

I Pla local d'igualtat per a la
diversitat afectiva, sexual i de
gènere

(2018-2022)

Ajuntament de
Santa Coloma de Gramenet

Coordinació del treball:

Oficina de les Dones i LGTBI de la Diputació de Barcelona

Autora:

Miriam Solá García
Surt. Fundació de Dones

Amb el suport de:

Surt. Fundació de Dones

Amb la col·laboració de:

Ajuntament de Santa Coloma de Gramenet

© Diputació de Barcelona

Juny, 2018

Impressió: Departament de Reproducció Gràfica de la Diputació de Barcelona

Índex

1. INTRODUCCIÓ.....	5
2. MARC CONCEPTUAL DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT LGTBI	7
2.1 La perspectiva de la diversitat sexual i de gènere	7
2.2 LGTBI: l'heterogeneïtat d'unes sigles	10
2.3 Els plans d'igualtat LGTBI.....	11
3. MARC LEGAL.....	12
3.1. Els drets de les persones LGTBI: de la criminalització a la ciutadania plena.....	12
3.2. Llei 11/2014 per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia	15
4. PROCÈS D'ELABORACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT LGTBI.....	20
4.1. Objectius.....	20
4.2. Metodologia i fases del procés	21
4.2.1 Fase de Diagnosi.....	22
4.2.2 Fase de Pla d'Acció	25
5. DIAGNOSI	27
5.1. Compromís amb la igualtat i la diversitat	28
5.1.1 Instruments de política municipal.....	29
5.1.2 Estructura de les polítiques d'igualtat de gènere i LGTBI.....	31
5.1.3 Pressupost de les polítiques d'igualtat LGTBI.....	33
5.1.4 Transversalitat de la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere.....	34
5.2. Acció contra la violència i la LGTBIfòbia.....	37
5.2.1 La situació al municipi.....	37
5.2.2 Principals instruments i recursos	38
5.3 Coeducació i transmissió de valors igualitaris.....	42
5.3.1 La situació al municipi.....	42
5.3.2 Principals iniciatives	43
5.4. Visibilitat, espai públic i participació de les persones LGTBI	46
5.4.1 La situació al municipi.....	46

5.4.2 Principals iniciatives	47
5.5. Salut i qualitat de vida.....	49
5.5.1. La situació del municipi.....	49
5.5.2 Principals iniciatives	49
5.6. Promoció dels drets laborals.....	51
5.6.1. La situació del municipi.....	51
5.6.2 Principals iniciatives	52
5.7 Cultura, mitjans de comunicació i esports.....	54
5.7.1. La situació del municipi.....	54
5.7.2 Principals iniciatives.....	55
6. PLA D'ACCIÓ.....	57
6.1. Línies estratègiques, objectius i actuacions	57
L1. Compromís amb la igualtat i la diversitat sexual i de gènere.....	58
L2. Acció contra la violència i LGTBIfòbia	61
L3. Coeducació i transmissió de valors igualitaris.....	64
L4. Visibilitat i participació	67
L5. Salut i qualitat de vida.....	70
L6. Promoció dels drets laborals.....	72
L7. Cultura, mitjans de comunicació i esports.....	75
7. ÍNDEX DE TAULES I FIGURES	79
8. GLOSSARI.....	80
9. ANNEXOS	84

1. INTRODUCCIÓ

Les polítiques LGBTI i les polítiques de gènere comparteixen una mateixa arrel; totes dues tenen l'objectiu erradicar les desigualtats derivades del sistema de gènere. Sota aquesta lògica les dones ocupen un lloc d'inferioritat respecte els homes, i **tot allò que no encaixa en el model heterosexual conté el risc potencial de patir desigualtat**. Per tant, les persones amb una orientació afectiva i sexual o identitat de gènere no normativa són també discriminades segons aquest sistema de valors heterosexista.

Tot i que podríem considerar l'**homofòbia, la lesbofòbia i la transfòbia** com a productes del sexisme també s'han de contemplar la seva singularitat. L'homofòbia i la lesbofòbia és l'opressió que s'activa contra les persones que se senten atretes per persones del mateix sexe. Mentre que la transfòbia és la forma de castigar a persones que tenen expressions de gènere no normatives. Distingir aquests fenòmens reconeixent que són productes d'un mateix sistema permet fer anàlisis més profundes. Això és, reconèixer les seves especificitats al mateix temps que visualitzem el que tenen en comú.

Pel que fa als drets específics de les persones LGBTI, més enllà del **reconeixement de drets** dels darrers temps, encara queda un llarg camí per recórrer, ja que els avanços no han estat iguals per a tot el col·lectiu ni s'han produït amb igual intensitat en tots els àmbits. És a dir, **encara persisteixen moltes discriminacions** que sobretot s'accentuen en les persones amb situacions d'especial vulnerabilitat com ara les dones lesbianes i trans o les persones LGBTI, infants, grans, amb diversitat funcional, migrades, amb VIH, etc. Aquesta desigualtat es concreta en situacions i activitats quotidianes com ara a l'hora d'intentar accedir a un habitatge, buscar un lloc de feina, rebre assistència sanitària o poder participar en actes culturals que contemplin la diversitat social, per posar alguns exemples. També existeix una **no visibilitat** del col·lectiu LGTBI que conviu amb l'**estigmatització**. Aquesta invisibilitat es tradueix en diferents àmbits i dimensions; des del tractament que fan els mitjans de comunicació, fins al llenguatge i imatge heterosexista que utilitzen algunes administracions en les seves campanyes de comunicació. Es constata també la preeminència de patrons i models heterocentrats en l'atenció sociosanitària, l'educació o la programació cultural que dificulten poder viure la pròpia identitat i sexualitat amb llibertat.

A Catalunya, les polítiques d'igualtat LGTBI es troben en un moment de gran impuls en bona part gràcies a la *Llei 11/2014 per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals,*

transgèneres i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, lesbofòbia, la bifòbia i la transfòbia, aprovada per la Generalitat de Catalunya. Tot i així, l'impacte de les polítiques locals en relació a la diversitat sexual i de gènere ha estat fins ara un tema incipient o poc desenvolupat. S'ha de dir que, encara que no són molt nombrosos, fa més d'una dècada que alguns ajuntaments pioners despleguen polítiques per la diversitat afectiva-sexual i de gènere. L'aprovació de la Llei 11/2014 planteja nous reptes. Entre aquests, es troba el **desenvolupament de polítiques d'igualtat LGTBI en l'àmbit local**.

El paper del món local és primordial per a promoure societats més igualitàries i respectuoses amb la diversitat i la llibertat, i per la seva proximitat amb la ciutadania, els ens locals es situen en un lloc privilegiat en la defensa dels drets de les persones LGTBI. L'eina fonamental per implementar aquestes polítiques són els **Plans locals d'igualtat LGTBI**. Un Pla és un instrument que permet sistematitzar com es vol intervenir per transformar la realitat del municipi. El Pla ha d'estar guiat per uns objectius concrets, que es pretenen assolir a partir d'accions avaluables, al llarg d'un període determinat. En conclusió, un Pla LGTBI permet a l'ajuntament una oportunitat de pensar més enllà d'allò immediat, i comprometre's a intervenir de forma sostinguda en la necessitat social de lluita pels drets a la igualtat de les persones LGTBI.

2. MARC CONCEPTUAL DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT LGTBI

2.1 La perspectiva de la diversitat sexual i de gènere

El concepte de diversitat sexual i de gènere aporta una mirada que va **més enllà de les sigles LGTBI** i ofereix una perspectiva global, ja que les normes sexuals i de gènere afecten el conjunt de la ciutadania. De la mateixa manera, la visibilitat i la promoció de les llibertats sexuals i de gènere no són guanys exclusius de les persones lesbianes, gais, transsexuals, bisexuals i intersexuals sinó elements que beneficien a tothom. Aquest **enfocament feminista parteix de distingir tres dimensions** les quals estan travessades per un procés de construcció social: el sexe, el gènere i la sexualitat.

Què és el sexe?

Tradicionalment s'ha pensat que el sexe és quelcom natural, un destí biològic identificat amb els genitals. De fet, a la nostra societat, d'acord amb aquest suposat “ordre natural indiscutible” s'han **justificat importants desigualtats**, com ara la inferioritat de les dones. També s'han derivat afirmacions **essencialistes**; tals com “els homes són més agressius per naturalesa” o “totes les dones tenen instint maternal”. És imprescindible entendre que aquestes desigualtats no són la conseqüència natural de les diferències anatòmiques entre homes i dones.

A partir la **creença biologicista** que només existeixen dos sexes diferenciats i contraposats, la societat classifica els cossos entre les categories de mascle i femella. Però la distinció entre mascles i femelles és un **producte cultural**. És la cultura la que dóna significat als cossos i crea les diferències entre un cos d'home i un cos de dona. De fet, no tots els cossos poden encabir-se en aquestes dues categories. Les persones que neixen en **cossos que escapen a la lògica sexual binària** es denominen persones intersexuals o persones amb un desenvolupament sexual divers.

Què és el gènere?

El gènere és una categoria analítica elaborada per la teoria feminista per a trencar el parany dels paradigmes biològics i mostrar que allò que cada societat entén per feminitat i masculinitat és una construcció sociocultural. A occident, els gèneres han estat organitzats de manera dicotòmica: masculí i femení. També de manera jerarquitzada i desigual; la masculinitat ha estat col·locada en el pol positiu i valorada, mentre que la feminitat ha estat situada en el pol negatiu i infravalorada. A aquest sistema de classificació se'l denomina **binarisme de gènere**.

La **identitat de gènere** és el gènere amb el qual una persona s'identifica. Es parteix de la idea que aquesta identificació ha d'adscriure's a un sexe: les femelles s'han d'identificar com a dones i els mascles, com a homes. En aquest sentit, les persones trans mostren que el gènere atribuït en néixer en funció del sexe no té per què correspondre's amb la identitat sentida¹.

Per altra part, quan es parla d'**expressió de gènere** es fa referència a la presentació externa o l'aparença a través del comportament, la indumentària, el pentinat, la veu, els trets físics, etc. 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.

És freqüent trobar homes que presenten comportaments que surten del marc de la masculinitat tradicional i dones que se surten de la feminitat tradicional. Això no seria problemàtic si no es donés en un entorn social que s'organitza de forma binària i dicotòmica en què s'atribueix uns comportaments determinats a homes i dones i es castiguen aquells que s'allunyen d'aquestes normatives.

Què és la sexualitat?

La sexualitat fa referència a la forma amb què els éssers humans organitzen els seus **desigs, pràctiques i impulsos eròtics**. A occident, la tendència a la dicotomia ha marcat que només existeixin dues formes de concretar la sexualitat humana i que són excloents, l'**heterosexualitat** (el desig eròtic per persones considerades de l'altre gènere) i l'**homosexualitat** (el desig eròtic per persones considerades del mateix gènere).

¹ Tot i que la llei catalana 11/2015 contempla la despatologització de la transsexualitat i el dret de les persones trans a una atenció sanitària no medicalitzant i respectuosa, el marc normatiu estatal, amb *la Llei del 2007 reguladora de la rectificació registral de l'esment relatiu al sexe de les persones*, estableix l'obligatorietat d'un període d'hormonació de dos anys i d'un diagnòstic psiquiàtric de disfòria de gènere per poder realitzar el canvi de nom i la menció de sexe als documents oficials.

Aquí novament la diversitat real surt a la superfície per trencar aquesta rígida separació, perquè sovint hi ha persones que se senten atretes per un i l'altre gènere o l'orientació sexual de les quals canvia amb el temps. D'altra banda, malgrat la presència d'un cert esperit de canvi, a les nostres societats històricament ha estat **privilegiada l'heterosexualitat** –amb l'objectiu de mantenir l'ordre social i econòmic- com l'única forma normal de relacionar-se afectivament i sexualment i d'organitzar-se socialment. En canvi, l'homosexualitat ha estat considerada una malaltia i sovint ha estat penalitzada de diverses formes. És allò que ha estat anomenat el sistema heteronormatiu o **heteronormativitat obligatòria**.

El nostre sistema social estableix una determinada ordenació d'aquestes tres dimensions analitzades: sexe, gènere i sexualitat. Bàsicament, estableix que les persones considerades homes han de tenir un comportament de gènere masculí i una orientació sexual heterosexual. De la mateixa manera que les persones considerades dones han de tenir un comportament de gènere femení i una orientació sexual heterosexual.

SISTEMA SEXE / GÈNERE / SEXUALITAT

SEXE	HOME	DONA
GÈNERE	MASCULÍ	FEMENÍ
SEXUALITAT	DESIG PER LES DONES	DESIG PELS HOMES

Taula 1. Elaboració pròpia. Sistema sexe-gènere-sexualitat.

La perspectiva de la diversitat sexual i de gènere suggereix que **aquest ordre no és natural sinó que és una forma d'organització social i cultural**. Hi ha moltes persones que no s'identifiquen amb aquests mandats, principalment les persones LGTBI, però també moltes persones cissexuals i/o heterosexuales que es senten incòmodes amb aquest model. Per això, quan es parla de diversitat sexual i de gènere es fa referència a un dret de la ciutadania en general i no exclusivament del col·lectiu LGTBI. I és que, siguin o no LGTBI, totes les persones viuen sota aquesta norma social que les escindeix i impedeix acceptar la complexitat de la identitat i del desig.

2.2 LGTBI: l'heterogeneïtat d'unes sigles

L'acrònim LGTBI és fruit de canvis en el moviment d'alliberament sexual i de gènere, un concepte en permanent construcció. Ara bé, és molt important tenir present que quan parlem de LGTBI estem davant d'una realitat heterogènia, amb necessitats molt diverses i interessos no exempts de conflictes.

De fet, tradicionalment, 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 LGTBI estigués **molt centrat en l'experiència dels homes gais i invisibilitzés les experiències de les dones lesbianes, les persones trans i les persones bisexuals**. La representació del col·lectiu no ha estat exempta de **tendències masclistes** que han desplaçat les dones lesbianes, bisexuals i trans a un segon terme tant en les prioritats de les reivindicacions com en la visibilitat social del moviment. Al nostre context, per causa del sexisme i la lesbofòbia generalitzada, les dones lesbianes són encara les més invisibles, així com per causa de la transmisoginia les dones trans són les que més viuen situacions d'exclusió social i violència més greus. Aquestes desigualtats internes s'han de tenir presents si no volem quedar-nos amb una panoràmica esbiaixada del col·lectiu i reproduir determinades desigualtats.

Un altre debat² que està ara sobre la taula és la inclusió de la intersexualitat a les sigles LGTB en un context on el **moviment intersex** no té massa presència ni espais de confluència amb el col·lectiu LGTB. Tot i que teòricament, la violència contra les persones intersexuals té molt a veure amb el sistema de gènere i el binarisme, la **manca d'aliances i diàlegs** entre aquests moviments en el nostre context fa difícil explicar aquesta inclusió.

Per tant, l'acrònim LGTBI és una categoria en construcció, una **estratègia d'aliances** per visibilitzar unes determinades opressions cap a les persones amb sexualitats i gèneres no normatius però que amaga també una sèrie de desigualtats i debats interns que no s'han d'ignorar si no volem perpetuar exclusions i violències cap a les persones LGTBI més vulnerables. A més, les persones no només es defineixen pel gènere i la sexualitat, sinó que estan travessades per altres eixos de poder com l'edat, la procedència o la raça, la classe social, la llengua, la diversitat funcional, etc.

² A nivell legal, la lletra "i" d'intersexual ha estat afegida molt recentment a l'acrònim LGTBI, tal i com s'enuncia a la Llei 11/2014. Agrupar totes aquestes identitats ha estat una estratègia per sumar veus i donar impuls a les diferents reivindicacions. Però, investigadores expertes com la Núria Gregori assenyalen que la intersexualitat, en el nostre context, no és una qüestió identitària, no existeix la comunitat ni el moviment intersex. En aquest sentit, subratlla la importància de donar continguts a les polítiques intersex abans d'incloure-les a les lleis. Segons l'opinió de Gregori, si no es reflecteix un contingut concret, és preferible no incloure la "I", ja que això pot generar més vulnerabilitat.

2.3 Els plans d'igualtat LGBTI

Les polítiques públiques d'igualtat LGTBI disposen d'un conjunt d'instruments per a poder ser planificades i implementades. Entre ells, cal destacar el Plans d'Igualtat que es basen en un **conjunt de mesures i objectius ordenats** i concrets que permeten dur a terme una estratègia integral que equilibri la situació en la qual es troben les persones LGBTI en un territori concret mitjançant una anàlisi de diagnosi prèvia.

L'impuls dels Plans d'Igualtat LGBTI sorgeix del **reconeixement d'una situació de desigualtat** o discriminatòria per raó d'identitat sexual i/o de gènere, i expresa la voluntat de transformar aquesta realitat avançant cap a un model de ciutadania basat en el respecte i l'equitat. Amb aquest objectiu i atenent a les competències locals que atorga la Llei 11/2014, la Diputació de Barcelona i diferents governs locals de la demarcació de Barcelona dissenyen i implementen els Plans Locals d'Igualtat LGBTI. Els plans s'incorporen a diversos sectors del Consistori, per tant, s'entenen com a eina per a treballar de manera **transversal** per a promoure el principi d'igualtat al conjunt d'actuacions que s'emmarquen dins dels seus àmbits d'actuació. Aquest plantejament requereix un fort compromís i sensibilització política, així com la voluntat i la implicació del conjunt del personal del municipi implicat.

Es pot dir, llavors, que un Pla d'Igualtat LGTBI s'utilitza tant per a **planificar i posar en marxa un seguit d'actuacions concretes, com per prevenir el seguiment i l'avaluació posterior**, havent d'existir mecanismes per a mesurar l'impacte i els efectes possibles del mateix en les condicions de vida dels i les ciutadanes a les quals va adreçat.

3. MARC LEGAL

3.1. Els drets de les persones LGTBI: de la criminalització a la ciutadania plena

Gran part de la lluita dels moviments LGBT, des dels anys 80 i 90, ha estat enfocada a l'equiparació de drets, la no discriminació i la participació social i política en igualtat de condicions. Sobretot, un conjunt de drets que es denominen **drets sexuals o de ciutadania íntima** caracteritzen les reivindicacions i demandes d'aquests moviments socials: drets sobre l'accés al propi cos, les relacions i la sexualitat, la regulació de les parelles, drets reproductius, la diversitat familiar, l'ètica de la cura, la identitat de gènere, etc. No obstant això, **els drets sexuals no s'han situat al centre de l'agenda global fins als anys noranta.**

En els sistemes democràtics, el reconeixement jurídic dels drets, la seva implementació i realització efectiva es duu a terme a través d'un conjunt de polítiques públiques: legislacions, normatives, plans i programes que, en aquest cas, es dirigeixen a les persones LBGTI. En alguns països occidentals, des de finals dels anys 80 i la dècada dels 90, el **primer pas** ha estat la **despenalització** de l'homosexualitat, la transsexualitat i dels actes homosexuals i el reconeixement de la **llibertat d'expressió, del dret de reunió, associació i manifestació** per a lesbianes, gais i persones trans. El **segon pas**, situat en l'actualitat, és la **consecució legal de drets** per a equiparar a les persones homosexuals amb les heterosexuales: mateixa edat de consentiment per a les relacions sexuals, reconeixement del matrimoni o de la unió civil, adopció i reproducció assistida, dret a la identitat de gènere per a les persones trans i la consideració de la LGTBIfòbia i dels crims d'odi en els codis penals i en les legislacions.

Encara **que la igualtat legal és un pas fonamental i necessari, no resulta suficient** per promoure la justícia social, erradicar la discriminació i garantir un accés ple a la ciutadania en tant que igualtat real. L'opressió cap a les persones lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals té les seves arrels en la societat, la cultura, la ideologia, les institucions polítiques i socials així com en els sistemes econòmics. D'aquí la **necessitat de desenvolupar polítiques específiques** per a les persones LGTBI centrades en la lluita contra la discriminació social, cultural, econòmica i laboral, i que contemplin tots els aspectes de la vida quotidiana en els quals les persones LGTBI poden sofrir discriminació: educació i escola, sanitat, VIH, món laboral, oci, serveis, reproducció, adopció, gent gran, joventut, mitjans de comunicació, publicitat, esports, immigració, cultura i art, habitatge, participació, representació política, etc. Aquest

tercer pas suposa la superació del discurs de la igualació de drets i posa l'èmfasi en la **ciutadania plena** i en el reconeixement de les diferències i llibertats.

EVOLUCIÓ DELS DRETS LGTBI

1. DESPENALITZACIÓ	Despenalització i reconeixement de la llibertat d'expressió, del dret de reunió, associació i manifestació.
2. IGUALTAT LEGAL	Equiparació de drets: matrimoni o unió civil, adopció i reproducció assistida, dret a la identitat de gènere i la consideració de la LGTBIfòbia, etc.
3. CIUTADANIA PLENA	Polítiques específiques per a l'eradicació de la discriminació i la LGTBIfòbia.

