions discriminatòries a la feina. Aquesta dada és significativa perquè per una



banda, pot suposar que el seu entorn laboral és respectuós amb la diversitat afectiva-sexual i de gènere o bé, que han optat per amagar o invisibilitzar que són persones LGBTI.

Pel que fa a aquesta segona variable relativa a la tendència tant estesa i normalitzada d'amagar la pròpia orientació sexual o identitat de gènere, sovint es deu a que moltes persones no viuen l'ocultació com una manifestació més de la discriminació, de la imposició de l'heteronormativitat (tal i com també ens hem trobat a l'àmbit educatiu). La paraula "discriminació" a l'àmbit laboral sembla estar més relacionada a situacions extremes o greus, com el mobbing o l'exclusió, que no pas al fet que s'hagi d'amagar que una persona es defineix com a LGBTI.

Assumir públicament la identitat sexual o de gènere pot ajudar a completar el procés d'autoacceptació o de la fase del que es coneix popularment com «sortir de l'armari». Decidir sortir o no de l'armari en l'àmbit laboral pot esdevenir una decisió força complicada, sobretot per les conseqüències que pot implicar.

Per una banda, amagar la verdadera identitat pot produir alts nivells d'estrès i ansietat, sobretot per la necessitat de controlar de forma constant tota la informació personal que es comparteix amb els companys i companyes de feina. I, per l'altra, sortir de l'armari pot suposar un risc de discriminació i assetjament (Capell, 2013). Ara bé, quan la reacció és positiva, els resultats poden ser tant gratificants pel treballador o treballadora, com per l'empresa o organització. Les ganes de treballar a gust, en un clima de confiança i on la persona pugui ser un mateix/a, poden ser alguns dels factors que animin a la persona a sortir de l'armari. Una de les persones entrevistades, hi va fer referència:

*Al nostre entorn va passar que un treballador ens va dir que era homosexual al cap de força temps de treballar amb nosaltres. Crec que abans va haver de demostrar que era una persona normal i després sentir-se prou còmode amb la resta de companys per dir-ho. De fet, tampoc tenia cap obligació.*  
(Ent.8)

Tant a l'entrevista esmentada com en ambdós grups de treball, comenten que no és absolutament necessari fer pública la pròpia identitat sexual o de gènere a l'entorn

laboral, però si es fa, és perquè prèviament ja s'han establert fortes relacions de confiança o vincles d'amistat. Segons Ben Capell (2013), un factor que podria ajudar a explicar la raó per la qual algú decideix sortir de l'armari és la confiança. La confiança demostra la bona disposició a ser vulnerable davant d'una altra persona i una de les formes a través de les quals la gent expressa la seva confiança, és compartint una informació delicada.

El respecte a l'àmbit laboral de l'orientació sexual i identitat de gènere d'un treballador i treballadora hauria de ser un tema prioritari dels organismes sindicals. Els drets de les persones LGBTI són drets laborals defensats pels sindicats, però les persones que es defineixen com a LGBTI han d'estar informades i saber que poden confiar en la tasca de representació legal que realitzen els sindicats i que l'atenció que ofereixin sigui respectuosa, sense prejudicis i estereotips<sup>28</sup>.

De fet, les poques dades estadístiques de què disposen moltes de les entitats LGBTI i les poques incidències registrades a l'informe sobre l'estat de l'LGBTIfòbia a Catalunya, denota que tot i l'empara de la Llei (11/2014), la complexitat de la realitat fa que puguem parlar de diversos motius com a origen del baix índex d'incidències. Segons la FELGTB (Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales), demostrar que la situació de discriminació es deu per raons d'orientació sexual o identitat de gènere és força complexa de demostrar o d'identificar. La causa d'una actitud discriminatòria sempre s'intentarà que sigui "políticament correcte" i que aquesta serveixi de justificació. I, per una altra banda, la FELGTB també assenyala el desconeixement per part del treballador o treballadora de l'existència de canals per informar o alertar a l'empresa o organització que s'està patint una situació d'assetjament o discriminació. La persona sempre evitarà viure una situació dolorosa o treballar en un ambient hostil, i, per tant, deixarà el seu lloc de feina o no realitzarà la denúncia.

---

<sup>28</sup> De Haro, R (coord.) i altres (2013). *Guia Sindical de la Diversitat Sexual en l'Àmbit Laboral*. Barcelona: Comissions Obreres.

Les actituds hostils o discriminatòries d'una part de la societat, no es canvien únicament amb les lleis, sinó que paral·lelament cal intervenir o incidir en els agents amb més presència i força en el món laboral: organitzacions sindicals i associacions empresarials. És cabdal poder arribar a aquests agents socials, a través de les àrees de promoció econòmica del Consistori i amb el suport d'entitats LGBTI o el SAI, per oferir formació a les organitzacions sindicals i empresarials, i poder transcendir el marc d'aquestes organitzacions per tal d'arribar a tots els treballadors i treballadores. Per aconseguir-ho, és important poder desenvolupar campanyes de sensibilització i visibilització que puguin tenir un impacte a nivell municipal. La Jornada Emprenem que organitza anualment l'Ajuntament d'Esplugues i el Consell Comarcal per reflexionar sobre dones i treball, podria ser un bon inici per treballar i debatre amb empresaris/es i treballadors/es la inclusió de les persones que es defineixen LGBTI en el mercat de treball, i en concret de la visibilització de les dones lesbianes i trans.

En aquesta mateixa línia, la llei detalla que cal "fomentar la implantació progressiva d'indicadors d'igualtat que tinguin en compte la realitat de les persones LGBTI en el sector públic i el sector privat i d'un distintiu per reconèixer les empreses que destaquen per l'aplicació de polítiques d'igualtat i no discriminació (...); i impulsar espais de participació i interlocució i promoure campanyes divulgatives específiques en col·laboració amb les associacions LGBTI i els agents socials". Per aquest motiu, és fonamental treballar per aconseguir un teixit associatiu fort, sobretot representatiu de les persones LGBTI, perquè la seva capacitat d'incidència va més enllà de ser un mer espai de trobada, sinó que pot esdevenir un interlocutor vàlid amb els agents socials del territori: dissenyar campanyes divulgatives, accions de sensibilització, formació, assessorament, etc.

Per crear un entorn inclusiu i amb un bon clima de confiança, la formació sobre la diversitat afectiva-sexual i de gènere als sindicats, empreses i als treballadors municipals, en especial rellevància, als treballadors d'inserció i orientació laboral, és fonamental. La formació ajuda a combatre la discriminació que impedeix a les persones que es defineixen com a LGBTI a mostrar la seva orientació sexual o

identitat de gènere, o que directament les exclou del món laboral<sup>29</sup>. Pot passar que quan es parla d'igualtat d'oportunitats o de diversitat no es tingui en compte al col·lectiu LGBTI. O tal i com ja hem esmentat anteriorment, si es comenten possibles situacions discriminatòries (també poden ser bromes o comentaris) a l'àmbit laboral, aquestes no estiguin relacionades amb l'LGBTIfòbia. Per tant, és important començar a visibilitzar a les persones LGBTI, també a l'àmbit laboral i a incorporar la diversitat afectiva-sexual i de gènere en el món sindical i empresarial.

L'Ajuntament d'Esplugues des del 2016 ha realitzat diverses formacions als treballadors municipals en matèria de LGBTI, sobretot dirigida als i les professionals que atenen directament a la ciutadania: informadors (professionals de l'OAC), Policia Local i Serveis Socials. Però també a càrrecs directius de l'Ajuntament. Aspecte molt positiu, que afavoreix un clima de respecte i tracte igualitari.

Aquesta formació, però, també seria important fer-la extensible a altres àrees del Consistori, com és el departament de recursos humans i l'àrea de promoció econòmica (polítiques públiques locals d'inserció laboral).

*Sí que hem rebut formació de gènere i igualtat. Sobre LGBTI no. La formació és molt positiva i alhora decebedora, perquè quan fas la diagnosi de com està l'administració pública en qüestions d'igualtat de gènere, veus que encara hi ha moltes desigualtats a molts nivells, quan inicialment pensaves que no. I, per tant, segur que al col·lectiu LGBTI li passa el mateix. (Ent.8)*

Per una altra banda, ja a l'any 2010, l'Ajuntament d'Esplugues de Llobregat amb la voluntat de garantir en el marc de l'administració municipal, un entorn laboral inclusiu i saludable per a tots els treballadors i treballadores, va aprovar un "Protocol per a la prevenció i actuació de l'Ajuntament d'Esplugues de Llobregat davant possibles situacions d'assetjament laboral, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe". Aquest protocol fou sens dubte un pas important per combatre la discriminació per raó d'orientació sexual.

---

<sup>29</sup> Coll-Planas, G. (coord.) i altres (2011). *Contra l'homofòbia. Polítiques d'igualtat per raó d'orientació sexual i d'identitat de gènere. Llibre blanc europeu*. Barcelona: Ajuntament de Barcelona.

Ara be, la Generalitat de Catalunya, en compliment de la Llei 11/2014, va fer un pas més enllà i va incorporar no només el concepte de diversitat sexual, sinó també de gènere: “Protocol que desplega el deure d’intervenció de les persones que treballen a les administracions públiques de Catalunya per a fer efectiu l’abordatge de l’homofòbia, la bifòbia i la transfòbia a Catalunya”. Per tant, tots els treballadors i treballadores públics tenen el deure d’intervenció davant de qualsevol fet discriminatori contra els drets del col·lectiu.

Tal i com exposàvem a l’inici d’aquest àmbit (en el marc legal i conceptual), les persones trans viuen una situació encara més complexa degut als obstacles amb què sovint es troben (discriminació, incomprensió, etc.) durant el seu propi procés d’identitat de gènere. Procés complicat perquè en alguns casos han hagut de lluitar contra el rebuig social i, fins i tot, contra el rebuig al seu propi cos. A més, en el moment en què s’inicia el canvi físic, es poden generar situacions que no són fàcils de gestionar. En el cas dels i les adolescents, en alguns casos pot provocar l’abandonament dels estudis, i la no continuació dels estudis, també dificulta el fet de trobar una feina qualificada<sup>30</sup>. Per aquest motiu, la coordinació entre els centres educatius i el SAI pot ser cabdal per informar, assessorar o oferir un suport més personalitzat a aquelles persones que ho puguin necessitar. Però també és cabdal poder arribar a les famílies. Així que en aquest punt, també hi poden entrar en joc els Centres d’Atenció Primària (CAPs) els quals han de tenir les eines suficients per saber gestionar aquestes situacions, i saber que poden comptar amb el suport del SAI.

En el cas de les persones trans, també hi ha un abans i un després de tenir el DNI d’acord amb la identitat de gènere sentida. Quan encara no disposen del DNI amb el canvi de nom ajustat a la seva identitat, es tendeix a l’auto-exclusió del mercat laboral o només a participar en espais de confiança (empreses familiars, amics, etc.), a abandonar el lloc de treball quan volen iniciar la transició de gènere, i en els casos

---

<sup>30</sup> Imop Insights (2017). *Las personas LGBT en el ámbito del empleo en España: hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género*. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad i el Fons Social Europeu.

extrems, a la marginalitat. La presentació del currículum és una barrera psicològica enorme i un obstacle per entrar al mercat laboral, sobretot en aquelles feines que són “de cara al públic”, que són visibles com a persones trans. Per tant, la tendència auto-ocupar-se apareix com una sortida laboral, especialment durant el procés de transició, i així evitar haver de donar “explicacions” (visites al metge, canvis físics que s’experimenten...)³¹.

Quan s’obté el DNI d’acord amb el gènere sentit i s’ha finalitzat el procés de trànsit, existeix una major autoconfiança que facilita obrir-se al mercat laboral. El currículum deixa de ser una barrera. L’entrada al món laboral és més senzilla, i molt sovint es dona trencant amb l’etapa anterior, gestionant la informació personal que s’ofereix a l’empresa i als companys/es de feina. La por a trobar-se amb algú de “l’etapa anterior”, apareix com una amenaça constant que pot afectar negativament l’espai de treball.

Segons l’estudi *“Las personas LGBT en el ámbito del empleo en España: hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género”* encarregat pel Fons Social Europeu i el Govern Espanyol (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad) l’any 2017, existeix una marcada diferència entre els homes i les dones trans:

- En el cas de les dones trans, la seva entrada en el mercat laboral la perceben com a més complexa. En el cas de les dones trans joves apareixen situacions de baixa autoestima, inseguretat pel seu aspecte, que d’alguna forma paralitza, no atrevint-se a buscar feina si no es tracta d’espais “protegits” o de confort. En el cas de les persones de més edat, la prostitució pot ser la sortida laboral que troben, davant de transfòbia social encara molt present a la societat.

---

³¹ Rojas, C., Zaro, I., Navazo, T. *Trabajadoras transexuales del sexo: el doble estigma*. Fundación Triángulo. Madrid: Ministerio de Sanidad y Consumo.

- En el cas dels trans masculins, el seu aspecte físic els facilita passar més desapercebuts. Això els permet participar més fàcilment en el mercat laboral i amb més llibertat per gestionar la informació que ofereixen i a qui.

En aquesta línia i per tal de facilitar la inserció o permanència de les persones trans al mercat laboral, la Llei (article 20) recull que cal adaptar i millorar la capacitat de resposta dels serveis d'inserció laboral públics o incorporar a les noves convocatòries de subvenció criteris d'igualtat d'oportunitats. De fet, l'Ajuntament d'Esplugues disposa d'una convocatòria de subvencions a empreses i a entitats per la contractació de persones en situació d'atur. Així doncs, es podria contemplar obrir una nova convocatòria basant-se en criteris d'igualtat d'oportunitats o de diversitat afectiva-sexual i de gènere.

En les accions d'apropament al teixit empresarial local que es realitza des del Consistori, i en la col·laboració en els processos de selecció dels recursos humans de les empreses, seria molt positiu tenir present la inclusió de perfils prioritaris, com són les dones trans.

## QUADRE RESUM DE L'ÀMBIT DE DRETS LABORALS

PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
Protocol per a la prevenció i actuació de l'Ajuntament d'Esplugues de Llobregat davant possibles situacions d'assetjament laboral, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe"	Ampliar la formació sobre diversitat afectiva-sexual i de gènere a totes les àrees de l'Ajuntament
Difusió del Protocol i accés a ell a través de la intranet de l'Ajuntament	Consensuar espais de coordinació amb sindicats i món empresarial per tal d'acabar amb actituds LGBTIfòbiques i crear entorns laborals inclusius i respectuosos
Formació sobre LGBTI als professionals de l'Ajuntament que treballen atenent a la ciutadania	Convocatòria de subvencions que tingui en compte els criteris d'igualtat d'oportunitats (incloure el col·lectiu LGTI en els perfils prioritaris de les polítiques actives d'ocupació que porta a terme l'Ajuntament)
Convocatòria de subvencions a empreses i a entitats	



## 7.4. DRETS DE LES PERSONES LGBTI

### 7.4.1. CONTEXTUALITZACIÓ. MARC LEGAL I CONCEPTUAL

L'Organització Mundial de la Salut defineix la salut no pas com una absència de patologia sinó com l'estat de benestar físic i emocional de la persona. El gaudi del "nivell màxim de salut" és un dels drets fonamentals de tots els éssers humans i aquest està estretament relacionat amb el catàleg de drets humans. El dret a la salut també inclou llibertats, entre aquestes, el dret de les persones a controlar la seva salut i el seu cos sense ingerències, en el sí dels quals s'encabeixen els drets sexuals i reproductius. Les polítiques de salut poden promoure o bé entorpir el respecte dels drets humans, en funció de la manera que es formulin i s'apliquin. L'OMS fixa els principis que s'han de respectar per garantir el dret a la salut: el de no discriminació; el de disponibilitat (nombre suficient d'establiments i serveis); el d'accessibilitat (no discriminació, accessibilitat física, econòmica i accés a la informació); el d'acceptabilitat (respecte envers l'ètica mèdica, les sensibilitats culturals, les necessitats diferenciades segons els gèneres, i el cicle vital); el de qualitat (científica i mèdica); el de rendició de comptes (de l'observació dels drets humans) i el d'universalitat (tota persona podrà exercir-lo).

Els Drets sexuals van ser declarats en el XIII Congrés Mundial de Sexologia, Sexualitat i Drets humans a València l'any 1977. I el 1999 van ser ratificats per l'Associació Mundial de Sexologia<sup>32</sup>. Els drets sexuals són drets universals i queden així recollits:

1. *Dret a la llibertat sexual*, que exclou totes les formes de coerció, explotació i abusos sexuals en qualsevol moment de la vida i en tota condició.
2. *Dret al plaer sexual*.
3. *Dret a l'autonomia sexual*, la integritat sexual i la seguretat del cos sexual.
4. *Dret a la igualtat sexual*, lliure de qualsevol forma de discriminació. Implica respecte a la multiplicitat i diversitat de les formes d'expressió de la sexualitat humana, sense

---

<sup>32</sup>Declaración aprobada por la Asamblea General de la Asociación Mundial de Sexología, WAS, el 26 de agosto de 1999, en el 14º Congreso Mundial de Sexología, Hong Kong.

importar el sexe, l'edat, l'ètnia, la classe social, la religió o la orientació sexual.

5. *Drets a la salut sexual.* Inclouent la disponibilitat de recursos suficients per al desenvolupament de la investigació i dels coneixements necessaris per a la seva promoció.
6. *Dret a l'atenció clínica de la salut sexual.*
7. *Dret a la informació completa, objectiva i verídica sobre la sexualitat humana que permeti prendre decisions respecte a la pròpia vida sexual.*
8. *Dret a una educació sexual integral, des del naixement i al llarg de tota la vida.* En aquest procés han d'intervenir totes les institucions socials.
9. *Dret a la lliure associació sexual.* Significa la possibilitat de contraure o no matrimoni, de dissoldre la unió i d'establir altres formes de convivència sexual.
10. *Dret a prendre decisions reproductives, lliures i respectables.* A tenir o no fills, a l'accés a les formes de regular la fecunditat. La criatura té dret a ser desitjada i volguda.
11. *Dret a la privacitat sexual,* que implica la capacitat de prendre decisions autònomes sobre la pròpia vida sexual dins d'un context d'ètica personal i social.

En relació a la comunitat LGBTI, a escala internacional, no manquen referents. Ja des de l'any 2007 els anomenats "Principis de Yogyakarta", dedicaven una sèrie d'articles al reconeixement del dret a la salut, la protecció enfront dels abusos mèdics i la proscripció de la patologització de la identitat de gènere. Per la seva banda, el 2014 l'OMS publicava unes recomanacions sobre l'atenció sanitària a homes homosexuals i persones trans (sobretot vinculades amb el VIH), entre les quals es trobaven: la creació d'entorns sanitaris no discriminatoris, l'aplicació de les normes internacionals sobre drets humans a fi de combatre l'enorme estigma i la violència que pateixen moltes d'aquestes persones. En els darrers dos anys, Nacions Unides ha realitzat diferents informes en els quals dedica apartats específics a abordar la discriminació en l'accés a la salut per part dels col·lectius LGBTI, sobretot en el cas de les persones trans.

El recent *Full de Ruta Europeu en matèria LGBTI del 2015* (Comissió Europea) contempla també les fites a assolir en matèria de salut, assenyalant específicament els drets sexuals i reproductius de les persones LGBTI. En matèria trans també

s'han aprovat importants resolucions que, fent-se ressò de lleis sobre la identitat de gènere com la de Malta, aposten per la lliure determinació del gènere.

Pel que fa a Catalunya, la Llei 11/2014 en matèria de salut (article 16), contempla específicament el dret d'accés a la salut sense discriminació. Preveu l'obligació general del sistema sanitari català d'incorporar la perspectiva de gènere i tenir en compte les necessitats específiques de les persones LGBTI, amb la finalitat de garantir-los el dret a rebre atenció sanitària i gaudir dels serveis de salut en condicions objectives d'igualtat. La Llei incorpora apartats específics sobre l'atenció integral a persones transgènere i a persones intersexuals, tenint en compte la seva voluntat en la presa de decisions i en el cas dels menors, preveu el lliure desenvolupament de la personalitat d'acord amb el seu grau de maduresa. També es preveu un apartat específic sobre el dret de les dones lesbianes a accedir a les tècniques de reproducció assistida (TRA). Però també fa referència a la importància de vetllar perquè els formularis mèdics s'adeqüin a la heterogeneïtat del fet familiar i a les circumstàncies de les persones LGBTI (Diputació de Barcelona, 2017).

#### **7.4.2 ANÀLISI D'ESPLUGUES DE LLOBREGAT**

Segons la guia elaborada per la Diputació de Barcelona, els reptes en matèria de salut de les persones LGBTI poden dividir-se en dos blocs: els que tenen a veure amb el desconeixement i la discriminació de les persones LGBTI, en l'àmbit de l'atenció sanitària i, els que tenen a veure amb les necessitats específiques en salut que presenten grups específics LGBTI.

En relació al desconeixement, la problemàtica central és que la majoria de professionals de la salut pressuposen l'heterosexualitat i els cisgenerisme dels i de les pacients. Aquesta mirada heterosexista, que va des dels formularis fins al tracte personal, fa que algunes persones LGBTI se sentin incòmodes a la consulta (Diputació de Barcelona, 2017).

Ara bé, de les persones que han respost el qüestionari, la majoria afirma no haver tingut mai cap problema en el seu centre d'atenció primària, urgències, sala d'espera

i farmàcia, al ser una persona que es defineix com a LGBTI. Fins i tot, en alguns casos, el tracte es valora com a molt positiu, tot i haver fet visible la pròpia orientació sexual o identitat de gènere.

No, mai! Tot al contrari  
(Gai, 26 a 35 anys)

Tot i això, aquesta majoria que expressa no haver viscut cap situació discriminatòria, també pot venir donada pel fet de no haver manifestat l'orientació sexual o identitat de gènere al professional de la salut. O bé per vergonya, per haver assumit la necessitat d'invisibilitzar a l'espai públic el fet de ser una persona LGBTI, o perquè no es considera quelcom important i necessari haver-ho d'explicar.

*No. Però normalment en aquests llocs tu no dius la teva sexualitat perquè no té res a veure.  
(Altres, menys de 18 anys)*

Però el cert és que crear un espai de confiança entre el personal mèdic i pacients és fonamental perquè l'orientació sexual i la identitat de gènere poden ser aspectes mèdicament rellevants, inclús en aspectes que a priori pugui semblar que no hi tenen res a veure.

Tal i com exposa la FELGTB (Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans y Bisexuales), en el col·lectiu LGBTI hi ha una major prevalença de certs problemes de salut, com trastorns de depressió i ansietat, suïcidi, consum de tabac, alcohol i altres drogues recreatives, malalties cardiovasculars, infeccions de transmissió sexual (ITS), etc.

És cabdal tenir en compte la diversitat del col·lectiu LGBTI i de les seves diverses necessitats en matèria de salut ja que hi poden haver multiplicitat d'experiències, estereotips i problemàtiques. Els homes gais i bisexuals, necessitaran un assessorament força diferent de les dones lesbianes i bisexuals. I alhora, també cal ampliar la visió a les persones intersexuals i trans, les quals poden necessitar un acompanyament que requereix una formació específica i integral del personal sanitari (Coll-Planas, i altres, 2016).

Comptar amb personal sanitari amb sensibilitat i coneixement del tema és important perquè esdevé un espai de confiança entre personal mèdic i pacients, on ha de prevaldre el tracte igualitari i respectuós amb la diversitat afectiva-sexual i de gènere.

*El sentiment de normalitat no hi és encara. Hi ha companys (de feina) que ho veuen com una patologia. No saben com plantejar-ho, no estan preparats. Per això, la formació és molt necessària. Al personal sanitari ens falten eines, tot i que sempre dependrà de la sensibilitat del professional d'enfocar-ho d'una manera o altra. Però també cal donar eines a les famílies, perquè no sempre es viu des de la normalitat. (Ent. 1)*

A més, també cal tenir en compte que, tal i com ja hem esmentat, es donen altres factors diferencials segons el col·lectiu. Pel que fa a les dones lesbianes i bisexuals: les principals problemàtiques estan relacionades amb la seva salut sexual i reproductiva (Diputació de Barcelona, 2017).

*M'han tractat d'home/noi, quan sóc dona  
(Dona bisexual, menys de 18 anys)*

Encara hi ha molts professionals de la salut que desconeixen les particularitats i els riscos de la sexualitat entre dones. De fet, l'Associació Internacional de Lesbianes, Gais, Bisexuals, Trans i Intersex., denuncia que les dones lesbianes tendeixen a anar menys al ginecòleg que les dones heterosexuales. Per una banda, pot ser per por a reaccions homòfobes. I per l'altra, perquè al no utilitzar un tractament contraceptiu amb molta freqüència, fa que vagin poc al ginecòleg o se sotmetin amb menys freqüència a exàmens per detectar ITS, que permeten la detecció precoç de càncer de mama o de coll d'úter.

