

Pla per la diversitat sexual i de gènere

Consell Comarcal del Baix Llobregat

2020-2024



**Diputació
Barcelona**

#DibaOberta



Consell Comarcal
del Baix Llobregat

El Baix Llobregat
per la **diversitat** afectiva,
sexual i **DE GÈNERE**

LGBTBI+

Coordinació del treball:

Oficina de les Dones i LGTBI de la Diputació de Barcelona
Consell Comarcal del Baix Llobregat

Autores:

Inés Bonet García
Miriam Solà García
Surt. Fundació de Dones

Amb el suport de:

Paula García Salcedo
Sara Castellví Montserrat
Surt. Fundació de Dones

© Diputació de Barcelona

Juny, 2020

Impressió: Departament de Reproducció Gràfica de la Diputació de Barcelona

ÍNDEX

<u>1. PRESENTACIÓ INSTITUCIONAL</u>	1
<u>2. INTRODUCCIÓ</u>	2
<u>3. MARC CONCEPTUAL</u>	4
<u>3.1 La perspectiva de la diversitat sexual i de gènere</u>	4
<u>3.2 LGTBI: l'heterogeneïtat d'unes sigles</u>	6
<u>3.3 Els plans per la diversitat sexual i de gènere</u>	7
<u>4. MARC NORMATIU</u>	9
<u>4.1. Els drets de les persones LGTBI: de la criminalització a la ciutadania plena</u>	9
<u>4.2. Llei 11/2014 per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia</u>	12
<u>5. PROCÉS D'ELABORACIÓ DEL PLA COMARCAL</u>	17
<u>5.1 Objectius del Pla per la diversitat Sexual i de gènere</u>	17
<u>5.2 Metodologia i fases del procés d'elaboració del Pla</u>	17
<u>Fase transversal de compromís institucional i lideratge</u>	18
<u>Fase de diagnosi</u>	18
<u>Fase del pla d'acció i de redacció i validació</u>	20
<u>6. DIAGNOSI</u>	21
<u>6.1 Impuls de les polítiques de diversitat sexual i de gènere</u>	24
<u>6.2 Acció contra la LGTBIfòbia i la violència cap a les persones LGBTI</u>	31
<u>6.3 Coeducació i transmissió de valors igualitaris</u>	40
<u>6.4 Espai públic, visibilitat i participació de les persones LGTBI</u>	45
<u>6.5 Promoció dels drets laborals de les persones LGBTI</u>	51
<u>6.6 Salut i drets sexuals i reproductius</u>	54
<u>6.7 Cultura, mitjans de comunicació i esports</u>	57
<u>7. PLA D'ACCIÓ</u>	60
<u>Línia estratègica 1 d'impuls de les polítiques de diversitat sexual i de gènere:</u>	61

<u>Línia estratègica 2</u> d'acció contra la LGTBIfòbia i la violència cap a les persones LGTBI:	66
<u>Línia estratègica 3</u> de coeducació i transmissió de valors igualitaris:	69
<u>Línia estratègica 4</u> d'espai públic, visibilitat i participació de les persones LGTBI:	72
<u>Línia estratègica 5</u> de promoció dels drets laborals de les persones LGTBI:	74
<u>Línia estratègica 6</u> de salut i drets sexuals i reproductius:	77
<u>Línia estratègica 7</u> de cultura, mitjans de comunicació i esports:	81
<u>8. ÍNDEX DE FIGURES, GRÀFICS, IMATGES I TAULES</u>	85
<u>Índex de figures</u>	85
<u>Índex de gràfics</u>	85
<u>Índex d'imatges</u>	86
<u>Índex de taules</u>	86
<u>9. GLOSSARI</u>	88
<u>10. ANNEXOS</u>	92
<u>Annex 1. Model d'entrevista (objectius)</u>	92
<u>Annex 2. Model de qüestionari a la ciutadania</u>	92

1. PRESENTACIÓ INSTITUCIONAL

El Baix Llobregat és un dels territoris de l'estat amb una més ampla trajectòria en el desenvolupament de polítiques d'igualtat de gènere. Fa ja vàries dècades que des dels ajuntaments i des del Consell Comarcal, es venen impulsant accions per afavorir l'assoliment de la plena igualtat entre dones i homes i eradicar les desigualtats per raó de gènere.

Al llarg d'aquests anys, les polítiques d'igualtat de gènere a la comarca han anat evolucionant, adaptant-se a nous escenaris i ampliant la seva mirada cap a una realitat cada vegada més complexa i diversa.

Amb l'aprovació de la Llei 11/2014, Catalunya fa un pas endavant per a garantir els drets de les persones LGBTI i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, promovent la igualtat de totes les persones independentment de la seva identitat, orientació sexual o expressió de gènere.

El Baix Llobregat és un territori històricament heterogeni i divers, i és precisament aquesta diversitat que esdevé un dels seus més grans patrimonis. El respecte i la llibertat són valors cabdals per a qualsevol societat que cal preservar i garantir, i aquest **Pla per la diversitat sexual i de gènere del Baix Llobregat** és l'eina amb la que el Consell Comarcal i els ajuntaments de la comarca es comprometen a fer-ho.

Eva M. Martínez Morales

Presidenta

Vicky Castellanos Núñez

Consellera de Feminismes, Gent
Gran i Diversitat Sexual i de
Gènere

2. INTRODUCCIÓ

Les polítiques LGTBI i les polítiques de gènere comparteixen la mateixa arrel, ja que totes dues tenen l'objectiu d'erradicar les desigualtats que es deriven del sistema de gènere. Sota aquesta lògica les dones són situades en un lloc d'inferioritat respecte als homes, i **tot allò que no encaixa en el model cis-heteronormatiu conté el risc potencial de patir desigualtat**. Per tant, les persones amb una orientació afectiva i sexual o identitat de gènere no normativa són també discriminades segons aquest sistema de valors heterosexista.

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

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

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

xuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, lesbofòbia, la bifòbia i la transfòbia, aprovada pel Parlament de Catalunya. Aquesta llei proposa nous reptes i, encara que no són molt nombroses, fa més d'una dècada que algunes administracions pioneres despleguen polítiques per la diversitat afectiva-sexual i de gènere, sobretot administracions locals i comarcals, sovint recolzades per altres administracions públiques com la Diputació de Barcelona. Tot i això, l'impacte de les polítiques d'igualtat en relació amb la diversitat sexual i de gènere és encara una qüestió incipient o poc desenvolupada.

En aquest sentit, el paper de les administracions públiques és primordial per a promoure societats més igualitàries i respectuoses amb la diversitat i la llibertat i, per la seva proximitat amb la ciutadania, els ens locals es situen en un lloc privilegiat en la defensa dels drets de les persones LGTBI. L'eina fonamental per implementar aquestes polítiques són els **Plans per la diversitat sexual i de gènere**. Un Pla ha d'estar guiat per uns objectius concrets, que es pretenen assolir a partir d'accions avalua- bles i sistematitzades, al llarg d'un període determinat. Així, es troba l'oportunitat de pensar més enllà d'allò immediat, i comprometre's a intervenir de forma sostinguda en la necessitat social de lluita pels drets a la igualtat de les persones LGTBI. Tanmateix, hi ha ens locals que, degut a la seva grandària i als recursos tècnics i econòmics dels quals disposen, els és més complicat desenvolupar Plans per la diversitat sexual i de gènere propis. En aquest sentit, un Pla comarcal resulta necessari, no només per guiar les accions i polítiques desenvolupades des dels municipis de menor grandària, sinó també per poder elaborar estratègies conjuntes entre aquests i els municipis de la mateixa comarca que disposen de majors recursos.

3. MARC CONCEPTUAL

3.1 La perspectiva de la diversitat sexual i de gènere

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

Què és el sexe?

El sexe és la categoria que defineix les característiques sexuals primàries i secundàries del nostre cos (cromosomes, gònades, càrrega hormonal, genitals...). La biologia ha classificat tradicionalment els cossos entre les categories de mascle i femella, però no tots els cossos poden encasellar-se en aquestes dues categories. De fet, a la nostra societat, d'acord amb aquest suposat "ordre natural indiscutible" s'han **justificat importants desigualtats**, com ara la inferioritat de les dones. També s'han derivat afirmacions **essencialistes**; tals com "els homes són més agressius per naturalesa" o "totes les dones tenen instint maternal". És important tenir en compte que aquestes desigualtats no són la conseqüència natural de les diferències anatòmiques entre homes i dones.

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

Què és el gènere?

El gènere és una categoria analítica elaborada per la teoria feminista que va trencar el parany dels paradigmes biològics i va permetre entendre que allò que cada societat

entén per feminitat i masculinitat és una construcció sociocultural. A occident, els gèneres han estat organitzats de manera dicotòmica: masculí i femení. També de manera jerarquitzada i desigual; la masculinitat ha estat col·locada en el pol positiu i valorada, mentre que la feminitat ha estat situada en el pol negatiu i infravalorada. A aquest sistema de classificació se'l denomina **binarisme de gènere**.

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

Per altra part, quan es parla d'**expressió de gènere** es fa referència a la presentació externa o l'aparença a través del comportament, la indumentària, el pentinat, la veu, els trets físics, etc. L'expressió de gènere no ha de ser fixa ni ha de coincidir necessàriament amb el sexe o la identitat de gènere de la persona.

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

Què és la sexualitat?

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

Aquí novament la diversitat real surt a la superfície per trencar aquesta rígida separació, perquè sovint hi ha persones que se senten atretes per un i altre gènere o l'orientació sexual de les quals canvia amb el temps, i també hi ha persones asexuats, que no

¹ Tot i que la llei catalana 11/2014 contempla la despatologització de la transsexualitat i el dret de les persones trans a una atenció sanitària no medicalitzant i respectuosa, el marc normatiu estatal, amb *la Llei del 2007 reguladora de la rectificació registral de l'esment relatiu al sexe de les persones*, estableix l'obligatorietat d'un període d'hormonació de dos anys i d'un diagnòstic psiquiàtric de disfòria de gènere per poder realitzar el canvi de nom i la menció de sexe als documents oficials.

senten atracció per cap individu. D'altra banda, malgrat la presència d'un cert esperit de canvi, a les nostres societats històricament ha estat **privilegiada l'heterosexualitat** –amb l'objectiu de mantenir l'ordre social i econòmic– com l'única forma normal de relacionar-se afectiva i sexualment i d'organitzar-se socialment. En canvi, l'homosexualitat ha estat considerada una malaltia i sovint ha estat penalitzada de diverses formes, i la transexualitat encara no està completament despatologitzada per la OMS, definint-la com a “incongruència de gènere”. És allò que ha estat anomenat el sistema heteronormatiu o **heteronormativitat obligatòria**. Encara avui dia es demana un informe de disfòria de gènere a totes les intervencions quirúrgiques a les persones transexuals, malgrat la Llei 11/2014. En el cas de les operacions es regeixen pels criteris de la WPTAH (Harry Benjamin Criteria).

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

Sistema sexe / gènere / sexualitat

Sexe	Home	Dona
Gènere	Masculí	Femení
Sexualitat	Desig per les dones	Desig pels homes

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

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

3.2 LGTBI: l'heterogeneïtat d'unes sigles

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

De fet, tradicionalment, l'estratègia de l'acrònim ha estat àmpliament qüestionada per diverses raons. En primer lloc, perquè ha tendit a homogeneïtzar les necessitats fent que el relat del fet LGTBI estigués **molt centrat en l'experiència dels homes gais i invisibilitzés les experiències de les dones lesbianes, les persones trans i les persones bisexuals**. La representació del col·lectiu no ha estat exempta de **tendències masclistes** que han desplaçat les dones lesbianes, bisexuals i trans a un segon terme tant en les prioritats de les reivindicacions com en la visibilitat social del moviment. Al nostre context, per causa del sexisme i la lesbofòbia generalitzada, les dones lesbianes són encara les més invisibles, així com per causa de la transmisoginia les dones trans són les que viuen situacions d'exclusió social i violència més greus. Aquestes desigualtats internes s'han de tenir presents si no volem quedar-nos amb una panoràmica esbiaixada del col·lectiu i reproduir determinades desigualtats.²

Un altre debat³ que està ara sobre la taula és la inclusió de la intersexualitat a les sigles LGTB en un context on el **moviment intersex** no té molta presència ni espais de confluència amb el col·lectiu LGTB. Tot i que teòricament, la violència contra les persones intersexuals té molt a veure amb el sistema de gènere i el binarisme, la **manca d'aliances i diàlegs** entre aquests moviments en el nostre context fa difícil explicar aquesta inclusió.

Per tant, l'acrònim LGTBI és una categoria en construcció, una **estratègia d'aliances** per visibilitzar unes determinades opressions cap a les persones amb sexualitats i gèneres no normatius però que amaga també una sèrie de desigualtats i debats interns que no s'han d'ignorar si no volem perpetuar certes exclusions i violències cap a les persones LGTBI més vulnerables. A més, les persones no només es defineixen per l'identitat de gènere i la sexualitat, sinó que estan travessades per altres eixos de po-

² L'Entitat Transbaix Power & Roses de Sant Feliu aposta per un feminisme transinclusiu.

³ A nivell legal, la lletra "i" d'intersexual ha estat afegida molt recentment a l'acrònim LGTBI, tal i com s'enuncia a la Llei 11/2014. Agrupar totes aquestes identitats ha estat una estratègia per sumar veus i donar impuls a les diferents reivindicacions. Però, investigadores expertes com la Núria Gregori assenyalen que la intersexualitat, en el nostre context, no és una qüestió identitària, no existeix la comunitat ni el moviment intersex. En aquest sentit, subratlla la importància de donar continguts a les polítiques intersex abans d'incloure-les a les lleis. Segons l'opinió de Gregori, si no es reflecteix un contingut concret, és preferible no incloure la "I", ja que això pot generar més vulnerabilitat.

der com l'edat, la procedència o la raça, la classe social, la llengua, la diversitat funcional, etc.