Taula 2. Elaboració pròpia. Evolució dels drets LGBTI.

A l'Estat espanyol, la primera referència que castiga l'homosexualitat apareix en el Codi Penal l'any 1928, que regula l'"escàndol públic". Durant la II República es va suprimir, fins que en 1954 apareix una reforma de la *Ley de Vagos y Maleantes* que inclou una referència explícita a les persones homosexuals com un perill per a la societat. A aquesta llei succeeix la **Llei de Perillositat i Rehabilitació Social (LPRS)** de 1970 que empara l'aplicació de **mesures de presó, internament, psiquiatriçació i reeducació** per a homosexuals, lesbianes i transsexuals.

Més tard, en la **transició democràtica**, es promulguen indults per als i les preses polítiques però aquestes no inclouen als i les "perilloses socials". Durant les primeres eleccions democràtiques de juny de 1977, la derogació de la LPRS va ser un dels aspectes més debatuts pels partits i reivindicats per les primeres organitzacions feministes i d'alliberament sexual. En 1979 es modifica la LPRS per eliminar la referència als actes homosexuals, però persisteix **la figura d'"escàndol públic"** que es va seguir utilitzant per a perseguir a lesbianes, homosexuals i transsexuals fins a mitjan anys 80, a pesar que des de 1980 s'havien legalitzat les primeres organitzacions de lesbianes, gais i transsexuals. La primera organització que va sortir de la clandestinitat va ser el **Front d'Alliberament Gai de Catalunya**³.

Amb l'arribada de la democràcia i la nova **Constitució de 1978**, apareix l'article 14 que obre la porta a la igualtat formal perquè no permet la discriminació per raó de sexe,

³ Abans del FAGC hi havia altres organitzacions tot i no ser reconegudes legalment: el MEHL (*Movimiento Español de Liberación Homosexual*) va ser la primera organització gai, era d'àmbit espanyol però va estar fundada al 1970 per l'Armand de Fluvià que després va fundar, amb altres membres del MEHL, el FAGC. Per la seva part, l'Institut Lambda és va fundar al 1976.

raça o religió o "qualsevol altra condició social". Segons una sentència de 1981 del Tribunal Constitucional es reconeix que la "condició social" pot interpretar-se dinàmicament incloent a gais i lesbianes.

En 1986, Espanya entra a formar part de la **Comunitat Econòmica Europea**, la qual cosa suposa un nou marc polític i legislatiu de referència. En 1988 també es suprimeix "l'escàndol públic", però el Codi Penal inclou el concepte d'"exhibicionisme" i "provocació sexual" en l'article 185. El 17 de maig de 1990 **l'homosexualitat és per fi eliminada** de la llista de malalties de **l'Organització Mundial de la Salut**, però com a contrapartida **s'inclou la transsexualitat**.

Uns anys més tard, en 1996, és **derogada completament la LPRS i entra en vigor el nou Codi Penal**, l'anomenat Codi de la Democràcia, amb una legislació més inclusiva que regula els drets formals individuals amb la protecció davant la discriminació específica cap a lesbianes i gais. El març de 1994, es produeix el **primer reconeixement de les parelles no heterosexuales** amb la creació a Vitòria del primer registre de parelles de fet. Durant tota la dècada es produeix l'aprovació de lleis de parelles de fet en algunes comunitats autònomes.

En l'àmbit internacional, en 1999 entra en vigor el **Tractat d'Amsterdam** amb una sèrie de recomanacions on és suggereix als estats membres que eliminin la discriminació basada en l'orientació sexual. Un any més tard, el **Consell d'Europa** aprova una **directiva d'obligat compliment d'igualtat de tracte al mercat laboral** que prohibeix la discriminació directa o indirecta per orientació sexual. Aquest mateix any es proclama la **Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea** que conté l'article 21 on es prohibeix tota discriminació inclosa la discriminació sexual.

Però, definitivament, la idea de respectar els drets humans de les persones LGTB es plasma de manera específica i concreta a la declaració dels principis de **Yogyarkarta del 2006**, jurada pel Consell de Drets Humans de l'ONU un any després. Els principis de Yogyarkarta apliquen les lleis internacionals de Drets Humans a qüestions d'orientació sexual i identitat de gènere, en aquest sentit, seran pioners a assenyalar concretament les violacions de drets humans per **identitat de gènere**.

Per últim, durant els darrers anys i en el context estatal, a nivell legal s'han fet alguns passos en el reconeixement dels drets de gais, lesbianes, transsexuals i bisexuals, amb l'aprovació d'algunes normatives i lleis⁴ adreçades al col·lectiu LGBTI. Malauradament, **aquests avenços legals, tot i la seva rellevància, no comporten una**

⁴ La Llei del 2005 per la qual es modifica el codi civil en matèria de dret a contreure matrimoni i la Llei del 2007 reguladora de la rectificació registral de l'esment relatiu al sexe de les persones.

desaparició immediata de les desigualtats i violències que viuen aquelles persones que tenen una sexualitat o un gènere no normatiu.

Les persones LGTBI continuen enfrontant-se a situacions discriminatòries en la seva vida quotidiana, per la **persistència d'una desigualtat sistèmica i estructural**. A més, el col·lectiu LGTBI continua essent objecte de discriminació i de violència, per l'existència de **prejudicis i d'estereotips lesbofòbics, homofòbics, transfòbics i sexistes** sòlidament instal·lats en la nostra societat. Així, malgrat la suposada equiparació de drets, encara sobreviuen pràctiques discriminatòries que situen a les persones lesbianes, gais, trans i bisexuals en una situació de desavantatge i vulnerabilitat social en diferents àmbits. Per això és **necessari impulsar i implementar polítiques perquè la igualtat legal es tradueixi també en la fi de les desigualtats reals**.

3.2. Llei 11/2014 per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia

Catalunya ha estat i és un territori pioner i exemplar en l'elaboració i implementació de polítiques d'igualtat per raó d'orientació sexual i identitat de gènere⁵. En 2014, aquesta trajectòria en la defensa dels drets de ciutadania de les persones LGTBI es consolida i pren un nou impuls amb l'aprovació per part del Parlament de Catalunya de la **Llei 11/2014, del 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**, en endavant, Llei 11/2014. Una llei pionera, fins i tot al context europeu, que recull moltes de les reivindicacions històriques dels moviments socials catalans d'alliberament sexual i de gènere.

En primer lloc, al preàmbul del text legal s'assenyala que **l'objectiu** de la llei és “desenvolupar i garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i

⁵ En aquest recorregut en la defensa dels drets de les persones LGTBI, són exemples molt destacables la creació, per part de la Generalitat de Catalunya, del Programa per al col·lectiu gai, lesbià i transsexual (2005) o l'aprovació del Pla interdepartamental per a la no discriminació de persones homosexuals i transsexuals (2006), actualitzat per acord de Govern el 9 d'octubre de 2012, el primer pla per al col·lectiu de LGT de l'Estat Espanyol, i una aposta avantguardista quant a polítiques d'igualtat sexual i de gènere en el context europeu. En la mateixa línia, per mitjà del Decret del 26 de juny del 2007, es crea el Consell Nacional de Lesbianes, Gais i Homes i Dones Bisexuals i Transsexuals, el primer òrgan de participació LGTB d'àmbit supramunicipal dins del context estatal i europeu.

Totes aquestes polítiques han instituït el marc polític i normatiu de referència a partir del qual altres institucions públiques catalanes, com l'Ajuntament de Barcelona (amb el Pla municipal pel col·lectiu lesbià, gai, transsexual i bisexual, 2010), o els ajuntaments de territoris com Terrassa, Berga, Osona, Ripollet, Sabadell, Santa Coloma de Gramenet, Terrassa, Reus, Sitges o Castelldefels, posteriorment, han anat implementant mesures per tal d'erradicar l'homofòbia, la lesbofòbia i la transfòbia i garantir els drets del col·lectiu LGTBI.

intersexuals (LGBTI) i evitar situacions de discriminació i violència, per a assegurar que a Catalunya es pugui viure la diversitat sexual i afectiva en plena llibertat”.

Per tant, a partir del que recull el preàmbul com a objectiu general, es poden extraure dos **objectius específics**:

OBJECTIU GENERAL	“Assegurar que a Catalunya es pugui viure la diversitat sexual i afectiva en plena llibertat”
OBJECTIUS ESPECÍFICS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Desenvolupar i garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals (LGTBI). 2. Evitar-los situacions de discriminació i violència cap a les persones LGTBI.

Taula 3. Elaboració pròpia. Objectius Llei 11/2014.

Tal com expressa Jaurena i Salas (2015: 16), no es tracta d’una llei de reconeixement de drets, sinó de garantia de drets, ja que pretén “convertir la igualtat formalment ja reconeguda a les lleis en favor de les persones LGTBI en igualtat real i efectiva” (2015: 16). Amb aquesta idea, la llei regula un seguit d’aspectes clau per al desenvolupament de drets en **diferents sectors d’intervenció**, com ara l’educació; la cultura, el lleure i l’esport; els mitjans de comunicació; la salut, la formació i sensibilització de professionals, l’atenció des dels serveis socials, el reconeixement de la diversitat familiar i, fins i tot, la llei conté un apartat específic per a les persones transgènere i les persones intersexuals.

Per exemple, en l’**àmbit de l’educació** es regulen qüestions perquè en tot el sistema educatiu (materials, continguts, activitats esportives i de lleure, recursos formatius o formació a pares i mares) es tingui en compte la diversitat afectiva i sexual, s’eviti la discriminació i es disposi de mesures de prevenció i actuació contra l’assetjament.

Atenent la importància dels **mitjans de comunicació** a l’hora de promoure representacions, experiències i històries plurals i positives que trenquin amb els estereotips LGTBIfòbics, la llei també planteja una sèrie de recomanacions als mitjans audiovisuals perquè no es permeti la difusió de continguts que puguin fomentar o justificar l’homofòbia, la lesbofòbia i la transfòbia.

En l’**àmbit de la salut**, la llei, a través del Pla de Salut de Catalunya, recull mesures relatives al dret d’accés a la salut sense discriminació de les persones LGTBI, preveu

l'obligació general del sistema sanitari català d'incorporar la perspectiva de gènere i tenir en compte les necessitats específiques de les persones LGTBI. A més, la Llei inclou apartats sobre l'atenció sanitària a persones trans des d'una perspectiva no patologitzant, i també un apartat específic sobre el dret de les dones lesbianes i bisexuals a l'accés a les tècniques de reproducció assistida, ambdós aspectes s'han desenvolupat a partir d'un protocol.

SECTORS I ÀMBITS D'INTERVENCIÓ LLEI 11/2014	Educació
	Cultura, lleure i esport
	Mitjans de comunicació
	Salut
	Acció social
	Mercat laboral
	Famílies
	Formació i sensibilització
	Privació de llibertat
	Participació i solidaritat
	Transsexualitat i intersexualitat

Taula 4. Elaboració pròpia. Sectors intervenció Llei 11/2014.

Pel que fa a l'àmbit del **mercat de treball** i als drets laborals de les persones LGTBI, la llei recull, entre altres accions “la garantia real i efectiva de la no-discriminació i del ple exercici dels drets de les persones LGTBI en matèria d'ocupació i en les condicions de treball, i el foment d'indicadors d'igualtat i la formació específica en la inspecció laboral i en prevenció de riscos laborals”.

Es ve com, amb aquesta llei, es posen les bases per a no només acabar amb els actes concrets discriminatoris sinó també **contribuir a transformar la base social sobre la qual es sustenta la discriminació**. És a dir, promoure de forma real i efectiva la igualtat i la llibertat en la quotidianitat de les persones LGTBI, amb un conjunt de mesures que afecten totes les àrees de la vida social, totes les etapes de la

vida (infància, joventut i vellesa) i totes les contingències en el decurs de la vida (canvis en l'estat civil, família, malaltia, incapacitació, privació de llibertat o mort).

La llei també inclou una **part sancionadora**, amb l'objectiu de corregir totes aquelles conductes que atempten contra els drets i les llibertats de les persones que tenen una sexualitat o un gènere no normatiu, i com a eina per fer front a la transfòbia, la lesbofòbia, l'homofòbia i la bifòbia. Aquest procediment s'està millorant a través de l'aprovació d'un reglament sancionador i de procediment.

Per últim, la llei contempla la creació de **dos organismes concrets i un servei específic**: el Consell Nacional de Lesbianes, Gais, Bisexuals, Transgènere i Intersexuals i l'òrgan coordinador de les polítiques LGBTI i el servei d'atenció integral. Per una banda, **el Consell Nacional** de Lesbianes, Gais, Bisexuals, Transgènere i Intersexuals és un espai de participació ciutadana i un òrgan consultiu, que existeix des de l'any 2007 i que renova amb aquesta llei les seves funcions i composició.

Per altra, la llei preveu la creació d'un **òrgan coordinador de les polítiques LGTBI**, que és l'encarregat d'executar i de coordinar les polítiques LGTBI dels diversos departaments de la Generalitat de Catalunya.

Finalment, la llei preveu la creació d'un **servei d'atenció integral (SAI)**, que atén a les persones que pateixin, hagin patit o estiguin en risc de patir discriminació o violència per raó d'orientació sexual o identitat de gènere. El SAI fa les seves funcions des del territori (Barcelona, Tarragona, Lleida, Girona i Terres de l'Ebre).

ORGANISMES I SERVEIS ESPECÍFICS	Consell Nacional de Lesbianes, Gais, Bisexuals, Transgènere i Intersexuals
	Òrgan coordinador de les polítiques LGTBI
	Servei d'atenció integral (SAI)

Taula 5. Elaboració pròpia. Organismes i serveis específics Llei 11/2014.

Pel que fa a l'administració local, la Llei 11/14, especifica a l'article 3.2, que la Generalitat i els **ens locals** han de garantir el compliment d'aquesta llei i promoure les condicions per a fer-la plenament efectiva en els àmbits competencials respectius.

A continuació es facilita un resum de les principals mesures i accions de la llei que a de portar a terme l'Administració local:

Què ens en diu la Llei 11/2014 en matèria de polítiques locals?

L'article 1.1 estableix i regula els mitjans i mesures per a fer efectiu el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó d'orientació sexual, d'identitat de gènere o expressió de gènere en els àmbits, tant públics com privats, sobre els quals la Generalitat i els ens locals tenen competència.

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

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

Pel que fa a la seguretat (Article 18), la Llei estableix diverses línies d'actuació que són rellevants per l'àmbit municipal. En primer lloc, garanteix que en la formació inicial i continuada del personal de seguretat (incloses les policies locals) "es tracti la diversitat pel que fa a l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere, i també la normativa civil, administrativa i penal protectora de les persones LGBTI." Així mateix, disposa que cal aplicar un protocol per a tractar íntegrament i adequadament les víctimes d'agressions LGTBIfòbiques i promoure la denúncia per part de les víctimes.

4. PROCÈS D'ELABORACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT LGBTI

4.1. Objectius

L'**objectiu general** del I Pla Local d'Igualtat LGTBI de l'Ajuntament de Santa Coloma de Gramenet és definir un conjunt integrat i sistemàtic de polítiques públiques que possibilitin la promoció de la igualtat i la no discriminació de les persones LGTBI.

Es tracta, doncs, de **desenvolupar un marc de referència que orienti els continguts i les actuacions del conjunt de l'organització municipal**, definint les línies de treball a curt, mitjà i llarg termini.

A partir d'aquest objectiu general es defineixen els següents **objectius específics**:

- 1 Elaborar un diagnòstic en relació a les desigualtats existents i les oportunitats d'implementació de polítiques LGTBI.**

El procés d'elaboració del I Pla Local d'Igualtat LGBTI ha aportat, doncs, un coneixement de la situació de les persones LGTBI a Santa Coloma de Gramenet i dels processos socials que generen o fonamenten les desigualtats sexuals i de gènere a la ciutat. Es tracta de conèixer el context i les polítiques que es desenvolupen en relació a la igualtat, la prevenció, l'atenció i l'erradicació de la LGTBIFòbia, la promoció dels drets sexuals i reproductius, la coeducació i la participació de les persones LGTBI.

- 2 Plantejar una proposta integrada i sistemàtica de polítiques i actuacions municipals orientades a l'assoliment de la igualtat LGTBI**

Com a producte final es plantegen una proposta de polítiques i mesures municipals integral, operativa i sistemàtica que incideixi en la sensibilització, la formació i l'acció transformadora cap a la igualtat i la no discriminació de les persones LGTBI en el marc del conjunt de competències del govern local. A més, es plantegen els objectius a curt, mitjà i llarg termini i amb un sistema d'indicadors que permeten l'avaluació.

- 3 Promoure la transversalització de les polítiques LGTBI.**

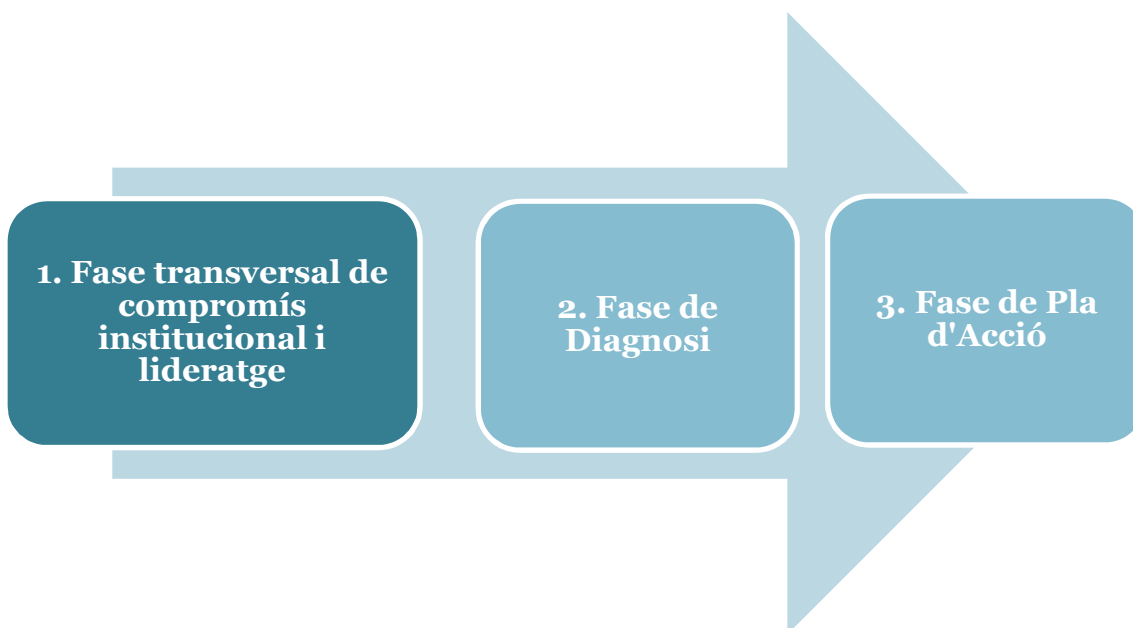
El conjunt del procés d'elaboració del Pla ha suposat una oportunitat per aproximar i promoure la interacció de les diferents àrees i departaments de l'Ajuntament. Es tracta, en definitiva, d'assenyar les bases per avançar cap a nous models de treball, de caràcter transversal, que permetin la incorporació efectiva de la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en el conjunt de polítiques municipals.

4 **Aprofundir en el compromís polític i la visibilitat de les polítiques d'igualtat i no discriminació de les persones LGTBI.**

El Pla ha de fer evident el compromís de l'Ajuntament en el desenvolupament d'aquestes polítiques. Així, cal que l'equip de govern en general, i el Departament de Polítiques d'igualtat i LGTBI en particular, exerceixin un fort lideratge en el seu procés d'elaboració i, sobretot, impulsin la participació activa del personal tècnic i també de la ciutadania; en especial de les persones LGTBI del municipi per tal de garantir que les seves necessitats, demandes, interessos i situacions són recollides i considerades.

4.2. Metodologia i fases del procés

L'elaboració del I Pla Local d'Igualtat LGTBI de l'Ajuntament de Santa Coloma de Gramenet s'ha realitzat en **tres fases**.



Taula 6. Figura 1. Fases de l'elaboració del I Pla d'igualtat LGTBI.

A cada una d'aquestes fases s'han combinat eines metodològiques diverses amb el doble objectiu de fer una anàlisi acurada i basada en un procés participatiu.

És per això que s'han combinat diferents **estratègies i tècniques de treball**:

- **Anàlisi documental** d'informes, estadístiques, memòries, material de difusió i altra documentació disponible.
- **Entrevistes en profunditat** amb persones clau del municipi tant a nivell tècnic i polític com de ciutadania.
- **Grup de Participació** de personal tècnic municipal i associacions i/o persones LGTBI clau. La participació activa del i les professionals i de la ciutadania va tenir, a més, un doble objectiu doncs, a banda d'aportar informació necessària per a la diagnosi i per al Pla d'Acció, el mateix procés va tenir un caràcter didàctic al permetre la presa de consciència de les desigualtats.

A continuació es descriu cada una de les fases acomplertes explicant amb detall les estratègies i tècniques metodològiques utilitzades.

