Document electrònic
Número de validació: 12001532510361171116

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Convivència i equitat

PLA LOCAL PER LA DIVERSITAT SEXUAL, AFECTIVA I DE GÈNERE (2019-2022)

Ajuntament de Vilanova i la Geltrú

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Convivència i equitat

Coordinació del treball:
Oficina de les Dones i LGTBI de la Diputació de Barcelona i Servei de Convivència i Equitat de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú

Autoria: Maria Mena i Yuste i Montse Plaza i Aleu
Associació Conexus. Atenció, formació i investigació psicosocials

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Convivència i equitat

Índex

1. Introducció 5

2. Marc conceptual 7

3. Polítiques LGBTI en el món local 10

4. Marc legal 12

5. Metodologia 14

___5.1. Grup motor 15
___5.2. Qüestionari adreçat al personal de l'administració 16
___5.3 Entrevistes a informants clau i població LGBTI 18
___5.4. Grups de discussió per àmbits temàtics 20
___5.5. Revisió de la documentació de l'Ajuntament 21

6. Aproximació diagnòstica del pla 23

___6.1. Anàlisi del personal municipal i de l'administració local 23
_____6.1.1. Compromís polític de l'administració 23
_____6.1.2. Transversalitat de les polítiques LGBTI 27
_____6.1.3. Dades, llenguatge i imatge corporativa 29
_____6.1.4. Formació del personal municipal 31
___6.2. Anàlisi dels diferents àmbits 34
_____6.2.1. Àmbit laboral 34
_____6.2.2. Àmbit esportiu 41
_____6.2.3. Àmbit de l'espai públic i l'urbanisme 45
_____6.2.4. Àmbit de la salut 49
_____6.2.5. Àmbit d'acció social i cicles de vida 56
_____6.2.6. Àmbit de la participació i la cultura 66
_____6.2.7. Àmbit educatiu i del lleure 72
_____6.2.8. Àmbit dels mitjans de comunicació 80
__6.3. Conclusions de l'aproximació diagnòstica 82

7. Pla d'acció 86

__7.1. Organització municipal, comunicació i transversalització de gènere 86
__7.2. Àmbit laboral 92
__7.3. Àmbit esportiu 94
__7.4. Àmbit de l'espai públic i l'urbanisme 96
__7.5. Àmbit de la salut 99
__7.6. Àmbit d'acció social i cicles de vida 101
__7.7. Àmbit de la participació i la cultura 107

__7.8. Àmbit educatiu i del lleure 113
__7.9. Àmbit dels mitjans de comunicació 116
__7.10. Accions d'àmbit supramunicipal 117

____Organització municipal, comunicació i transversalització de les polítiques de gènere 117
____Àmbit de l'esport 117
____Àmbit de la salut 118
____Àmbit d'acció social i cicles de vida 118
____Àmbit educatiu 120

8. Governança del pla 121

__Implementació 121
__Seguiment i avaluació 121

9. Referències bibliogràfiques 123

10. Annexos 125

__Annex 1: Glossari de termes 125
__Annex 2: Qüestionari al personal municipal 128
__Annex 3: Entrevista a la població LGBTI 132
__Annex 4: Full de consentiment informat 135
__Annex 4: Full de consentiment informat 135
__ Annex 5: Guió entrevista per àmbits temàtics 136

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Convivència i equitat

1. Introducció

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

Les polítiques LGBTI comparteixen l'arrel amb les polítiques d'igualtat home-dona, ja que totes dues sorgeixen de la necessitat de pal·liar les discriminacions que suscita el patriarcat, segons el qual, l'home mascle heterosexual és el centre, i tot allò que no encaixa en aquesta lògica masculina sexual binària conté el risc potencial de patir desigualtat. Les dones són col·locades en una categoria social inferior respecte als homes, segons els posicionaments masclistes sustentats pel patriarcat, i totes aquelles persones que mostren una identitat afectiva-sexual i/o una orientació sexual diferent a l'heterosexual són també discriminades en base al sistema de valors heterosexistes.

L'eina fonamental per implementar aquestes polítiques són els Plans locals LGBTI com aquest. Un pla municipal 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. Així, un Pla LGBTI permet pensar més enllà d'allò immediat i comprometre's a intervenir de forma sostinguda en la lluita pels drets de les persones LGBTI. Aquesta lògica implica la necessitat de posar en pràctica la transversalitat, que promou la incorporació de la diversitat afectiva-sexual i de gènere en totes les àrees de la política municipal on sigui rellevant.

El Pla per la diversitat sexual, afectiva i de gènere de Vilanova i la Geltrú té tres objectius: sensibilitzar sobre la diversitat sexual, afectiva i de gènere a tota la població; prevenir, detectar i atendre les discriminacions i violències per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o d'expressió de gènere; i garantir els drets de les persones LGBTI.

Per dissenyar el Pla per la diversitat sexual, afectiva i de gènere de Vilanova i la Geltrú, hem partit d'una aproximació diagnòstica, que s'ha d'elaborat per a poder conèixer l'especificitat del territori. Hem comptat per a fer l'aproximació diagnòstica amb les diferents àrees de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú i hem engegat processos participatius per a implicar el major nombre d'agents del municipi.

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Convivència i equitat

En aquest informe es poden trobar els resultats del procés seguit. En primer lloc, descrivim breument el marc conceptual, l'estat de les polítiques locals LGBTI i el marc legal on s'inscriu aquest pla. A continuació, presentem la metodologia portada a terme tant en l'elaboració de l'aproximació diagnòstica com en la redacció del pla. Després presentem els resultats de l'aproximació diagnòstica sintetitzant quin és el nivell de transversalització de la diversitat sexual, afectiva i de gènere en diferents àmbits i quines són les realitats del col·lectiu en diferents esferes de la vida social (espai públic, educació, feina, oci, cultura, esport, etc.). Aquesta aproximació diagnòstica ens ha guiat per definir el pla d'acció que presentem en aquest document acompanyat de l'explicació del seguiment previst, que ha de permetre garantir la implementació del pla.

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

2. Marc conceptual[1]

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

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

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

La **identitat de gènere** fa referència a com la persona se sent en relació al gènere, és a dir, 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 (Coll-Planas i Herrero, 2016). Es generalitza en la idea que les femelles s'han d'identificar com a dones i els mascles, com a homes. Tot i això, les persones trans* mostren que el gènere atribuït al néixer en funció del sexe no té perquè correspondre's amb la identitat sentida. A més, les formes d'identificació no es limiten només al binomi dona/home, ja que hi ha persones que no se senten ni dones ni homes.

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

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

comportaments no serien problemàtics si no es donessin en un entorn social que s'organitza de forma binària i dicotòmica, en què s'atribueixen uns comportaments determinats a homes i dones i es castiguen aquelles persones que s'allunyen d'aquestes normatives.

L'**orientació afectiva-sexual** té a veure amb l'objecte de desig (**heterosexual, bisexual o homosexual**). És a dir que no té a veure amb com se sent la persona sinó amb qui li agrada en un sentit afectiu o qui li atrau sexualment.

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

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

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

No s'ha d'oblidar que la població LGBTI és molt heterogènia i presenta realitats amb necessitats específiques molt diverses. A més, per aproximar-nos a la complexitat del grup cal adoptar una perspectiva interseccional. Aquesta perspectiva parteix d'entendre que els diferents eixos d'opressió s'entrellacen en una matriu en el marc de la qual es constitueixen individus en

diferents i canviants posicions de poder (Coll-Planas, 1991). Des d'aquesta òptica, se sosté que no es pot ser trans*, lesbiana, gai, bisexual o heterosexual en el buit: les persones trans*, lesbianes, gais, bisexuals o heterosexuals són d'una determinada classe social, edat, procedència i un llarg etcètera de dimensions estructurals que configuren les seves trajectòries vitals, les seves discriminacions i els seus privilegis (Coll-Planas, 2013). Al dissenyar polítiques, cal tenir present aquesta complexitat i com es creuen en ella els diferents eixos d'opressió.

En els darrers anys, l'estratègia de l'acrònim ha estat àmpliament qüestionada per diverses raons. En primer lloc, perquè ha tendit a homogeneïtzar les necessitats fent que el relat del fet LGBTI estigués molt centrat en l'experiència dels homes gais i invisibilitzés les experiències de les dones lesbianes, les persones trans* i les persones bisexuals. Així, la representació del grup social no ha estat exempta de tendències sexistes que han desplaçat les dones lesbianes i trans* a un segon terme tant en les prioritats de les reivindicacions com en la visibilitat social del moviment.

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

3. Polítiques LGBTI en el món local

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

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

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

En quant a la línia històrica de les polítiques LGBTI al món local, s'ha de dir que ja fa dècades que alguns ajuntaments pioners despleguen polítiques per la diversitat afectiva-sexual. Tot i que no són molt nombrosos, sí s'han de reconèixer perquè demostren els antecedents locals d'aquestes polítiques. No obstant, a dia d'avui són pocs els ens locals que compten amb un programa específic, i normalment si es fan accions es desenvolupen des del Programa

d'Igualtat de Dones, o en algun cas, des del Programa de Joventut dels ajuntaments. Tot i així sí que hi ha una experiència demostrable en els municipis de la província de Barcelona en la realització de tallers amb infants i joves, per sensibilitzar en l'educació afectiva-sexual diversa i envers la LGBTIfòbia, també en la commemoració de Diades Internacionals, com el 17 de Maig –Dia Internacional contra l'homofòbia-, el 26 d'abril –Dia per la visibilitat lésbica-, o el 28 de Juny –Dia Internacional de l'Orgull LGTB-, i per últim, i molt important, en l'assessorament, atenció, consultes jurídiques i atenció psicològica a persones LGBTI dels municipis. En aquest sentit, l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú va ser pioner, a principis dels 90, en l'equiparació de les parelles del mateix sexe a les parelles casades en el conveni laboral de les persones treballadores municipals.

4. Marc legal

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

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

La Llei exposa la creació d'un servei d'atenció integral (SAI), un òrgan consultiu permanent i un òrgan rector i coordinador de les polítiques LGBTI a cada municipi del territori català de més de 20.000 habitants. Així mateix, estableix diverses mesures per aplicar des de les escoles, les universitats, la cultura, el lleure i l'esport, els mitjans de comunicació, la salut, l'acció social, l'ordre públic i de privació de llibertat, la participació i la solidaritat i el mercat de treball. Per altra banda, la Llei desplega mecanismes per garantir el dret a la igualtat de les persones LGBTI, com per exemple un sistema d'infraccions i sancions, que es poden trobar al capítol IV de la Llei.

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

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Convivència i equitat

L'Estatut d'Autonomia de Catalunya (2006), ja estableix un concepte expressament ampli de família esmentant, entre d'altres, les famílies constituïdes per persones LGBTI, al seu article 40.2. A més, en el seu article 40.8., s'estableix que "*els poders públics han de promoure la igualtat de totes les persones amb independència de l'origen, la nacionalitat, el sexe, la raça, la religió, la condició social o l'orientació sexual, i també han de promoure l'eradicació del racisme, de l'antisemitisme, de la xenofòbia, de l'homofòbia i de qualsevol altra expressió que atempti contra la igualtat i la dignitat de les persones*". A més a més, la Llei 3/2005, del 8 d'abril, de modificació de la Llei 9/1998, del Codi de Família, de la Llei 10/1998, d'unions estables de parella, i de la Llei 40/1991, del Codi de Successions per causa de mort en el Dret Civil de Catalunya, en matèria d'adopció i tutela estableix el dret a l'adopció per part de persones homosexuals.

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

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

5. Metodologia

En aquest apartat, presentem la metodologia seguida per tal d'elaborar l'aproximació diagnòstica i el pla d'acció.

El procés s'ha basat en quatre tècniques de recollida d'informació: un qüestionari dirigit al personal de l'administració (95 qüestionaris contestats); entrevistes a informants clau i població LGBTI del municipi en la fase de diagnòstic (un total de 4 entrevistes: un grup de discussió amb joves LGBTI, un grup de discussió amb adults LGBTI, una entrevista al tècnic de l'Àmbit LGBTI del municipi i una entrevista a una persona vinculada a AMPGYL) i un grup de discussió en la fase del pla d'acció (un grup amb totes les persones participants en la primera fase); grups de discussió per àmbits del municipi (un total de 9 grups: esport, urbanisme, espai públic i seguretat, comunicació, joventut i lleure, cultura i diversitat cultural, educació, salut, acció social, treball); i recollida de fonts documents de les diferents regidories de l'Ajuntament de l'any 2017.

Els objectius d'aquesta recollida d'informació han estat els següents:

1. Conèixer les principals problemàtiques, necessitats i propostes en relació amb la diversitat afectiva-sexual i de gènere en tots els àmbits.

Població: població en general, personal municipal i persones població LGBTI.

Metodologia utilitzada: grups de discussió per àmbits temàtics, entrevistes a població LGBTI i persones referents en l'àmbit.

2. Aconseguir una aproximació a l'anàlisi del nivell de LGBTIfòbia en el municipi i la sensibilització vers la diversitat sexual-afectiva i de gènere.

Població: població en general, personal municipal i persones població LGBTI.

Metodologia utilitzada: grups de discussió per àmbits temàtics, entrevistes a població LGBTI i persones referents en l'àmbit.

3. Conèixer el nivell d'implementació de la diversitat afectivo-sexual i de gènere en els diferents àmbits de l'Ajuntament i el grau de coneixement que tenen sobre aquest el personal tècnic i polític.

Població: personal municipal.

Metodologia utilitzada: qüestionari al personal municipal i recull de documentació i informació sobre les polítiques dutes a terme des de l'Ajuntament en aquest àmbit i sobre la imatge i el llenguatge corporatiu.

4. Esbrinar els projectes i accions amb perspectiva LGBTI que s'hagin dut a terme al municipi i el nivell de compromís de les institucions i les entitats amb el respecte cap a la diversitat afectivo-sexual i de gènere.

Població: població en general, personal municipal i persones població LGBTI.

Metodologia utilitzada: grups de discussió per àmbits temàtics, entrevistes a població LGBTI i persones referents en l'àmbit, qüestionari al personal municipal i recull de documentació sobre accions amb perspectiva LGBTI.

5. Conèixer els principals agents que estan intervenint en el territori en temes LGBTI i l'existència de serveis i entitats que treballen sobre aquesta qüestió.

Població: població en general, personal municipal i persones població LGBTI.

Metodologia utilitzada: grups de discussió per àmbits temàtics i entrevistes a població LGBTI i persones referents en l'àmbit.

6. Explorar possibles estratègies d'actuació i mesures a incorporar en el futur Pla.

Població: població en general, personal municipal i persones població LGBTI.

Metodologia utilitzada: grups de discussió per àmbits temàtics, entrevistes a població LGBTI i persones referents en l'àmbit, qüestionari al personal municipal i recull de documentació sobre accions amb perspectiva LGBTI dutes a terme al municipi i en altres municipis que puguin servir de referència.

5.1. Grup motor

El procés de diagnosi, participació i redacció del pla marc ha estat portat a terme per un equip tècnic de l'Associació Conexus. Atenció, formació i investigació psicosocials amb l'acompanyament de les persones de l'Àmbit LGBTI de l'Espai d'Equitat de la Regidoria de Convivència i Equitat de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú, Ruth Abizanda, com a coordinadora, i Jordi Valls, com a tècnic responsable de l'Àmbit LGBTI. Aquest grup motor entre l'Associació Conexus i l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú ha fet un seguiment del procés, ha consensuat el disseny de les diferents fases i s'ha implicat activament en aspectes com la

difusió, la participació als grups de discussió i el debat de les mesures a incloure en el pla d'acció.

Per tal de portar a terme el projecte, el grup motor ha comptat amb el suport tècnic i econòmic de l'Oficina de les Dones i LGBTI, Gerència de Serveis d'Igualtat i Ciutadania, Àrea d'Atenció a les Persones de la Diputació de Barcelona.

Aquest grup motor també ha comptat per la discussió i la validació del Pla amb la col·laboració d'una comissió de treball interdepartamental. La funció de la comissió ha estat d'assessorament i seguiment en l'elaboració del pla, així com de suport en la recollida d'informació. Les persones que n'han format part han estat 25 persones.

5.2. Qüestionari adreçat al personal de l'administració

Per tal de poder recollir informació directa de les diferents regidories, professionals i serveis municipals, es va elaborar una enquesta pel personal de l'administració. L'opinió del personal municipal és imprescindible doncs serà en part responsable del disseny i la implementació de les mesures incloses en el Pla per la diversitat sexual, afectiva i de gènere.

El qüestionari es va fer arribar a tot el personal de l'administració i es va donar un termini de dos mesos per a respondre'l (vegeu el qüestionari a l'Annex 2 de l'informe).

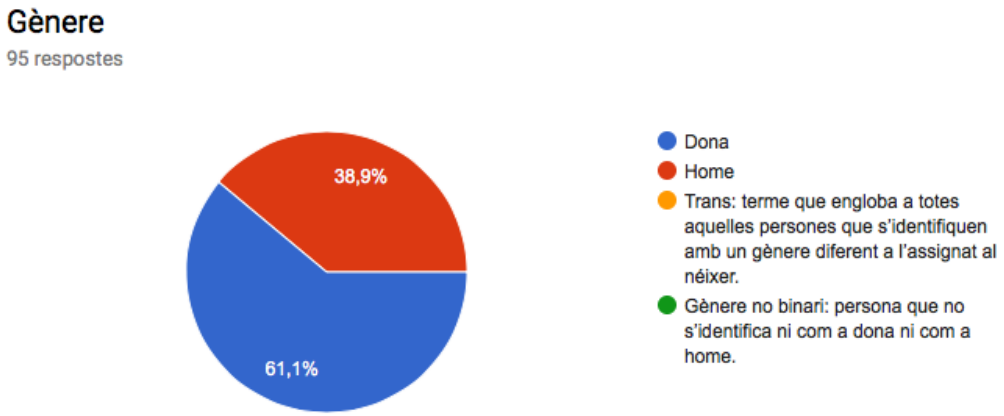
El qüestionari tenia com a objectius conèixer el nivell d'implementació de les polítiques LGBTI, analitzar les necessitats formatives de les persones professionals en aquest àmbit, recollir el coneixement que tenen sobre les realitats del col·lectiu, detectar necessitats i problemàtiques a nivell municipal, i recollir propostes d'actuacions.

S'han rebut 95 respostes del qüestionari d'un total de 670 persones treballadores, aproximadament un 14,18% del la població potencial.

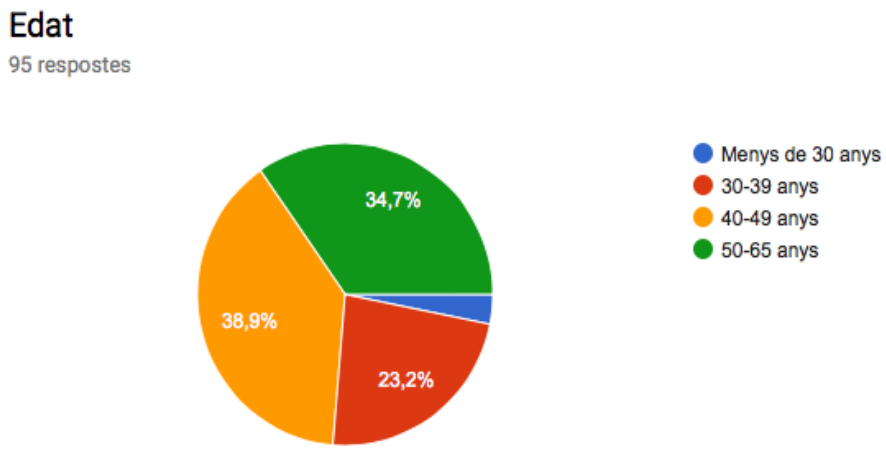
A continuació presentem el perfil de persones que han respost el qüestionari. Pel que fa al gènere, veiem que la majoria de les persones que han respost són dones, un 61,1%, davant un 38,9% homes. Cap persona s'ha identificat amb la categoria de gènere no binari ni amb la categoria trans*. Donat que a l'Ajuntament hi ha una plantilla d'un 46,87% de dones i d'un 53,13% d'homes, observem que hi ha un sobrerepresentació de dones i una infrarepresentació d'homes que han respost el qüestionari en proporció a la plantilla total. Aquest fet pot tenir relació amb què les dones per la seva posició de gènere i les àrees laborals on estan més presents, àrees socials, estan més sensibilitzades amb aquestes qüestions.

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Convivència i equitat

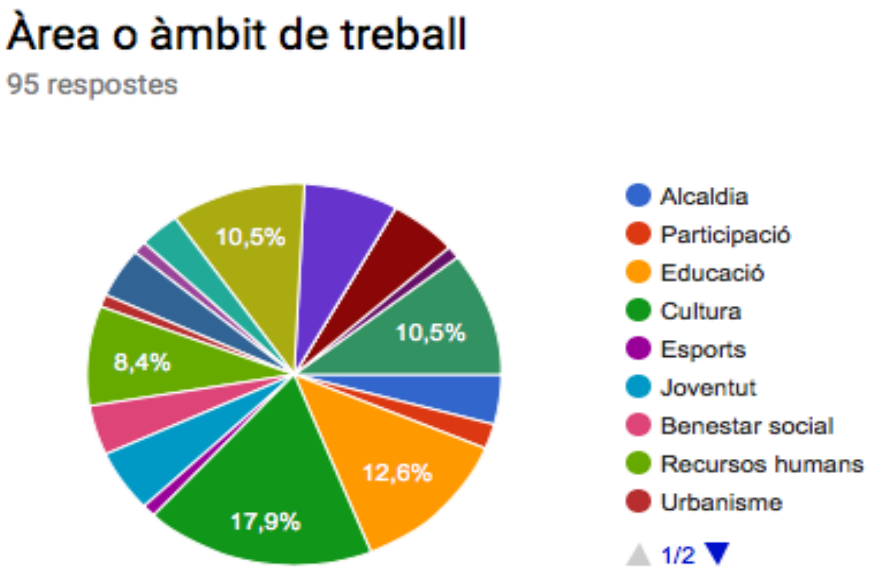


En relació a l'edat de les persones participants a l'enquesta, cal assenyalar que hi ha diversitat d'edats, sent les persones compreses entre les franges d'entre 40-49 anys (38,9%) i 50-65 anys (34,7%) les major representades. Aquesta distribució és similar a la distribució per franges d'edat del conjunt de la plantilla de l'administració en termes generals. Tot i això, veiem que la franja amb més proporció de persones treballadores és la de 50-65 anys (47,31%) i, en canvi, representa un 34,7% de les persones que han respost i, a la inversa succeeix amb la franja de personal entre 30-39 anys, que a nivell de plantilla representa un 13,38%, i a l'enquesta representa un 23,2% de les persones que hi ha participat, sent les altres franges més o menys proporcionals a la plantilla. Aquesta dada pot mostrar un major interès i sensibilitat per part de la plantilla jove vers aquestes polítiques.



Sobre la representació per àrees, ha contestat personal de 17 àrees diferents: Habitatge (1,1%), Serveis territorials (5,3%), Salut (7,4%), Serveis d'atenció a les persones (10,5%), Medi ambient (3,2%), Promoció econòmica (1,1%), Seguretat ciutadana (4,2%),

Urbanisme (1,1%), Recursos humans (8,4%), Benestar social (4,2%), Joventut (5,3%), Esports (1,1%), Cultura (17,9%), Educació (12,6%), Participació (2,1%), Alcaldia (4,3%), i un 10,5% d'altres àrees no especificades. En aquest sentit, hi ha força heterogeneïtat en la distribució per àrees, cosa que permet aproximar-nos millor a la realitat del personal de l'administració. Les àrees més representades són Cultura, Educació, Serveis d'atenció a les persones i Recursos humans i aquelles amb menys representació són Esports, Promoció econòmica, Habitatge, Urbanisme i Participació. La major proporció en determinades àrees es pot deure a diferents factors entre els quals: major proporció de treballadores en l'àmbit, major sensibilització del personal, major coneixement de la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere i més serveis d'atenció directa al públic, amb un major contacte amb les necessitats de la població LGBTI i major coneixement de les LGBTIfòbies i discriminacions vers el col·lectiu.



5.3 Entrevistes a informants clau i població LGBTI

Es van realitzar 4 entrevistes semiestructurades a persones clau, considerades com a tal per dues raons principals: 1) per la seva professió o experiència personal o activista que els permet tenir una visió rellevant a nivell global o sobre àmbits específics del col·lectiu, 2) perquè formen part d'entitats LGBTI amb incidència al municipi.

Aquestes entrevistes es van fer perseguint els objectius mencionats anteriorment: a) conèixer les principals problemàtiques, necessitats i propostes en relació amb la diversitat afectiva-sexual i de gènere en el municipi, b) aproximar-nos a l'anàlisi del nivell de LGBTIfòbia i la sensibilització vers la diversitat sexual-afectiva i de gènere, i c) conèixer els principals agents que estan intervenint a nivell comunitari.

En alguns casos l'entrevista va ser individual i en d'altres col·lectiva, quan les persones ja es coneixien o tenien un mateix perfil (veure a l'annex 3 el guió de l'entrevista i el consentiment informat a l'annex 4).

En total han participat a les entrevistes i grups de discussió 24 persones. L'edat de les persones participants ha estat heterogènia, cosa que ha permès aproximar-nos a la realitat de la població LGBTI de diferents generacions. Les edats han estat compreses entre 15 i 65 anys. El grup de joves estava conformat per joves entre 15 i 18 anys i el grup d'adults, per persones entre 20 a 55 anys. Les dues persones entrevistades de forma individual representaven la franja de major edat. Així hi ha una infrarepresentació de persones d'edat avançada, a partir dels 65 anys, cosa que pot ser reflexa de la dificultat de generacions més grans de visibilitzar-se, donada la repressió viscuda i una cultura comuna més heteronormativa.

Hi ha hagut heterogeneïtat en la representació per col·lectius LGBTI de les persones participants, havent persones en els grups i les entrevistes que s'identificaven amb els col·lectius gai, lèsbic, bisexual i trans*.

En el grup jove, hi ha hagut una representació equitativa entre dones lesbianes, bisexuals i homes gais, amb una menor representació del col·lectiu trans* (1 persona). Cap home s'ha identificat com a bisexual. També hi ha participat un noi heterosexual, que participa habitualment al grup de joves.

En el grup d'adults, el col·lectiu gai ha estat el major representat (7 homes gais del total d'adults entrevistats davant 2 persones del col·lectiu de persones trans* i 3 dones lesbianes). No hi ha hagut representació de cap persona bisexual en aquest grup. No resulta especialment sorprenent aquesta dada, ja que habitualment els homes gais prenen més protagonisme quan es porten a terme aquest tipus d'iniciatives i sol costar més aconseguir la participació d'altres col·lectius.

Algunes persones participants venien en representació d'entitats: 2 persones en representació de Violeta, entitat LGBT+; 2 persones en representació d'AMPGYL (Asociación de madres y padres de gays, lesbianas, bisexuales y transexuales); i una persona en representació de FLG (Associació de famílies LGBTI). La resta de persones no estan dins de cap entitat, han participat com a persones LGBTI o familiars.

Considerem que, en termes generals, aquesta mostra ens ha permès fer una primera aproximació a les realitats de la població LGBTI a Vilanova i la Geltrú, doncs, tot i que mancaven perfils, les entitats i col·lectius organitzats tenien un coneixement més global de la situació dels diferents col·lectius LGBTI. Tot i això, considerem que hi ha especialment tres buits en la mostra: el de homes bisexuals, el de persones de diferents orígens que s'identifiquin com a LGTB, i el de persones intersexuals, doncs cap persona va ser localitzada ni hi havia coneixement per part de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú. Tenint en compte que la població intersex representa d'un percentatge menor de la població que els altres grups i que sol ser molt invisible per l'estigma que comporta, considerem que aquest buit era previsible. Els dos primers buits els associem a la manca en les pròpies entitats de Vilanova i la Geltrú d'homes bisexuals i de persones de diferents orígens organitzades, tot i que va ser una premissa de l'aproximació diagnòstica i de les entrevistes.

5.4. Grups de discussió per àmbits temàtics

Per tal de conèixer les principals problemàtiques, necessitats i propostes en relació amb la diversitat afectiva-sexual i de gènere en el municipi i aproximar-nos a l'anàlisi del nivell de LGBTIfòbia i la sensibilització vers la diversitat sexual-afectiva i de gènere, així com el nivell de compromís i implicació de les diferents àrees municipals, vam realitzar 9 grups de discussió amb: persones tècniques de l'Ajuntament de cada àrea, professionals dels diferents serveis implicats, i entitats, associacions i empreses i sindicats (veure a l'annex 5 el guió de discussió pels grups temàtics).

Els grups de discussió per àmbits temàtics han estat: esport, urbanisme, espai públic i seguretat, comunicació, joventut i lleure, cultura i diversitat cultural, educació, salut, acció social, i treball.

En cada grup, han participat entre 6 i 10 persones. En total unes 75 persones han participat als grups de discussió. La distribució per gènere ha variat segons el grup i l'àmbit, participant majoritàriament dones, 70%, enfront un 30% d'homes. En els àmbits de salut, comunicació o educació, les dones han arribat a ser el 100% de les persones participants; en canvi, en altres àmbits, com el d'urbanisme, cultura o esports, ha estat més equitativa la proporció entre homes i dones. Les edats han estat heterogènies, tot i que la majoria de persones participants s'han situat entre els 20 i els 59 anys. En els grups de discussió, on la majoria de persones participants eren professionals de serveis o personal tècnic de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú, les edats han estat compreses entre 35 i 55 anys. En els

grup de discussió han assistit poques persones de més de 59 anys, cosa que comporta una infrarepresentació d'aquest grup d'edat. Aquest fet es deu, en part, als factors esmentats anteriorment, i a que, al ser configurats els grups en la seva majoria per professionals en actiu dels diferents àmbits, l'edat es concentra en les edats actives laboralment.

A nivell de serveis i institucions han participat persones de diferents centres escolars de primària i secundària, del CSMIJ, de l'ASSIR, de serveis socials, de biblioteques, de la policia local i els mossos d'esquadra, del Servei d'Ocupació de Catalunya, etc.

A nivell d'entitats i associacions han participat des d'entitats de dones, feministes i LGBTI (Violeta, Casal de dones de Vilanova i la Geltrú i Bullanga), federacions d'empresàries, entitats esportives (club de Rugby, club de bàsquet, Fundació d'entitats esportives, etc.), entitats de lleure com el CE Drac Màgic, Creu Roja, entitats culturals, etc.

En tots els grups, hi ha hagut personal referent de l'àrea municipal que pertocava, com a mínim 1 o 2 persones per grup. En alguns grups, les persones tècniques de les àrees corresponents eren la majoria de persones del grup, com per exemple, en el grup d'urbanisme i seguretat.

5.5. Revisió de la documentació de l'Ajuntament

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

La documentació recollida i analitzada és la següent:

- Documentació referent a les polítiques LGBTI dutes a terme fins ara al municipi: recull d'accions, programes, mocions i polítiques específiques realitzades vers la població i vers el personal municipal i la seva valoració si s'ha realitzat, així com plans d'igualtat o accions que hagin incorporat la perspectiva LGBTI. En aquest sentit, s'ha revisat el Pla d'Igualtat intern de l'Ajuntament de Vilanova i al Geltrú, el Protocol Intern de l'Ajuntament per fer front a l'assetjament sexual i per raó de sexe, el Pla Municipal d'Igualtat d'Oportunitats

entre homes i dones i les mocions presentades i aprovades pel ple de l'Ajuntament en relació a les polítiques LGBTI des del 2011 fins l'actualitat.

- Dades, estudis, enquestes o recerques fetes en el municipi sobre discriminació i violències cap a persones LGBTI, sobre el respecte als drets de persones LGBTI i sobre diversitat sexual, afectiva i de gènere. Les úniques dades existents són les dades provinents de l'Àmbit LGBTI sobre incidències recollides i assessoraments realitzats.

- Documentació sobre fulls de registre i propaganda d'actes, serveis o accions del darrer any de les diferents àrees de l'Ajuntament. S'han revisat els fulls de registres i la propaganda de diferents àrees: Benestar social, Esport, Joventut, Promoció econòmica, Esport, etc.

- Revisió de la pàgina web en relació a les imatges utilitzades i el llenguatge emprat, així com referències a accions i polítiques LGBTI.

Revisió de les pàgines web de les biblioteques municipals per tal d'analitzar el fons bibliotecari existent amb perspectiva de la diversitat sexual afectiva i de gènere.