*Les lesbianes passen més desapercbudes que els nens homosexuals. Però tots i totes pateixen molts conflictes d'identitat. (Ent. 1)*

Dos elements més que cal tenir en compte a l'hora d'oferir una bona atenció sanitària a les dones lesbianes són: a) existència d'una major prevalença de consum de tabac, alcohol i altres drogues. Cal tenir present que els contextos de

socialització per moltes dones lesbianes, sobretot a les grans ciutats, acostumen a ser llocs d'oci (bars, discoteques, cafeteries, festes, etc.), espais on hi ha un elevat consum d'alcohol i drogues, fet que també pot comportar pràctiques sexuals de risc en relació a les ITS; b) més casos depressió. Les dones lesbianes tenen un major risc de patir una depressió que les dones heterosexuales, sovint provocat per les situacions de rebuig o discriminació de l'entorn. Algunes lesbianes no accepten la seva sexualitat com a part integrant i essencial de la seva identitat (lesbofòbia interioritzada). I encara és més difícil viure l'homosexualitat si senten el rebuig de la família o l'entorn més proper<sup>33</sup>. Per tant, per abordar les necessitats i problemes de salut, és important que els centres d'atenció primària i els professionals sanitaris facilitin que els pacients LGBTI puguin parlar obertament de les seves preocupacions i problemes de salut, sense haver de viure situacions carregades de prejudicis i estereotips relacionades amb la diversitat afectiva-sexual i de gènere.

Actualment, totes les dones, amb independència de la seva orientació sexual o model familiar, tenen accés a tècniques de reproducció assistida per la via pública. Però des de la Campanya Feminista del Dret a la Reproducció Assistida de Totes les Dones, denuncien que la informació que tenen els CAP sobre aquesta qüestió és desigual o escassa. Alhora, l'informe de l'Observatori contra l'Homofòbia de 2017 mostra com el 75% de les incidències recollides a l'àmbit de la salut, provenen de dones lesbianes i bisexuals. Per tant, és evident que encara falta molta feina per fer en el camp de la informació i la pedagogia perquè el context de la salut tampoc està exempt de mites i estereotips vinculats a la salut de les lesbianes, i malauradament aquest aspecte pot comportar conseqüències nefastes per a la salut d'aquestes persones.

En relació a les persones trans, l'objectiu és despatologitzar i desmedicalitzar aquesta realitat. La desmedicalització implica qüestionar que els i les professionals de la salut siguin els principals referents d'aquesta qüestió. Fins fa poc, la condició trans, reduïda a la transsexualitat, estava considerada un trastorn mental i això implicava que aquestes persones havien de passar obligatòriament per un diagnòstic

---

<sup>33</sup> Associació Internacional de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex ([www.ilga.org](http://www.ilga.org))

psiquiàtric i tenir accés als tractaments. A l'octubre de 2016, es va anunciar el canvi de model elaborat conjuntament amb la plataforma d'entitats Trans\*forma la Salut i la Conselleria de Salut, que ha estat pioner a tot Europa. Així doncs, la Generalitat s'ha compromès a despatologitzar la condició trans, i a garantir l'accés d'aquestes persones als tractaments hormonals i a acompanyar-les en el seu procés de transició.

A les entrevistes realitzades també destacaren el repte que suposa per a molts professionals l'enfoc més integral i més proper en relació a les persones trans. Una de les persones entrevistades i membre del personal sanitari, subratllava la manca de formació per atendre i orientar a les persones trans, ja que molt sovint es cau en la idea de patologia, i no d'acompanyament des d'una perspectiva més emocional, empàtica i social, a banda del tractament mèdic.

*No s'ha donat l'oportunitat de realitzar formació o actuacions concretes en temes de LGBTI en el món sanitari. Seria molt important poder introduir la perspectiva de diversitat afectiva-sexual i de gènere dins l'àrea de pediatria. (Ent. 1)*

*Manca de formació per atendre i orientar a les persones i les seves famílies. Hi ha un elevat desconeixement de les identitats de gènere i sexuals. (Grups de Treball Plantilla Municipal)*

La Plataforma Trans\*forma la Salut<sup>34</sup> porta més de dos anys treballant en un model integral d'atenció a la salut per a persones trans que pugui fluir per canals comuns a la resta d'usuaris del sistema públic de salut. Mentre es treballa perquè això sigui possible, el seu objectiu prioritari és conscienciar els professionals d'aquesta perspectiva social per poder donar una correcta atenció a les persones trans, i d'aquesta manera, aconseguir que cessin les pràctiques patologitzadores dels últims anys que imposaven una única manera de fer, ser i sentir a les persones trans. En aquest últim any s'ha aconseguit l'acceptació per part del Departament de Salut que la identitat de gènere sigui una qüestió d'autodeterminació personal, i que la despatologització succeeix quan aquesta autodeterminació no està subjecta a

---

<sup>34</sup> <https://transformalasalut.wordpress.com/>. Plataforma d'Entitats Trans\*forma la Salut

avaluació ni validació psicopsiquiàtrica i per tant, és vàlida per si mateixa. El camí de la despatologització trans implica un canvi de paradigma per donar espai a una perspectiva oberta a la diversitat i a la diferència.

De fet, és important assenyalar que si la persona presenta un malestar psicològic o d'angoixa, sovint és fruit del rebuig i la incomprensió de l'entorn. El problema rau en que les identitats trans no són acceptades socialment i, per tant, són considerades com a trastorns o malaltia mental. L'informe de l'Observatori contra l'Homofòbia de 2017, indica que un 25% de les incidències a l'àmbit sanitari provenen de les persones trans.

*Excessiva medicalització, ja que s'associa a la malaltia mental  
(Grup de Treball de la Ciutadania)*

El fet de ser trans reverteix en un estigma social que és el resultat de la incomprensió de les vivències de gènere alternatives i de la transfòbia. Per aquest motiu, la formació al personal sanitari per tal de trencar mites i prejudicis és clau. Fins i tot a l'àmbit de la salut apareixen molts dubtes que porten a alguns professionals mèdics a no conèixer la realitat de les persones trans. Així doncs, és important disposar d'informació veraç, respectuosa i positiva sobre la transsexualitat.

Tot i que les persones entrevistades vinculades en el món sanitari coincideixen en l'enorme professionalitat del sector i en el tracte de respecte cap al pacient, si que ha sorgit alguna divergència pel que fa a la necessitat de realitzar formacions sobre el col·lectiu LGBTI en el personal sanitari. Una de les persones ho trobava com a quelcom fonamental, perquè tot i la bona voluntat del professional de l'estament mèdic, en alguna ocasió no saben com enfocar la situació o gestionar-la.

*És important que als CAPs hi hagi aquest servei, i intentar que la visita no s'acabi convertint en una visita burocràtica. Cal oferir formació als professionals i saber derivar amb criteri i oferir un bon assessorament. (Ent. 1)*



Al capdavant tots i totes som persones amb prejudicis i desconeixements, i, per tant, inevitablement la creació d'un espai de confiança i tranquil·litat sempre dependrà de la bona voluntat del professional. Sovint pot haver-hi una mirada heterosexista dels professionals de la salut alhora d'enfocar segons quina situació, ja que d'entrada es pressuposa l'heterosexualitat del pacient, sigui home o dona.

En general, però, els i les informants coincideixen en la importància de crear un clima i una relació de confiança amb el pacient per tal que aquest no tingui la necessitat d'amagar la seva orientació sexual o identitat de gènere. Així doncs, per millorar l'atenció sanitària, una altra de les propostes que també han sorgit amb força és la de la importància d'informar (a través de cartells, díptics, etc.) que els centres sanitaris són espais respectuosos amb la diversitat afectiva-sexual i de gènere.

*El que ha de fer el professional és respectar. Tenir cura del llenguatge i del suport al pacient. Abans, però, el pacient s'ha d'obrir i han de poder explicar què els hi passa. Si no ho fan, nosaltres no ho podem treballar. (Ent.3)*

*Si que és important que els pacients puguin veure els centres sanitaris com un espai on podran obrir-se, on se'ls podrà escoltar... I, per tant, si hi ha cartells que ho informin, que ho remarquin, és positiu. Cal crear un clima on els pacients sàpiguen que podran exposar els seus dubtes i les seves inquietuds. (Ent. 3 i Ent.4)*

Per una altra banda, una de les persones entrevistades destaca també la importància del llenguatge utilitzat amb les i els pacients, com a mostra de respecte i de voluntat de crear una situació còmode i tranquil·litzadora amb l'altra persona.

*Abans quan tenia un pacient masculí, sempre preguntava qui era la seva "senyora" i ara pregunto qui és la seva "parella". He passat a utilitzar el genèric. Crec que aquest aspecte és molt important. (Ent. 4)*

La necessitat d'incorporar la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere al conjunt de les polítiques de salut, fou un tema recurrent durant el debat generat als grups de treball. Incidiren, especialment, en els estereotips i prejudicis que encara són molt

presentes a la societat, i que per tant, els col·lectius que treballen als centres sanitaris no en queden exclosos.

*L'estigma que hi ha al voltant del VIH-SIDA pot esdevenir una barrera important a l'hora d'enfocar el tractament o la relació amb el/la pacient  
(Grup de Treball Plantilla Municipal)*

Pel que fa als homes gais i bisexuals, el repte central té a veure amb la promoció de la salut sexual. Aquesta població és més vulnerable a la infecció per VIH, als problemes associats i a les infeccions de transmissió sexual. L'estigma que envolta les qüestions relatives al VIH-SIDA i especialment vers les persones seropositives, continua molt present en l'imaginari social<sup>35</sup>. D'altra banda, però, focalitzar l'VIH en aquest col·lectiu també pot tenir l'efecte pervers de l'estigmatització, i, per tant, caldria donar a les campanyes un enfocament més ampli, que incidís en tota la població o a tots els col·lectius.

Ara bé, tot i les grans campanyes per lluitar contra el VIH i la Sida, a nivell municipal també es poden fer accions de suport i visibilització del compromís municipal amb la lluita contra la SIDA: posicionaments públics, actes (Dia Mundial de la Lluita contra la Sida en col·laboració amb el Comitè 1 de desembre), campanyes, xerrades, etc., i poder comptar amb la col·laboració dels centres d'atenció primària, els instituts d'educació secundària i el SAI.

En relació a les persones intersexuals o amb diversitats en el seu desenvolupament sexual (DDS), el principal repte és oferir acompanyament mèdic no patologitzant i basat en el consentiment informat de les famílies i de les pròpies persones intersexuals/amb DSD (Gregori, 2016). Tal i com assenyalem a la introducció del Pla, la nomenclatura que fem servir per a abordar aquesta realitat (intersex/amb DDS) és objecte de debat entre el col·lectiu de persones que encarnen aquestes corporalitats. És per això que cal avançar amb prudència i en sintonia amb les entitats amb

---

<sup>35</sup> <http://www.felgtb.org/> Federación Española de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales.

l'objectiu de millorar la seva qualitat de vida i de promoure la informació de qualitat sobre les qüestions relatives a la diversitat en el desenvolupament sexual. El que es proposa principalment és treballar en relació amb la visibilitat d'aquestes realitats, la generació de recursos per a les persones intersexuals/amb DDS i les seves famílies, i la dotació d'eines als professionals (Gregori, 2016)

Finalment, no podem oblidar que les necessitats i problemàtiques de salut són diverses al llarg del cicle vital de cada persona: la infantesa, l'adolescència, la joventut, l'edat adulta i la vellesa. I aquest és un aspecte sovint desconegut pels professionals de la salut.

L'ajuntament d'Esplugues disposa de la Xarxa Infància, equip multidisciplinar (serveis socials, salut mental, pediatria,...) i de coordinació, sobre casos de vulnerabilitat social, situacions d'exclusió i aïllament, etc. Formar als professionals d'aquesta xarxa al voltant de la diversitat afectiva-sexual i de gènere és cabdal per a la millor gestió de situacions de certa complexitat, que afecten tant a infants i adolescents, com a les famílies. Oferir un bon suport a la família és clau, i també sensibilitzar-la sobre les greus conseqüències emocionals que tenen les actituds de rebuig en la vida futura de l'infant o l'adolescent.

*A Can Vidalet hi ha la Xarxa Infància, que ens reunim cada dos mesos. Venen d'escoles, de serveis socials, de salut mental, pediatria... Treballem de forma multidisciplinar, i si sorgeix aquest tema, s'aborda. Es treballa amb la família i amb qui sigui.*

*Nosaltres no treballem específicament aquest tema amb els infants, perquè això ho fa l'escola, però si hi ha un cas en concret, sí. (Ent.3)*

*Sí que he rebut formació en temes de diversitat perquè sóc treballadora social, però concretament i especialitzada en això, no. (Ent.3)*

L'article 22 de la Llei, estableix que els governs locals poden establir programes d'informació dirigits a les famílies amb l'objectiu de divulgar les diverses realitats afectives i de gènere i combatre la discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, especialment entre adolescents, joves i persones grans (Diputació de Barcelona, 2017).

Les persones grans LGBTI, són un grup social que ha guanyat visibilitat en els darrers anys. Els reptes que presenten és la por a mostrar la seva orientació sexual o identitat de gènere en els espais públics en els quals es mouen: centres de dia, casals de la gent gran, centres residencials, etc, on preval una lògica heterosexista. A això s'hi suma que aquesta generació de persones LGBTI, generalment no ha tingut descendència i, en molts casos ha trencat amb el seu entorn familiar a causa de l'LGBTIfòbia, per tant, es troben sovint en una situació d'aïllament social, on l'únic referent són les seves comunitats d'iguals (parelles i amics LGBTI) (Quiroga i altres, 2015).

Malauradament, les polítiques públiques dirigides a les persones grans estan dissenyades des d'una lògica heterosexista i les que estan encaminades a integrar la perspectiva de diversitat afectiva-sexual i de gènere, no acostumen a tenir en compte les persones grans. Així doncs, és fonamental poder formar als professionals que treballen als centres de dia, casals, assistència socio sanitària domiciliària i residències, per tal de millorar l'atenció que reben les persones grans LGBTI i oferir un tracte de respecte i confiança.

*Sí que m'he trobat parelles grans homosexuals que ho viuen d'amagat.  
(Ent.3)*

Aquesta informació és constatada per l'informe de l'Observatori Contra l'Homofòbia del 2017, el qual indica que l'any 2017 només hi va haver una incidència registrada d'una persona de més de 60 anys.

En aquest cas, el SAI pot oferir un bon assessorament als CAPs i a l'àrea d'Acció Social de l'Ajuntament, que ajudi a ampliar perspectives i a conèixer la realitat i les necessitats de les persones LGBTI en tota la seva complexitat.

*Molt sovint em plantejo: a partir de quan s'ha de començar a treballar? A la infantesa...? o a l'adolescència..? Els adolescents poden arribar a patir molt: depressió, bulímia... El personal mèdic no sap com afrontar-ho. S'ha d'enviar al psicòleg? Si és un nen "normal"... (Ent. 1)*

*No s'ha donat la oportunitat de realitzar formació o actuacions concretes en temes de LGBTI en el món sanitari. Seria molt important poder introduir la perspectiva de diversitat afectivosexual i de gènere dins l'àrea de pediatria. (Ent. 1)*

## QUADRE RESUM DE L'ÀMBIT SOCIOSANITARI

PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
<p>Creació del Servei d'Atenció Integral, com a espai d'assessorament o formació del personal sanitari</p>	<p>Ampliar la formació dels professionals sanitaris relativa a la temàtica LGBTI</p>
<p>Existència d'una xarxa multidisciplinària, com la Xarxa Infància Can Vidalet: espai de coordinació entre diferents professionals d'àmbits diversos</p>	<p>Donar a conèixer el Servei d'Atenció Integral del municipi als professionals sanitaris</p>
<p>Personal sanitari motivat i amb ganes d'ampliar els seus coneixements al voltant de la diversitat afectiva-sexual i de gènere</p>	<p>Realització de campanyes específiques de sensibilització sobre la salut sexual i reproductiva de les persones LGBTI, al municipi, centres sanitaris i centres educatius</p>
<p>Tracte respectuós i inclusiu dels professionals sanitaris</p>	<p>Reforçar el posicionament públic de l'Ajuntament relatiu al Dia Mundial contra la Sida, aprofitant els recursos que pugui oferir el SAI</p>

## EIX 3. VISIBILITAT I RECONeixEMENT

### 7.5. ESPAI PÚBLIC. VISIBILITAT I LGTIFÒBIA

#### 7.5.1. CONTEXTUALITZACIÓ. MARC CONCEPTUAL I LEGAL

##### Què volem dir quan parlem de “visibilitat”?

La cita de George Steiner "El que no s'anomena, no existeix" posa de manifest la relació entre el llenguatge i el pensament. Quan posem paraules i fem visible unes persones, discriminacions o lluites, ens adonem de la realitat i ho incorporem i ho fem visible en el nostre imaginari, en el nostre pensament, ho podem començar a tractar i a treballar. Però hi ha molts espais, com el públic, que encara ha d'avançar en termes de visibilitat LGTBI en la majoria de municipis. La premissa que no és necessari mostrar la pròpia orientació sexual públicament és un argument comú en molts contextos. Aquesta perspectiva s'ha anomenat “*homofòbia liberal*”, ja que ningú qüestiona que les parelles heterosexuales s'agafin de la mà o mostrin el seu afecte pel carrer, però es considera il·legítim si es tracta de parelles de gais i lesbianes (Guia per a l'elaboració de plans locals LGTBI de la Diputació de Barcelona, 2017: 45).

En els carrers i places domina la lògica heterosexista i es fan invisibles altres expressions de la diversitat afectiva i sexual. La visibilitat és absolutament necessària en un espai públic predominantment heterosexista i que no reconeix la diversitat sexual i de gènere. L'heterosexisme “manté aquestes formes de prejudici i se serveix del permís implícit (...) per discriminar, castigar i, tal vegada, fins i tot perpetrar violència contra aquelles i aquells que es desvien de les sexualitats, identitats o practiques sexuals convencionals” (Jeness i Richman, 2006:501). Tal com assenyala Daniel Borrillo (2001), “l'heterosexisme genera injustícia i desigualtat social perquè es basa en la negació parcial o total de la humanitat de l'altre”.

Les persones som diferents i, la diferència en si, no és cap problema. “Els problemes apareixen quan en base a les diferències es creen desigualtats” (Escola Lliure el Sol

i López Cancho, Raül, 2011:9). Per entendre el tipus de desigualtats que generen les lògiques heterosexistes és important fer la distinció entre sexe i gènere. El discurs científic i mèdic majoritari diu que el sexe és el “conjunt de característiques biològiques que divideixen els individus d’una espècie en mascles i femelles” (Escola Lliure el Sol i López Cancho, Raül, 2011:15). El sexe “ens distingeix en femelles o mascles d’acord amb característiques biològiques dels nostres cossos com els òrgans genitals interns i externs, les característiques sexuals secundàries, els cromosomes o la càrrega hormonal”<sup>36</sup>.

### **Visibilitzar la no-heteronormativitat**

Des d’una perspectiva sociològica i feminista, podem afirmar que per a la nostra societat, saber el sexe de les persones és molt rellevant, “no perquè determini biològicament les capacitats o els gustos d’una manera diferenciada per a nens i nenes, sinó perquè la diferència biològica pren rellevància en tant que té un sistema de valors i significats diferenciats per a cada categoria sexual. I el significat que una cultura dona al fet de ser considerat home o dona és el que es coneix amb el terme “gènere” (Associació Candela 2015: 13). El gènere, per tant, és un terme que s’ha utilitzat per designar el model cultural que ens atribueixen en néixer en funció del nostre sexe i, a través del procés de socialització, es moldeja la nostra forma de ser, els nostres desitjos, els nostres comportaments i, fins i tot, la forma de relacionar-nos. Podríem dir que, en pràcticament totes les societats occidentals, es veu com a normal, com a natural, com un fet “la idea que hi ha dos sexes biològics definits binàriament (femella i mascle) als quals se’ls associa un gènere diferent i desigual a cada un: masculí o femení. El primer gaudeix de més reconeixement i valor social. El segon ha quedat relegat a una posició secundària. Per tant, quan ens referim al gènere, parlem de desigualtats construïdes damunt d’unes diferències. Per això podem dir que l’actual sistema normatiu de gènere és masculista, perquè exclou la feminitat, i heteronormatiu, perquè exclou l’homosexualitat”<sup>37</sup>.

---

<sup>36</sup> Definició de Gerard Coll-Planas a *Dibuixant el gènere*. Textos de COLL-PLANAS, G.; il·lustracions de VIDAL, M. Edicions 96. 2013.

<sup>37</sup> *Pam a pam, coeduquem. Guia pedagògica per al professorat del cicle formatiu de grau superior d’educació infantil*. Material didàctic. Elaborat per l’Associació Candela. Generalitat de Catalunya (2015): pàgina 15.

	HOME	DONA	EXCLUSIONS
SEXE (dimensió biològica)	Mascle	Femella	Intersexuals
IDENTITAT DE GÈNERE (autodefinició)	Home	Dona	Transsexuals, transgènere, <i>trans</i>
EXPRESSIÓ DE GÈNERE (aparença)	Masculí	Femení	Persones amb expressions de gènere no normatives, dones masculines, homes femenins
PREFERÈNCIA SEXUAL	Dones (heterosexual)	Homes (heterosexual)	Lesbianes, gais, bisexuals, pansexuals, asexuals

Font: Quadre elaborat per l'Associació Candela (2015) en el *Pam a pam, coeduquem. Guia pedagògica per al professorat del cicle formatiu de grau superior d'educació infantil. Material didàctic*. Generalitat de Catalunya.

Al llarg de la vida i des de molts àmbits, rebem missatges per tal d'adaptar-nos a aquests models rígids i binaris. Però si observem el món que ens envolta, podrem comprovar que les normes, els valors i els discursos del sistema sexe-gènere no es reproduïxen al cent per cent, tot i que no podem negar que tenen efectes importantíssims en les vides de totes les persones. Un exemple clar de ruptura de la norma heterosexual del sistema sexe-gènere és l'existència del col·lectiu de lesbianes, bisexuals, gais i asexuals, cada cop més nombrós i visible en la nostra societat. Això no vol dir que no hi hagi una pressió social forta per mantenir la norma i castigar la diferència. Com mostrem en el quadre anterior, hi ha persones que trenquen la correspondència "femella-femení" i "mascle-masculí" descrita com a normal pel sistema sexe-gènere (la cadena simbòlica que hem explicat



anteriorment). Ens estem referint a persones que tenen una identitat de gènere que no es correspon amb la que els van assignar en néixer en funció dels seus genitals (Gerard Coll-Planes, 2013), com les persones transsexuals i transgènere. Una persona que neix amb genitals masculins que escull ser una dona i anomenar-se en femení, per exemple, seria una dona transsexual. La transsexualitat, la transidentitat i el transvestisme, lluny d'estar acceptats, continuen rebent molta discriminació, i això implica un alt grau de patiment per a les persones que així s'hi identifiquen. Tanmateix, cada vegada més persones trans viuen la seva identitat i la seva vida de manera feliç i plaent. Molt probablement podríem afirmar que no hi ha cap dona que compleixi al 100 % durant les 24 hores de tots els dies de la seva vida l'estereotip de feminitat; i el mateix afirmem per als homes amb l'estereotip de masculinitat. Estem parlant de la roba i del tall de cabells, però també de les aficions i de les actituds que fan que un home molt afectuós o una noia amb molta iniciativa no passin desapercebuts en la majoria d'ocasions. Tot i que normalment només coneixem dos sexes, hi ha una gran diversitat de cossos que podrien ser classificats en més categories, o fins i tot podríem assumir que la diversitat corporal és un contínuum. Part d'aquesta diversitat la conformen les persones intersexuals —antigament conegudes com a hermafrodites—, que, enteses com les que neixen amb característiques sexuals (primàries, secundàries i/o terciàries) ambigües en un sentit ampli, representen aproximadament un 1% de la població.

## Visibilitat en els mitjans de comunicació

El nou marc jurídic ha permès treballar per un canvi de visió social cap a les persones lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals (LGBTI). I, en aquest camí, fan falta accions continuades d'informació, sensibilització i divulgació dels drets de les persones, per tal que es construeixin noves referències i nous models inclusius i basats en el respecte.

I en aquest sentit, els mitjans de comunicació tenen una responsabilitat important fent visibles diferents realitats socials i evitant la difusió de continguts que fomentin o justifiquin la lgbtifòbia. Però també juguen un rol cabdal alhora de difondre i denunciar fets discriminatoris o donant a conèixer bones pràctiques en relació a la igualtat i la no-discriminació<sup>38</sup>.

L'article 15 de la Llei 11/2014 que garanteix els drets de lesbianes, gais, bisexuals i intersexuals i l'eradicació l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, també estableix que el Consell de l'Audiovisual de Catalunya ha de vetllar perquè els mitjans de comunicació no vulnerin els principis d'aquesta llei. Per tant, han de tractar amb normalitat la diversitat afectiva-sexual, la diversitat familiar, la identitat i l'expressió de gènere, mostrant referents positius. Però també han d'establir recomanacions sobre els usos lingüístics i el tractament i l'ús de les imatges amb relació a l'homosexualitat, la bisexualitat, la transidentitat i la intersexualitat. El cas és que la infrarepresentació de les persones LGBTI als mitjans és també una forma de discriminació; especialment quan aquests tenen la capacitat de fomentar un augment de la visibilitat d'aquest col·lectiu als mitjans, amb una presència normalitzada i no estereotipada a través dels continguts que produeixen i difonen.

---

<sup>38</sup> *Recomanacions sobre el tractament de les persones lesbianes, gais, bisexuals, transexuals i intersexuals (LGBTI) als mitjans audiovisuals.* Consell de l'Audiovisual de Catalunya, Generalitat de Catalunya i Col·legi de Periodistes de Catalunya. 2017. [http://dones.gencat.cat/web/.content/03\\_ambits/mitjans\\_comunicacio/Recomana\\_CAC\\_LGBTI\\_AUDIOTV.pdf](http://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/mitjans_comunicacio/Recomana_CAC_LGBTI_AUDIOTV.pdf)

## Què volem dir quan parlem de LGBTIfòbia?

La discriminació per LGBTIfòbia és una de les problemàtiques més preocupants, però abans d'endinsar-nos en nous conceptes i el seu anàlisi, començarem aquest apartat definint què és la lgbtifòbia i les seves formes.