4.2.1 Fase de Diagnosi

En primer lloc la Fase de Diagnosi proporciona informació sobre la situació de partida per a l'elaboració del I Pla d'Igualtat LGTBI. Definir aquesta situació de partida significa conèixer:

- Expectatives de l'Ajuntament en relació al procés d'elaboració i als continguts del I Pla local d'Igualtat LGTBI.
- Organització i funcionament de les polítiques LGTBI que s'estan duent a terme al municipi.
- Sensibilització de l'organització en relació a la igualtat LGTBI.
- Lideratges, responsabilitats i posicionament en relació amb el I Pla local d'Igualtat LGTBI de Santa Coloma de Gramenet.

L'obtenció d'aquesta informació s'ha realitzat mitjançant:

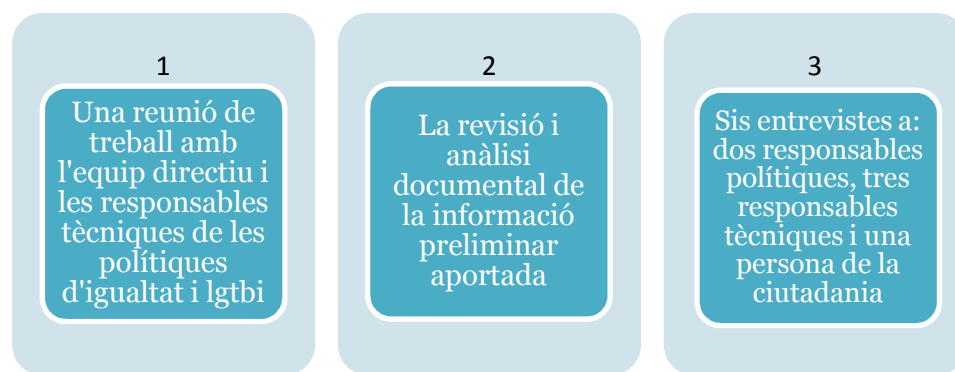


Figura 1. Obtenció d'informació en la fase de diagnosi.

A la taula següent es detallen les entrevistes realitzades durant la fase de diagnosi

Nom i cognom	Perfil	Data
Núria Parlon	Alcaldesa	20/11/2017
Petra Jiménez	Regidora de Cultura, Moviments Socials, Entitats Ciutadanes, Memòria Històrica i LGTB	30/1/2018
Gemma Belvehí	Directora d'Àrea	10/10/2017
Maribel Cárdenas	Coordinadores de Polítiques d'Igualtat i LGTBI	10/10/2017
Carmen Uroz	Ex-coordinadora de Polítiques LGTBI	10/10/2017
Xavier Villena	President de l'entitat Entenem Santa Coloma	12/12/2017

Taula 7. Entrevistes realitzades en la fase de diagnosi.

En segon lloc, en aquesta fase l'**objectiu** ERA tractar de conèixer la situació de la igualtat LGTBI al municipi, per tal d'identificar els obstacles per a la seva consecució i definir quin són els aspectes a millorar. És a dir, analitzar el context en relació a les desigualtats existents i les oportunitats d'implementació de polítiques LGBTI.

L'obtenció d'aquesta informació s'ha realitzat mitjançant una **anàlisi documental** d'informes, estadístiques locals, memòries, material de difusió i informació editats per l'Ajuntament; així com altres materials útils per establir comparatives i ampliar el marc d'anàlisi, produïts principalment per la Diputació de Barcelona i la Generalitat de Catalunya.

Així mateix, es va realitzar una sessió de treball amb un **Grup de Participació Tècnic**, en el qual van participar un total de **10 persones** (8 dones i 2 homes). Les sessions de treball van estar de **tres hores** de durada.

A continuació es descriu la participació amb més detall:

Grup personal tècnic l'Ajuntament	
10 de desembre de 2017, de 10 a 13h	
Nom i cognom	Perfil
Loli Rodríguez	Alcaldia, Unitat de Relacions Internacionals
Montse Diaz	Departament d'Esports
Elisabet González	Policia Local
Gloria Tormo	Serveis de Manteniment Via Pública
Itziar Pérez	Tècnica d'Igualtat i LGTBI. Departament de Polítiques d'Igualtat
Carles Sedó	Tècnic de Salut Comunitària
Toni Garcia	Servei de Prevenció
Maria Martínez	Servei de Prevenció
Laura Alcoberro	Educació, Infància i Juventut
Paula Barreiro	Educació, Infància i Juventut

Taula 8. Participants en el grup de discussió de personal tècnic en la fase de diagnosi.

Les **tècniques de dinamització** utilitzades al Grup de Participació han facilitat un debat estructurat i el més participatiu possible entre les persones assistents sobre la situació de les persones LGBTI i les possibles desigualtats encara presents.

Les conclusions tant de les entrevistes, de la revisió documental i del Grup de Participació s'incorporen a l'informe de diagnosi com a part de l'anàlisi de caràcter més qualitatiu.

4.2.2 Fase de Pla d'Acció

Aquesta tercera fase va tenir per objectiu elaborar una proposta municipal integrada i sistemàtica de polítiques i actuacions orientades a l'assoliment de la igualtat LGTBI.

Per fer-ho es va convocar una sessió de treball de cada un dels dos **Grups de Participació** configurats en la fase de diagnosi. Les sessions de treball dels grups de participació han estat de dues hores de durada, estructurades en una sessió per grup. El primer grup es va convocar en horari laboral, un matí, i en una única sessió i el segon en horari de tarda.

A continuació s'aporta el llistat de persones que ha participat en cada grup.

Grup A: Personal Tècnic de l'Ajuntament

24 d'abril 2018, de 13 a 15h

Han participat 10 persones (9 dones i 1 home)

Nom i cognom	Perfil
Carme Palma	Cap Servei Salut Pública
Maria Rosa Perea	Directora Adjunta d'Educació
Francesc Sánchez	Cap Departament d'Esports
Sílvia Terol	Tècnica Departament Cooperació
Montserrat Sellés	Tècnica de Joventut
Maria Ágeles Benito	Tècnica d'Atenció a la Dependència i Gent Gran
Olga Torres	Treballadora Social del CIRD
Elena Casanova	Agent d'Igualtat del CIRD
Isuka Palau	Directora de Participació Ciutadana
Maribel Cárdenas	Coordinadora de Polítiques d'Igualtat i LGTBI

Taula 9. Participants en el grup de discussió de personal tècnic i polític en la fase de pla d'acció.

Grup B: Participació ciutadana i associacions

8 de maig 2018, de 18 a 20 h

Hi van participar 8 persones (6 dones i 2 homes)

Al grup van participar un total de **8 persones**. Van participar tant persones de la ciutadania com col·lectius i entitats de Santa Coloma de Gramenet.

Taula 10. Participants en el grup de discussió de ciutadania en la fase de pla d'acció.

L1. Compromís amb la igualtat i la diversitat sexual i de gènere

Situar la igualtat LGBTI i la no discriminació envers les persones LGBTI com a dret fonamental de totes les persones i com a valor central de l'acció, les polítiques i competències dels ens locals.

L2. Acció contra la violència i LGTBIfòbia

Ampliar l'horitzó de les violències de gènere, disminuir el seu impacte, fomentar la prevenció de la LGTBIfòbia i avançar en la seva eradicació.

L3. Coeducació i transmissió de valors igualitaris

Fomentar la coeducació en tots els nivells i espais educatius, a partir de la transmissió de valors lliures d'estereotips sexistes, que promoguin la igualtat real d'oportunitats i l'eliminació de qualsevol mena de discriminació per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere.

L4. Visibilitat i participació

Donar impuls a l'accés a la participació de les persones LGTBI en tots els espais, nivells de responsabilitat i àmbits de la vida pública, així com incentivar el teixit d'organitzacions socials locals (col·lectius, associacions, entitats, etc.) que treballin pels drets de les persones LGTBI.

L5. Salut i qualitat de vida

Incentivar polítiques locals de salut i benestar que tinguin en compte les necessitats específiques de les persones LGBTI així com els seus drets sexuals i reproductius.

L6. Promoció dels drets laborals

Promoure la diversitat sexual i de gènere dins del món laboral, per tal d'erradicar les dinàmiques que discriminen les persones amb sexualitats i gèneres no normatius.

L7. Cultura, mitjans de comunicació i esports

Incentivar la promoció d'una cultura inclusiva amb la diversitat sexual i de gènere, així com referents positius als mitjans de comunicació, com eines per millorar la percepció social de les persones LGBTI, transformar imaginariis socials i proporcionar noves formes de pensar la identitat, el cos, la sexualitat i el gènere.

5. DIAGNOSI

Aquest capítol analitza quin és l'estat de la qüestió respecte a la realitat de les persones LGTBI, les desigualtats a les que s'enfronten, així com respecte a les polítiques d'igualtat i diversitat sexual i de gènere promogudes per l'Ajuntament de Santa Coloma de Gramenet. L'objectiu principal del capítol és facilitar una fotografia de la situació i recollir les principals accions municipals que promouen la igualtat LGTBI. Tot això, amb l'objectiu d'assentar les bases per la definició d'un Pla d'Acció Municipal (capítol 7).

El capítol s'estructura en vuit apartats. L'apartat *Compromís amb la igualtat i la diversitat sexual i de gènere*, presenta un recorregut sobre la trajectòria i l'estat de la qüestió de les polítiques d'igualtat LGTBI del Consistori. S'aborda l'organització tècnica i política de la promoció de la igualtat de l'Ajuntament de Santa Coloma de Gramenet i les principals actuacions desenvolupades des de la Regidoria de Polítiques LGTBI, que lidera aquestes polítiques dins de l'estructura del Consistori.

Els següents apartats del capítol Diagnosi analitzen els àmbits considerats fonamentals com a base diagnòstica per definir el Pla d'Acció:

- *Acció contra la violència i LGTBIfòbia*
- *Coeducació i transmissió de valors igualitaris*
- *Visibilitat i participació*
- *Salut i qualitat de vida*
- *Promoció dels drets laborals*
- *Cultura, mitjans de comunicació i esports*

Tal com s'ha explicat al capítol anterior, per realitzar aquesta avaluació diagnòstica s'han dut a terme estratègies metodològiques bàsicament qualitatives (entrevistes i grups de discussió), ja que **gairebé no es disposen de dades quantitatives per la pròpia realitat de la temàtica analitza**, i una anàlisi de la informació rebuda sobre els diversos àmbits. A més, s'ha acompanyat cada àmbit amb un apartat final de conclusions/resum genèric que ajuda a sintetitzar i comprendre els diferents àmbits.

5.1. Compromís amb la igualtat i la diversitat

A Santa Coloma de Gramenet les **polítiques d'igualtat i diversitat sexual i de gènere** tenen una llarga trajectòria que comença a **finals dels noranta**. De fet, el municipi va ser uns dels primers de la demarcació de Barcelona, juntament amb Terrassa, en oferir, des del Centre d'Informació i Recursos per a Dones (CIRD), **atenció especialitzada a dones lesbianes**, gràcies a un conveni amb la Diputació de Barcelona i l'entitat ACORD que va finalitzar al 2008. En aquest sentit, en el context de l'aprovació de la Llei 11/2011, la **creació al 2015** d'una **Regidoria específica de Polítiques LGTBI** va permetre donar consistència i emmarcar, així com emprendre el lideratge d'aquestes polítiques dins de l'estructura del Consistori, establint el **compromís polític de l'equip de govern** i una direcció política clara, però també **l'obligació tècnica i de recursos**.

Com es veurà en detall a llarg d'aquest informe, des de la creació de la Regidora de Polítiques LGTBI, el compromís polític del Consistori amb la promoció de la diversitat sexual i de gènere i la defensa dels drets de les persones LGTBI s'ha fet palès mitjançant diferents **actes de reconeixement i visibilitat a l'espai públic**; realitzant **tallers als centres d'ensenyament** del territori; amb la creació del nou **fons bibliogràfic** a la Biblioteca del Fondo o amb la **programació d'esdeveniments i activitats artístiques, culturals i lúdiques** i d'actes de **commemoració del 28J**, entre d'altres accions.

En aquesta **primera etapa de Regidoria específica**, ha existit una forta voluntat de fer de l'espai públic un eix de creació de valors i, per tant, gran part de les polítiques que s'han articulat tenen a veure amb el **reconeixement i la visibilitat del fet LGTBI**⁶. Tot i ser conscients de la **importància de les polítiques de reconeixement** i de la rellevància de les accions de visibilitat, encara més, en el context de **ciutats petites**, s'aposta també per impulsar polítiques de redistribució.

És a dir, després d'aquest **primera fase de “sortida de l'armari”** com a ciutat, **el pas següent és implementació** de polítiques que van més enllà de la visibilitat i els actes simbòlics a través de l'articulació de **serveis, programes i recursos específics** que incideixin directament en les **desigualtats materials i en l'accés als recursos**: mercat de treball, habitatge, salut, educació i cultura, etc. Voluntat que es materialitza amb l'elaboració i aprovació d'aquest Pla, així com la posada en marxa

⁶ Tal i com ho defineix la filòsofa Nancy Fraser (1995), la lluita pel reconeixement i les reivindicacions de la diferència s'ha convertit en la forma paradigmàtica de conflicte. La identitat de grup substitueix l'interès de classe com a motiu principal de mobilització política. La dominació cultural reemplaça l'explotació com a injustícia fonamental. I el reconeixement cultural i simbòlic reemplaça a la redistribució socioeconòmica.

del Servei d'Atenció Integral a la Diversitat Afectiva, Sexual i de Gènere, inaugurat aquest mes de juliol de 2018.

Per últim, també, cal destacar, en aquest recorregut de defensa dels drets sexuals i de gènere i d'implementació a escala local de la Llei 11/2014, que Santa Coloma de Gramenet, amb diversos ajuntaments catalans, va liderar al 2016 la creació de la **Xarxa de Municipis LGTBI de Catalunya**, un espai per a compartir experiències, crear sinèrgies i sumar voluntats en la defensa dels drets de les persones LGTBI. A més, des del 2017, el municipi ha exercit la **Secretària Tècnica de la Xarxa i al mes de maig de 2018 es van celebrar a Santa Coloma les II Jornades de la Xarxa de Municipis LGTBI que van abordar la temàtica de les Violències**.

5.1.1 Instruments de política municipal

El principal instrument de planificació municipal que fixa les grans línies i actuacions prioritàries de l'Ajuntament i, per tant, el marc de les polítiques d'igualtat en general, i LGTBI en particular, és el **Pla d'Actuació Municipal 2016- 2019 (PAM)**. El PAM s'estructura en base a 4 grans eixos d'acció: participatiu, territorial, social i econòmic i de desenvolupament.

A més, com es pot veure a la taula següent, el PAM situa els **dos objectius principals** de ciutat en matèria de diversitat sexual i de gènere i les accions que s'ha de portar a terme per cadascun dels objectius per una **Santa Coloma diversa**:

OBJECTIUS	ACCIONS
Fomentar la igualtat de drets, les llibertats i el reconeixement social de les persones LGTBI	Elaboració del Pla LGTBI 2016-2019 i pacte ciutadà sobre diversitat sexual, afectiva i d'identitat
	Constitució d'una taula de treball sobre LGTBI
	Creació d'un fons bibliogràfic LGTBI a la Biblioteca del Fondo
	Oferta d'activitats que fomentin la diversitat en l'entorn escolar i les famílies
Promoure l'eradicació de qualsevol tipus de discriminació o atemptat contra la igualtat i la dignitat de les persones	Campanya de sensibilització i conscienciació per lluitar contra qualsevol discriminació
	Col·laboració i suport a iniciatives ciutadanes contra el racisme i la intolerància, com la creació d'entitats i associacions LGTBI
	Accions en el marc de la memòria històrica per fer visible la situació dels col·lectius LGTBI en el franquisme
	Reforç d'accions reivindicatives en el Dia contra l'homofòbia i Dia Internacional de l'Orgull Gay

Taula 11. Objectius i accions del PAM 2016-2019 en matèria de polítiques LGTBI.

Pel que fa a altres **instruments** de política municipal específics per la planificació, execució i avaluació de les **polítiques d'igualtat**, s'han analitzat principalment tres documents:

- El Pla d'Igualtat de Gènere 2009-2012 de l'Ajuntament de Santa Coloma de Gramenet.
- El Pla Intern d'igualtat 2012-2016 de l'Ajuntament de Santa Coloma de Gramenet.
- L'informe de Revisió i Seguiment, període 2009-2011 del Pla d'Igualtat de Gènere 2009-2012.

Aquest anàlisi permet afirmar que **els documents analitzats focalitzen la seva actuació sobre el seu àmbit d'intervenció; l'eix de les desigualtats de gènere, i no contempnen de manera explícita la diversitat afectiva i sexual**, ni en la part de diagnosi ni en les mesures que es proposen. Donat aquesta manca d'instruments específics per a les polítiques LGTBI es fa més que necessari el actual procés per a l'elaboració d'un Pla d'Igualtat LGTBI.

Al mateix temps, es recomana **la inclusió** de la igualtat i la diversitat LGTBI **de forma transversal en el Pla Intern d'Igualtat**, així com de forma **específica en els apartats relatius a Salut laboral, Assetjament i Conciliació**. No contemplar la realitat de les persones LGTBI en aquest tres àmbits pot generar importants situacions de vulnerabilitat, sobre tot, pel que fa a les **necessitats laborals i de salut específiques de les persones trans**⁷, les situacions d'**assetjament per raó d'identitat sexual i de gènere** i de discriminació en l'accés a la **conciliació en el cas de les parelles homosexuals i famílies diverses**.

5.1.2 Estructura de les polítiques d'igualtat de gènere i LGTBI

A l'**organigrama polític** de l'Ajuntament, les Polítiques d'Igualtat de Gènere de depenen directament d'Alcaldia. Per la seva banda, les polítiques LGBTI depenen de la 4^a Tinença d'Alcaldessa, a l'Àrea de Cultura, Moviments Socials, Entitats Ciutadanes, Memòria Històrica i LGTBI. Mentre que, **tècnicament**, Gènere i LGTBI estan sota la mateixa Direcció Tècnica (Educació, Cultura, Drets Socials, Infància, Joventut, Esports, Cooperació i Solidaritat) i al mateix departament, **Departament de Polítiques d'Igualtat i LGTBI**.

ORGANIGRAMA POLÍTIC DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE I LGTBI

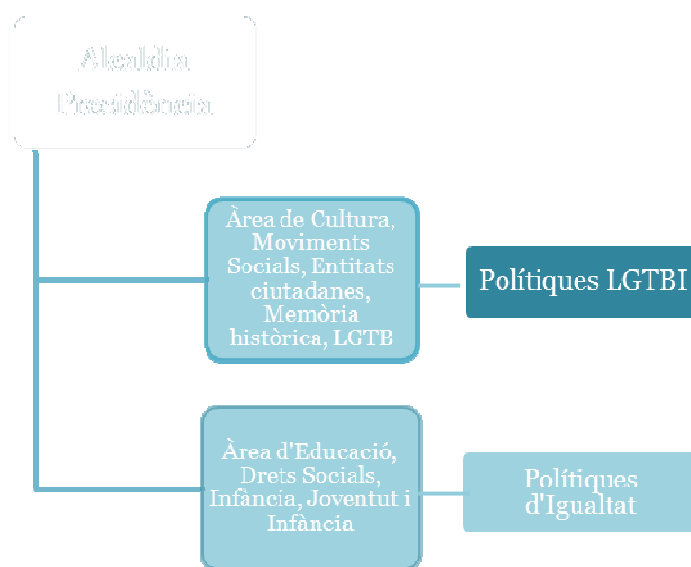


Figura 2. Organigrama polític de les Polítiques d'Igualtat de Gènere i LGTBI

⁷ Algunes de les qüestions que s'haurien de tenir en compte relatives a les necessitats i drets de les persones trans al lloc de treball són les absències per consultes i tràmits, respectar el gènere i el nom sentit, rectificar dades, targetes corporatives o altra documentació, entre d'altres.

ESTRUCTURA TÈCNICA DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE I LGTBI



Figura 3. Estructura tècnica de les Polítiques d'Igualtat de Gènere i LGTBI.

A nivell de **recursos humans** les polítiques LGTBI compten amb una **Coordinadora de Polítiques d'Igualtat i LGTBI** i una **Tècnica referent de Polítiques LGTBI**.

Durant el treball de camp, el personal responsable del Departament de Polítiques d'Igualtat i LGTBI va **valorar positivament** el fet que **tècnicament** totes dues polítiques estiguin **situades al mateix lloc** i, d'aquesta forma, poder **treballar de forma conjunta**. Es pensa que, encara que tinguin les seves pròpies especificitats, es tracta de polítiques vinculades a la tradició del feminisme i de les polítiques d'igualtat. Per tant, aquesta ubicació compartida permet abordar l'arrel comuna: l'heteropatriacat.