6. Aproximació diagnòstica del pla

6.1. Anàlisi del personal municipal i de l'administració local

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

6.1.1. Compromís polític de l'administració

A **nivell de compromís polític de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú** i del govern actual, el ple de l'Ajuntament ha aprovat, des del 2011, 6 mocions contra les LGBTIfòbies i per garantir dels drets de les persones LGBTI: **una moció de commemoració del Dia Internacional de l'Orgull homosexual, transsexual i bisexual** (ple del 2 de juliol del 2012); una **moció contra l'homofòbia i la transfòbia (**ple del 9 de setembre del 2013); una moció **demanant la implementació de la Llei 11/2014, per garantir els drets de lesbianes, gais, transgèneres i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia** (ple del 21 de desembre del 2015); **una moció en suport de la Plataforma Trans*forma la salut** per un canvi en el model d'atenció vers les persones trans* (ple del 3 d'octubre del 2016); una **moció per adherir-se al manifest commemoratiu del 28 de juny, Diada Internacional de l'Alliberament LGBTI** (ple del 3 de juliol del 2017); i **una moció d'aprovació del conveni de col·laboració entre diversos ajuntaments per a la creació d'una xarxa de municipis LGBTI** (ple del 31 de juliol del 2017).

La primera moció, la més antiga, comença promovent la commemoració del Dia Internacional de l'Alliberament LGBTI i proposa algunes mesures, la majoria de les quals ja s'han dut a terme, tant les que pertoquen a la pròpia institució com les que fan referència a altres institucions a les que s'insta. Aquesta moció és pionera, posa sobre la taula necessitats i reivindica marcs normatius imprescindibles (una llei LGBTI catalana, un protocol contra l'assetjamnet escolar LGBTIfòbic, etc.), que actualment són una realitat. En la moció, l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú es comprometia a:

- Sumar-se a la celebració del dia 28 de juny, Dia Internacional de l'Alliberament LGBTI.
- Promoure el reconeixement i l'acceptació de la diferència sexual i la identitat de gènere com un dret irrenunciable per aconseguir la igualtat.
- Instar a totes les institucions públiques i jurídiques a actuar davant les agressions per raó d'opció sexual i/o identitat de gènere.
- Instar al Parlament de Catalunya perquè trametés i aprovés definitivament la Llei contra l'homofòbia i transfòbia.
- Demanar a la Conselleria d'Ensenyament l'aplicació d'un protocol per a la prevenció i la detecció de casos d'assetjament per raons d'homofòbia i transfòbia a les escoles, així com mantenir els temes relatius a les persones LGBTI i la lluita contra l'homofòbia i transfòbia a l'assignatura d'educació per a la ciutadania.
- Fer una crida als sindicats perquè en el procés d'elaboració de convenis col·lectius s'introduïssin clàusules de protecció i no discriminació per opció sexual i identitat de gènere en l'àmbit laboral i donar suport al matrimoni igualitari.
- Donar suport al matrimoni igualitari, i instar el PP a que retirés el recurs d'inconstitucionalitat.
- Reconèixer la tasca de les entitats locals que han treballat i treballen pels drets del col·lectiu LGBTI.

La segona moció contra l'homofòbia i la transfòbia del 2013 comprometia a l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú a donar suport, reconèixer i establir xarxa amb les entitats que estaven treballant en el territori, i a seguir pressionant per l'aprovació d'una llei catalana contra les LGBTIfòbies i per garantir els drets de les persones LGBTI. En aquest sentit, la moció contemplava les següents mesures:

- Ubicar en un espai visible de la pàgina principal del web municipal un enllaç al web elaborat per l'Observatori contra l'Homofòbia destinat a la denúncia d'agressions de caire homòfob i transfob, i l'enllaç al web de la FLG – Associació de Famílies Lesbianes i Gais, fent menció que és en aquest marc on l'Ajuntament celebra el Family Pride cada any.
- Promocionar aquests serveis a través dels mitjans de comunicació municipals, els centres educatius i els equipaments municipals.
- Fer seguiment, a través de la regidoria de Polítiques d'Igualtat, de les denúncies que arribessin mitjançant aquest servei prestat per l'Observatori contra l'Homofòbia

i mantenir contactes periòdics de valoració del servei amb l'Observatori i amb la FLG – Associació de Famílies Lesbianes i Gais.

- Fer onejar la bandera de l'Arc Iris a l'Ajuntament els dies 17 de maig, Dia Internacional contra l'Homofòbia i la Transfòbia i el 28 de juny, Dia Internacional de l'Orgull LGTB, i el dia del Family Pride, així com posar al balcó de l'Ajuntament el llaç vermell el dia 1 de desembre en commemoració del Dia Internacional de la Lluita contra la Sida.
- Realitzar, a través de la regidoria de Polítiques d'Igualtat de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú, actes de sensibilització i commemoració de les dates abans esmentades.
- Donar suport a la "Proposició de Llei de drets de les persones gais, lesbianes i transsexuals i per l'eradicació de l'homofòbia, la lesbofòbia i la transfòbia" presentada al Parlament de Catalunya i aprovada pel Consell Nacional LGTB.

La tercera moció, aprovada el 2015, demana la implementació de la Llei 11/2014, per garantir els drets de lesbianes, gais, transgèneres i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia a nivell municipal. En aquest sentit, l'administració local es comprometia a:

- Garantir el dret a la no discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere.
- Garantir la formació i sensibilització adequada dels professionals que intervenen en el desenvolupament de la Llei 11/2014, en base a l'article 10.
- Contribuir a la formació i sensibilització de la diversitat i la detecció i prevenció de qualsevol dels tipus de la LGBTIfòbia als centres educatius i esportius.
- Elaborar un protocol sobre els àmbits d'actuació prioritaris, d'acord amb les entitats LGTB-FELGTB i AMPGIL.
- Facilitar els recursos necessaris a les entitats de la ciutat per dur a terme projectes relacionats amb el desenvolupament de la Llei 11/2014 en els diferents àmbits d'actuació: sensibilització, prevenció, assistència i denúncia de la LGBTIfòbia.
- Facilitar per a tots els mitjans al seu abast la possibilitat de poder recollir denúncies a l'empara d'aquesta llei i desenvolupar aquelles polítiques locals a que obliga la Llei.
- Instar al govern central per tal que modifiqui les causes reconegudes a l'hora de poder demanar asil polític, incloent la bisexualitat i altres identitats plurisexuals.

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Convivència i equitat

- La moció en suport de la Plataforma Trans*forma la Salut aprovada el 2016, comprometia el govern a:
- Donar suport a les reivindicacions descrites de la Plataforma Trans*Forma la Salut.
- Implementar mesures o protocols per integrar les persones trans* del municipi en els àmbits d'educació, treball, cultura, esport i associacionisme.
- Implementar mesures o protocols per a tractar els casos de menors trans* en les escoles i instituts del municipi, així com altres equipaments municipals, des del respecte a la identitat de gènere del menor i des d'una perspectiva despatologitzada.
- Inspeccionar de manera específica i corregir els casos de violència transfòbica que es donessin en àmbits de competència municipal.
- Traslladar el contingut de la moció al Govern de la Generalitat, al Departament de Salut i al Parlament de Catalunya i al Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat.

Aquesta moció fa èmfasi especialment en el model sanitari d'atenció a les persones trans*, que ha de ser no patologitzador i desmedicalitzador, acompanyant a l'individu segons els seus tempos i necessitats i proporcionant-li instruments (com poden ser acompanyament psicològic, tractaments hormonals, operacions, etc.) per ajudar-lo en la construcció de la seva identitat de gènere, sempre respectant les seves decisions. En aquest sentit, s'ha de donar accés als recursos sanitaris de forma lliure i universal, sense condicions, sense obligar (e.g. en el cas de nadons intersex) ni negar (e.g. negant la condició de trans* amb un diagnòstic) l'ús d'algun d'aquests recursos. La moció també obliga a formar-se al personal de l'administració que hagi de tractar amb persones trans*, en particular als professionals del sistema sanitari. Aquesta moció està en vies de desenvolupament.

A més a més de les mocions aprovades que ja mostren el compromís polític de l'Ajuntament, el **Pla d'Igualtat Intern de Gènere incorpora mencions en contra de qualsevol tipus de discriminació i assetjament** suficientment àmplies per encabir les discriminacions per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere. En relació a la contractació d'empreses externes, el Pla estableix el criteri de no discriminació per preferència sexual a l'hora de contractar-les.

D'altra banda, l'elaboració del Pla per la Diversitat sexual, afectiva i de gènere s'ha fet en sincronia amb el nou **Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre homes i dones de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú per tal de poder establir sinèrgies, ponts i objectius comuns.** S'entenen els dos plans com a eines que poden ajudar a desmuntar el sistema sexe-gènere-sexualitat que genera desigualtats, opressions i violències contra les dones, les persones LGBTI i qualsevol persona que generi pràctiques disconformes amb aquest sistema. L'anterior

Pla per la Igualtat d'Oportunitats entre homes i dones (2011) no tenia incorporada la perspectiva per la diversitat sexual, afectiva i de gènere.

El **Protocol contra l'Assetjament Sexual de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú no incorpora les discriminacions i assetjaments per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere**, només per raó sexual o per raó de sexe. Mancaria la seva revisió.

A nivell de creació d'estructures, l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú constitueix **l'Àmbit LGBTI** al juliol del 2017, amb una persona tècnica a jornada completa, Jordi Valls. L'Àmbit forma part de l'Espai d'Equitat de la Regidoria de Convivència i Equitat i és l'encarregat de desenvolupar polítiques LGBTI a nivell municipal, alhora que exerceix de Servei d'Atenció Integral municipal (SAI). A partir de la creació de l'Àmbit LGBTI, s'ha creat el grup de suport per joves LGBTI; s'han realitzat formacions al personal de l'administració i a professionals externs (dues formacions per funcionàries, dues per entitats i dues per als claustres de les escoles municipals de música i d'art i disseny); s'han començat a duu a terme accions de formació, sensibilització i visibilització i, s'han atès i derivat les consultes i demandes rebudes. Com a **SAI** es presta un servei d'atenció integral, de qualitat i de proximitat adreçat a les persones que pateixin, hagin patit o estiguin en risc de patir discriminació o violència per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i també es sensibilitza i s'informa a persones i entitats, per tal de visibilitzar la diversitat d'orientació sexual i d'identitat de gènere i prevenir les LGBTIfòbies. En els grups de discussió, s'apunta que manca difusió i coneixement d'aquest recurs per part de totes les persones professionals de l'administració.

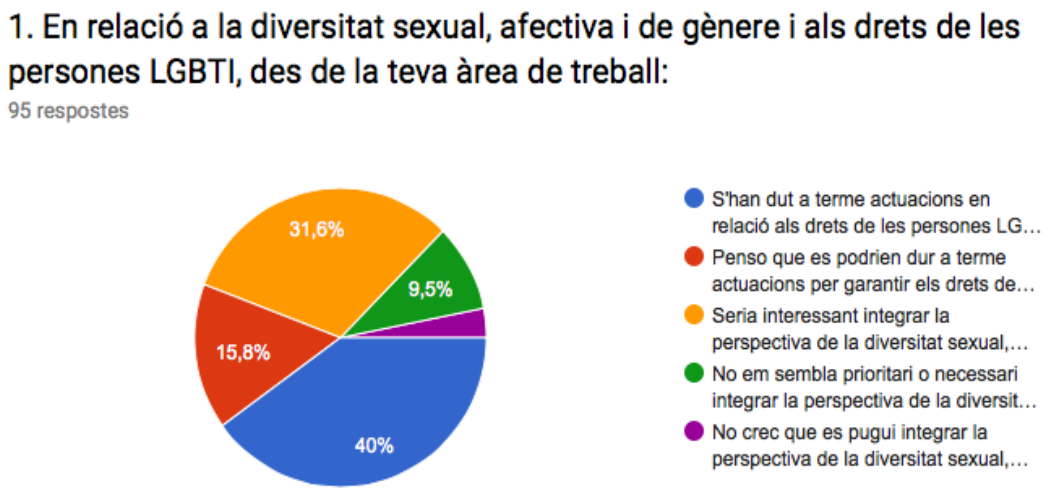
També s'ha participat en la mesura del possible de la **creació d'estructures supramunicipal**s per establir xarxes entre municipis, com és la Xarxa de municipis LGBTI, xarxa que pretén compartir experiències, crear sinèrgies i sumar voluntats en la defensa dels drets de les persones a estimar, a viure i a ser a nivell català.

6.1.2. Transversalitat de les polítiques LGBTI

Per avaluar la transversalitat de les polítiques LGBTI, ens basarem en les dades extretes del qüestionari administrat al personal de l'Ajuntament de les diferents àrees.

En relació a la pregunta de si s'han dut a terme accions dins la seva àrea que incloguin la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva o de gènere o s'han fet accions específiques, un 40% de les persones enquestades diuen haver fet accions des de la seva àrea davant un 60% que no han dut a terme cap acció. Un 47,4%, tot i no haver-ne dut a terme, expressen interès per integrar la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere dins la seva àrea. Només

un 12,7% no els sembla interessant o prioritari integrar la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere (9,5%), o no creuen que es pugui integrar (3,2%). Del 47,4% que vol integrar la perspectiva o fer accions, un 66,66% no saben com fer-ho. Aquest desconeixement va lligat a la necessitat de formació que expressen la majoria de professionals i que s'analitzarà en els següents punts.



Segons els resultats de l'enquesta, les àrees que han incorporat accions són: Recursos humans, Cultura, Educació, Serveis d'atenció a les persones, Salut i Joventut.

Les accions dutes a terme que relaten les persones professionals que han respost al qüestionari són:

- A nivell intern de l'administració: accions formatives pel personal municipal i sessions informatives; establiment de mecanismes per a garantir els drets bàsics de la ciutadania LGBTI establerts legalment, com el dret al casament; incorporar mencions en el Pla d'Igualtat Intern de Gènere, que siguin suficientment àmplies, per a que puguin garantir els drets LGBTI; i aprovar mocions que comprometen al ple a duu a terme polítiques LGBTI en diferents àmbits.

- Educatives per a infants i joves: incorporació als tallers de sexualitat de temes d'identitat de gènere, orientació sexual i expressió de gènere; reunió a l'Espai Jove amb diversos col·lectius i associacions i amb joves del grup d'amics Gay Friendly; i tallers i xerrades als instituts.

- De visibilització, formació i sensibilització a la ciutadania: cursos i xerrades, algunes dirigides a col·lectius específics, com el professorat; projecció de pel·lícules al cinema; celebració de dies puntuals com el 28 de juny Dia Internacional de l'Orgull

LGBTI; difusió de manifestos des de l'administració i declaracions en favor dels drets de les persones LGBTI i contra LGBTIfòbies; i difusió de notícies, campanyes i articles.

- D'atenció i acompanyament a persones LGBTI: obertura de l'Àmbit LGBTI; configuració d'un grup de suport i ajuda mútua de joves LGBTI; acompanyament i assessorament en casos de LGBTIfòbies i trànsits des de l'Àmbit LGBTI.

- D'incorporació de material divers a nivell de biblioteques: incorporació de llibres sobre diversitat sexual, afectiva i de gènere i LGBTIfòbies, sobretot sobre homosexualitat i diversitat sexual.

Toti això, la majoria de les persones enquestades consideren que el marc d'intervenció de l'administració segueix sent heterocèntric[2] i binari. Sembla haver-hi cert consens en la necessitat d'integrar una perspectiva diversa en relació a l'afectivitat, la sexualitat i el gènere que desplaci l'heterocentrisme de l'administració ide les seves intervencions, que permeti que qualsevol persona se senti inclosa i partícip, i que potenciï que la població general conegui més la realitat de la població LGBT,I per trencar prejudicis i estereotips establerts i augmentar el respecte cap a la població LGBTI. Aquesta necessitat emergeix al llarg de l'anàlisi per àmbits i també s'exposa en el següent literal:

"Falten tertúlies de gènere i sobre binarisme en àmbits determinats. Falten tertúlies a la pròpia administració. Hi ha una presumpció d'heterosexualitat."

(Entrevista persona entitat AMPGYL)

6.1.3. Dades, llenguatge i imatge corporativa

Pel que pertoca al recull de dades que el propi Ajuntament i els diferents serveis i regidories realitzen (Serveis socials, Esports, Joventut, Promoció econòmica, etc.), es detecta que **en la majoria de registres de dades, aquestes o no estan desagregades per sexe/gènere** o, si ho estan, **només estan desagregades en dues categories**: homes i dones. En aquest sentit, en els formularis i en els registres de dades tècnicament no hi ha la possibilitat d'incloure identitats de gènere no normatives ni binàries al no incloure's les caselles. També **manca la possibilitat d'escriure el nom sentit** en cas que aquest no correspongui al del DNI i

[2] Definició de marc heterocèntric: forma de funcionament de moltes institucions socials, que reforça determinades creences sobre el suposat paral·lelisme entre sexe, gènere i sexualitat, el qual es dóna per fet. Algunes d'aquestes creences són: la idea que les persones es classifiquen en dues categories complementàries diferents: home i dona; que les relacions sexuals i conjugals només són normals si es donen entre persones de sexes diferents; que les relacions íntimes entre persones del mateix sexe no tenen valor sexual; [o] que a cada sexe li corresponen un rol natural a la vida.

la persona ho desitgi. Tampoc es recullen dades desagregades per orientació sexual o expressió de gènere. Algunes persones en les entrevistes i grups de discussió reconeixen que la no existència de la possibilitat de deixar constància del nom sentit en els registres o fitxers de les persones, genera confusions, conflictes i malestar en elles mateixes i en les persones trans* i, que el fet que el llenguatge sigui binari exclou a persones i maneres de ser.

> *"Falta llenguatge inclusiu, no binari, i quotes de participació. 'Quan una escola està plena de nens i nenes, ja m'ho has dit tot'. Hauríem de parlar de nens, nenes i nenis, per exemple, per tirar un cable a les persones no heteronormatives i no binàries, perquè no se sentin excloses."*
>
> *(Entrevista persona entitat AMPGYL)*

També s'observa que en formularis de l'Àrea de Benestar Social i serveis relacionats, en el treball amb famílies, alguns **formularis pressuposen l'heteronormativitat**, sol·licitant dades del pare i la mare, excloent la possibilitat de famílies de mare-mare o pare-pare ja en els propis formularis.

Pel que fa a les dades d'incidències i denúncies per LGBTIFòbies, l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú **recull les incidències i denúncies que arriben a l'Àmbit LGBTI**. Aquestes dades es poden complementar amb les dades de denúncies realitzades als Mossos d'Esquadra o a la Policia Local. En el darrer any, l'Àmbit LGBTI de l'Ajuntament de Vilanova ha registrat 5 incidències, les quals estaven relacionades amb: agressions homofòbiques a nivell de convivència veïnal, incidents als instituts amb situacions de discriminació i LGBTIfòbies per part del professorat, i una incidència sobre els criteris patologitzadors dels diagnòstics mèdics vers una persona trans*. A nivell català, segons dades de l'Observatori contra l'Homofòbia (2017), en el darrer any es van registrar 111 incidències a Catalunya, un 51,4% d'homes gais/bisexuals, un 18% generalistes, un 17,1% persones trans, un 10,8% de dones lesbianes/bisexuals, un 1,8% persones heterosexuals i un 0,9% persones bisexuals. Un 47,7% d'aquestes incidències són agressions.

A nivell de llenguatge, en la pàgina web i en els materials editats de propaganda sobre programes i serveis de l'administració, s'observa una **manca de política comuna a nivell d'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú en l'ús d'un llenguatge inclusiu**. Hi ha força heterogeneïtat entre regidories, dins les pròpies regidories i per programes. Algunes fan ús del masculí genèric com a norma, altres utilitzen expressions i fórmules lingüístiques binàries per tal de trencar amb el llenguatge sexista, i altres utilitzen el terme persones com a possibilitat que inclou qualsevol identitat de gènere i que esdevé no sexista. En aquest sentit, es detecta la necessitat d'establir una política comuna a nivell lingüístic inclusiva.

En relació a les imatges utilitzades, tant en la pàgina web com en els materials editats, es detecta també una **heterogeneïtat a nivell de sensibilització i visibilització de diferents identitats de gènere, cossos, orientacions sexuals i diversitat familiar**, tot i que en termes generals es percep un intent de defugir els estereotips de gènere. En aquest sentit, quan es representa a les famílies, hi ha una manca d'imatges de famílies diverses amb un ús majoritari d'imatges de famílies heteronormatives, de pare, mare i infants. També s'observa en alguns casos, una continuïtat en l'ús d'imatges estereotipades a nivell de gènere (tipus de cossos representats, vestimenta i pentinat, activitats associades a homes i dones, sobrerepresentació d'imatges de dones cuidant i infrarepresentació d'homes cuidant, etc.). Aquesta manca de política comuna s'assenyala per part d'una de les persones participants en els grups de discussió en el següent fragment:

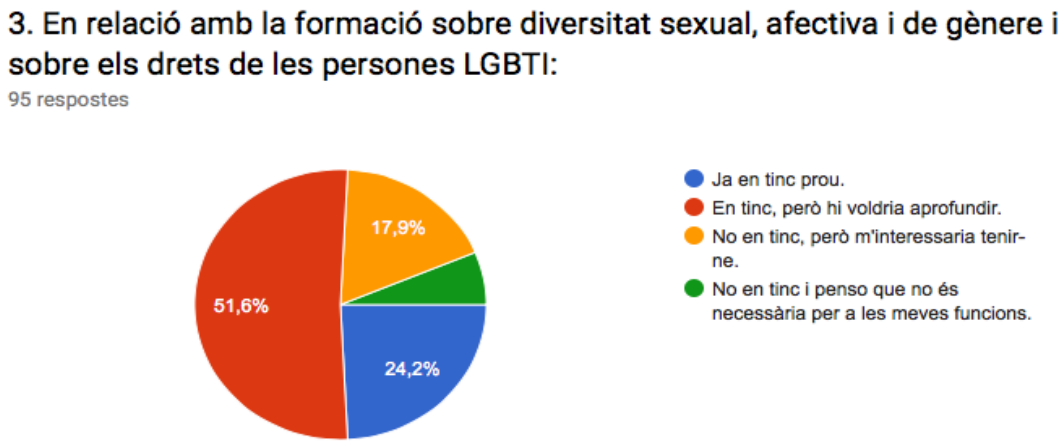
> *"No hi ha un protocol de referència a nivell municipal sobre la diversitat. No hi ha formació dels professionals de l'Ajuntament en aquest sentit, ni manual en referència a la imatge corporativa."*
>
> *(Grup de discussió de l'àmbit de comunicació)*

6.1.4. Formació del personal municipal

En relació a la formació del personal de l'administració que ha respost el qüestionari, **la majoria de les persones enquestades (75,8%) afirmen tenir formació en perspectiva LGBTI o per la diversitat sexual, afectiva i de gènere i el 69,5% volen realitzar-ne.** D'aquest 69,5%, el 74,24% té formació, però volen seguir-hi aprofundint i el 25,76% no en té, però estaria interessada en tenir-ne. Només un 30,5% de les enquestades no voldrien més formació, la majoria (79,34%), perquè consideren que ja en tenen suficient. Només un 6,3% de les persones enquestades no tenen cap tipus de formació i no en voldrien tenir.

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Convivència i equitat



En **relació al gènere** de les persones que han respost, **el 75% dels homes expressa tenir formació en perspectiva LGBTI** o per la diversitat sexual, afectiva o de gènere davant un 25% que no en té. En el cas de les **dones, un 76,36% de les dones té formació** enfront d'un 23,63% que no en té. Ambdós gèneres doncs segueixen proporcions similars al total de la mostra, no havent diferències per gènere en relació al nivell de formació. D'altra banda, el **33,11% d'homes considera que no necessita formació** i un 63,88% dels homes voldria formar-se. D'aquest 33,11% que no necessita, un 84,62% considera que ja en té suficient. En el cas de les **dones, només el 27,27% considera que no necessita formació**, i un 72,73% sí que vol seguir formant-se. Així doncs, tot i que el nivell formatiu no varia, la necessitat de formació sí s'expressa diferent entre homes i dones, sent les dones qui expressen més la necessitat de formar-se o seguir-se formant.

Fent un **anàlisi per àrees,** no es destaquen diferències significatives, **la majoria d'àrees segueixen les mateixes proporcions que en termes generals s'han analitzat**. Per tant, en la majoria d'àrees el personal que ha respost té formació en perspectiva LGBTI o de la diversitat sexual, afectiva i de gènere i vol seguir aprofundint-hi o, formar-se en cas que no tingui formació. Tot i això, en algunes àrees no es poden analitzar aquestes proporcions per manca de respostes. Les àrees que no segueixen la tendència general són: Cultura, on un 61,1% de la plantilla té formació, un 14% menys que la tendència general, però, tot i això, només el 44,44% està interessada en fer formació davant un 66,66% que no en vol; Educació, on el 100% de les persones enquestades tenen formació i un 45,45% diu voler seguir formant-se davant un 55,55% que considera que ja té prou formació; i Serveis d'Atenció a les persones, on no hi ha cap persona que no tingui formació i que consideri que per les seves funcions no en necessita.

La **necessitat de formació és una de les demandes principals que fa el personal de l'administració** en relació a les propostes del pla d'acció. Consideren que poder seguir formant-se els permet: conèixer les realitats de les persones LGBTI, detectar les seves necessitats, entendre i atendre les seves demandes per trobar respostes i solucions que puguin ajudar i no reprodueixin prejudicis i estereotips en l'atenció, i transversalitzar la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere en totes les àrees, polítiques i programes, com es reflexa en els següents literals:

> *"Fer formació per poder abordar qualsevol tema de forma transversal i efectiva i poder traslladar la informació rebuda de forma adequada a la ciutadania."*
>
> *"Considero que hauria de ser un treball transversal, en el que totes les persones hauríem d'estar sensibilitzades i formades, i més si treballem en administracions públiques al servei de les persones."*
>
> *"Formació i sensibilització per a tots els departaments que depenen de l'administració local, en especial a la policia local, les entitats de la ciutat i ensenyament."*
>
> *"Accions transversals de conscienciació del personal de l'Ajuntament (amb especial èmfasis en alguns col·lectius). Tallers transversals que ens ajudin a trobar solucions a situacions o problemàtiques que com a treballadores ens podem trobar."*
>
> *"Crec que hi ha tanta feina a fer, que s'ha d'abordar amb prou recursos per a fer-ho extensiu a tota la població, no n'hi ha prou amb la teoria i la formació als treballadors de l'administració. D'altra banda la formació crec que és insuficient."*
>
> *(Fragments extrets dels qüestionaris)*

A més a més, d'aquesta necessitat expressada per part de les persones professionals, a nivell legal, la Llei 11/2014, en el capítol I, article 10, sobre professionals que actuen en àmbits sensibles, estableix que: "*les administracions públiques de Catalunya han de garantir la formació i la sensibilització adequada dels professionals que fan tasques de prevenció, detecció, atenció, assistència i recuperació en els àmbits de la salut, l'educació, el món laboral, els serveis socials, la justícia i els cossos de seguretat, l'esport i el lleure, i la comunicació.*" Aquesta obligació és tant per personal funcionari com laboral. La llei també obliga, en el seu article 11, al personal de l'administració al deure d'intervenció: *"Els professionals a què fa referència l'article 10, si tenen coneixement d'una situació de risc o tenen una sospita fonamentada de discriminació o violència per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o*

expressió de gènere, tenen el deure de comunicar-ho als cossos i forces de seguretat i a l'òrgan competent".[3]

6.2. Anàlisi dels diferents àmbits

A continuació, es presenten els resultats de l'aproximació diagnòstica municipal en relació a diferents àmbits socials: laboral, esportiu, de l'espai públic i l'urbanisme, de la salut, d'acció social i cicles de vida, de la participació i la cultura, educatiu i del lleure i dels mitjans de comunicació.

6.2.1. Àmbit laboral

Segons la Guia per l'elaboració de plans locals LGBTI de la Diputació de Barcelona (2017), a **nivell català,** s'han detectat t**res grans problemàtiques** en relació amb l'àmbit laboral**: les dificultats d'accés al mercat de treball de les dones trans*, la discriminació per LGBTIfòbia en el lloc de treball i les condicions en què moltes dones i homes trans* exerceixen la prostitució.**

En relació amb la primera problemàtica, les dificultats d'accés al treball de les dones trans*, cal tenir en compte que l'accés al mercat de treball és un dels principals elements per a garantir l'autonomia econòmica i l'exercici de determinats drets de ciutadania. Per això, cal desenvolupar polítiques d'ocupació que combatin l'exclusió laboral que principalment pateixen les dones trans* (Coll-Planas i Missé, 2015) posant en marxa tots els mecanismes disponibles: l'adaptació dels programes d'ocupació adreçats a la ciutadania amb dificultats d'inserció laboral, el treball amb les empreses per a fomentar la responsabilitat social corporativa, i la inclusió de les persones trans* en les polítiques municipals de contractació responsable (Oficina de Dones i LGBTI, Fundació Surt i Universitat de Vic, 2017).

A nivell de Vilanova i la Geltrú, a partir dels grups de discussió i de les entrevistes, s'exposen situacions on persones trans* han tingut problemes d'accés al mercat de treball. Sobretot se senyalen dos obstacles: un és el canvi de nom en el DNI, si no està modificat el nom, s'han rebutjat a persones que havien estat seleccionades per un lloc de treball en el

[3] Es pot consultar el document del protocol on es desplega el deure d'intervenció establert per la l Llei 11/2014 al següent enllaç: https://www.diba.cat/documents/232140/99153884/Protocol+deure+dintervencio+LGTBI.pdf/09ec0ec1-956e-489a-9f7a-a27d96e9cbb3

moment de la contractació; i l'altra obstacle, és la major visibilitat o invisibilitat com a persones trans*, aquesta és una dificultat ja en el moment del procés de selecció sobretot per les dones trans*. En els següents literals, s'exposen aquestes dues dificultats per part de persones participants en els grups de discussió i les entrevistes:

> *"Hi està havent problemes amb les persones trans* a nivell de selecció si no hi ha canvi en el DNI. No se les selecciona sovint per aquesta raó."*
>
> *(Grup de discussió de l'àmbit laboral)*
>
> *"Les dones trans* tenen difícil l'accés al món laboral, és un problema que cal abordar".*
>
> *(Entrevista personal tècnic de l'Oficina LGBTI)*
>
> *"En el tema trans* és molt més complicat trobar feina, especialment per a les dones. A Barcelona Activa estaven preparant uns incentius per a empreses que contractin persones trans* o LGBTI, no només donant 'punts' sinó també diners (com es fa amb persones de més de 50 anys o amb discapacitats)."*
>
> *(Grup de discussió de persones adultes LGBTI)*

Com senyalen Coll-Planas i Herrero (2016), les persones que passen desapercebudes físicament, que tenen la documentació canviada i que decideixen no comunicar la seva transsexualitat tenen menys problemes d'inserció laboral que les persones que són visibles (Coll-Planas i Herrero, 2016). Ateses les característiques corporals i els efectes dels tractaments mèdics, a les dones trans* els sol costar més passar desapercebudes i invisibilitzar la seva trajectòria (Coll-Planas i Herrero, 2016). A més a més, com a dones, també pateixen les desigualtats de gènere pròpies del mercat de treball. Les dones expressen tenir problemes ja des del primer moment de la selecció, en el CV o l'entrevista, mentre que els homes senyalen més problemes en el moment de la contractació si el DNI no està modificat. Ambdós gèneres diuen tenir dificultats en el moment de fer un trànsit dins el lloc de treball.

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

Planas i Herrero, 2016). Segons Whittle et al. (2007, citat a Coll-Planas i Herrero, 2016), per les persones trans* la discriminació i les desigualtats es produeixen en el moment de la transició, moltes persones trans* tenen trajectòries laborals positives fins el moment de començar a viure segons el gènere sentit.