Per entendre quin és l'imaginari col·lectiu (estereotips i prejudicis) en relació a l'homosexualitat o la transexualitat, utilitzarem els conceptes d'arquetip Jung. Segons aquest, l'arquetip masculí i femení és l'abstracció subjectiva i inconscient, de caràcter cultural i temporal, del que és un home o una dona, és a dir, la imatge més o menys acceptada per tots i totes, del què és la feminitat i la masculinitat. En gran mesura, els homes d'avui en dia no es corresponen amb l'arquetip masculí, però moltes persones relacionen la masculinitat amb una idea de ser home, molt associada a una virilitat, a la capacitat econòmica i de lideratge i a la nul·la expressió d'emocions i sentiments. Per altra banda, l'arquetip femení vigent està molt lligat a la maternitat i a una identitat de "ser per l'altre". Aquests dos arquetips es troben en els nostres inconscients i es pot veure quan li diem a un home que "és poc home" quan prioritza la seva vida familiar enlloc de la seva feina, o quan atorguem connotacions negatives a una dona que exerceix un rol de líder i que ha optat per la seva carrera professional.

Si haguéssim de definir l'arquetip de les persones LGBT podríem explicar que fins el 1979, a Espanya, la diversitat LGBTI era considerada un delictes. Així, moltes persones van ser denunciades -fins i tot per les pròpies famílies-, confinades i "tractades" per aquest motiu (Pichardo Galán, Jose I. A Aequalis, Mejoras prácticas en la gestión de la diversidad LGTB, 2016: 10). El 1990, l'Organització Mundial de la Salut retira l'homosexualitat de la seva llista de malalties, tot i que la transexualitat encara està patologitzada. En aquest sentit, si definíssim l'arquetip LGBTI, tal com es fa amb el masculí i el femení, ens adonaríem que encara existeixen prejudicis que vinculen l'homosexualitat amb el vici, la malaltia i el pecat. Malgrat això, el sistema de valors actuals defineix a les persones LGBTI i a les seves famílies en igualtat, respecte a les altres persones.

L'antropòleg Jose Ignacio Pichardo Galán<sup>39</sup>, explica que malgrat el concepte “fòbia” ens pot fer pensar que l'homofòbia és un rebuig psicològic o afectiu de caràcter personal i irracional, estem davant un prejudici social construït culturalment i interioritzat a través de la socialització: “ens eduquen per rebutjar l'homosexualitat i a les persones que són o semblen homosexuals o bisexuals.” Per tant, es tracta d'una forma de pensar, sentir o comportar-se que es pot “desaprendre” i “desprendre”, tan individual com col·lectivament. L'homofòbia, igual que el sexisme, el classisme, el racisme o la xenofòbia poden ser eradicades de la nostra societat, però hem de ser conscients que totes les persones hem sigut socialitzats en el sexisme i l'homofòbia, i aquestes actituds s'han d'abordar no només a nivell social, sinó també introspectivament a nivell personal.

“L'homofòbia<sup>40</sup> es pot manifestar de moltes formes que poden anar des de l'exclusió o rebuig (deixar de banda, ignorar, no deixar participar o no parlar amb una persona) fins la violència verbal o física. Per tant, hi ha un ampli ventall de possibilitats que poden incloure la mofa, l'insult, la ridiculització, motejar, la intimidació, l'assetjament a través de les noves tecnologies de la informació i la comunicació, l'amenaça i l'agressió física i/o sexual”. En aquest sentit, existeixen almenys cinc formes en les quals es manifesta l'lgbtifòbia (Borillo, 2001; Pichardo, 2009). Així doncs, la LGBTIfòbia<sup>41</sup> pot prendre diferents formes:

La **LGBTfòbia conductual**: són les accions que de forma conscient o inconscient discriminen o fan mal a les persones LGBTI per la seva condició. COGAM defineix una graduació que va des de l'acudit fins l'assassinat, passant per l'insult, l'amenaça o l'agressió.

La **LGBTIfòbia emocional**: és la por a entrar en contacte amb la diversitat LGBTI degut a l'estigmatització que aquesta ha patit al llarg de la història. Actualment es pot

---

<sup>39</sup> Guia "Abrazar la Diversidad: propuestas para una educación libre de acoso homofóbico y transfóbico" (2015), publicada por el Instituto de la Mujer i para la Igualdad de Oportunidades i coordinada por el profesor universitario José Ignacio Pichardo Galán.

<sup>40</sup>Idem.

<sup>41</sup> Veure Pichardo Galán, Jose I. a "Aequalis, Mejoras prácticas en la gestión de la diversidad LGTB" (2016: 13-16).

dir que és el desconeixement de la realitat LGBTI el principal generador d'aquest rebuig.

**La LGBTIfòbia internalitzada:** és una de les més difícils de combatre perquè és el rebuig que les persones LGBTI senten cap a si mateixes en descobrir que la seva realitat i els seus sentiments són quelcom que la societat rebutja. És especialment dramàtica quan es tracta d'infants i adolescents que, a més de sentir el rebuig fora de casa, no se senten compresos pel seu entorn familiar degut a les creences, per por o desconeixement.

**La LGBTIfòbia institucionalitzada:** És la creença, moltes vegades inconscient, del fet que el model heteronormatiu és el legítim i les persones o famílies que no la compleixen són menys legítimes.

**La LGBTIfòbia liberal:** va ser definida per Daniel Borrillo, professor de Dret Privat a la Universitat de Paris, com la reducció de la diversitat LGBTI a l'esfera sexual, obviant que existeixen altres dimensions com la infància -nens i nenes que descobreixen que són diferents en una etapa molt primerenca-, els afectes, la família.

Per tant, fruit de la pressió social, familiar i també personal, moltes persones LGBTI decideixen negar-se a si mateixes i ocultar a les altres persones la seva orientació i identitat sexual, vivint una doble vida, el que popularment se'n diu estar "dins l'armari". "**Sortir de l'armari**" s'aplica a les persones que, de manera voluntària, declaren la seva homosexualitat. No es tracta d'un procés fàcil, sobretot perquè s'ha de sortir de l'armari a la feina, amb els companys i companyes, caps, amb clients, amb les amistats, amb la família, etc. També pot ser un procés selectiu, és a dir, es diu a la família i no a la feina, per exemple. Les expectatives d'acceptació i por a les conseqüències negatives, poden ser els factors que determinen aquestes eleccions.

Dins d'aquest àmbit també ens centrarem en episodis de discriminació i a la seva denúncia. Alguns estudis com l'Agència de Drets Fonamentals (FRA<sup>42</sup>) conclouen que les persones LGBTI viuen sovint episodis de discriminació però la majoria de vegades no els denuncien per diferents motius: perquè han normalitzat aquestes experiències, perquè pensen que la denúncia no servirà de res o bé volen evitar ser estigmatitzades, o per por a l'entorn familiar ja que, a diferència d'altres crims d'odi, la víctima no sempre se sent recolzada (Guia per a l'elaboració de plans LGBTI de la Diputació de Barcelona, 2017: 53).

L'any 2017 l'Observatori Contra l'Homofòbia (OCH) va registrar 111 casos de LGBTIfòbia a Catalunya, que suposa un augment del 32,2% respecte els casos que es van registrar l'any anterior<sup>43</sup>. Aquestes dades es desprenen de l'informe de l'Observatori sobre l'Estat de la LGBTIfòbia a Catalunya que s'analitza cada any i que s'han fet públics aquest 2018. D'aquest informe en destaquem més dades, com és el fet que les agressions verbals i físiques han augmentat considerablement (d'un 30,9% a un 47,7%), i representen l'incident més registrat per part d'homes gais i bisexuals. Si ens fixem en el perfil de les víctimes, destaca la presència de persones joves. Aquest registre ha posat l'accent en la necessitat d'impulsar polítiques i campanyes de prevenció, informació i formació entre les persones joves per tal que coneguin els seus drets.

Per tal que les persones LGBTI sentin comoditat per mostrar amb naturalitat la seva orientació afectiva-sexual i de gènere, cal que percebin un espai públic segur i respectuós i així no veure's exposats a la discriminació o a la violència. Aquest és també un repte de l'administració local, la de lluitar contra la LGBTIfòbia. L'homofòbia i la transfòbia constitueixen una de les manifestacions de l'heterosexisme, i funcionen com una estratègia de vigilància que permet la discriminació i relegació de les persones que s'allunyen del model normatiu. Per això, el posicionament públic de l'Ajuntament a favor de la diversitat afectiva-sexual i

---

<sup>42</sup> European union agency for fundamental rights (<http://fra.europa.eu/es>).

<sup>43</sup> Observatori Contra l'Homofòbia (OCH) 2017. <https://och.cat/estat-LGBTIfobia/>

de gènere és cabdal per afavorir la creació d'un espai i un entorn de respecte i llibertat.

És en aquest marc que prenen també una rellevància especial les commemoracions com ara el 17 de maig (Dia Internacional contra l'LGBlfòbia) i el 28 de juny (Dia Internacional del Col·lectiu LGBl). En aquest sentit, l'ajuntament d'Esplugues de Llobregat celebra el Dia Internacional de l'Orgull LGBl com a esforç de visibilització de la diversitat sexual i de gènere. La commemoració d'aquestes dates com a actes públics que formen part de l'agenda de la ciutat, són reconeixements que contribuirien a qüestionar l'heterosexisme de l'espai públic .

### **Les institucions davant l'LGBlfòbia**

En aquest àmbit, l'Ajuntament també hi juga un paper important en dos sentits. En primer lloc, la Llei 11/2014 estableix que les persones que treballen en les administracions públiques tenen el deure d'intervenció: "si tenen coneixement d'una situació de risc o tenen una sospita fonamentada de discriminació o violència per raó d'orientació afectiva-sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, tenen el deure de comunicar-ho als cossos i forces de seguretat i a l'òrgan competent". Així es recull en l'article 11. La Llei estableix la possibilitat d'aplicar mecanismes sancionadors a través de les ordenances municipals i la necessitat que els cossos de seguretat tinguin formació per actuar correctament en casos de LGBlfòbia. I, en segon lloc, la Llei 11/2014 recull que, en matèria d'atenció i informació, el servei d'atenció integral "ha d'atendre les persones que pateixin, hagin patit o estiguin en risc de patir discriminació o violència per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió, amb la finalitat de donar respostes adequades, àgils, properes i coordinades a les necessitats d'aquestes persones" (article 9).

Volem destacar també la pàgina web del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. En el seu apartat sobre LGBl expliquen el procediment per denunciar fets homòfobs, a través de diferents recursos com un vídeo titulat Digues prou a

l'LGBTIfòbia<sup>44</sup> i també es dona tot tipus d'informació relacionada amb la Xarxa dels Serveis d'Atenció Integrals constituïts. Des de que l'octubre del 2014 el Parlament aprovava la Llei contra l'homofòbia, es compta amb un règim de sancions contra qui comet aquestes agressions. En aquest sentit, la Directora General del Govern, Mireia Mata, en una notícia del març de 2017 va explicar que es van registrar 54 denúncies per vies administratives emparades en la Llei 11/201445. Una xifra que suposa un 8% més que l'any anterior. Tanmateix, encara en són poques, ja que com hem explicat anteriorment, la por molt sovint és un impediment per fer el pas. Per tant, hi ha un decalatge entre els casos denunciats i el que realment passa. Per pal·liar-ho, cal potenciar la tasca d'informació i sensibilització per tal que totes les persones que pateixin una agressió verbal o física, ho denunciïn.

### **7.5.2. ANÀLISI D'ESPLUGUES DE LLOBREGAT**

Per explicar com aborda aquest àmbit l'Ajuntament d'Esplugues de Llobregat, començarem parlant de l'Ordenança sobre Convivència ciutadana de l'Ajuntament:

“Aquesta ordenança té per objecte preservar l'espai públic com a lloc de convivència i civisme, on totes les persones hi puguin desenvolupar en llibertat les seves activitats de lliure circulació, oci, trobada i esbarjo, amb ple respecte a la dignitat i als drets de les altres persones i a la pluralitat d'expressions culturals, polítiques, lingüístiques i religioses i de formes de vida diverses existents a Esplugues de Llobregat (...)”(Article 1)

En el Capítol I, d'*Atemptats contra la dignitat de les persones*, en els fonaments de la regulació (article 14), les conductes tipificades com a infraccions troben el seu fonament, constitucional i legal, en la necessitat d'evitar en l'espai públic totes les pràctiques individuals o col·lectives que atemptin contra la dignitat de les persones, així com les pràctiques discriminatòries de contingut xenòfob, racista,

---

44 Web del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies:  
[http://treballiaferssocials.gencat.cat/ca/ambits\\_tematicos/LGBTI/denuncies-fets-homofobs/](http://treballiaferssocials.gencat.cat/ca/ambits_tematicos/LGBTI/denuncies-fets-homofobs/)

45 Notícia de Nació Digital: Les agressions homòfobes han augmentat prop d'un 20% a Catalunya els últims dos anys. Març del 2017. <https://www.naciodigital.cat/noticia/127101/agressions/homofobes/augmentat/prop/20/catalunya/ultims/dos/anys>



sexista, homòfob, o de qualsevol altra condició o circumstància personal, econòmica o social, especialment quan s'adrecin als col·lectius més vulnerables.

*Normes de conducta (Ordenança de Convivència, Art. 15):*

1. Resta prohibida a l'espai públic tota conducta de menyspreu a la dignitat de les persones, així com qualsevol comportament discriminatori, sigui de contingut xenòfob, racista, sexista o homòfob, o de qualsevol altra condició o circumstància personal o social, de fet, per escrit o de paraula, mitjançant insults, burles, molèsties intencionades, coacció psíquica o física, agressions o altres conductes vexatòries.

2. Resten especialment prohibides les conductes anteriorment descrites quan tinguin com a objecte o s'adrecin contra persones grans, menors i persones amb discapacitats.

3. En concret, es prohibeixen les actituds d'assetjament entre menors en l'espai públic. Estaran especialment perseguides les conductes d'agressió o assetjament a menors realitzades per grups de persones que actuïn a l'espai urbà.

4. Les persones organitzadores de qualsevol acte públic de naturalesa cultural, festiva, lúdica, esportiva o de qualsevol altra índole, vetllaran perquè no es produeixin, durant la seva celebració, les conductes descrites en els apartats anteriors. Si amb motiu de qualsevol d'aquests actes es realitzen les esmentades conductes, l'organització ho haurà de comunicar immediatament a les autoritats o agents de l'autoritat.

En el Capítol III, de Mesures per fomentar la convivència, recull en l'article 7 que l'Ajuntament durà a terme les polítiques de foment de la convivència i el civisme, i entre elles "promourà el respecte a la diversitat cultural i religiosa, a fi d'evitar actituds contràries a la dignitat personal i comportaments discriminatoris, especialment de naturalesa xenòfoba, racista, sexista o homòfoba".

En les informacions obtingudes de les entrevistes, detectem que hi ha una mancança, en tant que la informació no ha arribat a tota la ciutadania i, per tant, es

recomana reforçar la difusió interna i continuar fent, també, una tasca de sensibilització i difusió externa.

*Des de l'àrea s'han començat a realitzar algunes accions concretes, com el Dia de l'Orgull Gai. Vull que la societat accepti a la persona, que hi hagi un tracte igualitari. Jo no discrimino. (Ent2)*

Els grups de treball de ciutadania i les respostes obtingudes dels qüestionaris, fan palesa la necessitat d'insistir en aquesta visibilització a través de la diversificació d'actes i en la importància d'incloure el col·lectiu LGBTI en més espais de participació municipals. Aquestes propostes són un indicatiu que l'Ajuntament ho ha de seguir treballant. Tot i això, de moment sembla que ja ha avançat feina amb la creació del SAI, com a òrgan que pot jugar un paper cabdal en el la promoció de la visibilització del col·lectiu al municipi.

*Visibilització LGBTI, festes populars, dies internacionals, etc. (Grup de Treball Ciutadania)*

*Fer activitats per a tots els públics normalitzant el conjunt LGBTI. Així cada ciutadà/na pot qüestionar-se i informar-se sobre el tema.  
(Grup de Treball Ciutadania)*

Amb la creació del Servei d'Atenció Integral (SAI), el Consistori ha fet un pas més en el compromís en la lluita contra l'LGBTIfòbia. Com hem comentat, el SAI ofereix un servei d'atenció integral, de qualitat i de proximitat adreçat a les persones que pateixin, hagin patit o estiguin en risc de patir discriminació o violència per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. I és també un servei de sensibilització, informació i recursos per a persones, entitats i equipaments d'Esplugues per tal de mostrar la diversitat d'orientació sexual i d'identitat de gènere i prevenir LGBTIfòbia.

La creació del SAI ha estat valorat, per part del grup de treball del consistori, com un element molt positiu de visibilització, suport al col·lectiu LGBTI i de recollida de denúncies homòfobes, però també subratllen que encara és poc conegut a la ciutat. En aquesta mateixa línia, la persona encarregada de gestionar el SAI, a través de l'entrevista, va manifestar les dificultats existents per a poder dur a terme de manera

efectiva la seva tasca, sobretot perquè encara és un servei de recent creació i, per tant, és necessari un temps per implementar-se i esdevenir un referent local en LGBTI.

En relació a l'esplai públic, en el qüestionari dirigit a la ciutadania es van fer dues preguntes relacionades entre si. Per una banda, preguntarem si s'havien trobat algun problema quan anaven pel carrer, en una plaça, un parc o en un viatge en transport públic. I per l'altra, també els formularem la qüestió de si havien rebut insults o agressions per expressar la seva afectivitat o la seva identitat de gènere en públic. En aquest sentit, un 84% de les persones enquestades van dir que no havien tingut cap problema i un 15,7% van contestar que sí.

D'entre aquest darrer grup de persones que afirma haver-se trobat amb alguna situació complicada a l'espai públic, destaquem que majoritàriament provenen del col·lectiu gai (4), dona heterosexual (3), lesbiana (2), dona bisexual (2), altres (1), home heterosexual (1) i home bisexual (1).

En aquesta direcció, una variable que també cal tenir en compte alhora d'analitzar el reduït percentatge de situacions de discriminació, és el fet un 65% de les persones que han respost el qüestionari viuen a municipis de més de 30.000 habitants. Aquest aspecte pot facilitar a les persones LGBTI a viure més obertament l'homosexualitat, ja que al ser espais menys tancats i endogàmics, també es qüestionen menys alguns comportaments. En contextos de pobles o ciutats petites, la manca de referents i la invisibilitat és una de les formes que pren la LGBTIfòbia. És l'anomenat *sexili*, població LGBTI de molts municipis que abandona el seu lloc d'origen per traslladar-se a ciutats més grans on poder viure públicament la seva sexualitat i el seu gènere (2017, Diputació de Barcelona). Aquest exili de les persones LGBTI dels pobles o ciutats petits a grans ciutats com Barcelona, és un fenomen que evidencia la feina pendent.

Ara bé, tal cal tenir en compte que molta d'aquesta feina pendent s'està entomant des del municipalisme, gràcies a la persistència en desenvolupar la llei catalana

contra LGBTIfòbia. I un d'aquests municipis és Esplugues de Llobregat, que amb aquest Pla demostra la voluntat d'integrar en el desenvolupament de les seves polítiques públiques la perspectiva de la diversitat afectiva-sexual i de gènere, i alhora visibilitzar i incorporar el col·lectiu LGBTI en el disseny de l'acció política.

*Actualment estem portant a terme un Pla d'Igualtat transversal entre totes les àrees. Hi ha molta voluntat de portar-ho a terme i també voluntat política. És un dels primers plans transversals de veritat. (Ent. 2)*

A aquesta empenta dels municipis també cal sumar-hi el naixement al juny del 2016, de la Xarxa de Municipis LGBTI de Catalunya, una iniciativa per compartir problemàtiques, bones pràctiques i coordinar línies d'actuació. Una altra mostra del ferm interès del món local per superar els prejudicis i la discriminació LGBTIfòbica.

Ara bé, tot i aquestes ganes, també hi ha sobre la taula dels municipis l'escassetat de recursos per a aquestes polítiques d'igualtat, fins ara adreçades a les dones (polítiques de gènere). I si hi ha escassetat de recursos econòmics, també hi ha escassetat de recursos humans. Tal i com passa a Esplugues de Llobregat, les mateixes tècniques són les que desenvoluparan les polítiques LGBTI, i el Servei d'Atenció Integral LGBTI de moment només obre un dia a la setmana (els dimarts).

Malgrat això, cal subratllar les ganes i la motivació dels professionals de l'Ajuntament per assumir aquest nou repte ja que per a elles "(...) la diversitat inclou la diversitat de problemàtiques i totes elles tenen com a base el patriarcat." (Ent. 2). I tampoc podem menystenir el suport que ofereix el SAI com a òrgan que pot tenir un coneixement més ampli de les necessitats del col·lectiu, oferir informació i un assessorament inclusiu.

Retornant a l'anàlisi dels resultats del qüestionari i a l'elevat percentatge de respostes que indiquen no haver patit cap tipus de discriminació a l'espai públic, cal destacar una segona variable que condiciona amb molta força aquest resultat i transversal a tots els àmbits de la diagnosi. Parlem de l'anomenada "homofòbia liberal", relativa a una actitud de tolerància cap al col·lectius LGBTI sempre que es

despolititzin i retornin a l'espai privat, mantenint així l'esfera pública com a heterosexual (Mira, 2004).

En el terreny dels insults o mirades despectives a l'espai públic, sempre han estat relacionades amb les mostres visibles d'afectivitat. Així ho relaten les respostes del qüestionari:

*Poques vegades, però sí, sobretot si em mostro afectiva amb alguna persona del mateix sexe.  
(Lesbiana, 26 a 35 anys)*

La construcció de la pròpia identitat sobre la base d'aquests insults constitueix un procés més o menys comú a les persones homosexuals i transsexuals. Com assenyala Eribon (1999: 61-62), la majoria d'aquestes persones han escoltat insults o han viscut agressions per la seva orientació sexual o identitat de gènere, fins al punt d'ocultar i dissimular la pròpia sexualitat. Aquest fet distingeix l'homofòbia i la transfòbia d'altres tipus de delictes d'odi: en molts casos l'insult rebut fa que la persona negui la seva pròpia orientació sexual o identitat de gènere.

*No he viscut cap problemàtica a l'espai públic però per la meua manera de ser. Perquè tampoc ho manifesto públicament. (Gai, de 26 a 35 anys)*

L'efecte de l'insult o de les mirades despectives poden arribar a provocar una "homofòbia interioritzada". Meyer i Dean (1998) la defineixen com "la canalització que fa la persona homosexual de les actituds socials negatives cap al propi jo, portant a una devaluació del subjecte i derivant en conflictes interns i una pobra auto-acceptació". El fet d'interioritzar que no és positiu mostrar l'afectivitat en públic, no fa altra cosa que perpetuar l'homofòbia i en la perpetuació, es reforça la interiorització i la reproducció d'aquestes conductes. És un peix que es mossega la cua i que per tant, pot arribar a crear situacions d'ansietat o depressió.

*Sí. He perdut amigats, han començat burles o comentaris....  
(Dona bisexual, de 18 a 25 anys)*

*Una amiga al saber que jo no només m'enamoro del homes, si no de les persones, es va allunyar de mi per por a que m'enamores d'ella.  
(Altres, menys de 18 anys)*

*Un dels problemes és que el tema encara és tabú. Tot està dissenyat per als heterosexuals. Costa molt plantejar que ets homosexual, perquè ningú té des d'un principi la idea de que ho siguis. Si neixes noi sempre et preguntaran per nòvies i si ets noia sempre et preguntaran per nòvios. Això dificulta el fet de dir-ho. T'has d'omplir de valentia, perquè fa por el rebuig. Perquè amb aquestes idees preconcebudes ja saps que no ets com esperen que siguis: una persona "normal". Fins que totes les orientacions sexuals no entrin dins la normalitat, no s'acabarà el problema. (Lesbiana, 25 a 36 anys)*

Aquesta situació queda explicada a través de l'entrevista a la professional del SAI que considerava que, a nivell de societat, necessitem ampliar mirades entorn al col·lectiu LGBTI i que aquestes vagin més enllà de la frase:

*A mi el que fan de portes endins no m'importa". Si això és el màxim d'obertura mental que podem aconseguir, doncs no anem bé. Això vol dir que els problemes es queden a casa, en un terreny íntim, i mentre jo no els vegi, que es quedin allà. (Ent.9)*

La poca visibilitat de les mostres d'afecte a l'espai públic pot crear la sensació que el col·lectiu LGBTI gaudeix d'una total integració a la societat i que pot viure amb "normalitat" la seva sexualitat o identitat de gènere. Aquesta idea també s'ha fet palesa a través d'algunes entrevistes realitzades als treballadors i treballadores del Consistori que comenten no ser coneixedors de que hi pugui haver certa discriminació cap al col·lectiu LGBTI:

*(...) no he detectat res, ni cap problema en relació a l'homosexualitat. (Ent.8)*

I també corroborada pels dos grups de treball, els quals compartien la sensació que hi ha una elevada invisibilitat del col·lectiu.