Tanmateix, les professionals entrevistades van defensar que **les polítiques LGTBI no han d'invisibilitzar les prioritats i necessitats de recursos específiques per a les polítiques d'igualtat de gènere**, és a dir, cal evitar que les desigualtats de gènere estructurals quedin relegades per **la novetat de les polítiques LGTBI**, o per una certa interpretació més superficial de les mateixes.

El repte és contemplar les Polítiques d'Igualtat i LGTBI **des de la intersecció** (desigualtat de gènere entre dones i homes, identitat i/o expressió afectiusexual i de gènere, classe social, procedència, edat, diversitat funcional, etc.) però sense oblidar les **actuacions particulars** i les **urgències i prioritats de les dones que es troben en situació de major vulnerabilitat**, així com protegint els avanços i les conquestes del moviment feminista en les polítiques públiques.

També s'aposta per la **formació dels i les professionals**, com l'element que permet obtenir eines per a discernir en quins moments s'han de fer accions conjuntes i en quins moments s'ha de apostar per abordar les particularitats. A més, durant les entrevistes es va emfatitzar la importància de no oblidar que **dins de l'acrònim LGTBI existeixen també importants desigualtats** internes i relacions de poder; no és el mateix ser home gai que dona lesbiana o trans.

5.1.3 Pressupost de les polítiques d'igualtat LGTBI

Pel que fa als **recursos econòmics dedicats a les polítiques LGTBI**, a continuació es presenten **dos taules** diferents. En primer lloc es pot visualitzar el **pressupost separat per partides anuals des del 2016 al 2018**. En segon lloc, es es mostra una taula amb la **partida pressupostària anual específica** destinada al Programa d'Activitats Educatives Complementàries al Currículum (PAECC), és a dir, per a accions educatives per la promoció de la diversitat sexual i de gènere dels cursos 2015-16, 2016-17 i 2017-18.

Com es pot veure a la primera taula, **el pressupost destinat a polítiques LGTBI ha anat augmentat** considerablement des de que es va crear la Regidoria al 2016. De fet, fins el 2018 la partida **s'ha doblat cada any**, fet que s'ha de valorar positivament.

PRESSUPOST POLÍTIQUES LGTBI PER ANYS 2016-2018	
2016	6.000 €
2017	12.000 €
2018	24.000 €
TOTAL	42.000 €

Taula 12. Pressupost Polítiques LGTBI per anys 2016-2019. Elaboració pròpia.

A continuació es mostra el pressupost anual dels tres últims cursos escolars destinat al **Programa d'Activitats Educatives Complementàries al Currículum (PAECC)**. És a dir, els tallers i accions educatives sobre diversitat sexual, afectiva i de gènere que es realitzen als centres d'ensenyament del territori. Tal i com s'observa, el pressupost **s'ha anat mantenint** en els tres últims anys. Cal valorar, també, molt positivament

aquest **compromís del Govern amb les polítiques educadores** que incorporen una mirada inclusiva cap a la diversitat sexual i de gènere.

PRESSUPOST DEL PAECC LGTBI 2015-2016	
Curs 2015-2016	14.750 €
Curs 2016-2017	13.250 €
Curs 2017-2018	14.750 €
TOTAL	42.750 €

Taula 13. Pressupost PAECC LGTBI 2015-2019. Elaboració pròpia.

5.1.4 Transversalitat de la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere

El Departament de polítiques d'Igualtat i LGTBI és l'encarregat d'exercir el lideratge dins del Consistori en termes de polítiques LGBTI, i també ha de vetllar per la **incorporació de la perspectiva** feminista i de la diversitat sexual i de gènere **en les accions de tots els àmbits i departaments** de l'Ajuntament. Es tracta de que aquesta mirada no és quedi només a un departament o àmbit concret sinó que actuï de forma transversal en totes les polítiques municipals.

El punt de partida de la transversalitat ha de ser el **compromís polític de l'equip de govern**, que s'ha de convertir en **direcció política**, i materialitzar en obligació tècnica i recursos (Mònica Gelambí; 2016). És clau, llavors, que existeixi un **compromís polític que des d'un lloc de poder atorgui valor dins de l'Ajuntament** a les polítiques de gènere i LGTBI. En aquest cas, el fet que Santa Coloma de Gramenet tingui una **alcaldessa feminista**, que ha situat la igualtat com a valor cabdal i una prioritat de la política municipal, es reconegut pel personal tècnic com un **punt fort** a l'hora de generar un context favorable per a **impulsar la transversalitat**.

Tot i valorar molt positivament aquesta centralitat de les polítiques de gènere i LGBTI, es percep que **no tots els equips ni totes les persones amb responsabilitat tècnica o política** tenen el **mateix grau de coneixement** en termes de **sensibilització i de formació**. Hi ha àrees més sensibles i d'altres on és més complicat generar interès i implicació, però es reconeix que **tampoc es pot parlar de grans resistències** ni tècniques ni polítiques. De fet, el personal responsable considera que **els límits** per a la transversalitat tenen més a veure amb la

sobrecàrrega de feina i la manca de formació específica que no pas amb resistències amb el tema.

En aquest sentit, des del Departament de Polítiques LGTBI s'està treballant fonamentalment amb els serveis i departaments de les àrees relacionades amb **atenció a les persones** (Educació, Cultura, Drets Socials, Infància, Joventut, Esports, Cooperació i Solidaritat, etc.). També es fa feina coordinada amb **Territori** per portar a terme polítiques urbanístiques i d'organització de l'espai públic més enllà de la convivència i cap a la pluralitat i la transmissió de valors. I, en la mateixa línia, es reconeix la facilitat i predisposició del personal responsable de **Participació**. Al mateix temps, s'assenyalen algunes **mancances** formatives i de sensibilització per part d'un sector de la **Policia Local** i la masculinització d'alguns d'equips com la Brigada.

De fet, aquesta percepció d'una part del personal tècnic es va veure reforçada també pels i les professionals que van assistir al Grup de Participació Tècnic on la manca de sensibilitat i formació d'alguns dels equips de Brigada i Policia Local es va posar sobre la taula. També es va afirmar que, en general, pel que fa al personal de l'Ajuntament, el **grau de sensibilització i formació és molt desigual**, n'hi ha equips amb molta formació i d'altres amb gens.

Per últim, respecte a la metodologia de **coordinació interdepartamental**, es fan **reunions de direcció de tots els serveis i departaments d'atenció a les persones**, amb els i les caps i amb els càrrecs de coordinació, però, actualment, no existeix **cap instància estable de coordinació específica** per la transversalització de les polítiques LGTBI.

En aquest sentit, la configuració i creació del **Grup de Lideratge**, desenvolupat durant el procés d'elaboració d'aquest pla, així com recuperar altres experiències de transversalitat que s'hagin donat en el Consistori, pot ser un inici a l'hora de general una estructura estable per a transversalitzar les polítiques LGTBI en la resta de departaments i serveis.

PUNTS FEBLES	PUNTS FORTS
Necessitat d'avançar en l'impuls de les polítiques de redistribució.	Compromís polític de l'equip de govern i direcció política (Alcaldessa, PAM 2016-19). Creació d'una Regidoria específica de Polítiques LGTBI al 2015.
Cap instància específica/única de coordinació entre àrees i/o departaments per la transversalització de les polítiques d'igualtat. Tot i que existeixen instàncies de coordinació més genèriques que són aprofitades per a la transversalització de la perspectiva de gènere i LGTBI.	Políticament, Gènere i LGBTI s'ubiquen a dos àrees separades, tècnicament, sota la mateixa Direcció Tècnica.
Grau desigual de sensibilització i formació del personal tècnic.	Feina de coordinació entre les Àrees d'Atenció a les persones (Educació, Cultura, Drets Socials, Infància, Joventut, Esports, Cooperació i Solidaritat, etc.) i de Territori o Participació.
	Augment pressupostari continuat.
	A més, es tracta d'uns dels primers municipis en oferir, des del CIRD, atenció especialitzada a dones lesbianes (anys 90).

5.2. Acció contra la violència i la LGTBIfòbia

5.2.1 La situació al municipi

Es pot considerar **l'homofòbia, la lesbofòbia i la transfòbia com violències derivades del sistema de gènere**. Però la compressió d'aquesta arrel comuna no pot deixar de banda el desenvolupament de **polítiques específiques** per a donar resposta a les necessitats concretes de les persones LGTBI.

Per exemple, respecte la violència per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere, tot i que és una problemàtica molt important, la **manca de dades i estadístiques** dificulta l'abordatge alhora que afavoreix la **invisibilitat** de la LGTBIfòbia. Aquesta dificultat **s'incrementa quan parlem del context local** on gairebé cap municipi compta amb sistema d'obtenció i sistematització de dades que ofereixi informació quantitativa sobre la incidència d'aquest fenomen.

A la manca de dades s'ha d'afegir la **tendència de moltes víctimes a no denunciar** aquests tipus de fets, ja sigui per la por a ser estigmatitzades, la falta de suport familiar o de l'entorn, l'elevada freqüència dels actes discriminatoris i la conseqüent normalització, el desconeixement i la complexitat dels procediments de denúncia o la manca de confiança d'algunes persones vers els cossos policials (FRA, 2008).

En els darrers anys, **donat l'augment de la visibilitat de les persones LGTBI, també han anat augmentant els actes de discriminació i les agressions LGTBIfòbiques**. Tal com recull l'informe *l'Estat de la LGTBIfòbia a Catalunya 2016* (OCH, 2017)⁸ si parlem d'àmbits, **les agressions són l'àmbit amb més incidències registrades** (30,9%). En aquest àmbit s'inclouen agressions físiques, verbals i assetjament. En segon lloc, dins l'àmbit educatiu, el bullying LGTBIfòbic escolar (13,1%), conjuntament amb el discurs d'odi i l'exaltació de la LGTBIfòbia (13,1%). Només un altre àmbit més registre més del 10% de les incidències, que és les produïdes en l'àmbit institucional (11,9%).

En aquest sentit, durant el Grup de Participació, el personal tècnic d'Educació, Infància i Joventut va assenyalar com principal desigualtat que afecta al jovent el **bullying i assetjament** als centres d'ensenyament, i la necessitat de treballar la diversitat sexual i de gènere també als casals i a la resta d'equipaments juvenils. Altres professionals van assenyalar el masclisme i la **LGTBIfòbia dels cossos de seguretat** que fa que, per

⁸ Tres àmbits registren incidències per sobre del 5%: l'àmbit familiar (6,0%), referit a aquell que es dona dins la mateixa família, el dret d'admissió (6,0%) i l'àmbit laboral (6,0%). Els mitjans de comunicació (4,8%) i l'àmbit d'internet i xarxes socials (4,8%) estan lleugerament per sota del 5%. La resta representen una incidència cadascuna: discriminació en l'accés a l'habitatge (1,2%), Victimització pròpia (1,2%) i Diversos (1,2%), que fa referència a una situació que no es pot categoritzar dins la resta d'àmbits. Més informació (consultat el 08/01/2017): OCH, [L'Estat de l'homofòbia a Catalunya 2016](#).

una part, a nivell intern, hagi por a sortir de l'armari pel rebuig que pot generar. Mentre que, per altra banda, agents de la **Policia Local** que van assistir a la sessió van compartir que, respecte a la LGTBIfòbia, les **principals intervencions que realitzen al carrer tenen a veure amb agressions físiques i amb insults i vexacions.**

Tot i valorar la rellevància de les percepcions del personal tècnic sobre aquest àmbit i de les aportacions del President d'Entenem Santa Coloma caldria ampliar l'anàlisi amb la percepció de les persones LGTBI del territori sobre aquesta possible relació entre visibilitat al l'espai públic i augment de les agressions i LGTBIfòbia, així com de la seva percepció sobre la violència cap al col·lectiu en altres àmbits com la sanitat, la feina, l'habitatge, la família, etc. Aquesta actuació es pot impulsar mitjançant la Taula LGTBI.

5.2.2 Principals instruments i recursos

INSTRUMENTS

Santa Coloma de Gramenet disposa del **Protocol Local per l'abordatge integral de la violència envers les dones** de la Xarxa Municipal d'Atenció a Dones en situació de violència masclista. Es tracta d'un document que parteix d'una **concepció ampla de la violència masclista** i reconeix, al seu marc conceptual, que hi ha altres àmbits on aquesta es dona, (com el familiar, laboral o comunitari). No obstant, com la resta de municipis, **no contempla actuacions específiques per la prevenció i l'abordatge de les violències cap a les persones LGTBI.** Per tant, aquests instruments mantenen una concepció de les dones heteronormativa i/o cisnormativa. No obstant, a les **II Jornades de la Xarxa de Municipis LGTBI celebrades a Santa Coloma es va abordar l'abordatge específic de les violències dins les relacions LGTBI i la seva articulació amb les violències de gènere.**

Tanmateix, el protocol dedica un apartat específic a les funcions de la **Comissió Tècnica de la Xarxa local d'atenció** a fi de garantir l'adequada implementació d'aquest protocol. La Comissió Tècnica es situa com a òrgan tècnic responsable de seguiment del funcionament del protocol, i també d'impulsar les **millores necessàries** perquè s'adaptin, xarxa i protocol, a les necessitats i a la realitat canviant del municipi. Per tant, es valora com a **punt fort l'existència d'aquesta Comissió Tècnica** que està treballant en l'ampliació i articulació del protocol per tal de adaptar-ho a una concepció de les dones més inclusiva amb la diversitat i la realitat de les violències que poden patir.

A nivell intern, també és el cas del **Protocol de prevenció i actuació davant possibles situacions d'assetjament laboral (mobbing), sexual i per raó de sexe i qualsevol discriminació a l'àmbit laboral** de l'Ajuntament. Tot i incloure al títol "qualsevol discriminació a l'àmbit laboral" al seu contingut no es defineix l'assetjament laboral per raó d'identitat afectiva-sexual o de gènere⁹. En aquest sentit, un protocol no només és un instrument per a acordar les **diferents actuacions davant una problemàtica** sinó que, a més, suposa un **compromís de l'organització** amb el respecte per una valors concrets, en aquest cas la igualtat i la diversitat sexual i de gènere. Donat el compromís manifest del Govern Municipal amb la promoció dels drets de les persones LGTBI, **es recomana incloure l'assetjament per raó d'orientació sexual i/o identitat de gènere en dit protocol**. Aquesta incorporació seria una forma de, per una part, mostrar que l'organització no consent cap conducta discriminatòria i, per altra, fomentar un ambient de confiança i un entorn segur, en el qual tots els treballadors i treballadores puguin expressar la seva identitat sexual o de gènere sense por a ser discriminat.

Cal dir també que la posada en marxa del SAI anirà acompanyada d'un Protocol d'atenció a les víctimes d'agressions LGTBifòbiques per a tractar íntegrament i adequadament a aquelles persones que hagin viscut agressions per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere. L'existència d'un Protocol d'aquestes característiques pot reforçar els **mecanismes de denúncia i acompanyament** en casos de LGTBifòbia.

Per últim, **destacar que enguany es posarà en marxa un Protocol contra les agressions sexistes i LGTBifòbiques en els espais festius, lúdics i d'oci**. Com qualsevol protocol, no només permet sistematitzar o ordenar les actuacions davant una agressió, sinó que un instruments d'aquestes característiques pot ser clau per a la prevenció i incloure també accions de sensibilització i conscienciació, ja que implica un treball en xarxa entre diferents departaments del Consistori, locals d'oci, cossos de seguretat, entitats del territori i altres agents socials rellevants.

⁹ El assentament per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere es defineix com "qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere i/o l'expressió de gènere d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest".

RECURSOS

A banda dels instruments per a la prevenció i l'abordatge de la violència, es fonamental que, tal i com marca la Llei 11/2014, des dels ens locals es **doni atenció i suport a les persones víctimes de la discriminació i la violència LGTBIfòbica**¹⁰.

Com ja s'ha explicat, des de finals dels noranta, el municipi va ser uns dels primers de la demarcació de Barcelona en oferir, des del Centre d'Informació i Recursos per a Dones (CIRD), **atenció especialitzada a dones lesbianes**, gràcies a un conveni amb la Diputació de Barcelona i l'entitat ACORD que va finalitzar al 2008.

Actualment el CIRD ofereix aquest recurs i des del Servei d'Atenció a Dones s'ofereix informació, assessorament i atenció tant a dones lesbianes com a dones trans. També es dona informació sobre homosexualitat i lesbianisme a la ciutadania en general. A més amb la posada en marxa del CIRDJove a partir de gener de 2018 s'ahna companyat diverses demandes vinculades amb la diversitat afectiva i sexual i/o amb les expressions de gènere no normatives.

Tot i valorar positivament la prestació d'aquest servei, pel que fa a l'abordatge de la LGTBIfòbia, durant el treball de camp es van detectar algunes **necessitats** a nivell de **recursos**:

- 1. Incorporar la perspectiva LGBTI en els serveis generals d'informació i atenció ciutadana de l'Ajuntament.** Tan el personal tècnic com a la ciutadania van expressar que als i les professionals dels serveis municipals d'informació i atenció ciutadana els falta formació i eines per a poder prestar una atenció adequada a les persones LGTBI, la qual cosa pot generar situacions de discriminació i fins i tot doble victimització.
- 2. Donar una prestació especialitzada a tot el col·lectiu LGBTI.** Tot i que l'atenció a dones lesbianes i trans hauria d'estar coberta des del CIRD, aquest tipus de recursos tenen limitacions per a atendre homes gais i trans. Per tant, es tracta de donar un Servei d'Atenció Integral (SAI Local) especialitzat per a persones LGBTI que actuï de forma coordinada amb la resta de serveis públics, municipals i/o associatius¹¹. **Destacar que aquest mes de juliol s'ha**

¹⁰ Com assenyala l'Article 27 de la Llei 11/2014 "les administracions públiques de Catalunya han de garantir a les persones LGBTI que pateixen o es troben en risc de patir qualsevol tipus de violència o discriminació el dret a rebre de manera immediata una protecció integral, real i efectiva". En la mateixa línia l'Article 29 recull que també "han d'establir els mecanismes necessaris per a garantir que les persones LGBTI tinguin dret a rebre tota la informació i assistència jurídica especialitzada relacionada amb la discriminació i els diversos tipus de violències exercides contra aquestes persones".

¹¹ Tal com el conceptualitza la Direcció General d'Igualtat de la Generalitat de Catalunya el SAI és una prestació de servei d'atenció integral, de qualitat i de proximitat adreçat a les persones que pateixin, hagin

inaugurat el Servei d'Atenció Integral a la Diversitat Afectiva, Sexual i d'Identitat de Gènere de Santa Coloma de Gramenet.

- 3. Reforçar els mecanismes de denúncia i acompanyament en casos de LGTBIfòbia.** Per les raons abans mencionades existeix una certa tendència a no denunciar les actes discriminatòries i les agressions LGTBIfòbiques. Els procediments acaben essent complicats o la capacitat de resposta de l'Administració no és l'esperada per causa de la manca de formació dels i les professionals.
- 4. Formació al personal de seguretat.** En la mateixa línia, també es va expressar la necessitat de sensibilitzar i formar el personal de seguretat del territori. De fet, l'article 18 de la Llei 11/2014 estableix que en la formació inicial i continuada al personal de seguretat (incloent-hi les policies locals) es tracti la diversitat per raó d'orientació sexual i identitat de gènere

PUNTS FEBLES	PUNTS FORTS
Invisibilitat: manca de dades i estadístiques que s'incrementa al context local.	Creació del SAI Santa Coloma.
Naturalització: tendència de moltes víctimes a no denunciar.	Nombroses accions de prevenció de la LGTBIfòbia tan a l'espai públic com amb els centres d'ensenyament del territori.
Tipus d'agressions més freqüents: atacs verbals a llocs públics (carrer, parcs, transports, etc.) i assetjament escolar.	Existència d'una Comissió Tècnica del Protocol Local per l'abordatge integral de les Violències Masclistes de la violència envers les dones.
Reforç dels serveis i d'instruments específics (Protocol d'actuació per abordar les agressions o discriminacions LGTBIfòbiques)	Creació del Protocol per unes festes lliures de violències heteropatriarcales.
Manca de formació del personal dels serveis d'atenció i dels cossos de seguretat.	

patit o estiguin en risc de patir discriminació o violència per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. També és un servei de sensibilització i informació per a persones i entitats, per a promoure la visibilitat i prevenir la LGTBIfòbia. I un recurs per a donar resposta també a qualsevol necessitat d'acompanyament, suport o informació que tingui la ciutadania en relació a la diversitat sexual i de gènere.

5.3 Coeducació i transmissió de valors igualitaris

5.3.1 La situació al municipi

Per a erradicar la discriminació per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere calen no només polítiques adreçades a la intervenció quan aquesta ja s'ha produït, també **abordar la problemàtica des de les arrels** perquè no es continuï reproduint en el futur. En aquest sentit, **la prevenció** esdevé l'estratègia fonamental de canvi en les creences, valors i actituds. De fet, la Llei 11/2014 estableix la prevenció com a eix d'actuació imprescindible.