3.3 Els plans per la diversitat sexual i de gènere

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

L'impuls dels Plans d'Igualtat LGTBI sorgeix del **previ reconeixement d'una situació de desigualtat** o discriminatòria per raó d'identitat sexual i/o de gènere, i demostra la voluntat de voler transformar aquesta realitat propiciant un model de ciutadania basat en el respecte i l'equitat. Els plans s'entenen com a eina per a treballar de manera **transversal** i per a promoure el principi d'igualtat al conjunt d'actuacions que s'emmarquen dins dels àmbits d'actuació de l'administració que els desenvolupa. Aquest plantejament requereix un fort compromís i sensibilització política, així com la voluntat i la implicació del conjunt del personal de l'ens.

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

4. MARC NORMATIU

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

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

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

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

Evolució dels drets LGTBI

Despenalització	Despenalització i reconeixement de la llibertat d'expressió, del dret de reunió, associació i manifestació.
Igualtat legal	Equiparació de drets: matrimoni o unió civil, adopció i reproducció assistida, dret a la identitat de gènere i la consideració de la LGT-Bifòbia, etc.
Ciutadania plena	Polítiques específiques per a l'erradicació de la discriminació i la LGTBIfòbia.

Taula 2. Evolució dels drets LGTBI. Elaboració pròpia.

A l'Estat espanyol, la primera referència que castiga l'homosexualitat apareix en el Codi Penal l'any 1928, que regula l'"escàndol públic". Posteriorment, el 8 d'agost de 1933, va ser aprovada la *Ley de Vagos y Maleantes*, que va ser modificada el 1954 incloent una referència explícita a les persones homosexuals com un perill per a la societat. A aquesta llei succeeix la **Llei de Perillositat i Rehabilitació Social (LPRS)** de 1970 que empara l'aplicació de **mesures de presó, internament, psiquiatrització i reeducació** per a homosexuals, lesbianes i transsexuals.

Més tard, en la **transició democràtica**, es promulguen indults per als i les preses polítiques però aquestes no inclouen als i les "perilloses socials". Durant les primeres eleccions democràtiques de juny de 1977, la derogació de la LPRS va ser un dels aspectes més debatuts pels partits i reivindicats per les primeres organitzacions feministes i d'alliberament sexual. En 1979 es modifica la LPRS per eliminar la referència als actes homosexuals, però persisteix la **figura d'"escàndol públic"** que es va seguir utilitzant per a perseguir a lesbianes, homosexuals i transsexuals fins a mitjan anys 80, a pesar que des de 1980 s'havien legalitzat les primeres organitzacions de lesbianes, gais i transsexuals. La primera organització que va sortir de la clandestinitat va ser el **Front d'Alliberament Gai de Catalunya**⁴.

Amb l'arribada de la democràcia i la nova **Constitució de 1978**, apareix l'article 14 que obre la porta a la igualtat formal perquè no permet la discriminació per raó de sexe, raça o religió o "qualsevol altra condició social". Segons una sentència de 1981 del Tribunal Constitucional es reconeix que la "condició social" pot interpretar-se dinàmicament incloent a gais i lesbianes.

⁴ Abans del FAGC hi havia altres organitzacions tot i no ser reconegudes legalment: el MEHL (*Movimiento Español de Liberación Homosexual*) va ser la primera organització gai, era d'àmbit espanyol però va estar fundada al 1970 per l'Armand de Fluvià que després va fundar, amb altres membres del MEHL, el FAGC. Per la seva part, l'Institut Lambda és va fundar al 1976.

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

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

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

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

Per últim, durant els darrers anys i en el context estatal, a nivell legal s'han fet alguns passos en el reconeixement dels drets de gais, lesbianes, transsexuals i bisexuals, amb l'aprovació d'algunes normatives i lleis⁵ adreçades al col·lectiu LGTBI. Malauradament, **aquests avenços legals, tot i la seva rellevància, no comporten una desaparició immediata de les desigualtats i violències** que viuen aquelles persones que tenen una sexualitat o un gènere no normatiu.

Les persones LGTBI continuen enfrontant-se a situacions discriminatòries en la seva vida quotidiana, per la **persistència d'una desigualtat sistèmica i estructural**.

⁵ La Llei 13/2005, d'1 de juliol, per la qual es modifica el codi civil en matèria de dret a contreure matrimoni i la Llei 3/2007, de 15 de març, reguladora de la rectificació registral de l'esment relatiu al sexe de les persones.

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

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

Catalunya ha estat i és un territori pioner i exemplar en l'elaboració i implementació de polítiques d'igualtat per raó d'orientació sexual i identitat de gènere⁶. El 2014, aquesta trajectòria en la defensa dels drets de ciutadania de les persones LGTBI es consolida i pren un nou impuls amb l'aprovació per part del Parlament de Catalunya de la **Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia**, en endavant, Llei 11/2014. Una llei pionera, fins i tot al context europeu, que recull moltes de les reivindicacions històriques dels moviments socials catalans d'alliberament sexual i de gènere.

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

⁶ En aquest recorregut en la defensa dels drets de les persones LGTBI, són exemples molt destacables la creació, per part de la Generalitat de Catalunya, del Programa per al col·lectiu gai, lesbiana i transsexual (2005) o l'aprovació del Pla interdepartamental per a la no discriminació de persones homosexuals i transsexuals (2006), actualitzat per acord de Govern el 9 d'octubre de 2012, el primer pla per al col·lectiu de LGT de l'Estat Espanyol, i una aposta avantguardista quant a polítiques d'igualtat sexual i de gènere en el context europeu. En la mateixa línia, per mitjà del Decret del 26 de juny del 2007, es crea el Consell Nacional de Lesbianes, Gais i Homes i Dones Bisexuals i Transsexuals, el primer òrgan de participació LGTB d'àmbit supramunicipal dins del context estatal i europeu. Totes aquestes polítiques han instituït el marc polític i normatiu de referència a partir del qual altres institucions públiques catalanes, com l'Ajuntament de Barcelona (amb el Pla municipal pel col·lectiu lesbiana, gai, transsexual i bisexual, 2010), o els ajuntaments de territoris com Terrassa, Berga, Osona, Ripollet, Sabadell, Santa Coloma de Gramenet, Reus, Sitges o Castelldefels, posteriorment, han anat implementant mesures per tal d'erradicar l'homofòbia, la lesbofòbia i la transfòbia i garantir els drets del col·lectiu LGTBI. També la Diputació de Barcelona per mitjà de l'Oficina de les Dones i LGTBI dona suport econòmic i tècnic als 311 municipis de la demarcació de Barcelona des de l'any 2015 –arrel també de la implementació de la Llei 11/2014– destacant el suport per a l'elaboració de Plans locals LGTBI; l'elaboració de Protocols d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere; la formació dirigida a tot el personal tècnic municipal en la matèria i des de diferents àmbits d'intervenció; l'assessorament individualitzat a les tècniques i tècnics en matèria LGTBI dels municipis de la demarcació de Barcelona; i recolzament via subvenció econòmica per projectes específics d'entitats LGTBI del territori.

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

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

Objectius de la Llei 11/2014

Objectiu general	“Assegurar que a Catalunya es pugui viure la diversitat sexual i afectiva en plena llibertat”
Objectius específics	1. “Desenvolupar i garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals (LGTBI)”. 2. “Evitar situacions de discriminació i violència cap a les persones LGTBI”.

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

Tal com expressa Jaurena i Salas (2015: 16), no es tracta d'una llei de reconeixement de drets, sinó de **garantia de drets**, ja que pretén “convertir la igualtat formalment ja reconeguda a les lleis en favor de les persones LGTBI en igualtat real i efectiva” (2015: 16). Amb aquesta idea, la llei regula un seguit d'aspectes clau per al desenvolupament de drets en **diferents sectors d'intervenció**, com ara l'educació, la cultura, el lleure i l'esport, els mitjans de comunicació, la salut, la formació i sensibilització de professionals, l'atenció des dels serveis socials, el reconeixement de la diversitat familiar i, fins i tot, la llei conté un apartat específic per a les persones transgènere i les persones intersexuals.⁷

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

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

⁷ Hi ha diversos protocols de desplegament de la Llei 11/2014, com per exemple el Protocol de Salut Trans. Podeu consultar tots els protocols a: https://treballiaferssocials.gencat.cat/ca/ambits_tematicos/lgbti/atenciointegral/recursos/, data de consulta 02/07/2020.

En l'àmbit de la salut, la Llei, a través del Pla de Salut de Catalunya, recull mesures relatives al dret d'accés a la salut sense discriminació de les persones LGTBI, preveu l'obligació general del sistema sanitari català d'incorporar la perspectiva de les diversitats de gènere i tenir en compte les necessitats específiques de les persones LGTBI. A més, la Llei inclou apartats sobre l'atenció sanitària a persones trans des d'una perspectiva no patologitzant, i també un apartat específic sobre el dret de les dones lesbianes i bisexuals a l'accés a les tècniques de reproducció assistida, ambdós aspectes s'han desenvolupat a partir d'un protocol.

Sectors i àmbits d'intervenció de la LLEI 11/2014

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

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

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

Es veu com, amb aquesta Llei, es posen les bases per a no només acabar amb els actes concrets discriminatoris sinó també **contribuir a transformar la base social sobre la qual es sustenta la discriminació**. És a dir, promoure de forma real i efectiva la igualtat i la llibertat en la quotidianitat de les persones LGTBI, amb un conjunt de mesures que afecten totes les àrees de la vida social, totes les etapes de la vida (infància, joventut i vellesa) i totes les contingències en el decurs de la vida (canvis en l'estat civil, família, malaltia, incapacitació, privació de llibertat o mort).

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

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

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

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

Organismes i serveis específics Llei 11/2014

Organismes i serveis específics	Consell Nacional de Lesbianes, Gais, Bisexuals, Transgènere i Intersexuals
	Òrgan coordinador de les polítiques LGTBI
	Servei d'atenció integral (SAI)

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

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

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

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

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

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

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

Pel que fa a la seguretat (Article 18), la Llei estableix diverses línies d'actuació que són rellevants per l'àmbit municipal. En primer lloc, garanteix que en la formació inicial i continuada del personal de seguretat (incloses les policies locals) "es tracti la diversitat pel que fa a l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere, i també la normativa civil, administrativa i penal protectora de les persones LGTBI."

Així mateix, disposa que cal aplicar un protocol per a tractar íntegrament i adequadament les víctimes d'agressions LGTBIfòbiques i promoure la denúncia per part de les víctimes.

5. PROCÉS D'ELABORACIÓ DEL PLA COMARCAL

5.1 Objectius del Pla per la diversitat Sexual i de gènere

L'objectiu general d'aquest Pla és definir un **conjunt integrat i sistemàtic de polítiques públiques i mesures** que possibilitin la promoció de la igualtat i la no discriminació de les persones LGTBI.

Això vol dir **desenvolupar un marc de referència que orienti els continguts i les actuacions del conjunt de l'organització comarcal**, definint les línies de treball a curt, mitjà i llarg termini.

A més, es contemplin un seguit d'**objectius específics**. Aquests són:

1. Elaborar un **diagnòstic**, per analitzar i visibilitzar el context en relació a les desigualtats existents i les oportunitats d'implementació de polítiques LGTBI.
2. Dissenyar, sobre la base del diagnòstic realitzat, un **pla d'acció** amb una proposta integrada i sistemàtica de polítiques i actuacions municipals o comarcals orientades a la promoció de la igualtat i la no discriminació de les persones LGTBI.
3. Promoure la **transversalització** de les polítiques LGTBI entre les diverses àrees i departaments de l'organització.
4. Aprofundir en el **compromís polític** i la **visibilitat** de les polítiques d'igualtat i no discriminació de les persones LGTBI.

5.2 Metodologia i fases del procés d'elaboració del Pla

El Pla per la diversitat sexual i de gènere del Consell Comarcal ha de tenir com a rol principal l'impuls de les polítiques LGTBI a tota la comarca, per tal que els objectius siguin compartits i es pugui establir un full de ruta comú, encara que adaptables a les diferents realitats dels municipis. En aquest sentit es planteja una metodologia centrada en l'àmbit comarcal, però amb una atenció al conjunt de realitats locals del ter-

ritori, sobretot en el cas dels municipis més petits. El repte és justament tenir en compte i poder donar resposta a la diversitat del territori, establint un conjunt d'actuacions que sigui possible implementar (encara que en grau i modalitat diferents), als municipis de la comarca.

L'elaboració del Pla Comarcal per la diversitat sexual i de gènere s'ha realitzat en **quatre fases**:

Fases del procés d'elaboració del Pla comarcal

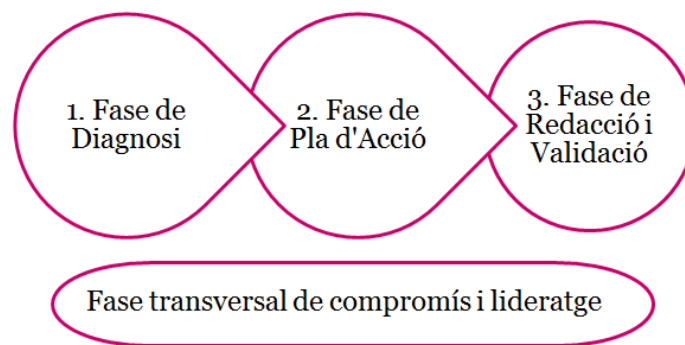


Figura 1. Fases del procés d'elaboració del Pla Comarcal per la diversitat sexual i de gènere. Elaboració pròpia.

Fase transversal de compromís institucional i lideratge

Aquesta fase, de caràcter transversal, té l'objectiu de generar un ferm **compromís que visibilitzi la implicació del Consell Comarcal i les administracions de la comarca amb les polítiques d'igualtat LGTBI**.

S'entén, per tant, que aquest compromís ha de ser **present al llarg de tot el procés d'elaboració del Pla** i no esdevenir una acció puntual, sinó que s'ha d'anar construint en la mesura que les persones del Consell i els consistoris, així com la pròpia ciutadania de la comarca, prenen consciència de la importància de les polítiques LGTBI, les desigualtats i discriminacions que encara persisteixen i els canvis necessaris que s'han de dur a terme per a eliminar-les.