*Falten dades sobre les agressions i insults que es donen a l'espai públic i hi ha una normalització de l'ocultació de la orientació sexual. Cal visualitzar el fet positiu de la diversitat.  
(Grup de Treball Plantilla Municipal)*

Aquesta manca de dades i estadístiques sobre la discriminació i la violència per raó d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere en dificulta l'abordatge alhora que afavoreix la invisibilització i la perpetua. Però també cal tenir present que aquesta manca d'informació es deu al fet que moltes víctimes no denuncien aquest tipus d'agressions. El grup de treball de la ciutadania reflexionava sobre el fet que sovint les persones assetjades o agredides verbalment opten per restar importància als fets, intentant minimitzar la situació per tal d'assimilar-la més fàcilment. Malauradament, però, aquesta dinàmica afavoreix la normalització de les agressions i alhora tampoc permet viure obertament i amb plenitud l'homosexualitat.

*Hi ha tolerància formal però no real. Invisibilització de la realitat LGBTI.  
(Grup de Treball Ciutadania)*

Aquesta situació es pot deure al fet que “hi ha moltes persones lesbianes, gais i bisexuals que tracten d'amagar-ho per por al rebuig o perquè ja han interioritzat que la seva orientació sexual és una cosa de la qual avergonyir-se o que no cal explicar” (Coll-Planas, G. *Pla d'igualtat per raó d'orientació sexual i identitat de gènere de la comarca d'Osona*, 2015: 14). I així també es va expressar en el grup de treball de ciutadania “s'ha normalitzat amagar l'orientació sexual de les persones que no es troben dins l'heteronormativitat”.

Aquesta situació provoca que moltes persones, encara que visquin obertament la seva homosexualitat, l'entorn més proper ho continua tractant com quelcom que ha de ser ocultat:

*Alguns familiars encara es refereixen a les meves parelles com a "amigues" i no com a parelles. Amb els amics no he tingut problemes personals cap a mi, però veure com alguns amics tenien problemes amb nois gais o amb l'ambient gai, jo mateixa me'n vaig anar allunyant. (Lesbiana, de 26 a 35)*

Els diferents estudis que hem anat mencionant expliquen que les poques denúncies que es registren poden respondre a un gran ventall de motius: la por, la vergonya, la falta de suport familiar, certa normalització d'algunes agressions verbals o cert desconeixement per part dels cossos policials, etc. Ara bé, el desconeixement també

pot venir per ambdues bandes, és a dir, un dels motius que pot condicionar el fet de no presentar denúncia, és que la pròpia víctima desconeix els seus propis drets i que moltes actituds ofensives (ofenses homòfobes) formen part de l'actual Codi Penal (Pujol.J, i altres, 2010). Aquest desconeixement de la llei per part del col·lectiu LGBTI és un dels principals reptes que té l'Administració, per tal de millorar el suport i l'atenció a les persones LGBTI víctimes de situacions LGBTIfòbiques. En aquest terreny, el suport del SAI en coordinació amb els organismes que han d'atendre o gestionar una situació de discriminació homòfoba és clau, per tal d'oferir un tracte igualitari i treballar per al respecte i l'eradicació de la violència a l'espai públic.

Pel que a les denúncies per actes homòfobs, hem de dir que en el municipi d'Esplugues de Llobregat no es té constància que s'hagi produït cap agressió, però sí hem de mencionar l'agressió homòfoba que va rebre un noi de 25 anys de l'Hospitalet de Llobregat al districte de Sants-Montjuïc de Barcelona<sup>46</sup>. El jove, a més de ser agredit físicament, va rebre tuïts amenaçadors i insults i la denúncia va ser interposada a la comissaria d'Esplugues de Llobregat per agressions. La víctima també va voler destacar el fet que es produeixen molts més actes homòfobs dels que es denuncien, sovint per por i falta de suport

Per tal de tenir coneixement de com aplicar els protocols d'intervenció i poder posar en marxa els mecanismes sancionadors, la formació és cabdal. I, en el cas d'Esplugues, la Policia Local ha realitzat una formació sobre diversitat sexual i de gènere que pot ajudar a trencar la idea de seguretat basada en l'heterosexisme.

Per tant, la permanent invisibilitat que ha tingut històricament el col·lectiu no afavoreix la promoció d'una societat inclusiva, ja que reforça els estereotips i prejudicis envers les persones LGBTI. Falten eines i recursos per qüestionar o trencar l'heterosexisme de l'espai públic, i això només es pot aconseguir amb la complicitat de l'administració pública en col·laboració amb les entitats LGBTI, els centres educatius i, evidentment, el món laboral. Només amb la implicació de tota la

---

<sup>46</sup> Notícia del 13 de març de 2017 de El Periódico: <https://www.elperiodico.cat/ca/societat/20170313/despres-de-denunciar-lagressio-homofoba-he-rebut-amenaces-de-mort-5894552>



societat es pot arribar a una plena visibilització i reconeixement de la diversitat afectiva-sexual i de gènere.

Ara bé, amb la creació del SAI el municipi pot donar una primera empenta de forma oficial en la visibilització de les persones LGBTI, esdevenint un espai de referència a l'hora d'oferir informació i atenció especialitzada i que actuï coordinadament amb tots els serveis del Consistori. A la vegada, també pot ser un espai de trobada del col·lectiu, organitzant activitats i fomentant l'associacionisme, incentivant nous projectes o l'intercanvi d'experiències.

En aquest punt relacionat amb la visibilització i la prevenció de l'LGBTIfòbia, també cal parlar dels mitjans de comunicació i de la seva capacitat per fer accions d'informació, sensibilització i divulgació dels drets de les persones, contribuir a la construcció de noves referències i nous models inclusius. I per tant, juguen un rol cabdal alhora de difondre i denunciar fets discriminatoris o donant a conèixer bones pràctiques en relació a la igualtat i la no-discriminació.

Ens hem fixat en les webs municipals que inclouen la seu electrònica; el govern obert i transparència, Pilar Díaz, alcaldessa d'Esplugues; Esplugues Participa; Consell d'Infants; Esplujoves; Centre d'Informació i Recursos per a Dones, Vil·la Pepita; Voluntariat i suport associatiu; Espai de les Arts: escoles de ceràmica, música, pintura i dibuix.

Analitzant tots aquests espais, no es contempla explícitament la temàtica LGBTI. En el cas d'Esplujoves, es fa referència a informació relativa a la sexualitat i a la prevenció de malalties de transmissió sexual en diferents butlletins del centre, però no s'ha treballat encara la realitat LGBTI. Pel que fa al personal tècnic, ha fet formacions amb perspectiva de gènere, com la violència masclista i els micromasclismes i en els propers mesos tenen prevista la formació en aquest àmbit.

*Treballem molts temes de violència masclista, però també començarem a treballar la temàtica LGBTI ara que s'ha obert el SAI. De totes maneres, no veig que sigui un poble que hi hagi algun cas de*

*violència d'homofòbia. Segurament vindran més joves quan vegin que hi ha un punt de suport i assessorament. (Ent. 10)*

Fent una revisió de les xarxes socials (Twitter i Facebook) de l'Ajuntament d'Esplugues de Llobregat, és important assenyalar que mostren imatges no estereotipades i es procura emprar un llenguatge inclusiu. No obstant, es detecta una infrarepresentació de les persones LGBTI als mitjans. I així també ho expressava una informant a través de l'enquesta:

*Els mitjans de comunicació encara tenen poc normalitzada la realitat LGBTI i la publicitat és poc sensible amb el tema (Lesbiana, 26 a 35 anys)*

Per una altra banda, dins l'apartat de visibilitat, el qüestionari també ens ha permès veure si la ciutadania coneix algun programa o acció que busqui l'eliminació de desigualtats del col·lectiu LGBTI: "Conec la Llei del Parlament" (Gai, 36 a 45 anys); "El dia mundial LGBTI" (Home heterosexual, menys de 18 anys). I en relació a l'àmbit municipal d'Esplugues, les persones enquestades ens han indicat:

*Els ajuntaments tenen programes específics; precisament ERC d'Esplugues va fer una pregunta al Ple per saber l'estat del servei d'atenció integral LGBTI, perquè sembla invisible. També sé que hi ha programes semblants en altres ajuntaments, com el de Cornellà. Alguns han rebut crítiques d'aquest col·lectiu perquè diuen que no fan prou feina. (Home heterosexual, de 26 a 35 anys)*

*Els col·lectius joves que organitzen activitats com per exemple concerts etc., tot i que normalment defensen principalment el feminisme. (Dona heterosexual, de 18 a 25 anys)*

*L'Encoratja't de la Fundació Catalana de l'Esplai (Dona heterosexual, de 26 a 35 anys)*

## QUADRE RESUM DE L'ÀMBIT ESPAI PÚBLIC. VISIBILITAT I LGBTIFÒBIA

PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
Cap incidència o denúncia registrada a l'espai públic d'Esplugues de Llobregat	Informar i assessorar a través del SAI dels procediments per presentar una denúncia
Ordenança de Convivència	Reforçar la difusió de l'Ordenança de Convivència a nivell intern (Consistori) i extern (ciutadania)
Servei d'Atenció Integral com a òrgan de visibilització i promoció del col·lectiu LGBTI	
Esplugues com a membre de la Xarxa de Municipis LGBTI de Catalunya	Major presència del col·lectiu LGBTI dels actes públics que realitza l'Ajuntament
Formació de la Policia Local sobre diversitat afectiva-sexual i de gènere	Poca visibilitat de la diversitat afectiva-sexual i de gènere al web de l'Ajuntament i als seus espais participatius
Futura formació als professionals de l'Esplujoves	

## **7.6. PARTICIPACIÓ SOCIAL I COMUNITÀRIA**

### **7.6.1. CONTEXTUALITZACIÓ. MARC CONCEPTUAL I LEGAL**

L'evolució de l'aliança LGTB i feminista a Espanya i Catalunya ha estat diferent pel que fa a les dècades en què s'ha produït, però també ha resseguit un procés semblant: primer, d'aliança; després, de separació i, novament aliança. Durant els anys setanta, l'incipient moviment gai i les primeres lesbianes feministes van lluitar junts contra la Ley de Peligrosidad y Rehabilitación Social (1970) del franquisme, que penalitzava l'homosexualitat (Bravo, 2009) Hi va haver diferents grups dins del marc de l'alliberament gai de rerefons antipatriarcal, marxista i revolucionari (MELH, FAGC, CCAG, etc.) en què predominaven els homes gais, però en el qual també col·laboraven algunes lesbianes feministes, algunes de les quals van ser persones clau en l'acció política i ideològica, tant del moviment homosexual com del feminista. Però va ser durant els anys vuitanta i fins a mitjans noranta quan es va produir un avenç en l'organització política i també en la visibilització de les lesbianes (Coll-Planas, 2006).

A Catalunya es van desenvolupar tres branques diferents: la integració en el moviment feminista, que a finals dels setanta i als vuitanta estava en plena expansió (Grup de Lesbianes Feministes de Ca la Dona), la integració en el moviment gai (grups de dones dins del Casal Lambda i la Coordinadora Gai-Lesbiana) i la creació de col·lectius de lesbianes separatistes (Ret d'Amazones), molt més minoritaris i de poca importància en l'actualitat. Durant els anys vuitanta, les lesbianes del moviment feminista eren més nombroses, més actives políticament i tenien més visibilitat que les dones integrades en els grups gais, tant a Catalunya com a la resta de l'Estat espanyol. No obstant això, durant els anys noranta i fins als nostres dies, la militància i integració en els col·lectius mixtos torna a ser el model predominant (Osborne, 2008).

La mobilització del col·lectiu LGBTI és cabdal per promoure i fer pressió a favor d'una major visibilització de les persones que es defineixen com a LGBTI i en l'orientació de com incloure o enfocar la perspectiva de diversitat afectiva-sexual i de gènere a les polítiques públiques, tant a nivell autonòmic com a nivell municipal.

Fomentar l'associacionisme és fonamental per aportar més visibilitat al col·lectiu i eradicar actituds discriminatòries i intolerants, perquè allò invisible o que no s'anomena, no existeix. I la invisibilització segueix essent una de les principals lluites de les persones que es defineixen LGBTI. Com hem plantejat a l'espai públic, la invisibilització de les persones LGBTI (per por al rebuig o per vergonya) determina la seva presència en moltes altres esferes de la vida quotidiana i una d'elles és l'associacionisme o la participació activa a la vida cultural i associativa del municipi. Malauradament, una part important de la població LGBTI de molts municipis abandona el seu lloc d'origen per traslladar-se a ciutats més grans on poder viure públicament la seva sexualitat i el seu gènere, és el que s'ha anomenat el *sexili*, sobre el qual n'hem fet referència a l'àmbit relatiu a l'Espai Públic. Però el *sexili* esdevé també un altre impediment que dificulta la creació d'associacionisme, ja que davant d'aquesta mobilitat geogràfica, la població LGBTI del municipi es pot veure reduïda (Diputació de Barcelona,2017). Així doncs, el fet que les persones LGBTI els costi poder visibilitzar de forma oberta la diversitat afectiva-sexual i de gènere del municipi, pot ser un obstacle per l'activisme social i la reivindicació de les necessitats o demandes del col·lectiu.

L'associacionisme és un agent vital de transformació de l'entorn, proactiu i amb una important càrrega de valors, i, per tant, no es pot deixar de banda aquest actiu que pot ajudar a crear espais més inclusius i de respecte. El capital social que aporta el món associatiu al municipi, és cabdal. Com a instrument de transformació social, de pràctica i radicalitat democràtica, de coresponsabilitat amb un ideari i de desenvolupament grupal, perquè la participació mai es dona de manera aïllada. I aquest últim aspecte és clau per entendre la importància de fomentar nous espais de trobada, de relació entre iguals, on compartir experiències, dubtes i idees. Però sobretot també per la lluita d'uns drets, una visibilitat i un reconeixement social de les persones LGBTI.

## 7.6.2 ANÀLISI D'ESPLUGUES DE LLOBREGAT

Treballar perquè el municipi esdevingui un espai on es pugui viure lliurement la diversitat afectiva-sexual i de gènere és clau per fomentar l'activisme de les persones LGBTI. Cal que l'administració pública vetlli per incentivar l'associacionisme de les persones que es defineixen LGBTI i que aquestes entitats puguin tenir una presència activa en els actes i activitats del municipi.

És cabdal fomentar la creació de nous espais que esdevinguin punts de trobada i d'intercanvi d'experiències i idees. Les associacions LGBTI constitueixen una font d'informació valuosa de cara a implementar les mesures per a combatre la discriminació per raó d'orientació sexual o d'identitat de gènere. Ara bé, aquestes associacions no sempre aconsegueixen trobar els canals per relacionar-se amb el Consistori i en el cas d'Esplugues, aquest petit entrebanc el pot resoldre el SAI, esdevenint un punt d'unió entre l'administració local i les associacions que puguin néixer.

En el cas d'Esplugues, ens trobem que no hi ha cap entitat LGBTI, però si el SAI esdevé amb el temps un referent públic i visible en matèria de diversitat afectiva-sexual i de gènere, aquest pot ajudar a la promoció de nous espais associatius, des dels quals es poden realitzar, activitats, xerrades, assessorament, etc.

*Un espai on es parli de diferents orientacions, entendre que una persona asexual, per exemple, mai hauria de ser tractada com a una cosa graciosa o que no accepta la seva sexualitat.  
(Altres, menys de 18 anys)*

Des de l'ajuntament d'Esplugues, però, s'han creat dos òrgans de participació que poden esdevenir una bona eina per treballar la temàtica LGBTI amb la mainada i els adolescents del municipi, amb el suport i assessorament del SAI.

**1. Consell d'Infants d'Esplugues.** El Consell d'Infants és un espai de participació adreçat a la infància, concretament als alumnes de 5è i 6è de les escoles públiques d'Esplugues. Es tracta d'un espai dissenyat atenent a les singularitats de la infància on tenen la possibilitat d'exercir com a ciutadania de ple dret i informar-se,

reflexionar, debatre i consensuar propostes relacionades amb el seu entorn més immediat (Esplugues, el seu barri...). Mostrar la diversitat familiar, la diversitat afectiva-sexual i de gènere, joves i adolescents LGBTI, etc., és una bona oportunitat per trencar molts prejudicis a partir del debat i la reflexió, i alhora, donar a conèixer el SAI, tant als infants com al professorat.

*2. Audiència Pública de nois i noies d'Esplugues.* És un mecanisme de participació ciutadana adreçat a l'alumnat de 4t d' ESO que impulsa espais de debat per al jovent atesa la dificultat de comptar amb aquest col·lectiu en altres espais de participació. S'articula als Instituts d'Esplugues per contribuir a la formació del jovent en els valors i les actituds pròpies de la participació, a més de generar debat i propostes per a la transformació de la ciutat. El projecte consta de quatre sessions a les aules, que es complementen amb dues sessions intercentres on assisteixen representants de tots els grups i comparteixen l'espai de debat amb l'estament polític i tècnic per arribar a prendre una decisió i aportar propostes pel desenvolupament de la guia de recursos. Aquesta proposta final es presenta a un acte final en format d'Audiència Pública però més flexible i dinamitzada amb activitats dissenyades i portades a terme pels joves. Aquest acte, on es convida als representants polítics, hi assisteixen la totalitat de nois i noies participants. Les propostes que es generen tenen un impacte sobre la ciutat i per tant, els resultats són tangibles. Per exemple, una de les propostes sorgides a l'Audiència pública de joves va ser el desenvolupament del programa sobre el Dia Internacional contra la Violència Masclista, dissenyat atenent a les peticions del jovent que van treballar a l'Audiència. Així doncs, aprofitant aquest bagatge participatiu, l'Audiència pot ser l'espai idoni per treballar la diversitat afectiva-sexual i de gènere i aprofitar el contingut d'aquest debat per programar les activitats del Dia Internacional contra l'LGBTIfòbia amb el suport del SAI.

L'Ajuntament d'Esplugues és un ens obert a la ciutadania, que fomenta la transparència i la proximitat amb els seus habitants. Disposa de diversos canals participatius, per fomentar el debat ciutadà i per implicar-los en l'evolució del municipi, tant a nivell educatiu, com urbanístic, pressupostari (pressupostos participatius), etc. Incentivar la participació ciutadana és una via per enfortir la democràcia i enfortir la ciutadania en el procés de transformació de l'entorn més

immediat. Així doncs, cal aprofitar aquestes vies participatives (xarxes socials, òrgans participatius, pàgina web de l'Ajuntament, etc.), per una banda, per ampliar la mirada i visibilitzar la diversitat afectiva-sexual i de gènere; i, per l'altra, per fomentar l'associacionisme LGBTI al municipi. A través de les xarxes socials, per exemple, es pot arribar amb més facilitat als joves i adolescents del municipi, amb l'objectiu de crear una campanya de visibilitat de les persones LGBTI, la qual incentivi la interacció, el compartir idees i propostes per a la creació de nous espais de participació a Esplugues.

La visibilització i la informació és clau per acabar amb els estereotips que construeixen l'imaginari col·lectiu, i per aquest motiu, és necessari que les persones LGBTI tinguin referents visibles en els espais públics, a les institucions, etc. Referents amb els quals els i les adolescents també s'hi puguin identificar. L'adolescència i la joventut són les èpoques en què moltes persones es plantegen "sortir de l'armari" i poder parlar de l'experiència amb altres persones que també es defineixen com a LGBTI o tenir espais de trobada on conèixer altres iguals, pot ajudar a viure el moment de forma més positiva i fàcil.

*Crec que estaria bé que hi hagués un espai que ofereixi ajuda, organitzi xerrades, dinàmiques i activitats per normalitzar-ho, i que estigui enfocat tant per gent del col·lectiu com pels que no. I sobretot, que sigui per a totes les edats. Des del meu punt de vista, els adolescents tenen una ment una mica més oberta però els adults i la gent gran acostumen a no estar informats i crec que és important que ho sàpiguen. D'aquesta manera, si algun net/fill/nebot és del col·lectiu, rebrà més suport per part de la família si tots abans estan informats i reconeixen que és una cosa normal.*  
(Altres, de 18 a 25 anys)

*Estaria bé que cada poble/ciutat tingués un grup LGBTI on poder parlar.*  
(Dona bisexual, menys de 18 anys)

Així doncs, no només és necessari la commemoració d'una data concreta, sinó que és important oferir un suport explícit a les iniciatives que puguin sorgir del col·lectiu i en la seva dinamització, i que la oferta cultural o festiva del territori inclogui la diversitat sexual i de gènere.



En aquesta mateixa línia també hi incidí el grup de treball de ciutadania, el qual va subratllar que els prejudicis que acostuma a tenir la societat cap al col·lectiu LGBTI dificulta la seva participació. Tot i això, destaca que hi ha un elevat nombre d'associacions al municipi, però que caldria que aquestes fossin més inclusives i obertes a la heterogeneïtat ciutadana.

A partir de la pregunta del qüestionari que plantejava si a Esplugues fan falta espais de trobada per al col·lectiu LGBTI, hem observat que moltes respostes estan a favor de la creació d'aquests espais: un 57,69% ha contestat que sí faria falta un espai de trobada; un 26,92% va contestar que no i un 15,38% va respondre amb un Ns/Nc.

Tots i totes han coincidit en la necessitat de poder tenir un lloc on compartir experiències, propostes i dialogar. Tanmateix, és molt probable que aquesta necessitat no hagi estat comunicada al Consistori perquè és probable que desconeguin quin és el canal al qual adreçar-se per traslladar una proposta o demanda a l'Ajuntament.

*No hi ha cap demanda i no hem detectat cap demanda o inquietud en aquests temes. I cap col·lectiu ha sol·licitat cap espai per realitzar una activitat o xerrada. En aquest departament en concret no sóc en sóc coneixedora. Des del Departament no s'ha recollit cap testimoni, i fins ara no hem detectat cap problemàtica. (Ent.2)*

Ara bé, l'Ajuntament ha sabut pal·liar aquesta mancança amb la creació del SAI, a través del qual s'ha obert una nova via de comunicació que amb el temps pot esdevenir fluida i molt profitosa, per tal de poder detectar les necessitats o propostes de les persones LGBTI i oferir també una atenció més personalitzada a les persones que ho necessitin.

*A Esplugues sí. És la primera vegada que es vol implantar una política tan específica, que personalment crec que arriba tard. Sovint cal un recolzament de persones que saps que no et jutjaran i et poden entendre. Espais on no et sentis una persona estranya. (Lesbiana, 26 a 35 anys)*

*No de trobada, però sí de "suport" per així dir-ho, cap a persones que ho necessitin. (Altres, menys de 18 anys)*

Moltes de les persones que van contestar no havien pensat mai en el fet que hi pogués haver un espai de trobada que oferís un ampli ventall de propostes pel col·lectiu LGBTI .

*Crec que qualsevol espai hauria de ser un lloc còmode per a tothom, independentment de la seva orientació sexual. Tot i això, trobo a faltar més locals de lesbianes on poder conèixer gent.*

*(Lesbiana, de 25 a 36 anys)*

Vinculat amb aquest comentari, és important subratllar la invisibilització del moviment lèsbic o la seva poca presència a l'espai públic i al món institucional, fet extensible a la dona heterosexual. Així doncs, el fet de ser dona i lesbiana, sovint pot esdevenir una doble càrrega discriminatòria a la qual caldria afegir-hi totes les altres possibles variables que hi poden interactuar (l'edat, la classe social, la raça, etc.). Pot succeir que, per exemple, en el cas d'una dona lesbiana, l'edat amplifiqui el sexisme en l'àmbit familiar i laboral, molt més que en el cas d'una dona heterosexual o d'un home gai. Aquests condicionants fan que encara existeixi un buit en relació a la presència de la dona lesbiana en molts àmbits de participació públics. L'informe que realitzà Aequalis el 2016 (*Mejores prácticas en la gestión de la diversidad LGTB*), explica com mentre l'home homosexual és "hiper-visible", la dona lesbiana ha estat completament invisible, en part per dos motius: culturalment busca menys visibilitat, i té més dificultats per utilitzar i fomentar la seva xarxa personal i professional.

En aquest sentit, la Federació Estatal de Lesbianes, Gais, Transsexuals i Bisexuals (FELGTB) promou la campanya *V de Visibles*, campanya per incentivar la visibilitat lèsbica a l'esfera política, esportiva, als mitjans de comunicació, etc., i "abandonar l'armari" definitivament. El 26 d'abril és el dia de la *Visibilitat Lèsbica* (acte que des de l'Ajuntament ja se celebra) i per al municipi pot ser una bona oportunitat per visibilitzar la realitat lèsbica i la seva inclusió a l'esfera pública d'Esplugues. Una bona manera de fer-ho és aprofitar el servei que ofereix el SAI en coordinació amb les associacions de dones del municipi. Aquest punt d'unió de dues realitats amb algunes connexions, pot ser una bona oportunitat perquè les lesbianes trobin un espai de representació i participació comunitària.

*Actes públics de visibilitat, tallers i xerrades de sensibilització, reforç a víctimes de discriminació,  
espais de trobada per a persones del col·lectiu...  
(Lesbiana, de 36 a 45 anys)*

A Catalunya històricament el moviment lèsbic ha format part del moviment feminista, molt més crític amb el sistema heteropatriarcal i no s'integrà dins de les organitzacions mixtes (gais i lesbianes). Mentre que per una altra banda, el moviment homosexual va lluitar per aconseguir més drets i visibilitat.

Darrerament, però, han sorgit importants associacions que no estan inserides en les principals organitzacions LGBT, però que han assolit una visibilitat fonamental i on les dones són majoria: les Famílies Lesbianes i Gais (FLG) i l'Associació de Mares i Pares de Gais i Lesbianes (AMPGIL) (Borge, 2009), les dues són molt actives i col·laboren amb el moviment LGBT. La força d'aquestes associacions, més centrades en aspectes concrets de la vida de lesbianes i gais, cal aprofitar-la i crear noves col·laboracions entre aquestes entitats, els centres educatius i les AMPAs, ja que poden ajudar a trencar molts prejudicis i a la vegada oferir suport o assessorament a aquelles famílies que ho puguin necessitar.