Quan es parla de prevenció una de les principals eines preventives és la **coeducació**¹², entesa com el conjunt d'estratègies d'intervenció educativa que promouen un desenvolupament lliure de la limitació imposada pels estereotips sexuals i de gènere per a produir canvis en el pensament, l'actitud i el comportament de les persones.

Encara que el gènere i la sexualitat no formi part dels continguts formals dels currículums educatius, sí formen part del currículum informal (ocult) i **l'escola també té un paper molt rellevant en la transmissió dels valors i determinades concepcions sobre els rols i estereotips de gènere**, sobre quines característiques han de tenir homes i dones, quins comportaments i atributs socials estan relacionats amb els homes i les dones, quin aspecte, etc. En aquest sentit, moltes persones LGBTI mai senten parlar de les seves realitats a les escoles i quan a escoles i instituts es tracten aspectes (de forma molt puntual) com la sexualitat, la salut sexual i reproductiva, l'afectivitat o la família es fa des d'una **visió heteronormativa** i/o reproductiva. Tot això dificulta l'autocomprensió i pot afectar l'autoestima dels i les joves LGTBI. A més, una bona part de les persones LGBTI expliquen haver viscut algun tipus d'**assetjament** als seus centres educatius.

Durant el treball de camp, el personal tècnic va posar sobre la taula **diferents problemàtiques i mancances** que viuen les **persones LGTBI de Santa Coloma** respecte aquest àmbit. Principalment, al Grup de Participació Tècnic es va assenyalar la necessitat de treballar la diversitat sexual i de gènere amb les famílies de l'alumnat del municipi. També la necessitat d'enfortir la formació al personal tècnic de Joventut i dels equipaments i programes per a joves i infants per a millorar la detecció i l'atenció

¹² L'article 12 de la Llei 11/2014 parteix d'una definició àmplia de 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 i identitat de gènere". A més, recull que s'ha d'aplicar en tot el sistema educatiu i en els diferents àmbits: centres i entitats de formació, educació d'adults, formació de mares i pares, activitats esportives escolars i activitats de lleure infantil i juvenil.

directa i agilitzar les derivacions cap a serveis específics. En aquest cas el CIRDA i/o SAI i/o Serveis Socials.

5.3.2 Principals iniciatives

En matèria de polítiques LGTBI, l'àmbit **educatiu** ha estat dels **més desenvolupat**, sobretot, en relació a la prevenció i la sensibilització amb el jovent. Les accions a favor de la coeducació que s'han portat a terme als centres d'ensenyament i en totes les etapes educatives (infantil, primària, ESO i secundària) han estat molt nombroses. De fet, durant les entrevistes, el personal responsable de polítiques LGTBI va **valorar positivament el treball conjunt** que s'ha anat fent amb Educació i Joventut per a promoure la igualtat i la diversitat sexual i de gènere en l'àmbit educatiu.

Des del 2015 fins al 2017, **s'han realitzat 100 accions educatives** només sobre diversitat sexual i de gènere, de les qual s'han beneficiat un total **2.631 alumnes**. Com es pot apreciar a la taula següent, les accions portades a terme amb l'alumnat han estat, fonamentalment, de dues tipologies, **tallers o conta contes**. Mentre que les temàtiques concretes tractades abasten diversitat afectiu-sexual, identitat de gènere, bullying LGTBIfòbic i/o diversitat familiar:

ACCIONS EDUCATIVES REALITZADES CURS 2015-16			
TIPOLOGIA I NOM DE L'ACCIÓ	DEMANDES	REALITZADES	ALUMNES
Conta Contes sobre diversitat familiar: "Omar i els seus germans"	13	13	325
Taller per a erradicar el bullying homofòbic: "Una escola sense armaris"	11	11	289
Taller sobre diversitat familiar: "Les famílies del nostre entorn"	2	2	58
Taller per la diversitat afectiu-sexual	27	24	631
Taller sobre diversitat familiar	6	7	175
TOTAL	59	57	1478

Taula 14. Tipologies, demandes rebudes, nombre d'accions educatives sobre diversitat sexual i/o de gènere realitzades i de l'alumnat beneficiat durant. Curs 2015-16

Mentre que durant el curs 2015-16 es van portar a terme un total de 44 tallers i 13 conta contes, al curs 2016-17, les accions es van reduir lleugerament i es van realitzar un total de 34 tallers i 9 conta contes:

ACCIONS EDUCATIVES REALITZADES CURS 2016-17			
TIPOLOGIA I NOM DE L'ACCIÓ	DEMANDES	REALITZADES	ALUMNES
Taller sobre diversitat afectiu-sexual i identitats de gènere	26	17	463
Taller sobre la diversitat familiar: "Construcció de les famílies homoparentals i homomarentals"	4	4	95
Conta contes sobre la diversitat familiar: "Lulú i Alex, la família és guay"	4	4	112
Taller per a erradicar el bullying homofòbic i transfòbic: "Una escola sense armaris"	14	13	367
Conta contes sobre identitat de gènere: "Jo, Tomàs sóc un nen"	5	5	116
TOTAL	53	43	1153

Taula 15. Tipologies, demandes rebudes, nombre d'accions educatives sobre diversitat sexual i/o de gènere realitzades i de l'alumnat beneficiat. Curs 2016-17

Referent al 2017-18, l'any en curs, encara no es tenen dades de les accions educatives portades a terme i només es pot donar compta de les demandes, les quals s'han incrementat, també lleugerament, des del 2015:

DEMANDES ACCIONS EDUCATIVES CURS 2017-18		
TIPOLOGIA I NOM DE L'ACCIÓ	DEMANDES	ALUMNES
Conta contes sobre identitat de gènere	5	127
Taller de prevenció de la LGTBIFòbia i el bullying a l'escola	15	384
Taller sobre diversitat afectiu-sexual i identitats de gènere	23	613
Taller sobre diversitat familiar	6	155

Conta contes sobre diversitat familiar	10	264
TOTAL	59	1543

Taula 16. Tipologies i demandes rebudes d'accions educatives sobre diversitat sexual i/o de gènere realitzades i de l'alumnat beneficiat. Curs 2017-18

A nivell general, totes aquestes accions de promoció de la diversitat sexual i de gènere entre el jovent s'emmarquen en el **Programa d'Activitats Educatives Complementàries al Currículum** (PAECC). Les diferents activitats són portades a terme amb la participació de diferents institucions i agents educatius, entorn de la cultura, l'esport, el medi ambient, les arts, etc. i es porten a terme durant el curs acadèmic i en horari lectiu.

Cal assenyalar també el treball conjunt que s'està portant a terme entre LGTBI, Igualtat, Educació i Joventut de forma coordinada amb el **Grup de Delegades i Delegats** del centres educatius del territori a partir del qual s'ha creat de forma específica la **Comissió de Gènere i LGTBI**.

Per què fa a altres projectes de coeducació desenvolupats des del Servei d'Educació destaca molt especialment el **programa Empatitzem**. Partint de la importància del pati de l'escola com a espai d'aprenentatge, de joc i de convivència, Empatitzem busca generar propostes de reorganització que treballin sobre la igualtat de gènere, la cooperació i els valors inclusius. Una clara aposta també per prevenir la lgtbifòbia ens els espais de relació.

PUNTS FEBLES	PUNTS FORTS
Enfortir la formació al personal tècnic d'Educació i Joventut (equipaments i programes) per a millorar la detecció i l'atenció.	Àmbit educatiu dels més desenvolupats: compromís Santa Coloma Ciutat Educadora.
Necessitat de desenvolupar accions coeducatives adreçades a tota la comunitat educativa més enllà de l'alumnat (professionals i famílies).	Accions de prevenció i sensibilització als centres educatius en totes les etapes (infantil, primària, ESO i secundària).
	PAECC: des del 2015 + de 100 talleres amb centres d'ensenyament. S'han beneficiat un total 2.631 alumnes.

5.4. Visibilitat, espai públic i participació de les persones LGTBI

5.4.1 La situació al municipi

El terreny de l'organització social, l'associacionisme i la participació LGTBI és encara un espai per conquerir en la majoria de pobles i ciutats petites, on predomina una **manca de teixit d'organitzacions socials LGTBI o feministes** més o menys formals (col·lectius, associacions, entitats, etc.). La falta de referents i d'organitzacions fora de les grans ciutats té a veure amb les **dificultats per visibilitzar i fer pública la identitat als territoris petits**, així com amb un seguit de problemàtiques específiques que fan que moltes **persones LGTBI hagin de marxar del seu poble o ciutat cap a les grans ciutats** per a poder viure lliurement i públicament la seva sexualitat i el seu gènere, és el que s'anomena *sexili*.

L'activisme és clau per fomentar la relació entre iguals: conèixer altres persones LGTBI és una de les principals necessitats quan la gent inicia la seva trajectòria i, en aquest sentit, les entitats són les millors eines per promocionar aquests espais de trobada. L'existència d'entitats i grups LGTBI pot tenir un paper clau a l'hora de visibilitzar la realitat LGTBI als municipis. Per això, és important treballar perquè els municipis siguin espais segurs on viure la diversitat sexual i de gènere i **promoure la participació del col·lectiu**, el seu associacionisme i **donar-li veu a l'hora d'elaborar polítiques locals LGTBI**.

Quan es tracta de llocs situats molt a prop de les grans ciutats, molt sovint les persones LGTBI que viuen al territori acaben desenvolupant la seva activitat associativa a la capital. De fet, entre el personal tècnic responsable de les polítiques LGTBI es té la percepció que **moltes persones LGTBI que viuen a Santa Coloma realitzen el seu activisme a Barcelona**, on disposen d'un ventall més ampli de recursos, activitats i espais de trobada. D'aquesta forma, es reproduïx la manca de referents i, per tant, la invisibilitat del col·lectiu. Es parla, fins i tot, d'una tradició d'activistes lesbianes i/o gais, vinculades a col·lectius clau dins de les lluites feministes i d'alliberament sexual catalanes, com el **FAGC o l'Eix Violeta**, i que han estat persones de referència dins del col·lectiu, però que la seva militància històricament no estat vinculada al municipi sinó a Barcelona.

Santa Coloma de Gramenet té una llarga **tradició d'associacionisme veïnal i moviment feminista**¹³ i compta amb un teixit social organitzat amb més de 400

¹³ Abans de la mort del dictador Franco i durant els primers anys de la transició, en les lluites veïnals, les dones eren sovint les protagonistes majoritàries (dones reivindicant semàfors, encapçalant les lluites per l'aigua, per les escoles, per escoles bressol, ambulatoris, autobusos...), i Santa Coloma va comptar amb una Vocalia de la Dona dins de la seva Associació de Veïns. També les dones dels barris i de les vocalies van

entitats, així com amb una ciutadania participativa. Tot i així, **fins al 2016 no va existir cap associació específica LGTBI**. Davant de la necessitat d'establir interlocucions dins amb el col·lectiu a l'hora de desenvolupar polítiques LGTBI, des la Regidoria **es van generar contactes i sinèrgies amb persones LGTBI individuals i/o no organitzades** que prèviament havien expressat algun tipus d'interès en la qüestió de la diversitat sexual o de gènere. Fruit d'aquest impuls, al 2016, va néixer l'entitat **Entenem Santa Coloma LGTBI**. El personal tècnic responsable **va valorar molt positivament aquesta iniciativa i la tasca que han desenvolupat l'entitat des de la seva creació**.

5.4.2 Principals iniciatives

Des de la creació de la mateixa Regidoria LGTBI, pel que fa a la **promoció de la diversitat sexual i de gènere a l'espai públic**, Santa Coloma ha portat a terme diferents **actes de reconeixement i d'accions de visibilitat** al carrer. A la ja tradicional **hissada de la bandera irisada** que es realitza cada any a la Plaça de la Vila a l'Ajuntament, s'han de afegit altres accions simbòliques, reivindicatives i de conscienciació i/o celebració coincidint amb les **efemèrides i diades importants** en la lluita per l'alliberament sexual i de gènere.

D'entre els actes de reconeixement més importants que es venen realitzant al municipi, la **transformació de l'espai urbà** ha estat una dels més destacats. Per exemple, en el marc del 17 de maig del 2016, Dia Internacional contra l'Homofòbia, la Lesbofòbia i la Transfòbia, l'Ajuntament de Santa Coloma de Gramenet va inaugurar **un pas de vianant irisat**. Amb anterioritat, també es van pintar **les pilones d'un dels carrers de la ciutat** i, posteriorment, **sis passos de vianants més**, un per cada districte. Amb aquesta acció quotidiana i de reconeixement es va voler visibilitzar al col·lectiu LGTBI així com fomentar la igualtat i les llibertats.

També pel que fa a la part més lúdica, i en coordinació amb l'entitat **Entenem Santa Coloma**, des del 2016 es celebra el Dia Internacional d'Alliberament Sexual i de Gènere amb la **Festa de l'Orgull LGTBI** que aquest any a celebrat la tercera edició.

En aquest sentit, durant les entrevistes es va **valorar molt positivament aquest augment de la visibilitat a l'espai públic** a l'hora de generar **referents positius i d'empoderar les persones LGTBI** del territori, sobre tot, a la gent més jove.

forma part activa de les lluites contra la *Llei de Peligrosidad Social* i per l'amnistia per les dones lesbianes, treballadores sexuals o que havien avortat. Cal mencionar també el paper destacat en aquest context de l'Associació de Dones de Singerlín.

Tècnicament es té la percepció que, d'alguna forma, s'ha generat un **clima més favorable** a la ciutat i que, per tant, **el jovent LGTBI se sent més segur** ahora d'expressar la seva identitat o expressió de gènere a l'espai públic o per parlar obertament al seu entorn social i familiar.

Per últim, cal dir que, durant el treball de camp, el personal responsable de polítiques LGTBI va expressar la voluntat no només la dimensió simbòlica o de reconeixement de les polítiques LGTBI, sinó també la **participació de la ciutadania a través de la creació d'instàncies estables d'interlocució amb l'Ajuntament**. Seguint com a exemple el Pacte Dasig per la diversitat afectiva, sexual i d'identitat de gènere de l'Ajuntament de Terrassa, l'Ajuntament de Santa Coloma de Gramenet té la voluntat polític ai tècnica d'elaborar un **Pacte DASIG propi**. Aquest pacte pretén ser un "full de treball" on **recollir els compromisos de les entitats de Santa Coloma de Gramenet i la ciutadania** en general. L'equip de participació ciutadana de l'Ajuntament està treballant amb les responsables d'igualtat, i ha elaborat una proposta d'acció participativa per a la promoció d'un Pacte DASIG a Santa Coloma de Gramenet, amb l'objectiu de **conscienciar i promoure la coresponsabilitat de la ciutadania en matèria LGTBI**.

Al mateix temps des de la Regidoria LGTBI s'ha creat la **Taula LGTBI**, formada per representants d'Entenem Santa Coloma, persones d'altres entitats de referència de la ciutat així com persones a títol individual interessades en la temàtica: La Taula permet una actuació conjunta i coordinada i el seguiment de les actuacions derivades del Pla.

PUNTS FEBLES	PUNTS FORTS
Manca entitats LGTBI al territori: fins 2016 cap associació específica. A partir del 2016 creació de l'entitat Entenem Santa Coloma.	Santa Coloma llarga tradició d'associacionisme veïnal i moviment feminista, un teixit social organitzat amb +400 entitats.
Invisibilitat del col·lectiu fora de Barcelona.	Tradició d'activistes lesbianes i/o gais de com el FAGC o l'Eix Violeta, que feien el seu activisme a BCN.
Persones LGTBI del territori fan activisme a Barcelona (més recursos, activitats, espais de trobada...).	Nombrosos actes de visibilitat, reconeixement i reivindicatius coincidint amb les efemèrides i diades importants o no: hissada de bandera, transformació de l'espai urbà (passos de vianants, pilons, semàfors...)
Manca de punts de referència permanents i/o espais de trobada per a les persones LGTBI.	Creació de la Taula LGTBI.

5.5. Salut i qualitat de vida

5.5.1. La situació del municipi

Moltes de les **desigualtats** que viuen les persones amb gèneres i sexualitats no normatives a l'àmbit de la salut tenen a veure amb el **desconeixement del fet LGBTI**, per tant, de les necessitats en salut que presenten grups específics del col·lectiu. També amb l'androcentrisme i l'heteronormativitat dels i les professionals de la salut, ja que moltes vegades es pressuposa l'heterosexualitat de les persones usuàries.

Aquesta **mirada heterosexista i cisexista**, que va des dels formularis fins al tracte personal i les intervencions comunitàries, fa que, per exemple, algunes persones LGTBI se sentin incòmodes a la consulta o no vegin les seves demandes i/o necessitats ateses en els diferents programes de salut. El cas més evident són les **queixes de les dones lesbianes i bisexuals en relació als protocols de preguntes de les consultes ginecològiques**, on sempre es pressuposa l'heterosexualitat de les pacients, la qual cosa afecta tant a la informació com a l'accés a la salut sexual i reproductiva de les dones que tenen pràctiques sexual lèsbiques. En la mateixa línia, tot i que a Catalunya existeix un Protocol per garantir el dret a la reproducció assistida de les dones lesbianes, una part del personal sanitari d'atenció primària no l'aplica per desconeixement.

Per altra banda, en la mateixa línia, les **demandes específiques de les persones trans molt sovint no són ateses als serveis de proximitat del territori** per causa també del desconeixement dels i les professionals de la salut sobre les necessitats sanitàries de les persones trans. Mentre que, al mateix temps, perviuen algunes actituds discriminatòries entre els i les professionals de la salut com anomenar pel nom i el gènere d'origen a les persones trans.

5.5.2 Principals iniciatives

Pel que fa a la promoció dels drets de les persones LGBTI l'**àmbit de la salut és un dels menys desenvolupats** a escala local. Des dels programes de salut comunitària és treballen qüestions d'educació sexual i afectiva amb la població, sobre tot amb el jovent. En aquest sentit, durant el grup de participació de la fase de diagnosi es van detectar algunes **dificultats i manca d'eines** per part dels professionals per a abordar les necessitats de salut de les persones LGTBI, especialment del jovent. També per a **donar informació específica** sobre salut sexual i reproductiva **més enllà d'una visió heteronormativa o coitocèntrica de la sexualitat**.

Alguns professionals van tenir **dificultats per a identificar les principals desigualtats que viuen les persones LGBTI en l'àmbit de la salut**. Es manté un discurs ambivalent ja que, per una banda, es creu que la diversitat sexual i de gènere s'ha incorporat de manera transversal en la tasca professional (talleres, intervencions, programes, etc.). Mentre que, per altra banda, s'afirma que el tema LGBTI ja està superat i acceptat per part de la societat. Aquest discurs de “la superació” té a veure **amb una concepció molt estricta del que són les discriminacions**, a partir de la qual s'assimila la desigualtat amb les agressions directes (mofes, insults, assetjament, violència física, etc.) i, per tant, la igualtat amb l'absència d'aquests tipus de comportaments. En aquest sentit, costa identificar com a problemàtic, per exemple, que **el jovent de forma generalitzada no conegui quines són les pràctiques sexuals de risc**, quan es tracta de relacions no heterosexuales, o no sàpiga com protegir-se debat de malalties de transmissió sexual.

Finalment, destacar que **des de Salut Pública de l'Ajuntament de Santa Coloma s'estan impulsant accions i recursos sobre salut sexual i reproductiva que incorporen la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere** adreçades a la promoció dels drets de les persones LGBTI a l'àmbit de la salut.

PUNTS FEBLES	PUNTS FORTS
Un dels àmbits menys desenvolupats a escala local. No es té constància d'accions per a promocionar el dret a la salut de les persones LGBTI.	Llei 11/2014 implementació efectiva als serveis sanitaris del territori. Especialment: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nou Model d'atenció persones trans. ✓ Protocol de reproducció assistida dones (les/bi).
Mirada heterosexista professionals de salut: manca de formació i desconeixement llei11/2014 i nous models i protocols.	Des dels programes de salut comunitària es treballa salut sexual i afectiva amb la població (el jovent).
Dificultats i manca d'eines per abordar les necessitats en salut de les persones LGBTI.	
Manquen accions i recursos que adreçats promoció drets sexual i reproductius de les persones LGBTI.	

5.6. Promoció dels drets laborals

5.6.1. La situació del municipi

Tot i que no es disposen de dades quantitatives sobre la situació al mercat laboral de les persones LGBTI que viuen a Santa Coloma de Gramenet, els estudis realitzats a nivell europeu o català conclouen que **la discriminació per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere** segueix sent una realitat per a moltes persones **al món del treball**.

Com recull *l'Enquesta sobre LGBT en la Unió Europea* (FRA, 2013), per exemple, el 75% dels treballadors i les treballadores LGTB oculten la seva identitat sexual. Un 10% afirmen haver patit discriminació en buscar una ocupació o en el treball i el 50% han viscut comentaris o conductes negatives en el lloc de treball per ser LGTBI. Més de la meitat dels empleats i empleades LGTBI prefereixen no revelar la seva orientació sexual o identitat de gènere en el treball i un 60% assegura haver viscut algun tipus de discriminació o hostilitat en el treball durant els dos darrers anys (ESADE Business School, 2013).