Fase de diagnosi

La fase de diagnosi és imprescindible per tal **d'obtenir informació respecte a la situació de la comarca en tant a la diversitat sexual i de gènere**. Aquesta informació s'ha recollit mitjançant diverses eines metodològiques, recollides a continuació:

1. Reunió inicial entre el personal tècnic del Consell Comarcal del Baix Ll., la Diputació de Barcelona i la Consultora Surt per establir els paràmetres per a l'elaboració del Pla i la informació que es vol recollir.
2. Recollida i anàlisi de la documentació proporcionada pel Consell i pels ajuntaments del Baix Llobregat.
3. Entrevistes en profunditat, concretament s'han dut a terme cinc entrevistes:

Detall de les entrevistes realitzades

Codi	Persones entrevistades	Municipi / Entitat	Data i hora	Lloc de trobada
E1	Personal tècnic i polític	Consell Comarcal del Baix Llobregat	02/10/2019 12:15 hores	Seu del Consell Comarcal
E2	Personal tècnic	Corbera de Ll. i La Palma de Cervelló	21/10/2019 9:30 hores	Ajuntament de Corbera de Ll.
E3	Ciutadania	Trans*Baix Power Roses de Sant Feliu	21/10/2019 18:30 hores	Seu del Consell Comarcal
E4	Personal tècnic	Sant Boi de Llobregat	22/10/2019 12:30 hores	Ajuntament de Sant Boi de Ll.
E5	Personal tècnic	St. Vicenç dels Horts i Molins de Rei	29/10/2019 10:00 hores	Seu del Consell Comarcal

4.

Taula 6. Detall de les entrevistes realitzades a la fase de diagnosi. Elaboració pròpia.

4. Tres grups de participació: dos amb personal tècnic de diversos ajuntaments de la Comarca del Baix Ll. (GP1 i GP2) i un amb ciutadania (GP3):

Detall dels grups de participació (diagnosi)

Codi	Municipis / Entitats	Persones Assistentes	Data i hora	Lloc de trobada
GP1	12	19 persones, 17 dones i 2 homes	16/12/2019 10:30 a 12:30	Seu del Consell Comarcal
GP2	9	10 persones, 8 dones i 2 homes	08/01/2020 10:30 a 12:30	Ajuntament d'Abrera
GP3	12	17 persones, 15 dones i 2 homes	20/01/2020 17:00 a 19:00	Seu del Consell Comarcal

5.

Taula 7. Detall dels grups de participació realitzats a la fase de diagnosi. Elaboració pròpia.

5. Un qüestionari adreçat a la ciutadania de la comarca del Baix Llobregat.

Aquest qüestionari va romandre obert des de l'11 de novembre de 2019 fins al 13 de desembre de 2019. La mostra final del qüestionari fou de 372 persones, 132 de les quals s'identifiquen com a persones LGTBI.

Detall de la mostra: amb quin o quins grups de persones s'identifica o inclou?

Lesbiana	18%
Gai	27%
Trans	6%
Bisexual	39%
Altres	10%

Taula 8. Detall de la mostra del qüestionari. Elaboració pròpia.

Referent a la mostra, el 14% de persones enquestades tenen menys de 20 anys, el 32% entre 21 i 30 anys, el 19% entre 31 i 40 anys, el 20% entre 41 i 50 anys i el 15% més de 50 anys.

Pel que fa als municipis de residència de les persones enquestades, predominen els municipis d'Olesa de Montserrat (representant un 15% de la mostra, 57 persones, 12 d'elles LGTBI) i de Martorell (11%, 40 persones, 11 d'elles LGTBI), seguit de Viladecans (d'on s'han rebut 30 qüestionaris representant el 8% de la mostra, 15 d'aquestes, LGTBI).

Concretament, s'han rebut 70 qüestionaris de persones que habiten en municipis amb menys de 10.000 habitants (13 d'aquestes LGTBI), 35 de municipis entre 10.000 i 20.000 habitants (12 d'elles LGTBI), 177 de municipis d'entre 20.000 i 50.000 habitants (57 d'aquestes LGTBI) i 75 de municipis amb més de 50.000 habitants (31 d'elles LGTBI).

Les respostes rebudes a través d'aquesta enquesta es mostren al llarg de tot el document, sempre de forma anònima.

Fase del pla d'acció i de redacció i validació

A la fase del pla d'acció es plantegen objectius específics per a cada línia estratègica o àmbit (que corresponen amb els àmbits de la diagnosi), així com les accions a desenvolupar en el període de vigència del Pla.

Per tal de dur a terme aquesta fase, s'han realitzat diverses reunions amb el Consell Comarcal i la Diputació de Barcelona, així com també s'ha dut a terme una sessió amb la Taula Comarcal LGTBI, per tal de validar la proposta de pla d'acció elaborada a partir de l'anàlisi realitzada a la diagnosi.

Referent a la participació de la ciutadania, s'ha dut a terme un grup de participació.

6. DIAGNOSI

Al capítol de diagnosi⁸ s'analitza l'**estat de la qüestió** respecte a les desigualtats que viuen les persones LGTBI a la comarca del Baix Ll., així com les polítiques per la diversitat sexual i de gènere i accions concretes desenvolupades, principalment per part del Consell Comarcal del Baix Ll., però també d'aquelles polítiques i accions més rellevants desenvolupades pels municipis que formen part de la comarca. Tot això, amb l'objectiu d'**assentar les bases per la definició d'un Pla d'Acció Comarcal** (capítol 7).

Com podrà veure's, el capítol de diagnosi s'estructura en **set apartats**:

1. Impuls de les polítiques diversitat sexual i de gènere;
2. Acció contra la LGTBIfòbia i la violència cap a les persones LGTBI;
3. Coeducació i transmissió de valors igualitaris;
4. Espai públic, visibilitat i participació de les persones LGTBI;
5. Promoció dels drets laborals de les persones LGTBI;
6. Salut i drets sexuals i reproductius i
7. Cultura, mitjans de comunicació i esports.

Cadascun d'aquests àmbits, inclou un quadre de **conclusions**, que ajuda a sintetitzar la informació proporcionada.

Cal tenir present que **gairebé no es disposen de dades quantitatives**⁹ sobre la situació de les persones LGTBI a nivell local o comarcal. És per això que s'ha apostat per utilitzar eines metodològiques de caire qualitatiu, que aporten major detall i riquesa informativa, útil per a la realització d'un Pla d'aquesta tipologia.

Introducció a la comarca del Baix Llobregat

Les últimes **dades demogràfiques** disponibles¹⁰, de juny de 2018, indiquen que a la comarca del Baix Llobregat hi ha 819.168 habitants, concretament, hi ha 416.412 dones (51%) i 402.756 homes (49%).

⁸ Aquesta diagnosi s'ha dut a terme entre els mesos d'octubre de 2019 i febrer de 2020.

⁹ Aquesta dificultat metodològica derivada de la manca de dades quantitatives sobre la situació de les persones LGTBI no és només una problemàtica comarcal o local sinó que també es dona a nivell de Catalunya i de l'Estat Espanyol.

¹⁰ Les fonts demogràfiques emprades són principalment Idescat, Hermes (Diputació de Barcelona) i l'Observatori del Baix Llobregat.

La majoria dels municipis de la comarca (23 dels 30) forma part de l'àrea **metropolitana de Barcelona** (a excepció d'Abrera, Castellví de Rosanes, Esparreguera, Martorell, Olesa de Montserrat, Sant Esteve Sesrovires i Vallirana) i limita amb les comarques del Bages, Vallès Occidental, Barcelonès, Alt Penedès i Anoia.

El Baix Llobregat està conformat per 30 municipis. A continuació, s'enumeren segons el nombre d'habitants:

Municipis del Baix Llobregat segons el nombre d'habitants (2018)

Nº	Municipi	Habitants	Nº	Municipi	Habitants
1	Castellví de Rosanes	1.746	16	Esparreguera	21.926
2	La Palma de Cervelló	2.219	17	Olesa de Montserrat	23.742
3	Sant Climent de Ll.	3.920	18	Molins de Rei	24.878
4	El Papiol	4.041	19	Sant Andreu de la Barca	27.329
5	Collbató	4.367	20	Martorell	28.108
6	Torrelles de Ll.	5.776	21	Sant Vicenç dels Horts	28.181
7	Begues	6.590	22	Sant Joan Despí	32.812
8	Sant Esteve Sesrovires	7.546	23	Sant Feliu de Ll.	43.769
9	Sta. Coloma de Cervelló	8.060	24	Gavà	46.377
10	Cervelló	8.721	25	Esplugues de Ll.	46.667
11	Pallejà	11.208	26	Castelldefels	63.077
12	Abrera	12.055	27	El Prat de Ll.	63.419
13	Corbera de Ll.	14.315	28	Viladecans	65.444
14	Vallirana	14.625	29	Sant Boi de Ll.	83.408
15	Sant Just Desvern	16.859	30	Cornellà de Ll.	86.687

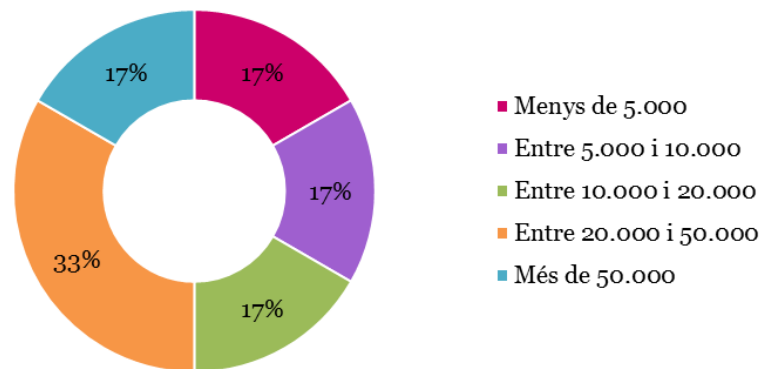
Taula 9. Municipis del Baix Llobregat segons el nombre d'habitants. Elaboració pròpia segons les dades (2018) d'Idescat.

Com pot veure's, hi ha 5 municipis amb menys de 5.000 habitants, 5 amb menys de 10.000 però més de 5.000 habitants, 5 municipis d'entre 10.000 i 20.000 habitants,

10 municipis d'entre 20.000 i 50.000 habitants i 5 municipis amb més de 50.000 habitants, arribant a quasi 87.000 en el cas de Cornellà.

Per tant, es pot afirmar que el Baix Llobregat és una comarca heterogènia, ja que agrupa municipis de grandàries molt diverses.

Municipis agrupats segons nombre d'habitants



Gràfic 1. Municipis agrupats segons el nombre d'habitants. Elaboració pròpia segons les dades (2018) d'Idescat.

Una qüestió a destacar quan parlem de drets LGTBI és la llarga trajectòria en aquesta matèria per part de molts dels municipis de la comarca. Un clar exemple és el cas de Castelldefels, sent un dels **municipis pioners en polítiques LGTBI**, sobretot relacionada amb la visibilització del col·lectiu i la promoció dels seus drets. Al municipi, es van començar a desenvolupar aquestes accions l'any 2004 de forma periòdica. Així mateix, l'any 2008 Castelldefels fou seu del Festival internacional de cinema gai i lèsbic.



Imatge 1. Cartell del dia de l'orgull. Castelldefels. 2004. Proporcionat pel Consistori.

6.1 Impuls de les polítiques de diversitat sexual i de gènere

Les polítiques per la diversitat sexual, afectiva i de gènere desenvolupades pel Consell Comarcal del Baix Llobregat, se situen políticament a la **Conselleria de Gent Gran, Feminismes i Diversitat Sexual i de Gènere**; i a nivell tècnic s'emmarquen dins l'Àrea de Gestió d'Acció Social i Salut. Aquestes polítiques, s'articulen a través del **Servei d'Atenció Integral del Baix Llobregat (Xarxa SAI)**, creat l'any 2018.

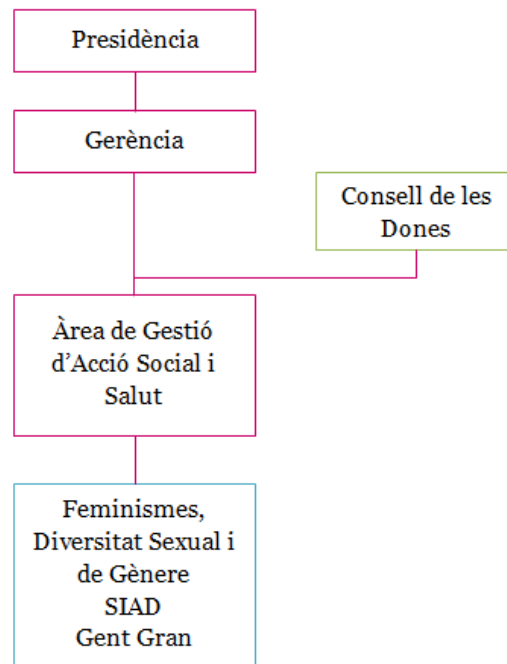


Figura 2. Organigrama de les polítiques de diversitat sexual i de gènere. Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada pel Consell Comarcal del Baix Llobregat.

Inicialment, les polítiques per la diversitat sexual i de gènere a nivell comarcal es desenvolupaven des del Servei Comarcal de Joventut. No fou fins l'any 2018 que es crea la Conselleria de Dones, Gent Gran i LGTBI, any en què es crea el SAI del Baix Llobregat. A finals de 2019, la Conselleria va canviar de nom a *Conselleria de Gent Gran, Feminismes i Diversitat Sexual i de Gènere*.

D'altra banda, amb l'objectiu de crear un espai de coordinació entre els municipis de la comarca i el Consell Comarcal, es va crear l'any 2018 la **Taula Comarcal LGTBI**, on hi participen les persones encarregades de desenvolupar les polítiques per la diversitat sexual, afectiva i de gènere de cadascun dels municipis del Baix Llobregat. L'existència d'aquesta instància de coordinació esdevé clau en el desenvolupament del I Pla per la diversitat sexual, afectiva i de gènere del Consell Comarcal del Baix Llobregat, duent a terme un seguiment del procés d'elaboració així com aprofundint en el compromís tècnic i polític de cada municipi. Així mateix, l'existència d'aquesta Taula permet desenvolupar una línia d'actuació conjunta i crear sinergies entre els municipis que conformen la comarca.