És important subratllar que al grup de treball de ciutadania hi participaren quatre membres (tots i totes d'Esplugues) de l'Associació de Mares i Pares de Gais, Lesbianes, Bisexuals i Transsexuals (AMPGIL). Tot i que l'associació està ubicada a Barcelona, traslladaren al grup les ganes de crear sinergies entre els centres educatius (educació formal i no formal) i conèixer quin és el ventall de possibilitats que ofereix el SAI del municipi amb l'objectiu de trobar vies de comunicació.

*La visibilització en l'activitat pública i amb el suport de l'Ajuntament, es poden trencar molts prejudicis que dificulten la participació de les persones LGBTI. És absolutament necessari crear entorns inclusivament i segurs. (Grup de Treball Ciutadania)*

## QUADRE RESUM DE L'ÀMBIT DE PARTICIPACIÓ SOCIAL I COMUNITÀRIA

PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
Presència d'un moviment associatiu fort	Treballar per a un moviment associatiu divers, inclusiu i respectuós
Diversitat d'espais participatius municipals	Formació a les entitats del territori sobre la temàtica LGBTI
Foment de la implicació i participació ciutadana en la transformació del municipi	Integrar en els espais participatius municipals el debat sobre la diversitat afectiva-sexual i de gènere
Servei d'Atenció Integral com a agent impulsor de nous espais de trobada	Manca d'entitats i col·lectius LGBTI al municipi

## **7.7. CULTURA, OCI I ESPORT**

### **CULTURA I OCI**

#### **7.7.1 CONTEXTUALITZACIÓ. MARC CONCEPTUAL I LEGAL**

Una de les qüestions que més dificulten el ple reconeixement de la diversitat afectiva-sexual i de gènere és el desconeixement i els estereotips àmpliament estesos en la societat. En aquest sentit, és encara excepcional trobar referents positius d'aquestes realitats als mitjans de comunicació locals, a les biblioteques, als cicles de cinema, a les exposicions, etc. En definitiva, l'oferta cultural dels nostres municipis tradicionalment ha obviat aquestes realitats, reforçant així la seva invisibilitat. I cal tenir en compte que la promoció d'una cultura inclusiva amb la diversitat afectiva-sexual i de gènere és una eina clau per transformar l'imaginari social (Diputació de Barcelona, 2017).

La Llei 11/2014 (article 14) en relació a l'àmbit de la cultura, estableix que les administracions públiques han de vetllar per la incorporació d'activitats per la no-discriminació per raons d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere en certàmens culturals, projectes relacionats amb la recuperació de la memòria històrica, i produccions culturals infantils i juvenils. A més, han de garantir: l'accés a bibliografia específica sobre la temàtica LGBTI; i l'adopció de les mesures per evitar espectacles i activitats recreatives amb continguts LGBTIfòbics.

#### **7.7.2. ANÀLISI D'ESPLUGUES DE LLOBREGAT**

En el camp dels mitjans de comunicació, la Televisió d'Esplugues<sup>47</sup> pot ser un bon espai per difondre i donar més visibilitat als actes commemoratius i les campanyes en el marc de la temàtica LGBTI que s'impulsin des del Consistori. Però alhora, també és una gran eina de difusió de valors i missatges que poden promoure i

---

<sup>47</sup> Televisió d'Esplugues de Llobregat: <http://www.etv.cat>

fomentar el respecte envers la diversitat sexual i de gènere. De fet, una infrarepresentació de les persones LGBTI als mitjans de comunicació, també és una forma de discriminació, i, per tant, la televisió local és un bon canal per fomentar una major visibilitat i una presència normalitzada i no estereotipada de les persones que es defineixen LGBTI. És doncs, una eina magnífica que cal aprofitar per difondre també la recent creació del SAI i els serveis que ofereix.

Per altra banda, dins la programació de la Televisió d'Esplugues hi ha una secció dedicada a la història "La clau de la nostra història". Aquest format pot ser un bon espai per recuperar, o més aviat, per donar a conèixer, la memòria històrica del col·lectiu LGBTI, massa sovint silenciada. La memòria històrica és cabdal per donar valor a les aportacions que han realitzat les persones LGBTI en la conquesta per les llibertats sexuals i de gènere.

Cal tenir present que a l'hora d'abordar la temàtica LGBTI, és recomanable utilitzar una terminologia adequada i respectuosa, i allunyar-se dels estereotips a l'hora de referir-se al col·lectiu LGBTI. L'article 15 de la Llei 11/2014, es refereix al Consell de l'Audiovisual de Catalunya com a òrgan que ha d'establir recomanacions perquè els mitjans tractin adequadament aquesta temàtica i fomentin la visibilitat de referents positius. En aquest sentit, el Consell de l'Audiovisual de Catalunya, el Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i el Col·legi de Periodistes de Catalunya han elaborat un document de recomanacions sobre el tractament de les persones LGBTI als mitjans audiovisuals .

Pel que fa a les biblioteques (al municipi hi ha dues biblioteques públiques), són un dels espais culturals per excel·lència, utilitzat per tots els col·lectiu i de totes les edats. No són només un espai de dipòsit de patrimoni, sinó que també conviden a la reflexió, a la posada en comú de valors, a la crítica i a la revalorització del respecte a la diversitat, la llibertat i la igualtat. I, per tant, han de mantenir-se al dia dels canvis que es produeixen a la societat. I és justament aquest paper fonamental que juguen, que fa que puguin esdevenir un espai de trobada per treballar amb les famílies, els infants i els adolescents, el paper de la diversitat sexual i de gènere en la història, en

donar a conèixer contes que representen la heterogeneïtat familiar, etc. Les biblioteques han de ser un espai que potenciï l'accés a continguts de qualitat per al desenvolupament d'habilitats i competències claus per al segle XXI: el respecte, la igualtat, l'empatia, la participació activa, la cooperació i col·laboració, etc.

I per una altra banda, també cal treballar per introduir en el fons documental de la biblioteca, la temàtica LGBTI, per a totes les edats i tots els estils (narrativa, poesia, còmic, teatre, biografies, recursos digitals, etc.).

És important promoure espais i activitats culturals que aproximïn a la ciutadania la realitat de les persones LGBTI. La regidoria de Cultura i el SAI poden ser fonamentals per trobar punts trobada que ajudin a transformar l'imaginari cultural del col·lectiu LGBTI a través de certàmens de poesia als centres culturals, exposicions, xerrades, concerts, etc.

Un altre espai important per treballar la inclusió de la diversitat afectiva-sexual i de gènere són les festes majors de barris i municipis. Aquestes celebracions solen ser moments de socialització en què sovint trans, gais, lesbianes i bisexuals no se senten inclosos o són obertament discriminats (Diputació de Barcelona, 2017). En els darrers anys, però, molts col·lectius i entitats han volgut treballar l'eradicació d'actituds sexistes i homòfobes a les festes majors i als espais d'oci, a través de l'edició de cartells, tríptics informatius, xerrades, etc. Així doncs, fruit d'aquesta pressió d'una part de la societat, diverses organitzacions i municipis han creat protocols d'actuació davant de determinades actituds i agressions envers les dones i el col·lectiu LGBTI. Un d'aquests municipis és Esplugues de Llobregat, que ha elaborat un protocol d'actuació (2017): "Per unes festes lliures d'agressions sexistes a Esplugues". El protocol s'ha difós extensament, tant a través de cartells informatius, com a través de la pàgina web municipal, a les xarxes socials, falques publicitàries durant les festes, etc. I alhora, també s'ha donat a conèixer a totes als centres educatius, Creu Roja i serveis sanitaris, policia local i al cos de Mossos d'Esquadra, i finalment, als diferents Consells Municipals (dones, esports, joventut i cultura).

Tot i que el protocol se centra exclusivament en les agressions i la violència masclista, en alguns casos aquesta discriminació també és extensiva a les agressions cap a les persones LGBTI. Ambdues situacions parteixen del mateix esquema: la prevalença dels valors heteropatriarcal. Punt 2 del Protocol: “Les agressions sexistes són aquelles que s’exerceixen sobre una persona per motius de gènere, orientació sexual o aspecte físic amb relació als cànons estètics”. Qui pot patir aquestes violències? Ho explicita el punt 2.3: “Qualsevol persona pot patir aquestes violències; això no obstant, per les mateixes raons explicatives de la violència masclista, són les dones i totes aquelles persones amb adscripcions de gènere no normatives dins del sistema heteropatriarcal (persones trans, persones homosexuals) qui més les pateixen”. El protocol també contempla formacions de sensibilització a les entitats implicades a les comissions de festes sobre el contingut del Protocol i a totes les persones organitzadores i col·laboradores de les festes, sobre com actuar preventivament i en cas d’agressió.

Ara bé, tot i la importància i la necessitat de comptar amb un protocol d’actuació enfront de les agressions sexistes, aquest inevitablement obvia la realitat del col·lectiu. Les persones que es defineixen com a LGBTI, sovint no poden desenvolupar la seva opció sexual o identitat de gènere lliurement en els espais d’oci, inclosos els alternatius, a causa de la invisibilització viscuda durant molts anys. Això fa que les persones LGBTI no sempre puguin gaudir ni sentir-se còmodes ni segures en aquests espais. Per tant, és clau comptar amb un protocol d’actuació per a les festes i llocs d’oci que inclogui el col·lectiu LGBTI.

*Sensibilització a les escoles, entitats, festa major, espais d’oci, etc. (Gai, menys de 18 anys)*

Aquesta invisibilització a la qual fèiem referència, també queda plasmada en les respostes del qüestionari, en el qual un 88% de les respostes indiquen que no han viscut situacions discriminatòries a espais d’oci com poden ser discoteques, bars, festes majors, etc. Moltes vegades no hi ha agressions al col·lectiu LGBTI perquè oculten la seva afectivitat, ja sigui per por a les reaccions o per vergonya.



*Alguna vegada he rebut insults o algun comentari fora de lloc.  
(Lesbiana, de 26 a 35 anys)*

Els i les integrants més joves del grup de treball de ciutadania, manifestaren la manca d'espais associatius o d'oci al municipi. En els cas de les persones LGBTI, sovint s'han de traslladar a Barcelona per disfrutar d'espais d'oci gai i lèsbic.

*Falten espais, discoteques, festivals LGBTI  
(Dona bisexual, menys de 18 anys)*

## QUADRE RESUM DE L'ÀMBIT DE CULTURA I OCI

PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
Existència del Protocol d'actuació "per a unes festes lliures d'agressions sexistes"	Formació sobre la diversitat afectiva-sexual i de gènere a les comissió organitzadora de les festes locals i les entitats que hi col·laboren
Extensa difusió del Protocol i formació sobre el seu contingut	Reivindicar a través de pancartes o falques publicitàries, <i>Esplugues lliure de l'LGBTIfòbia</i>
Televisió local d'Esplugues com a una bona plataforma per difondre la realitat LGBTI i visibilitzar-la als mitjans de comunicació	Incloure dins la programació de la Televisió local del municipi temàtica LGBTI
Dues biblioteques públiques que poden ser un excel·lent espai per treballar la diversitat afectiva-sexual i de gènere amb els infants i les famílies	

## ESPORT

### 7.7.3. CONTEXTUALITZACIÓ. MARC CONCEPTUAL I LEGAL

L'àmbit esportiu presenta diverses dificultats per a les persones LGBTI. En primer lloc, la lògica binària (home/dona) dels vestidors i d'alguns barems de puntuació, o el fet que l'educació física posi l'atenció en el cos de les persones fa que les persones trans i intersex/amb DDS molt sovint se sentin exposades a la violència i la discriminació. Les lligues només contemplen equips masculins i femenins, que més enllà de tenir una forta càrrega simbòlica, exclouen aquelles persones que no encaixen en aquest marc binari. I en segon terme, els esports estan encara avui molt associats als estereotips de gènere: hi ha “esports de nois” i “esports de noies” . Aquest fet és clau per explicar els alts nivells d'homofòbia en l'esport masculí (Diputació de Barcelona, 2017). Per desgràcia, aquestes dues dinàmiques també es reproduïxen als gimnasos i als poliesportius, així com a les activitats dels clubs i les federacions esportives.

L'article 14 de la Llei 11/2014 estableix que les administracions públiques han de garantir, juntament amb les federacions esportives, la lliure participació de les persones LGBTI en les competicions i el tracte correcte d'aquestes persones en les instal·lacions esportives. I per una altra banda, la Llei 15/2014 (article 14) també estableix que l'Observatori Català de l'Esport ampliarà les seves funcions per promoure “accions contra la violència i la discriminació en l'àmbit esportiu i la recollida de les bones pràctiques de sensibilització dels clubs, les agrupacions i les federacions esportives”.

L'informe de 2015 del Ministeri de l'Interior sobre l'evolució de delictes d'odi a Espanya, senyala que en els camps de futbol i instal·lacions esportives, s'hi varen produir 94 incidents relacionats amb el delicte d'odi<sup>48</sup>. Aquest fet fa que la invisibilitat

---

<sup>48</sup> Agrupación Deportiva Ibérica: <https://adilgtb.blogspot.com.es/>

d'esportistes gais i lesbianes, especialment en el món professional, és pràcticament irrisori.

L'Agrupación Deportiva Ibérica LGTB (ADI LGTB), és una entitat que representa a esportistes gais, lesbianes, transsexuals i bisexuals amb l'objectiu de combatre la LGBTIfòbia a l'àmbit esportiu i al futbol en particular, on consideren que hi ha una major presència d'homofòbia. Per l'ADI és prioritari treballar la sensibilització al futbol, ja que és un esport de fort impacte mediàtic i amb una elevada influència a la societat i, per tant, aquest fet obliga a que aquest sigui un exemple de tolerància i d'inclusió de la diversitat. La invisibilitat d'esportistes gais i lesbianes i especialment en el futbol, és quelcom que s'ha de treballar i millorar.

Coincidint amb el proper 17 de maig (Dia Internacional contra l'Homofòbia i la Transfòbia), ADI LGTB ha editat la primera guia de l'esport inclusiu, per a gais, lesbianes, transsexuals i bisexuals. La guia, no només va dirigida al col·lectiu LGBTI, sinó a totes aquelles persones que volen conèixer quina és la situació actual de les persones LGBTI en el món de l'esport. La guia recull tota l'oferta esportiva actual de clubs i associacions que són de caràcter inclusiu i respectuós.

Pel que fa a Catalunya, cada 19 de febrer es commemora el Dia Internacional contra l'Homofòbia en el futbol, dia en què va néixer Justin Fashanu, primer futbolista en actiu que va fer pública la seva homosexualitat. La Generalitat de Catalunya mitjançant la Direcció General d'Igualtat i la Secretaria General de l'Esport, amb el suport de la Federació Catalana de Futbol, se sumen per difondre la campanya "Aturem la discriminació LGBTI al futbol i arreu" i fer-la extensiva a l'àmbit de l'esport i concretament al món del futbol, per garantir els drets de totes les persones a gaudir d'una pràctica esportiva lliure de qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe i orientació sexual.

#### 7.7.4. ANÀLISI D'ESPLUGUES DE LLOBREGAT

Sumar-se des de l'ajuntament d'Esplugues a la celebració del Dia Internacional contra l'Homofòbia en el futbol, és una bona manera de visibilitzar públicament el posicionament del Consistori en la lluita contra la LGBTIfòbia, i especialment en un àmbit tant sensible com és el futbol. Aquest acte pot esdevenir una bona oportunitat per implicar-hi diverses regidories i així treballar la sensibilització (a través d'activitats i xerrades) tant a les entitats esportives del territori, com també en els centres educatius. Tal i com hem comentat anteriorment, els patis de les escoles o les classes d'educació física, són una evident perpetuació i reproducció d'actituds masclistes i homòfobes.

És cabdal fer partícip a les entitats i federacions del municipi a l'acte de celebració, i d'aquesta manera, mostrar públicament que són entitats inclusives i respectuoses amb la diversitat afectiva-sexual i de gènere. Comptar amb el suport de l'associació Panteres Grogues<sup>49</sup> pot donar un fort impuls a l'acte. L'associació d'àmbit català Panteres Grogues té per objectiu la lluita contra l'homofòbia i oferir un espai on gais, lesbianes, bisexuals i transsexuals puguin desenvolupar una activitat esportiva de forma lliure i distesa. Actualment, tenen seccions constituïdes d'atletisme, balls de saló, bàsquet, ciclisme, esquaix, esquí, futbol, natació, tennis, tennis taula, petanca, senderisme, vela, voleibol, i activitats extra-esportives. Tot i així, l'associació està oberta a qualsevol persona que vulgui compartir una activitat esportiva. Aquesta línia és clau, perquè és cabdal no segregar per orientació sexual i identitat de gènere, sinó que cal afavorir espais mixtos (competicions i activitats esportives) des de la infància i adolescència, per tal de combatre el sexisme i fomentar el respecte a la diversitat afectiva-sexual i de gènere.

Però un pas important per eradicar la discriminació en el món de l'esport, és que s'aprovin mesures legals. En aquest sentit, la Llei 11/2014 estableix que les administracions públiques han de garantir, juntament amb les federacions esportives, la lliure participació de les persones LGBTI en les competicions i el tracte correcte

---

<sup>49</sup> Associació sense ànim de lucre Panteres Grogues: <http://www.panteresgrogues.cat>

d'aquestes persones en les instal·lacions. Per tant, l'elaboració d'un Protocol contra l'LGBlfòbia a l'Esport, per part de l'ajuntament d'Esplugues, en col·laboració amb totes les entitats esportives del municipi, podria ser un element més de protecció a les víctimes i de cohesió social.

Tal i com hem exposat abans, actualment l'esport encara està molt associat als estereotips de gènere, i alhora els reforça creant mons i experiències molt oposades: els esports de nois i els esports de noies. L'esport femení, ha sabut crear espais inclusius, de respecte i de trobada entre iguals per a moltes dones. Però pel que fa als homes, la pràctica esportiva i sobretot el futbol, està associat a alts nivells d'homofòbia i on s'exalten els estereotips del gènere masculí entre iguals (Diputació de Barcelona, 2017). L'àmbit esportiu, és doncs, poc homogeni i sempre dependrà de l'ús que se'n faci i de la sensibilitat amb la qual es comparteix aquesta activitat.

Les respostes obtingudes en el qüestionari apunten cap a dues bandes: la primera té a veure amb el fet que l'esport és una oportunitat per, precisament, trencar estereotips i conèixer de ben a prop la realitat LGBl. Hem recollit moltes respostes que mostraven com la pràctica d'un esport d'equip és una oportunitat de diàleg, de coneixença i de trencament de molts estereotips i prejudicis, tal com ho pot ser un lloc de treball, per exemple. La majoria de les respostes vinculades al fet d'haver tingut o tenir una experiència positiva a l'esport, prové de dones, i concretament, dones lesbianes.

*Jo vaig conèixer a la meva parella gràcies a l'esport. (Dona bisexual, menys de 18 anys)*

*A l'àmbit esportiu no he tingut problemes, potser perquè sóc una dona. He jugat en diferents equips i no he tingut problemes, ni amb les companyes ni amb els entrenadors.*  
*(Lesbiana, de 26 a 35 anys)*

*En l'àmbit esportiu hi ha força noies lesbianes així que no he tingut problemes i m'hi he sentit molt bé.*  
*(Lesbiana, de 36 a 45 anys)*

*Sí que he vist en amigues que els equips femenins tenen moltes noies lesbianes. Segurament degut a que és un entorn en el que se senten acompanyades i no hi han tants prejudicis.*

*(Dona heterosexual, de 26 a 35 anys)*

I per una segona banda, trobem les respostes que incideixen en els valors sexistes que tenyeixen moltes pràctiques esportives i que fa que esdevinguin un espai mancat de respecte i de relació entre iguals:

*El futbol és molt tancat. No pots dir que ets gai.*

*(Gai, de 26 a 35 anys)*

*He rebut insults com "maricón" per practicar un esport amb noies.*

*(Home heterosexual, menys de 18 anys)*

*Abusos, bullying (es refereix a un fill o filla LGBTI).*

*(Dona heterosexual, de més de 45 anys)*

*Discriminació per ser dona.*

*(Dona bisexual, de 18 a 25 anys)*

Certament, algunes persones han descrit situacions discriminatòries, però hem de destacar que un ampli 84% de persones lesbianes, gais, bisexuals i transsexuals han indicat, no només que no han patit discriminació, sinó que en tenen experiències bones o molt bones. De 25 persones del col·lectiu LGBTI que ha contestat l'enquesta, només 2 han afirmat tenir-ne experiències dolentes.

Tal i com ja ha passat en tots els àmbits de la diagnosi, és molt probable que les poques respostes relatives al fet d'haver tingut una mala experiència a l'àmbit esportiu és perquè s'ha amagat la pròpia orientació sexual o identitat de gènere. L'esport encara és un lloc hostil per a les persones que es defineixen LGBTI.

Un bon exemple d'això són els Jocs Olímpics. En els Jocs de Londres, només 20 atletes, de 20.000, es definien com a LGBTI, mentre que en els Jocs de Rio de Janeiro en varen ser 43, dels 10.000 esportistes que hi participaren<sup>50</sup>. L'esport, és

---

<sup>50</sup>Agrupación Deportiva Ibérica: <https://adilgtb.blogspot.com.es/>

doncs, una constant cursa d'obstacles per a les persones LGBTI, on no només es lluita per aconseguir el respecte dels companys i companyes, sinó també de tota la societat. Per aquest motiu, la formació en diversitat afectiva-sexual i de gènere dels professionals que s'hi dediquen, com entrenadors, àrbitres, membres de la Junta Directiva de les entitats esportives, etc., és clau per aconseguir que l'esport esdevingui un espai segur i respectuós.

*Cal introduir la formació LGBTI, també i sobretot en el món de l'esport. Cal una major educació en valors en el món de l'esport. És absolutament necessari. L'homosexualitat en el futbol és un drama. Habitualment les nenes juguen a bàsquet i els nens a futbol. A l'esport hi ha molt de sexisme. (Ent. 1)*

En relació a aquesta qüestió, l'esport escolar té un paper clau en la socialització de gènere i en l'aprenentatge de l'estigma envers les persones LGBTI. Moltes de les reflexions dels i les participants dels grups de treball giraren al voltant de la necessitat de formar sobre la diversitat afectiva sexual i de gènere, no només als/les entrenadors/es, sinó a tots els agents que participen de l'àmbit esportiu: famílies, entitats, clubs, etc. I quan la pràctica esportiva es dona dins l'escola, incloure-la dins del projecte coeducatiu de centre.

## QUADRE RESUM DE L'ÀMBIT ESPORTIU

PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
<p>Els enquestats manifesten molt poques incidències (situacions discriminatòries) a l'àmbit esportiu del municipi</p>	<p>Formació per eradicar el llenguatge homofòbic i transfòbic al personal directiu de les entitats i federacions esportives, personal tècnic esportiu i àrbitres</p>
<p>El SAI com a instrument d'assessorament al Consell Municipal d'Esports</p>	<p>Coordinació estable entre el Consell Municipal d'Esports i el SAI</p> <p>Incloure les escoles i les AMPAs (promotores de moltes activitats esportives extraescolars) en les activitats formatives</p> <p>Elaboració d'un protocol contra les agressions LGBTIfòbiques a l'esport</p>



## 8. PLA D'ACCIÓ

En base a la diagnosi elaborada s'ha establert un pla d'acció per a cada un dels eixos en els que s'articula el Pla local LGBTI d'Esplugues de Llobregat<sup>51</sup>:

### EIX 1. CANVI INSTITUCIONAL

**Objectiu:** Incorporar la perspectiva LGBTI en les diferents àrees de la política municipal

**Àmbit:** Impuls de les polítiques de diversitat sexual i de gènere

### EIX. 2. DRETS I DISCRIMINACIÓ

**Objectiu:** Combatre la discriminació per raó d'orientació sexual i identitat de gènere

**Àmbits:**

- Coeducació. Diversitat sexual i de gènere
- Drets laborals
- Socio-sanitari i LGBTI

### EIX. 3. VISIBILITAT I RECONeixEMENT

**Objectiu:** Fomentar la visibilitat del col·lectiu LGBTI

**Àmbits:**

- Espai públic. Visibilitat i LGBTIfòbia
- Participació social i comunitària
- Cultura, oci i esport
- Impuls de les polítiques de diversitat sexual i de gènere

---

<sup>51</sup> Aquest pla d'acció conté algunes de les accions que es proposen en la Guia per a l'elaboració de plans locals LGBTI de la Diputació de Barcelona.