A banda d'això s'ha de tenir en compte que col·lectiu LGBTI és molt heterogeni, amb necessitats diverses i desigualtats i discriminacions concretes. **En el mercat de treball les dones estan discriminades en l'accés, la promoció, la permanència, les condicions i el salari**. Si afegim el fet de ser lesbiana i/o trans es produeix un efecte multiplicador que va més enllà de la “mera” discriminació en el lloc de treball i pot donar lloc a una **exclusió social** que impedeix directament l'accés al mercat de treball.

De fet, com assenyalen diversos estudis d'àmbit europeu, **dins del col·lectiu LGBTI, la població trans és la més discriminada a l'àmbit laboral**. Les persones trans han de fer front a múltiples formes de discriminació a la feina, les quals estan sovint normalitzades i/o invisibilitzades. Per exemple, segon un informe de la FRA del 2014, el 27% de les persones trans han estat discriminades a l'entorn laboral en el darrer any. Mentre que les persones trans d'origen espanyol entrevistades que van declarar haver-se sentit discriminades durant la cerca de feina ascendeixen al 39%. Les experiències de discriminació durant el procés de cerca d'ocupació són les més repetides per les persones entrevistades (un 37%), seguides d'aquelles emmarcades en el desenvolupament del seu treball (27%). A més, un 46% indica que sovint o sempre amaga la seva transsexualitat.

Però l'àmbit laboral és una esfera fonamental en la vida de les persones, ja que és un espai de realització personal i socialització. Així, doncs, donar resposta a aquestes

desigualtats des de la política local és clau per a garantir els drets laborals de les persones LGBTI.

5.6.2 Principals iniciatives

La llei 11/2014, a l'Article 2, dedicat a les actuacions que s'han de portar a terme per part de l'Administració Pública en aquest sector d'intervenció, s'estableix **l'obligatorietat de desplegar estratègies per a la promoció dels drets laborals de les persones LGBTI**. Un dels principals esculls per a la implementació d'aquest tipus d'accions és la manca de formació i sensibilització envers les discriminacions específiques de les persones LGBTI en el món laboral i/o empresarial.

Enfront d'això, tal com estableix la llei 11/2014, les administracions públiques han de garantir una **formació adequada dels i les professionals del món laboral** per tal de promoure la igualtat de les persones LGBTI al mercat de treball. Es posa de manifest, doncs, que és imprescindible la sensibilització i formació d'agents del món laboral i empresarial sobre la necessitat d'impulsar mesures específiques dirigides a erradicar mecanismes, conductes i actituds que discriminen o exclouen les persones en funció de la seva identitat i/o expressió de gènere.

L'article 20 també recull altres tipus de mesures en matèria d'ocupació com ara:

- Adaptar i millorar la capacitat de resposta dels serveis d'inserció laboral públics;
- Incorporar a les noves convocatòries de subvencions criteris d'igualtat d'oportunitats;
- Incentivar les forces sindicals i empresarials a fer campanyes divulgatives.
- Promoure als espais de diàleg social l'impuls de mesures inclusives i clàusules antidiscriminatòries.
- Impulsar l'adopció en les empreses de codis de conducta i de protocols d'actuació per la igualtat d'oportunitats i la no discriminació de les persones LGBTI.
- Desplegar estratègies per la inserció laboral de dones trans.

Per la seva banda, durant els grups de participació es van fer algunes propostes per millorar la situació de les persones trans al mercat laboral:

- Fomentar la contractació de persones trans mitjançant plans d'ocupació.

- Establir clàusules de contractació responsable que incloguin la diversitat sexual i de gènere.
- Formar al personal de RR.HH i d'inserció laboral per millorar l'atenció laboral a persones trans.
- Desenvolupar programes per la inserció laboral de dones trans a través del Institut Municipal de Grameimpuls, i incloure les dones trans dins dels col·lectius vulnerables.

PUNTS FEBLES	PUNTS FORTS
Manca dades locals situació mercat laboral persones LGTB.	Llei 11/2014. Obligatorietat estratègies promoció drets laborals persones LGBTI.
Discriminació persones LGTB i exclusió dones trans.	Actuacions específiques a través de Grameimpuls
.	Participació de l'Ajuntament en el Grup de Treball sobre Mercat de Treball i persones LGTBI de la Xarxa de Municipis LGTBI de Catalunya.

5.7 Cultura, mitjans de comunicació i esports

5.7.1. La situació del municipi

Cultura i comunicació

Una de les qüestions que dificulten el ple reconeixement del col·lectiu LGTBI és el **desconeixement i els estereotips àmpliament estesos** en la societat. Aquest fet es reflecteix en la dificultat per a trobar referents positius als mitjans de comunicació (ràdios i revistes locals), a les biblioteques, als cicles de cinema, a les exposicions, etc.

Com es veurà a continuació, en el cas de Santa Coloma de Gramenet, des de la creació de la Regidoria de LGTBI, **l'oferta cultural del municipi ha anat inclòs aquestes realitats** en els propis espectacles i activitats que es programen des de Cultura i, també, portant a terme activitats culturals i recreatives específiques, **reforçant així la visibilitat al territori i contribuint a l'ampliació de l'imaginari social envers les persones LGTBI.**

Esports

A l'analitzar l'àmbit de l'esport s'ha de tenir present que aquest ha estat tradicionalment un sector molt masculinitzat i on sovint s'ha exclòs i/o discriminat a les dones i a les persones LGTBI. **Encara que aquesta situació ha anat canviant, avui dia continuen existint importants obstacles i dificultats que impedeixen que les dones i persones LGBTI es desenvolupin en igualtat de condicions en el terreny de l'activitat física i l'esport.** Els esports estan encara avui molt associats als estereotips de gènere: hi ha “esports de nois” (como ara el futbol) i “esports de noies” (com ara el patinatge). Aquest fet és clau per explicar els **alts nivells de sexisme i de LGTBifòbia en aquest àmbit**, donat que no només s'està practicant un esport sinó que s'està posant en pràctica el rol de gènere masculí i/o femení entre iguals.

De fet, durant els grups de participació, el **personal tècnic** responsable va assenyalar algunes de les dificultats existents en aquest àmbit com, per exemple, la **manca de comunicació** entre les entitats esportives i l'Ajuntament a l'hora de detectar situacions de discriminació. També es va assenyalar **la lògica binària dels equipaments esportius municipals** que sistemàticament separen per sexe lavabos, dutxes i vestuaris sense donar opcions per a les persones trans o de gènere no binari, o que les **competicions esportives** només es mantenen **mixtes** durant la infància. En aquest sentit es va proposar **incentivar l'esport mixt** i potenciar la **coordinació amb les entitats esportives** i els centres d'ensenyament del territori.

5.7.2 Principals iniciatives

Cultura i comunicació

A Santa Coloma de Gramenet, l'àmbit de la cultura és **dels més desenvolupats** pel que fa a la incorporació de la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere i la realització d'activitats culturals que promoguin la visibilitat així com representacions més positives i transformadores del fet LGTBI. En aquest sentit s'han programat espectacles de teatre i dansa com, per exemple, *Limbo* de la Companyia Les Impuxibles, o documentals com *El viaje de Carla*.

Dins de l'àmbit de cultura, les polítiques LGBTI s'ha centrat sobre tot en la promoció de la **memòria històrica del col·lectiu LGBTI**. Aquesta centralitat s'observa en activitats com l'exposició "Testigos de un tiempo maldito" de Javier Larrauri, un projecte artístic de pintura i fotografia que pretén treure a la llum la repressió que va exercir el règim franquista per motius d'identitat sexual i de gènere. També en relació amb la memòria històrica, la qüestió de la repressió cap a les persones LGTBI durant el franquisme va formar part, al 2016, de les Jornades de Memòria Històrica que cada any es fan a la ciutat per a recordar l'ocupació de les tropes fascistes a finals de la Guerra Civil Espanyola. A més, per a donar un pes específic a les **dones lesbianes** que havien participat a les lluites feministes i d'alliberament sexual des dels temps de la dictadura franquista fins ara, al 2017, es va projectar el documental *Lluitadores* de Maria Khan i va realitzar la conferència *L'activisme LGTBI durant el Franquisme* amb la històrica activista feminista lesbiana Empar Pineda.

Per la seva banda, la **Biblioteca Pública de Fondo** té un important **fons de literatura LGTBI** (comptes infantils, novel·les, assajos, estudis, pel·lícules, etc.). Per a donar a conèixer els recursos disponibles al fons documental LGBTI, des de l'equipament es realitzen diferents activitats amb motiu de les diades més importants, com xerrades, exposicions, trobades, entre d'altres.

Esports

Dins d'aquest àmbit, la campanya ***Posar-se els cordill contra l'homofòbia*** per commemorar el Dia Internacional contra l'Homofòbia va estar una de les més importants. Durant el 2016 i el 2017 diferents esportistes (federats/des, de base i escolars) es van sumar a la campanya que va consistir en calçar-se les seves sabatilles amb cordons amb la bandera irisada. S'ha de mencionar que es va tractar d'una acció

coordinada i conjunta amb altres ciutats que formen part de la **Xarxa de Municipis LGTBI**.

També cal destacar que el 19 de febrer de 2017, es va celebrar la **Jornada l'Homofòbia al futbol**, coincidint amb el Dia Internacional contra l'Homofòbia al futbol. L'Ajuntament va organitzar diferents activitats per a posar de manifest la necessitat d'eradicar la discriminació al món del futbol per raons d'identitat de gènere i orientació sexual.

Els objectius d'aquestes iniciatives van estar la transmissió de valors positius i educatius contra l'homofòbia a través de les entitats esportives i en particular la sensibilització de la societat a través d'una eina tan potent com és el futbol. **I aquest any ha estat el món de l'esport el protagonista de la Campanya #SantaColomalliuiredelgtbifòbia.**

PUNTS FEBLES	PUNTS FORTS
<p>Cultura i comunicació: desconeixement del fet LGTBI i estereotips àmpliament estesos a la societat.</p>	<p>Cultura un dels àmbits més desenvolupats: oferta i inclou aquestes realitats en els espectacles i amb activitats cultural específiques.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>Limbo, El viatge de Carla...</i> ✓ Memòria històrica: Jornades, Exposicions, documentals... ✓ Biblioteca Pública de Santa Coloma important fons de literatura LGTBI (comptes infantils, novel·les, assajos, estudis, pel·lícules, etc.). També es fan presentacions de llibres i xerrades...
<p>Esport: tradicionalment un sector masculinitzat.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Manca de comunicació entre les entitats esportives i l'Ajuntament a l'hora de detectar situacions de discriminació. ✓ Lògica binària equipaments esportius municipals, uniforme diferenciat, competicions esportives només mixtes infància. 	<p>Esports:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Campanya Posar-se els cordill contra l'homofòbia per commemorar el Dia Internacional contra l'Homofòbia . ✓ Jornada l'Homofòbia al Futbol. ✓ Campanya #SantaColomaLliureLgtbifòbia

6. PLA D'ACCIÓ

La **Regidoria de Polítiques LGBTI** és el principal impulsors d'aquest *I Pla local d'igualtat per a la diversitat afectiva, sexual i de gènere*, assumint un **paper fonamental** en desenvolupar, amb el major impacte possible, totes les actuacions que es duguin a terme en els propers anys. No obstant, en moltes de les actuacions recollides en el pla d'acció resulten implicades **altres àrees i departaments** de l'organigrama tècnic municipal. Estem davant d'un **pla molt transversal**, en la fase d'execució, però també en el disseny tàctic i operatiu de les diverses actuacions. També cal visibilitzar el compromís i la responsabilitat política del consistori com a institució i **implicar al conjunt d'agents del territori** (entitats, escoles, empreses i ciutadania en general).

6.1. Línies estratègiques, objectius i actuacions

Els principals **eixos d'actuació** són els àmbits on es concentraran els esforços municipals durant els propers anys. Aquests eixos han estat definits a partir de la diagnosi prèvia elaborada, les línies definides en el **Pla d'Actuació Municipal 2016-2019** i les aportacions fetes per els/les referents polítiques i tècniques de l'Ajuntament i la ciutadania LGTBI.

El *I Pla local d'igualtat per a la diversitat afectiva, sexual i de gènere* s'ha estructurat en **7 línies estratègiques**:

- L1. Compromís amb la igualtat i la diversitat sexual i de gènere**
- L2. Acció contra la violència i LGTBIfòbia**
- L3. Coeducació i transmissió de valors igualitaris**
- L4. Visibilitat i participació**
- L5. Salut i qualitat de vida**
- L6. Promoció dels drets laborals**
- L7. Cultura, mitjans de comunicació i esports**

Taula 17. Elaboració pròpia. Línies estratègica.

A continuació per a cadascun dels **eixos estratègics** es fa una introducció, es presenten els **objectius** fixats, **les accions** que es portaran a terme i **els indicadors** que en mesuraran l'assoliment.

L1. Compromís amb la igualtat i la diversitat sexual i de gènere

Aquesta primera línia estratègica vol donar un impuls a la transversalització de la perspectiva de la igualtat i la diversitat sexual i de gènere. La creació al 2015 d'una Regidoria específica de Polítiques LGTBI va permetre donar consistència i emmarcar, així com emprendre el lideratge d'aquestes polítiques dins de l'estructura del Consistori, establint el compromís polític de l'Equip de Govern i una direcció política clara, però també l'obligació tècnica i de recursos.

En aquesta primera etapa de Regidoria específica, gran part de les polítiques que s'han articulats sota l'eix del reconeixement i la visibilitat del fet LGTBI. Després d'aquesta primera fase de "sortir de l'armari" com a ciutat, s'està treballant en l'articulació de serveis, programes i recursos específics que incideixin directament en les desigualtats materials i en l'accés al mercat de treball, l'habitatge, la salut, l'educació, la cultura, etc.

En aquest sentit, cal avançar en consolidar unes polítiques d'igualtat LGTBI transversals i integrals. Cal disposar d'instruments específics, superar el grau desigual de formació i sensibilització del personal tècnic o millorar la coordinació entre àrees i departaments per la transversalització de les polítiques d'igualtat LGTBI en la resta de polítiques de l'Ajuntament. Per això, es dedica tota aquesta primera línia al foment i millora d'aquesta capacitat interna per a incorporar la diversitat sexual i de gènere tant de forma específica com transversal a la política municipal.

Els **objectius** d'aquesta línia són, per tant, els següents:

OBJECTIU 1. Posar en el centre de la política municipal la igualtat i la diversitat sexual i de gènere, garantint les condicions perquè les polítiques LGTBI es prioritzin i es consolidin.

OBJECTIU 2. Promoure la transversalitat a l'Ajuntament per tal que s'incorpori la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en les actuacions que desenvolupen el major nombre d'àrees i departaments municipals.

L1-Obj.1 Posar en el centre de la política municipal la igualtat i la diversitat sexual i de gènere, garantint les condicions perquè les polítiques d'igualtat LGTBI es prioritzin i es consolidin.				
Actuacions	Indicadors	Calendari	Responsables	
Aprovació i difusió del <i>I Pla local d'igualtat per a la diversitat afectiva, sexual i de gènere</i> com a instrument marc de les polítiques d'igualtat LGTBI.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre de presentacions internes i amb la ciutadania, entitats i col·lectius, i assistència desagregada per sexe. ○ Nombre de notícies sobre l'aprovació del pla a les xarxes socials de l'Ajuntament i als mitjans de comunicació, tant interns com externs. 	2018	Ple de l'Ajuntament de Santa Coloma de Gramenet	
Consolidació del pressupost d'igualtat LGTBI, amb una planificació anual clara, i el compromís de totes les àrees i departaments implicats.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Increment % de partida pressupostària anual de l'Ajuntament destinada a impulsar les polítiques d'igualtat i diversitat sexual i de gènere. 	2018-2022 Continuat	Departament de Polítiques LGTBI Alcaldia Intervenció	
Desenvolupament del sistema de seguiment, implementació i avaluació del <i>I Pla local d'igualtat per a la diversitat afectiva, sexual i de gènere</i> .	<ul style="list-style-type: none"> ○ Existència d'una partida pressupostària destinada a la implementació del Pla. ○ Existència d'un document de caràcter operatiu que reculli les responsabilitats específiques de cada àrea/departament en relació a la implementació i seguiment de cada una de les accions. ○ Existència d'un document anual de treball del Pla. ○ Existència d'una avaluació intermèdia (2020) i final (2022). 	2018-2020	Totes les àrees de l'Ajuntament de Santa Coloma de Gramenet.	
Inclusió de la igualtat i la diversitat LGTBI de forma transversal en el <i>Pla Intern d'Igualtat 2013-2016</i> , així com de forma específica en els apartats relatius a Salut laboral, Assetjament i Conciliació.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ampliació del Pla per a incloure la perspectiva LGTBI. ○ Nombre d'objectius i accions de l'àmbit LGTBI. 	2019	Departament de Polítiques LGTBI RR.HH	

Incloure l'assetjament per raó d'orientació sexual i d'identitat i/o expressió de gènere al <i>Protocol de prevenció i actuació davant possibles situacions d'assetjament laboral (mobbing), sexual i per raó de sexe i qualsevol discriminació a l'àmbit laboral</i> de l'Ajuntament.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ampliació del Protocol per a incloure l'assetjament per raó d'orientació sexual i d'identitat de gènere. ○ Presentació a nivell intern del Protocol per a explicar l'ampliació i assistència desagregada per àrees i departaments. 	2018-2019	Alcaldia Departament de Polítiques LGTBI RR.HH Totes les àrees
--	---	-----------	--

L1-Obj.2 Promoure la transversalitat a l'Ajuntament per tal que s'incorpori la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en les actuacions del major nombre d'àrees i departaments municipals.			
Actuacions	Indicadors	Calendari	Responsables
<p>Incorporació de la formació sobre diversitat sexual i de gènere en el Pla de Formació de l'Ajuntament. Aquesta formació ha de tenir 2 nivells:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formació introductòria sobre perspectiva LGTBI, la Llei 11/2014 i assetjament i no discriminació per motiu d'orientació sexual i identitat de gènere adreçada a tot el personal de l'Ajuntament. - Formació específica sobre diversitat sexual i de gènere aplicada a les diferents àrees i departaments de l'Ajuntament, especialment, adreçada a recursos especialitzats del Departament de Polítiques d'Igualtat (CIRD); Serveis d'atenció a persones com Serveis Socials, OAC, Ocupació, Mediació, Seguretat, etc.; Educació, Joventut, Cultura, Esports o Comunicació. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre d'accions formatives realitzades tan generalistes com específiques. ○ Nombre de persones formades i assistència desagregada per sexes i àrees o departaments. ○ Grau de satisfacció de l'alumnat. 	2018-2022	Departament de Polítiques LGTBI RR.HH Totes les àrees de l'Ajuntament de Santa Coloma de Gramenet.
<p>Constitució d'una Comissió d'Igualtat transversal que vetlli per la implementació de les polítiques d'igualtat en general i LGTBI en particular.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Periodicitat de les reunions i nombre d'àrees i departaments implicats. ○ Programes d'altres àrees que han incorporat accions LGTBI. 	2018-2020	Totes les àrees de l'Ajuntament de Santa Coloma de Gramenet.

L2. Acció contra la violència i LGTBIfòbia

Com s'assenyala a l'apartat de Diagnosi, a l'Ajuntament de Santa Coloma de Gramenet hi ha una clara voluntat de desenvolupar polítiques per la prevenció i abordatge de les violències vers les persones LGBTI. De fet, pel que fa a la sensibilització vers les violències masclistes i LGTBIfòbiques i la prevenció amb joves en els darrers anys s'han desenvolupat diferents accions amb la ciutadania.

Un dels principals reptes que té l'Ajuntament de Santa Coloma de Gramenet en matèria de lluita contra la LGTBIfòbia és, per una banda, continuar promovent la visibilitat i el respecte per la diversitat sexual i de gènere reforçant la sensibilització i prevenció cap la ciutadania i, per altre, millorar la protecció dels drets i el suport a les persones víctimes de la discriminació i la violència. Es tracta, en definitiva, de disminuir l'impacte de les violències cap a les persones amb gèneres i sexualitat no normatives i avançar en la seva eradicació per a contribuir a la creació d'una ciutat lliure de LGTBIfòbia.

Els **objectius** d'aquesta línia són:

OBJECTIU 1. Reforçar la visibilitat i el respecte per la diversitat sexual i de gènere incrementant la sensibilització i prevenció de la LGTBIfòbia cap la ciutadania.

OBJECTIU 2. Millorar la protecció dels drets i el suport a les persones víctimes de la discriminació i la violència LGTBIfòbica.