Per pal·liar els problemes de discriminació en els processos de selecció a Vilanova i la Geltrú, en els grups de discussió i les entrevistes es considera que les convocatòries i els processos, en la mesura del possible, haurien de ser cecs i basar-se en les competències reals de les persones. Aquesta mesura permetria no discriminar per raó de sexe, identitat de gènere, expressió de gènere, ètnia, diversitat funcional, etc. i no només aniria dirigida a no discriminar a persones trans*, sinó que permetria reduir altres tipus de discriminació en els processos de selecció. Es considera que aquesta mesura s'hauria d'establir amb caràcter urgent en la selecció dels llocs de l'administració local, on no es té coneixement de cap persona trans* que hi treballi. Aquest fet genera dubtes sobre els processos de selecció de l'administració, tal com s'exposa a continuació:

> *"Estan les persones trans* fora dels circuits de l'administració? Ningú s'ha trobat amb persones trans* treballant a l'administració, com és?"*
>
> *(Grup de discussió de l'àmbit laboral)*

Pel que fa a la discriminació i l'assetjament en el lloc de treball, més d'un 30 % de les persones LGBTI s'han sentit discriminades a la feina per bromes de les seves companyes, han experimentat traves en la promoció professional o obstacles per a relacionar-se directament amb els clients, segons un estudi d'àmbit estatal (López, 2013, citat a Coll-Planas i Herrero, 2016). A causa d'això, una bona part de les persones LGBTI afirmen que amaguen la seva orientació sexual, la seva identitat de gènere o el seu estat serològic a la feina i, en el cas d'algunes persones trans*, abandonen el lloc de treball per poder realitzar la transició (FRA, 2014). Cal tenir en compte, a més, que amagar aspectes importants de la pròpia identitat pot implicar una pressió que no permeti desenvolupar el potencial al lloc de treball. A més a més, sol portar a evitar la interacció amb les altres persones de feina per tal d'evitar situacions que puguin revelar aquell aspecte que es vol amagar, fet que reverteix negativament tant en el rendiment com en el benestar en l'entorn laboral (Coll-Planas i Herrero, 2016).

Aquesta tendència també es confirma en el cas de Vilanova i la Geltrú, on es narra que sovint es perceben els espais laborals com a no segurs, sobretot a l'entrar en una nova feina i no conèixer el clima i les persones que hi treballen. Es detecten situacions de discriminació per orientació sexual o identitat de gènere. Les situacions més comuns són les "bromes" o els comentaris despectius o ridiculitzadors i l'ús de l'orientació sexual o la identitat de gènere no normativa per humiliar o fer mal a una persona LGBTI quan hi ha un conflicte. També es narren

situacions d'assetjament laboral i, fins i tot, d'acomiadament per raó d'orientació sexual. Els següents literals il·lustren les situacions més greus comentades:

> *"A l'administració no solen passar aquestes coses, però en les empreses privades poden argumentar qualsevol cosa per fer fora a algú quan realment és per homofòbia."*
>
> *(Grup de discussió de persones adultes LGBTI)*

> *"Hi havia una noia que van intentar fer fora de la feina per ser homosexual. Va aconseguir ser readmesa per denúncia judicial."*
>
> *(Grup de discussió de persones adultes LGBTI)*

> *"Hi havia un encarregat que solia fer comentaris fora de lloc, que es dedicava a assetjar."*
>
> *(Grup de discussió de persones adultes LGBTI)*

Segons les participants dels grups i les entrevistes, un dels factors que augmenta el risc de discriminació o de rebre violències és la distància entre la persona i els mandats de gènere. Es considera que aquelles persones amb comportaments més transgressors tenen més probabilitat de ser discriminades en les empreses, existint força plumofòbia a l'àmbit laboral cap a nois que s'expressen femeninament, tal com exposa en el següent fragment la persona entrevistada de l'Àmbit LGBTI:

> *"Tenir ploma és un problema, hi ha molta plumofòbia a l'àmbit laboral."*
>
> *(Entrevista al personal tècnic de l'Àmbit LGBTI)*

Aquesta qüestió es relaciona amb l'homofòbia liberal, que es considera present dins l'àmbit laboral. L'homofòbia liberal és una actitud de tolerància cap a les persones homosexuals sempre i quan es despolititzin i es quedi en àmbits privats, mentre no es visibilitzi un trencament amb els mandats de gènere a nivell públic i no reivindiquin els seus drets (Coll-Planas i Herrero, 2016). S'exposen situacions en els grups i les entrevistes on es respecta l'altra persona sempre i quan sigui invisible la seva orientació sexual, expressió de gènere o identitat de gènere no normativa. Així una de les persones participants als grups explica:

> *"A un noi que tenia la parella en el lloc de feina li remarcaven que intentessin evitar tenir mostres de carinyo, quan a persones heteros no se'ls hi demanava el mateix."*
>
> *(Grup de discussió de persones adultes LGBTI)*

Davant de situacions de discriminació i violències, es desconeix per part de la població LGBTI participant als grups si hi ha protocols a les empreses que regulin aquestes situacions i

protegeixin les persones que les pateixen. Tot i això, en alguns casos, algunes empreses han resolt positivament la situació de discriminació i assetjament, segons les persones participants:

> *"En un cas en què un client va fer uns comentaris homòfobs, l'empresa va respondre donant suport als treballadors afectats."*
>
> *(Grup de discussió de persones adultes LGBTI)*

D'altra banda, els estereotips de gènere associats al treball també travessen les persones LGBTI en diferents sentits. Per una banda, els treballs associats a homes o dones tradicionalment impliquen espais d'oportunitats i de límits d'opcions laborals per les persones LGBTI, segons les persones participants, sobretot pels homes gais. L'explicació recau en que es percep que en aquells treballs tradicionalment associats al gènere femení o amb una plantilla feminitzada, els homes gais estan més acceptats i en aquells treballs masculinitzats, s'és més susceptible de ser discriminat. Les persones participants també consideren que es pressuposen orientacions sexuals no normatives en persones que ocupen treballs associats tradicionalment a l'altre gènere, tal com exposa una de les persones participants en el grup de discussió de l'àmbit laboral:

> *"Les persones LGBTI tenen certs estereotips a nivell laboral, que fomenten la segregació laboral, doncs es pressuposa que en certes feines feminitzades els nois que hi ha són gais, per exemple, o que les persones trans* han de treballar en el món de l'espectacle o la prostitució. Hi ha diferents creences que van en la direcció que les persones LGBTI només poden optar a certes feines. Cal presentar referents trans* i LGBTI en múltiples feines."*
>
> *(Grup de discussió de l'àmbit laboral)*

Tot i aquestes problemàtiques i dificultats, en les entrevistes i en el grup de discussió, s'exposen experiències positives en l'àmbit laboral. Pel que fa a persones bisexuals, lesbianes i gais, hi ha persones que destaquen que tenen un entorn laboral en el que poden parlar amb naturalitat de la seva sexualitat i, en relació a les persones trans*, comenten que en certs llocs de treball i empreses no hi ha hagut dificultats alhora de fer un trànsit. Les persones que ho viuen obertament i se senten lliures en el treball per parlar de la seva orientació sexual o identitat de gènere, se senten alliberades d'estar constantment controlant les seves accions i poden establir relacions més còmodes amb les companyes de feina, fet que millora la seva capacitat de treball i el compromís amb el seu lloc de feina (Law et al., 2011, citat a Coll-Planas i Herrero, 2016).

En el context català, la discriminació, directa (tractar de manera menys favorable que una altra en posició anàloga) o indirecta (que una disposició, un criteri, una interpretació o una pràctica pretesament neutres ocasionin un desavantatge), en l'àmbit laboral és il·legal, però tot i

així, el clima laboral en què moltes persones treballen és molt hostil davant l'expressió de la diversitat sexual i de gènere. Per tot això, cal anar més enllà de la prohibició de les conductes discriminatòries i generar eines i recursos per a fomentar la visibilitat del col·lectiu i la promoció de la diversitat a l'àmbit laboral amb el suport dels sindicats i amb la complicitat de les empreses (Regidoria de Feminismes i LGBTI de l'Ajuntament de Barcelona, 2016).

En quant a l'exercici de la prostitució, és una realitat que cal tenir en compte ja que és la principal font d'ingressos d'algunes dones trans*, així com de diversos homes que presten serveis sexuals a altres homes. Per abordar la realitat de les dones trans* i dels homes que es dediquen a la prostitució és interessant tenir clars dos objectius: 1) garantir que aquelles persones del col·lectiu que desitgen abandonar la prostitució comptin amb itineraris i recursos per a fer aquesta transició laboral, i 2) assegurar el dret de tota persona a exercir la prostitució amb la màxima autonomia i seguretat possibles. Les entitats LGBTI de l'àmbit de Barcelona, on el moviment és més fort, posen sobre la taula la necessitat d'actuar davant d'aquesta situació mitjançant una regulació de la prostitució i la implantació de programes d'inserció laboral i contra l'exclusió social que tinguin especialment en compte la situació de les persones transsexuals que exerceixen la prostitució, algunes de les quals estan en situació irregular (ICC Consultors, 2009).

Pel que pertoca a Vilanova i la Geltrú, no s'ha pogut explorar aquest àmbit, doncs hi havia un desconeixement sobre el tema per part de les persones que han participat als grups i les entrevistes realitzades i no hi ha cap entitat que treballi sobre aquesta qüestió. Seria interessant al llarg del desenvolupament del pla explorar si aquesta és una problemàtica a abordar en el municipi.

Per últim, senyalar que, a nivell municipal, es posa sobre la taula el manteniment d'**una lògica heterocèntrica[4] a nivell laboral i una manca de formació de les persones professionals per incorporar la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere.** Aquest heterocentrisme avarca des de l'accés a un mercat de treball segregat, a l'estructura de les instal·lacions de la majoria de les empreses (lavabos, vestuaris, etc.), a la manca d'incorporació en els protocols i plans d'igualtat de la perspectiva LGBTI, al llenguatge i imatges utilitzades, etc. Aquest heterocentrisme es comenta per part d'una persona trans* participant dels grups en relació a les instal·lacions:

> *"Un altre problema que es dóna a la feina per a les persones trans*, igual que a gimnasos i piscines, és la segregació en tema de lavabos, vestuaris, etc."*

[4]Definició de lògica heterocèntrica: forma de funcionament de moltes institucions socials, que reforça determinades creences sobre el suposat paral·lelisme entre sexe, gènere i sexualitat, el qual es dóna per fet. Algunes d'aquestes creences són: la idea que les persones es classifiquen en dues categories complementàries diferents: home i dona; que les relacions sexuals i conjugals només són normals si es donen entre persones de sexes diferents; que les relacions íntimes entre persones del mateix sexe no tenen valor sexual; [o] que a cada sexe li corresponen un rol natural a la vida.

(Grup de discussió de persones adultes LGBTI)

En la majoria d'empreses, hi ha dificultats per implementar els plans d'igualtat entre homes i dones i els protocols contra l'assetjament sexual i per raó de gènere i, la majoria d'aquests documents no incorporen la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere. A més a més, Vilanova i la Geltrú és un municipi on la major part del teixit empresarial són Pimes, empreses que no estan obligades per llei a tenir aquest tipus de mesures i eines. També es comenta que quan s'ha intentat posar mesures vers les empreses externes contractades per l'administració per a incorporar la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere, la resposta sovint ha estat negativa per part de la mateixa administració, tal com explica una de les persones participants:

> *"Des de l'Ajuntament, s'havia intentat generar uns criteris de puntuació per a avaluar empreses, igual que es mira la paritat amb homes i dones, que pugui incloure tema trans* o LGBTI. La resposta des de la part jurídica havia sigut 'no et compliquis'."*

(Grup de discussió de persones adultes LGBTI)

A nivell legal, tal com s'exposa en la Guia per l'elaboració de plans locals LGBTI de la Diputació de Barcelona (2017), la Llei 11/2014 obliga a que les administracions públiques han de tenir en compte el dret de les persones a no ser discriminades per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i adoptar mesures per evitar la discriminació laboral a les empreses.

En matèria d'ocupació (art.20), la Llei estableix que cal impulsar actuacions i mesures de difusió i sensibilització que garanteixin la igualtat d'oportunitats i la no discriminació a les empreses, com ara: adaptar i millorar la capacitat de resposta dels serveis d'inserció laboral públics; incorporar noves convocatòries de subvenció amb criteris d'igualtat d'oportunitats; incentivar les forces sindicals i empresarials a fer campanyes divulgatives; promoure en els espais de diàleg social l'impuls de mesures inclusives i clàusules antidiscriminatòries i impulsar l'adopció en les empreses de codis de conducta i de protocols d'actuació per la igualtat d'oportunitats i la no discriminació de les persones LGBTI.

Per últim, la Llei 11/2014 exposa que cal fomentar la implantació progressiva d'indicadors d'igualtat que tinguin en compte la realitat de les persones LGBTI en el sector públic i el sector privat i d'un distintiu per reconèixer les empreses que destaquin per l'aplicació de polítiques d'igualtat i no discriminació. També proposa desplegar estratègies per la inserció laboral de les persones transgènere, i impulsar noves formes d'organització, de gestió del temps de treball i de conciliació de les diferents esferes de la vida de les persones que tinguin en compte la diversitat familiar.

6.2.2. Àmbit esportiu

A **nivell català** s'ha detectat que l'àmbit esportiu és un àmbit especialment difícil per les persones LGBTI, tant l'esport escolar, com el de lleure i el federatiu, i calen accions per transformar-lo i fer-lo més inclusiu. Per transformar la cultura esportiva, cal plantejar accions adreçades a diversos actors que intervenen en l'imaginari i el clima dels contextos esportius: les federacions, els clubs esportius, les agrupacions d'àrbitres o les entitats que promouen l'esport en edat escolar. Cal una aposta decidida per desvincular la pràctica esportiva dels rols de gènere amb una **perspectiva coeducativa i alhora visibilitzar referents LGBTI en l'àmbit esportiu** (Regidoria de Feminismes i LGBTI de l'Ajuntament de Barcelona, 2016).

La manca de referents LGBTI en el món de l'esport també emergeix com una qüestió preocupant en els grups i les entrevistes realitzades a Vilanova i la Geltrú. El fet de tenir referents permet trencar estereotips, percebre l'esport com a espai segur i respectuós i sensibilitzar i educar vers el respecte a qualsevol orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, tal com exemplifiquen els següents fragments literals:

> *"El món esportiu és antigai. No es visibilitzen esportistes homosexuals en molts esports. Hi ha una part de l'esport infantil que serveix de mecanisme de control, perquè els joves no caiguin en les drogues i per regular la masculinitat, que no es tornin maricons."*
>
> *(Entrevista persona entitat AMPGYL)*

> *"Hi ha un tabú, una ocultació al voltant de la diversitat sexoafectiva. No coneixem referents bisexuals o gais dins de l'esport, especialment homes. Al rugby sí que hi ha un referent masculí gai i es tracta amb absoluta normalitat el fet de que hi jugui un noi gai."*
>
> *(Grup de discussió de l'àmbit de l'esport)*

Segons la Guia per l'elaboració de plans locals LGBTI de la Diputació de Barcelona (2017), una dificultat en aquest àmbit és l**a lògica binària imperant**, tant en les competicions (barems, composició dels equips, divisió de competicions d'homes i dones, vestimenta, etc.) com en les instal·lacions esportives, que separen molt clarament els espais de dones i d'homes. Algunes qüestions referents a aquesta lògica binària, com la vestimenta diferenciada, posen sobre la taula altres elements de caire sexista, com la sexualització dels cossos de les dones. La manca de lligues mixtes, que no segreguin per sexe els equips i les classificacions esportives, n'és també un exemple.

En relació a Vilanova i la Geltrú, a l'esport federatiu, hi ha diferències entre esports alhora de permetre equips i lligues mixtes. Els esports més majoritaris i amb més trajectòria esportiva en el municipi i a nivell català, com el bàsquet o el futbol, segreguen a partir dels 11 anys, sinó abans; en canvi, esports amb una implementació més recent i més minoritaris, com el rugby, són mixtes fins els 16 anys. La lògica binària imperant també es reprodueix a nivell municipal en les instal·lacions esportives, els barems, les competicions, etc., tal com s'exposa a continuació:

> *"L'esport infantil està molt estereotipat. No hi ha equips mixtes. Els esports són per nens o per nenes (patinatge, ballet...). És més fàcil que una nena jugui a esports de nens que a la inversa, si més no fins als 12 anys, que és quan la federació separa per sexes. En els esports en que hi ha equips femenins després d'aquesta edat, a vegades passa que hi ha més lesbianes jugant que heteros."*
>
> *(Grup de discussió de persones adultes LGBTI)*

> *"Si no vols ser heteronormatiu, no separis les dutxes per nens i nenes. Res que depengui de l'Ajuntament i de l'administració pública hauria de tenir lavabos de homes i dones."*
>
> *(Entrevista persona entitat AMPGYL)*

El rugby esdevé a nivell municipal un exemple d'esport on es comencen a trencar les lògiques binàries, sobretot a nivell infantil i juvenil, on s'està intentant instaurar una perspectiva coeducativa i on hi ha una major visibilització de les persones LGBTI que el practiquen. També hi ha clubs i entitats esportives d'altres esports de Vilanova i la Geltrú que, a nivell formal, tenen integrada la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere i la lluita contra les LGBTIfòbies en els seus documents, però s'esmenta que falta interioritzar-ho i que les pràctiques reals siguin respectuoses i l'integrin.

Aquest binarisme posa el focus en el cos de les persones, cosa que representa un important obstacle per a les persones intersexuals/amb DDS i per a les persones trans* en la pràctica esportiva i, en bona part dels casos, condueix a la seva exclusió, tal com s'il·lustra en els següents literals:

> *"Les persones trans* es troben amb el problema si els equips no són mixtes, perquè poden no ser volguts o ben rebuts ni en uns ni en els altres. A més, en els moments de canvis característics del trànsit es queden fora de tots dos."*
>
> *(Grup de discussió de l'àmbit de l'esport)*

> *"Els vestuaris o lavabos mixtes serien una possible solució però no estan les instal·lacions preparades per acollir la diversitat. Hi hauria d'haver dutxes tancades."*

(Grup de discussió de l'àmbit de l'esport)

Encara avui, en **l'imaginari social, la majoria dels esports estan estretament associats a estereotips de gènere:** per exemple, la força física està associada a la masculinitat, i l'expressió artística, a la feminitat i, a partir d'aquí es classifiquen els esports per "esports de nois" (com per exemple el futbol) i "esports de noies" (com el patinatge). Aquest imaginari social dificulta l'elecció lliure de la pràctica esportiva per a qualsevol persona, independentment de l'orientació sexual o la identitat de gènere. Aquests estereotips sobre esports masculinitzats i feminitzats també implica sovint que si hi ha nois o noies que practiquen esports associats a l'altre gènere, es consideri que han de tenir una orientació sexual no normativa, tal com s'il·lustra a continuació:

> *"El rugby s'associa a la força bruta, elements que associem a la masculinitat, i això planteja un problema d'accés per a les dones. L'accés de les dones al rugby està dificultat pels estereotips de gènere. La dona que juga a rugby és lesbiana o caballot. També té conseqüències pels nois, ja que al ser un esport de contacte es fomenten comportaments violents i a vegades s'ignoren les lesions."*
>
> *(Grup de discussió de l'àmbit de l'esport)*
>
> *"Encara avui hi ha esports considerats de noi o de noia, això és una barrera per l'accés de persones LGBTI a l'esport. Falta formació sobre diversitat sexoafectiva i de gènere, desmuntar estereotips."*
>
> *(Grup de discussió de persones joves LGBTI)*

Arran d'això, s'explica com en les **pràctiques esportives més masculinitzades l'homofòbia és molt present** per a desqualificar l'adversari o per a criticar les dones esportistes mitjançant insults lesbofòbics. En aquesta mateixa línia, la pràctica d'esports associats a la feminitat per part d'homes està sovint estigmatitzada (Regidoria de Feminismes i LGBTI de l'Ajuntament de Barcelona, 2016). Fruit d'aquest imaginari, moltes persones LGBTI, sobretot els homes gais i bisexuals, consideren que l'àmbit esportiu no és un espai segur. En aquest sentit, es detecta una diferència notable entre les experiències de les dones lesbianes i bisexuals i les dels homes gais o bisexuals. Les noies destaquen més experiències positives en esports grupals, sobretot en aquells on hi ha un alt percentatge de noies obertament lesbianes i bisexuals. Aquest tipus d'espais on tenen referents propers ajuden a les noies lesbianes i bisexuals a acceptar-se, alhora que per a les noies heterosexuals suposa una oportunitat d'aprenentatge (Coll-Planas i Herrero, 2016). En un estudi internacional sobre homofòbia a l'esport, un 64% de les persones participants consideraven que l'homofòbia era més forta en l'àmbit esportiu que en la resta d'àmbits socials (Regidoria de Feminismes i LGBTI de l'Ajuntament de Barcelona, 2016). Més concretament, s'assenyalen les grades dels camps

esportius i les classes d'educació física com els espais més LGBTIfòbics (Regidoria de Feminisme i LGBTI de l'Ajuntament de Barcelona, 2016).

A Vilanova i la Geltrú, les LGBTIfòbies en el món de l'esport segueixen la tendència general, exposant en les entrevistes i grups de discussió situacions incòmodes o discriminatòries entre companyes d'equip, per part de persones d'altres equips, per part d'entrenadores i professorat d'educació física i per part de l'afició. Majoritàriament aquestes situacions es donen contra dones que practiquen esports associats al gènere masculí, independentment de la seva orientació sexual o identitat de gènere, contra homes que practiquen esports associats al gènere femení, independentment de la seva orientació sexual o identitat de gènere, contra homes gais, bisexuals o trans* que practiquen esports masculinitzats i, en menor mesura, contra dones lesbianes, bisexuals o trans* que pratiquen esports femenins. Es destaca en les entrevistes que cal formar entrenadores i mestres d'educació física per tal de fomentar valors d'equitat, per implementar la coeducació en l'esport, i generar mesures contra les LGBTIfòbies. Els següents literals il·lustren les LGBTIfòbies en el món esportiu:

"En el futbol, a les grades, hi ha una minoria que genera conflictes, baralles i que criden insults homòfobs, i en el bàsquet també passa."

(Grup de discussió de l'àmbit de l'esport)

"Quan els companys perceben que algú és gai, se l'ignora o se l'insulta. Es fan comentaris estil 'no t'apropis a la dutxa', 'no te agaches que te violaran', 'te estarás poniendo la botas', etc."

(Grup de discussió de persones joves LGBTI)

"En el gimnàs, jo he viscut situacions tenses, nois que miren i riuen i miren i riuen."

(Grup de discussió de persones adultes LGBTI)

"Jo quan estic al vestidor de nois m'he fixat que la gent es tapa més del normal."

(Grup de discussió de persones adultes LGBTI)

"Hi ha presència de bromes sexistes entre adolescents, infants, joves… En els equips d'homes passa molt més. En l'equip de dones no tant."

(Grup de discussió de l'àmbit de l'esport)

"Els entrenadors i entrenadores haurien d'estar formades en la no discriminació. També els mestres d'educació física haurien de fomentar els valors de l'equitat i el cooperativisme. S'ha donat el cas d'algun delegat i entrenador amb comentaris sexistes

o homòfobs. A més, el llenguatge femení no està normalitzat ('I play like a girl, that's why I'm faster')."

(Grup de discussió de l'àmbit de l'esport)

A nivell legal, la Llei 11/2014 estableix en l'article 14 que les administracions públiques han de garantir, juntament amb les federacions esportives, la lliure participació de les persones LGBTI en les competicions, el tracte correcte d'aquestes persones en les instal·lacions esportives i l'aplicació de mesures per evitar actes de violència i discriminació contra persones LGBTI en espectacles i activitats esportives. També proposa recollir bones pràctiques en sensibilització dels clubs, les agrupacions i les federacions esportives i ampliar les funcions de l'Observatori Català de l'Esport pel que fa a les accions contra la violència i la discriminació en l'àmbit esportiu.

6.2.3. Àmbit de l'espai públic i l'urbanisme

A l'àmbit català, tal com se senyala a la Guia per l'elaboració de plans locals LGBTI de la Diputació de Barcelona (2017), **l'espai públic és encara avui un espai per conquerir en termes de visibilitat** en la majoria de municipis. La premissa que no és necessari mostrar la pròpia orientació sexual públicament és un argument comú en molts contextos. Aquesta perspectiva s'ha estat anomenada **homofòbia liberal**, i és una actitud de tolerància cap a les persones homosexuals sempre i quan no es visibilitzin, com ja s'ha esmentat. En canvi, ningú qüestiona que les parelles heterosexuals s'agafin de la mà o mostrin afecte al carrer. L'expressió de la diversitat afectiva-sexual a l'espai públic no és només saludable, sinó que és fonamental per trencar amb la lògica heterosexista que impera a l'espai públic i que condueix a la invisibilització (Coll-Planas i Herrero, 2016).

Ara bé, per a què les persones LGBTI se sentin legitimades per mostrar la seva orientació afectiva-sexual i la identitat de gènere cal que sentin que seran respectades i no les exposaran a la discriminació o a la violència (Oficina de Dones i LGBTI, Fundació Surt i Universitat de Vic, 2017). Segons un estudi de la FRA (2014), un 66% de les persones LGB de la Unió Europea no s'atreveixen a anar agafades de la mà amb la seva parella per por a que les assetgin i un 47% de les persones han estat discriminades o assetjades algun cop a la seva vida. Així doncs, la majoria de persones LGBTI perceben l'espai públic com a no segur i eviten mostrar en públic la seva afectivitat. No es tracta que hi hagi una prohibició social explícita a mostrar l'afectivitat sinó que la majoria de persones lesbianes, gais i bisexuals tracten d'amagar-ho per por al rebuig o perquè ja han interioritzat que és una cosa de la qual

avergonyir-se. Aquesta dinàmica implica doncs que hi ha una retroalimentació entre un entorn hostil i les pròpies persones LGBTI que interioritzen la prohibició i la reprodueixen. En altres casos, tot i que la pròpia persona visqui obertament la seva homosexualitat, el seu entorn continua tractant-ho com un fet a amagar (Coll-Planas i Herrero, 2016).

A Vilanova i la Geltrú, hi ha disparitat d'opinions sobre la ciutat com a espai segur i còmode on poder viure, estimar i ser amb llibertat. Hi ha una part de la població LGBTI entrevistada que percep el municipi com a espai còmode, on poder expressar la seva afectivitat i identitat de gènere i on les agressions són puntuals, i una altra part que no comparteix aquesta visió. Algunes persones narren experiències positives en el municipi i la via pública, sentint-se lliures i respectades quan expressen la seva afectivitat. Aquesta diversitat d'opinions té un biaix generacional. Entre les persones adultes, hi ha una percepció més positiva de la ciutat que entre les persones joves, tot i que algunes d'elles expliquen que segueixen evitant expressar la seva afectivitat públicament, tal com s'exposa a continuació:

> *"No hi ha massa discriminació ni gaires agressions. En general, la gent és molt tolerant. No hi ha massa problemes. Però evito fer certes coses, com donar-me la mà o fer-me un petó al carrer, que en altres llocs sí que faria."*
>
> *(Grup de discussió de persones adultes LGBTI)*

> *"Nosaltres anem agafades pel carrer i no hem tingut mai cap problema."*
>
> *(Grup de discussió de persones adultes LGBTI)*

En canvi, la població LGBTI jove exposa més **situacions de discriminació o violència en l'espai públic**, sobretot burles, mirades desaprovants i insults, que dificulten l'expressió de l'afectivitat i la sensació de seguretat. Sobretot es relaten situacions d'agressions i violències cap a nois gais. En general, aquest tipus de burles, mirades, agressions i violències en la via pública es donen per part de persones desconegudes. A continuació, es presenten alguns literals d'entrevista on s'il·lustra aquesta problemàtica:

> *"Hi ha hagut algunes agressions sobretot de caràcter verbal, insults, que et pitin amb el cotxe... per anar de la mà d'alguna parella o per qualsevol altra cosa. La gent no se sent còmode per expressar la seva* identitat de gènere o la seva sexualitat. La gent no vol ser diferent, tot allò que es surt de l'heteronormativitat es viu malament."
>
> *(Grup de discussió de persones joves LGBTI)*

> *"Hi ha casos de discriminació en espais d'oci, que dos nois estiguin ballant junts pot ser una situació de risc a rebre comentaris."*
>
> *(Grup de discussió de persones joves LGBTI)*

Tot i això, la majoria de persones joves expressen la seva afectivitat o van agafades de la mà de la seva parella pel carrer, al contrari que les persones adultes entrevistades. Per tant, tot i que perceben més agressions, sembla que la gent jove ha trencat amb la barrera de la por a expressar-se i viu la seva afectivitat i sexualitat amb més llibertat que les persones adultes a nivell municipal, tal com es comenta en el següent fragment:

> *"Les parelles joves mostren afecte públicament. Les que són més grans poc a poc es van obrint."*
>
> *(Entrevista al personal tècnic de l'Àmbit LGBTI)*

El trencament amb la por de les més joves es pot relacionar amb la lluita històrica del moviment LGBTI de visibilització i reivindicació, amb una major sensibilització social i respecte per a qualsevol orientació sexual i identitat de gènere, amb un major reconeixement i garantia a nivell institucional dels drets de les persones LGBTI iamb l'aplicació de mesures per lluitar contra les LGBTIfòbies.

El fet que les persones LGBTI puguin expressar lliurament la seva afectivitat o identitat de gènere permet mostrar la diversitat, trencar estereotips i prejudicis, alhora que ofereix models i referents positius a les persones que encara no han acceptat la seva orientació sexual o identitat de gènere.

En relació a les LGBTIfòbies que es puguin produir a l'espai públic, cal dir que el posicionament públic de l'Ajuntament i la gestió que es faci dels casos és clau. És bàsic tenir com Ajuntament un posicionament ferm en contra de les LGBTIfòbies i a favor de la diversitat afectiva i sexual, visibilitzar la diversitat afectiva-sexual i de gènere a l'espai públic (amb actes públics o altres accions simbòliques com pintades de bancs, passos de vianants, amb noms de carrers i places de persones referents LGBTI, etc.), i garantir una intervenció i resposta adequada i integral des de l'administració davant les violències.

A nivell municipal, l'Àmbit LGBTI està gestionant els casos que s'han donat en aquest sentit d'una manera integral, eficient i adequada. Però, **a nivell d'espai públic, encara queda un llarg recorregut d'incorporació de la perspectiva per la diversitat sexual, afectiva i de gènere en l'urbanisme i de visibilització de la diversitat sexual, afectiva i de gènere a la ciutat**. Vilanova i la Geltrú, com a ciutat, segueix tenint una lògica binària heterosexista a nivell simbòlic (símbols de trànsit, símbols als vestuaris/lavabos, etc.), d'imatges (publicitat al carrer no inclusiva) i d'instal·lacions públiques (lavabos, vestuaris, etc.), tal com es comenta en els següents literals:

> *"Els símbols són o masculins o binaris, no es tenen en compte ni les dones ni el col·lectiu LGBTI. Cal democratitzar els espais públics. Falta formació en aquest sentit i posar més atenció."*

(Grup de discussió d'urbanisme)

"S'ha fet una ordenança respecte a la publicitat al carrer, que la regula, però sense ulleres de gènere ni LGBTI".

(Grup de discussió d'urbanisme)

"Calen referents als carrers, coses pintades amb colors, que sobti, que qüestioni i que permeti a les persones LGBTI sentir-se incloses, com la proposta de Chryshallis de pintar els bancs de colors i implicar a la ciutadania en fer-ho. Cal no assumir identitats heterosexuals i no assumir identitats socials determinades."

(Entrevista persona entitat AMPGYL)

Aquesta logica heterocèntrica comporta una **mancança d'espais de trobada pel col·lectiu LGBTI a l'espai públic**. Es considera que la majoria d'espais estan construïts des d'una mirada heterocèntrica que exclou sovint les persones LGBTI. Aquesta mancança d'espais s'expressa per part de la població LGBTI entrevistada, sobretot per la gent jove, que troben a faltar aquests espais de trobada:

"No hi ha un lloc de trobada o un espai per a gent del col·lectiu, el més semblant és el Punt Jove"

(Grup de discussió de persones adultes LGBTI)

"Tots els espais són un gueto heterosexual. Per això és necessari construir espais LGBTI."

(Entrevista persona entitat AMPGYL)

Pel que fa als espais d'oci, algunes persones comenten que quan volen sortir i sentir-se còmodes i segures es desplacen a Sitges per la seva proximitat i per l'oferta d'oci que hi ha. En el grup de persones adultes LGBTI, s'obre el debat sobre si el fet que no hi hagi bars d'ambient o que els que hi ha hagut hagin tancat, a Vilanova i la Geltrú, implica que tots els espais són inclusius o no, tal com s'exposa a continuació:

"*No hi ha bars 'd'ambient', i quan n'hi ha hagut han anat tancat. No sé si és una cosa bona, perquè significa que no hi ha guetos, o una cosa dolenta, perquè no estan acceptats."*

(Grup de discussió de persones adultes LGBTI)

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

6.2.4. Àmbit de la salut

A nivell català, segons la Guia per l'elaboració de plans locals de la Diputació de Barcelona (2017), els reptes a què les persones LGBTI s'enfronten en l'àmbit de la salut es poden dividir en dos grans blocs: els que tenen a veure amb el desconeixement i la discriminació de les persones LGBTI en l'àmbit de l'atenció sanitària i, els que tenen a veure amb les necessitats específiques en salut que presenten els grups específics LGBTI.