A nivell de regidories pròpies, en els últims anys l'aposta política ha suposat l'augment de **regidories específiques LGTBI**. A la comarca del Baix Llobregat hi ha **16 municipis** que en tenen. Concretament, aquests són Castellví de Rosanes (Regidoria d'Igualtat de Gènere i Diversitat Sexual i de Gènere), Begues (Regidoria de la Dona i LGTBI+), Abrera (Regidoria delegada d'igualtat, feminismes i LGTBIQ+), Corbera de Llobregat (Regidoria de Polítiques d'igualtat, que inclou polítiques LGTBI en les seves competències de forma explícita), Vallirana (Regidoria de Joventut, Igualtat i LGTBI), Esparreguera (Regidoria d'Igualtat i Diversitat), Olesa de Montserrat (Regidoria de Gènere i LGTBI), Molins de Rei (Regidoria de Feminismes i LGTBI), Sant Vicenç dels Horts (Regidoria LGTBI), Sant Joan Despí (Regidoria d'Igualtat i Polítiques LGTBI), Sant Feliu de Llobregat (Regidoria de Feminisme i LGTBI), Gavà (Regidoria adjunta de Programes de Conciliació, LGTBI i Defensa dels Drets dels Animals), El Prat de Llobregat (Regidoria adjunta de Feminisme i LGTBI+), Viladecans (Regidoria delegada d'Igualtat de Gènere i LGTBI+), Sant Boi de Llobregat (Regidoria LGTBI), Cornellà de Llobregat (Regidoria de Govern d'Igualtat, on es fa menció específica a les polítiques LGTBI) i Castelldefels (Regidoria delegada de règim Interior, Arxiu Municipal i Igualtat, on s'inclou el desenvolupament de les polítiques LGTBI de forma explícita).

La resta de municipis, tot i no tenir regidoria específica, tenen regidoria d'igualtat (entre homes i dones) i, tot i que a les competències de les mateixes no es visibilitzen encara les polítiques LGTBI, és el personal tècnic adscrit a igualtat qui acostuma a desenvolupar-les¹¹.

Recursos tècnics i econòmics

Referent als **recursos pel desenvolupament de les polítiques LGTBI**, el Consell Comarcal compta amb una tècnica a temps parcial i disposa de pressupost propi des de 2018. Aquest pressupost ha augmentat des de l'any 2018, passant de 37.800€ l'any 2018, a 42.800€ l'any 2020.

Pel que fa a les administracions municipals, la majoria de consistoris disposen de recursos tècnics per al desenvolupament de polítiques per la diversitat sexual i de gènere. Tot i això, molts municipis i, sobretot, els municipis més petits, no disposen de **recursos tècnics suficients**, sinó que el personal tècnic amb aquestes funcions acostuma a desenvolupar, també, la feina tècnica d'altres àmbits (joventut, educació...). En aquest sentit, s'apunta a la necessitat de visibilitzar la importància d'aquest tipus de polítiques socials, de forma que progressivament es destinin més recursos tècnics i econòmics.

Els municipis que disposen de personal tècnic específic per a l'elaboració de polítiques LGTBI (tot i que la majoria de figures tècniques desenvolupin també tasques d'altres àmbits) són Sant Boi de Llobregat, Abrera, Gavà, Cornellà de Llobregat, Corbera de Llobregat, Sant Joan Despí, Viladecans, Esplugues de Llobregat, Olesa de Montserrat i Castelldefels, Castellví de Rosanes, Cervelló, Collbató, Esparreguera, Martorell, Molins de Rei, Pallejà, El Prat de Llobregat, Sant Andreu de la Barca, Sant Esteve Sesrovires, Sant Feliu de Llobregat, Sant Joan Despí, Sant Vicenç dels Horts i Torrelles de Llobregat.

Accions desenvolupades

Una qüestió important a treballar és la transversalització de la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere dins del propi Consell i dins dels mateixos consistoris, afavo-

¹¹ Són els municipis d'Esplugues de Llobregat, Sant Andreu de la Barca, Martorell, La Palma de Cervelló, Sant Climent de Llobregat, el Papiol, Collbató, Torrelles, Sant Esteve Sesrovires, Santa Coloma de Cervelló, Cervelló, Pallejà i Sant Just Desvern.

rint que totes les àrees dels mateixos estiguin sensibilitzades sobre les desigualtats que pateix gran part de la població. Això, s'apunta, s'ha de desenvolupar a partir de la realització de més accions formatives. En aquest sentit, les principals accions desenvolupades des del Consell Comarcal, a més del desenvolupament del Servei d'Atenció Integral i de la Taula Comarcal LGTBI anteriorment esmenades, són les **formacions** que s'ofereixen al **personal tècnic dels municipis** de la comarca. A més, des del Consell Comarcal s'aposta per **descentralitzar les accions i oferir recursos i acompanyament** als municipis perquè es desenvolupin accions concretes per a la diversitat sexual i de gènere. És a dir, el Consell Comarcal destina gran part dels seus recursos (tot i ser limitats) en facilitar el desenvolupament de polítiques LGTBI als municipis més petits, amb l'objectiu que siguin capaços de portar a terme polítiques LGTBI de forma autònoma.

A través del treball de camp, pot veure's com la coordinació amb els municipis de la comarca és fluida i es valora molt positivament, tanmateix, es destaca la **dificultat de treballar amb aquells municipis que no disposen de recursos tècnics propis** per al desenvolupament de les polítiques LGTBI però, tal com podrà veure's al llarg de la diagnosi, la falta de personal i de recursos econòmics no impedeix que, en la mesura del possible, es desenvolupin accions en aquesta línia gràcies al **compromís** de persones clau a cadascun d'ells.

A més, la **llarga trajectòria en polítiques d'igualtat de gènere a la comarca** crea un escenari òptim per al desenvolupament de polítiques per la diversitat sexual i de gènere amb perspectiva feminista. Per exemple, al Consell Comarcal tot i que no es disposa de cap document de planificació o gestió de polítiques LGTBI, sí que es disposa del **Pla Transversal de Polítiques de Dones (2015-2019)**, que s'està actualitzant i que es va desenvolupar a partir del Congrés de les Dones del Baix Llobregat (que se celebra cada quatre anys, realitzant-se l'octubre de 2018 la cinquena edició). Aquest Pla no inclou la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere, però al **Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat o expressió de gènere al Consell Comarcal del Baix Llobregat**, sí que s'hi inclou. A nivell extern, el Consell Comarcal disposa d'un Protocol d'actuació contra les agressions sexistes i/o per expressió de gènere en entorns d'oci a la comarca del Baix Llobregat, que també inclou la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere.

Pel que fa als municipis de la comarca, cal destacar que hi ha municipis que disposen de **Plans LGTBI o per la diversitat sexual i de gènere**, és el cas de:

- Viladecans, que el va aprovar l'any 2017 i té vigència fins al 2021;
- Esplugues, vigent des de 2018 fins a 2021;
- Castelldefels, vigent entre 2019 i 2023;
- Martorell, vigent des de 2019 fins a 2023;
- El Prat de Llobregat, vigent des del 2019 fins al 2025;
- Molins de Rei, recentment aprovat i amb vigència des del 2020 fins al 2023;
- Sant Boi de Llobregat, amb vigència des del 2020 fins al 2024.

Tanmateix, municipis com Cornellà de Llobregat estan en **procés d'elaborar el seu propi Pla local** per a la diversitat sexual i de gènere, amb previsió d'aprovar-se aquest any 2020: i hi ha altres municipis que tot i no tenir o estar en procés d'elaborar un Pla específic per a la diversitat sexual i de gènere, sí que inclouen aquesta perspectiva en documentació estratègica com el Pla d'Acció Municipal: és el cas de Sant Just Desvern o Esparreguera, entre altres.

D'altra banda, molts dels municipis de la comarca del Baix Llobregat formen part de la **Xarxa de Municipis LGTBI de Catalunya**¹². És el cas de Corbera de Llobregat, Cornellà de Llobregat, El Prat de Llobregat, Esplugues de Llobregat, Gavà, Martorell, Olesa de Montserrat, Sant Boi de Llobregat, Sant Vicenç dels Horts i Viladecans. A més, Esparreguera i Abrera es troben en procés d'adhesió.

A més, també hi ha multitud de municipis que tenint l'objectiu de promoure els drets de les persones LGTBI s'han adherit a la Xarxa SAI (Servei d'Atenció Integral LGTBI, tal com s'explicarà més endavant, a l'apartat 6.2 Acció contra la LGTBIfòbia i la violència cap a les persones LGTBI.

¹² Aquesta Xarxa va ser impulsada pels ajuntaments de Barberà del Vallès, Berga, Cerdanyola del Vallès, Ripollet, Sabadell, Santa Coloma de Gramenet, Sant Quirze del Vallès i Terrassa, comptant amb el suport de l'Àrea LGTBI de la Generalitat de Catalunya i de l'Oficina de Dones i LGTBI de la Diputació de Barcelona. Podeu trobar més informació a: <https://www.diba.cat/es/web/dones/-/1es-jornades-de-la-xarxa-de-municipis-lgtbiq-de-catalunya-les-politiques-lgtbi-al-mon-local-articulacions-i-aliances>. Data de consulta: 02/03/2020.

Necessitats detectades

L'existència de referents tècnics específiques i de recursos econòmics **suficients** esdevenen una necessitat clara a l'hora de desenvolupar polítiques per a la diversitat sexual i de gènere.

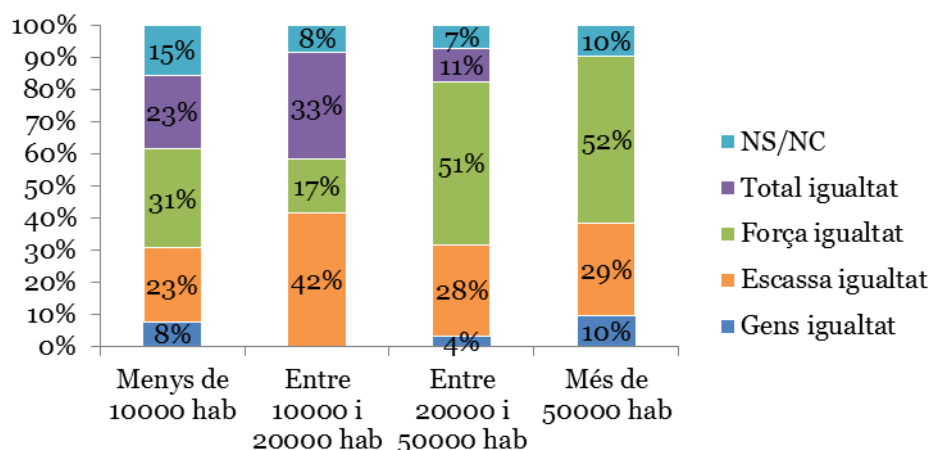
Tanmateix, al treball de camp s'apunten altres punts de millora. Principalment, es destaca la manera com s'estructuren les administracions públiques, ja que a l'estar delimitades per àrees amb uns àmbits d'actuació molt concrets, **resulta complicat impregnar tot el personal municipal i comarcal** de la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere per tal que s'inclogui a tots els projectes desenvolupats.

És degut a aquest fet que des del Consell Comarcal i també des dels consistoris amb major pressupost i recursos tècnics, s'aposta per a realitzar formacions al personal públic, de forma que totes les administracions públiques de la comarca tinguin un personal sensibilitzat en la defensa dels drets de les persones LGTBI.

Percepcions

Referent a les percepcions recollides a través del qüestionari, la majoria de persones LGTBI que hi van respondre indiquen, tal com veiem al gràfic presentat a continuació, i si unifiquem les respostes *en situació de total igualtat* i *en situació de força igualtat*, que **més del 50% de les persones pensen que hi ha igualtat**. Mentre que si unifiquem les opcions que denoten que **encara persisteixen desigualtats**, les respostes es troben entre el **31% i el 42%**, depenent de la grandària del municipi. L'anàlisi d'aquesta pregunta denota la **necessitat de donar continuïtat a les accions de sensibilització** per tal de visibilitzar i lluitar contra les discriminacions i desigualtats que viuen les persones LGTBI.

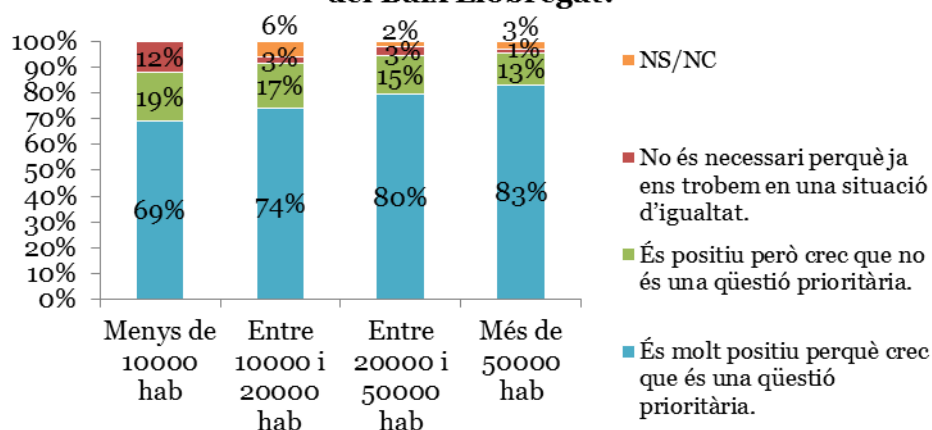
Creu que hi ha igualtat per a les persones LGTBI al seu municipi?



Gràfic 2. Creu que hi ha igualtat per a les persones LGTBI al seu municipi? Respostes del qüestionari. Elaboració pròpia.

D'altra banda, en preguntar per la valoració que fan les persones enquestades¹³ sobre el desenvolupament de mesures i actuacions per a la igualtat LGTBI, veiem que la gran majoria indiquen que és positiu desenvolupar-les ja que és una qüestió prioritària. Tot i això, cal parar atenció al fet que diverses persones indiquen que el seu desenvolupament, tot i ser positiu, no és una qüestió prioritària, quelcom que sembla menystenir les afectacions que aquestes desigualtats puguin comportar a la vida quotidiana de les persones que les pateixen.

Com valora que es desenvolupin mesures i actuacions per a la igualtat LGTBI a la Comarca del Baix Llobregat?