L2-Obj.1 Reforçar la visibilitat i el respecte per la diversitat sexual i de gènere incrementant la sensibilització i prevenció de la LGTBIfòbia cap la ciutadania.				
Actuacions	Indicadors	Calendari	Responsables	
Donar continuïtat a les campanyes de sensibilització sobre les violències LGTBIfòbiques, especialment, coincidint amb el 17 de maig, Dia Mundial contra la LGTBIfòbia.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Realització de la campanya i nombre d'accions incloses. ○ Nombre de notícies sobre la campanya a les xarxes socials de l'Ajuntament i mitjans de comunicació interns i externs. 	2019-2022	Departament de Polítiques LGTBI Comunicació Altres	
Inclusió de la perspectiva LGTBI en campanyes de sensibilització i prevenció sobre violències masclistes, especialment, en els espais públics, d'oci i/o festius.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre d'accions de prevenció sobre violències masclistes que han inclòs la perspectiva. ○ Nombre de notícies sobre les campanyes de prevenció a les xarxes socials de l'Ajuntament i mitjans de comunicació, tant interns com externs. ○ Existència d'un Protocol d'actuació contra agressions masclistes i LGTBIfòbiques a l'espai públic. ○ Inclusió de la perspectiva LGTBI als Punts Lila. 	2018-2022	Departament de Polítiques LGTBI Cultura Espai Públic	

L2-Obj.2 Millorar la protecció dels drets i el suport a les persones víctimes de la discriminació i la violència.			
Actuacions	Indicadors	Calendari	Responsables
<p>Elaboració i difusió interna d'un Protocol d'atenció a persones que hagin patit discriminació i agressions LGTBIfòbiques.</p> <p>Es tracta d'un instrument per a tractar íntegra i adequadament les víctimes d'agressions per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere.</p> <p>Aquest, a més, ha de permetre reforçar els mecanismes de denúncia i acompanyament i agilitzar la capacitat de resposta de l'Administració davant situacions de discriminació.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre de presentacions del Protocol al personal d'atenció a persones i assistència desagregada. ○ Nombre de consultes sobre el Protocol realitzades per part d'altres serveis i departaments. ○ Percentatge de professionals dels serveis d'atenció a persones (CIRD, OAC, Serveis Socials, etc.) formats sobre el Protocol i sobre discriminacions i violència LGTBIfòbica. ○ Percentatge del personal de seguretat (policia) format sobre el Protocol i en atenció a les discriminacions i violències LGTBIfòbiques. 	<p>2020-2022</p>	<p>Departament de Polítiques LGTBI Atenció a les persones Seguretat Comunicació</p>
<p>Establiment d'un Servei d'Atenció Integral a persones LGTBI (SAI).</p> <p>El SAI és una prestació de servei d'atenció integral, de qualitat i proximitat adreçat a persones LGTBI que pateixin, hagin patit o estiguin en risc de patir discriminació o violència. També és un servei de sensibilització i informació, per a promoure la visibilitat i prevenir la LGTBIfòbia i un recurs per a donar resposta a qualsevol necessitat d'acompanyament, suport o informació</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Memòria anual del servei ○ Nombre de persones ateses anualment i tipologia de casos. 	<p>2018</p> <p>Permanent</p>	<p>Departament de Polítiques LGTBI</p>

L3. Coeducació i transmissió de valors igualitaris

L'educació és una línia de treball prioritària dins de les polítiques de Santa Coloma de Gramenet. Això es reflecteix, per exemple, en la diversitat d'accions de sensibilització portades a terme amb l'alumnat dels centres educatius del municipi. De fet, del diagnòstic es desprèn una valoració positiva del treball coordinat que es realitza entre LGTBI, Igualtat, Educació, Joventut, Cultura i altres àrees, el qual s'ha materialitzat en projectes com el PAECC. Al mateix temps, durant la diagnosi també es va posar de relleu la necessitat d'anar més enllà de l'alumnat i ampliar l'abast d'aquest tipus de programes i accions coeducatives cap a la resta de la comunitat educativa, especialment, professorat i famílies.

Tot i que l'àmbit educatiu és un dels més desenvolupats pel que fa a les polítiques LGTBI, es podria millorar amb una ordenació i planificació més sistemàtica de totes les actuacions coeducatives per donar-les un marc de programa integral, per exemple, de la mà d'un Pla de Coeducació liderat per les àrees d'igualtat i educació o enfortint la perspectiva de gènere i LGTBI al Projecte Educatiu de Ciutat.

L'eix "Coeducació i transmissió de valors igualitaris" es proposa, per tant, per una banda, reforçar la coeducació com un eix transversal de les polítiques educatives de ciutat. Per altra banda, es tracta d'ampliar la coeducació a tota la comunitat educativa i al diferents espais educatius formals i no formals, a partir de la transmissió de valors lliures d'estereotips sexistes i LGTBIfòbics, que promoguin la igualtat i la diversitat sexual i de gènere, així com l'eliminació de qualsevol discriminació per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere.

Els **objectius** d'aquesta línia són:

OBJECTIU 1. Reforçar la coeducació com un eix transversal de les polítiques educatives de ciutat, impulsant la transversalitat i la coordinació entre diferents àrees municipals.

OBJECTIU 2. Fomentar la coeducació i la transmissió de valors lliures d'estereotips sexistes i LGTBIfòbics en tots els nivells i espais educatius formals i no formals, i per a tota la comunitat educativa.

L3-Obj.2 Reforçar la coeducació com un eix transversal de les polítiques educatives de ciutat, més enllà de les polítiques d'igualtat, impulsant la transversalitat i la coordinació entre diferents àrees municipals.

Actuacions	Indicadors	Calendari	Responsables
Formació e igualtat de gènere i LGTBI a professionals d'Educació i Joventut, especialment, al personal tècnic (educadors/es, monitors/es, integradors/es, etc.) dels equipaments i programes per a joves, d'educació no formal, extraescolars, lleure, centres oberts, casals, etc.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Assistència desagregada. ○ Nombre i tipologia de formacions portades a terme. ○ Nombre de professionals beneficiats en termes absoluts i relatius sobre el total de professionals de l'àmbit. ○ Grau de satisfacció de l'alumnat. 	2020	Departament de Polítiques LGTBI Educació Cultura Joventut
Inclusió de la perspectiva LGBTI a la formació sobre igualtat que es fa amb l'alumnat de formació ocupacional i garantia juvenil.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre de continguts sobre diversitat sexual i de gènere. ○ Nombre d'hores per treballar la matèria. 	2020	Departament de Polítiques LGTBI, Educació, Joventut Ocupació
Sistematització, ordenació i planificació de totes les actuacions coeducatives mitjança el desenvolupament d'un Pla de Coeducació o d'un Pla Educatiu de Ciutat que inclogui la coeducació de forma transversal i específica tan en els objectius com en les accions.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Existència del Pla de Coeducació o del Pla Educatiu de Ciutat. ○ Nombre d'accions del Pla de Coeducació que inclouen l'àmbit LGBTI i/o nombre d'objectius i accions a favor de la coeducació incloses en el Pla Educatiu de Ciutat. 	2022 Continuat	Alcaldia Departament de Polítiques LGTBI Educació Cultura Joventut

L3-Obj.1 Fomentar la coeducació i la transmissió de valors lliures d'estereotipus sexistes i LGTBIfòbics en tots els nivells i espais educatius, formals i no formals, i per a tota la comunitat educativa.

Actuacions	Indicadors	Calendari	Responsables
Continuar amb els tallers sobre diversitat sexual, afectiva, de gènere i familiar i bullying LGTBIfòbic a disposició dels centres de primària, secundària i formació professional del PAECC.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre i tipologia dels tallers per curs a primària, secundària i cicles formatius. ○ Nombre d'alumnes que s'han beneficiat desagregat per gènere i cursos a primària, secundària i cicles. ○ Grau de satisfacció de l'alumnat. 	Continuat 2019-2022	Departament de Polítiques LGTBI. Educació Cultura Joventut Salut Altres
Reforçar les activitats de sensibilització sobre igualtat de gènere i diversitat sexual i de gènere que es realitzen als espais de educació no formal, de lleure, esportius, als equipaments per a infants i juvenils i als centres oberts del territori.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre i tipologia d'accions realitzades anualment ○ Nombre i tipologia d'espais d'educació no formal on s'han portat a terme accions coeducatives. ○ Grau de satisfacció de les persones participants 	Continuat 2019-2022	Departament de Polítiques LGTBI. Educació, Cultura, Joventut, Salut i altres
Organització de xerrades amb les Associacions de Mares i Pares d'Alumnes (AMPA) / Associacions de Famílies d'Alumnes (AFA) sobre gènere, LGTBIfòbia, diversitats, assetjament, entre d'altres.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre i tipologia de xerrades portades a terme. ○ Assistència desagregada per sexe. ○ Grau de satisfacció de les persones participants 	2020	Departament de Polítiques LGTBI. Educació Joventut Salut
Oferir suport tècnic a les Associacions de Mares i Pares d'Alumnes per a incloure la igualtat de gènere i la diversitat sexual les activitats extraescolars.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre i tipologia d'assessoraments realitzats. ○ Nombre o tipologia d'extraescolars que inclouen la perspectiva LGTBI. 	2021 Continuat	Departament de Polítiques LGTBI. Educació, Joventut i Esports

L4. Visibilitat i participació

Pel que fa al reconeixement i la visibilitat a l'espai públic, Santa Coloma de Gramenet és un dels municipis més compromesos de Catalunya. Des del 2015, són **nombrosos els actes simbòlics i reivindicatius** que es venen realitzant al territori coincidint amb les efemèrides i diades importants. Tot i així, fora de les grans ciutats, als territoris més petits, són moltes les dificultats per fer visible i pública la identitat sexual i de gènere. De fet, la manca de punts de referència i d'espais de trobada, fa que les persones LGBTI acabin marxant a Barcelona, on hi ha un ventall més ampli de recursos, activitats, espais de referència, etc.

Però l'associacionisme és clau per fomentar la relació entre iguals: conèixer altres persones LGTBI és una de les principals necessitats quan la gent inicia la seva trajectòria i, en aquest sentit, les entitats són les millors eines per promocionar aquests espais de trobada. L'existència d'entitats i grups LGTBI. **Com Entenem Santa Coloma, tenen un paper clau a l'hora de visibilitzar la realitat LGBTI al municipi.** Per això, és important treballar perquè els municipis siguin espais segurs on viure la diversitat sexual i de gènere i promoure la participació del col·lectiu, el seu associacionisme i donar-li veu a l'hora d'elaborar polítiques locals LGTBI.

Els **objectius** d'aquesta línia són:

OBJECTIU 1. Continuar amb el compromís polític del municipi amb la promoció de la diversitat sexual i de gènere i la defensa dels drets de les persones LGTBI mitjançant accions de reconeixement i visibilitat per contribuir al qüestionant de la heteronormativitat a l'espai públic.

OBJECTIU 2. Promoure la participació del col·lectiu LGTBI, el seu associacionisme i donar-li veu i capacitat de decisió en l'elaboració de les polítiques locals d'igualtat i diversitat sexual i de gènere.

L4-Obj.1 Continuar el compromís polític del municipi amb la promoció de la diversitat sexual i de gènere i la defensa dels drets de les persones LGTBI mitjançant accions de reconeixement i visibilitat per contribuir al qüestionant de la heteronormativitat a l'espai públic.

Actuacions	Indicadors	Calendari	Responsables
<p>Donar continuïtat a la celebració de les diades més importants amb actes de reconeixement a l'espai públic com l'hissada de la bandera irisada, lectura de manifestos, mocions de suport o altres actes institucionals.</p> <p>Algunes de les diades més importants són el 26 d'abril, Dia de la Visibilitat Lèsbica; el 17 de maig, Dia contra la LGTBIfòbia o el 28 de juny, Dia per l'Alliberament sexual i de gènere.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre i tipologia de commemoracions celebrades anualment. ○ Nombre de mencions o continguts específics sobre aquestes diades a les xarxes i mitjans de comunicació de l'Ajuntament. ○ Tipologia d'actes realitzats anualment. 	<p>2018-2022</p> <p>Continuat</p>	<p>Departament de Polítiques LGTBI. Cultura Protocol Comunicació</p>
<p>Continuar amb les campanyes de visibilitat per a incentivar la promoció de la llibertat sexual i de gènere amb la introducció d'elements urbans o icones LGTBI a la ciutat com murals, passos de vianants, bancs, semàfors, etc.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Realització de la campanya, nombre i tipologia d'elements introduïts. ○ Nombre de notícies relacionades a les xarxes socials de l'Ajuntament. I als mitjans de comunicació, tant interns com externs. 	<p>2018-2022</p>	<p>Departament de Polítiques LGTBI. Cultura Urbanisme i Espai Públic</p>

L4-Obj.2 Promoure la participació del col·lectiu LGTBI, el seu associacionisme i donar-li veu i capacitat de decisió en l'elaboració de les polítiques locals d'igualtat i diversitat sexual i de gènere.

Actuacions	Indicadors	Calendari	Responsables
Consolidació de la línia de subvencions específica per a entitats, grups o projectes d'organització i participació portats a terme per la ciutadania LGTBI del territori.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Import total de la línia de subvencions. ○ Nombre de projectes subvencions i quantia. 	2020	Departament de Polítiques LGTBI. Participació
Consolidació de la Taula LGTBI de participació ciutadana per tal que sigui un instància d'interlocució entre la ciutadania LGTBI i l'Ajuntament, de seguiment del Pla i que vetlli per la implementació del mateix.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Periodicitat reunions i/o trobades. ○ Assistència desagregada per gènere. ○ Actes de les reunions. ○ Existència d'un Pla de treball anual de la Taula. 	2018-2022 Permanent	Departament de Polítiques LGTBI. Participació

L5. Salut i qualitat de vida

El nou marc legal català que suposa la Llei 11/2014 respecte la situació de les persones LGTBI a l'àmbit de salut assenyalava importants reptes pels governs locals en relació a la seva implementació efectiva als serveis i recursos sanitaris i als programes de salut pública i comunitària del territori.

Per una banda, aquests reptes tenen a veure, especialment, amb la implementació del nou *Model d'atenció a les persones trans* i amb el nou *Protocol de reproducció assistida per a dones lesbianes*. És imprescindible un esforç extra per part del Ajuntament de Santa Coloma de Gramenet, i dels Departaments de Polítiques d'Igualtat o Salut, per tal de vetllar perquè el personal de tots els recursos i serveis sanitaris tingui accés als nous protocols i models d'atenció que es deriven de la llei 11/2014.

Per altra banda, tot i que des dels programes de salut comunitària del territori es treballen qüestions d'educació sexual i afectiva amb la població, sobre tot amb el jovent, pel que fa als drets sexual i reproductius de les persones LGBTI, durant el grup de participació, es van detectar algunes dificultats i manca d'eines per part de professionals per a abordar les necessitats específiques del jovent amb una sexualitat o un gènere no normatiu. També per a donar informació específica sobre salut sexual i reproductiva més enllà d'una visió heteronormativa o coitocèntrica de la sexualitat.

Finalment, cal dir que, des de Salut Pública s'estan impulsant accions sobre salut sexual i reproductiva que incorporen la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere adreçades a la promoció dels drets de les persones LGTBI a l'àmbit de la salut.

Els **objectius** d'aquesta línia són:

OBJECTIU 1. Incorporar la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en les principals polítiques de salut municipals posant especial atenció en la promoció dels drets sexuals i reproductius de les dones lesbianes i trans.

OBJECTIU 2. Vetllar perquè el personal de tots els recursos i serveis sanitaris del territori conegui i apliqui la Llei 11/2014 en matèria de salut.

L5-Obj.1 Incorporar la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en les principals polítiques de salut municipals, posant especial atenció en la promoció dels drets sexuals i reproductius de les dones lesbianes i trans.

Actuacions	Indicadors	Calendari	Responsables
Inclusió la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en el disseny, implementació i avaluació dels principals programes, projectes i activitats en l'àmbit de la salut pública i comunitària, especialment, amb el jovent.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre de programes de salut que han inclòs objectius i accions per la promoció dels drets de les persones LGTBI, especialment, dels drets sexuals i reproductius de les dones. ○ Percentatge de personal tècnic de Salut format en perspectiva de la diversitat sexual i de gènere. 	2020-2022 Continuat	Departament de Polítiques LGTBI Salut
Desenvolupament d'un servei per la realització de la prova gratuïta i confidencial del VIH, la sífilis i l'hepatitis C.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre de persones ateses desagregat per gènere. ○ Increment % del pressupost. ○ Campanya divulgativa sobre el Servei. 	2019-2022 Continuat	Departament de Polítiques LGTBI Salut

L5-Obj.1 Vetllar perquè el personal de tots els recursos i serveis sanitaris del territori conegui i apliqui la Llei 11/2014 en matèria de salut i drets sanitaris de les persones LGTBI.

Actuacions	Indicadors	Calendari	Responsables
Campanya de difusió de la Llei 11/2014 i els drets a la salut de les persones LGBTI entre el personal dels recursos i serveis sanitaris del territori posant especial atenció en el Nou Model d'atenció a persones trans i en el Protocol de reproducció assistida per a dones lesbianes.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre de sessions informatives i assistència desagregada per sexe i tipologia de servei. ○ Nombre i tipologia de materials de difusió repartits als recursos i serveis del territori. ○ Percentatge de professionals d'atenció primària que han rebut formació sobre l'àmbit LGTBI. 	2019	Departament de Polítiques LGTBI Salut Centres d'Atenció Primària

L6. Promoció dels drets laborals

Tot i que no es disposen de dades quantitatives sobre la situació al mercat laboral de les persones LGBTI que viuen a Santa Coloma de Gramenet, els estudis a nivell europeu o català conclouen que la discriminació per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere segueix sent una realitat per a moltes persones al món del treball. A més, dins del col·lectiu LGBTI, les dones trans no només són les més discriminades sinó que directament estan excloses de l'àmbit laboral.

La llei 11/2014, a l'article 2, estableix l'obligatorietat d'impulsar mesures de difusió i sensibilització i de desplegar estratègies per a la promoció dels drets laborals de les persones LGBTI. La Llei també recull que les administracions locals han de garantir una formació adequada dels i les professionals del món laboral per tal de promoure la igualtat de les persones LGBTI. Al mateix temps és imprescindible la sensibilització dels agents del món empresarial per tal d'erradicar les discriminacions i exclusions cap al col·lectiu LGTBI.

És posa de manifest, doncs, que és imprescindible la sensibilització i formació d'agents del món empresarial sobre la necessitat d'impulsar mesures específiques dirigides a erradicar mecanismes, conductes i actituds que discriminen o exclouen les persones en funció de la seva identitat i/o expressió de gènere. Es tracta, en definitiva, de millorar l'ocupació de les persones LGBTI amb dificultats d'inserció laboral, especialment les dones trans.

Els **objectius** d'aquesta línia són:

OBJECTIU 1. Adaptar i millorar la capacitat de resposta dels serveis d'ocupació municipals per millorar la inserció sociolaboral de les persones LGBTI més vulnerables, especialment les dones trans, en condicions d'igualtat, justícia i dignitat.

OBJECTIU 2. Fomentar que la contractació i les concessions de l'Ajuntament garanteixin la no-discriminació per raó d'orientació sexual i identitat de gènere i promoguin l'ocupació de les persones amb més dificultats del col·lectiu LGBTI.

L6-Obj.1 Adaptar i millorar la capacitat de resposta dels serveis d'ocupació municipals per millorar la inserció laboral de les persones LGBTI amb més dificultats, especialment de les dones trans, en condicions d'igualtat, justícia i dignitat.

Actuacions	Indicadors	Calendari	Responsables
Desenvolupament d'un programa i itinerari específic per la inserció laboral de dones trans a través de Grameimpuls.	<ul style="list-style-type: none"> Existència de recursos humans i econòmics pel desenvolupament del programa. Nombre de demandes i dones participants. Nombre de contractacions posteriors i tipologia, condicions i durada del les contractacions. 	2022 Continuïtat	Departament de Polítiques LGBTI Ocupació Grameimpuls
Incorporació de la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en programes municipals d'ocupació i d'inserció laboral adreçats a col·lectius vulnerables.	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'objectius i accions del programa que inclouen l'àmbit LGBTI. Grau de satisfacció de les persones LGBTI participants. Percentatge de professionals d'atenció directa dels serveis d'ocupació que han rebut formació sobre diversitat sexual i de gènere. 	2020-2022 Continuïtat	Departament de Polítiques LGBTI Ocupació Grameimpuls
Impuls a l'adopció en les empreses del territori de codis de conducta, plans o protocols per la igualtat LGBTI mitjançant la creació d'un distintiu o marca d'excel·lència.	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de sessions o reunions informatives realitzades per l'Ajuntament i assistència per part del teixit empresarial. Nombre de consultes sobre el distintiu de les empreses a l'Ajuntament. Nombre anual d'empreses amb el distintiu concedit. Existència d'un sistema de renovació del distintiu. 	2020 Permanent	Departament de Polítiques LGBTI Ocupació Grameimpuls
Desenvolupament d'un programa d'intermediació laboral amb el teixit empresarial/comercial del territori per tal d'impulsar la contractació de dones trans i persones LGBTI vulnerables.	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'accions de sensibilització i formació realitzades amb agents del món laboral i empresarial. Nombre de persones trans i LGBTI vulnerables contractades, temporalitat i tipus de contracte. 	2020-2022	Departament de Polítiques LGBTI Ocupació Grameimpuls

L6-Obj.2 Fomentar que la contractació i les concessions de l'Ajuntament garanteixin la no-discriminació per raó d'orientació sexual i identitat de gènere i promoguin l'ocupació de les persones amb més dificultats del col·lectiu LGBTI.