En relació amb el desconeixement, la problemàtica central és que **la majoria de professionals de la salut pressuposen l'heterosexualitat i el cisgenerisme** de les persones usuàries dels serveis de salut, és a dir, que les persones s'identifiquin amb el gènere atribuït en néixer en funció del seu sexe. Aquesta mirada heterosexista va des dels formularis fins al tracte personal, que fa que algunes persones se sentin incòmodes. A aquest fet se suma que moltes persones LGBTI no se senten prou segures per expressar la seva orientació sexual o identitat de gènere a les persones professionals de la salut, una informació que en alguns casos pot tenir rellevància mèdica (Oficina de Dones i LGBTI, Fundació Surt i Universitat de Vic, 2017). Segons la darrera enquesta europea sobre la realitat del col·lectiu LGBTI, un 28 % de les persones enquestades a l'Estat espanyol deia no haver compartit mai amb cap professional de la salut la seva orientació sexual o identitat de gènere (FRA, 2014).

A Vilanova i la Geltrú, es confirma la tendència a l'heterocentrisme en la mirada i les pràctiques de les persones professionals i la invisibilització d'orientacions sexuals i identitats de gènere diverses. També es comenta que la lògica heterocèntrica és present en les instal·lacions sanitàries i en la documentació oficial. Es relata que hi ha una **manca de formació i un desconeixement generalitzat per part de les persones professionals** sobre diferents aspectes: 1) sobre la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere, 2) sobre l'atenció a la salut de les persones LGBTI i els recursos existents, i 3) sobre la llei 11/2014 i el nou model d'atenció sanitària a persones trans* a nivell català. Algunes persones professionals participants desconeixien també la possibilitat de canviar el nom a la targeta sanitària per les persones trans*, independentment del canvi de nom en el DNI. En aquest sentit, aquesta manca de formació es relata per part de diferents participants en les entrevistes i grups, tal com il·lustren els següents literals:

> *"Hi ha una invisibilització en el sistema sanitari d'orientacions sexuals i identitats de gènere no normatives. Falta formació als professionals per afinar i tenir cura. Manca formació sobretot als CAPs."*

(*Entrevista al personal tècnic de l'Àmbit LGBTI)*

"He tingut moltes dificultats en els centres sanitaris i demés amb temes de DNI i targeta sanitària. Els metges, ni tan sols els que se suposa que són professionals de certs temes, en tenen ni idea. Tenen una mancança molt gran en temes de transsexualitat, per exemple, no saben res referent a les hormones i els efectes secundaris que tenen. No fan ni un bon acompanyament ni donen prou informació."

(Grup de discussió de persones joves LGBTI)

En els grups també es reflexiona sobre l'**educació sexual** que es realitza a les escoles i en l'àmbit comunitari, com a part preventiva i de promoció de la salut. S'apunta que la **inclusió de la perspectiva sexual, afectiva i de gènere** en aquest àmbit depèn de la persona que imparteixi el taller. Es comenta que algunes persones talleristes tenen integrada la mirada de la diversitat afectiva, sexual i de gènere, però la majoria no. Aquest camp és especialment important, doncs gran part de les necessitats de les persones LGBTI en el camp de la salut tenen a veure amb la salut sexual i reproductiva i aquest és el primer graó. Es reclama que es pugui integrar aquesta perspectiva a totes les formacions que es facin i no només des de l'òptica de la prevenció de malalties de transmissió sexual, sinó també des de la sexualitat en positiu com a font de plaer i d'intimitat, tal com es comenta en els següents fragments:

"Quan es regalen preservatius, sempre són d'homes, mai es regalen preservatius de dona."

(Grup de discussió de persones joves LGBTI)

"Exceptuant una de les professionals que fa aquestes xerrades que sí que posa èmfasi en les relacions LGBTI, en general quan es fan xerrades es parla de relacions heterosexuals. En una xerrada sobre malalties infeccioses, la persona que parlava deia tota l'estona 'de penis a vagina', obviant les altres realitats. No només fa falta parlar de com evitar ITS, també parlar de com són les relacions sexuals quan una persona en té una."

(Grup de discussió de persones joves LGBTI)

Pel que fa a la discriminació, a nivell català, encara **perviuen algunes actituds discriminatòries entre les persones professionals de la salut**, per exemple, no respectar el nom sentit a les persones trans*, negar-se a fer la prova del VIH quan la persona és homosexual, patologitzar l'homosexualitat, la bisexualitat o la transsexualitat (Oficina de Dones i LGBTI, Fundació Surt i Universitat de Vic, 2017) o rebre tractes discriminatoris en els processos de reproducció assitida per part de la comunitat mèdica cap a parelles lesbianes. És a dir, més enllà de les necessitats específiques del col·lectiu, és clau desenvolupar accions per a

combatre la discriminació, la invisibilitat i l'heterosexisme entre les persones professionals de la salut (Regidoria de Feminisme i LGBTI de l'Ajuntament de Barcelona, 2016).

En aquest sentit, al municipi de Vilanova i al Geltrú, es relaten algunes situacions de discriminació en l'àmbit sanitari. Una parella de dones exposa que van trobar-se amb dificultats per ser ateses a un centre mèdic del municipi davant una situació d'emergència en la salut del seu nadó de dies per una qüestió burocràtica, que en el cas d'haver sigut una parella heterosexual no els hi haguessin demanat, tal com comenten:

> *"Vam trobar-nos amb moltes dificultats per registrar a la nostra filla a la seguretat social, perquè ens reclamaven un certificat que no teníem. A una parella heterosexual no li demanen aquest certificat, es pressuposaria que l'home és el pare. Els funcionaris es van negar a atendre-la, tot i que hi havia una situació d'emergència amb la seva salut. Vam haver d'anar a Sitges a ser ateses, de manera clandestina perquè a Vilanova no ens atenien. Encara no ho hem denunciat."*
>
> *(Grup de discussió de persones adultes LGBTI)*

Per últim, a nivell de Vilanova i la Geltrú, també es posa sobre la taula la **mancança existent i la necessitat emergent d'acompanyar des de l'àmbit de la salut, amb professionals formats en diversitat sexual, afectiva i de gènere, els processos de trànsit o d'autoacceptació de la pròpia orientació sexual.** Aquest acompanyament es fa necessari en una societat heteronormativa que exclou, margina i genera violències cap a les persones que trenquen amb la norma i cap al seu entorn. Es narren diferents situacions on aquest acompanyament respectuós i des d'una mirada despatologitzadora podria ser d'ajuda (processos d'autoacceptació i de trànsit d'infants LGBTI, acompanyament a familiars de menors trans*, acompanyament a parelles de persones que fan un trànsit, etc.), tal com es narra a continuació:

> *"Estaria bé incorporar una psicòloga al grup joves LGBTI per poder detectar i acompanyar les diferents dificultats que es puguin trobar aquests joves, sense haver de ser derivats al CSMIJ. Sovint tenen un mar de dubtes i necessiten d'algú que els pugui ajudar."*
>
> *(Grup de discussió de l'àmbit de la salut)*
>
> *"En un trànsit d'una persona adulta, si té parella, implica necessàriament un qüestionament de la pròpia orientació sexual de la persona adulta i, en aquí, no hi ha ningú que acompanyi aquesta persona si necessita ajuda."*
>
> *(Grup de discussió de l'àmbit de la salut)*

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

Pel que fa a les **persones intersexuals o amb diversitats en el seu desenvolupament sexual** (DDS), a nivell català, ens trobem amb el **repte d'oferir acompanyaments mèdics des d'una perspectiva no patologitzant,** que promoguin el consentiment informat de les famílies i de les pròpies persones intersexuals, que r**econeguin la diversitat de cossos i identitats** com a part de la diversitat humana i que respectin la pluralitat de trajectòries possibles (Regidoria de Feminisme i LGBTI de l'Ajuntament de Barcelona, 2016). El que es proposa principalment és treballar en relació amb la visibilitat d'aquestes realitats, la generació de recursos per a les persones intersexuals/amb DDS i les seves famílies, i la dotació d'eines a les persones professionals (Gregori, 2016, citat a Regidoria de Feminisme i LGBTI de l'Ajuntament de Barcelona, 2016)[5].

A Vilanova i la Geltrú, se segueix amb la tendència general. S'exposa que hi ha molt desconeixement i invisibilització encara avui de la intersexualitat, moltes persones participants dels grups no tenen coneixement d'aquest grup poblacional. A més a més, en els casos de nadons intersexuals, es percep, des d'alguna entitat LGBTI, que s'estan promovent interrupcions voluntàries de l'embaràs i intervencions quirúrgiques amb una desinformació per part de les famílies, degut a la invisibilització i desconeixement sobre la realitat intersexual general que hi ha i al llenguatge tècnic que utilitza la comunitat mèdica alhora d'exposar les situacions, tal com comenta una de les persones participants a les entrevistes:

> *"Fins als sis mesos es permet avortar la intersexualitat. S'estan fent operacions perquè els metges posen noms que les famílies no entenen. No saben sovint què està passant."*
>
> *(Entrevista persona entitat AMPGYL)*

Tot i això, feta la consulta a l'Hospital de referència de la ciutat de Vilanova i la Geltrú respecte a les intervencions quirúrgiques amb nadons intersexuals, l'Hospital de Sant Joan de Déu de Barcelona, es considera des de la comunitat mèdica que no és ètic intervenir a nadons intersexuals.

En relació amb les **persones trans*, l'objectiu és desmedicalitzar i despatologitzar** aquesta realitat. Es proposa entendre l'experiència trans* més enllà del paradigma biomèdic i, per tant, desplegar un model d'atenció integral que diferenciï el seguiment mèdic (centrat fonamentalment en les modificacions corporals) de l'**acompanyament al procés de transició**

[5] Per més informació sobre intersexualitat, es pot consultar la següent pàgina web: https://brujulaintersexual.org/

enfocat des d'una perspectiva social i comunitària (Garaizabal, 2016, citada a Regidoria de Feminisme i LGBTI de l'Ajuntament de Barcelona, 2016). En aquest sentit, convé promoure espais de relació i trobada més enllà dels centres sanitaris (Oficina de Dones i LGBTI, Fundació Surt i Universitat de Vic, 2017).

A Vilanova i la Geltrú, es detecta que depenent del servei de salut i de les persones professionals, hi ha diferents graus de formació, sensibilitat i respecte en l'atenció a persones trans*. En aquest sentit, es comenta que a pediatria, hi ha major sensibilització i formació de les persones professionals, degut a que una de les metgesses ha fet molta pedagogia. En altres serveis, es considera que hi ha professionals que tenen un desconeixement total i que manca formar a tota la plantilla i informar-la dels recursos existents (nou model de salut trans*, protocol del canvi del nom sentit a la targeta sanitària, guies de l'Hospital Clínic per metgesses de capçalera, etc.). Les formacions realitzades fins ara per diferents ens són voluntàries. Aquesta manca de formació i desconeixement del fet trans* ha provocat que professionals metgesses de capçalera hagin demanat a persones trans* o a les seves famílies que les guiïn, sent elles les que han hagut de buscar serveis, recursos i informació, o que hagin derivat a salut mental a persones trans* sense haver cap tema de salut mental a priori. Hi ha una manca de competències en l'acompanyament als processos de trànsit des dels centres d'atenció primària. Aquesta diversitat a nivell de formació i sensibilització, es mostra en els següents literals:

> *"A pediatria estan molt posats amb el tema trans*, ja que una de les metgesses del CAP de Vilanova ha fet molta pedagogia en aquest sentit. S'ha proposat posar una 'alarma' en els casos de menors trans* per a que tot el personal sàpiga que s'ha de fer servir el nom sentit."*
>
> *(Grup de discussió de persones adultes LGBTI)*
>
> *"S'han donat casos on s'ha demanat a la mare per part del metge de capçalera 'm'has de guiar'."*
>
> *(Grup de discussió de l'àmbit de la salut)*
>
> *"Hi ha hagut fracassos en l'atenció per no poder fer un acompanyament per part de primària, que han acabat a salut mental."*
>
> *(Grup de discussió de l'àmbit de la salut)*
>
> *"Cal un abordatge integral al trànsit per gent experta, per especialistes. S'ha de poder donar una atenció amb coneixements endocrinològics i recolzament psicològic. Es proposava descentralitzar la UTIC i Trànsit i poder donar atenció en altres municipis."*
>
> *(Grup de discussió de l'àmbit de la salut)*

Pel que fa a les **dones lesbianes i bisexuals, és central la promoció de la salut sexual i reproductiva**. En aquest àmbit, les problemàtiques principals són els **estereotips i mites que envolten la sexualitat entre dones i la manca de campanyes preventives específiques** que les alertin del risc de contraure ITS o de patir malalties com el càncer de mama o de coll d'úter (ILGA, 2011 citat a Regidoria de Feminisme i LGBTI de l'Ajuntament de Barcelona, 2016). En aquest sentit, a Vilanova i la Geltrú, s'exposa en les entrevistes i grups la manca de campanyes preventives dirigides a dones lesbianes i bisexuals:

> *"Parlant de mètodes anticonceptius, es centren sobretot en protecció per als nois 'perquè els altres no es fan servir tant', llavors què hem d'utilitzar quan el sexe és entre dues noies?"*
>
> *(Grup de discussió de persones joves LGBTI)*

Encara avui hi ha professionals que **desconeixen les particularitats i els riscos de la sexualitat entre dones** (Oficina de Dones i LGBTI, Fundació Surt i Universitat de Vic, 2017). Aquest desconeixement pot portar a negligències mèdiques i situacions de discriminació, com s'exposa que ha succeït a Vilanova i la Geltrú, on personal mèdic s'ha negat a fer les proves d'ITS a dones lesbianes, tal com es comenta en el següent literal:

> *"A una noia no li volien fer proves d'ITS quan va explicar que havia tingut relacions amb altres noies, perquè consideraven que llavors no hi havia risc."*
>
> *(Grup de discussió de persones joves LGBTI)*

Alhora, la informació i l'**acompanyament a aquestes dones en matèria reproductiva és també molt escàs** (ILGA, 2011 citat a Oficina de Dones i LGBTI, Fundació Surt i Universitat de Vic, 2017). Hi ha dones que relaten situacions de discriminació a l'accedir a teràpies de reproducció assistida, no garantint-se els seus drets en aquest terreny.

En relació amb els **homes gais i bisexuals,** el principal repte que es planteja és la **promoció de la salut sexual.** A Vilanova i la Geltrú, es detecta que no s'estan fent campanyes de prevenció vers homes gais i bisexuals. Les campanyes segueixen sent heteronormatives i la promoció i prevenció en salut sexual i reproductiva recau encara sobre les dones, per temes d'embaràs. Elles són les principals usuàries de l'ASSIR, tot i que els homes també es poden atendre. En aquest sentit, es considera que cal desplaçar l'heterocentrisme en les campanyes de promoció de la salut sexual per poder incloure altres orientacions sexuals, amb les seves especificitats i complexitats, tal com exposa una persona participant al grup de salut:

> *"Fins ara s'ha atès principalment a dones, en temes de prevenció. Hi ha una desatenció a homes gais i bisexuals en temes de salut sexual. Cal trencar la idea de que l'ASSIR és només per a noies per no deixar ningú desprotegit i per no posar el pes de la prevenció en les dones en parelles heterosexuals."*

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Convivència i equitat

(Grup de discussió de l'àmbit de la salut)

A causa de diversos factors, els homes gais i bisexuals són especialment vulnerables a la t**ransmissió del VIH-Sida**, així com altres infeccions de transmissió sexual (ASPB, 2015, citat a Regidoria de Feminisme i LGBTI de l'Ajuntament de Barcelona, 2016). En aquest sentit, la **serofòbia,** entesa com l'estigma que envolta les qüestions relatives al VIH-SIDA i especialment vers les persones seropositives, continua molt present en l'imaginari social (Regidoria de Feminisme i LGBTI de l'Ajuntament de Barcelona, 2016). Tot i això, la representació que molts d'aquests homes es fan del VIH-SIDA s'ha transformat radicalment en la darrera dècada, sobretot entre els més joves, cosa que ha provocat que hagi minvat la percepció del risc a contraure el VIH (Conde i Santoro, 2014 citat a Regidoria de Feminisme i LGBTI de l'Ajuntament de Barcelona, 2016).

Per últim, pel que fa a les persones grans, cal tenir en compte també tot allò relacionat amb la salut mental, ja que han patit situacions d'assetjament i invisibilitat al llarg de la seva vida que produeix dany i patiment (Regidoria de Feminisme i LGBTI de l'Ajuntament de Barcelona, 2016).

A nivell **legal,** tal com es recull a la Guia per l'elaboració de plans locals de la Diputació de Barcelona (2017), la Llei 11/2014, en l'article 16, en matèria de salut estableix que les administracions públiques han de : 1) vetllar perquè la política sanitària sigui respectuosa amb les persones LGBTI i no tracti directament o indirectament la condició d'aquestes persones, especialment trans* i intersexuals, com una patologia; 2) promoure entre els diversos estaments de les institucions sanitàries l'establiment de pràctiques sanitàries o teràpies psicològiques lícites i respectuoses, i en cap cas aversives, pel que fa a l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere; 3) reconèixer el dret d'accés als mètodes preventius que garanteixin pràctiques sexuals més segures i evitin les infeccions de transmissió sexual o el tractament consegüent, i fomentar l'ús d'aquests mètodes; 4) dur a terme activitats de forma periòdica de promoció de la salut, de prevenció de la malaltia i de sensibilització i de suport comunitari en relació amb les infeccions de transmissió sexual, tant per homes com per a dones; 5) establir els mecanismes necessaris perquè la documentació administrativa i els formularis mèdics s'adeqüin a l'heterogeneïtat del fet familiar i a les circumstàncies de les persones LGBTI; i 6) garantir a les dones lesbianes la igualtat d'accés a les tècniques de reproducció assistida.

6.2.5. Àmbit d'acció social i cicles de vida

L'àmbit de l'acció social engloba el treball, la intervenció i l'acompanyament realitzat en les etapes de major vulnerabilitat del cicle vital (infància, adolescència, joventut i vellesa) i les situacions d'exclusió i aïllament social. Hi ha diversos factors que juguen un paper clau en la possibilitat de viure amb llibertat la sexualitat i el gènere en la trajectòria vital de les persones LGBTI i en la vulnerabilitat enfront de les LGBTIfòbies: el moment vital en el qual es troben, la diversitat funcional i la seva situació socioeconòmica (Regidoria de Feminisme i LGBTI de l'Ajuntament de Barcelona, 2016).

Segons la Guia per l'elaboració de plans locals LGBTI de la Diputació de Barcelona (2017) i el Pla municipal per la diversitat sexual, afectiva i de gènere de l'Ajuntament de Barcelona (2016), a nivell català, l'etapa **infantil** és el moment en què moltes persones exploren el seu gènere i és el moment on es donen els primers aprenentatges socials respecte la diferència sexual i els estereotips de gènere. La transmissió d'aquests valors es realitza mitjançant microviolències quotidianes que acaben **naturalitzant el binarisme i l'heterocentrisme[6] en l'imaginari dels infants** i que **impossibiliten que les nenes explorin la seva masculinitat i els nens la seva feminitat**. A Vilanova i la Geltrú, també es detecta aquesta naturalització i normalització del binarisme i l'heterocentrisme en espais i aprenentatges dels infants i, ja des d'abans del naixement, tal com s'exposa a continuació:

> *"Ja des de l'embaràs, s'hauria de treballar per evitar aquest binarisme, per exemple, no sabent el sexe del nadó i encabint la possibilitat d'un sexe neutre. Ara mateix fem nens i nenes."*
>
> *(Entrevista persona entitat AMPGYL)*

> *"A vegades hi ha famílies que reforcen molt les diferències de gènere entre els nens i les nenes. En les nenes tot és molt rosa. Cal treballar amb les famílies."*
>
> *(Grup de discussió de persones adultes LGBTI)*

En aquest sentit, és urgent nodrir l'univers infantil de referències de diversitat sexual i de gènere per tal de trencar amb la rigidesa del model sexista i perquè els infants puguin

[6] Heterocentrsime: el reforç que s'observa, per part de moltes institucions socials, de determinades creences sobre el suposat paral·lelisme entre sexe, gènere i sexualitat, el qual es dóna per fet. Algunes d'aquestes creences són: la idea que les persones es classifiquen en dues categories complementàries diferents: home i dona; que les relacions sexuals i conjugals només són normals si es donen entre persones de sexes diferents; que les relacions íntimes entre persones del mateix sexe no tenen valor sexual; [o] que a cada sexe li corresponen un rol natural a la vida.

descobrir-se sense haver de patir per ser estigmatitzats, tal com senyalen vàries persones entrevistades:

> *"Has de poder jugar amb el gènere a la infància. Experimentar ser nen i ser nena. Hem de feminitzar la societat. Un nen de 12 anys veu falta de llibertat. Es necessita la màxima igualtat a la escola, que juguin amb el seu gènere, que es representin."*
>
> *(Entrevista persona entitat AMPGYL)*

> *"S'hauria de començar a informar abans, hi ha persones que no es plantegen la seva sexualitat perquè no saben que hi ha més opcions que l'heteronormativa. Des de petit et pregunten 'tens novia?' i mai s'inclou l'opció 'tens novia o novio?' o directament es poden fer preguntes sense gènere 'tens parella?', 't'agrada algú?', etc."*
>
> *(Grup de discussió de persones joves LGBTI)*

També s'exposa que cal desenvolupar recursos per a acompanyar els infants que tenen expressions i identitats que no responen al model binari de gènere, així com les seves famílies i els seus entorns escolars.

L'**adolescència i la joventut** són les èpoques en què moltes persones es plantegen 'sortir de l'armari' i són alhora les èpoques on es fan més presents les situacions d'**assetjament escolar** (Oficina de Dones i LGBTI, Fundació Surt i Universitat de Vic, 2017). El que es coneix com a 'sortir de l'armari' és el procés de donar a conèixer el fet de ser LGBT a l'entorn i especialment a la família. És especialment problemàtica la **manca d'espais de lleure i oci accessibles a menors d'edat en què puguin conèixer els seus iguals i viure de forma segura i respectuosa la seva sexualitat, el seu gènere i la seva corporalitat** (Regidoria de Feminisme i LGBTI de l'Ajuntament de Barcelona, 2016). En aquest sentit, es valora molt positivament, a totes les entrevistes i grups de discussió, l'espai que s'ha obert per les persones joves des de l'Àmbit LGBTI i que els permet trobar-se entre iguals, compartir experiències, sentir-se compreses i créixer acompanyades. Alhora, les noves tecnologies i les xarxes socials també són un font important d'apoderament per les persones joves, emergint youtubers i persones referents LGBTI, a nivell nacional i internacional, que els permeten reconeixe's, identificar-se i tenir referents positius, tal com es comenta a continuació:

> *"Hi ha un apoderament entre les persones LGBTI més joves amb l'accés a canals que abans no existien, com les xares socials. Allà troben referents. En el grup de joves LGBTI aquest tema ha sortit força."*
>
> *(Entrevista al personal tècnic de l'Àmbit LGBTI)*

A Vilanova i la Geltrú, també emergeix com a preocupació, en relació al jovent, el desconeixement que tenen dels recursos existents davant de dificultats que es puguin trobar o de LGBTIfòbies que puguin viure. Hi ha una distància com a població jove dels serveis públics i de l'administració. El grup de joves dinamitzat per l'Àmbit LGBTI també està podent treballar per trencar aquesta distància i poder tenir la informació sobre els recursos i serveis existents. Aquesta preocupació sorgeix en el grup de persones adultes LGBTI, com mostra el següent literal:

> *"Els joves coneixen menys entitats o llocs on acudir, tenen menys recursos a l'hora de trobar ajuda."*
>
> *(Grup de discussió de persones adultes LGBTI)*

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

A Vilanova i la Geltrú, es detecten experiències diverses en les entrevistes i grups de discussió en relació al suport familiar, des d'experiències positives, on no hi ha hagut cap qüestionament des de l'àmbit familiar i s'ha respectat l'orientació sexual i la identitat de gènere, a situacions on la família ha passat un procés més o menys llarg fins el respecte a l'orientació sexual o la identitat de gènere de la persona, a situacions on es respecta la identitat o l'orientació, però hi ha por que es puguin viure LGBTIfòbies. Des d'aquesta última postura, a vegades, els missatges que es donen des de la por i el patiment pels infants i joves, poden ser coercitius ("no ho expliquis perquè no et facin res", "intenta passar desapercebuda", "no et facis notar", etc.). També es detecten experiències molt negatives que passen per l'expulsió de la persona de la llar familiar o la negació i menyspreu de la seva orientació sexual o la seva identitat de gènere. Un procés familiar negatiu pot estar relacionat amb un trencament de les expectatives cisheteronormatives, el desconeixement del fet trans* en alguns casos, o la negació d'altres possibilitats de viure, sentir i estimar. El maltractament per la no acceptació de la orientació sexual o identitat de gènere és un tipus de maltractament poc estudiat, que està invisibilitzat, cosa que en dificulta la detecció i intervenció. A continuació es presenten diferents

fragments extrets d'entrevistes i grups de discussió que mostren aquesta diversitat en el respecte familiar:

> *"Es fa molt més dur pels infants 'sortir de l'armari' davant la rigidesa d'alguns pares."*
>
> *(Grup de discussió de persones adultes LGBTI)*
>
> *"A mi em van fer fora de casa els meus pares amb 20 anys quan vaig explicar que era homosexual."*
>
> *(Grup de discussió de persones adultes LGBTI)*
>
> *"Hi ha problemes en els nuclis familiars d'acceptació i, sobretot, amb temes trans*. Els pares han tingut un nen o una nena i els pares se'ls fa difícil entendre que el seu fill o filla passarà a ser una filla o un fill."*
>
> *(Grup de discussió de l'àmbit social)*
>
> *"En alguns casos, quan els joves 'surten de l'armari', la primera reacció de les famílies és preocupar-se per la discriminació que puguin patir."*
>
> *(Grup de discussió de persones joves LGBTI)*
>
> *"Algunes famílies sí que han posat esforç en parlar sobre l'orientació sexual amb nosaltres, els seus fills i filles. A mi em va treure la meva mare de l'armari'¡. Va ser ella qui em va preguntar perquè ja veia de qui estava enamorada."*
>
> *(Grup de discussió de persones joves LGBTI)*

En la franja d'edat de la infància i l'adolescència, cal subratllar també la realitat de les **persones menors tutelades, que necessiten disposar de referents, grups d'iguals i entorns on expressar-se lliurement** (Regidoria de Feminisme i LGBTI de l'Ajuntament de Barcelona, 2016). Cal que els centres residencials siguin espais segurs on poder viure el gènere i la sexualitat sense assetjaments i on poder rebre suport, en cas necessari, per fer un trànsit o per acceptar la pròpia identitat i orientació sexual. En aquest àmbit, a nivell municipal, s'expressa que manca formació de les persones professionals que treballen en centres d'acollida sobre diversitat sexual, afectiva i de gènere i abusos sexuals. També manquen criteris per part de l'administració referents a quan un menor tutelat vol fer un trànsit, tot i que, fins el moment desconeixen si hi ha hagut algun cas d'alguna persona de Vilanova i la Geltrú.

Més enllà de la transformació de l'imaginari heterocèntric de les persones més joves, cal parar especial atenció a la **visibilitat de models familiars** diversos desplaçant-ne l'heterocentrisme i donant més visibilitat a models homoparentals i transparentals. Les persones participants consideren que Vilanova i la Geltrú és un espai còmode i segur per les famílies

homoparentals, no tant per les parelles joves i adolescents, però que manca visibilitat de la diversitat familiar per part de l'administració i en general, tal com s'expressa a continuació:

> *"Vilanova és un espai còmode quan es tracta d'una família homoparental. Vilanova ha acollit famílies en aquest sentit. Però no hi ha referents a la ciutat, i no és un espai còmode per adolescents."*
>
> *(Entrevista persona entitat AMPGYL)*

> *"Les parelles homoparentals que es visibilitzen són heteronormatives. Busques xarxa al municipi per viure en pau i s'adopten models heteronormatius de família per fer-ho. Cal una lluita amb l'administració per visibilitzar les famílies. Fer visibles diverses realitats i tenir més capacitat de fer visibles espais afectius creatius".*
>
> *(Entrevista persona entitat AMPGYL)*

A més a més, d'aquesta manca de visibilitat, les **famílies de gais i lesbianes es troben amb dificultats per les violències i microviolències quotidianes que sovint reben elles mateixes i els seus infants.** Els següents literals mostren les dificultats que algunes famílies han tingut al municipi. Aquestes es relacionen principalment amb traves legals o burocràtiques, mals tractes a nivell d'administració i fora de la mateixa i microviolències i LGBTIfòbies:

> *"No és només que hi hagi traves a nivell legal, el tipus d'atenció que et donen moltes vegades en espais de registre, burocràcia, etc. és hostil com a família."*
>
> *(Grup de discussió de persones adultes LGBTI)*

> *"Jo vaig tenir moltes dificultats quan va morir la meva parella, quan vaig enviudar, a nivell de registre, assegurança, etc. per reconeixem els meus drets."*
>
> *(Grup de discussió de persones adultes LGBTI)*

> *"S'utilitza en el conflicte l'homofòbia com excusa per atacar la família d'acollida per part de la família d'origen en processos de retirada de custòdies. Vam tenir un cas, de 'cómo puede ser que a estas dos les den a mi hijo y a mi me lo quiten, para ellas es un capricho porque podían tenerlo'. Quan hi ha casos on la retirada és més definitiva, per canalitzar tota aquesta ràbia que es genera, s'utilitza l'argument del rebuig per temes lesbofòbics cap a la família d'acollida."*
>
> *(Grup de discussió de l'àmbit d'acció social)*

Per últim, a nivell de famílies i parelles amb una o més persones LGBTI, cal posar l'accent en les **violències dins de la pròpia parella o nucli familiar.** Les violències en l'àmbit de la parella en aquestes relacions han estat poc estudiades i són molt invisibilitzades, cosa

que en dificulta la detecció i intervenció. El projecte europeu "*Coral Project*" (Donovan, Barnes i Nixon,2014) ens informa que l'abús de poder en les relacions sexoafectives homosexuals és una problemàtica important (el 66% de les persones enquestades en el marc d'aquest projecte diuen haver viscut com a mínim una situació abusiva en els últims 12 mesos dins les seves relacions afectives i l'11% han experimentat terrorisme íntim en termes de Johnson, 2006). L'estudi també conclou que les experiències fòbiques tendeixen a impactar de forma negativa en la pròpia persona i incrementar el risc de ser victimitzada en una nova relació afectiva. El 86% de les persones enquestades en aquest estudi europeu informaven d'experiències fòbiques perpetrades per estranys en primer terme i posteriorment per la família (un 42,1% de les persones enquestades). També conclouen que hi ha una manca de reconeixement dels comportaments tipificats com a abusius. La forma més freqüent és el dany emocional o psicològic (insults, acusacions d'infidelitat, amenaces, etc.) i aquest resta invisibilitzat i minimitzat, en canvi el dany físic és el més fàcil d'identificar, però és menys freqüent. Segons aquest estudi després del dany emocional, l'altra forma de violència més freqüent és la sexual, essent aquestes formes de violència en les relacions afectives similars a les identificades en parelles heterosexuals.