Gràfic 3. Com valora que es desenvolupin mesures i actuacions per a la igualtat LGTBI a la comarca del Baix Llobregat? Respostes del qüestionari. Elaboració pròpia.

¹³ En aquest cas, es fa referència al total de la mostra, no únicament les persones LGTBI.

Conclusions de l'àmbit

Punts forts	Punts febles
Existència del SAI del Baix Llobregat i de diversos SAI locals. Taula comarcal LGTBI com a espai de coordinació entre municipis. Existència de recursos tècnics i econòmics específics a la majoria de municipis i al Consell Comarcal. Realització de formacions adreçades al personal públic. Voluntat de descentralitzar les accions. Existència de documents no específics LGTBI que inclouen la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere.	Recursos tècnics i econòmics escassos (al Consell Comarcal i a nivell municipal). Dificultats per a transversalitzar la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere a les organitzacions (departaments). Dificultat per part de la població enquestada per identificar les desigualtats que pateixen les persones LGTBI.

6.2 Acció contra la LGTBIfòbia i la violència cap a les persones LGBTI

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

Pel que fa a la violència per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere, tot i que és una problemàtica de primer ordre, la **manca de dades** i estadístiques dificulta l'abordatge alhora que afavoreix la invisibilitat de la LGTBIfòbia. A la manca de dades s'ha d'afegir la tendència de moltes víctimes a **no denunciar** aquests tipus de fets, ja sigui per la por a ser estigmatitzades, la falta de suport familiar o de l'entorn, l'elevada freqüència dels actes discriminatoris i la consegüent normalització d'aquests, el desconeixement i la complexitat dels procediments de denúncia o la manca de confiança d'algunes persones vers els cossos policials (FRA, 2008).

En els darrers anys, donat l'augment de la visibilitat de les persones LGBTI, també han anat augmentant els **actes de discriminació i les agressions** LGTBIfòbiques.

Tal com recull l'informe l'Estat de la LGTBIfòbia a Catalunya 2018 (OCH, 2018) si parlem d'àmbits, les agressions són l'àmbit amb més incidències registrades (41,6%). Seguidament trobem el discurs d'odi i exaltació (13,2%), les produïdes en l'àmbit institucional (10,6%) i les referents a drets d'admissió i les incidències en l'àmbit laboral (7,9% cadascuna). Per últim, trobem les incidències produïdes a internet i a través de les xarxes socials (7,1%). Amb menor freqüència però, també trobem altres tipologies d'incidències registrades: a l'àmbit familiar, a través dels mitjans de comunicació, veïnat, referents a la salut, i referents a l'educació. En aquest sentit, és interessant ressaltar que les produïdes a l'àmbit educatiu han disminuït en comparació a l'informe de l'any 2017, passant de suposar el 13,1% de les incidències al 2017 a un 1,8% al 2018.

Per l'**any 2019**, l'Observatori Contra l'Homofòbia denuncia un **augment del 44%** de les incidències registrades en relació al 2018, ascendint a 113 incidències registrades. L'àmbit on més han augmentat, indiquen, són les agressions verbals i físiques¹⁴. D'altra banda, aquest **any 2020** ja s'han registrat agressions lgtbifòbiques. Concretament, a data de 3 de març de 2020, hi ha 33 incidències registrades per part de l'OCH.

Referent a la comarca del Baix Llobregat, cal destacar **quatre agressions lgtbifòbiques**, una d'elles produïda al Prat de Llobregat l'any 2019, una altra produïda a Olesa de Montserrat i una altra a Sant Boid e Llobregat, ambdues produïdes també l'any 2019, i una tercera produïda a Esparreguera aquest any 2020.

L'agressió produïda al Prat de Llobregat¹⁵ va tenir una gran **reacció de rebuig** per part de la ciutadania, així com per part de l'Ajuntament. Els col·lectius LGTBI i feministes del municipi van convocar una concentració de rebuig a l'homofòbia i van elaborar conjuntament un manifest, manifest que fou signat també per l'Ajuntament i tots els grups polítics. Tant les entitats com el Consistori van fer difusió, en menys de 24 hores, de la convocatòria de concentració de rebuig, que va ser multitudinària, comptant amb la participació de més de 400 persones.

¹⁴ Podeu consultar més informació a: <https://och.cat/observatori-contra-lhomofobia-och-catalunya-registra-161-incidencies-lgtbi-fobia-2019/> Data de consulta: 03/03/2020.

¹⁵ Podeu trobar més informació a: <https://www.elprat.cat/actualitat/noticies/lajuntament-condemna-una-agressio-homofoba-ocorreguda-dissabte-la-nit> Data de consulta: 03/03/2020.



Imatge 2. Fotografia de la concentració de rebuig a l'agressió homòfoba el 5 de març del 2019 a la Plaça de la Vila del Prat de Llobregat.

Aquesta resposta ràpida i contundent ha estat recollida com a bona pràctica per part de l'Observatori contra l'Homofòbia, que va donar un dels seus Premis 17 de Maig (Dia Internacional Contra l'Homofòbia) a les entitats promotores de la mobilització contra l'atac homòfob i a l'Ajuntament del Prat de Llobregat.

L'agressió produïda a Sant Boi de Llobregat, produïda al novembre de 2019, fou **denunciada públicament** per part de la ciutadania i de diverses entitats i grups polítics del municipi, així com per part del propi Ajuntament de Sant Boi de Llobregat¹⁶.

Així mateix, també cal destacar la **resposta ciutadana** en contra de l'agressió produïda recentment a Esparreguera. En aquest cas, entitats del municipi i Ajuntament van sumar forces i van convocar una concentració contra les agressions LGTBIfòbiques. A la mateixa, es va llegir un manifest de rebuig al qual s'hi van sumar moltes entitats municipals i es van dur a terme diferents accions, comptant també amb la participació de l'OCH. A més, a través de la Ràdio Esparraguera es va fer ressò de la convocatòria, ajudant a la seva difusió. És destacable també la solidaritat d'altres municipis de la comarca. Per exemple, una representació de l'Ajuntament d'Abrera va assistir a la concentració d'Esparreguera mostrant el seu rebuig cap a les agressions LGTBIfòbiques.

¹⁶ Podeu consultar més informació a: <https://santboidiari.com/2019/12/02/quinze-joves-perpetren-una-agressio-homofoba-de-matinada-a-sant-boi/> Data de consulta: 12/03/2020.

Al Baix Llobregat, el treball de visibilització i sensibilització d'associacions i ajuntaments incideix positivament en el número d'agressions i la resposta social i institucional.

Accions realitzades

Primerament, cal destacar que municipis com Esplugues de Llobregat i Gavà desenvolupaven **amb anterioritat a la Llei 11/2014** (i, per tant, amb anterioritat a la creació dels SAIs), **accions d'assessorament i atenció a la diversitat sexual i afectiva** a través d'un conveni amb l'Observatori Contra l'Homofòbia.

A més, referent ara sí als Serveis d'Atenció Integrals (SAIs) de la comarca, cal posar de relleu que **el primer municipi en dotar-se d'aquest servei fou Castelldefels**.

La tècnica de referència del SAI és actualment municipal, tot i que l'entitat “**Acord-serveis per la diversitat sexual**”, una entitat que compta amb una llarga trajectòria en aquest àmbit, doncs va ser de les primeres entitats en oferir aquest tipus de serveis arreu de Catalunya (a més de Castelldefels: Barberà del Vallès, Cerdanyola del Vallès, Rubí, Santa Coloma de Gramenet, Sitges o Terrassa) hi col·labora en un servei específic.

En aquesta línia, i tal com es comentava a l'apartat anterior, el Consell Comarcal del Baix Llobregat va signar l'any 2018 un conveni de creació del **Servei d'Atenció Integral (SAI) del Baix Llobregat**. Aquest servei de la Xarxa SAI s'adreça a totes les persones de la comarca, però sobretot a aquelles persones LGTBI que viuen a municipis de la comarca de menys de 20.000 habitants i d'aquells que no disposen d'un SAI propi (local).



Imatge 3. Logotip del SAI Baix Llobregat. Proporcionat pel Consell Comarcal del Baix Ll.

Aquest servei s'entén no només com un espai on interposar denúncies per actes LGT-Bifòbics, sinó també per a oferir **assessorament** sobre diversitat sexual i de gènere i per a donar impuls a les accions de **sensibilització i prevenció** de la LGTBIfòbia¹⁷, assegurant el desplegament de la Llei catalana 11/2014.

Referent a la tipologia d'atencions realitzades al Servei, l'any 2019 la majoria de demandes eren relacionades amb el canvi de nom a la targeta sanitària, però també es va atendre persones que havien rebut violència dins l'àmbit de la parella, persones que havien estat agredides verbalment a l'espai públic o persones que demanaven acompanyament en el trànsit o informació sobre diversitat sexual i de gènere. En total, el SAI del Baix Llobregat va atendre a 10 persones l'any 2019.

Pel que fa als municipis de la comarca, tots els municipis amb més de 20.000 habitants disposen d'un Punt SAI local, a excepció de Martorell, Sant Andreu de la Barca que, tot i no estar adscrit a la Xarxa SAI, ofereix un servei especialitzat propi; i de Sant Vicenç dels Horts, que no disposa d'un servei específic d'atenció en diversitat sexual i de gènere, però sí atén a dones lesbianes i trans al SIAD i a homes gais i trans (joves) al Servei de Joventut. A més, cal destacar que alguns municipis com Cornellà i Sant Boi disposaven d'un SAI local abans de l'obertura del SAI comarcal.

Pel que fa als municipis amb menys de 20.000 habitants, tot i que la majoria no disposen de Servei Local d'Atenció Integral i tal com es comentava anteriorment, tenen la possibilitat de derivar els casos que arribin al SAI comarcal. En aquest sentit, és d'important menció que els municipis amb menys de 20.000 habitants que sí tenen SAI són Molins de Rei i Sant Joan Despí.

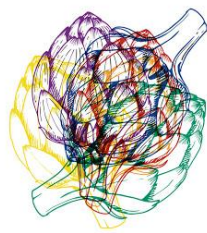
Però tot i no disposar d'aquest servei a nivell local, sí que desenvolupen (tant els municipis grans com petits) **accions per tal de prevenir LGTBIfòbia**. Aquestes accions es duen a terme principalment al voltant del Dia Internacional contra l'Homofòbia, la Transfòbia i la Bifòbia (17 de maig) i acostumen a incloure la lectura d'un manifest institucional i la penjada de la bandera irisada a l'Ajuntament, entre altres.

¹⁷ Podeu obtenir més informació a: <https://www.elbaixllobregat.cat/lgbt>. Data de consulta: 22/01/2020.



Imatge 4. Cartell pel 17 de maig de l'Ajuntament d'Abrera. Imatge extreta de la pàgina web del Consistori.

Tanmateix, hi ha municipis (dotats de major pressupost) que duen a terme accions al llarg de l'any i no centrades únicament en diades específiques com la mencionada. Un dels exemples més rellevants és la campanya **Sant Boi és Diversa**¹⁸. Aquesta campanya no és únicament per a la prevenció de les violències LGBTIfòbiques sinó que és des d'on s'aborden i articulen les accions de sensibilització vers la diversitat sexual i de gènere.



Imatge 5. Imatges de la campanya Sant Boi és Diversa. Extretes de la pàgina web de l'Ajuntament.

D'altra banda, hi ha diversos municipis del Baix Llobregat que disposen de **Protocols per a la prevenció i abordatge de les violències LGBTIfòbiques**. En aquest cas, es destaquen els següents, doncs tots ells inclouen la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere de forma explícita:

- Abrera: *Protocol de prevenció i actuació davant agressions sexistes als espais públics de festa* (2018).
- Cornellà de Ll.: *Per unes festes lliures de sexisme i violència masclista. Protocol d'actuació*.

¹⁸ Per a més informació, consulteu: <http://santboiesdiversa.cat/> Data de consulta: 03/01/2020.

- Esplugues de Ll.: *Per unes festes lliures d'agressions sexistes. Protocol d'actuació* (2017) i *Protocol local per a l'abordatge integral de la violència masclista* (2018).
- Gavà. *Protocol d'actuació d'agressions sexistes i lgtbifòbiques als espais d'oci*.
- Sant Andreu de la Barca. *Protocol d'actuació contra les agressions sexuals i lgtbifòbiques durant la festa major* (2019).
- Sant Boi de Ll.: *Protocol d'actuació davant les agressions sexistes i LGTBIfòbies a les festes de Sant Boi* (2017) i *Protocol contra les agressions sexistes i lgtbifòbiques al festival Altaveu* (2019).
- Sant Feliu de Ll.: *Protocol d'actuació contra les agressions sexistes en festes*.
- Viladecans. *Protocol marc d'abordatge de les agressions sexistes i lgtbifòbiques als espais públics de Viladecans* (2019).

D'altra banda, cal destacar l'existència de **punts lila**, un servei que generalment s'ofereix des dels consistoris per tal d'aplicar els Protocols de forma efectiva als entorns d'oci. Els municipis que en disposen són varis, entre els que podem trobar Sant Boi de Llobregat, Esparreguera o Sant Andreu de la Barca¹⁹.

A més, el Consell Comarcal va posar en marxa a l'octubre de 2019 el projecte “**Punts lila al Baix Llobregat**”, que contempla principalment dues accions:

1. L'elaboració d'un “*Model de protocol marc d'actuació contra les agressions sexistes i/o per expressió de gènere a la comarca del Baix Llobregat*”, document de fàcil adaptació a les necessitats de cada ajuntament que es va posar a la seva disposició. Aquesta acció ja s'ha realitzat.
2. La contractació conjunta i la subscripció de convenis de col·laboració amb 13 ajuntaments (Abrera, Castellví de Rosanes, Cervelló, Corbera de Llobregat, El Papiol, Olesa de Montserrat, Pallejà, Sant Joan Despí, Sant Just Desvern, Sant Vicenç dels Horts, Torrelles de Llobregat, Vallirana i Viladecans) per a la instal·lació i gestió de punts lila i multicolors. Aquesta acció es troba actualment en desenvolupament.