Actuacions	Indicadors	Calendari	Responsables
<p>Incloure una clàusula en els plecs de contractació amb empreses o de col·laboració amb entitats externes relativa a la igualtat i la diversitat sexual i de gènere i a la responsabilitat social corporativa.</p> <p>Aquesta clàusula ha d'incloure, en funció del tipus de contractació de què es tracti, requisits com: tenir un Pla o mesures per la igualtat i la diversitat sexual i de gènere, tenir un protocol d'assetjament per raó d'identitat sexual o de gènere i/o d'acompanyament a persones trans, etc.</p> <p>La clàusula ha d'establir el sistema de demostració i comprovació del compliment d'aquests requisits</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre de clàusules que fan referència a mesures d'igualtat. ○ Nombre de plecs de contractació que incorporen aquestes clàusules, sobre el total de plecs. ○ Nombre d'empreses/entitats contractades sota clàusules d'igualtat. 	2022	Departament de Polítiques LGBTI Ocupació Grameimpuls Contractació
<p>Fomentar la contractació de persones LGTBI, especialment de dones trans, mitjança plans d'ocupació.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre anual de persones trans als plans d'ocupació municipals. ○ Incorporació de la diversitat sexual i de gènere en els criteris de puntuació de les valoracions. 	2020-2022 Continuïtat	Departament de Polítiques LGBTI Ocupació Grameimpuls RR.HH

L7. Cultura, mitjans de comunicació i esports

Una de les qüestions que més dificulten el ple reconeixement del col·lectiu LGTBI són els prejudicis i estereotips socials. De fet, com es va fer palès a l'apartat de diagnosi, la promoció d'una cultura inclusiva amb la diversitat sexual i de gènere és una eina clau per transformar l'imaginari social.

En la mateixa línia, a nivell comunicatiu es important que la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere s'inclogui en totes les comunicacions internes i externes de l'Ajuntament, posant especial atenció en els mitjans de titularitat pública (ràdio, televisió, revistes, etc.).

Per la seva banda, l'àmbit esportiu presenta diverses dificultats per les persones LGTBI, ja que encara avui està molt associat als estereotips de gènere. Per transformar aquesta cultura esportiva cal una aposta decidida per la perspectiva coeducativa i alhora visibilitzar referents LGTBI en aquest àmbit. Es tracta, en definitiva, de garantir la lliure participació de les persones LGTBI en aquest àmbit i el tracte correcte d'aquestes persones a les instal·lacions esportives.

Els **objectius** d'aquesta línia són:

OBJECTIU 1. Promocionar una cultura inclusiva amb la diversitat sexual i de gènere per transformar l'imaginari social i els estereotipus vers les persones LGTBI.

OBJECTIU 2. Incloure la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en la comunicació interna i externa de l'Ajuntament.

OBJECTIU 3. Garantir la lliure participació de les persones LGTBI en l'àmbit esportiu i el tracte correcte d'aquestes persones a les instal·lacions i activitats esportives municipals.

L7-Obj.1 Promocionar una cultura inclusiva amb la diversitat sexual i de gènere per transformar l'imaginari social i els estereotipus vers les persones LGTBI

Actuacions	Indicadors	Calendari	Responsables
<p>Incloure la diversitat sexual i de gènere en els continguts de les programacions que es realitzen des de Cultura les quals han de tenir en compte:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Els valors que es transmetran en relació a la igualtat de les persones LGTBI (pintura, música, teatre, etc.) ○ Que la producció artística programada sigui també feta per persones LGTBI en tots els camps. ○ Que s'utilitzi l'art com instrument per a recuperar la memòria històrica de les persones LGTBI. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre i tipologia de programacions que inclouen la diversitat sexual i de gènere. ○ Nombre i tipologia d'activitats culturals on es visibilitzaIn produccions culturals de persones LGBT o temàtiques relacionades amb la diversitat sexual i de gènere. ○ Nombre i tipologia d'activitats que promouen valors relacionats amb la igualtat i lliures d'estereotips LGTBI tòpics. 	2019-2022	Departament de Polítiques LGTBI Cultura
<p>Reforçar i dinamitzar els fons de recursos LGTBI (comptes infantils, novel·les, assajos, estudis, pel·lícules, etc.) de les biblioteques municipals.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre de biblioteques amb fons LGTBI i d'exemplars disponibles a cada equipament. ○ Nombre i tipologia d'activitats dinamitzades als diferents equipaments. 	Permanent	Departament de Polítiques LGTBI Cultura



L7-Obj.2 Incloure la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en la comunicació interna i externa de l'Ajuntament.

Actuacions	Indicadors	Calendari	Responsables
Difusió entre el personal de comunicació d'un manual o guia sobre com realitzar una comunicació inclusiva amb les diversitats.	<ul style="list-style-type: none">○ Nombre de presentacions del material al personal de Comunicació.○ Assistència del personal tècnic de l'àmbit.○ Percentatge del personal de comunicació que ha rebut formació sobre l'àmbit LGTBI.	2021 Continuat	Departament de Polítiques LGTBI Cultura Comunicació
Realització d'un Pla de Comunicació del <i>I Pla Local d'Igualtat per a la diversitat afectiva, sexual i de gènere</i> .	<ul style="list-style-type: none">○ Existència del Pla i nombre d'accions anuals del Pla de Comunicació que s'han portat a terme.○ Nombre de reunions entre el Servei de Feminisme i Comunicació.	2018-2022 Continuat	Departament de Polítiques LGTBI Cultura Comunicació



L7-Obj.3 Garantir la lliure participació de les persones LGBTI en l'àmbit esportiu i el tracte correcte d'aquestes persones a les instal·lacions i activitats esportives municipals.

Actuacions	Indicadors	Calendari	Responsables
Reforçar la participació de les federacions, els clubs, les agrupacions d'àrbitres o les entitats que promouen l'esport en edat escolar en la celebració del Dia Internacional Contra la LGTBIfòbia a l'esport.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre de federacions, clubs i entitats esportives participants a la commemoració. ○ Nombre i tipologia d'activitats realitzades. 	2018-2011	Departament de Polítiques LGTBI Cultura Comunicació Esports
Habilitació als centres esportius municipals de vestidors i lavabos d'ús individual que puguin ser utilitzats per qualsevol persona que els demani.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre d'equipaments esportius municipals que comptin amb espais privats per canviar-se i lavabos mixtos. 	2022 Permanent	Departament de Polítiques LGTBI Esports
Inclusió de la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere als programes d'educació esportiva escolar i extraescolar.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Percentatge del personal tècnic d'aquests programes que ha rebut formació en diversitat sexual i de gènere i discriminació de persones LGBTI a l'àmbit de l'esport. ○ Nombre de programes que inclouen objectius i accions de l'àmbit LGBTI. 	2021 Continuat	Departament de Polítiques LGTBI Esports Educació Joventut



7. ÍNDEX DE TAULES I FIGURES

Taules:

Taula 1. Elaboració pròpia. Sistema sexe-gènere-sexualitat.	9
Taula 2. Elaboració pròpia. Evolució dels drets LGBTI.	13
Taula 3. Elaboració pròpia. Objectius Llei 11/2014.	16
Taula 4. Elaboració pròpia. Sectors intervenció Llei 11/2014.	17
Taula 5. Elaboració pròpia. Organismes i serveis específics Llei 11/2014.	18
Taula 6. Figura 1. Fases de l'elaboració del I Pla d'igualtat LGBTI.	21
Taula 7. Entrevistes realitzades en la fase de diagnosi.	23
Taula 8. Participants en el grup de discussió de personal tècnic en la fase de diagnosi.	24
Taula 9. Participants en el grup de discussió de personal tècnic i polític en la fase de pla d'acció.	25
Taula 10. Participants en el grup de discussió de ciutadania en la fase de pla d'acció. .	26
Taula 11. Objectius i accions del PAM 2016-2019 en matèria de polítiques LGBTI.	30
Taula 12. Pressupost Polítiques LGBTI per anys 2016-2019. Elaboració pròpia.	33
Taula 14. Pressupost PAECC LGBTI 2015-2019. Elaboració pròpia.	34
Taula 15. Tipologies, demandes rebudes, nombre d'accions educatives sobre diversitat sexual i/o de gènere realitzades i de l'alumnat beneficiat durant. Curs 2015-16.	43
Taula 16. Tipologies, demandes rebudes, nombre d'accions educatives sobre diversitat sexual i/o de gènere realitzades i de l'alumnat beneficiat. Curs 2016-17.	44
Taula 17. Tipologies i demandes rebudes d'accions educatives sobre diversitat sexual i/o de gènere realitzades i de l'alumnat beneficiat. Curs 2017-18.	45
Taula 18. Elaboració pròpia. Línies estratègica.	57

Figures:

Figura 1. Obtenció d'informació en la fase de diagnosi.	23
Figura 2. Organigrama polític de les Polítiques d'Igualtat de Gènere i LGBTI.	31
Figura 3. Estructura tècnica de les Polítiques d'Igualtat de Gènere i LGBTI.	32

8 GLOSSARI

A continuació, es presenta un glossari de les definicions de termes específics amb l'objectiu de facilitar la comprensió a les persones que no estiguin familiaritzades amb la matèria.

- **Asexual.** Orientació sexual d'una persona que non sent atracció eròtica cap a altres persones. Pot relacionar-se afectivament i romànticament. No implica necessàriament no tenir libido, o no practicar sexe, o no poder sentir excitació.
- **Bisexual** fa referència a una persona que es pot sentir atreta emocionalment o sexualment per persones de diferent sexe (Takács, 2006).
- **Cissexual** (o cis) fa referència a una persona que no és trans, és a dir que s'identifica amb la identitat de gènere que li ha estat assignada al néixer.
- La **dobla discriminació o discriminació múltiple** és produeix quan una persona es ve afectada al mateix temps i de forma creuada per més d'un eix d'opressió (gènere, sexualitat, procedència, raça, classe social, religió, etc.). Per exemple, en el cas de l'accés al mercat laboral de les dones lesbianes es produeix una doble discriminació: com a dones i com a lesbianes. En el mercat de treball, les dones estan discriminades en l'accés, la promoció, la permanència i el salari. Si a aquesta realitat afegim el fet de ser lesbiana, es pot produir un efecte multiplicador que va més enllà de la “mera” discriminació en el lloc de treball i pot donar lloc a una exclusió social que impedeix directament l'accés al mercat de treball.
- **Demisexual.** Persona que no experimenta atracció sexual a menys que formi una forta connexió emocional amb algú.
- **L'expressió de gènere** és “l'expressió d'un mateix com a dona o com a home (o ambdós o cap d'ells) en la presentació externa o l'aparença a través del comportament, la indumentària, el pentinat, la veu, els trets físics, etc.” (Takács, 2006). L'expressió de gènere es veu notablement condicionada per les expectatives socials que les persones tenen sobre com s'han de comportar els homes i les dones. L'expressió de gènere no ha de ser fixa ni ha de coincidir necessàriament amb el sexe o la identitat de gènere de la persona.
- **Gènere no binari.** Persona que no s'identifica ni com a dona ni com a home.
- La **identitat de gènere** “fa referència a l'experiència de gènere que una persona sent internament i individualment, que pot coincidir o no amb el sexe assignat en néixer, i comprèn la percepció personal del cos (que pot comportar, si així s'escull lliurement, la modificació de l'aparença a través de la medicina, la cirurgia o altres mitjans) i altres expressions de gènere, incloent-hi la indumentària, el llenguatge i

la gestualitat. La identitat de gènere no és el mateix que l'orientació sexual, i les persones transsexuals es poden identificar com a heterosexuals, bisexuals o homosexuals” (FRA, 2009).

- Quan es parla de **heteronormativitat** o **heterosexualitat obligatòria** es tracta d'entendre l'heterosexualitat no només com una pràctica sexual, sinó també com un sistema social, una imposició que el patriarcat realitza mitjançant els diversos discursos mèdics, artístics, educatius, religiosos, jurídics, etc. i a través de diverses institucions que presenten l'heterosexualitat com a necessària per al funcionament de la societat i com l'únic model vàlid de relació afectivosexual.
- L'**heterosexualitat** és l'atracció emocional, romàntica o sexual envers les persones del sexe oposat.
- L'**homofòbia** “és la por o l'aversion irracional contra l'homosexualitat i contra les persones lesbianes, gais o bisexuals (LGB) basada en el prejudici” (FRA, 2009).
- **Homofòbia liberal.** Alguns autors, com Daniel Borrillo (2001), parlen d'homofòbia liberal per anomenar un tipus d'homofòbia que consisteix en tolerar benvolentment a les persones LGBTI, a condició del silenci de la condició homosexual o transsexual, de l'assimilació i de l'acceptació de la “normalitat” del model heterocentrista. Es critica l'exhibició de la “ploma” per la seva visibilitat, qualsevol marca de subcultura o estètica LGBTI i, per descomptat, les manifestacions al carrer. Qualsevol transgressió d'aquesta norma és rebutjada com “victimista”, “consciència de gueto”, “activista” o “proselitista”.
- L'**homosexualitat** és l'atracció emocional, romàntica o sexual envers les persones del mateix sexe.
- **Invisibilitat lèsbica** és l'expressió que es fa servir per a referir-se a la pobresa d'imatges, absència o decepció enfront de l'abundància d'imatges heterosexuals o, fins i tot, homoeròtiques, i amb això dir que no han existit. Les lesbianes (però també les persones gais i trans) estan, d'una banda, fora dels discursos hegemònics en ser molt escasses les autorepresentacions i, d'altra banda, immerses en una representació aliena a elles que ha estat produïda per una mirada heteronormativa. L'escassa representació lèsbica està feta per a l'ús comercial heterosexual i construïda al voltant d'imatges estereotipades i d'arquetips. La qüestió és que els estereotips tanquen a les lesbianes en patrons de conducta molt limitats, homogenitzadors i rígids, la qual cosa no es resol a través de més visibilitat lèsbica sinó mitjançant una transformació d'aquestes representacions. En aquest sentit, són les pròpies dones lesbianes les que tenen les capacitats per generar altres imatges, transformar aquests estereotips i decidir en quins àmbits i com desitgen significar-se.

- Les **persones intersexuals** o amb un desenvolupament sexual divers (DDS) són persones que presenten una combinació intermèdia o atípica de trets físics i caràcters sexuals primaris i secundaris que s'atribueixen a homes i/o dones, com ara una combinació poc freqüent de cromosomes, variabilitat genètica o gonadal o diferències sexuals congènites. Investigadores expertes com a Núria Gregori assenyalen que la intersexualitat, en el nostre context, no és una qüestió identitària, no existeix la comunitat ni el moviment intersexual.
- **Lesbofòbia** és la por o l'aversion irracional contra les dones lesbianes.
- **LGTBI** són les sigles que es fan servir per a fer referència col·lectivament a les persones lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals.
- **LGTBIfòbia** segons Daniel Borrillo (2001) és “l'hostilitat general, psicològica i social, respecte a aquells i aquelles persones que se suposa que desitgen a individus del seu propi sexe o tenen pràctiques sexuals amb ells. Forma específica del sexisme, l'homofòbia rebutja també a tots les persones que no es conformen amb el paper predeterminat pel seu sexe biològic. Construcció ideològica consistent en la promoció d'una forma de sexualitat (heterosexualitat) en detriment d'una altra (homosexualitat). L'homofòbia organitza una jerarquització de la sexualitat i extreu d'ella conseqüències polítiques”. Per a moltes autores feministes, l'arrel de la homo-lesbo-trans-bi-fòbia és el sexisme que juga la funció de vigilar la sexualitat i reprimir qualsevol comportament que sobrepassi les fronteres entre els gèneres. Encara que en aquest sentit homofòbia, lesbofòbia, transfòbia i bifòbia formen part d'un mateix fenomen és important distingir-les perquè tenen manifestacions i intensitats diferenciades.
- L'**orientació sexual** fa referència a “la capacitat d'atracció emocional, afectiva i sexual profunda de les persones envers persones d'un altre gènere o del mateix gènere o de més d'un gènere, així com les relacions íntimes i sexuals que hi estableixen” (FRA, 2009).
- **Pansexual i omnisexual.** Persona que pot sentir atracció sexual per qualsevol altra persona, independentment del sexe, del gènere a què pertany o de la seva orientació sexual i afectiva.
- Les **persones trans** són persones amb una identitat de gènere diferent del gènere assignat en néixer i que poden portar a terme o no canvis corporals (quirúrgics, hormonals, etc.) per adequar-se a la imatge corporal socialment establerta o desitjada en funció del seu gènere sentit. Sovint es fa servir el mot “trans” com una categoria paraigua que engloba totes les identitats i expressions de gènere no normatives (transsexuals, transgènere, *gender queer*, *cross dressing*, travestis, etc.). Hi ha gairebé tantes formes de viure la identitat trans com persones trans. De

la mateixa manera, podem trobar tantes formes de viure la masculinitat i la feminitat com homes i dones hi ha al món.

- Els **plans d'igualtat LGTBI** a les empreses són instruments, amb un conjunt de mesures, indicadors d'avaluació i eines de seguiment, per assolir la igualtat de tracte i la no discriminació cap a les persones amb un gènere o una sexualitat no normativa dins dels espais de feina.
- Els **protocols d'actuació** per la igualtat de oportunitats de les persones LGTBI són instruments per acordar diferents actuacions davant d'una problemàtica laboral concreta, definir responsabilitat i fer prevenció. En el nostre context podem distingir dues tipologies de protocols. Aquells destinats a fer front l'assetjament per raó d'orientació sexual i identitat de gènere o també a regular les diferents actuacions davant del canvi de sexe de les persones trans dins del context laboral.
- La **transfòbia** es pot descriure com la por irracional a la no-conformitat de gènere o a la transgressió de gènere, com ara la por o l'aversion a les dones masculines, els homes femenins, les persones *cross dressers*, trans o d'altres que no es corresponen amb els estereotips de gènere.
- La **transsexualitat** descriu el fet que un individu s'identifiqui amb el gènere oposat al gènere que li ha estat assignat socialment d'acord amb els seus trets sexuals. Les dones transsexuals (o transsexuals femenines) han nascut en un cos considerat masculí i se senten dones, mentre que els homes transsexuals (o transsexuals masculins) canvien de dona a home.

9. ANNEXOS

Documentació analitzada

DOCUMENTS RELATIUS A L'ÀREA DE PRESIDÈNCIA I L'ESTRUCTURA DE L'AJUNTAMENT

- Pla d'Acció Municipal 2016-2019 (PAM)
- Organigrama de l'Ajuntament de Santa Coloma de Gramenet. Any 2016.
- Organigrama de l'Ajuntament de Santa Coloma de Gramenet. Any 2018.
- Protocol de Prevenció i Actuació davant possibles situacions d'assetjament laboral (*mobbing*), sexual i per raó de sexe i qualsevol discriminació a l'àmbit laboral. Any 2013

DOCUMENTS RELATIUS A LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE I LGTBI

- LGTBI Demandes i Tallers realitzats durant el curs 2015-2016, el curs 2016-2017 i el curs 2017-2018.
- Pla d'Igualtat de Gènere 2009-2012
- Pla d'Igualtat de Gènere. Revisió i Seguiment 2009-2012
- Pla Intern d'Igualtat de Gènere 2012-2016
- Memòria Regidoria Polítiques LGTBI 2016-2017.
- Pressupost LGTBI. Any 2015-16, 2016-17, 2017-18.
- Protocol Local per l'Abordatge Integral de la Violència envers les Dones .
- Declaració institucional per la commemoració del Dia Internacional per l'alliberament LGTBI i de tolerància zero a la LGTBIfòbia

Guió entrevistes

Entrevista Ciutadania

Conèixer l'estat de la qüestió, la situació del municipi en relació a:

1. Situació del context i principals desigualtats de les persones LGBTI
2. Serveis/projectes disponibles al territori

3. Les desigualtats als diferents àmbits: espai públic; feina; àmbit educatiu / formatiu; llocs d'oci, esport, cultura; centres sanitaris...
4. El rol de la ciutadania en les polítiques LGTBI i possibles instàncies de participació

Entrevista responsables polítiques i tècniques

Conèixer l'estat de la qüestió, la situació del municipi en relació a:

1. La realitat de les persones LGTBI a Santa Coloma de Gramenet.
2. El grau de coneixement i sensibilització i les percepcions dels i les responsables polítiques/ tècniques.
3. Recursos humans i econòmics i instruments de planificació.
4. Els lideratges i responsabilitats de cada àrea. Transversalitat i coordinació amb la resta d'àrees i serveis.
5. Les línies prioritàries, els àmbits d'intervenció i els eixos que s'estan desenvolupant i/o es volen desenvolupar en el futur.
6. Els mecanismes i instàncies de coordinació i seguiment