A Vilanova i la Geltrú, es genera la reflexió en alguns grups de discussió sobre la manca de treball vers aquesta qüestió. Es considera que falta més promoció i protecció de la salut en parelles amb una o més persones LGBTI en tots els sentits, que inclogui la construcció de models de relacions sexoafectives no violentes i la prevenció de les violències en l'àmbit de la parella. Preocupa especialment com s'estan **construint les relacions amoroses entre la gent jove,** independentment de la seva orientació sexual o identitat de gènere. Aquestes relacions es diu que són força dependents, amb molt control vers l'altra persona i amb una necessitat molt gran de ser estimada, cosa que reverteix en la pròpia autoestima, tal com s'esmenta a continuació:

> *"També en parelles gais i lesbianes. Es necessita fer promoció i protecció de la salut, però fa falta més coneixement."*
>
> *(Grup de discussió de l'àmbit de la salut)*

> *"Hi ha una obertura de les dones joves cap a orientacions sexuals fluides o bisexuals. Els homes tenen una orientació sexual més tancada, sigui quina sigui, major gelosia i exerceixen més control."*
>
> *(Grup de discussió de l'àmbit de la salut)*

> *"Entre els joves es generen relacions molt dependents, la necessitat de ser estimat o estimada és molt gran. Falta treballar autoestima i habilitats socials."*
>
> *(Grup de discussió de l'àmbit de la salut)*

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Convivència i equitat

Pel que fa a les **persones grans LGBTI**, són un grup social que ha guanyat visibilitat en els darrers anys i els reptes que presenten tenen a veure amb el fet que bona part dels **espais i centres residencials segueixen una lògica heterosexista**, fet que fa que les persones grans LGBTI tinguin por de mostrar-hi la seva orientació sexual o identitat de gènere (Oficina de Dones i LGBTI, Fundació Surt i Universitat de Vic, 2017). A aquest fet se suma que aquesta generació de persones LGBTI, generalment no ha tingut descendència, i en molts casos ha trencat amb el seu entorn familiar a causa de l'LGBTIfòbia, trobant-se en **una situació d'aïllament social (**Quiroga et al., 2015, citat a Oficina de Dones i LGBTI, Fundació Surt i Universitat de Vic, 2017). És per això que cal treballar per a reduir els estereotips LGBTIfòbics entre les persones grans i així crear serveis i espais de relació més respectuosos. També cal impulsar la formació de les persones professionals responsables que en tenen cura (Regidoria de Feminisme i LGBTI de l'Ajuntament de Barcelona, 2016). A més a més, moltes parelles d'aquesta edat han estat invisibles durant anys i això ha provocat un dèficit a nivell d'equiparació de drets amb altres parelles heterosexuals, també a l'hora d'accedir a les residències com a parella.

A Vilanova i la Geltrú, es confirma la tendència que a les residències se segueix una lògica heterosexista, que manca formació del personal que hi treballa i que hi ha una invisibilització i una negació de les orientacions sexuals i les identitats de gènere no normatives en aquests espais. Es parla del 'retorn a l'armari' a l'entrar en una residència. També es comenta que aquest fet no és exclusiu de les residències i que els casals de gent gran també hi ha una invisibilització i una negació d'aquesta realitat. La diversitat sexual, afectiva i de gènere és un tema tabú en tots aquests espais. Com ja s'ha comentat anteriorment, això comporta, junt amb la manca de xarxa social de moltes persones grans LGBTI, un problema d'aïllament social important. Els següents fragments permeten il·lustrar aquesta qüestió:

> *"En l'àmbit de la gent gran, hi ha un major desconeixement. Es podrien fer formacions sobre la diversitat sexual a les residències de gent gran."*
>
> *(Grup de discussió en l'àmbit de la salut)*
>
> *"Jo sempre pregunto quan em diuen que alguna persona és vídua: 'Vidu, de senyor o de senyora?' i sovint es fa un silenci. Es viu com una pregunta acusativa d'haver vist algo que no toca. S'ha de poder treure la presumpció d'heterosexualitat. Ho has de poder preguntar."*
>
> *(Entrevista persona entitat AMPGYL)*
>
> *"Les residències de la tercera edat són heteronormatives. No pot ser que una persona gai o lesbiana no pugui ser resident. Són espais de convivència asfixiats. Els*

espais d'oci que generen, els programes que tenen, el fet de poder dormir amb una altra persona, etc. tot es fa des d'una lògica heteronormativa."

(Entrevista persona entitat AMPGYL)

Pel que pertoca a les persones amb **diversitats funcionals, sovint han de fer front al estereotips socials entorn de la seva suposada heterosexualitat i/o cissexualitat o, fins i tot, la seva suposada asexualitat.** Cal un treball perquè es pugui reconèixer la seva diversitat en els serveis, les pròpies famílies i l'entorn, i perquè les polítiques LGBTI les tinguin en compte. A nivell municipal, es comparteixen aquestes dificultats, i s'exposa que les persones amb diversitat funcional homosexuals, bisexuals o trans* s'exposen a un doble estigma**.** Es posa especial èmfasi en les entrevistes i grups de discussió en la manca de formació sobre diversitat sexual, afectiva i de gènere i sobre abusos sexuals de les persones professionals dels centres d'acollida, laborals o residencials, on algunes d'aquestes persones treballen o viuen. Els següents literals exemplifiquen aquestes dificultats:

"Falta formació sobre diversitat sexual, afectiva i de gènere i sobre abús sexual en els professionals dels centres d'acollida i residencials."

(Grup de discussió de l'àmbit d'acció social)

"Les persones amb diversitat funcional han de ser asexuals. Van presentar l'any passat el documental de 'Yes, we fuck' i hi havia una entitat a Vilanova que intentava treballar sobre el despertar sexual dels fills i filles amb les famílies. Elles tenien ganes d'incorporar la diversitat sexual, afectiva i de gènere. També hi ha el pla d'inclusió local, on surt aquesta qüestió."

(Grup de discussió d'acció social)

També es fa esment en els grups de discussió d'un altre grup altament vulnerable que cal tenir present: les **persones amb malalties mentals.** Aquestes persones tenen **grans dificultats perquè se'ls reconegui la seva sexualitat o identitat de gènere**. En els grups de discussió es planteja que, a vegades, la malaltia mental pot ser conseqüència de les LGBTIfòbies viscudes, tal com exposa una de les professionals, però que sovint no s'interpreta d'aquesta manera, sinó que es patologitza la persona:

"Què ha sigut abans l'ou o la gallina? El trastorn és una causa o és una conseqüència? Hi ha desconeixement en aquest sentit, falta formació. Emergeixen els símptomes o els problemes i després es fa visible la identitat de gènere o l'orientació sexual."

(Grup de discussió de l'àmbit de la salut)

En relació amb la **vessant socioeconòmica,** cal destacar que les persones en situació d'exclusió social tenen especials **dificultats per a accedir tant a recursos de qualitat per a informar-se com a espais associatius** (Regidoria de Feminisme i LGBTI de l'Ajuntament de Barcelona, 2016). En aquest sentit, algunes persones LGBTI, sobretot les persones trans*, assenyalen haver viscut **experiències de discriminació per part de les persones professionals de serveis socials** (FRA, 2014). Alhora, aquestes persones han de fer front a l'**estigma de la manca de recursos econòmics i socials que està també present en els espais d'oci gai i lèsbic**, ja que són espais generalment mercantilitzats i que requereixen una capacitat de consum elevada (Regidoria de Feminisme i LGBTI de l'Ajuntament de Barcelona, 2016).

Pel que fa a l'accés a un habitatge, a Vilanova i la Geltrú, s'exposa que, a través del treball que fa l'Ajuntament des de l'Oficina local de l'habitatge, s'han detectat **situacions en què es discrimina a possibles llogaters per la seva orientació sexual**. Sovint, fins i tot en la sol·licitud de perfils de llogaters, es demana obertament excloure a persones amb orientacions sexuals no heteronormatives per part dels propietaris. També s'han detectat discriminacions per raó d'origen, cultura o religió. **Un cop s'ha accedit a una vivenda, també s'han donat problemes de convivència amb el veïnat per LGBTIfòbies.** Així, una de les persones participants en el grup exposa una agressió LGBTIfòbica que va rebre a la comunitat veïnal on vivia:

> *"Fa un temps em vaig quedar sense feina i no tenia on anar. Vaig ocupar un pis i a les parets em vaig trobar pintades de 'fuera maricón'".*
>
> *(Grup de discussió de persones adultes LGBTI)*

Per últim, a nivell dels serveis d'atenció a les persones de l'àmbit de l'acció social, les **persones professionals entrevistades expressen que senten una manca de formació, de protocols, d'eines i recursos per l'abordatge** d'aquests casos dins els serveis i en les mateixes professionals. Senten la necessitat de poder treballar per tal de poder millorar la intervenció que veuen deficitària en aquests moments. Algunes professionals en els grups de discussió també reflexionen i reconeixen que sovint des dels serveis d'atenció **s'està intervenint amb marcs heteronormatius, amb prejudicis i estereotips vers la població LGBTI.** Això es veu des del moment de la configuració de les entrevistes que realitzen, la documentació que recullen i la mirada i el discurs de la persona professional. Són conscients que com a professionals no estan exemptes dels imaginaris i els estereotips socials, que sovint de forma més o menys inconscient, ens travessen en la intervenció, tot i que també exposen que s'estan generant canvis per incorporar una mirada inclusiva amb la diversitat sexual, afectiva i de gènere i la diversitat familiar. Aquest marc d'intervenció heteronormatiu i la reflexió entorn el mateix s'assenyala en els següents fragments literals:

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Convivència i equitat

"Pressuposem que tothom és hetero a no ser que es demostri al contrari. Si ve una persona a serveis socials a demanar ajuda en representació de la família, pressuposem que la parella serà home o dona. Quan demanem un certificat també ens pot passar. Cada cop més intentem parlar de membres del nucli familiar o de convivència per encabir la diversitat familiar."

(Grup de discussió de l'àmbit d'acció social)

"Amb una dona que s'ha separat, pressuposo que és home la parella, ho imagino, i sinó ho és, normalment t'ho diuen i llavors dius 'ah vale'."

(Grup de discussió de l'àmbit d'acció social)

"Això no vol dir que no ens vagi bé una formació en diversitat sexual, afectiva i de gènere, que ens obri els ulls i ens faci plantejar coses. Es va fer una, i les companyes que hi van anar van dir 'hi hauríem de passar totes'."

(Grup de discussió de l'àmbit d'acció social)

Segons la Guia per l'elaboració de plans locals LGBTI de la Diputació de Barcelona (2017), a **nivell legal,** la Llei 11/2014, en l'article 17, estableix en matèria d'acció social que les administracions públiques han de donar suport a adolescents i joves LGBTI que estiguin en situació de vulnerabilitat o aïllament social i impulsar actuacions adreçades a aquells que hagin estat expulsats del domicili familiar o n'hagin marxat a causa de situacions de maltractament i pressió psicològica. També estableix que els serveis socials i específicament les residències per a la gent gran, han de vetllar perquè no es reprodueixin situacions de discriminació de les persones LGBTI, fomentar el respecte a la diversitat pel que fa a l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere entre les persones usuàries i assegurar que les persones trans* poden fer ús dels espais assignats al seu gènere sentit.

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

6.2.6. Àmbit de la participació i la cultura

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

A Vilanova i la Geltrú, hi ha registrada una entitat LGBTI, Violeta, i hi ha persones LGBTI del municipi participant en vàries associacions d'àmbit català o estatal, que també fan treball en el territori, com AMPGYL, FLG o l'Associació Cristiana de Lesbianes, Gais, Transsexuals i Bisexuals. En aquestes entitats organitzades, hi participen persones de Vilanova i la Geltrú dels diferents col·lectius LGBTI, excepte persones intersexuals, qüestió que és reflexa de la mancança que hi ha a nivell català de persones intersexuals organitzades. La representació, però, té un biaix a nivell d'edat, mancant l'associacionisme de persones joves LGBTI. També hi ha entitats municipals feministes, com Bullanga Feminista, que incorporen la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere en el seu sí. Des de l'administració, s'intenta potenciar aquests col·lectius i se'ls incorpora alhora d'elaborar polítiques LGBTI, com és el cas d'aquest Pla. Actualment s'està veient la possibilitat que emergeixi una associació LGBTI de joves a partir del grup de joves LGBTI, que va impulsar l'Àmbit LGBTI. És imprescindible continuar potenciant les entitats des de l'Ajuntament, promoure la participació de persones LGBTI en el moviment i donar-los veu en l'elaboració de polítiques.

A nivell municipal, l'associacionisme és un moviment fort, amb més de 400 associacions registrades i treballant en el territori. La majoria d'**associacions però no tenen incorporada la perspectiva de gènere i de la diversitat afectiva, sexual i de gènere.** La programació d'activitats de les associacions té una mancança forta en aquest sentit, i sovint esdevé reproductora de models heterocèntrics i binaris, qüestió que es pot viure com excloent per les persones LGBTI que hi vulguin participar. Hi ha activitats, sobretot aquelles vinculades amb la cultura popular tradicional (balls populars, balls de bastons, balls de gitanes, etc.), on se segueix reproduint una divisió de rols per gènere molt marcada, on les parelles són home-dona i on les actituds o les relacions de gènere poden ser sexistes. Tot i això, algunes entitats estan fent esforços per començar a fer una aproximació diagnòstica de la seva activitat en clau de

gènere i incloure una perspectiva de gènere i de la diversitat sexual, afectiva i de gènere en el seu sí, com exposa una persona participant del cineclub en el grup de discussió de l'àmbit cultural. També hi ha entitats que arrel de visibilitzar actituds i discursos discriminatoris, sexistes i homòfobs, han treballat per eradicar-les, com s'exposa a continuació:

> *"En els diables, es va posar sobre la taula que s'estaven fent discursos amb insults homòfobs i sexistes. Hi ha hagut un canvi a partir de visibilitzar el problema."*
>
> *(Grup de discussió de l'àmbit de la cultura)*

En aquest sentit, veiem que hi ha un moviment dins les entitats per repensar les pràctiques que es realitzen des d'aquesta mirada. Aquesta voluntat d'incorporació d'una perspectiva de gènere i inclusiva i de visibilització de la realitat LGBTI, no està mancada de resistències i obstacles, com exposa aquesta mateixa persona:

> *"Al Cineclub, fa 3 o 4 anys, durant el cinema a la fresca que es fa a la festa major, van voler projectar 'Rocky horror picture show' i hi va haver un rebuig amb l'excusa de no ser una pel·lícula familiar."*
>
> *(Grup de discussió de l'àmbit de la cultura)*

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

A nivell català, una de les qüestions que més dificulten el reconeixement de la diversitat afectiva-sexual i de gènere és el desconeixement i els estereotips àmpliament estesos en la societat. En aquest sentit, **és encara excepcional trobar referents positius d'aquestes realitats** als mitjans de comunicació locals, a les biblioteques, als cicles de cinema, a les exposicions, etc. L'oferta cultural dels municipis tradicionalment ha obviat aquestes realitats, reforçant així la seva invisibilitat. La **promoció d'una cultura inclusiva** és una eina clau per transformar l'imaginari social. Aquest tipus de cultura és una riquesa pel conjunt de la ciutadania ja que proposa noves formes de pensar la identitat, el cos, la sexualitat i el gènere (Oficina de Dones i LGBTI, Fundació Surt i Universitat de Vic, 2017).

A Vilanova i la Geltrú, tot i que alguns ens culturals estan començant a fer actes puntuals per diades senyalades, com el 28 de juny, o les biblioteques estan incorporant en el seu fons documental llibres sobre diversitat sexual, afectiva i de gènere, se segueix amb una manca de visibilització d'aquestes realitats, sent la cultura no inclusiva i heterocèntrica, tal com exposen algunes persones participants en els grups de discussió i a les entrevistes. Aquesta manca d'inclusió fa que algunes persones no sentin cap interès pel què es fa a nivell municipal en l'àmbit de la cultura.

"Al teatre municipal no es programa amb perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere i al cinema només pel 28 de juny. No està present aquesta perspectiva."

(Entrevista al personal tècnic de l'Àmbit LGBTI)

"A les exposicions, a les conferències, al teatre... no hi ha res LGBTI. Hi ha coses mil per fer. En totes les programacions no pot faltar mai alguna referència LGBTI. Ni que sigui videofòrum, exposicions, titelles LGBTI… A la programació no parlen mai d'aquest tema. No m'interessa llavors, només pel 28 de juny."

(Entrevista persona entitat AMPGYL)

Una de les **resistències** més grans que se senyalen, per part de les persones participants, alhora de modificar o proposar canvis en les pràctiques culturals, és del **discurs del tradicionalisme,** del "sempre s'ha fet així", "és tradició". Aquest discurs té molta força alhora de generar immobilisme davant el canvi de pràctiques culturals heteronormatives i sexistes. Des d'alguns sectors crítics amb aquest discurs, es considera que aquestes tradicions van néixer en un context social determinat i que, davant els canvis i les transformacions socials, aquestes pràctiques s'han de revisar i actualitzar i, en alguns casos, han de desaparèixer, doncs són clarament discriminatòries i poc respectuoses, com l'aixecament de faldilles en el ball de gitanes o els insults i bromes homòfobes en els versets. A continuació, es presenta un literal que permet exemplificar aquesta problemàtica:

"En l'àmbit de la cultura, hi ha una part endèmica que ve pel discurs tradicional, de forçar tradicions que no entren en el món real, que actualment no tenen sentit. Hi ha un discurs des de la defensa de la tradició heteronormativa que s'oposa al de la sensibilitat de gènere."

(Grup de discussió de l'àmbit de la cultura)

Un espai clau on treballar la **cultura inclusiva són les festes majors de barri i municipals i tots els actes de cultura popular**. A nivell català, s'ha detectat que aquestes celebracions són moments de socialització en què sovint trans*, gais, lesbianes i bisexuals no se senten inclosos o són obertament discriminats (Oficina de Dones i LGBTI, Fundació Surt i Universitat de Vic, 2017). És clau doncs transformar aquests esdeveniments perquè les persones no cisheterosexuals se sentin lliures per relacionar-se i mostrar el seu desig, el seu afecte i la seva identitat (Oficina de Dones i LGBTI, Fundació Surt i Universitat de Vic, 2017).

Com ja s'ha comentat, Vilanova i la Geltrú, és un municipi amb una forta implementació d'entitats i associacions, i moltes d'elles són de cultura popular. Aquestes entitats i associacions organitzen moltes activitats al llarg de l'any, que se sumen a les organitzades des de la pròpia institució. Una de les activitats de cultura popular més important del municipi és el **Carnaval.**

Aquesta festa ha estat una de les festes més debatuda i criticada en els grups de discussió i les entrevistes, especialment pels discursos que s'hi desenvolupen, que sovint han contingut bromes i **discursos homofòbics i sexistes, i pel caràcter heteronormatiu de les comparses i de part de la festa,** com els balls de tarda. Aquestes són algunes de les raons per les quals les persones LGBTI no se senten incloses en la festa, se senten discriminades i, a vegades, directament no hi participen. Els fragments literals que s'exposen a continuació senyalen aquesta problemàtica:

"Partim d'una situació d'homofòbia institucionalitzada: en les comparses hi ha normes concretes de vestimenta per a nois i per a noies. Les noies, per exemple, han d'anar amb faldilla com a requisit per poder participar."

(Grup de discussió de l'àmbit de joventut i del lleure)

"En una festa transgressora, com el Carnaval, on es podrien trencar molts estereotips i actituds, se segueix sent molt tradicional a nivell de gènere. Habitualment hi ha bromes sexistes, homòfobes i transfòbiques."

(Grup de discussió de l'àmbit de joventut i del lleure)

"Els discursos de Carnaval són heterocèntrics. Un altre tipus de llenguatge no està permès. Hi ha moltes bromes homofòbiques i transfòbiques. Hi ha una cançó que es canta de 'Maricon el que no voti'."

(Entrevista persona entitat AMPGYL)

"A les comparses hi ha vestimenta amb distinció per sexes de caràcter obligatori. Les noies amb faldilla i els nois amb pantaló. Hi ha problemes per anar-hi amb parelles no-mixtes a causa d'això."

(Grup de discussió de l'àmbit de la cultura)

"A les comparses, no et deixen anar dues noies o dos nois. En algunes potser no et diuen res o els hi pots colar, però no està normalitzat. També els vestits són diferents, les noies han d'anar amb faldilles, i els rols d'un i dels altres durant tota la festa."

(Grup de discussió de persones joves LGBTI)

"Hi ha problemes perquè les tradicions estan segregades, especialment a les comparses. No hi ha una posició oficial. A un noi que va dir que aniria a la comparsa amb un altre noi, d'entrada els dansaires els van amenaçar amb què serien expulsats. Sembla que hi ha més resistència a què dos nois hi vagin junts que a què ho facin dues noies. A les gitanes aquest any van anar-hi una parella de noies."

(Grup de discussió de persones adultes LGBTI)

"Va haver una denúncia, perquè dues noies que anaven juntes a la comparsa les van obligar a una ha de vestir de noi i l'altra de noia i no volien.

(Entrevista persona entitat AMPGYL)

"Hi ha una autoexclusió i un aïllament per part dels joves LGBTI després del dinar, al ball, perquè no se senten inclosos."

(Entrevista persona entitat AMPGYL)

Enguany, a nivell de discurs, s'ha fet un trencament respecte els anys anteriors, incorporant la perspectiva feminista i de la diversitat sexual, afectiva i de gènere, que es valora com a molt positiu. Els discursos han estat promoguts per una entitat feminista, Bullanga feminista, que han fet un gir que ha permès que les persones LGBTI s'hagin sentit incloses i respectades. Tal com exposa una de les persones participants a les entrevistes:

"Hi ha el debat del límit entre la sàtira i la discriminació. Jo m'he sentit ofès i discriminat en els discursos del Carnaval durant 60 anys. Aquest és el primer any que no."

(Entrevista personal tècnic de l'Àmbit LGBTI)

Una altra preocupació que emergeix en relació a la festa del Carnaval i dels contextos festius són les **agressions sexistes i LGBTIfòbiques**. En els dos darrers anys, es relata en els grups de discussió i a les entrevistes, que s'han donat agressions sexistes i transfòbiques en el Carnaval cada any:

"Hi ha hagut una agressió transfòbica a un menor d'edat que no s'ha denunciat per por, per culpa… És un context en què les vestimentes generen certa sensació d'anonimat i això facilita aquest tipus d'agressions. Entre les disfresses, vàries eren de caràcter sexista i en les diferents entitats hi ha un major protagonisme masculí."

(Grup de discussió de l'àmbit de joventut i lleure)

"Portem dos Carnavals seguits amb agressions sexistes. Fa falta més educació de base per evitar agressions sexistes i lgtbfòbiques."

(Grup de discussió de l'àmbit de joventut i lleure)

Arrel d'aquests fets s'han promogut o estan en vies d'execució algunes iniciatives com campanyes de prevenció i sensibilització de les agressions sexistes i LGBTIfòbiques durant el Carnaval, l'elaboració d'un protocol de prevenció i actuació contra les agressions sexistes i LGBTIfòbiques en contextos d'oci, etc. que es valoren molt positivamentt. Part d'aquestes iniciatives han estat impulsades pel moviment feminista local. Aquest moviment, a través de la

Frontissa, també porta anys acompanyant les dones que han patit violències masclistes en el municipi.

L'altre element clau en relació amb la promoció d'una oferta cultural inclusiva és la **recuperació de la memòria històrica del col·lectiu.** Les persones LGBTI han existit al llarg de la història, tot i que han estat sovint silenciades. En aquest sentit, la memòria és un instrument clau per rescatar aquestes històries i posar-les en valor, recordar la repressió viscuda, les experiències i estratègies per fer front a la violència, així com destacar les aportacions que aquest grup social ha realitzat en la conquesta per les llibertats sexuals i de gènere (Oficina de Dones i LGBTI, Fundació Surt i Universitat de Vic, 2017).

A Vilanova i la Geltrú, es coincideix amb la tendència a nivell català. Hi ha una mancança en el nomenclàtor dels carrers i places de referents LGBTI. Tampoc s'estan generant actes i projectes per recuperar la memòria històrica i les lluïts del col·lectiu, tot i que s'estan sí hi ha projectes en què es fa esment de la repressió viscuda, per exemple, en el treball sobre els camps de concentració nazis. És un àmbit on cal transversalitzar les polítiques LGBTI i aprofundir-hi per la seva importància i per les mancances actuals que té.

Per últim, en relació a la **diversitat cultura**l, tot i que és un tema que s'ha tingut present en el treball de camp alhora de buscar persones i perfils en els grups, finalment els grups i les entrevistes no han estat diverses a nivell cultural i religiós i no s'ha pogut aprofundir en aquesta qüestió.

En aquest sentit, esperem que es pugui treballar al llarg del desenvolupament del pla, perquè sí es considera una qüestió a tenir en compte per tal de poder atendre i garantir els drets de tota la població LGBTI i poder entendre com afecta la interseccionalitat de diferents eixos de desigualtat. És important poder treballar aquesta qüestió connectada al racisme, a les lleis i a les condicions materials de vida de la major part de la població immigrant. Algunes problemàtiques que s'han apuntat en aquest sentit en altres plans han estat: **com donar suport a les persones d'altres orígens o cultures que volen viure com a lesbianes, gais, bisexuals o trans*** i, **com treballar per la diversitat sexual, afectiva i de gènere en diferents contextos culturals o religiosos** amb diferents imaginaris o marcs sobre la diversitat sexual, afectiva i de gènere.

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

6.2.7. Àmbit educatiu i del lleure

Els centres educatius, com a agents socialitzadors destacats, tenen un paper clau en relació amb la transmissió dels valors sobre el gènere i la sexualitat. **Implementar un model coeducatiu** implica promoure la igualtat real d'oportunitats entre homes i dones, i alhora eliminar qualsevol mena de discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere (Regidoria de Feminisme i LGBTI de l'Ajuntament de Barcelona, 2016). En aquest sentit, és cabdal la intervenció del conjunt de la comunitat educativa (alumnat, professorat i famílies) ja des de l'etapa infantil, tot promovent el desenvolupament integral dels ifants, possibilitant la llibertat d'expressar-se sense la mediació d'estereotips de gènere i donant suport a l'alumnat amb comportaments de gènere no normatius (Regidoria de Feminisme i LGBTI de l'Ajuntament de Barcelona, 2016).

Per avançar en aquesta direcció, segons la Guia per l'elaboració de plans locals LGBTI de la Diputació de Barcelona (2017), en primer lloc **cal introduir la diversitat sexual i de gènere al currículum escolar,** ja que diversos estudis mostren que a les aules es produeix una invisibilització de la realitat de les persones LGBTI, dels models de famílies no heteronormatives i de referents que trenquin amb els rols de gènere tradicionals (FRA, 2009; Alldred i David, 2007, citat a Regidoria de Feminisme i LGBTI de l'Ajuntament de Barcelona, 2016). Cal desplaçar la lògica heterocèntrica en els centres escolars, que fa que la majoria de joves LGBTI relatin que mai van sentir a parlar de les seves realitats a l'escola o a l'institut, i els pocs moments dedicats a tractar la sexualitat, com els tallers d'educació sexual, estaven íntegrament enfocats des d'una lògica heterosexual i cisgènere. Aquesta invisibilitat té un fort impacte en l'autoestima i dificulta l'autoacceptació de la pròpia sexualitat o la identitat de gènere (Coll-Planas, Bustamente i Missé, 2009, citat a Oficina de Dones i LGBTI, Fundació Surt i Universitat de Vic, 2017). En els darrers anys, alguns centres educatius han incorporat algunes sessions sobre aquests temes, però solen ser puntuals, sense continuïtat i sense que es tradueixi en una transformació del currículum escolar. Se segueix presentant el cos d'una manera binària i s'aborda la diversitat sexual, afectiva i de gènere com una realitat anecdòtica i no com un valor que els centres educatius han de fomentar des de la llar d'infants (Oficina de Dones i LGBTI, Fundació Surt i Universitat de Vic, 2017).

A Vilanova i la Geltrú, implementar un model coeducatiu que inclogui la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere segueix sent una assignatura pendent. Alguns centres han començat a fer algunes actuacions puntuals, xerrades formatives dirigides a l'alumnat, adaptar instal·lacions o formar-se en cas de tenir infants trans* o, canviar la nomenclatura de

les AMPES (Associació de mares i pares d'alumnes) per AFES (Associació de famílies d'alumnes) per incloure la diversitat familiar. En general, però, com s'il·lustra a continuació a través dels literals d'entrevistes i grups de discussió, falta aquesta mirada de forma transversal als centres educatius (en els continguts, el llenguatge, les imatges, en els llibres de text i materials emprats, etc.), tant per part de professorat, com de l'equip directiu com de les AFES, i formació al professorat i a les famílies per poder-la incorporar:

"A les escoles hi ha problemes d'identificació i inclusió en el llenguatge. Se segueix mirant el món des de l'heterosexualitat."

(Entrevista persona entitat AMPGYL)

"Hi ha d'haver un canvi en com presentem el cos humà a ciències naturals. Hem de presentar un cos humà amb totes les diferències biològiques. S'ha d'incloure la intersexualitat. També la diversitat funcional. Donar tots els cossos que dóna la biologia. Fer un reflexa de la realitat. També en temes d'edat."

(Entrevista persona entitat AMPGYL)

"En general no s'inclouen famílies diverses, en les reunions de l'AMPA es comenten coses com 'pot venir la mare? pot venir el pare? o poden venir els dos?', com si no hi haguessin més opcions. Tampoc s'és inclusiu amb els documents (pare/mare) ni amb el tipus de material didàctic que s'utilitza. No hi ha referents LGBTI enlloc."

(Grup de discussió de persones joves LGBTI)

"Falta formació a docents, a claustres, a l'AMPA, etc. Moltes vegades recau en les famílies haver d'anar a informar als mestres, sobre què fer en cada cas. Fan falta formacions contínues i de caràcter obligatori per als mestres. Des de l'Associació de famílies lesbianes i gais de Barcelona, es faciliten materials com llibres, obres de teatre, etc. amb contingut LGBTI. Fa falta visibilitzar (com exigeix la Llei 11/2014) tot tipus de famílies a través de materials especialitzats per a sensibilitzar i conscienciar al cos docents i a l'alumnat."

(Grup de discussió de persones adultes LGBTI)

"Hi ha mancances per desconeixement, por de tractar temes d'intimitat i de sexualitat. Hi ha la necessitat d'incorporar la diversitat sexual a l'escola. Les persones LGBTI no se senten incloses en els tallers de sexualitat. Hi ha grups de nois resistents a parlar sobre la diversitat sexual, afectiva i de gènere."

(Entrevista personal tècnic de l'Àmbit LGBTI)

"Les xerrades de sensibilització se solen fer amb nens i alumnes, també s'haurien de fer amb les famílies i amb professorat. No només per a aquella gent que no accepta, també per aquells que d'entrada no tenen problemes, però als que se'ls podria explicar problemàtiques específiques o realitats que desconeixen."

(Grup de discussió de persones joves LGBTI)

En els grups de discussió i les entrevistes, es relata que sovint aquesta manca d'un model coeducatiu, no només té a veure amb un buit per desconeixement, sinó que es narren algunes experiències de resistència activa per part d'alguns centres escolars a promoure la inclusió de la diversitat sexual, afectiva i de gènere, tal com es comenta a continuació:

"Cal promoure que a l'escola i en la programació cultural hi hagi presència de referents LGBTI, des de llibres a pel·lícules, etc. La direcció de l'escola em va demanar que fes un llistat de lectures, perquè saben que m'agrada llegir, vaig proposar una llista de lectures inclusives i la directora del centre la va tirar a la basura."

(Grup de discussió de persones joves LGBTI)

"Moltes vegades tot i que es facilitin materials, des de les escoles hi ha resistències, i es posa la responsabilitat fora 'si voleu tractar aquests temes aquí dintre no es pot'. Precisament fa falta que sigui dintre de les escoles."

(Grup de discussió de persones adultes LGBTI)

Tot i que aquestes resistències, dins els grups de discussió i les entrevistes, es considera imprescindible treballar per fer realitat aquesta perspectiva coeducativa de la diversitat sexual, afectiva i de gènere en totes les escoles del municipi, tal com s'expressa:

"Des de l'escola s'ha de treballar el respecte a totes les persones. És un tema que ha de ser transversal, hi hagi nens LGBTI a l'aula o no. Cal incloure i normalitzar totes les maneres de viure (a nivell individual i a nivell familiar), s'ha de treballar tot, els diferents eixos que estigmatitzen. Ser gai no és el mateix que ser una nena, lesbiana i gitana."

(Grup de discussió de persones adultes LGBTI)

"En temes LGBTI no només cal treballar per evitar les agressions, fa falta normalitzar les diversitats, parlar en positiu i no només condemnant casos de bullying o agressions."

(Grup de discussió de persones adultes LGBTI)

Aquesta perspectiva heterosexista tant present en l'àmbit educatiu està estretament vinculada amb el fet que bona part de les persones LGBTI hagin viscut situacions d'assetjament

als seus centres educatius. Abordar les diferents **manifestacions d'LGBTIfòbia als centres escolars és imprescindible**, ja que constitueixen un problema greu en el sistema educatiu del conjunt dels països europeus (FRA, 2009). Les víctimes solen ser estudiants LGBTI, així com els infants de famílies LGBTI i alumnes que no s'adeqüen a les normes de gènere. Cal afegir que el professorat LGBTI passa per grans dificultats a l'hora de viure obertament la seva identitat i orientació sexual, la qual cosa també impedeix que pugui ser un referent positiu proper per a l'alumnat.