Per últim, de caràcter intern és d'important menció que diversos ajuntaments de la comarca disposen de **Protocols de Prevenció, detecció i abordatge de l'asset-**

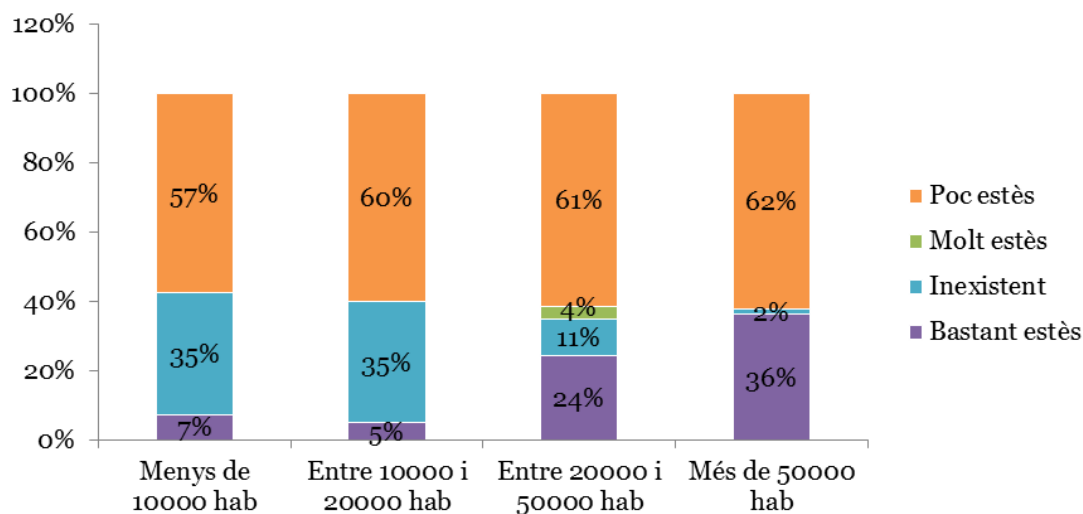
¹⁹ Podeu trobar més informació sobre els punts lila a l'apartat 6.7 Cultura, festes, mitjans de comunicació i esports.

jament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere (o inclouen la seva elaboració dins dels Plans d'Igualtat Interns). És el cas dels ajuntament de Castelldefels, Cornellà de Llobregat, Esplugues de Llobregat, Gavà, Martorell, El Prat de Llobregat, Sant Boi de Llobregat, Sant Feliu de Llobregat, Sant Just Desvern, Sants Vicenç dels Horts, Viladecans i Olesa de Montserrat.

Percepcions

Referent a les percepcions recollides a través del treball de camp i, concretament, del qüestionari adreçat a la ciutadania de la comarca del Baix Llobregat, veiem que **les persones que viuen en municipis més grans acostumen a percebre en major mesura les violències cap a les persones LGTBI**. Un fet que podria explicar-ho, quelcom que va manifestar-se al grup de participació i a les entrevistes, és que generalment les persones LGTBI que viuen en municipis més petits no es visibilitzen com a tals, i això comporta que no hi hagi tantes agressions. Com pot veure's al gràfic mostrat a continuació, les persones que manifesten en major mesura que les agressions LGTBIfògiques són un fenomen *molt estès* o *bastant estès* al seu municipi, resideixen en municipis de més de 20.000 habitants. Mentre que l'opció *inexistent* la marquen sobretot les persones que resideixen en municipis de menys de 20.000 habitants. Tanmateix, aquestes dades també podrien manifestar la importància de sensibilitzar sobre aquesta tipologia de violències per tal de permetre la seva correcta identificació.

Les violències cap a les persones LGTBI al seu municipi diria que són un fenomen...



Gràfic 4. Les violències cap a les persones LGTBI al seu municipi diria que són un fenomen... Respostes del qüestionari. Elaboració pròpia.

En aquest sentit, dur a terme accions de sensibilització, ja sigui estructurades a través del SAI o no, i de difondre els serveis d'abordatge de les violències LGTBIfòbiques, esdevé prioritari. És per aquesta raó que a través del qüestionari s'ha volgut veure fins a quin punt la població coneix el SAI comarcal i (en cas de viure en un municipi que en tingui) el SAI local.

Coneix el Servei d'Atenció Integral (SAI) del Baix Llobregat?

Resposta	Dona	Home	No bi-nària	Prefereixo no respondre	Total general
No sabia que existia aquest servei.	67%	76%	67%	100%	70%
Sí, sé que existeix i quins serveis ofereix.	13%	3%	0%	0%	9%
Sí, sé que existeix però no sabia dir quins serveis ofereix.	20%	22%	33%	0%	21%
Total general	100%	100%	100%	100%	100%

Taula 10. Coneix el SAI del Baix Llobregat? Respostes del qüestionari. Elaboració pròpia.

Tal com mostra la taula anterior, el 70% de la població LGTBI que va respondre al qüestionari no sap que existeix aquest servei comarcal, mentre que un 21% indica que, tot i que sí que el coneix, no sabia dir quins serveis ofereix.

D'altra banda, referent als SAI locals, s'han analitzat les respostes de les persones LGTBI que viuen en municipis que disposen d'un servei d'atenció integral (SAI) local a través de la pregunta *coneix el SAI del seu municipi?* Les respostes són les següents:

Coneix el Servei d'Atenció Integral (SAI) del seu municipi?

Resposta	Dona	Home	No bi-nària	Prefereixo no respondre	Total general
----------	------	------	-------------	-------------------------	---------------

Al meu municipi no hi ha SAI.	8%	7%	0%	0%	7%
NS/NC	48%	53%	100%	100%	52%
Sí, hi ha SAI i sé quins serveis ofereix.	20%	0%	0%	0%	12%
Sí, hi ha SAI però no sabria dir quins serveis ofereix.	24%	40%	0%	0%	29%
Total general	100%	100%	100%	100%	100%

Taula 11. Coneix el SAI del seu municipi? Respostes del qüestionari. Elaboració pròpia.

Com pot veure's, un 12% de la mostra indica saber quins serveis ofereix el servei. Tanmateix, al preguntar sobre quins eren aquests serveis, **la major part de les respostes rebudes apunten a la part assistencial del SAI i no pas a la tasca preventiva que també comporta**, quelcom que suposa la necessitat de dur a terme més difusió orientada també a visibilitzar aquesta doble tasca adscrita als serveis que ofereixen els SAI.

Conclusions de l'àmbit

Punts forts	Punts febles
Existència del SAI del Baix Llobregat i de SAI locals, tal com ja s'ha indicat. Realització d'accions per a prevenir l'LGTBIfòbia a la majoria de municipis. Iniciatives municipals destacables com la campanya Sant Boi és Diversa. Existència de Protocols municipals per la prevenció i abordatge de les violències LGTBIfòbiques. Punts Lila que inclouen la perspectiva de la diversitat sexual i afectiva.	Manca de dades que permetin veure la magnitud de la problemàtica. Necessitat de donar continuïtat a les accions de prevenció i sensibilització desenvolupades (no centrades únicament en el 17 de maig). Desconeixença de la part preventiva adscrita als SAI. Necessitat de fer més difusió dels SAI (comarcal i locals).

6.3 Coeducació i transmissió de valors igualitaris

Al context català, es disposa del Protocol de prevenció, detecció i intervenció enfront l'assetjament escolar a persones LGBTI²⁰, del Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya, objectiu del qual és dotar els centres educatius del Servei d'Educació de Catalunya d'una eina per prevenir, detectar i intervenir enfront situacions d'assetjament a l'alumnat per motius d'orientació afectiva sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

Tanmateix, desenvolupar protocols d'intervenció per erradicar la discriminació per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere tot i ser necessari, no és suficient. Per tal d'abordar la problemàtica d'una manera efectiva, és necessari desenvolupar accions per a la prevenció d'aquestes violències, essent aquesta l'estratègia fonamental pel canvi en les creences, valors i actituds basades en la cis-hetero normativitat. De fet, la Llei 11/2014 estableix la prevenció com a eix d'actuació imprescindible.

En aquest sentit, la **coeducació**²¹ esdevé una de les eines principals i més efectives. Aquesta, s'entén com conjunt d'estratègies d'intervenció educativa que promouen un desenvolupament lliure de la limitació imposada pels estereotips sexuals i de gènere per a produir canvis en el pensament, l'actitud i el comportament de les persones.

Per tant, treballar des del paradigma de la coeducació, vol dir visibilitzar tots aquells continguts que formen part del currículum ocult (currículum informal) per tal de poder-los treballar, ja que l'escola té un paper summament rellevant en la **transmissió dels valors** i determinades concepcions sobre els rols i estereotips de gènere, sobre quines característiques han de tenir homes i dones, quins comportaments i atributs socials estan relacionats amb els homes i les dones o quin aspecte, entre altres. En aquest sentit, moltes persones LGBTI mai senten parlar de les seves realitats a les escoles i quan a escoles i instituts es tracten aspectes (de forma molt puntual) com la sexualitat, la salut sexual i reproductiva, l'afectivitat o la família es fa des d'una visió heteronormativa i/o reproductiva. Tot això dificulta l'autocomprensió i pot afectar

²⁰ Podeu consultar-lo a:

<http://xtec.gencat.cat/web/.content/centres/projeducatiu/convivencia/protocols/assetjament-escolar-persones-lgbti/documents/Protocol-assetjament-persones-LGBTI-unificat.pdf> Data de consulta: 04/03/2020.

²¹ L'article 12 de la Llei 11/2014 parteix d'una definició àmplia de coeducació com "l'acció educativa que potencia la igualtat real d'oportunitats i l'eliminació de qualsevol mena de discriminació per raó d'orientació sexual i identitat de gènere". A més, recull que s'ha d'aplicar en tot el sistema educatiu i en els diferents àmbits: centres i entitats de formació, educació d'adults, formació de mares i pares, activitats esportives escolars i activitats de lleure infantil i juvenil.

l'autoestima dels i les joves LGTBI. A més, una bona part de les persones LGTBI expliquen haver viscut algun tipus d'assetjament als seus centres educatius.

Accions realitzades

Així mateix, cal destacar els **tallers realitzats en escoles i instituts**, ja que la majoria de municipis n'han dut a terme. En aquest sentit, es pot afirmar que tots els municipis de més de 20.000 habitants en duen a terme de forma més o menys regular, així com alguns municipis amb menys de 20.000 habitants, com és el cas de Corbera, Pallejà o Sant Esteve Sesrovires, entre altres. Alguns d'aquests tallers de sensibilització o programes formatius són²²:

- *CervellóEduca* al municipi de Cervelló.
- *Atenció a la diversitat* destinat a professionals de l'educació a Corbera del Ll.
- *Educació per la igualtat* a Sant Vicenç dels Horts.
- *Taller sobre diversitat afectiva sexual a la Guia Educativa* de Gavà.
- *L'armari pel abrics!* a Olesa de Montserrat.
- *Tallers col·lectiu LGTBI* a Sant Joan Despí.
- *Formació a l'equip docent i L'armari pels abrics* (Candela) a Esplugues.

D'altra banda, alguns municipis de la comarca participen a la **Xarxa Activa de Joves per la Igualtat (XAJI)** creada l'any 2015. Aquesta Xarxa és una iniciativa promoguda per la **Plataforma contra les violències de gènere** i les entitats que conformen el programa **Trenquem el Silenci**²³. La Xarxa, formada per una agrupació de joves de diferents instituts, té l'objectiu de treballar contra les violències de gènere, de forma que aquestes es puguin prevenir i identificar²⁴. A la mateixa, hi participen

²² La majoria de municipis de la comarca han dut a terme accions formatives a infants, joves i/o professorat. Només es presenta una mostra.

²³ "Trenquem el Silenci" és un programa de prevenció de la violència de gènere, des del qual es fomenta la realització d'activitats de prevenció en centres educatius, centres de lleure i AMPAs/AFAs. Per a més informació, consulteu: <https://www.violenciadegenere.org/projecte/trenquem-el-silenci> Data de consulta: 04/03/2020.

²⁴ Per a més informació, consulteu <https://www.violenciadegenere.org/projecte/la-xarxa-activa-de-juventut-la-igualtat-xaji> Data de consulta: 04/03/2020.

joves de varis instituts de la comarca, concretament d'instituts de Cornellà de Llobregat²⁵ i Viladecans²⁶, rebent acompanyament i formació al llarg del curs acadèmic²⁷.

Per últim, en matèria coeducativa cal destacar altres projectes de caire municipal. En primer lloc, el Programa municipal de feminisme i LGTBI de l'Ajuntament del **Prat de Llobregat** ha desenvolupat un projecte de **formació al professorat**, que s'inclou al catàleg *El Prat Educa* i que té per objectiu dotar d'eines als centres per tal de promoure la coeducació i combatre el sexisme²⁸. Al mateix, s'inclou la perspectiva de la diversitat sexual i afectiva i, per ara, hi ha dos instituts (El Prat i Les Salines) i dues escoles (Jaume Balmes i Sant Jaume) inscrites; quelcom que suposa que aproximadament 160 mestres rebran vint hores de formació especialitzada. Tanmateix, aquest projecte s'entén adreçat a tota la comunitat educativa per tal d'englobar altres espais de socialització.



Imatge 6. Activitat desenvolupada en el marc del projecte del Prat de Llobregat. Imatge extreta de la web de l'Ajuntament.

Així mateix, l'Ajuntament de **Sant Boi de Llobregat** va dur a terme el fòrum local de convivència amb el lema **Stop Homofòbia**, en el marc del programa de convivència, que tenia l'objectiu de crear espais de reflexió sobre la diversitat sexual al municipi i els prejudicis, estereotips i discriminacions existents. A aquest fòrum hi van participar més de 300 joves de nou centres de secundària del municipi i es va realitzar

²⁵ Del municipi de Cornellà de Llobregat hi participen alumnes de 2n d'ESO dels següents instituts: INS Esteve Terrades, INS Cornellà, INS Maria Aurèlia Capmany, INS Joan Miró i INS Miquel Martí i Pol.

²⁶ Del municipi de Viladecans, els instituts encara estan per determinar, ja que el municipi ha aprovat l'adhesió al programa recentment.

²⁷ Més enllà de la comarca del Baix Llobregat, també hi participen els municipis de Barcelona, Rubí i Roda de Berà,

²⁸ Per a més informació consulteu: <https://www.elprat.cat/actualitat/noticies/lajuntament-dota-el-professorat-de-mes-eines-treballar-contr-el-sexisme-les> Data de consulta: 04/03/2020.

l'any 2015²⁹. A més, es van realitzar diversos tallers i es va dur a terme un concurs de curtmetratges.