## EIX 1. CANVI INSTITUCIONAL

**Objectiu:** Incorporar la perspectiva LGBTI en les diferents àrees de la política municipal

**Àmbit:** Impuls de les polítiques de diversitat sexual i de gènere

Objectiu	Acció	Indicadors d'avaluació	Temporalització	Implementació	Pressupost
<b>INCLOURE LA PERSPECTIVA LGBTI EN LES DIFERENTS ÀREES DE L'AJUNTAMENT</b>	<b>Creació d'una Comissió Intramunicipal, que inclogui a una persona representant dels diferents àmbits i serveis de l'ajuntament (tant els interns com els que van adreçats a la ciutadania): Recursos Humans, Serveis de Comunicació, Policia Local, Educació, Contractació, etc.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Creació de la Comissió Intramunicipal.</li> <li>Nombre i nom de les àrees participants.</li> </ul>	2018	<p><b>Àrees:</b> Totes les àrees</p> <p><b>Observacions:</b> Aquesta Comissió és un dels passos bàsics per poder organitzar el desplegament de polítiques LGBTI, per tal que totes les persones del consistori tinguin posada la mirada LGBTI. I, per això, és imprescindible que tot el personal del consistori conegui la Llei 11/2014 i, en especial, el Protocol que desplega el deure d'intervenció de les persones que treballen a les administracions públiques de Catalunya.</p>	<p>No té cost</p> <p>Recursos humans: % de dedicació.</p>
<b>VETLLAR PER UNA COMUNICACIÓ INTERNA I EXTERNA INCLUSIVA LGBTI</b>	<b>Facilitar i fer difusió a través dels diferents canals del consistori de tot el que fa referència a la temàtica LGBTI. (Deure d'Intervenció, SAI, Pla Local LGBTI...).</b>			<p><b>Observacions:</b> per fer-ne difusió es pot tenir la informació a Intranet, penjar el vídeo de la Generalitat de Catalunya de com denunciar, la informació relativa al SAI i el Pla LGBTI.</p>	<p>No té cost</p> <p>Recursos humans: % de dedicació.</p>
<b>CAPACITAR LA PLANTILLA MUNICIPAL EN MATÈRIA</b>	<b>Disseny i impuls d'accions de sensibilització i</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre d'accions formatives</li> <li>Nombre de persones</li> </ul>	2018-2021	<p><b>Àrees:</b> Recursos Humans, Àrea de Participació, Drets Civils</p>	<p>Es poden demanar formacions subvencionades a la</p>

<p><b>LGBTI</b></p>	<p><b>formació específica sobre continguts bàsics sobre diversitat sexual i de gènere per als diferents departaments de l'Ajuntament (personal municipal - tècnic i polític de totes les àrees- i extern).</b></p>	<p>formades</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Grau de satisfacció i utilitat</li> </ul>	<p>i Qualitat Democràtica i diverses àrees.</p> <p><b>Observacions:</b> Des de la Comissió es pot establir un calendari de formacions dirigides a totes les àrees, per tal que s'incorpori progressivament la mirada LGBTI entre el personal. Aquesta formació en perspectiva de gènere i lgbt és molt important, sobretot, en especial, per professionals que fan tasques de prevenció, detecció, atenció, assistència i recuperació en els àmbits de salut, l'educació, el món laboral, els serveis socials, la justícia, els cosos de seguretat, l'esport, el lleure, l'acció social, comunicació, el jutjat de pau, el servei d'atenció a les persones immigrants, civisme i atenció a la ciutadania. La formació pot combinar una part general sobre diversitat afectiva-sexual i de gènere i una altra d'específica sobre com aplicar-la. Es recomana intentar que la formació quedi integrada en els plans de formació de les diferents àrees, que no</p>	<p>Diputació de Barcelona (Programa DSF)</p> <p>Recursos humans: % de dedicació.</p>
---------------------	--	--	--	--

<b>INCLOURE LA PERSPECTIVA LGBTI (DIVERSITAT AFECTIVA-SEXUAL I DE GÈNERE) ALS PLANS I PROGRAMES INTERDEPARTAMENTALS DE L'AJUNTAMENT</b>	<b>Incloure objectius relacionats amb la diversitat afectiva-sexual i de gènere en els plans d'educació, acció social, salut, ocupació, joventut, esports, cultura, lleure, seguretat...</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nombre de plans que han incorporat objectius</li> <li>▪ Nombre d'accions realitzades</li> <li>▪ Grau d'execució d'aquestes accions</li> </ul>	2018-2021	sigui voluntària.	Recursos humans: % de dedicació
<b>VETLLAR PERQUÈ EL PERSONAL MUNICIPAL TINGUI GARANTITS ELS SEUS DRETS EN RELACIÓ AMB LA DIVERSITAT AFECTIVA-SEXUAL I DE GÈNERE</b>	<b>Fer difusió del “Protocol que desplega el deure d'intervenció de les persones que treballen a les administracions públiques de Catalunya per a fer efectiu l'abordatge de l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia a Catalunya”</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nombre de sessions informatives i formatives sobre el protocol.</li> </ul>	Permanent	<b>Àrees:</b> Àrea de Participació, Drets Civils i Qualitat Democràtica.	Recursos humans: % de dedicació
	<b>Inclusió de mesures contra l'assetjament per raó de LGBTIfòbia en el protocol per a casos d'assetjament del personal municipal.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Existència de les mesures.</li> <li>▪ Difusió en els diferents programes.</li> <li>▪ Nombre de persones que han fet ús de les mesures previstes.</li> <li>▪ Formacions de sensibilització realitzades per a la correcte aplicació.</li> </ul>		<b>Àrees:</b> Recursos Humans. <b>Observacions:</b> El protocol serveix per quan una persona vulgui fer una transició de gènere, el departament de RRHH sàpiga quines situacions concretes es poden generar i saber donar-hi resposta.	

	<p><b>Seguiment i avaluació de l'aplicació del protocol (article 10 de la Llei 11/2014) elaborat per la Generalitat i d'obligatori compliment a l'administració pública.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Enquestes de satisfacció per part de la ciutadania relatives al tracte i informació rebuda.</li> <li>▪ Existència del protocol.</li> <li>▪ Difusió en els diferents departaments.</li> <li>▪ Nombre de persones que han realitzat transicions de gènere.</li> </ul>			
	<p><b>Suport a les accions d'informació i sensibilització dels sindicats amb representació a l'àmbit municipal sobre el protocol per a la no-discriminació.</b></p>	<p>Nombre d'accions</p>	<p>2018-2019</p>	<p><b>Agent:</b> Totes les àrees i sindicats.</p>	<p>Recursos humans: % de dedicació</p>
<p><b>GARANTIR QUE LA DOCUMENTACIÓ MUNICIPAL RECONEGUI LA REALITAT DE LES PERSONES LGBTI</b></p>	<p><b>Actualització periòdica de la informació que s'ofereix a través dels canals d'atenció ciutadana en relació amb el col·lectiu LGBTI i adequació dels formularis i de la documentació a la diversitat de models familiars i a la pluralitat d'identitats de gènere.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nombre d'actualitzacions</li> <li>▪ Nombre de formularis i fitxes adaptades.</li> </ul>	<p>Permanent</p>	<p><b>Àrees:</b> Alcaldia <b>Observacions:</b> És important que els formularis, a l'hora de demanar dades, no s'ofereixin únicament les categories "mare" i "pare". Els formularis han ser inclusius i recollir totes les formes de diversitat familiar. Una altra proposta, a part de "dona" i "home", és la de posar més opcions a l'hora de demanar el sexe, com pot ser la categoria "altres". Així es recullen les posicions de persones que no se senten representades en</p>	<p>Recursos humans: % de dedicació</p>

<p><b>Establir un criteri comú que permeti posar el nom sentit de les persones en la documentació pròpia de l'ajuntament independentment que s'hagi realitzat el canvi de nom legal.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Existència del criteri comú.</li> <li>▪ Nombre de departaments en què s'ha difós el criteri.</li> <li>▪ Nombre de persones que han sol·licitat el canvi de nom.</li> </ul>		<p>la categoria "home" o "dona".</p> <p><b>Agents:</b> Alcaldia</p> <p><b>Observacions:</b> El canvi de nom i sexe en la documentació oficial és encara un tràmit lent i feixuc perquè es requereix que les persones trans presentin un diagnòstic de trastorn mental i hagin tingut dos anys de tractament hormonal. I, en aquest sentit és important fer el possible per facilitar al màxim en tots els documents no oficials expedits per l'ajuntament que les persones puguin fer servir el nom i gènere amb el que s'identifiquen (carnet d'equipaments culturals i esportius, centres educatius, etc.).</p>	
<p><b>Incloure la tercera casella dels impresos NO BINARI/DIVERSITAT FAMILIAR</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nombre d'impresos amb la tercera casella.</li> </ul>	<p>2018-2021</p>	<p><b>Àrees:</b> Totes les àrees</p> <p><b>Observacions:</b> L'article 23 de la Llei 11/2014 estableix que han d'estar reconegudes totes les persones que no es senten reconegudes en la categoria home o dona.</p>	
<p><b>Inclusió de la informació relativa al col·lectiu LGBTI en els protocols d'atenció ciutadana</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Elaboració d'un protocol</li> </ul>	<p>2018-2019</p>	<p>Àrea de comunicació i Recursos Humans</p>	<p>Recursos humans: % dedicació</p>
<p><b>Promoció de la participació del</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nombre d'entitats participants</li> </ul>	<p>Permanent</p>	<p>Coordinat per la regidoria d'igualtat i el</p>	<p>Recursos humans: % dedicació</p>

**moviment LGBTI en el  
disseny i aplicació de  
polítiques clau sobre  
diversitat sexual i de  
gènere mitjançant  
taules de treball  
específiques**

SAI

## EIX. 2. DRETS I DISCRIMINACIÓ

**Objectiu: Combatre la discriminació per raó d'orientació sexual i identitat de gènere.**

**Àmbit:** Coeducació. Diversitat sexual i de gènere

Objectiu	Acció	Indicadors d'avaluació	Temporalització	Implementació	Pressupost
<b>INCENTIVAR I/O COL-LABORAR DES DE L'AJUNTAMENT PER TAL QUE ELS CENTRES EDUCATIUS PROMOGUIN PROJECTES I ACCIONES PER INCORPORAR EL RESPECTE A LA DIVERSITAT AFECTIVA-SEXUAL I DE GÈNERE</b>	<b>Facilitar de recursos sobre la temàtica LGBTI al Centre de Recursos Pedagògics.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nombre de recursos incorporats</li> <li>▪ Nombre de materials incorporats</li> <li>▪ Nombre de materials actualitzats</li> <li>▪ Nombre de sol·licituds de materials</li> </ul>	2018-2021 (planificació anual)	<b>Àrees:</b> Igualtat, Educació, Drets Civils, Joventut.	Cost dels recursos educatius amb perspectiva LGBTI realitzats.
	<b>Actualització i difusió entre el professorat dels materials disponibles</b>				
	<b>Difusió de recursos sobre la temàtica LGBTI a casals de joves, esplais i agrupaments escoltes</b>	Nombre d'entitats que han accedit als recursos	2018-2019	<b>Àrees:</b> Igualtat, Educació, Drets Civils, Joventut.	Pressupost baix Recursos humans: % de dedicació
	<b>Realització de tallers sobre diversitat afectiva-sexual i de gènere i prevenció de l'assetjament per LGBTifòbia als centres educatius del municipi.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nombre de tallers realitzats.</li> <li>▪ Nombre de persones que han assistit</li> <li>▪ Valoració del taller per part de les persones assistents</li> <li>▪ Valoració per part de la persona formadora</li> </ul>	2018-2021 (programació anual)	<b>Àrees:</b> educació, igualtat, Àrea de Participació, Drets Civils i Democràcia. <b>Observacions:</b> Fa anys que en molts centres educatius es treballa la violència masclista a través de tallers. En aquest sentit, caldria augmentar la durada dels tallers i incorporar la temàtica LGBTI. La idea és poder abordar unes problemàtiques que comparteixen una arrel comuna.	Pressupost alt. Es poden demanar tallers subvencionats per la Diputació de Barcelona, a través de catàlegs de concertació anuals.  Recursos humans: % de dedicació.
<b>PROMOURE EL</b>	<b>Organització de</b>	▪ Nombre d'accions	2018-2021	<b>Àrees:</b> educació,	Pressupost mitjà.



<b>RESPECTE A LA DIVERSITAT AFECTIVA-SEXUAL I DE GÈNERE A LES FAMÍLIES</b>	<b>xerrades amb les associacions de mares i pares d'alumnat (AMPA/AFA)</b>	realitzades. ▪ Nombre d'assistents ▪ Valoració de l'activitat per part de les persones assistents.	(planificació anual)	igualtat, drets civils, associacions de mares i pares / AFA	Recursos humans: % de dedicació.
				<b>Observacions:</b> Poder arribar a les famílies és difícil ja que solen ser poc receptives a tractar aquest tema. També es pot incloure la perspectiva lgbti en altres xerrades que tractin temes com el ciberassetjament.	

## EIX. 2. DRETS I DISCRIMINACIÓ

**Objectiu: Combatre la discriminació per raó d'orientació sexual i identitat de gènere.**

**Àmbit: Drets laborals**

Objectiu	Acció	Indicadors d'avaluació	Temporalització	Implementació	Pressupost
<b>PROMOURE L'OCUPACIÓ DE LES DONES TRANS</b>	<b>Inclusió com a col·lectius vulnerables les persones trans (en contractes, subvencions i en les polítiques actives d'ocupació). En especial, les dones trans.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'accions realitzades.</li> <li>• Nombre de dones trans vinculades al programa.</li> </ul>	2018-2021	<b>Àrees:</b> Promoció Econòmica, Ocupació, Recursos Humans, Igualtat, Drets Civils.	Pressupost alt.
<b>SENSIBILITZACIÓ EN L'ÀMBIT EMPRESARIAL</b>	<b>Distribució dels materials sobre col·lectiu LGBTI en l'àmbit laboral a les empreses de la ciutat</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'empreses a les que s'ha enviat el material</li> </ul>	2018-2019	<b>Àrees:</b> Ocupació	Pressupost mitjà Recursos humans: % dedicació

## EIX. 2. DRETS I DISCRIMINACIÓ

**Objectiu: Combatre la discriminació per raó d'orientació sexual i identitat de gènere.**

**Àmbit:** Drets de les persones LGBTI

Objectiu	Acció	Indicadors d'avaluació	Temporalització	Implementació	Pressupost
<b>PROMOURE L'ERADICACIÓ DE L'HETEROSEXISME EN LES POLÍTIQUES DE SALUT</b>	<b>Inclusió de la diversitat afectiva-sexual i de gènere en els recursos, campanyes i programes de foment d'hàbits saludables i de prevenció de conductes de risc, sobretot en els relacionats amb la sexualitat.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de recursos que incorporen referències</li> </ul>	2018-2021	<p><b>Àrees:</b> Salut i Educació</p> <p><b>Observacions:</b> Moltes vegades les necessitats i problemàtiques de les persones LGBTI han quedat invisibilitzades per la mirada heterosexista. D'aquí la importància de d'incorporar la perspectiva lgbti i no estigmatitzar determinats grups.</p>	Recursos humans: % dedicació

	<b>Adaptar els formularis i la documentació amb la finalitat de reconèixer la identitat de gènere sentida de les persones trans i també els nous models familiars.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nombre de formularis adaptats</li> </ul>	2018-2021	<p><b>Àrees:</b> Salut, Consorci Sanitari, Departament de Salut</p> <p><b>Observacions:</b> Aquesta acció no és competència de l'administració local, però es pot tenir incidència si es forma part d'un Consorci sanitari.</p>	Recursos humans: % dedicació
<b>INCORPORACIÓ DE LA DIVERSITAT AFECTIVA-SEXUAL I DE GÈNERE EN L'EDUCACIÓ AFECTIVA-SEXUAL</b>	<b>En les sessions i tallers que es realitzin sobre salut sexual, incorporar una perspectiva que no sigui heterosexista.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nombre d'activitats que incorporen les sessions.</li> <li>▪ Nombre de persones beneficiàries.</li> <li>▪ Valoració per part de les persones beneficiàries.</li> </ul>	2018-2021 (programació anual)	<p><b>Àrees:</b> Salut, Joventut, Educació, centres educatius, igualtat.</p> <p><b>Observacions:</b> Tot i que es realitzen tallers d'educació afectiva-sexual, cal incorporar la perspectiva lgbti per sortir de les orientacions heterosexuales.</p>	<p>Pressupost alt. Es poden demanar formacions subvencionades a la Diputació de Barcelona a través del Programa DSF, adreçat als municipis.</p> <p>Recursos humans: % de dedicació</p>
<b>PROMOCIÓ DE LA SALUT SEXUAL I REPRODUCTIVA DE LES PERSONES NO HETEROSEXUALS</b>	<b>Realitzar campanyes específiques per promoure la salut sexual per a tota la ciutadania</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nombre de campanyes realitzades</li> <li>▪ Nombre de persones beneficiàries</li> <li>▪ Continguts i productes de la campanya.</li> </ul>	2018-2021	<p><b>Àrees:</b> Salut, Joventut, Educació, centres educatius, igualtat.</p>	<p>Pressupost mitjà</p> <p>Recursos humans: % de dedicació.</p>

## EIX. 3. VISIBILITAT I RECONeixEMENT

**Objectiu: Fomentar la visibilitat i el reconeixement del col·lectiu LGBTI**

**Àmbits:**

- Espai públic. Visibilitat i LGBTIfòbia
- Participació social i comunitària
- Cultura, oci i esport

## EIX. 3. VISIBILITAT I RECOONEIXEMENT

**Objectiu: Fomentar la visibilitat i el reconeixement del col·lectiu LGBTI**

**Àmbit:** Espai públic. Visibilitat

Objectiu	Acció	Indicadors d'avaluació	Temporalització	Implementació	Pressupost
<b>SENSIBILITZAR, IMPULSAR ACCIONS DE PREVENCIÓ I VISIBILITAT LGBTI</b>	<b>Campanyes de sensibilització, prevenció i visibilitat LGBTI (cartells, murals, accions performatives, estovalles de paper per restaurants i bars del municipi, etc.)</b>	▪ Nombre d'accions	2018-2021	<b>Àrees:</b> Cultura, comunicació, igualtat	Pressupost alt Recursos humans: % dedicació
	<b>Promoció d'imatges que no siguin heteronormatives en la comunicació de l'Ajuntament</b>	▪ Nombre d'accions comunicatives	Permanent	<b>Àrees:</b> Àrea de Drets Civils i Comunicació	Recursos humans: % dedicació
	<b>Suport i/o organització d'activitats en motiu de les dates significatives pel LGTB: 17 de maig, el Dia Internacional contra l'Homofòbia i la Transfòbia; el 28 de juny, Dia Internacional per a l'Alliberament de les lesbianes, gais, transsexuals i bisexuals. Per exemple: penjar la bandera de l'Arc de Sant Martí al balcó de l'Ajuntament, fer difusió de la data, elaborar un comunicat</b>	▪ Nombre d'accions	Permanent	<b>Àrees:</b> Àrea de Drets Civils	Recursos destinats a les accions i % de dedicació.

	<b>de premsa i dur a terme algun acte de difusió.</b>				
	<b>Visibilitat a les qüestions referents al col·lectiu LGBTI i foment del respecte envers la diversitat sexual i de gènere en els mitjans de comunicació municipals (pàgina web municipal, xarxes socials, televisió municipal...).</b>	Nombre d'accions comunicatives	2018-2019 (amb continuïtat)	<b>Àrees:</b> Comunicació, Drets Civils	Recursos humans: % dedicació
	<b>Desenvolupament d'accions específiques de visibilitat del fet lèsbic, bisexual i trans des del SAI</b>	Nombre i tipologia d'accions	2018-2021	<b>Àrees:</b> Drets Civils	Recursos humans: % dedicació
	<b>Oferta d'assessorament i derivació en els àmbits personal i familiar, legal-jurídic, sociosanitari, laboral i d'atenció a les persones trans i intersexuals (a través del SAI)</b>	Nombre d'atencions realitzades	2018-2021	<b>Àrees:</b> Drets Civils	Recursos humans: % dedicació
	<b>Generació d'espais d'intercanvi i diàleg entre entitats LGBTI i les aquelles que treballen pel foment de la cohesió social</b>	▪ Nombre d'accions	2018-2021	<b>Àrees:</b> Drets Civils	Recursos humans: % dedicació.
<b>PROMOURE LA VISIBILITAT DE LA DIVERSITAT AFECTIVA-SEXUAL I DE GÈNERE</b>	<b>Realitzar formació amb perspectiva LGBT als responsables de comunicació per tal</b>	▪ Nombre de formacions fetes. ▪ Nombre de persones assistents.	Permanent	<b>Àrees:</b> Comunicació i Drets Civils	Pressupost alt Recursos humans: % dedicació

<b>EN LA COMUNICACIÓ CORPORATIVA I EN ELS MITJANS DE COMUNICACIÓ LOCALS</b>	<b>que puguin incorporar la realitat LGBTI en la seva comunicació.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Valoració de la formació per part de les persones assistents.</li> <li>▪ Valoració de la persona formadora</li> </ul>	Permanent	<b>Àrees:</b> Comunicació En aquest àmbit es poden realitzar campanyes específiques, es pot incloure la diversitat afectiva-sexual i de gènere a través de productes comunicatius de l'ajuntament: cartells, pòsters, web... Així es fomenta la visibilitat i es contribueix a generar una política comunicativa més inclusiva. També es pot emprar aquest tipus de mesures per abordar a la vegada altres formes de diversitat (cultural, religiosa, etc). És una manera d'analitzar diferents realitats amb una mirada concreta.	Recursos humans: % dedicació
	<b>Promoció d'imatges que facin referència a la realitat LGBTI en el conjunt de les comunicacions de l'ajuntament</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nombre d'imatges difoses</li> <li>▪ Tipus de referència concreta</li> </ul>	Permanent		



## EIX. 3. VISIBILITAT I RECONeixEMENT

**Objectiu: Fomentar la visibilitat i el reconeixement del col·lectiu LGBTI**

**Àmbit:** Espai públic. LGBTIfòbia

Objectiu	Acció	Indicadors d'avaluació	Temporalització	Implementació	Pressupost
<b>DONAR CONTINUITAT ALS MECANISMES D'ACOMPANYAMENT I DE DENÚNCIA PER A LES VÍCTIMES PER LGBTIFÒBIA</b>	<b>Establir un conveni de coordinació amb el servei d'atenció integral tal i com està previst a l'article 9 de la Llei 11/2014</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tipus de cooperació establerta.</li> <li>Nombre de casos derivats.</li> </ul>	2018-2021	<b>Agents:</b> Àrea de Participació, Drets Civils i Democràcia i altres àrees.	Pressupost baix. Recursos humans: % de dedicació.
	<b>Creació d'un protocol intermunicipal i interadministratiu per atendre el col·lectiu</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Existència del protocol.</li> <li>Difusió del protocol.</li> <li>Nombre de casos atesos.</li> </ul>	2018-2021	<b>Agents:</b> Àrea de Participació, Drets Civils i Democràcia i altres àrees  <b>Observacions:</b> Aquest protocol pretén tractar íntegrament i adequadament les víctimes d'agressions LGBTIfòbiques i promoure la denúncia per part de les víctimes.	Pressupost baix. Recursos humans: % de dedicació.
	<b>Exploració de les situacions en què l'ajuntament pot presentar-se com a acusació particular en casos d'agressions LGBTIfòbiques</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de casos en què l'ajuntament s'ha presentat com a acusació particular.</li> <li>Resultats del procés judicial.</li> </ul>	Permanent	<b>Agents:</b> Alcaldia.  <b>Observacions:</b> Aquest tipus d'acció es planteja per a casos que hagin tingut una significació pública i on la participació pot ser exemplar per a la ciutadania.	Pressupost baix. Recursos humans: % de dedicació.

<b>MILLORAR L'ACTUACIÓ DE LA POLICIA LOCAL DAVANT DE LES AGRESSIONS LGBTIFÒBIQUES</b>	<b>Continuar amb la formació i sensibilització a la policia local en relació amb la diversitat afectiva-sexual i de gènere i LGBTIfòbia.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nombre de formacions realitzades.</li> <li>▪ Nombre de persones assistents.</li> <li>▪ Valoració de la formació per part de les persones assistents.</li> <li>▪ Valoració per part de la persona formadora.</li> </ul>	2018-2021	<b>Agents:</b> Àrea de Participació, Drets Civils i Democràcia.  <b>Observacions:</b> És necessari conèixer molt bé competències i el règim sancionador.	Pressupost alt. Es poden demanar formacions subvencionades a la Diputació de Barcelona a través del programa DSF, adreçat a municipis o també a la Generalitat de Catalunya - Àrea d'Atenció LGBTI-.  Recursos humans: % de dedicació.
<b>COMBATRE L'LGBTIFÒBIA EN L'ESPAI PÚBLIC</b>	<b>Realització de campanyes en l'espai públic per prevenir les actituds discriminatòries cap a les persones LGBTI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nombre d'accions realitzades.</li> <li>▪ Nombre de productes de la campanya.</li> <li>▪ Valoració qualitativa de la campanya.</li> </ul>	2018-2021	<b>Agents:</b> Àrea de Participació, Drets Civils i Democràcia.  <b>Observacions:</b> Aquestes campanyes es poden fer a través de cartells, anuncis a marquesines o als autobusos, amb missatges en favor del respecte de la diversitat afectiva-sexual i de gènere. El contingut pot sorgir d'un procés ciutadà, a través de concursos, activitats amb centres escolars, etc. O bé a través d'un encàrrec professional.	El pressupost dependrà de si es contracte un professional extern. Recursos humans: % de dedicació.
	<b>Realització de campanyes per promoure festes populars inclusives i sense LGBTIfòbia.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nombre d'accions comunicatives realitzades.</li> <li>▪ Nombre de persones que han rebut la formació.</li> </ul>	2018-2021	<b>Agents:</b> Cultura, Àrea de Participació, Drets Civils i Democràcia.  <b>Observacions:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La campanya pot consistir fer cartells, missatges als gots estampació de</li> </ul>	Pressupost alt  Recursos humans: % de dedicació.