Pel que fa a **l'assetjament escolar LGBTIfòbic vers l'alumnat**, estudis amb una base mostral àmplia com Homofobia en las aulas (COGAM, 2013) basat en 5.272 respostes d'alumnes de l'ESO, mostren que el 31,91% de l'alumnat percep discriminació en el seu centre educatiu i el 41,48% considera que el professorat fa poc o res quan hi ha un cas d'assetjament. Així doncs, els infants i joves s'enfronten contínuament a manifestacions de LGBTIfòbia, augmentant el percentatge en casos d'infants transgènere. Un 60% de les persones homosexuals de la Unió Europea declara haver patit comentaris o conductes homofòbiques al centre escolar (FRA, 2009). A nivell d'estat espanyol, diversos estudis conclouen que:

a) els centres educatius no són segurs per als infants i joves LGTB;

b) existeix un índex elevat d'assetjament escolar per homofòbia i transfòbia; i

c) un percentatge alt de noies i molt major de nois pateix violència psicològica i/o física a causa de la seva orientació sexual o la seva identitat de gènere en l'àmbit educatiu.

L'assetjament homofòbic se sol activar no per raó d'orientació sexual o identitat de gènere (ja que sovint s'inicia abans que la persona assetjada hagi desenvolupat la seva orientació sexual o tingui parella), sinó per l'expressió de gènere: el fet que un nen tingui més amigues o li agradi la dansa o el fet que a una noia li agradi molt jugar a futbol es pren com a indicis d'homosexualitat a partir dels quals s'activen els insults i les agressions (Coll-Planas i Herrero, 2016).

L'assetjament escolar apareix els primers anys d'escolarització, entre els 5 i 9 anys i, en la fase preadolescent i en l'adolescència, és on solen donar-se els episodis més greus. Cal tenir en compte que en l'adolescència les agressions homofòbiques constitueixen una forma de reforçar les identitats de gènere per les noies i, sobretot, pels nois. És a dir, que la masculinitat i la feminitat es construeixen a partir de distingir-se i de negar aquelles persones que no compleixen la norma (entre elles, les persones que es considera que són LGBTI (Coll-Planas i Herrero, 2016). La quotidianitat i continuïtat de l'assetjament fa que les víctimes ocultin la seva orientació sexual o identitat de gènere, que empetiteixin, perdin la capacitat de prendre decisions, vivint un permanent sentit d'impotència i falta d'horitzó vital i entrin en una espiral emocional, on viuen angoixa, ansietat, depressió, desesperança i culpabilitat. El 43% de

persones que viuen aquestes situacions han tingut idees suïcides i un 17% ho ha intentat (Generelo i altres, 2012). Aquests assetjaments poden tenir com a conseqüència, d'una banda, l'increment de l'absentisme, la disminució del rendiment escolar i l'abandonament prematur dels estudis, i de l'altra, l'aïllament social, uns nivells inferiors de benestar personal i d'autoestima i un increment del risc autolític (FRA, 2009; Takács, 2006, citat a Coll-Planas i Herrero, 2016). En aquesta línia, segons un informe d'àmbit estatal, el 17% de les persones joves que pateixen assetjament escolar LGBTIfòbic arriba a atemptar contra la seva vida (COGAM, 2013). A més a més, les LGBTIfòbies no només afecten a qui les pateix directament, sinó que també ordenen com cal viure l'heterosexualitat: limiten la llibertat d'expressió de la resta d'infants i adolescents, controlen els rols dins les relacions afectives i restringeixen la llibertat sexual.

A nivell català, un dels pocs estudis realitzats sobre assetjament escolar LGBTIfòbic és l'estudi fet a l'Institut Bellvitge per part de l'Observatori contra l'Homofòbia (Carrer, Cifuentes i Rodríguez, 2014). Els resultats van en la línia de les dades que s'han presentat a nivell europeu i estatal. Cal destacar dos resultats que permeten conèixer més a fons el funcionament d'aquest tipus d'assetjament: per una banda, que si bé és cert que un 41,3% de l'alumnat percep un tracte normalitzat, només un 12,5% de l'alumnat percep un bon tracte al col·lectiu LGBTI, davant el 46,2% que percep un tracte negatiu; d'altra banda, la majoria de l'alumnat manifesta haver presenciat o escoltat alguna agressió o discriminació LGTBIfòbica. Les agressions verbals són les que més prevalen. 8 de cada 10 alumnes han escoltat insults o comentaris pejoratius en relació amb l'orientació sexual, la identitat o l'expressió de gènere, i cal destacar que un 24 % de l'alumnat ha escoltat o presenciat alguna pallissa. Per tant, si bé el percentatge de persones que han comès o han estat víctimes de discriminació és menor, crida l'atenció l'alt nombre de joves que han presenciat aquestes situacions, la qual cosa genera una sospita d'una possible passivitat, silenci i normalització d'aquestes conductes en l'entorn educatiu (Carrer, Cifuentes i Rodríguez, 2014).

A Vilanova i la Geltrú, en els grups de discussió i les entrevistes, es relaten situacions d'agressions en el context escolar, d'insults i d'assetjament LGBTIfòbic que s'han donat en el municip,i dins i fora dels centres escolars, tal com s'exposa a continuació:

> *"Hi ha bromes i insults per part dels alumnes. Problemes amb l'acceptació del trànsit. S'ha donat una situació de bullying greu."*
>
> *(Entrevista al personal tècnic de l'Àmbit LGBTI)*

> *"'Marimacho, lesbiana': que aquests termes es facin servir com a insults fa que costi més acceptar-se a una mateixa després."*
>
> *(Grup de discussió de persones joves LGBTI)*

"En una ocasió vaig haver de denunciar unes amenaces molt greus que uns companys li van fer a la meva filla a través del telèfon. S'ha proposat sancionar al company amb treballs a la comunitat, i des de l'Ajuntament s'ha parlat que pugui donar suport en temes d'igualtat. Un altre nen també va fer amenaces d'agressions físiques."

(Grup de discussió de persones adultes LGBTI)

El paper del professorat i del conjunt del personal dels centres educatius protagonitza la principal queixa de l'alumnat LGBTI (Coll-Planas, Bustamente i Missé, 2009, citat a Oficina de Dones i LGBTI, Fundació Surt i Universitat de Vic, 2017). Bona part assenyala que el professorat no sol intervenir davant d'aquestes formes de violència, fet que augmenta encara més la sensació de desprotecció i aïllament. Aquests tipus d'assetjament es caracteritzen per ser força subtils i fins i tot invisibles, ja que es nodreixen de la vergonya de la víctima. En aquest sentit, cal que els centres educatius tinguin una posició ferma en relació amb la LGBTIfòbia i que dotin el seu professorat de recursos per fer-hi front. Aquesta inacció es deu a diversos factors: la falta de formació en el tema, la manca d'estratègies sobre com intervenir en casos d'assetjament, la por de la reacció de les famílies si tracten aquest tema, la minimització o relativització de les violències (considerant, per exemple, que els insults són "normals" en aquesta edat) o la invisibilització de l'assetjament al produir-se en espais com els vestidors, el pati o les xarxes socials, on no hi solen haver figures d'autoritat (Coll-Planas, Bustamante i Missé, 2009, citat a Coll-Planas i Herrero, 2016). És per això que una transformació dels valors en pro de l'equitat i l'eradicació de la violència LGBTIfòbica requereix oferir una visió positiva i lliure de prejudicis de la diversitat sexual i de gènere als centres educatius. Amb aquest objectiu, cal proporcionar al professorat i a les famílies eines per a la detecció i l'actuació en situacions de discriminació i assetjament, elements clau perquè les persones joves puguin viure la seva sexualitat i identitat de gènere amb llibertat i sense por al rebuig (Coll-Planas i Herrero, 2016).

En els grups de discussió i les entrevistes s'obre un debat sobre la intervenció del professorat en situacions de bullying LGBTIfòbic. Algunes persones consideren que actualment el professorat de Vilnova i la Geltrú té eines i formació per gestionar aquest tipus de casos, però que hi ha dos problemes, els falten eines per detectar i els falta suport social davant d'aquestes situacions. En canvi, altres persones participants consideren que al professorat li falta formació i eines de gestió. En els grups, es detecta un desconeixement per part del professorat participant d'eines que tenen a l'abast, com el Protocol de prevenció, detecció i intervenció enfront l'assetjament escolar a persones LGBTI. Els següents fragments il·lustren el debat exposat:

"El bullying, quan és de gènere, és el pitjor mal, perquè no es veu. Quan és de raça es detecta de seguida a les escoles."

(Entrevista persona entitat AMPGYL)

"El professorat té eines personalment per abordar l'assetjament LGBTIfòbic. El problema sovint és la família, l'entorn. L'escola està molt preparada i hi ha professors bons. Els falta suport social. Tenen davant la por."

(Entrevista persona entitat AMPGYL)

"En general els professors no estan acostumats a tractar bullying, et diuen 'això ho heu de solucionar entre vosaltres' i tiren pilotes fora."

(Grup de discussió de persones joves LGBTI)

"*Cal més formació al professorat per afrontar aquest tipus de situacions."*

(Entrevista al personal tècnic de l'Àmbit LGBTI)

També es descriuen, a nivell municipal, algunes **situacions de faltes de respecte, discriminacions i agressions vers l'alumnat que venen per part del professorat.** S'exposen situacions de discriminació i tracte inadequat per raons de sexe, gènere i orientació sexual per part d'algunes persones:

"A l'escola s'han produït algunes agressions verbals i també físiques, en general per part d'altres alumnes, però alguna vegada també per part d'algun professor."

(Grup de discussió de persones joves LGBTI)

"Els mestres algunes vegades, davant les queixes per aquestes agressions, o no reaccionen o les normalitzen. Altres vegades també el professorat fa comentaris discriminatoris per temes de gènere 'això són coses de noies, tu ves a jugar a futbol'."

(Grup de discussió de persones joves LGBTI)

"Nosaltres no hem tingut cap problema amb temes de lavabos, ni amb les habitacions a les cases de colònies. S'ha acceptat tant per l'escola com pels companys. No obstant, no fan servir el nom sentit en les actes de les notes, tot i haver portat el protocol que explicita que s'ha de fer així. S'usa l'excusa de que 'el programa informàtic no el podem canviar'. A la targeta sanitària sí que hem pogut fer el canvi. Els professors i els alumnes sí que la respecten amb el nom sentit, tot i que un professor una vegada va intentar utilitzar el nom de naixement 'perquè és el que posa a la llista'."

(Grup de discussió de persones adultes LGBTI)

En relació al professorat que és LGBTI, s'expressa en els grups que majoritàriament hi ha por a 'sortir de l'armari' en l'entorn de treball i especialment amb les estudiants, davant del clima poc respectuós de molts centres. En part se segueix la tendència a amagar-ho que trobem en d'altres àmbits que, en aquest cas, pren formes diferents com la por

a perdre la feina (especialment en centres privats i religiosos), la por a no tenir autoritat a l'aula, o el temor a la reacció de les famílies de l'alumnat (Coll-Planas i Herrero, 2016). Aquesta és una problemàtica especialment greu perquè és una oportunitat educativa perduda: el jovent necessita referents per poder pensar la seva sexualitat o gènere en positiu i, en aquest sentit, el personal docent és un actor clau. Els centres docents amb professorat LGBTI visible solen comptar amb més alumnat LGBTI, de fet no és que n'hi hagi més, sinó senzillament que aquest se sent més apoderat per expressar-ho (Oficina de Dones i LGBTI, Fundació Surt i Universitat de Vic, 2017). A nivell municipal, en els grups de discussió s'expressa la mateixa tendència a l'ocultació del professorat LGBTI per les mateixes raons.

Per últim, en relació a l'**educació en el lleure**[7]**,** tot i que hi ha una continuïtat en les problemàtiques i necessitats a abordar, a Vilanova i la Geltrú sembla ser que sí que hi ha algun esplai **amb més consciència, formació i inclusió de la perspectiva de gènere i de la diversitat sexual, afectiva i de gènere** com a quelcom transversal. També hi ha visibilitat de persones monitores LGBTI. Tot i això, senten que hi ha activitats que es fan normalment, com anar a la platja o a la piscina que poden ser problemàtiques per infants trans*, però no només per ells. Les persones joves senten que quan hi ha aquesta sensibilitat, formació i visibilitat de referents LGBTI, els esplais esdevenen espais on expressar més lliurament l'orientació sexual i la identitat de gènere, i on es pot parlar sobre sexualitat, relacions afectives i gènere, sentint-se compreses i escoltades i esdevenint llocs d'aprenentatge col·lectiu. Aquesta opció, però, no és majoritària i no tots els esplais s'han format i comparteixen aquesta mirada, tal com es narra en el següent literal:

> *"No tots els esplais tenen formació de gènere, de 4, només nosaltres, l'Esplai Drac Màgic ha treballat el gènere. Ens hem format, hem revisat les dinàmiques en els equips de monitores i també les activitats que fem. A més, els infants saben que algunes persones monitores som LGBTI."*
>
> *(Grup de discussió de l'àmbit de joventut i lleure)*

A nivell **legal,** segons la informació recollida en la Guia per l'elaboració de plans locals de la Diputació de Barcelona (2017), la Llei 11/2014, en l'article 12, adopta una definició de coeducació àmplia, que permet abordar la relació entre el sexisme i l'LGBTIFòbia: "*s'entén per coeducació l'acció educativa que potencia la igualtat real d'oportunitats i l'eliminació de qualsevol mena de discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere*". Alhora, aclareix que les mesures que proposa en relació amb l'educació s'apliquen en

[7] A nivell català, en l'àmbit del lleure, s'han generat eexperències pioneres com el projecte OASIS de l'Associació Candela, que ofereixen unes colònies anuals per adolescents LGBTI que els permeten coneixe's entre iguals, compartir vivències i abordar col·lectivament les LGBTIfòbies: http://oasislgtb.org/es/

tot el sistema educatiu (centres i entitats de formació, educació d'adults, formació adreçada als progenitors i tutors legals, activitats esportives escoles i activitats de lleure infantil i juvenil).

D'acord amb aquest principi de coeducació, s'estableix que "*s'ha de vetllar perquè la diversitat afectiva-sexual i afectiva, la identitat de gènere i els diferents models de família siguin respectats en els diferents àmbits educatius*" (art.12, Llei 11/2014) i que és una problemàtica que s'ha d'incorporar als plans d'acció tutorial i als plans i reglaments de convivència dels centres educatius. A més, estableix que els continguts "*han de tenir en compte la diversitat pel que fa a l'orientació sexual, la identitat de gènere i l'expressió de gènere i evitar qualsevol mena de discriminació per aquest motiu*" (art.12, Llei 11/2014).

6.2.8. Àmbit dels mitjans de comunicació

A nivell català, una de les principals problemàtiques que s'apunta a nivell de mitjans de comunicació és la **falta de visibilitat del col·lectiu LGBT**I. En un marc sexista, se sol establir com a «normalitat» les relacions heterosexuals i el cisgenerisme, és a dir, que les persones s'identifiquin amb el gènere atribuït en néixer en funció del seu sexe. Així, doncs, encara que no hi hagi una voluntat LGBTIfòbica, les realitats de les persones LGBTI acaben quedant invisibilitzades (Oficina de Dones i LGBTI, Fundació Surt i Universitat de Vic, 2017).

En aquest sentit, tot i que hi ha hagut un avenç, encara hi ha molta feina a fer per tal de "normalitzar" el tractament del tema: es considera que s'aborda poc, que encara hi ha comentaris o acudits LGBTfòbics, i que les persones LGBTI són presentades com a extravagants o amb comportaments estereotipats (Coll-Planas i Herrero, 2016)[8].

Cal tenir en compte que dins del col·lectiu, però, hi ha diferències a nivell de veu i representació en els mitjans. Els homes gais joves i de mitjana edat solen tenir més presència tant a l'espai públic com en els mitjans de comunicació, mentre que les lesbianes i les persones bisexuals solen quedar més invisibilitzades. Quan es representa a dones lesbianes o bisexuals en sèries o pel·lícules sovint se les sexualitza. Les persones trans* sovint són representades a partir d'estereotips o se'ls exigeix que passin desapercebudes en funció del seu gènere sentit, de manera que la invisibilitat s'estableix com una transició de gènere d'èxit. En el cas de les persones intersex/amb DDS, directament no hi ha una imatge establerta, perquè la seva posició en el marc del sistema de gènere fa impensable que hi hagi persones que no puguin classificar-

[8] Per a les persones professionals dels mitjans de comunicació, és interessant consultar la següent guia amb recomanacions sobre el tractament de les persones lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals (LGBTI) als mitjans audiovisuals (2017): http://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/mitjans_comunicacio/Recomana_CAC_LGTBI_AUDIOTV.pdf

se com a mascles o femelles corporalment (Oficina de Dones i LGBTI, Fundació Surt i Universitat de Vic, 2017).

A Vilanova i la Geltrú, se segueix amb una **lògica heterocèntrica a nivell de mitjans de comunicació i amb una invisibilització general de tots els col·lectius**. No existeix la diversitat sexual, afectiva i de gènere ni hi ha presència de persones LGBTI en els mitjans de comunicació locals. Tampoc hi ha diversitat familiar. Les famílies representades o amb presència segueixen sent heterosexuals i sovint reprodueixen rols de gènere estereotipats. Només si succeeix alguna notícia relacionada amb el col·lectiu, es dóna espai i presència a persones LGBTI, però en la programació quotidiana hi ha una **manca d'inclusió de la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere**, tal com il·lustren els següents literals:

> *"Hi ha un canal públic de TV i de ràdio a Vilanova i la Geltrú, que és poc inclusiu amb temes LGBTI, no visibilitza."*
>
> *(Entrevista personal tècnic de l'Àmbit LGBTI)*

> *"No existeixen persones LGBTI a nivell de mitjans. Només quan passa algo que té relació. Les especificitats no existeixen fins que no són notícia."*
>
> *(Grup de discussió de l'àmbit de la comunicació)*

> *"Tant la televisió com la resta de mitjans, la família és típica i blanca. A la ferreteria hi surt un home i amb llenceria una dona. Les dones estan sexualitzades a la publicitat i a la propaganda."*
>
> *(Grup de discussió de l'àmbit de la comunicació)*

> *"La diversitat familiar és 0. La família és tradicional en els mitjans."*
>
> *(Grup de discussió de l'àmbit de la comunicació)*

Tot i aquesta invisibilització, les persones participants en les entrevistes i grups de discussió valoren que tampoc els mitjans de comunicació locals fan esment de l'orientació sexual d'una persona quan no és pertinent, és a dir, que no s'utilitza l'orientació sexual no heteronormativa d'una persona per desprestigiar o fer tertúlia. No hi ha un ús de comentaris i burles LGBTIfòbiques ni s'utilitzen imatges estereotipades del col·lectiu. En aquest sentit, senten que **hi ha respecte cap a qualsevol opció i que s'aplica una ètica professional**, tal com s'apunta a continuació:

> *"No es parla sobre orientació sexual quan no toca. No es fa periodisme groc. Hi ha una ètica en els mitjans locals, un respecte."*
>
> *(Grup de discussió de l'àmbit de la comunicació)*

L'heteronormativitat dels mitjans també es veu reflectida en el llenguatge que s'empra. Hi ha un debat obert sobre la pertinença de l'ús d'un llenguatge inclusiu entre lingüistes i dins els mitjans de comunicació. **No hi ha un consens ni un document marc a nivell local que obligui o pauti l'ús d'un llenguatge inclusiu**, igual que succeeix a nivell d'administració local, tal com se senyala:

> *"El tema del llenguatge no sexista no està ben resolt. Hi ha un debat obert entre els lingüistes sobre la feminització del llenguatge."*
>
> *(Grup de discussió de l'àmbit de la comunicació)*

Donades aquestes mancances, és necessari promoure i garantir l'ús d'un llenguatge, imatges i continguts inclusius en els mitjans de comunicació des de la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere, ja que els mitjans són un instrument de canvi cultural significatiu i incideixen en la transformació dels imaginaris.

A nivell **legal,** l'article 15 de la Llei 11/2014, en relació als mitjans de comunicació, estableix que el Consell de l'Audiovisual de Catalunya ha de: a) Vetllar perquè el codi deontològic dels mitjans de comunicació no vulneri els principis d'aquesta llei pel que fa al respecte a l'orientació sexual, la identitat de gènere, l'expressió de gènere i les diverses expressions afectives; b) Establir recomanacions sobre els usos lingüístics i el tractament i l'ús de les imatges amb relació a l'homosexualitat, la bisexualitat, la transidentitat i la intersexualitat; c) Vetllar perquè els continguts dels mitjans de comunicació i la publicitat que s'hi emeti siguin respectuosos amb les persones LGBTI; d) Vetllar perquè els mitjans de comunicació tractin amb normalitat la diversitat d'opcions afectives i sexuals, de models diversos de família i d'identitat o expressió de gènere, de manera que s'afavoreixi la visibilitat de referents positius; e) Vetllar perquè els mitjans de comunicació mostrin en la programació la diversitat pel que fa a l'orientació sexual, la identitat de gènere i l'expressió de gènere i pel que fa als models de família; f) Fer un seguiment de les informacions que ofereixin un tractament contrari a la diversitat sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere i fer-ne un recull periòdic.

6.3. Conclusions de l'aproximació diagnòstica

Les conclusions que es presentaran a continuació parteixen d'una primera aproximació diagnòstica de la realitat de les persones LGBTI en el municipi, del nivell de sensibilització de la població i de la incorporació de la perspectiva sexual, afectiva i de gènere en les polítiques municipals, que caldrà continuar ampliant-se. Així doncs, al llarg del desenvolupament del pla,

serà necessari seguir treballant per aprofundint en el context municipal i dels diferents àmbits per tal de poder fer polítiques que s'adaptin al territori.

Les principals conclusions que es desprenen de l'aproximació diagnòstica sobre la inclusió de la perspectiva de la diversitat afectiva, sexual i de gènere i les LGBTIfòbies a nivell municipal són les següents.

En primer lloc, esdevé imprescindible senyalar **el compromís polític institucional de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú** en contra les LGBTIfòbies i per garantir els drets de les persones LGBTI: 6 mocions aprovades, una persona tècnica dedicada, creació de l'Àmbit LGBTI, potenciació del grup de joves, formacions realitzades a professionals, plans d'equitat amb perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere, posicionaments públics davant les LGBTIfòbies, etc. També és clau **reconèixer el paper i el treball realitzat per part del moviment LGBTI i feminista** a Vilanova i la Geltrú, amb una entitat LGBTI registrada, diverses persones de la ciutat implicades en més de 4 entitats LGBTI i dues entitats feministes, que han permès impulsar la lluita contra les LGBTIfòbies, sensibilitzar a tota la població i reivindicar la garantia de drets per la població LGBTI. Aquest doble treball és molt potent alhora de posar sobre l'agenda pública i institucional la diversitat sexual, afectiva i de gènere. En aquest sentit, la present aproximació diagnòstica ha permès visibilitzar tot aquest treball, que és qualitativament i quantitativament alt en relació a la resta del territori català i en comparació a municipis de la mateixa mida.

En segon lloc, es **detecta la necessitat de desplaçar el cisheterocentrisme de les intervencions, els serveis i les institucions de forma global i incorporar la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere en tots els àmbits.** Aquesta qüestió emergeix en gairebé tots els grups de discussió i fa referència tant a l'administració, com a les entitats, clubs esportius, empreses, festes, sindicats, etc. Esdevé necessari doncs trencar amb la presumpció d'heterosexualitat i el cisgenerisme en formularis de l'administració, en el llenguatge i les imatges que s'utilitzen, en els centres residencials, en l'educació sexual a les escoles, en el tracte amb professionals de la salut, en els equips i les instal·lacions esportives, en les empreses a l'hora de contractar persones, en les festes i expressions culturals, etc. Cal revisar des de totes les àrees la documentació, les pràctiques, els espais i els discursos per tal de poder encabir la diversitat afectiva, sexual i de gènere i establir criteris en les subvencions i contractacions d'ens externs que potenciïn la inclusió d'aquesta mirada i la lluita contra les LGBTIòbies. És imprescindible que el teixit associatiu de la ciutat, que és ampli i potent, revisi les seves pràctiques, discursos i relacions per encabir la diversitat sexual, afectiva i de gènere i reduir les LGBTIFòbies del seu sí, tal com s'ha expressat al llarg de l'aproximació diagnòstica. No es poden generar espais excloents i discriminatoris a la ciutat.

En tercer lloc, hi ha una **manca de transversalitat de les polítiques LGBTI o per la diversitat sexual, afectiva i de gènere** dins i fora de l'administració en tots els àmbits. Existeixen desigualtats entre les diferents regidories i àmbits i dins els mateixos àmbits pel que fa al grau de sensibilització, conscienciació i incorporació de la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere i, fins i tot, de la necessitat d'incorporar-la. En algunes regidories, s'han començat a fer accions per transversalitzar la perspectiva, però no a totes. Aquesta necessitat emergeix com a imprescindible a partir d'aquesta aproximació diagnòstica, doncs es tracta d'una població molt heterogènia que mostra que més enllà dels estereotips, hi ha persones amb problemàtiques, circumstàncies i necessitats molt diferents i que van variant al llarg del cicle vital. Aquest fet visibilitza que cal intervenir en diverses àrees de la política municipal: Gent gran, Ocupació, Educació, Comunicació, Cultura, Seguretat ciutadana, Equitat, Salut, Esport, etc. Moltes d'aquestes necessitats esdevenen urgents pel grau d'exclusió, malestar o marginació que generen (problemes econòmics per la manca d'accés de dones trans* a l'àmbit laboral, problemes d'accés a l'habitatge, situacions d'exclusió social i aïllament familiar, denegació d'accés a serveis, etc.).

En quart lloc, per poder assolir els dos objectius anteriors, esdevé fonamental **formar el personal** de l'administració que no està format i seguir formant aquell personal que té unes nocions bàsiques, però que mostra la voluntat i la necessitat de seguir ampliant coneixements en aquest àmbit. Sobretot és important incidir en aquelles àrees o regidories on hi ha més plantilla sense formació. La major part del personal té ganes de revisar la seva feina i, de fer un esforç per a incorporar aquesta perspectiva i està disposat a formar-se, tot i que la majoria ja té una primera base formativa. Aquesta és una oportunitat que és important aprofitar.

En cinquè lloc, és imprescindible **treballar per eliminar les discriminacions i les violències i vulneracions de drets que viuen les persones LGBTI** en tots els àmbits de la seva vida i que s'han senyalat al llarg de l'aproximació diagnòstica. Calen mesures concretes i directes en aquesta direcció en tots els àmbits i especialment, en àmbits com l'escolar, el de la salut, el treball o el de l'esport, on les discriminacions i les LGBTIfòbies estan molt presents i/o tenen conseqüències greus per les persones. A més a més, les agressions i discriminacions que rep la població LGBTI estan relacionades amb què trenquen amb la definició normativa del gènere: lesbianes, gais i bisexuals transgredeixen la norma de la complementarietat masculí/femení en l'àmbit del desig; les persones trans* no segueixen la vinculació sexe/gènere; i les persones intersexuals tenen uns cossos que no encaixen en la classificació mascle/femella (Coll-Planas i Herrero, 2016). Per tant, fer polítiques LGBTI o per la diversitat sexual, afectiva i de gènere també permet desmuntar el sistema sexe/gènere/sexualitat i són una oportunitat per seguir lluitant contra les desigualtats i les violències de gènere. Esdevé imprescindible doncs que aquestes polítiques tinguin una perspectiva de gènere o feminista,

que entengui les discriminacions i violències contra les persones LGBTI en relació amb el sexisme.

En sisè lloc, per poder garantir una vida lliure de violències a qualsevol persona LGBTI i el respecte cap a qualsevol orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, cal seguir treballant per **sensibilitzar i conscienciar tota la població**, doncs els estereotips, els prejudicis, les violències i la manca de coneixement de la població dificulten poder viure, sentir i estimar en llibertat. Encara avui, com ha mostrat l'aproximació diagnòstica, segueixen molt presents les LGBTIfòbies en àmbits com l'escolar, el familiar, l'espai públic, etc. A més a més, actualment, està molt establerta la lògica segons la qual s'accepten les persones LGBTI sempre i quan no facin una expressió pública de la seva identitat de gènere o orientació sexual, l'homofòbia liberal. Això, en el cas de les persones trans*, implica que han de tractar de viure la seva identitat de gènere sentida amagant el seu procés de transició i en el cas de lesbianes, gais i bisexuals es tradueix en negar la legitimitat de l'expressió pública d'afecte (Coll-Planas i Herrero, 2016). Aquesta és una lògica que també està interioritzada per una gran part del col·lectiu. Cal treballar per trencar amb l'homofòbia liberal per no tornar a normativitzar formes de ser, viure i estimar, que creïn noves exclusions, discriminacions i violències.

Per últim, i a mode de conclusió final, és necessari seguir construint un municipi on les persones puguin viure obertament la seva orientació sexual i la seva identitat de gènere, independentment de quina sigui la seva opció. Cal **construir una ciutat on qualsevol persona, independentment del seu gènere, la seva orientació sexual, la seva identitat de gènere o la seva expressió de gènere, se senti inclosa, segura i lliure**. Aquest fet implica, per una banda, promoure una cultura ciutadana lliure de prejudicis, discriminacions i LGBTIfòbies; per altra banda, transformar la ciutat en aquells aspectes que segueix sent heterocèntrica i cisnormativa (equipaments, instal·lacions, imatges, llenguatge, etc.); i, per últim, visibilitzar des de la institució i des d'altres agents la diversitat sexual, afectiva i de gènere en l'espai públic i en totes aquelles actuacions i pràctiques que sigui possible.