Imatge 7. Fotografia del fòrum local de convivència amb el lema Stop Homofòbia realitzat a Can Masaller, Sant Boi de Llobregat, l'any 2015. Extreta de la web del Consistori.

És també destacable la **Guia Educativa** de l'Ajuntament de **Castelldefels**³⁰, en la qual, un dels objectius que marca és el de promoure actituds de respecte vers la diversitat sexual, així com prevenir l'LGTBIfòbia. A través d'aquí i del Pla Educatiu d'Entorn de la ciutat, s'ofereixen tallers formatius als centres educatius per tal de treballar cap a una ciutat més inclusiva en termes de diversitat sexual i de gènere.

A més, cal destacar accions com el **10è Consell d'Infants d'Esplugues**, que es va basar en la diversitat sexual i afectiva i on hi van participar 30 nens i nenes que representaven les 9 escoles de la ciutat.

Per últim, és important recalcar la tasca desenvolupada per part de les **entitats de lleure** educatiu, ja que la majoria de persones participants al treball de camp han remarcat que aquestes treballen de forma transversal a les seves activitats i, en general, al seu dia a dia, la diversitat sexual i de gènere amb infants i joves.

Percepcions

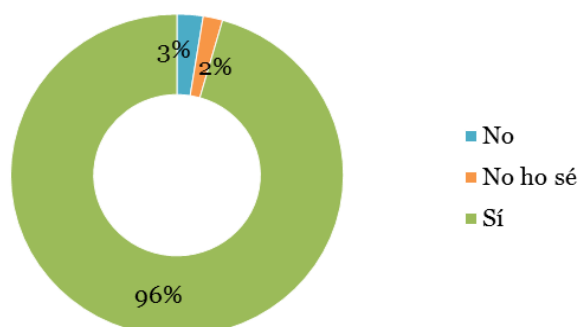
Referent a les respostes del qüestionari, les persones enquestades manifesten la **necessitat d'establir mecanismes i actuacions** per tal d'abordar els casos de dis-

²⁹ Per a més informació consulteu: <http://www.santboi.cat/NPremsaW.nsf/ca-WebNPremsa-BASE/C12570A40043BB01C1257E150030D987?OpenDocument&Clau=tnoticies&Idioma=ca&Seu=N> Data de consulta: 04/03/2020.

³⁰ Per a més informació consulteu: https://www.castelldefels.org/ca/DocsArea_pi_prog.asp?plana=DocsArea_pi_prog.asp&pmp_id=4200 Data de consulta: 04/03/2020.

criminacions contra les persones LGTBI a l'àmbit escolar, tal com pot veure's al següent gràfic.

Creu necessari establir mecanismes i actuacions per abordar els casos de bullying o discriminacions contra persones LGTBI en l'àmbit escolar?



Gràfic 5. Creu necessari establir mecanismes i actuacions per abordar els casos de bullying contra les persones LGTBI en l'àmbit escolar? Respostes del qüestionari. Elaboració pròpia.

A més, durant el treball de camp es va manifestar la necessitat d'entendre la coeducació com a quelcom prioritari. Això, s'apunta, cal materialitzar-ho realitzant formacions al personal docent així com a les famílies, quelcom que fins ara **depèn de la voluntat, l'oferta i els recursos** de cada consistori i, sobretot, de cada centre educatiu.

Conclusions de l'àmbit

Punts forts	Punts febles
Àmbit entès com a prioritari per part de les persones participants al treball de camp. Realització de tallers a les escoles i instituts (a alumnat, professorat i famílies). Importància de la tasca desenvolupada per part de les entitats de lleure educatiu.	Manca sistematitzar les accions formatives a escoles i instituts (depèn de la voluntat de cada centre o tutor/a i dels recursos de cada consistori). Cal impregnar el currículum ocult de perspectiva de la diversitat sexual i de gènere.

6.4 Espai públic, visibilitat i participació de les persones LGTBI

La **falta de referents** i d'organitzacions fora de la capital catalana té a veure amb les dificultats per visibilitzar i fer pública la identitat a la resta de territoris, així com amb un seguit de problemàtiques específiques que fan que moltes persones LGTBI hagin de marxar del seu poble o ciutat cap a altres ciutats per a poder viure lliurement i públicament la seva sexualitat i el seu gènere, és el que s'anomena sexili.

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

La situació a la comarca

Al Baix Llobregat, sí que hi ha municipis que disposen d'entitats LGTBI, és el cas de Sant Feliu de Llobregat i Sant Boi de Llobregat, entre altres. Tanmateix, moltes persones participants comentaven realitzar el seu activisme a **Barcelona**, on disposen d'un ventall més ampli de recursos, activitats i espais de trobada. D'aquesta forma, es reproduceix la manca de referents i, per tant, la invisibilitat del col·lectiu als seus pobles i ciutats d'origen. A més, també es va comentar la necessitat d'ampliar la lluita pels drets de les persones LGTBI a les **persones d'edat més avançada**, ja que generalment les accions i activitats es centren en la joventut.

Algunes de les entitats que s'han volgut destacar per part de les persones participants al treball de camp (algunes d'elles, inclús, hi ha participat degut al seu extens coneixement de la realitat municipal i/o comarcal), són **Trans*Baix Power Roses de Sant Feliu** que, tot i ser una entitat de Sant Feliu, ha realitzat nombroses accions a nivell comarcal o a **Sant Boi en Positiu**, una entitat santboiana³¹. Tanmateix, també

³¹ Llegiu l'apartat 6.5 Salut i drets sexuals i reproductius.

es destaquen diverses entitats (formals o informals) feministes que, tot i no ser exclusivament entitats LGTBI sí que incorporen la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere; algunes d'elles són Torreta Violeta (de La Palma de Cervelló), Femisboi (de Sant Boi de Llobregat), Dona't Vida i Crit de Pit (de Sant Vicenç dels Horts³²) o les Heures (de Molins de Rei), entre altres. Tanmateix, de forma força generalitzada s'ha destacat la tasca de les entitats de lleure educatiu, que acostumen a incorporar aquesta perspectiva en les activitats que desenvolupen i en el seu dia a dia. Per últim, cal mencionar l'associació Chrysallis que, tot i ser una associació estatal, és present a la comarca.



Imatge 8. Fotografia de les representants de Trans*Baix Power & Roses de Sant Feliu al plenari del Consell Comarcal, any 2019

Referent a accions desenvolupades per part de les administracions locals, es destaca que **no hi ha cap municipi que no realitzi accions de sensibilització**. Si bé és cert que hi ha municipis que disposen de més recursos i, per tant, poden desenvolupar campanyes de major impacte i continuades en el temps, els municipis més petits i/o amb menys pressupost i personal tècnic també desenvolupen accions, com a mínim, amb la lectura d'un manifest al voltant del Dia Internacional de l'Orgull LGTBI, el 28 de juny, així com altres accions com la pintada de bancs i passos de vianants amb la

³² A Sant Vicenç dels Horts, s'ha destacat el programa de ràdio Desfem, dirigit per la periodista Sara Cabrera que afavoreix a la visibilitat del col·lectiu.

bandera irisada. Per concretar, a Abrera es va realitzar la festa Pride Abrera, on es van realitzar nombroses activitats.



Imatge 9. Cartell del Pride Abrera 2019. Imatge proporcionada per l'Ajuntament d'Abrera.

Així mateix, a Viladecans es va commemorar el Dia Internacional de l'Orgull LGTBI amb l'organització d'una festa Holi sota la consigna *omplim de colors Viladecans per la diversitat sexual i la identitat de gènere*.



Imatge 10. Cartell de la festa Holi 2019 de Viladecans en motiu del 28J. Extreta de la pàgina web de l'Ajuntament.

Com a últim exemple de la multitud de municipis que realitzen actes pel 28 de juny, trobem el cas de Martorell, on el passat any 2019 va realitzar activitats organitzades per l'Ajuntament i diverses entitats municipals com la *creació musical amb perspectiva LGTBQI+* o el *taller de mocadors: digues la teva i llueix al pride tot l'any!*



Imatge 11. Cartell d'una de les activitats realitzades al voltant del Dia de l'Orgull LGTBI a Martorell l'any 2019. Imatge extreta de la pàgina web del Consistori.

Al voltant d'altres diades internacionals com el Dia internacional per sortir de l'armari (11 d'octubre) també s'han dut a terme accions de sensibilització i visibilitat. És el cas, entre d'altres, de Cornellà:

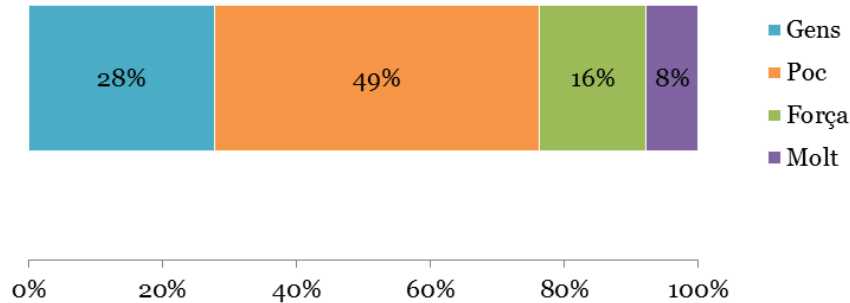


Imatge 12. Cartell per l'11 d'octubre a Cornellà de Llobregat. Imatge proporcionada pel Consistori.

Percepcions

Possiblement relacionat amb la **manca d'un teixit associatiu extens a la comarca**, les persones enquestades creuen que les persones LGTBI participen *poc* en la política local, representant un 49% de les respostes i seguit de les persones que creuen que no hi participen *gens*. En aquest sentit, cal recalcar la importància de desenvolupar polítiques per la diversitat sexual i de gènere tenint presents les demandes específiques de les persones a les qui van dirigides i de les persones que des de l'associacionisme (formal o informal) lluiten diàriament pels drets de les persones LGTBI.

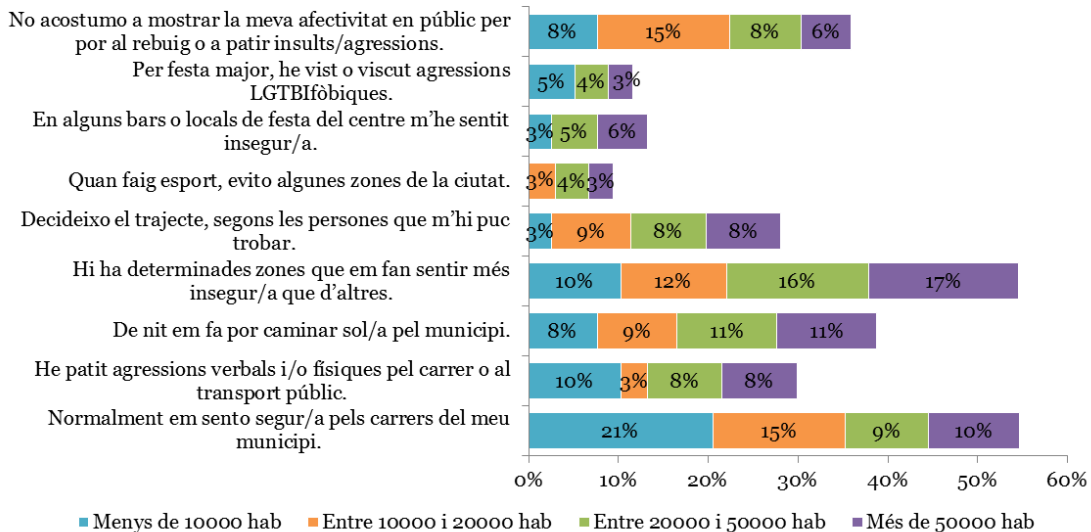
Creu que al seu municipi les persones LGTBI participen en la política local?



Gràfic 6. Creu que al seu municipi les persones LGTBI participen de la política local? Respostes del qüestionari. Elaboració pròpia.

D'altra banda, molt relacionat amb l'apartat 6.2, es va preguntar si les persones LGTBI enquestades se sentien identificades amb alguna de les afirmacions que pot veure's a continuació:

Se sent identificat/da amb alguna d'aquestes afirmacions en relació a la seguretat als carrers del seu municipi?



Gràfic 7. Se sent identificat/da amb alguna d'aquestes afirmacions en relació a la seguretat als carrers del seu municipi? Respostes del qüestionari. Elaboració pròpia.

Tal com mostra la gràfica, les opcions més marcades són, compartint el primer lloc, la percepció de que hi ha zones que fan sentir més inseguretat a les persones enquestades i l'afirmació que, generalment, les persones enquestades se senten segures pels

carrers del municipi. Aquestes dues opcions poden semblar contradictòries, però la tercera i quarta opció més marcada poden ser explicatives d'aquesta aparent contradicció: *no acostumo a mostrar la meva afectivitat en públic per por al rebuig o a partir insults/agressions* i *de nit em fa por caminar sol/a pel municipi*. Aquesta relació es duu a terme gràcies al treball de camp de caire qualitatiu, on s'expressava que a mesura que les persones visibilitzen la seva orientació sexual o afectiva o la seva identitat de gènere, el risc (o la percepció de risc) de patir agressions de menor o major intensitat, augmenta. Sumat a això, el fet de caminar sol/a per certes zones del municipi de nit (segurament zones mal il·luminades) o per zones amb menys aflluència de gent, incrementa aquesta sensació d'inseguretat i desprotecció.

En aquest sentit, molts municipis de la comarca han dut a terme accions de visibilitat a l'espai públic, accions que pretenen mostrar que són municipis compromesos amb la diversitat sexual i de gènere. Alguns exemples són la pintada de mobiliari públic amb la bandera trans o la bandera irisada, o l'aixecament de la mateixa a l'Ajuntament. Per exemple, la pintada de la rotonda situada al costat de l'ambulatori de l'avinguda Constitució de Sant Andreu de la Barca en motiu del 28 de juny:



Imatge 13. Rotonda pintada amb els colors de la bandera irisada a Sant Andreu de la Barca, en motiu del 28 de juny. Imatge proporcionada per la Diputació de Barcelona.