<p><b>Aplicació de la legislació vigent en l'ús dels reglaments d'usos d'espais públics, per a entitats o actes que promoguin l'LGBTIfòbia.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nombre de mesures incloses</li> <li>▪ Nombre d'actes o entitats sancionades.</li> </ul>	<p>2018-2021</p>	<p>samarretes, braçalets, etc.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Es pot treballar amb altres eixos de desigualtat com el masclisme.</li> <li>▪ L'acció es pot vincular a formació de les persones que treballaran a les festes (atenent barres, vigilant...) per tal que adquireixin eines per prevenir i actuar en casos d'LGBTIfòbia.</li> <li>▪ Semblant als Punts Liles, es pot crear un estand específic on s'informi i s'atenguin persones en relació amb el sexisme, l'LGBTIfòbia i altre formes de violències i discriminacions que es poden produir en el marc de les festes.</li> </ul>	<p>Pressupost baix.</p> <p>Recursos humans: % de dedicació.</p>
---	--	------------------	--	---

### EIX. 3. VISIBILITAT I RECOEIXEMENT

**Objectiu: Fomentar la visibilitat i el reconeixement del col·lectiu LGBTI**

**Àmbit:** Espai públic. Visibilitat i LGBTIfòbia (Reconeixement del Col·lectiu LGBTI)

Objectiu	Acció	Indicadors d'avaluació	Temporalització	Implementació	Pressupost
<b>PROMOURE LA VISIBILITAT I EL RECOEIXEMENT DE LA DIVERSITAT AFECTIVA-SEXUAL I DE GÈNERE A L'ESPAI PÚBLIC</b>	<b>En els equipaments municipals en què es diferencien els espais per sexes (lavabos i vestidors), vetllar perquè les persones trans puguin fer ús dels espais assignats al gènere sentit, o facilitar espais alternatius en cas que ho sol·licitin.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nombre de sol·licituds rebudes i resoltes</li> </ul>	Permanent	<b>Àrees:</b> Obres i serveis, esport, cultura, educació	Recursos humans. % dedicació a la sensibilització per tal de vetllar per aquest objectiu
	<b>Difondre els serveis que ofereix el SAI a la ciutadania.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nombre d'entitats LGBTI amb les quals s'ha contactat</li> <li>▪ Nombre d'usuaris LGBTI que han accedit als serveis del SAI</li> </ul>	2018-2021	<b>Àrees:</b> Drets Civils.	Recursos humans: % dedicació
	<b>Desenvolupament, per part de l'ajuntament, d'una política comunicativa que reconegui i doni visibilitat a la multiplicitat d'experiències del col·lectiu LGBTI i a la seva diversitat.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Seguiment i avaluació de les accions comunicatives realitzades des del consistori</li> </ul>	Permanent	<b>Àrees:</b> Comunicació i Drets Civils.	Recursos humans: % dedicació

### EIX. 3. VISIBILITAT I REONEIXEMENT

**Objectiu: Fomentar la visibilitat i el reconeixement del col·lectiu LGBTI**

**ÀMBIT:** Participació social i comunitària

Objectiu	Acció	Indicadors d'avaluació	Temporalització	Implementació	Pressupost
<b>TREBALLAR PER INCENTIVAR UN MOVIMENT ASSOCIATIU LGBTI</b>	<b>Donar suport a les entitats LGBTI locals</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nombre d'entitats LGBTI locals.</li> <li>▪ Tipus de suport atorgat.</li> <li>▪ Nombre d'accions en què s'ha dut a terme una col·laboració amb les entitats</li> </ul>	Permanent	Àrees: Drets Civils Observacions: Aquest suport es pot fer a través de subvencions, fent difusió de les seves activitats, i reconeixent-les com a interlocutors.	Pressupost alt Recursos humans: % dedicació.
<b>FOMENTAR LA IMPLICACIÓ I LA PARTICIPACIÓ CIUTADANA EN LA TRANSFORMACIÓ DEL MUNICIPI</b>	<b>Formació a les entitats del territori sobre la temàtica LGBTI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nombre de formacions.</li> <li>▪ Valoració de les persones assistents</li> </ul>	Permanent	Àrees: Participació i Drets Civils	Pressupost baix Recursos humans: % dedicació.
	<b>Creació de mecanismes de participació sobre temàtica LGBTI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tipus de mecanismes.</li> </ul> Nombre de reunions	Permanent	Àrees: Participació, Drets Civils, igualtat Observacions: Es pot plantejar crear espais de participació sobre diversitat afectiva-sexual i de gènere amb les persones interessades	
<b>SEGUIR REALITZANT ACTES DE VISIBILITAT I REONEIXEMENT DE LA DIVERSITAT AFECTIVA-SEXUAL I DE GÈNERE A L'ESPAI PÚBLIC</b>	<b>Commemoració de dies internacionals de referència per a les persones LGBTI (actes, hissades de banderes, declaracions institucionals o activitats públiques (pintar un pas de vianants, cartells...))</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dies celebrats</li> <li>▪ Accions realitzades</li> <li>▪ Nombre de persones que hi participen</li> </ul>	Permanent	Àrees: Alcaldia, Participació i altres àrees.	Pressupost alt Recursos humans: % dedicació.

<p><b>Incorporació en el nomenclàtor del municipi de noms de carrers o places, instal·lació d'escultures o monuments que reconeguin la història i la lluita de les persones LGBTI.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nombre de referències afegides al nomenclàtor.</li> <li>▪ Noms i indrets on han estat ubicades</li> </ul>	<p>2018-2021</p>	<p>Àrees: Diferents àrees  Observacions: Aquesta acció és una forma de reconeixement i de visibilització pública de les persones LGBTI.</p>	<p>Pressupost mitjà  Recursos humans: % de dedicació</p>
--	--	------------------	---	--

### EIX. 3. VISIBILITAT I RECOEIXEMENT

**Objectiu: Fomentar la visibilitat i el reconeixement del col·lectiu LGBTI**

**Àmbit:** Cultura, oci i esport

**Cultura**

Objectiu	Acció	Indicadors d'avaluació	Temporalització	Implementació	Pressupost
<b>INCENTIVAR A QUE LES BIBLIOTEQUES MUNICIPALS ES DOTIN DE RECURSOS SOBRE LES REALITATS LGBTI</b>	<b>Promoure accions, com xerrades, que incloguin referents LGBTI en la literatura.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nombre de xerrades organitzades</li> <li>Valoració de les persones assistents</li> <li>▪ Nombre de llibres de la biblioteca seleccionats que incloguin referents LGBTI.</li> </ul>	2018-2021	Cultura, Participació, Drets Civils i Democràcia.	Pressupost mitjà Recursos humans: % dedicació
	<b>Difusió de recursos sobre temàtica LGBTI a les biblioteques del municipi com l'Especial LGBTI Biblioteques de la Biblioteca Virtual de la Diputació de Barcelona.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nombre d'accions de difusió de la guia.</li> </ul>	2019-2020	<b>Àrees:</b> Cultura, Igualtat	Pressupost mitjà Recursos humans: % dedicació

<p><b>Difusió de materials que fan una proposta de llibres per clubs de lectura de les biblioteques (Diputació de Barcelona)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Elaboració de la proposta</li> <li>▪ Nombre d'accions de difusió de la proposta</li> </ul>	2018	<p><b>Àrees:</b> Cultura, Igualtat</p>	<p>Pressupost baix Recursos humans: % dedicació</p>
<p><b>Inclusió de referències al voltant del col·lectiu LGBTI i la diversitat familiar en els cicles d'activitats dedicats als infants i als adolescents que es fan a les biblioteques.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nombre d'accions realitzades</li> </ul>	2018-2019 (amb continuïtat)	<p><b>Àrees:</b> Educació, cultura, igualtat</p>	<p>Pressupost mitjà Recursos humans: % dedicació Cost ponències</p>
<p><b>Difondre la possibilitat que el nom dels carnets de les biblioteques poden posar-se amb el nom senti de les persones trans que ho requereixin encara que no hagin portat a terme el canvi de nom legal</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nombre e biblioteques informades</li> <li>▪ Nombre de canvis efectuats</li> </ul>	2018-2019	<p><b>Àrees:</b> Cultura, igualtat</p>	<p>Sense cost Recursos humans: % dedicació</p>



<b>DIFONDRE REFERENTS LGBTI I/O REPRESENTACIONS SOBRE LA DIVERSITAT AFECTIVA-SEXUAL I DE GÈNERE EN L'OFERTA CULTURAL MUNICIPAL</b>	<b>Programació d'espectacles que visibilitzin les realitats de persones LGBTI i combatin estereotips de gènere.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nombre d'espectacles realitzats.</li> <li>▪ Nombre d'assistents</li> </ul>	Permanent	<b>Àrees:</b> Cultura, Igualtat	Pressupost alt	
				<b>Observacions:</b> En l'oferta cultural, incloure espectacles per abordar la diversitat afectiva-sexual i de gènere. Es poden programar aquestes activitats amb els centres educatius	Recursos humans: % dedicació	
	<b>Realització de xerrades que promoguin la diversitat afectiva-sexual i de gènere</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nombre d'activitats</li> <li>▪ Nombre de persones assistents</li> </ul>	2018-2021 (incloure-ho en una programació anual)	<b>Àrees:</b> Igualtat, Drets Civils, Cultura	Pressupost mitjà	Recursos humans: % de dedicació.
	<b>Organització de projeccions de cinema i cinefòrums sobre diversitat afectiva-sexual i de gènere</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nombre d'activitats realitzades</li> <li>▪ Nombre d'assistents</li> </ul>	2018-2021 (incloure-ho en una programació anual)	<b>Àrees:</b> Drets Civils	Pressupost mitjà	Recursos humans: % de dedicació.
<b>RECUPERACIÓ DE LA MEMÒRIA HISTÒRICA PER LA LLIBERTAT SEXUAL I DE GÈNERE</b>	<b>Realització d'exposicions i publicacions que divulguin la història per la lluita de la diversitat sexual i de gènere, en relació al territori</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nombre d'accions</li> <li>▪ Nombre de visitants/publicacions</li> <li>▪ Valoració per part del públic</li> </ul>	2020	<b>Àrees:</b> Igualtat, Drets Civils, Cultura	Pressupost alt	Recursos humans: % de dedicació.

## Objectiu: Fomentar la visibilitat i el reconeixement del col·lectiu LGBTI

Àmbit: Cultura, oci i esport

Oci

Objectiu	Acció	Indicadors d'avaluació	Temporalització	Implementació	Pressupost
<b>ERADICAR L'LGBTIFÒBIA EN LES FESTES</b>	<b>Incorporar la perspectiva LGBTI en el Protocol d'actuació "per a unes festes lliures d'agressions sexuals"</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Existència del protocol.</li> </ul>	Permanent (anualment durant la celebració de festes)	Àrees: Cultura, Participació, Igualtat	Pressupost mitjà Recursos humans: % de dedicació
	<b>Formació sobre la diversitat afectiva-sexual i de gènere a les comissió organitzadora de les festes locals i les entitats que hi col·laboren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de formacions.</li> <li>Nombre de persones assistents.</li> <li>Valoració de les persones assistents</li> </ul>	Permanent (anualment durant la celebració de festes)	Àrees: Cultura, Participació, Igualtat	Pressupost alt Recursos humans: % de dedicació.
	<b>Creació d'imatges, cartells, pancartes o falques publicitàries, Esplugues lliure de l'LGbtifòbia durant la campanya de festes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de productes.</li> </ul>	Permanent (anualment durant la celebració de festes)	Àrees: Cultura, Participació, Igualtat	Pressupost mitjà Recursos humans. % de dedicació

## Objectiu: Fomentar la visibilitat i el reconeixement del col·lectiu LGBTI

Àmbit: Cultura, oci i esport

### Esport

Objectiu	Acció	Indicadors d'avaluació	Temporalització	Implementació	Pressupost
<b>COMBATRE L'LGBTIFÒBIA EN L'ÀMBIT ESPORTIU</b>	<b>Promoció de competicions i d'equips mixtos en les activitats esportives adreçades a infants i adolescents.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Accions realitzades</li> <li>▪ Nombre d'equips mixtos</li> </ul>	Permanent	<b>Àrees:</b> Esports <b>Observacions:</b> Hi ha alguns esports com el frisbee o l'escalada que afavoreixen un canvi de dinàmiques i s'incorporen altres criteris més respectuosos amb la diversitat. En el marc escolar, es poden organitzar activitats per redissenyar els espais de pati per tal que s'afavoreixin activitats no sexistes.	Pressupost alt  Recursos humans: % de dedicació
	<b>Formació a àrbitres, entrenadors/es, dirigents de clubs esportius en diversitat afectiva-sexual i de gènere.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nombre de formacions realitzades</li> <li>▪ Nombre de persones assistents</li> <li>▪ Valoració de la formació per part de les persones assistents i la persona formadora</li> </ul>	2018-2021	<b>Àrees:</b> Esports, clubs esportius i federacions esportives	Pressupost alt Recursos humans: % de dedicació
	<b>Formació al personal tècnic municipal d'esports</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nombre de formacions realitzades</li> <li>▪ Nombre de persones assistents</li> <li>▪ Valoració de la formació per part de les persones assistents i la persona formadora</li> </ul>	2018-2021	<b>Àrees:</b> Esports, clubs esportius i federacions esportives	Pressupost alt Recursos humans: % de dedicació
	<b>Elaboració de campanyes contra l'LGbtifòbia en les</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nombre de campanyes realitzades.</li> <li>▪ Nombres de persones</li> </ul>			

**competicions  
esportives**

beneficiàries.  
▪ Valoracions qualitatives  
de les campanyes.

## 9. GLOSSARI DE TERMES

Per comprendre bé aquest document, us presentem les definicions dels conceptes més rellevants que hi apareixen<sup>52</sup>:

**Asexual:** Persona que no sent atracció amorosa o sexual cap a altres persones.

**Binari:** Concepció, pràctiques i sistema d'organització social jeràrquic que parteix de la idea que només existeixen dos gènere en les societats, femení i masculí, assignats a les persones al néixer, com a homes i com a dones, i sobre els quals s'ha sustentat la discriminació, exclusió i violència en contra de qualsevol identitat, expressió i experiència de gènere diversa.

**Bisexual:** Persones que senten atracció física i/o amorosa per a altres individus sigui quin sigui el seu sexe.

**Bullying:** Agressions que impliquen comportaments reiterats d'intimidació i exclusió a partir d'un desequilibri de poder en les relacions interpersonals, constant i personalitzat. Com que és intencional, no hi intervé la provocació.

**Bullying homofòbic:** Comportaments violents pels quals una persona s'exposa repetidament a l'exclusió, l'aïllament, l'amenaça, els insults i les agressions, per part dels seus iguals (una o diverses persones que estan en el seu entorn més proper) i de persones adultes, en una relació desigual de poder on els agressors o *bullies* se serveixen de l'homofòbia, el sexisme i els valors associats al heterosexisme. La víctima és desqualificada i deshumanitzada i, en general, no podrà sortir per si sola d'aquesta situació, en la qual s'inclou joves gais, lesbianes, transsexuals i bisexuals,

---

<sup>52</sup> Les definicions del glossari s'han extret de quatre guies: a) Guia per a l'elaboració de plans locals LGBTI. Sèrie Benestar i Ciutadania. Col·lecció Eines. Diputació de Barcelona: Oficina de les Dones i LGBTI, Fundació Surt i Univesitat de Vic – Univeresitat Central de Catalunya (2017); b) del Glosario de términos sobre diversidad afectivo sexual. Plan Nacional sobre el Sida, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad; 2018 i c) de López Cancho, Raul; Escola Lliure el Sol (2011). El sexe dels Àngels. Barcelona: Ajuntament de Barcelona. Suárez, J (coord.) i altres (2016) i d) Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación Mèxic: Secretaria de la Governació.

però també qualsevol persona que sigui percebuda o representada fora dels patrons de gènere normatius.

**Demisexual:** Persona que no experimenta atracció sexual si és que no hi ha una forta connexió emocional amb algú.

**Discriminació de gènere:** És el prejudici o discriminació basada en el gènere. Degut a la societat patriarcal, històrica i culturalment s'ha establert un tracte desigual entre homes i dones o cap a les persones que no compleixen amb les expressions de gènere normatives.

**Discriminació sexual:** És el prejudici o discriminació basada en el sexe. El terme s'utilitza per a referir-se a la discriminació d'ambdós sexes. La discriminació sexual no és només un concepte depenent d'actituds individuals, sinó que també es troba incorporat en nombroses institucions de la societat.

**Cisgènere (o cis):** Fa referència a una persona que no és trans, es a dir, que s'identifica amb la identitat de gènere que li ha estat assignada en néixer.

**Disfòria de gènere:** Concepte utilitzat pel *Manual diagnòstic i estadístic dels trastorns mentals (DSM-V)* i la *Classificació internacional de malalties (ICD-10)* per classificar la realitat trans com a malaltia mental.

**Expressió de gènere:** Es refereix a la manera com una persona comunica la seva identitat de gènere a través de les conductes, del seu aspecte visual (imatge corporal, vestimenta, pentinat...), la veu i característiques corporals. L'expressió de gènere es veu notablement condicionada per les expectatives socials que les persones tenen sobre com s'han de comportar els homes i les dones. L'expressió de gènere no ha de ser fixa ni ha de coincidir necessàriament amb el sexe o la identitat de gènere de la persona.

**Gai:** Terme que s'utilitza per fer referència a homes que senten atracció física i/o afectiva cap a altres homes.

**Gènere:** Expectatives i normes establertes com a apropiades en un context social, que defineixen els rols i els comportaments de les persones segons el seu sexe biològic.

**Heteronormativitat:** Tendència a considerar les relacions heterosexuales com a norma, i totes les altres formes de conducta sexual, com a desviacions d'aquesta norma.

**Heterosexisme:** Relacionat amb l'heteronormativitat, posa l'èmfasi en les actituds, biaixos i discriminacions que estan a favor de l'heterosexualitat, considerant-la superior i invisibilitzant qualsevol altra forma afectivosexual.

**Homofòbia:** Actitud hostil respecte a l'homosexualitat i cap a les persones homosexuals, bisexuals, transsexuals i transgènere, construïda socialment per mantenir el sistema sexe-gènere. L'homofòbia es dirigeix contra qui se salta els rols de gènere i/o heteronormativitat.

**Heterosexual:** Persones que senten atracció física i/o afectiva cap a persones del sexe contrari

**Homofòbia:** "Una actitud hostil que concep i senyala l'orientació homosexual com a contrària, inferior o anormal y a les persones que la practiquen, com a pecadores, malaltes, dolentes, delinqüents, criminals o desequilibrades, arribant fins i tot a desposseir-les de la seva condició d'éssers humans" (Pichardo i cols, 2007).

**Homosexual:** Persones que senten atracció física i/o afectiva (emocional o romàntica) cap a persones del mateix sexe.

**Identitat de gènere:** Resultat de les expectatives i normes culturals assignades al sexe. Relacionat amb els atributs i comportaments que la societat estableix i espera com desitjables i apropiats per als homes i les dones.

**Intersexual o amb DDS (diversitat del desenvolupament sexual):** Són les persones que presenten una combinació intermèdia o atípica de trets físics que s'atribueixen a homes i dones, com ara una combinació poc freqüent de cromosomes, variabilitat genètica o gonadal o diferències sexuals congènites.

**Lesbiana:** Terme que s'utilitza per fer referència a dones que senten atracció física i/o afectiva (emocional o romàntica) cap a altres dones.

**Lesbofòbia:** És la por o l'aversion irracional contra les dones lesbianes.

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

**LGBTIfòbia:** És la por o l'aversion irracional contra les persones lesbianes, gais, bisexuals, trans i intersexuals. Així doncs, agrupa la lesbofòbia, l'homofòbia, la transfòbia, la bifòbia i la interfòbia.

**Orientació sexual:** És l'atracció física cap a una persona per raó del seu sexe. Una atracció cap a una altra persona no només en el pla sexual o eròtic, sinó també emotiu, romàntic i afectiu. És per aquest motiu que utilitzem el terme orientació afectiva-sexual.

**Pansexual i omnisexual:** Persona que sent atracció eròtica, afectiva cap a una altra persona, amb independència del sexe, gènere, identitat de gènere, orientació sexual o rols sexuals, així com la capacitat per mantenir relacions íntimes i/o sexuals amb elles.



**Persones trans:** Són persones amb identitat de gènere diferent del gènere assignat en néixer i que poden dur a terme canvis corporals (quirúrgics, hormonals, etc.) per adequar-se a la imatge corporal socialment establerta en funció del seu gènere sentit. Les dones trans (o trans femenines) han nascut en un cos masculí i se senten dones, mentre que els homes trans (trans masculins) canvien de dona a home.

**Sexe:** Diferències en les característiques físiques internes i externes de les persones, les quals són determinades per la seva biologia.

**Sistema sexe-gènere:** Conjunt de disposicions per les quals la societat transforma la sexualitat biològica en productes de l'activitat humana i on se satisfan aquestes necessitats humanes transformades. Opera amb una lògica lineal i unidireccional.

**Transfòbia:** Es pot descriure com la por irracional a la no conformitat de gènere o a la transgressió de gènere, com ara la por o l'aversion a les dones masculines, els homes femenins, les persones *cross dressers*, trans o d'altres que no s'adiuen amb els estereotips de gènere.

**Transgènere:** Persona que sent una profunda discordança amb el seu sexe biològic establert en néixer i amb les expectatives socials de gènere. Es diferencien de les persones transsexuals perquè el rebuig cap als seus genitals no és tan radical per optar per una cirurgia, i aconsegueixen benestar i tranquil·litat amb el fet d'expressar el gènere amb el qual s'identifiquen.

**Transició:** Període durant el qual una persona transgènere comença a viure amb el gènere amb el qual s'identifica. La transició pot incloure canviar de nom, prendre hormones, sotmetre's a la cirurgia de pit, genitals o cirurgia plàstica, canviar els documents legals (llicència de conduir, certificat de naixement) per tal de reflectir el seu gènere d'acord amb el gènere sentit. És preferible utilitzar el terme "transició" i no "canvi de sexe" o "operat/da". És important recordar que una persona és transgènere sense que hagi realitzat la transició o sense que tingui intenció de fer-ho.

**Transsexual:** És la persona que s'identifica amb el gènere oposat al gènere que li ha estat assignat socialment d'acord amb els seus trets sexuals. Generalment és l'adjectiu -que s'aplica per la professió mèdica – per descriure a les persones que volen canviar o han canviat els seus caràcters sexuals primaris i/o les característiques sexuals secundàries a través d'intervencions mèdiques (hormones i/o cirurgia) per tal de feminitzar-se o masculinitzar-se. Aquestes intervencions acostumen a anar acompanyades d'un canvi permanent en el paper de gènere.

**Transvestit / transvestida:** Persona que en algunes ocasions es vesteix amb roba tradicionalment associada a les persones d'un sexe diferent. Les persones transvestides acostumen a estar còmodes amb el sexe que se'ls assigna al néixer i no desitgen canviar-lo. La paraula “travesti” no ha de ser usada per descriure a algú que viu a temps complert amb un sexe diferent a l'assignat socialment, o que tingui intenció de fer-ho en un futur. Algunes persones prefereixen utilitzar el terme travesti per descriure's a si mateixes, però ha d'evitar-se si no és que s'està citant a algú que s'autoidentifica d'aquesta manera.

**Queer:** Persones que no subscriu la divisió binària tradicional dels gènere i rebutja d'identificar-se amb un home o amb una dona o amb una orientació sexual específica.

## RECORDATORI DE DRETS

**Llei 11/2014:** Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. Coneguda com a Llei contra la LGBTIfòbia.

**Drets sexuals i reproductius:** Ús dels drets humans en pro de la salut sexual i la salut reproductiva. Des de la Conferència Mundial de la Dona de Pequín el 1995 són una part indissoluble dels drets humans.

**Deure d'intervenció:** Deure a què es fa referència als articles 10 i 11 de la Llei 11/2014. Els professionals a què fa referència l'article 10, al títol II, "Polítiques públiques per a promoure la igualtat efectiva de les persones LGBTI", al capítol 1, referent a professionals que actuen en àmbits sensibles, si tenen coneixement d'una situació de risc o tenen una sospita fonamentada de discriminació o violència per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, tenen el deure de comunicar-ho als cossos i forces de seguretat i a l'òrgan competent. Regulat pel nou *Protocol que desplega el deure d'intervenció de les persones que treballen a les administracions públiques de Catalunya per a fer efectiu l'abordatge de l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia a Catalunya*, aprovat l'octubre del 2017.

## 10. BIBLIOGRAFIA I FONTS DOCUMENTALS

Agustín Ruíz, S (2009). *Diversidad sexual en las aulas. Evitar el bullying o acoso homofóbico*. Badajoz: Cuadernos Plural 02. Fundación Triángulo Extremadura.

Alianza Gay & Lésbica Contra la Difamación (GLAAD) (2010). *Guía Para los Medios De la Alianza Gay y Lésbica Contra la Difamación*. Para uso en los medios en español. Descarregable en el següent enllaç: <https://www.glaad.org/files/spanishlanguagemediaguide.pdf>

Borrillo, D (2001). *Homofobia*. Barcelona: Ediciones Bellaterra.

Borge, R (2009). *Lesbianes i gais en societat i política. Estat de la qüestió, anàlisi crítica i recull bibliogràfic*. Generalitat de Catalunya. Departament d'Acció Social i Ciutadania.

Capell, B (2013). *Una cuestión de confianza: la visibilidad LGTB en el lugar de trabajo*. Workplace Pride, ESADE (Universitat Ramon Llull) i FELGTB (Federación Española de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales). Amsterdam: Workplace Pride Foundation.

Coll-Planas.G (2006) Tesina titulada «El moviment lèsbic i gai català: una proposta analítica de posicions polítiques». Universitat Autònoma de Barcelona, dins del treball de Bravo, R (2009). *Lesbianes i gais en societat i política. Estat de la qüestió, anàlisi crítica i recull bibliogràfic*. Generalitat de Catalunya. Departament d'Acció Social i Ciutadania.