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Convivència i equitat

7. Pla d'acció

Objectiu	Accions	Indicadors d'avaluació	Inici de l'acció	Àrees implicades
Potenciar i consolidar estructures que vetllin per la incorporació de la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere en totes les àrees	1.1. Configuració d'una comissió anual pel seguiment del Pla on siguin representades totes les àrees.	• Nombre de reunions de la comissió realitzades. • Nombre d'àrees assistents a la Comissió i compromís de les mateixes.	Curt termini	Totes les àrees **Convivència i Equitat** Alcaldia
	1.2. Establiment d'una figura de coordinació i seguiment de la implementació del Pla per a totes els àrees.	• Designació de la persona. • Nombre d'accions realitzades per aquesta figura per garantir la implementació del Pla.	Curt termini	Convivència i Equitat
	1.4. Augment dels recursos de l'Àmbit LGBTI.	• Quantia pressupostària destinada a polítiques LGBTI i a l'Àmbit LGBTI. • Nombre de persones i jornada d'aquestes dedicades a polítiques LGBTI.	Mig termini	Convivència i Equitat
	1.5. Difusió de l'Àmbit LGBTI i el SAI a través dels mitjans propis de l'Ajuntament i externs disponibles a totes les professionals que treballen en el municipi i a la població en general.	• Nombre d'accions de difusió realitzades. • Nombre de persones receptores de la difusió. • Nombre de casos atesos. • Valoració de l'atenció rebuda per part de les persones usuàries.	Curt termini	**Convivència i Equitat** Comunicació

7.1. Organització municipal, comunicació i transversalització de gènere

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Convivència i equitat

Objectiu	Accions	Indicadors d'avaluació	Inici de l'acció	Àrees implicades
Garantir la transversalitat de les polítiques per la diversitat afectiva, sexual i de gènere en les diferents àrees de la política municipal	1.6. Inclusió d'objectius relacionats amb la diversitat sexual, afectiva i de gènere en tots els plans municipals d'educació, acció social, joventut, esports, ocupació, cultura, seguretat, etc.	• Nombre de plans que han incorporat objectius. • Nombre d'accions desplegades. • Grau d'execució d'aquestes accions.	Curt termini	Totes les àrees **Convivència i Equitat**
	1.7. Establiment de criteris no discriminatoris i per la inclusió de la perspectiva sexual, afectiva i de gènere en les contractacions de serveis externs per a totes les àrees.	• Existència de criteris. • Nombre de contractacions realitzades segons criteris.	Curt termini	**Secretaria general** Totes les àrees
Garantir que la comunicació, la documentació, la imatge i els formularis municipals reconeixin la realitat de les persones LGBTI i la visibilitzin	1.8. Difusió al web de l'Ajuntament de tots els programes i projectes LGBTI en un apartat propi.	• Disposició de l'apartat propi. • Nombre de visites a l'apartat. • Nombre de publicacions realitzades.	Curt termini	Comunicació i Premsa **Convivència i Equitat** Totes les àrees
	1.9. Revisió del manual d'estil municipal perquè sigui inclusiu i promocionar-ne el seu ús.	• Existència d'un manual inclusiu. • Nombre de departaments que coneixen i apliquen el manual. • Nombre d'imatges i materials divulgatius inclusius.	Mig termini	**Comunicació i Premsa**
	1.10. Revisió dels discursos oficials de l'Ajuntament per tal que incloguin la diversitat sexual, afectiva i de gènere.	• Percentatge de discursos inclusius.	Curt termini	Totes les àrees Comunicació **Alcaldia**

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Convivència i equitat

	1.11. Inclusió en les publicacions periòdiques que edita l'ajuntament de notícies relacionades amb l'aplicació del Pla per la Diversitat sexual i de gènere i per la difusió de campanyes o activitats LGBTI.	• Nombre de publicacions inclusives realitzades. • Nombre de persones que reben les publicacions. • Nombre de visites als mitjans propis de l'Ajuntament de les activitats i notícies difoses.	Curt termini	**Comunicació i Premsa**

Objectiu	Accions	Indicadors d'avaluació	Inici de l'acció	Àrees implicades
	1.12. Inclusió d'informació municipal relacionada amb la diversitat sexual, afectiva i de gènere i el col·lectiu LGBTI als mitjans de comunicació, sempre que sigui necessari.	• Nombre de publicacions realitzades. • Nombre de mitjans on s'ha fet difusió. • Nombre de persones del potencial públic diana.	Curt termini	**Comunicació i Premsa**
	1.13. Establiment d'un criteri comú que permeti el canvi de nom de les persones trans* en la documentació pròpia de l'Ajuntament, independentment que s'hagi realitzat el canvi de nom legal.	• Existència del criteri comú. • Nombre d'àrees en què s'ha difós el criteri. • Nombre de persones que han sol·licitat el canvi de nom.	Curt termini	**Secretaria general**
	1.14. Ampliació de la categoria *gènere* per encabir la diversitat d'identitats de gènere i incorporar el nom sentit en els documents, formularis i registres de dades de l'Ajuntament, sempre que sigui possible.	• Nombre de documents, formularis i registres en què s'ha incorporat.	Curt termini	Totes les àrees **Secretaria general** OAC

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Convivència i equitat

Capacitar el personal municipal en perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere	1.15. Formació i sensibilització del personal municipal i extern que fa tasques de prevenció, detecció, atenció, assistència i recuperació en els àmbits de la salut, l'educació, el món laboral, els serveis socials, els cossos de seguretat, l'esport, el lleure, l'acció social, la comunicació, la justícia, el servei d'atenció a les persones d'origen estranger, civisme i l'atenció al ciutadà.	• Nombre de formacions realitzades. • Nombre de persones participants en les formacions. • Valoració de la formació per les persones assistents. • Valoració per la persona formadora.	Curt termini	**Recursos humans** Totes les àrees

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Convivència i equitat

Objectiu	Accions	Indicadors d'avaluació	Inici de l'acció	Àrees implicades
	1.16. Elaboració d'un material de suport per àmbits dirigit al personal municipal sobre la Llei 11 /2014, el deure d'intervenció i el Pla aprovat.	• Nombre d'àmbits pels quals s'ha elaborat material. • Nombre de materials editats. • Nombre de persones que han rebut els materials. • Nombre d'accions realitzades per àmbits relacionades amb els materials.	Mig termini	Totes les àrees **Convivènci a i Equitat**
Conèixer la realitat de les persones LGBTI, les seves necessitats i el nivell de LGBTIfòbia del municipi	1.17. Establiment de mecanismes per recollir dades i coneixement sobre la realitat de les LGBTIFòbies, la garantia de drets de les persones LGBTI i la inclusió de la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere gènere.	• Nombre de mecanismes establerts. • Nombre de dades recollides. • Nombre d'enquestes que incorporen dades de diversitat sexual, afectiva i de gènere. • Nombre de necessitats recollides i notificades.	Mig termini	VNG inlcusió
Fer accessibles els equipaments municipals a les persones trans* i intersexuals o amb DDS	1.18. Promoció dels lavabos neutres en totes les instal·lacions i serveis de l'administració municipal.	• Percentatge d'equipaments amb lavabos neutres.	Mig termini	Projectes i obres
	1.19. Promoció per tal que totes les reformes i la construcció d'equipaments nous siguin inclusius amb la diversitat sexual, afectiva i de gènere.	• Establiment de requisits perquè els equipaments siguin inclusius. • Nombre d'equipaments nous i de reformes fetes.	Curt termini	Projectes i obres

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Convivència i equitat

	1.20. En els equipaments municipals en què es diferencien els espais per sexes perquè encara no s'han pogut modificar (lavabos, vestidors, etc.), vetllar perquè les persones trans* puguin fer ús dels espais assignats al gènere sentit, o facilitar espais alternatius en cas que ho sol•licitin en la mesura del possible.	• Nombre d'espais alternatius facilitats. • Nombre de persones que han sol·licitat anar als espais alternatius o aquells conformes amb el gènere sentit. • Nombre d'incidències recollides en aquest àmbit.	Curt termini	Regidoria que gestioni l'equipament

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Convivència i equitat

Objectiu	Accions	Indicadors d'avaluació	Inici de l'acció	Àrees implicades
Promoure l'ocupació de les dones trans*	2.1. Suport a les iniciatives d'emprenedoria de les persones LGBTI, especialment de les persones trans*, i potenciar el cooperativisme.	• Nombre d'iniciatives als quals s'ha donat suport. • Nombre d'accions de suport desplegades. • Tipus de suport ofert. • Valoració del suport ofert.	Curt termini	IMET
	2.2. Elaboració d'accions positives a nivell d'administració per millorar l'accés a les persones trans* a nivell laboral.	• Nombre d'accions desplegades. • Grau d'execució de les accions.	Mig termini	Recursos humans IMET
	2.3. Promoció de mesures dins el teixit empresarial i la pròpia administració que impedeixin la discriminació laboral de les persones LGBTI en l'accés (potenciar ús del cv cec, selecció per competències, etc.)	• Nombre i tipus de mesures establertes. • Coneixement i seguiment de les mesures. • Nombre de queixes recollides.	Mig termini	IMET
Desenvolupar accions per combatre les discriminacions LGBTIfòbiques en els entorns laborals	2.4. Recollida i seguiment de les incidències i les denúncies en casos de LGBTIfòbies en l'àmbit laboral. Tramitació als òrgans pertinents, i informació i assessoria a les persones ateses.	• Nombre d'incidències registrades i notificades. • Nombre de sol·licituds d'assessorament. • Nombre d'assessoraments realitzats. • Valoració de la qualitat de l'assessorament.	Curt termini	Convivència i Equitat
	2.5. Prevenció, atenció i abordatatge de casos de discriminacions LGBTIfòbiques dins l'administració municipal, per mitjà de la revisió del "Protocol d'actuació en cas d'assetjament sexual o per raó de sexe"	• Nombre d'accions desplegades. • Grau d'execució de les accions. • Nombre de casos a gestionar. • Tipus de casos a abordar. • Valoració de la gestió per part de les persones sol·licitants. • Valoració de les persones que han gestionat el cas.	Curt termini	Recursos humans

7.2. Àmbit laboral

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Objectiu	Accions	Indicadors d'avaluació	Inici de l'acció	Àrees implicades
	2.6. Inclusió, en les accions formatives que es realitzen des de IMET, de la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva ide gènere.	• Nombre d'accions formatives que l'han inclòs. • Nombre de persones participants en les formacions. • Valoració de la formació per les persones assistents. • Valoració per la persona formadora.	Mig termini	IMET
	2.7. Reunions amb entitats i associacions del col·lectiu o que treballin amb persones del mateix amb la finalitat de generar coneixement mutu, afavorir les possibles derivacions, i generar treball en xarxa.	• Nombre de contactes i reunions realitzades. • Nombre de necessitats detectades. • Nombre d'accions elaborades i desplegades. • Grau d'execució de les accions.	Curt termini	IMET
Promoure la inclusió de la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere a nivell laboral	2.8. Acompanyament i assessoria a la Federació de PIMEs de Vilanova i la Geltrú en la construcció d'un pla d'igualtat que incorpori la diversitat sexual, afectiva i de gènere i un protocol que incorpori l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere que serveixi de marc per les empreses que en formen part.	• Elaboració del pla d'igualtat. • Elaboració del protocol. • Nombre d'asessoraments realitzats. • Valoració de la qualitat de l'assessorament. • Grau d'implantació de les mesures del pla d'igualtat. • Nombre de casos d'assetjament en els quals s'ha intervingut i valoració de la gestió.	Mig termini	Promoció econòmica
	2.9. Des de l'Espai d'Equitat, servei d'assessorament a empreses i entitats per incorporar la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere i combatre les LGBTIfòbies i discrimacions.	• Nombre de sol·licituds d'assessorament. • Nombre d'assessoraments realitzats. • Valoració de la qualitat de l'assessorament.	Curt termini	Promoció econòmica Espai d'Equitat

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Objectiu	Accions	Indicadors d'avaluació	Inici de l'acció	Àrees implicades
Incorporar la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere en l'esport	3.1. Inclusió de la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere en l'oferta formativa de les persones directives, àrbitres, entrenadores i personal tècnic municipal.	• Nombre de formacions que han inclòs la perspectiva. • Nombre de persones asssistents. • Valoració de la formació per part de les persones asssitents. • Valoració per part de la persona formadora.	Curt termini	Esports
	3.2. Servei d'assessorament a les entitats i les federacions per incloure la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere	• Nombre de sol·licituds d'assessorament. • Nombre d'ens assessorats. • Valoració de la qualitat de l'assessorament.	Curt termini	Esports **Espai d'Equitat**
	3.3. Promoció i visibilització de bones pràctiques esportives coeducatives amb perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere, així com equips i competicions mixtes.	• Nombre d'accions realitzades. • Nombre de persones beneficiàries. • Percentatge d'equips i competicions mitxes. • Valoració qualitativa de les accions.	Curt termini	Esports
	3.4. Inclusió de criteris d'incorporació de la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere i en contra les LGBTbifòbies en les subvencions destinades a entitats.	• Inclusió del criteri a les subvencions per entitats. • Nombre d'entitats que el compleixen.	Curt termini	Esports
	3.5. Habilitació d'un tercer vestuari d'ús privat en els equipaments esportius nous i, en els antics, en la mesura del possible. Si no és possible construir un tercer vestuari, establir mesures per garantir la intimitat de les persones.	• Nombre d'equipaments amb un tercer vestuari. • Mesures establertes per garantir la intimitat de les persones.	Curt termini	Esports

7.3. Àmbit esportiu

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Objectiu	Accions	Indicadors d'avaluació	Inici de l'acció	Àrees implicades
	3.6. Promoció d'accions per sensibilitzar les famílies per trencar estereotips de gènere i lògiques binàries a nivell esportiu.	• Nombre d'accions realitzades. • Tipus d'accions realitzades. • Nombre de materials elaborats. • Nombre de persones beneficiàries. • Valoració qualitativa de les accions.	Curt termini	Esports
	3.7. Recollida I seguiment de les incidències i les denúncies en casos de LGBTIfòbies en l'àmbit esportiu, així com tramitació als òrgans pertinents, i informació i assessoria a les persones ateses.	• Nombre d'incidències registrades i notificades. • Nombre de sol·licituds d'assessorament. • Nombre d'assessoraments realitzats. • Valoració de la qualitat de l'assessorament.	Curt termini	Convivència i Equitat
Desenvolupar accions per combatre els estereotips de gènere i les LGBTIFòbies en el món de l'esport	3.8. Promoció d'accions simbòliques per combatre les LGBTIFòbies en l'esport (per exemple commemoració del Dia Internacional contra l'Homofòbia al futbol, plaques amb normes d'ús a les instal·lacions esportives).	• Nombre d'accions realitzades. • Tipus d'accions realitzades. • Nombre de productes de campanya. • Nombre de persones beneficiàries. • Valoració qualitativa de les accions.	Curt termini	**Esports** Convivència i Equitat
	3.9. Campanya pel joc net que incorpori missatges de tolerància 0 cap a les LGBTIFòbies.	• Nombre d'accions realitzades. • Nombre de productes de campanya. • Nombre de persones beneficiàries. • Valoració qualitativa de la campanya.	Mig termini	Esports
	3.10. Promoció d'un estudi sobre les LGBTIFòbies en la pràctica de l'esport a la ciutat.	• Elaboració de l'estudi. • Resultats obtinguts.	Mig termini	Esports Convivència i Equitat VNG Inclusió

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Convivència i equitat

7.4. Àmbit de l'espai públic i l'urbanisme

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Convivència i equitat

Objectiu	Accions	Indicadors d'avaluació	Inici de l'acció	Àrees implicades
Promoure la visibilitzat i el reconeixement en l'espai públic de la diversitat sexual, afectiva i de gènere	4.1. Sensibilització i visibilització de la ciutat com a ciutat inclusiva (pintada de bancs, semàfors inclusius, passos de vianants amb la bandera Arc Iris, murals, cartells, etc.). Aquestes campanyes en la mesura del possible seran participatives.	• Nombre d'accions realitzades. • Nombre de productes. • Nombre de persones del potencial públic diana . • Impacte i valoració qualitativa de les accions.	Curt termini	Urbanisme i Habitatge **Convivènci a i Equitat**
	4.2. Suport i/o organització d'activitats i jornades en motiu de les dates significatives: 17 de maig, el Dia Internacional contra l'Homofòbia i la Transfòbia; el 28 de juny, Dia Internacional per a l'Alliberament de les lesbianes, gais, transexuals i bisexuals... Per exemple: penjar la bandera de l'Arc Iris al balcó de l'Ajuntament, fer difusió de la data, elaborar un comunicat de premsa i dur a terme algun acte de difusió.	• Nombre de dies celebrats. • Nombre d'accions realitzades. • Nombre de persones participants.	Curt termini	Convivència i Equitat
	4.3. Inclousió en el nomenclàtor del municipi noms de carrers o places, instal·lació d'escultures, plaques o monuments que reconeguin la història i la lluita de persones LGBTI en espais visibles.	• Nombre de referències afegides. • Noms i indrets on han estat ubicades.	Mig termini	Comissió de nomenclator Cultura

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Convivència i equitat

Objectiu	Accions	Indicadors d'avaluació	Inici de l'acció	Àrees implicades
Desenvolupar accions per combatre les LGBTIfòbies en l'espai públic i garantir els drets de les persones LGBTI	4.4. Difusió dels recursos existents i sensibilització de la població en el respecte a la diversitat sexual, afectiva i de gèneres i en contra les actituds discriminatòries cap a les persones LGBTI.	• Nombre d'accions realitzades. • Nombre de productes. • Nombre de persones del potencial públic diana. • Valoració qualitativa de la campanya.	Mig termini	Convivència i Equitat
	4.5. Difusió de declaracions oficials en casos concrets de discriminació al col·lectiu LGBTI que s'hagin produït a la ciutat.	• Nombre de declaracions oficials realitzades davant de casos de discriminació. • Tipus de mitjans utilitzats per la seva difusió i impacte dels mateixos. • Valoració quantitativa i qualitativa de l'impacte de les declaracions.	Curt termini	Alcaldia/Govern **Convivència i Equitat**
	4.6. Inclusió de la perspectiva LGBTI a les accions de civisme i convivència.	• Nombre d'accions que han incorporat la perspectiva. • Nombre de persones beneficiàries. • Valoració de les accions.	Curt termini	Convivència i Equitat
	4.7. Estudi de la personificació jurídica de l'Ajuntament en el processos legals contra atacs LGBTIfòbics que s'hagin produït a la ciutat, preveient la possibilitat que l'Ajuntament es pugui presentar com a acusació particular.	• Percentatge d'estudis fets sobre la necessitat de la personaficació jurídica de l'Ajuntament davant casos de LGBTIfòbies. • Nombre de personificacions jurídiques de l'Ajuntament en casos de LGBTIfòbies.	Curt termini	Secretaria general

Objectiu	Accions	Indicadors d'avaluació	Inici de l'acció	Àrees implicades
Promoure l'eradicació de l'heterosexisme i la incorporació de la diversitat sexual, afectiva i de gènere en les polítiques i pràctiques de salut	5.1. Promoció de la incorporació de la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere en les campanyes de prevenció i promoció de la salut en totes les etapes vitals.	• Percentatge de campanyes que han incorporat la perspectiva de la diversitat. • Nombre de productes de campanya. • Nombre de persones del potencial públic diana. • Valoració qualitativa de la campanya.	Curt termini	Salut Joventut Infància i adolescència Gent Gran
Millorar l'actuació de les persones professionals de la salut vers les persones LGBTI	5.2. Informació i difusió del protocol de canvi de nom a la targeta sanitària, els drets en salut de les persones LGBTI, el model de salut trans* català i els serveis especialitzats existents entre les persones professionals municipals de serveis socials i educació.	• Nombre d'accions d'informació i difusió realitzades. • Nombre de persones que han rebut la difusió. • Valoració qualitativa de la difusió feta.	Curt termini	Convivència i Equitat
	5.3. Difusió del nou model d'atenció a la salut de persones trans* entre les persones professionals municipals de serveis socials i educació.	• Nombre d'accions de difusió realitzades. • Nombre de professionals que han rebut la difusió. • Valoració qualitativa de la difusió feta.	Curt termini	Convivència i Equitat
Millorar la salut sexual de les persones LGBTI	5.4. Difusió de la prevenció de les ITS i la realització de la prova del VIH a tota la població.	• Nombre d'accions de difusió realitzades. • Nombre de persones que han rebut la difusió. • Valoració qualitativa de la difusió feta.	Curt termini	**Salut** Joventut, Infància i Adolescència Convivència i Equitat
	5.5. Promoció de l'accés a mètodes anticonceptius per a persones LGBTI.	• Nombre d'accions de promoció realitzades. • Nombre de persones receptores. • Percentatge de millora en l'ús dels mètodes anticonceptius.	Curt termini	Salut Joventut

7.5. Àmbit de la salut

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Objectiu	Accions	Indicadors d'avaluació	Inici de l'acció	Àrees implicades
Millorar l'acompanyament en processos de trànsit	5.6. Acompanyament a persones trans* i famílies en el procés d'acceptació i trànsit.	• Nombre d'acompanyaments realitzats. • Valoració de les persones acompanyades del servei rebut. • Valoració de les persones professionals del servei donat.	Curt termini	Convivència i Equitat
	5.7. Incorporació del model col·laboratiu en la xarxa de professionals que atenen persones trans* per millorar l'atenció i fer-ho des d'una mirada respectuosa i no patologitzant, amb la col·laboració del SAI	• Incorporació del model i establiment de criteris de funcionament. • Seguiment i validació del funcionament del model. • Valoració de les persones acompanyades del servei rebut. • Valoració de les persones professionals de la coordinació.	Curt termini	Serveis socials Salut Espai d'Equitat

Objectiu	Accions	Indicadors d'avaluació	Inici de l'acció	Àrees implicades
Incorporar la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere en els serveis i projectes dirigits a la infància, a la joventut i a les famílies	6.1. Auditoria dels espais infantils i juvenils del municipi (biblioteques, llars d'infants, pediatria, etc.) perquè no reprodueixin lògiques binàries (instal·lacions, materials, jocs, imatges, etc.) i tinguin materials on s'inclogui la diversitat sexual, afectiva i de gènere, així com materials específics.	• Nombre i percentatge d'espais inclusius. • Nombre de materials amb referències LGBTI. • Nombre de materials informatius específics. • Nombre de persones beneficiàries.	Curt termini	Cultura Educació **Joventut, Infància i Adolescència** Convivència i Equitat Salut Esports Escoles municipals
	6.2. Incorporació, a tota la programació dirigida a la infància, adolescència i joventut, la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere.	• Nombre d'activitats inclusives. • Nombre de persones assistents. • Valoració de l'activitat, en cas possible.	Curt termini	Cultura Educació **Joventut** **Infància i Adolescència** Convivència i Equitat Salut Esports
	6.3. Dins dels tallers de criança i de paternatge responsable, incorporació de la diversitat sexual, afectiva i de gènere i el respecte vers qualsevol opció sexual, identitat de gènere i expressió de gènere.	• Incorporació de la perspectiva. • Nombre d'accions realitzades per incorporar-la.	Curt termini	**Convivència i Equitat** Serveis Socials

7.6. Àmbit d'acció social i cicles de vida

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Objectiu	Accions	Indicadors d'avaluació	Inici de l'acció	Àrees implicades
	6.4. Sensibilització i formació sobre relacions afectives, autoestima i habilitats socials per infants, adolescents i joves.	• Nombre d'accions realitzades. • Nombre de persones assistents. • Valoració de l'activitat per persones assistents. • Valoració de l'activitat per les persones dinamitzadores.	Curt termini	Educació Joventut, Infància i Adolescència **Convivència i Equitat** Salut Escoles municipals
Donar suport als infants, adolescents i joves que tenen expressions i identitats que no responen al model binari de gènere, així com a les seves famílies i als seus entorns educatius	6.5. Manteniment de l'espai de trobada i apoderament col·lectiu per persones adolescents i joves LGBTI i incorporació de la figura d'una psicòloga.	• Permanència de l'espai. • Nombre de persones assistents. • Inclusió de la figura de la psicòloga.	Curt termini	**Convivència i Equitat** Joventut
	6.6. Valoració d'un espai d'acompanyament i suport per famílies amb infants, adolescents i joves LGBTI dinamitzat per les pròpies famílies o entitats de famílies.	• Valoració realitzada. • Si en la valoració és viable, construcció de l'espai. • Permanència de l'espai. • Nombre de persones assistents.	Mig termini	Convivència i Equitat
	6.7. Proposta de sensibilització sobre diversitat sexual, afectiva i de gènere dirigida a famílies.	• Realització de l'estudi. • En cas de ser viable, realització de la jornada i nombre de persones assistents.	Mig termini	Convivència i Equitat
	6.8. Inclusió de la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere des dels serveis d'infància, joventut i serveis socials i oferir informació i recursos en matèria LGTBI a les persones usuàries.	• Nombre d'accions i projectes que la incorporen. • Nombre d'informacions i accions de difusió realitzades. • Nombre de persones beneficiàries. • Valoració de les accions.	Curt termini	Joventut, Infància i Adolescència Serveis socials

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Convivència i equitat

Objectiu	Accions	Indicadors d'avaluació	Inici de l'acció	Àrees implicades
	6.9. Inclusió, de forma explícita i no estigmatitzant, de referències al col·lectiu LGBTI en els recursos, campanyes i programes de foment d'hàbits saludables i de prevenció de conductes de risc dirigits a adolescents i joves, especialment els relacionats amb la sexualitat.	• Nombre d'accions i projectes que ho incorporen. • Nombre de persones beneficiàries. • Valoració de les accions.	Curt termini	Salut **Joventut** Infància i Adolescència Espai d'Equitat
	6.10. Promoció de referents educatius des de diferents àmbits (Joventut, Educació, Serveis Socials, etc.) per acompanyar processos personals d'acceptació de la pròpia orientació sexual o de trànsit. . Incorporar com a part del dispositiu local d'abordatge de casos de LGBTIfòbies en l'àmbit escolar el SAI local.	• Nombre de persones ateses. • Valoració de l'acompanyament realitzat per part de la persones usuària. • Joves que participen en el Grup de joves LGTB	Curt termini	Escoles Municipals Educació Joventut, Infància i Adolescència **Convivència i Equitat** Salut Esports
Establir accions i recursos per l'atenció a les persones LGBTI en situació de violència familiar, comunitària i de violència en l'àmbit de la parella i per combatre les LGBTIfòbies	6.11. Suport a adolescents i joves LGBTI que estiguin en situació de vulnerabilitat o aïllament social i impuls d'actuacions adreçades a aquells que hagin estat expulsats del domicili familiar o n'hagin marxat a causa de situacions de maltractament.	• Nombre de casos detectats. • Nombre d'intervencions realitzades. • Valoració de les accions realitzades per part d'usuàries i professionals.	Curt termini	Convivència i Equitat Urbanisme i Habitatge Serveis socials
	6.12. Inclusió, com a indicadors de risc en la infància, el patiment de LGBTIfòbies.	• Inclusió dels indicadors. • Nombre de casos detectats.	Curt termini	**Joventut, Infància i Adolescència** Serveis socials

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Convivència i equitat

Objectiu	Accions	Indicadors d'avaluació	Inici de l'acció	Àrees implicades
	6.13. Incorporció, en el treball de serveis socials, de la mirada de la diversitat sexual, afectiva i de gènere per tal de poder detectar i intervenir en situacions familiars on no es respecta la diversitat.	• Nombre de casos detectats. • Nombre d'intervencions realitzades. • Valoració de les accions realitzades per part d'usuàries i professionals.	Curt termini	Serveis socials
	6.14. Estudi de la possibilitat d'incloure les LGBTIfòbies com a factor de vulnerabilitat i com a criteri d'accés a recursos municipals per persones en risc d'exclusió o en situacions de pobresa.	• Realització de l'anàlisi sobre la viabilitat. • En cas de ser viable, nombre i tipus de recursos en què s'ha pogut incloure el criteri. • Nombre de persones que hi han accedit.	Mig termini	Serveis socials VNG inclusió
	6.15. Oferta d'un servei psicològic d'atenció a persones LGBTI en situacions de violència en les relacions afectives.	• Nombre de sol·licituds d'atenció. • Nombre de casos atesos. • Valoració de l'atenció per la persona usuària. • Valoració de l'atenció realitzada per la persona professional.	Curt termini	Convivència i Equitat
	6.16. Estudi de la incorporació en el protocol municipal d'atenció de violència masclista la violència en parelles amb una o més persones LGBTI.	• Inclusió en el protocol. • Nombre de casos detectats i atesos. • Valoració de l'atenció.	Curt termini	Convivència i Equitat
	6.17. Manteniment de la coordinació entre l'Àmbit LGBTI i el servei de mediació en casos de conflictes veïnals per LGBTIfòbies.	• Coneixement, seguiment i validació dels mecanismes de coordinació establerts. • Valoració de la coordinació.	Curt termini	Convivència i Equitat
	6.18. Exclusió, del servei d'habitatge, d'ofertes de lloguer discriminatòries a nivell de perfils demanandats de llogaters.	• Inclusió del criteri d'exclusió. • Percentatge d'ofertes excloses discriminatòries.	Curt termini	Urbanisme i Habitatge

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Objectiu	Accions	Indicadors d'avaluació	Inici de l'acció	Àrees implicades
Garantir el reconeixement i el respecte a les persones grans LGBTI en els serveis i equipaments municipals	6.19. Promoció d'activitats sobre sexualitat i perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere i difondre materials i recursos que la incloguin en els casals i d'altres equipaments per a persones grans.	• Nombre d'activitats realitzades i materials difosos. • Nombre de persones que han participat o rebut la informació. • Valoració qualitativa de les activitats.	Curt termini	Gent gran
	6.20. Oferta d'assessorament sobre la inclusió de la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere a les residències i espais per a gent gran.	• Nombre de sol·licituds d'assessorament. • Nombre d'assessoraments realitzats. • Valoració de la qualitat de l'assessorament.	Curt termini	**Gent gran** Convivència i Equitat Serveis Socials
	6.21. Establiment de mesures a les residències i espais per a gent gran municipals perquè no es reprodueixin situacions de discriminació de les persones LGBTI i assegurar que les persones trans* poden fer ús dels espais assignats al seu gènere sentit.	• Nombre i tipus de mesures establertes. • Nombre de casos de discriminació. • Valorció de la gestió de les situacions de discriminació.	Mig termini	**Gent gran** Serveis Socials
Capacitar a les persones professionals que treballen amb persones LGBTI amb diversitat funcional o malalties mentals per incloure la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere	6.22. Oferta d'informació sobre perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere a professionals que treballen amb persones amb diversitat funcional fent monitoratge.	• Nombre d'atencions realitzades.	Mig termini	Convivència i Equitat
	6.23. Oferta d'informació a professionals de la salut mental sobre diversitat sexual, afectiva i de gènere i transtorns mentals i despatologització del col·lectiu trans*.	• Nombre d'atencions realitzades.	Mig termini	Convivència i Equitat

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Convivència i equitat

Objectiu	Accions	Indicadors d'avaluació	Inici de l'acció	Àrees implicades
Incloure la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere en els Serveis Socials i en el treball amb famílies	6.24. Revisió de la inclusió de la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere en el treball, les pràctiques i la documentació de Serveis Socials.	• Nombre d'accions i projectes que ho incorporen. • Nombre de persones beneficiàries. • Valoració de les accions.	Curt termini	Serveis socials
	6.25. Inclusió de la diversitat de models familiars i promoció de la visibilització de la diversitat familiar en els programes dirigits a famílies.	• Nombre d'accions per la inclusió de la diversitat familiar i la seva visibilització. • Nombre de persones beneficiàries. • Valoració de les accions.	Curt termini	**Convivència i Equitat** Educació Serveis socials Escoles municipals

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Convivència i equitat

7.7. Àmbit de la participació i la cultura

Objectiu	Accions	Indicadors d'avaluació	Inici de l'acció	Àrees implicades
Incentivar l'associacionisme LGBTI i donar veu a les entitats LGBTI a l'hora d'elaborar polítiques municipals	7.1. Promoció i suport, com a administració, a les entitats LGBTI i de famílies.	• Nombre d'accions de suport realitzades. • Nombre d'entitats beneficiàries. • Tipus de suport atorgat. • Valoració del suport rebut per part de les entitats. • Valoració per part de la persona assessora.	Curt termini	Participació, Cooperació i Agermanaments **Convivència i Equitat**
	7.2. Dinamització i incentivació de la participació del moviment LGTBI en el disseny i l'aplicació de les polítiques municipals per la diversitat sexual, afectiva i de gènere.	• Nombre d'accions que se'n deriven. • Grau de participació de les entitats en les polítiques. • Satisfacció de les entitats LGBTI amb les polítiques municipals dutes a terme.	Curt termini	Comissió interdepartamental Totes les àrees **Espai d'Equitat**
	7.3. Promoció de la presència d'associacions LGBTI a les mostres d'entitats de la ciutat.	• Nombre de mostres i espais que tenen presència d'associacions LGBTI. • Nombre d'associacions que hi participen.	Curt termini	Participació, Cooperació i Agermanaments **Convivència i Equitat** Promoció Econòmica
Promoure la incorporació de la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere en el teixit associatiu	7.4. Establiment de criteris per la inclusió de la perspectiva sexual, afectiva i de gènere i contra LGBTIfòbies en les subvencions a entitats i cessió d'espais.	• Inclusió del criteri en les subvencions a entitats i la cessió d'espais. • Nombre d'entitats que el compleixen.	Curt termini	Participació, Cooperació i Agermanaments
	7.5. Oferiment d'assessorament i formació a les entitats per la incorporació de la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere i l'elaboració de protocols.	• Nombre de sol·licituds d'assessorament. • Nombre d'entitats assessorades. • Valoració de la qualitat de l'assessorament. • Nombre de formacions realitzades. • Nombre de persones participants en les formacions. • Valoració de la formació per les persones assistents. • Valoració per la persona formadora.	Curt termini	Participació, Cooperació i Agermanaments **Convivència i Equitat**

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Convivència i equitat

Objectiu	Accions	Indicadors d'avaluació	Inici de l'acció	Àrees implicades
Desenvolupar accions per combatre les LGBTIfòbies en els espais culturals i festius i garantir els drets de les persones LGBTI	7.7Suport en l'elaboració de protocols contra agressions sexistes i LGBTIFòbies en contextos d'oci i d'espai públic a les entitats.	• Nombre de protocols elaborats. • Percentatge d'entitats que han establert protocols.	Curt termini	**Convivència i Equitat** Cultura Participació, Cooperació i Agermanaments Joventut
	7.8. Recollida, seguiment de les incidències i les denúncies en casos de LGBTIfòbies en l'àmbit cultural o de la participació, així com tramissió als òrgans pertinents, i informar i assessorar a les persones ateses.	• Nombre d'incidències registrades i notificades. • Nombre de sol·licituds d'assessorament. • Nombre d'assessoraments realitzats. • Valoració de la qualitat de l'assessorament.	Curt termini	Convivència i Equitat
	7.9. Adoptar mesures per evitar espectacles i activitats recreatives amb continguts LGBTIfòbics.	• Nombre i tipus de mesures establertes. • Coneixement i seguiment de les mesures. • Nombre de queixes recollides.	Curt termini	Cultura Promoció Econòmica Via Pública