Coll-Planas, G. (coord.) i altres (2011). *Contra l'homofòbia. Polítiques d'igualtat per raó d'orientació sexual i d'identitat de gènere. Llibre blanc europeu*. Barcelona: Ajuntament de Barcelona.

Coll-Planas. G. i Vidal, M. (2013) *Dibujando el género*. Barcelona: Egales Editorial.

Coll-Planas, G (direcció) (2015). *Osona, una comarca amb tots els colors. Pla marc per la igualtat per raó d'orientació sexual i identitat de gènere a Osona*. Ajuntament de Vic, Ajuntament de Manlleu, Ajuntament de Torelló, Consell Comarcal d'Osona, Mancomunitat La Plana i Associació LGTB Tal Com Som.

Coll-Planas, G. & Barrientos, S. & Missé, M. (2016). *Pla Municipal per la Diversitat Sexual i de Gènere - Mesures per a la Igualtat LGBTI*. Ajuntament de Barcelona.

Consell de l'Audiovisual de Catalunya, Generalitat de Catalunya i Col·legi de Periodistes de Catalunya (2017). *Recomanacions sobre el tractament de les persones lesbianes, gais, bisexuals, transexuals i intersexuals (LGBT) als mitjans audiovisuals*. Barcelona.

De Haro, R (coord.) i altres (2013). *Guia Sindical de la Diversitat Sexual en l'Àmbit Laboral*. Barcelona: Comissions Obreres.

Defensor del Pueblo- UNICEF (2006). *Violencia Escolar: El maltrato entre iguales en la Educación Secundaria Obligatoria 1999-2006*. (Nuevo Estudio y Actualización del Informe 2000). Madrid: Publicaciones de la Oficina del Defensor del Pueblo.

Diputació de Barcelona: Oficina de les Dones i LGBTI, Fundació Surt i Univesitat de Vic – Univeresitat Central de Catalunya (2017). *Guia per a l'elaboració de plans locals LGBTI*. Sèrie Benestar i Ciutadania. Col·lecció Eines.

Eribon, D (1999). *Reflexiones sobre la cuestión gay*. Barcelona: Editorial Anagrama.

FRA (2009). *Homophobia and Discrimination on Grounds of Sexual Orientation in the EU Member States: Part II - The Social Situation*. Viena: European Union Agency for Fundamental Rights.

Fundació Catalana de l'Esplai (2017). *Encoratja't. Una proposta educativa per la igualtat per la igualtat de gènere i violència zero*. Cornellà de Llobregat: Fundació Catalana de l'Esplai.

Garchitorena, M. (2009). *Informe Jóvenes LGTB*. Madrid: FELGTB.

Hershberger, S. y D'Augelli, A. (1995). *The impact of victimization on the mental health and suicidality of lesbian, gay, and bisexual youths*. *Developmental psychology*, 31, Pág.: 65.

Imop Insights (2017). *Las personas LGBT en el ámbito del empleo en España: hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género*. Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad i el Fons Social Europeu.

Jiménez, Eurne (coord.) i altres. (2016). *Pam a pam, coeduquem. Quadern pedagògic per al professorat del cicle formatiu de grau superior d'educació infantil*. Associació Candela. Barcelona: Ed. Generalitat de Catalunya (Institut Català de les Dones i Departament d'Ensenyament)

López Cancho, Raul; Escola Lliure el Sol (2011). *El sexe dels Àngels*. Barcelona: Ajuntament de Barcelona.

López, Agustín (coord.) (2013). *Estudio 2013 sobre discriminación por orientación sexual y/o identidad de género en España*. Madrid: COGAM-FELGTB.

Lucas Platero y María Rosón (2017). *Una genealogía trans\*. Siglo XX. A: Diversidad de identidades y roles de género*. Madrid: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Meyer, I. H. y Dean, L. (1998). "Internalized homophobia, intimacy and sexual behaviour among gay and bisexual men." Dins de G. H. Merk. *Stigma and sexual orientation: Understanding prejudice against lesbians, gay men and bisexuals*. Sage, Thousand Oaks, C. A.

Meyer, I. (2003). *Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: Conceptual issues and research evidence*. Psychological Bulletin, 129, Pág.: 674.

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2018). *Glosario de términos sobre diversidad afectivo sexual. Plan Nacional sobre el Sida*.

Missé, M. (2013). *Transexualidades. Otras miradas posibles*. Madrid: Egales Editorial.

Pichardo (2016). "Diversidad y convivència una oportunitat educativa" A: *Mejoras prácticas en la gestión de la diversidad LGTB. Aequalis 2016*. Madrid: Diversity i Gender and LGBT Lab

Pichardo, J.I.; Molinuelo, B.; Rodríguez, P.O.; Martín, N. y Romero, M. (2007). *Actitudes ante la diversidad sexual de la población adolescente de Coslada (Madrid) y San Bartolomé de Tirajana (Gran Canaria)*. Ayuntamientos de Coslada y San Bartolomé de Tirajana: Federación Estatal de Lesbianas, Gays, Transexuales y Bisexuales.

Platero, Raquel (Lucas). *Transexualidad y agenda política: una historia de (dis) continuidades y patologización*. 108. Política y Sociedad, 2009, Vol. 46 Núm. 1 y 2: 107.

Principis de Yogyakarta (2008 [2007]). *Principis sobre l'aplicació de la legislació internacional de drets humans en relació a l'orientació sexual i la identitat de gènere*.

Edició en català l'any 2008 de la Secretaria de Polítiques Familiars i Ciutadania, Departament d'Acció Social i Ciutadania, Generalitat de Catalunya.

Pujol, J., Torres, H., Àvila, R. (2010). *Aproximació a la situació de l'homofòbia, la lesbofòbia i la transfòbia a Catalunya*. Departament d'Acció Social i Ciutadania. Generalitat de Catalunya.

Quiroga, Violeta (coord.) (2015). *50+ LGTB. Informe persones grans lesbianes, gais, trans i bisexuals a la ciutat de Barcelona*. Lleida: Editorial Boira.

R. Osborne "Entre el rosa y el violeta. Lesbianismo, feminismo y movimiento gai: relato de unos amores difíciles", dins del llibre coordinat per Platero. R (2008) *Lesbianas: Discursos y representaciones*. Pàgs. 85-105.

Rodriguez, B., Castillo, O. (Coord.) i altres (2018). *Glosario de términos sobre diversidad afectivo sexual. Plan Nacional sobre el Sida*. Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Rojas, C., Zaro, I., Navazo, T. *Trabajadoras transexuales del sexo: el doble estigma*. Fundación Triángulo. Madrid: Ministerio de Sanidad y Consumo.

Serrano, A. i Iborra, I. (2005). *Violencia entre Compañeros en la Escuela*. Valencia: Centro Reina Sofía para el Estudio de la Violencia.

Vergara, E i altres (2007). *El camino hacia la igualdad. 30 años por los derechos LGTB en el Estado Español*. Colectivo de Lesbianas, Gays, Transexuales y Bisexuales de Madrid. Madrid: Círculo de Bellas Artes.

## WEBGRAFIA

- <http://www.esplugues.cat/> Ajuntament d'Esplugues de Llobregat
- <http://www.elbaixllobregat.cat/> Consell Comarcal del Baix Llobregat. Guia d'Equipaments del Baix Llobregat. Punts d'Atenció, Informació i Assessorament LGBTI.
- <https://www.diba.cat/web/dones/elaboracio-guia-plans-locales-LGBTI>. Diputació de Barcelona. Dones i LGBTI.
- [http://treballiaferssocials.gencat.cat/ca/ambits\\_tematicos/LGBTI/denuncies-fets-homofobs/](http://treballiaferssocials.gencat.cat/ca/ambits_tematicos/LGBTI/denuncies-fets-homofobs/) Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya
- <https://och.cat/>. Observatori contra l'Homofòbia (OCH) 2017.

- <http://www.felgtb.org/> Federació Espanyola de Lesbianes, Gais, Transexuals i Bisexuals.
- <http://www.ilga.org/> Associació Internacional de Lesbianes, Gais, Bisexuals, Trans i Intersex.
- <https://transformalasalut.wordpress.com/>. Plataforma d'Entitats Trans\*forma la Salut.
- <https://campanyadretreproduccio.wordpress.com/>. Campanya Feminista del Dret a la Reproducció Assistida de Totes les Dones.
- <https://www.ods-ciberesp.org/?tag=genero>. Observatori de Desigualtats en la Salut.
- [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination\\_en/](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination_en/) European Commission. Justice and Fundamental Rights
- <https://adilgtb.blogspot.com.es/>. Agrupació Deportiva Ibérica
- <https://panteresgrogues.cat/ca/> Associació Panteres Grogues
- <http://xtec.gencat.cat/web/.content/centres/projeducatiu/convivencia/aplicacio/graella-coeducacio-centre.pdf>. Graella de coeducació per un Projecte Educatiu de Centre. Generalitat de Catalunya.
- <https://brujulaintersexual.org/2015/01/19/que-es-la-intersexualidad/> Brújula Intersexual
- <http://es.asexuality.org/> Red para la Educación y Visibilidad de la Asexualidad. The Asexual Visibility and Education Network (AVEN).
- <https://www.naciodigital.cat/noticia/127101/agressions/homofobes/augmentat/prop/20/catalunya/ultims/dos/anys>. Mitjà: Nació Digital
- <https://www.elperiodico.cat/ca/societat/20170313/despres-de-denunciar-lagressio-homofoba-he-rebut-amenaces-de-mort-5894552>. Mitjà: El Periódico de Catalunya



## **ORDENANCES I PROTOCOLS**

- Ordenança sobre convivència ciutadana de l'Ajuntament d'Esplugues de Llobregat (2011).
- Protocol per a la prevenció i actuació de l'Ajuntament d'Esplugues de Llobregat davant possibles situacions d'assetjament laboral, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe (2011).
- Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual a l'Administració de la Generalitat de Catalunya (2017).

## 11. ANNEXOS

### 11.1. Annex 1: Qüestionari a la ciutadania sobre la situació de les persones LGBTI



#### Qüestionari a la ciutadania sobre la situació de les persones LGBTI

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

S'emmarca en el PLA LGBTI impulsat per l'Ajuntament d'Esplugues de Llobregat i la Diputació de Barcelona. El principal objectiu del qüestionari és conèixer les principals problemàtiques del col·lectiu LGBTI, totes les preguntes s'han de respondre, però si no es vol, es pot escriure un guió "-". El qüestionari és confidencial (no posar informació que us pugui identificar) i es pot respondre en català o castellà.

## Conceptes bàsics

Persona Transgènere (trans): persones amb una identitat de gènere diferent del gènere assignat en néixer i que poden dur a terme canvis corporals.

Persona cisgènere (cis): persona que no és trans (transgènere), que s'identifica amb la identitat de gènere que li ha estat assignada al néixer.

Intersexual: persones que presenten una combinació intermèdia o atípica de trets físics que s'atribueixen a homes i dones.

Pensa pluralment, expressa't lliurement.

## DADES PERSONALS

### Com et defineixes? \*

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

### Quina edat tens? \*

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

**Quina relació tens amb Esplugues de Llobregat? \***

Hi he nascut

Hi visc

Hi estudio

Hi treballo

Altres

**Quina població té el municipi on vius? \***

Més de 30.000 habitants

Entre 5.000 i 30.000 habitants

Menys de 5.000 habitants

**Quin és el teu nivell d'estudis acabats? \***

Primària incompleta

Estudis obligatoris o fins el 16 anys (EGB, ESO, FP1...)

Estudis secundaris postobligatoris a partir dels 16 anys (FP2, batxillerat, CFGM, BUP i COU)

Estudis superiors (CFGS, diplomatura, llicenciatura, grau, postgrau, màster, doctorat)

## **QÜESTIONARI**

Respondre en base a la pròpia vivència el coneixement de persones properes que formin part del col·lectiu.

### **1. En l'espai públic.**

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

### **2. En la feina.**

**Has viscut alguna discriminació? \***

**Tens problemes per trobar feina? \***

**Pots comentar amb naturalitat aspectes de la teva sexualitat o identitat de gènere en l'entorn laboral?**

3. En l'àmbit educatiu/formatiu.

**Com es planteja el tema de la diversitat sexual de gènere a les aules? \***

**Quina és la teva experiència en l'àmbit educatiu? Com tracten el professorat i l'alumnat les persones LGBTI?**

4. En les relacions interpersonals (família, amistats).

**Quines creus que són les principals problemàtiques? \***

**Ha canviat alguna de les teves relacions pel fet de donar a conèixer la teva orientació afectivo-sexual o identitat de gènere? \***

5. En els llocs d'oci.

**Has tingut algun problema en activitats culturals, discoteques, bars, festes majors, carnestoltes, etc.? \***

**Quines experiències has tingut en l'àmbit esportiu? \***

**Creus que falta algun espai de trobada? \***

**Coneixes alguna acció, projecte o experiència positiva sobre la situació de les persones LGBTI que voldries compartir? \***

Properament farem tallers participatius sobre temàtica LGBTI. Ens agradaria molt que hi poguessis participar donant-nos la teva opinió. Si hi vols venir, escriu el teu

nom, cognoms, correu electrònic i telèfon i ens posarem en contacte quan el realitzem.\*



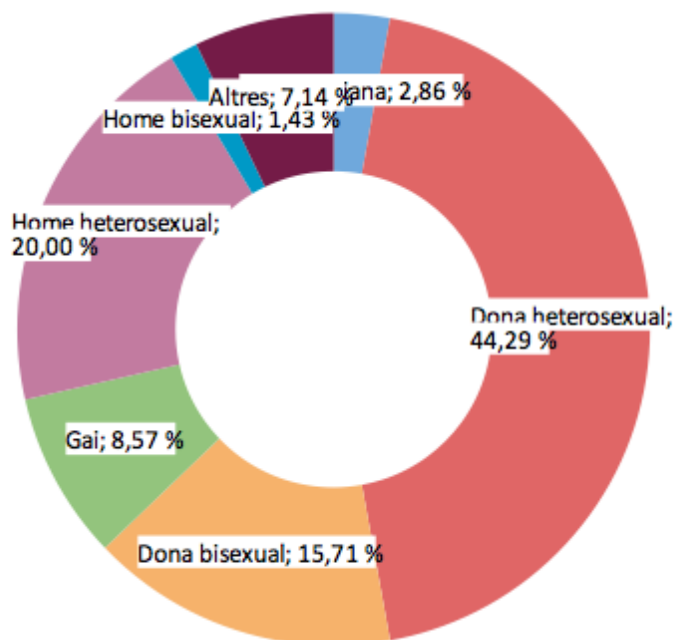
## 11.2. Annex 2: Perfil de les persones enquestades

A continuació mostrem les informacions recollides a través del qüestionari obert a tota la ciutadania, les entrevistes a informants clau i les dues sessions de treball. Els continguts els hem dividit per àmbits, fet que ens permet identificar les principals necessitats, dificultats i fortaleses del municipi en relació a la promoció de polítiques per la diversitat sexual i de gènere.

Pel que fa als àmbits que són més rellevants i mereixen posar-hi atenció, també els hem complementat amb dades d'altres estudis.

### Identitat i orientació sexual

En relació al gènere i orientació sexual, gairebé la meitat de persones que han contestat són dones heterosexuales amb un 44,3% del total. L'altre grup més nombrós de qui hem pogut recollir respostes són els homes heterosexuales, amb un 20%. Les dones bisexuales són un 15,7% davant només un 1,4% d'homes bisexuales. Els gais han participat en un 8,6% davant d'un 2,9% de les dones lesbiana.



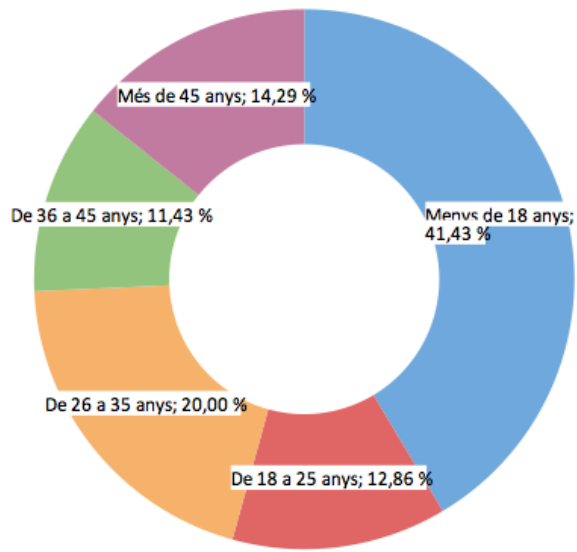
Font: elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta LGBTI d'Esplugues de Llobregat.

Hi ha algunes dades que ens semblen destacables. En primer lloc, les dones (lesbianes, bisexuals i heterosexuales) han participat en un 62,9% i els homes (gais, bisexuals i heterosexuales) ho han fet en un 30%. Un 7% s'han identificat dins el grup "Altres". Una altra dada que ens sembla sorprenent és que hi hagi més respostes de dones lesbianes i bisexuals (un 65% de les respostes) que d'homes gais i bisexuals (35% de les respostes). La sorpresa rau en el fet que els homes gais són els que habitualment gaudeixen de més visibilitat o protagonisme quan s'organitzen accions d'aquest tipus i, més aviat, el que acostuma ser difícil és aconseguir la participació de les dones lesbianes i bisexuals. Però també cal tenir present que al no ser un espai participatiu que se situa a l'àmbit públic, sinó que és una participació d'àmbit privat i anònim, pot succeir que les dones acostumen a ser més receptives a aquest format. Un format on s'hi troben més còmodes per expressar les opinions més personals.

### Edat

El grup d'edat que més ha participat a l'enquesta tenen menys de 18 anys (41,4%). L'altre grup de persones que més han contestat tenen entre 26 i 35 anys (20%). La ciutadania que es troba en una franja d'edat compresa entre els 18 i els 25 anys suposen un 12,9% i les persones que tenen més de 45 anys són un 14,3%. Finalment, han contestat un 11,4% de persones que tenen entre 36 i 45 anys. Analitzant les dades, un 73% de les respostes les hem recollit dels col·lectius més joves, des de menys de 18 anys i fins els 35 i un 26,6% tenen més de 36 anys. Aquesta dada possiblement es pot explicar perquè les persones més joves estan més habituades a utilitzar Internet i les xarxes socials.

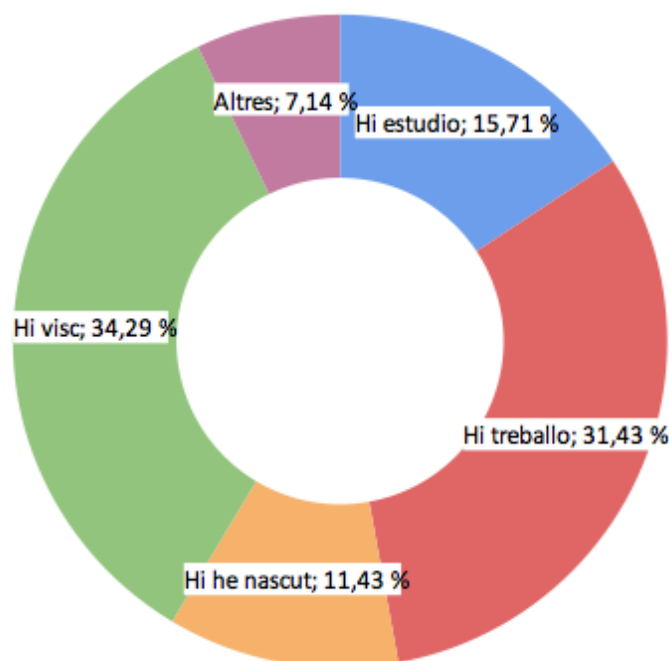




Font: elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta LGBTI d'Esplugues de Llobregat.

### Relació amb Esplugues de Llobregat

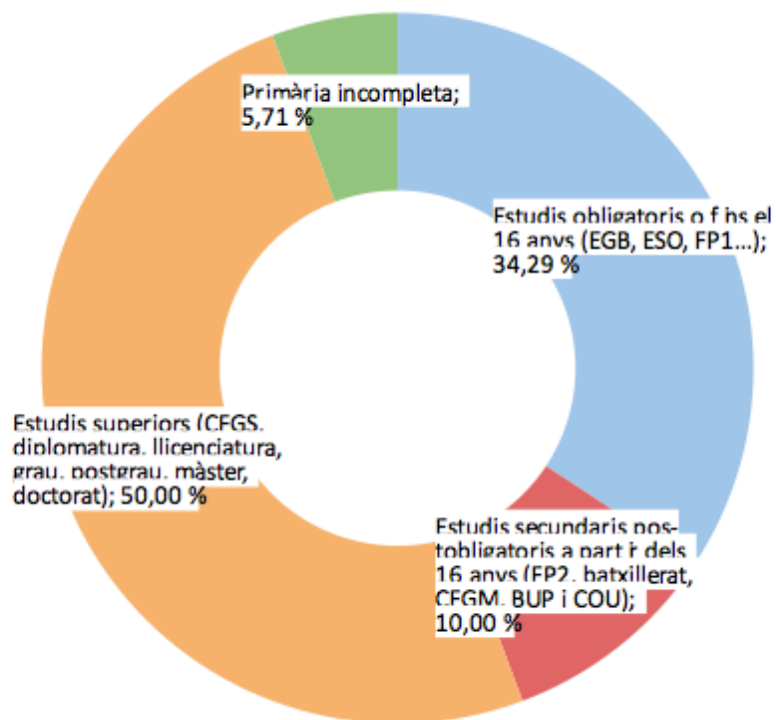
El 34,3% de les persones que van respondre, viuen a Esplugues de Llobregat, un 31,4% hi treballen, un 15,7% hi estudien, un 11,4% hi han nascut i un 7,1% va indicar una altra opció.



Font: elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta LGBTI d'Esplugues de Llobregat.

### Estudis

Pel que fa al nivell d'estudis acabats, la meitat de les persones (50%) tenen estudis superiors (CFGS, diplomatura, llicenciatura, grau, postgrau, màster, doctorat), seguits d'un 34,3% de persones que tenen estudis obligatoris o fins el 16 anys (EGB, ESO, FP1...). Un 10% tenen estudis secundaris post obligatoris a partir dels 16 anys (FP2, batxillerat, CFGM, BUP i COU). Finalment, el grup menys nombrós, té estudis Primaris i Incomplets (5,7%).

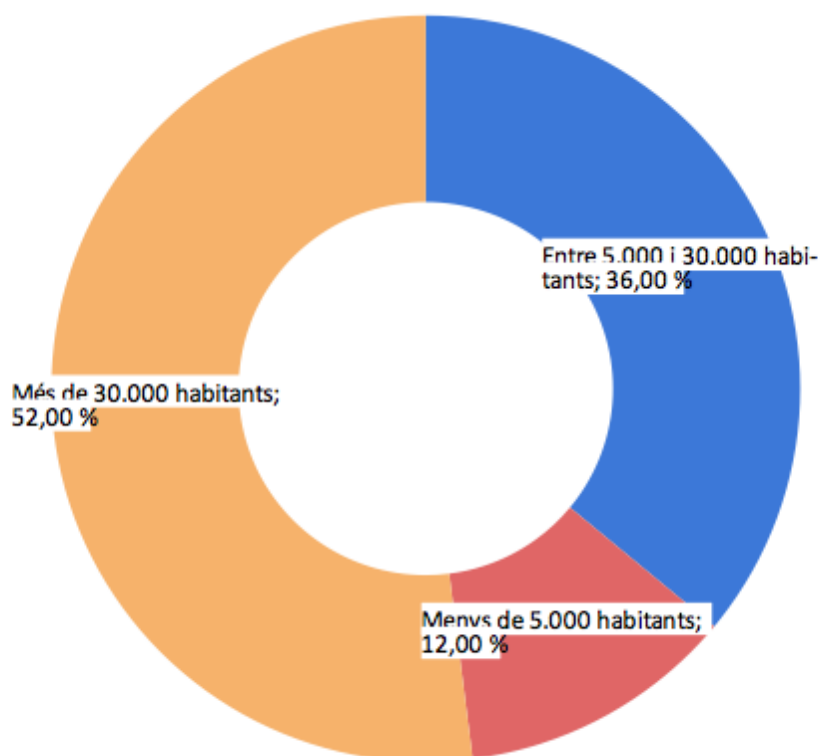


Font: elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta LGBTI d'Esplugues de Llobregat.

L'objectiu de l'enquesta va ser la d'obtenir una heterogeneïtat de realitats del col·lectiu LGBTI. No obstant, ens ha mancat informació de persones transsexuals, intersexuals, lesbianes i gais, i alhora també el punt de vista de les persones que formen part de l'àmbit esportiu, persones immigrades que s'identifiquin com a LGBTI i persones intersexuals.

## Població

En relació a la grandària de població, el 65% de les persones enquestades viuen en poblacions de més de 30.000 habitants, seguit d'un 29% que resideixen en un municipi que té entre 5.000 i 30.000 habitants i un 6% formen part d'un poble de menys de 5.000 persones.



Font: elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta LGBTI d'Esplugues de Llobregat.

| #DibaOberta

Gerència de Serveis d'Igualtat i Ciutadania

**Oficina de les Dones i LGBTI**

Espai Francesca Bonnemaison

Sant Pere més Baix, 7. 08003 Barcelona

Tel 934 049 095 · Fax 934 049 086

[o.donesLGBTI@diba.cat](mailto:o.donesLGBTI@diba.cat) · [www.diba.cat](http://www.diba.cat)