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Convivència i equitat

Objectiu	Accions	Indicadors d'avaluació	Inici de l'acció	Àrees implicades
Promoure una cultura inclusiva amb referents LGBTI i representacions de la diversitat sexual, afectiva i de gènere	7.10. Promoure i ofertar activitats que incloguin la diversitat sexual, afectiva i de gènere i visibilitzin les realitats de les persones LGBTI en la programació (curtmetratges mensuals, monòlegs, espectacles, cinema, exposicions, etc.).	• Nombre d'espectacles i actes culturals que visibilitzen la realitat LGBTI. • Nombre de persones assistents.	Curt termini	Cultura
	7.11. Promoció de discursos i pràctiques inclusives en els actes i activitats culturals de la ciutat que trenquin amb les lògiques binàries i heterocèntriques de les festes, les tradicions i les entitats.	• Nombre d'actes i activitats culturals inclusius i percentatge en relació al nombre total. • Tipus d'actes i activitats inclusives. • Nombre de persones potencial públic diana.	Curt termini	Cultura Participació, Cooperació i Agermanaments Promoció Econòmica Equitat
	7.12. Realització d'una campanya per potenciar l'humor no discriminatori en diferents àmbits culturals.	• Nombre d'accions realitzades. • Nombre de productes de campanya. • Nombre de persones beneficiàries. • Valoració qualitativa de la campanya.	Mig termini	Cultura
	7.13. Recuperació i difusió de referents històrics LGBTI del món de la cultura i tradicions transgressores amb els mandats de gènere.	• Nombre d'accions realitzades. • Nombre de productes de campanya. • Nombre de persones beneficiàries. • Valoració qualitativa de la campanya.	Mig termini	Cultura
Dotar les biblioteques municipals de recursos sobre les realitats LGBTI	7.14. Garantia de canvi del nom als carnets de les biblioteques de les persones trans* que ho requereixin, encara que no hagin portat a terme el canvi de nom legal.	• Difusió de l'acció al personal de biblioteques. • Nombre de canvis realitzats.	Curt termini	Biblioteques

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Convivència i equitat

Objectiu	Accions	Indicadors d'avaluació	Inici de l'acció	Àrees implicades
	7.15. Accés a un fons documental LGBTI a les biblioteques i promocionar activitats que incloguin la diversitat sexual, afectiva i de gènere.	• Existència d'una guia. • Nombre de títols citats. • Nombre de títols del fons. • Nombre d'activitats dutes a terme. • Nombre de persones participants en les activitats. • Valoració de les activitats.	Mig termini	Biblioteques
	7.16. Retirada de les biblioteques dels llibres i documents que promoguin les LGBTIFòbies, per tal que no siguin d'accés lliure.	• Establir criteris per excloure llibres. • Nombre de llibres retirats.	Curt termini	Biblioteques
	7.17. Revisió de la nomenclatura dels espais familiars de les biblioteques perquè sigui inclusius amb la diversitat familiar i inclusió de referències quant a les persones LGBTI i la diversitat familiar en aquests espais i en les activitats dedicades als infants i als adolescents.	• Percentatge de nomenclatures inclusives. • Nombre de referències LGBTI i de diversitat familiar. • Nombre d'activitats inclusives. • Nombre de persones assistents.	Curt termini	Biblioteques
Recuperació de la memòria històrica de la lluita per la llibertat sexual i de gènere	7.18. Realització d'exposicions i de publicacions que divulguin la història de la lluita per la llibertat sexual i de gènere.	• Nombre d'accions realitzades. • Nombre de visitants. • Nombre de publicacions. • Valoració per part del públic.	Mig termini	Cultura

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Convivència i equitat

Incorporar la pespectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere en les polítiques de la diversitat i les dirigides a persones nouvingudes	7.20. Difusió de la situació legal i social de la població LGBTI al nostre país en els mòduls d'acollida a persones nouvingudes.	• Nombre de sessions que inclouen la difusió de la situació legal i social de la població LGBTI. • Nombre de persones participants en les sessions d'acollida on s'incorpora.	Curt termini	Convivència i Equitat
	7.19. Inclusió de la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere en els projectes que es duen a terme dins l'àmbit (ex. dins el treball dels camps de concentració, treballar la repressió contra les persones LGBTI).	• Nombre d'accions i projectes que la incorporen. • Nombre de persones beneficiàries. • Valoració de les accions.	Curt termini	Cultura

Objectiu	Accions	Indicadors d'avaluació	Inici de l'acció	Àrees implicades

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Convivència i equitat

	7.21. Participació de les associacions LGBTI en els espais i els actes municipals adreçats a persones d'origen divers.	• Percentatge d'espais i actes en els que s'ha participat. • Nombre d'entitats que han participat. • Nombre de persones beneficiàries.	Curt termini	Convivència i Equitat
	7.22. Inclusió de la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere en els projectes i accions sobre diversitat cultural.	• Nombre d'accions i projectes que la incorporen. • Nombre de persones beneficiàries. • Valoració de les accions.	Curt termini	Convivència i Equitat
	7.23. Realització de tallers i xerrades que abordin la intersecció entre la diversitat sexual i de gènere i la interculturalitat.	• Nombre de tallers i xerrades. • Nombre de persones asssistents. • Valoració dels tallers per part de les persones asssitents. • Valoració per part de la persona formadora.	Mig termini	Convivència i Equitat
Fomentar el debat sobre la temàtica de la diversitat afectiva, sexual i de gènere en contextos culturals i religiosos diversos	7.24. Visibilitzarció de discursos i experiències de persones LGTBI d'origen cultural divers.	• Nombre d'accions realitzades. • Nombre de persones beneficiàries. • Valoració de les accions.	Curt termini	Convivència i Equitat
	7.25. Promoció de l'abordatge de la diversitat sexual, afectiva i de gènere en les comunitats religioses.	• Nombre d'accions realitzades. • Nombre de persones beneficiàries. • Valoració dels debats per part de les persones assistents.	Mig termini	Convivència i Equitat

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Convivència i equitat

7.8. Àmbit educatiu i del lleure

Objectiu	Accions	Indicadors d'avaluació	Inici de l'acció	Àrees implicades
Avançar cap a la implantació d'un model coeducatiu a les escoles i entitats de lleure de la ciutat	8.1. Vetllar perquè des de l'Espai d'Equitat la informació sobre diversitat sexual, afectiva i de gènere arribi a les escoles i entitats de lleure, especialment la referent a normatives d'acompliment pels centres (protocol de canvi de nom per persones trans* i protocol assetjament LGBTIfòbic).	• Nombre d'accions d'informació i difusió realitzades. • Nombre de persones que han rebut la difusió. • Valoració qualitativa de la difusió feta. • Grau d'acompliment dels centres amb la normativa vigent de l'àmbit.	Curt termini	**Convivència i Equitat** Educació Joventut, Infància i Adolescència Escoles municipals
	8.2. Mantenir la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere en les xerrades i tallers en centres educatius ofertes per l'Ajuntament, sobretot en les d'educació sexual, emocional, social i afectiva.	• Nombre i percentatge d'activitats que ho inclouen. • Nombre de persones assistents. • Valoració de les xerrades i tallets per les persones participants. • Valoració de les xerrades i tallers per les persones realitzadores.	Curt termini	**Convivència i Equitat** Totes les àrees i serveis que ofereixen tallers i xerrades als centres educatius
	8.3. Construir i implementar itineraris educatius de formació en gènere i perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere dels 0-18a.	• Construcció dels itineraris educatius. • Difusió dels itineraris. • Nombre de demandes dels itineraris. • Nombre de persones que els han realitzat. • Valoració dels itineraris.	Mig termini	**Convivència i Equitat** Educació Escoles municipals

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Convivència i equitat

	8.4. Incloure la perspectiva LGBTI en els mòduls formatius adreçats a joves que fan accions de professionalització i formació integral i en els programes d'ocupació i inserció que tracten aspectes de convivència.	• Percentatge de mòduls que ho inclouen. • Nombre de persones assistents. • Valoració dels mòduls per les persones participants. • Valoració dels mòduls per les persones realitzadores.	Mig termini	IMET

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Convivència i equitat

Objectiu	Accions	Indicadors d'avaluació	Inici de l'acció	Àrees implicades
Desenvolupar accions per combatre les manifestacions de LGBTIfòbia en l'àmbit escolar i garantir els drets de les persones LGBTI en l'àmbit educatiu	8.10. Difusió de l'Àmbit LGBTI als centre escolars.	• Nombre d'accions de difusió realitzades. • Nombre de persones i centres receptors.	Curt termini	Convivència i Equitat
	8.11. Oferta d'iinformació, acompanyament i assessorament a persones que han patit o pateixen discriminacions LGBTIfòbiques o assetjament LGBTIfòbic.	• Nombre de sol·licituds d'acompanyament rebuts. • Nombre d'acompanyaments realitzats. • Valoració dels acompanyaments per les persones usuàries.	Curt termini	Convivència i Equitat
	8.13. Assessoria als centres educatius i entitats de lleure en casos de bullying LGBTIFòbic i promoure formes de gestió educatives, compensatòries i reparadores.	• Nombre de sol·licituds d'assessorament rebuts. • Nombre d'assessoraments realitzats. • Valoració dels assessoraments. • Tipus de mesures promogudes.	Curt termini	**Convivència i Equitat** Educació Joventut, Infància i Adolescència Escoles municipals Serveis Socials

Objectiu	Accions	Indicadors d'avaluació	Inici de l'acció	Àrees implicades
Incorporar la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere en els mitjans de comunicació	9.1. Inclusió de la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere en l'agenda dels mitjans de comunicació locals i promoció de la visibilització de referents LGBTI i de la diversitat familiar als mitjans ia a les xarxes socials municipals.	• Nombre d'accions per la inclusió de la perspectiva. • Nombre d'accions per promoure la visibilització. • Nombre de persones beneficiàries. • Valoració de les accions.	Curt termini	Comunicació i Premsa
	9.2. Promoció de la inclusió de professionals LGBTI en els mitjans de comunicació locals.	• Nombre de professionals LGBTI en els mitjans.	Mig termini	Comunicació i Premsa
	9.3. Assessorament als mitjans de comunicació locals per la inclusió de la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere	• Nombre de sol·licituds d'assessorament. • Nombre d'assessoraments realitzats. • Valoració de la qualitat de l'assessorament.	Curt termini	Comunicació i Premsa Convivència i Equitat

7.9. Àmbit dels mitjans de comunicació

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Convivència i equitat

7.10. Accions d'àmbit supramunicipal

A continuació, es presenta un recull d'accions que donen resposta a les diferents necessitats detectades a Vilanova i la Geltrú i que han emergit com a propostes al llarg de l'elaboració del Pla, però que no són competència de l'Ajuntament, per la qual cosa no han estat recollides en els anteriors apartats. Caldrà instar els òrgans pertinents en cada cas per executar-les.

Organització municipal, comunicació i transversalització de les polítiques de gènere

- Modificació dels sistemes de recull de dades i registres informàtics no dependents de l'Ajuntament per incorporar altres gèneres i el nom sentit (Idescat).
- Modificació de la normativa corresponent pel canvi de nom del DNI per agilitzar els tràmits i despatologitzar el procés.
- Promoció dels lavabos neutres en totes les instal·lacions i serveis públics de la ciutat, que no depenen de l'Ajuntament.
- Incentivació que totes les reformes i la construcció d'equipaments nous, que no depenguin de l'Ajuntament, siguin inclusius amb la diversitat sexual, afectiva i de gènere a nivell d'instal·lacions.

Àmbit de l'esport

- Elaboració d'una campanya a nivell autonòmic o estatal per visibilitzar referents LGBTI en l'àmbit de l'esport.
- Garantia, juntament amb les federacions esportives, de la lliure participació de les persones LGBTI en les competicions i el tracte correcte en les instal·lacions esportives.
- Establiment de mesures perquè les persones trans* puguin participar en els equips no mixtes segons el seu gènere sentit, independentment del canvi en el DNI.

- Promoció de la modificació de les normatives de les federacions per a que siguin inclusives i equitatives.
- Aplicació de mesures per evitar actes de violència i discriminació contra persones LGBTI en espectacles i activitats esportives que es desenvolupin al municipi, però no siguin competència de l'Ajuntament.

Àmbit de la salut

- Adequació dels formularis, la documentació i els regsitres dels centres de salut a la diversitat sexual, afectiva i de gènere i familiar (incorporació del nom sentit, ampliació de les categories de gènere, etc.).
- Implementació de mesures per protegir la intimitat i integritat de les persones LGBTI en els centres de salut.
- Formació a les persones professionals de la salut sobre la Llei 11/2014, el deure d'intervenció i la inclusió de la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere.
- Establiment de mecanismes per millorar la coordinació del sistema d'incidències per a que arribi la informació als òrgans corresponents sobre situacions discriminatòries o de tracte inadequat per part de persones professionals, garantint l'anonimat de la persones usuària.
- Establiment de mecanismes de coordinació entre salut mental i els CAPs per poder treballar conjuntament i millorar l'atenció i l'acompanyament a infants i adolescents trans* o en processos d'autoacceptació de l'orientació sexual.
- Realització d'accions d'informació i difusió de la intersexualitat a nivell social.
- Elaboració i edició d'un estudi sobre la realitat intersex i les necessitats d'aquesta població en l'àmbit català per tal de dissenyar accions específiques.
- Difusió del nou model d'atenció a la salut de persones trans* i els recursos de referència entre els i les professionals de la salut.
- Establiment de mecanismes per garantir la reproducció assistida de les parelles de dones lesbianes i el bon tracte als hospitals de la xarxa sanitària pública.
- Promoció i difussió de l'ASSIR a la població com a servei mixte.

Àmbit d'acció social i cicles de vida

- Establiment de protocols per l'acompanyament a trànsit de persones menors tutelades.
- Implementació de mesures en els centres tutelats per protegir la intimitat i integritat de les persones LGBTI i trencar lògiques heterocèntriques a nivell d'espais i pràctiques.

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Convivència i equitat

- Oferiment de formació a tot el personal de les residències públiques de la ciutat que no siguin competència de l'Ajuntament.
- Revisió dels procediments jurídics en casos d'adopció, del registre de famílies, etc. per eliminar microviolècies i LGBTIfòbies.
- Inclusió de les LGBTIfòbies com aspecte de vulnerabilitat i com criteri d'accés a recursos autonòmics o estatals per persones en risc d'exclusió o en situacions de pobresa.

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Convivència i equitat

Àmbit educatiu

- Promoció i difusió de llibres de text, lectures inclusives i materials sobre diversitat sexual, afectiva i de gènere a les escoles públiques del municipi que visibilitzin la realitat diversa de les persones LGBTI.
- Formació al personal docent i la resta de professionals que treballen en l'àmbit educatiu, per tal que incorporin la perspectiva LGBTI en les seves tasques i tinguin eines per detectar i combatre les situacions de LGBTIfòbia que es produeixin en els seus centres.
- Adequació de la documentació dels centres educatius de la ciutat per tal d'incloure les realitats de les famílies homoparentals.
- Incorporació de nous recursos sobre la temàtica LGBTI al Centre de Recursos Pedagògics i difondre'ls entre els centres escolars.
- Modificació del currículum escolar i els materials escolars per incloure la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere.
- Promoció dels lavabos neutres i la construcció d'un tercer vestuari mixte i individual en els centres escolars, sempre que sigui possible.
- Establiment un sistema per a homologar les entitats i empreses proveïdores de la formació als centres educatius en diversitat sexual i de gènere en l'àmbit escolar, validant els continguts i la metodologia emprada i establint sistemes d'avaluació.
- Promoció de la visibilitat del professorat o de figures educatives de referència pels infants i adolescents LGBTI.
- Elaboració d'un estudi sobre la situació de l'assetjament LGBTIfòbic als centres educatius de Catalunya i fer un seguiment de l'evolució.

8. Governança del pla

La governança del Pla incorpora mecanismes de gestió tant per a la implementació del Pla com per al seu seguiment i avaluació.

Implementació

Cada àrea implicada en el Pla d'acció vetllarà per implementar les accions acordades per a assolir els objectius establerts, en la mesura del possible, en els terminis pautats. Durant la implementació del Pla, es treballarà per establir una coordinació entre tots els actors del consistori responsables de dur a terme les actuacions. Des de l'Àmbit LGTBI, es dinamitzaran els espais de coordinació i diàleg interdepartamentals necessaris i s'assessorarà les àrees, departaments i organismes implicats en el Pla en tot el que sigui necessari per a implementar amb èxit les actuacions fixades.

Seguiment i avaluació

El Pla disposarà d'un sistema de seguiment continuat que permetrà valorar-ne anualment el grau d'execució. La Comissió interdepartamental creada per l'elaboració del Pla serà l'òrgan de seguiment juntament amb l'Àmbit LGBTI.

Un cop l'any es recolliran les dades de seguiment de les actuacions i s'elaborarà un informe per part de l'Àmbit LGBTI. L'àrea o ens responsable de cada actuació facilitarà la informació, que inclourà un conjunt d'indicadors de gestió i de resultats, per tal de poder elaborar -lo.

La Comissió interdepartamental valorarà anualment el grau d'execució de les actuacions acordades a partir d'aquest informe. Així doncs, es portarà a terme una sessió amb les àrees implicades en la implementació del Pla amb una periodicitat mínima anual. En aquest

marc, també es podrà plantejar el disseny i la implementació de noves accions que donin resposta a necessitats inicialment no identificades.

A banda de la Comissió, s'informarà la Comissió del Plenari corresponent com a mínim un cop cada dos anys i es farà un seguiment polític del Pla amb les regidories i tinències implicades. Així mateix, des de la l'Àmbit LGTBI es promourà el diàleg constant amb els moviments LGBTI i les entitats feministes i de dones a l'entorn de la implementació d'aquest Pla.

El sistema d'avaluació farà servir, d'una banda, els indicadors establerts per a cada un dels objectius específics i de les accions del Pla. D'altra banda, l'avaluació del Pla no només tindrà en compte elements quantitatius a partir de la lectura del sistema d'indicadors dels objectius i de les accions, sinó que també pot incorporar informació qualitativa que provindrà d'entrevistes, grups focals, etc., mitjançant la qual es pugui avaluar l'assoliment general del Pla.

9. Referències bibliogràfiques

Carrer, Cifuentes i Rodríguez, Eugeni. *Estudi sobre l'impacte del bullying per LGBTIfòbia a l'Institut Bellvitge.* Barcelona: Observatori contra l'homofòbia, Institut Bellvitge i Ajuntament de l'Hospitalet de Llobregat, 2017.

COGAM. *Estudio 2013 sobre discriminación por orientación sexual y/o identidad de género en España*. Madrid: FELGTB, 2013.

Coll-Planas, Gerard. "Homosexuals, bolleres i rarets: posicions polítiques en el moviment lèsbic i gai". *Athenea digital,* núm.14, p.41-61, 2008.

Coll-Planas, Gerard. "'El circo de los horrores'. Una mirada interseccional a las realidades de lesbianas, gays, intersex y trans". A: Platero, Raquel (Lucas (ed.) *Intersecciones: cuerpos y sexualidades en la encrucijada*. Barcelona: Bellaterra, 2013.

Coll-Planas, Gerard i Herrero, Belén. *Osona, una comarca amb tots els colors. Pla marc per la Igualtat per orientació sexual i identitat de gènere a Osona.* Vic: Consell Comarcal d'Osona, Ajuntament de Vic, Ajuntament de Manlleu, Ajuntament de Torelló, Mancomunitat la Plana, Tal com som, 2016.

Coll-Planas, Gerard i Missé, Miquel. TRANS_LAB. *Diagnòstic i disseny de propostes per millorar la inserció laboral de les persones trans* a la ciutat de Barcelona*. Barcelona: Ajuntament de Barcelona, 2015.

Collins, Patricia Hill. *Black Feminist Thought. Knowledge, consciosness, and the politics of empowerment.* Londres: Routledge, 1991.

Donovan, Catherine; Barnes, Rebecca i Nixon, Catherine. *The Coral Project: Exploring Abusive Behaviours in Lesbian, Gay, Bisexual and/or Transgender Relationships*. Leicester: University of Sunderland and University of Leicester, 2017.

Fluvià, Armand de. *El moviment gai a la clandestinitat del franquisme (1970-1975)*. Barcelona: Laertes, 2003.

FRA. *EU LGBT survey: European Union lesbian, gay, bisexual and transgender survey. Main results.* Luxemburg: European Union agency for Fundamental Rights, 2017.

FRA. *Homofóbia y discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género en los estados miembros de la UE. Parte II: La situación actual.* Viena, Austria: FRA, 2009.

Generalitat de Catalunya. *El moviment en imatges. El moviment gai, lesbià i transexual a Catalunya.* Barcelona: Generalitat de Catalunya, 2010.

Generelo, Jesús; Gómez, Ana; Ferrándiz, José Luis, Garchitorena, Marta; Montero, Patricia; Hidalgo, Pilar. *Acoso escolar homofóbico y riesgo de suicidio en adolescentes y jóvenes LGB.* Madrid: FELGTB, 2012.

ICC Consultors. *Barcelona ens entén? Les associacions LGTB a Barcelona*. Barcelona: Ajuntament de Barcelona, 2009.

Johnson, Michael P. *Conflict and control: gender symmetry and asymmetry in domestic violence*. Violence Against Women, núm. 12 (11), p. 1003-1018, 2006.

Oficina de Dones i LGBTI, Fundació Surt i Universitat de Vic. *Guia per l'elaboració de plans locals LGBTI*. Barcelona: Diputació de Barcelona, 2017.

Petit, Jordi. *25 años más, una perspectiva sobre el pasado, el presente y futuro del movimiento de gays, lesbianas, bisexuales y transexuales.* Barcelona: Icaria Editorial, 2003.

Regidoria de Feminismes i LGBTI de l'Ajuntament de Barcelona. *Pla municipal per la Diversitat sexual i de gènere. Mesures per la Igualtat LGBTI*. Barcelona: Ajuntament de Barcelona, 2016.

Rodríguez, Eugeni i Pujol, Joan. *Dels drets a les llibertats. Una història política de l'alliberament GLT a Catalunya (FAGC 1986-2006)*. Barcelona: Virus, 2008.

Rodríguez, Eugeni (coord.) i Longares, Elena (dir.). *Informe de l'Observatori contra la homofòbia sobre l'estat de la LGTBI-fòbia a Catalunya 2017.* Barcelona: Observatori contra la homofòbia, 2017.

10. Annexos

Annex 1: Glossari de termes

Bisexual fa referència a una persona que es pot "sentir atreta emocionalment o sexualment per persones de més d'un sexe" (Takács, 2006).
Cisgènere (o cis) fa referència a una persona que no és trans*, és a dir que s'identifica amb la identitat de gènere que li ha estat assignada al néixer.

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

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.

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).

L'**heteronormativitat** es defineix com "el reforç que s'observa, per part de moltes institucions socials, de determinades creences sobre el suposat paral·lelisme entre sexe, gènere i sexualitat, el qual es dóna per fet. Algunes d'aquestes creences són: la idea que les persones es classifiquen en dues categories complementàries diferents: home i dona; que les relacions sexuals i conjugals només són normals si es donen entre persones de sexes diferents; que les relacions íntimes entre persones del mateix sexe no tenen valor sexual; [o] que a cada sexe li corresponen un rol natural a la vida.

L'**heterosexualitat** és l'atracció emocional, romàntica o sexual envers les persones del sexe oposat.

L'**homofòbia** "és la por o l'aversió irracionals contra l'homosexualitat i contra les persones lesbianes, gais o bisexuals (LGB) basada en el prejudici" (FRA, 2009).

L'**homosexualitat** és l'atracció emocional, romàntica o sexual envers les persones del mateix sexe.

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

Lesbofòbia és la por o l'aversió irracionals contra les dones lesbianes.

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

LGBTIfòbia és la por o l'aversió irracionals contra les persones lesbianes, gais, bisexuals, trans* i intersexuals.

L'**orientació sexual** fa referència a "la capacitat d'atracció emocional, afectiva i sexual profunda de les persones envers persones d'un altre gènere o del mateix gènere o de més d'un gènere, així com les relacions íntimes i sexuals que hi estableixen" (FRA, 2009).

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

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

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'aversió a les dones masculines, els homes femenins, les persones *cross dressers*, trans* o d'altres que no s'adiuen amb els estereotips de gènere.

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.

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Convivència i equitat

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

Queer fa referència a una persona que no subscriu la divisió binària tradicional dels gèneres i rebutja d'identificar-se amb un home o amb una dona o amb una orientació sexual específica.

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Convivència i equitat

Annex 2: Qüestionari al personal municipal

Enguany, s'està elaborant un Pla d'Igualtat LGBTI o per la diversitat sexual, afectiva i de gènere en el municipi amb un trible objectiu: sensibilitzar sobre la diversitat sexual, afectiva i de gènere a tota la població, prevenir les discriminacions per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, i garantir els drets de les persones LGBTI.

Per tal de poder recollir la informació pertinent per poder desenvolupar el pla, s'estan realitzant diferents qüestionaris i entrevistes per tal de poder fer una aproximació diagnòstica a la realitat del municipi.

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

L'opinió de les persones que treballeu a l'administració és fonamental, per això us adrecem un breu qüestionari anònim per conèixer el vostre parer i recollir la informació que necessitem. La idea és que es pugui contestar amb 15-20 minuts.

Preguntes

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

   □ S'han dut a terme actuacions en relació amb les persones LGBTI o per sensibilitzar sobre la diversitat afectiva, sexual i de gènere o estan programades.

   □ Penso que es podrien dur a terme actuacions inclusives amb les persones LGBTI o de sensibilització vers la diversitat sexual, afectiva i de gènere, però no ho hem fet mai.

   □ Seria interessant integrar la perspectiva LGBTI, però no sé com es podria fer.

   □ No em sembla prioritari o necessari integrar la perspectiva LGBTI en la meva àrea de treball.

   □ No crec que es pugui integrar la perspectiva LGBTI en la meva àrea de treball.

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

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Convivència i equitat

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

3. En relació amb la formació sobre diversitat sexual, afectiva i de gènere i sobre els drets de les persones LGBTI:

   □ Ja en tinc prou.

   □ En tinc, però hi voldria aprofundir.

   □ No en tinc, però m'interessaria tenir-ne.

   □ No en tinc i penso que no és necessària per a les meves funcions.

4. Quina és la situació i les principals dificultats que creus que es troben les persones LGBTI respecte l'àmbit on treballes?

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Convivència i equitat

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

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

Gènere

- ☐ Dona
- ☐ Home
- ☐ Trans*
- ☐ Gènere no binari**_____

*Trans: *Terme que engloba a totes aquelles persones que s'identifiquen amb un gènere diferent a l'assignat al néixer.*

**Gènere No binari: *persona que no s'identifica ni com a dona ni com a home.*

Edat

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

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

- ☐ Alcaldia
- ☐ Participació
- ☐ Educació
- ☐ Cultura

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Convivència i equitat

- ☐ Esports
- ☐ Joventut
- ☐ Benestar social
- ☐ Economia i hisenda
- ☐ Urbanisme
- ☐ Seguretat ciutadana
- ☐ Promoció econòmica
- ☐ Medi ambient
- ☐ Serveis personals
- ☐ Salut pública
- ☐ Consum
- ☐ Serveis territorials
- ☐ Habitatge
- ☐ Altres (obert)

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

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

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Convivència i equitat

Annex 3: Entrevista a la població LGBTI

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

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

Per tal de poder recollir la informació pertinent per poder desenvolupar el pla, s'estan realitzant diferents qüestionaris i entrevistes per tal de poder fer una aproximació diagnòstica a la realitat del municipi.

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

L'entrevista o grup de discussió és confidencial, no sortirà el vostre nom ni cap element que et pugui identificar.

Si no et fa res, gravarem l'entrevista per tal de poder no prendre notes i estar més pendent de la conversa. La gravació només s'utilitzarà per transcriure-la i després s'eliminarà el fitxer.

Abans de res, us hem de fer firmar un full de consentiment de l'entrevista.

General

Com descriuries la situació de l'homosexualitat en el teu municipi?

I quina és la situació vers la bisexualitat?

I respecte la transsexualitat?

Com creus que ha evolucionat la situació en els darrers anys? Quins canvis s'han fet? I quins canvis creus que queden per fer?

Per àmbits

A l'espai públic:

1. Consideres que les persones lesbianes, gais i bisexuals tenen la possibilitat de mostrar la seva afectivitat en l'espai públic?

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Convivència i equitat

2. Tu o alguna persona que coneguis ha tingut algun problema pel carrer, a una plaça o un parc, quan viatges en transports públics pel fet de ser LGBTI?
3. Saps si s'han produït insults o agressions per expressar l'afectivitat o la identitat de gènere en públic?

A la feina:

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

A l'àmbit educatiu/formatiu:

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

En les relacions interpersonals (família, amistats):

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

Als llocs d'oci:

1. Hi ha llocs de trobada específics o respectuós en el teu municipi? Falten espais de trobada?
2. Coneixes o has tingut algun problema en activitats culturals, discoteques, bars, festes majors, etc.? Saps d'algun cas d'insults, agressions, discriminació?

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Convivència i equitat

Àmbit esportiu

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

Als centres sanitaris:

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

A serveis o espais de l'Administració pública:

1. Coneixes o t'has sentit discriminat/da a centre cívics, oficines d'atenció a la ciutadania, serveis socials...?
2. Has rebut un tracte adequat per part del personal de l'Administració (personal d'atenció públic, policia local, treballadors/es socials...)?

Altres àmbits:

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

Propostes:

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

Tancament

Agraïment.

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

Es facilita telèfon i mail de contacte. **Salutacions**.

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Convivència i equitat

Annex 4: Full de consentiment informat

CONSENTIMENT INFORMAT

Nom i cognoms:……

Nom sentit: ……

Amb DNI: ……..

HE ESTAT DEGUDAMENT INFORMADA I ENTENC QUE:

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

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

Comprenc que la meva participació és voluntària i autoritzo a:

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

Entenc que cap participant s'identificarà personalment en la comunicació, enregistrament i publicació de resultats i que les gravacions seran tractades de forma anònima i confidencial i només seran utilitzades per l'elaboració del Pla[9].

Comprenc que puc retirar-me de l'estudi:

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

Així dono i signo el meu consentiment per participar en aquest estudi a....., amb data: …….....(L' HA DE POSAR EL PARTICIPANT)

[9] L'Associació Conexus. Atenció, formació i investigació psicosocials es regeix en el tractament de dades per la Llei Orgànica 15/1999 de Protecció de Dades de Caràcter Personal.

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Convivència i equitat

Signat: (participant: escriure el seu nom i cognoms) (signatura)

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

Signat (investigadora: escriure el seu nom i cognoms) (signatura)

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Convivència i equitat

Annex 5: Guió entrevista per àmbits temàtics

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

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

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

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

L'entrevista o grup de discussió és confidencial, no sortirà el vostre nom ni cap element que et pugui identificar.

Si no us fa res, gravarem l'entrevista per tal de poder no prendre notes i estar més pendent de la conversa. La gravació només s'utilitzarà per transcriure-la i després s'eliminarà el fitxer.

Abans de res, us hem de fer firmar un full de consentiment de l'entrevista.

General

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

   I respecte la transsexualitat?

Àrea específica

Estat de la qüestió

Respecte a l'àmbit que ens pertoca en aquest grup, quina és la situació del respecte a la diversitat afectiva-sexual i de gènere? Creieu que la perspectiva per la diversitat sexual, afectiva o de gènere es té present en el treball que es fa en aquest àmbit?

Quines creieu que són les principals problemàtiques a què aquestes persones s'enfronten en aquest àmbit?

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Convivència i equitat

Coneixeu casos en què s'hagi produït discriminació, assetjament o qualsevol altra violència LGBTIfòbica? Com s'ha gestionat?

Necessitats i propostes

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

Si voleu afegir qualsevol comentari que creus rellevant tenir en compte a l'hora d'abordar el Pla municipal LGBTI, si us plau comenteu-nos-el.

Tancament

Agraïment.

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

Es facilita telèfon i mail de contacte.

Salutacions.