O la pintada d'un banc del municipi de Corbera de Llobregat amb els colors de la bandera trans:



Imatge 14. Pintada d'un banc de Corbera de Llobregat amb els colors de la bandera trans. Imatge proporcionada per la Diputació de Barcelona.

Per últim, l'Ajuntament d'Esplugues de Llobregat, en motiu del 28 de juny, va penjar la bandera irisada al balcó de l'Ajuntament:



Imatge 15. Bandera irisada a l'Ajuntament d'Esplugues de Llobregat en motiu del 28J. Imatge proporcionada per la diputació de Barcelona.

Conclusions de l'àmbit

Punts forts	Punts febles
Existència d'entitats LGTBI en alguns municipis de la comarca. Tots els municipis realitzen accions de sensibilització i visibilització.	Hi ha poques entitats LGTBI a la comarca, el que suposa que moltes persones LGTBI es desplacin a Barcelona. Percepció que les persones LGTBI participen poc de la política local.

6.5 Promoció dels drets laborals de les persones LGBTI

Tot i que hi ha **manca de dades quantitatives sobre la situació al mercat laboral** de les persones LGBTI a la comarca del Baix Llobregat, els estudis supracomarçals conclouen que la discriminació per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere segueix sent una realitat per a moltes persones al món del treball.

Tal com recull l'Enquesta sobre LGBT a la Unió Europea (FRA³³, 2013), el 75% dels treballadors i les treballadores LGTB oculten la seva identitat sexual. Un 10% afirmen haver patit discriminació en buscar una ocupació o en el treball i el 50% han viscut comentaris o conductes negatives en el lloc de treball per ser LGTBI. Més de la meitat dels empleats i empleades LGTBI prefereixen no revelar la seva orientació sexual o identitat de gènere en el treball i un 60% assegura haver viscut algun tipus de discriminació o hostilitat en el treball durant els dos darrers anys (ESADE Business School, 2013).

Però a més d'aquestes dades, que ens ajuden a veure la magnitud de la problemàtica, cal tenir present que el col·lectiu LGBTI és molt heterogeni, amb necessitats diverses i desigualtats i discriminacions concretes. En aquest sentit, és important tenir en compte que, al mercat de treball, les dones estan discriminades en l'accés, la promoció, la permanència, les condicions i el salari. Si afegim el fet de ser lesbiana i/o trans es produeix un efecte multiplicador que va més enllà de la “mera” discriminació en el lloc de treball i pot donar lloc a una exclusió social que impedeix directament l'accés al mercat de treball.

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

³³ De European Union Agency for Fundamental Rights.

Per tant, sabent que el mercat de treball esfera fonamental en la vida de les persones (i pel seu manteniment), ja que és un espai de realització personal i socialització, cal donar resposta a aquestes desigualtats per a garantir els drets laborals de les persones LGBTI.

En aquest sentit, dur a **terme formació en perspectiva de la diversitat sexual i de gènere** al personal municipal d'ocupació pot esdevenir una **mesura clau** en la millora de la situació laboral de les persones LGTBI, quelcom que alguns municipis de la comarca com Cornellà de Llobregat ja han iniciat. Tanmateix, per tal d'obtenir un impacte major, resulta essencial apel·lar a les **empreses** del municipi, tot i que des de les administracions públiques locals i comarcal el marge d'actuació sigui limitat.

A més, varies tècniques del Baix Llobregat han participat al **Grup d'Ocupació i Persones trans** de la Xarxa de Municipis LGTBI de Catalunya.

A partir de les sessions realitzades a través d'aquest Grup de treball, s'han elaborat dos productes:

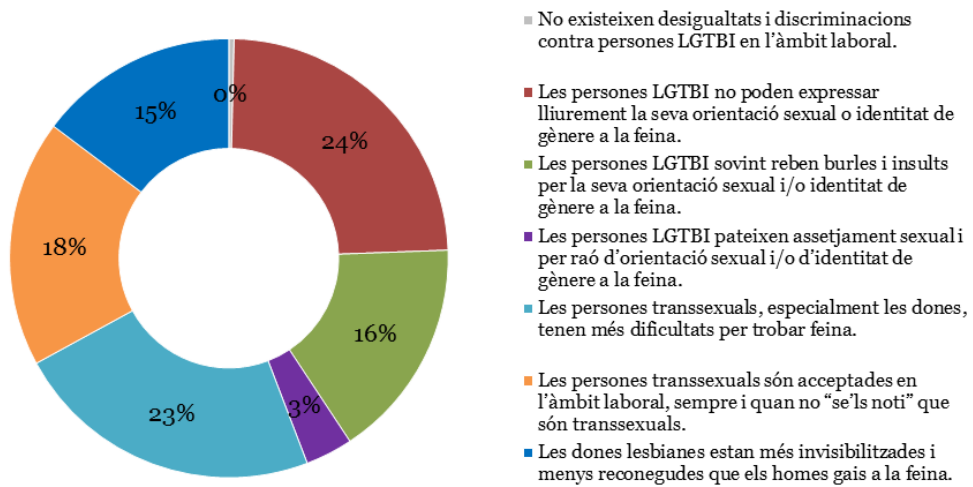
En primer lloc, el ***Protocol Transició de gènere per a les administracions públiques i sector privat*** que serveix com a model i és una eina per a proposar als departaments de recursos humans (ja siguin públics o privats). I, en segon lloc, la ***Guia de recomanacions per a persones professionals de la inserció socio-laboral i prospecció d'empreses***, una guia que té l'objectiu de donar eines per tal d'oferir un acompanyament de qualitat així com en la prospecció d'empreses.

Per últim, també a partir d'aquest Grup de treball, està prevista la realització d'una ***Jornada sobre ocupació i el col·lectiu trans***, que ha de ser un espai on presentar els resultats del Grup de treball, així com per convidar altres experiències considerades com a bones pràctiques en aquest àmbit. Aquesta jornada està previst que es realitzi a la seu de Barcelona Activa, dates a confirmar.

Percepcions

Referent a la situació de les persones LGTBI al mercat laboral, al qüestionari es va preguntar quines eren les principals desigualtats amb què podien trobar-se. Les persones LGTBI enquestades van manifestar el següent:

Segons la seva experiència, quines són les 3 principals desigualtats en relació a les persones LGTBI que detecta en l'accés i la permanència al mercat de treball?



Gràfic 8. Segons la seva experiència, quines són les 3 principals desigualtats en relació a les persones LGTBI que detecta en l'accés i la permanència al mercat de treball? Respostes del qüestionari. Elaboració pròpia.

Com pot veure's, no hi ha cap persona que hagi marcat l'opció *no existeixen desigualtats i discriminacions contra les persones LGTBI en l'àmbit laboral*. Les dues opcions amb més grau d'acord són, per una banda, l'afirmació de *les persones LGTBI no poden expressar lliurement la seva orientació sexual o identitat de gènere a la feina* (24%) i *les persones transsexuals, especialment les dones, tenen més dificultats per trobar feina* (23%). En aquest sentit, al treball de camp també es van destacar les dificultats específiques de les dones trans per trobar feina, principalment en aquelles dones trans visibles.

Conclusions de l'àmbit

Punts forts	Punts febles
-------------	--------------

Hi ha municipis que han dut a terme formació interna sobre diversitat sexual i de gènere dirigida al personal d'ocupació.	Manca de dades quantitatives sobre la situació de les persones LGTBI al mercat laboral. Necessitat de desenvolupar accions específiques adreçades principalment a les persones que pateixen majors desigualtats en l'accés i permanència al mercat laboral formal (dones trans, sobretot les visibles, dones lesbianes...). Cal apel·lar a les empreses municipals.
--	--

6.6 Salut i drets sexuals i reproductius

Les persones amb sexualitats i gèneres no normatius, amb freqüència, viuen desigualtats a l'àmbit de la salut. Aquestes desigualtats tenen a veure amb el desconeixement del fet LGBTI, és a dir, el **desconeixement de les necessitats en salut** que presenten grups específics del col·lectiu, però també amb una **mirada cisexista, androcentrista i heteronormativa** dels i les professionals de la salut. Així mateix, aquestes preconcepcions i mirades, que es materialitzen des dels formularis fins al tracte personal, fa que algunes persones LGTBI se sentin incòmodes a la consulta o no vegin les seves demandes ateses.

Un dels casos més evidents són les queixes de les dones lesbianes i bisexuals en relació als protocols de preguntes de les consultes ginecològiques, on per norma general **es pressuposa l'heterosexualitat de les pacients**, la qual cosa afecta tant a la informació com a l'accés a la salut sexual i reproductiva. En la mateixa línia, tot i que a Catalunya existeix un **Protocol per garantir el dret a la reproducció assistida de les dones lesbianes**, una part del personal sanitari d'atenció primària no l'aplica o el desconeix.

En aquest sentit, és important posar de manifest les demandes específiques de les persones trans, que molt sovint no són ateses als serveis de proximitat del territori per causa del desconeixement dels i les professionals de la salut sobre les necessitats sanitàries de les persones trans. Mentre que, al mateix temps, perviuen algunes actituds discriminatòries entre els i les professionals de la salut com **anomenar pel nom i el gènere d'origen a les persones trans**, tal com s'ha expressat al treball de camp.

A més, al treball de camp es menciona l'encara **persistent serofòbia** als serveis sanitaris (i a la societat en general), quelcom que comporta l'estigmatització i la discriminació cap a les persones seropositives. En aquest sentit, cal destacar l'entitat santboiana **Sant Boi en Positiu TransVIH**, mencionada anteriorment, que realitza tasques de sensibilització (també referent a les violències LGTBifòbiques) i de desestigmatització, així com proves ràpides de VIH, sífilis i hepatitis C.

Una de les accions destacables en aquest àmbit i realitzada per aquesta entitat en col·laboració amb l'Ajuntament de Sant Boi, es va dur a terme al voltant del Dia Internacional a favor de la Despatologització Trans (20 d'octubre):

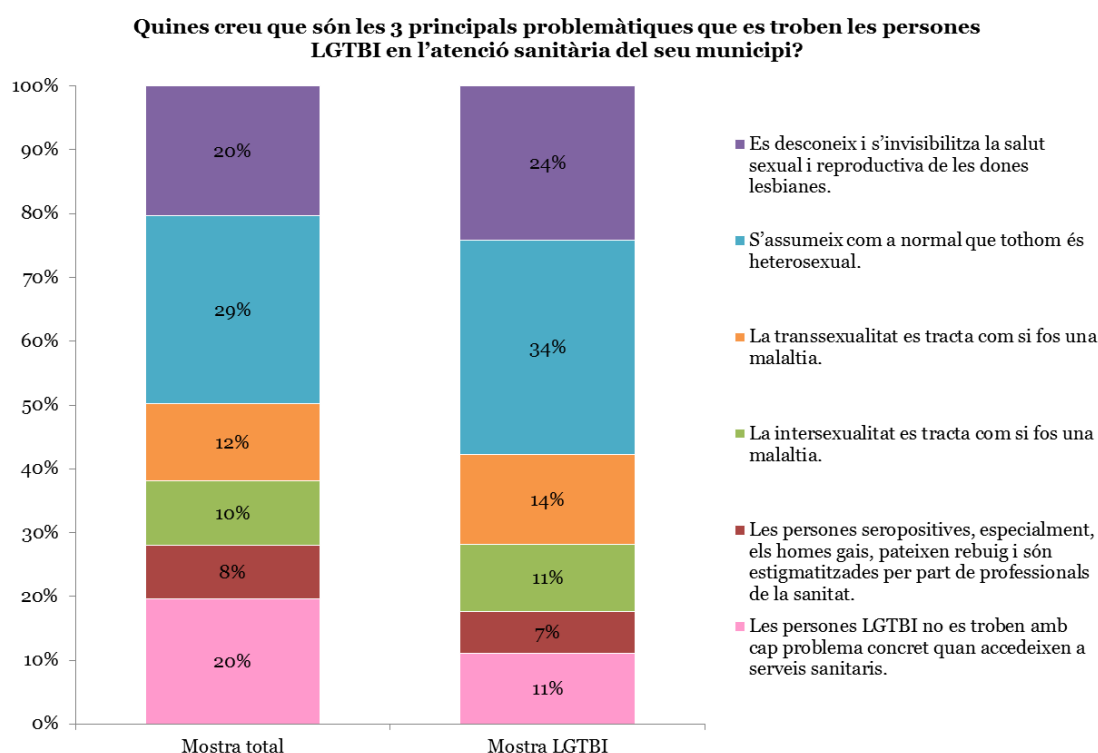


Imatge 16. Cartell de l'Octubre Trans Sant Boi. Imatge proporcionada pel Consistori.

Percepcions

Al qüestionari es va preguntar sobre quines creien les persones enquestades que eren les principals problemàtiques amb què es trobaven les persones LGTBI en l'atenció sanitària. Com pot veure's a continuació, per l'opció de *les persones LGTBI no es troben amb cap problema concret* trobem diferències entre les respostes totals i les respostes de les persones LGTBI, passant d'un 20% a un 11%. Pel que fa a les persones LGTBI, **la principal problemàtica que detecten és l'assumpció de l'heterosexualitat** dels i els pacients (34%) seguit de l'opció *es desconeix i s'invisibilitza la*

salut sexual i reproductiva de les dones lesbianes (24%). L'opció menys marcada per part de les persones LGTBI (i del total de la mostra, 7% i 8% respectivament), és que les persones seropositives, especialment els homes gais, pateixen rebuig i són estigmatitzades per part dels i les professionals de la sanitat, quelcom que es contraposa a les percepcions recollides al grup de participació amb la ciutadania de la fase de diagnosi, on es va voler remarcar per part de les persones assistents la necessitat de treballar per la desestigmatització de les persones que viuen amb el VIH.



Gràfic 9. Quines creu que són les 3 principals problemàtiques que es troben les persones LGTBI en l'atenció sanitària del seu municipi? Respostes del qüestionari. Elaboració pròpia.

Conclusions de l'àmbit

Punts forts	Punts febles
Existència del Protocol per garantir el dret a la reproducció assistida de les dones lesbianes.	El personal sanitari no sempre coneix o aplica el Protocol per garantir el dret a la reproducció assistida de les dones lesbianes.
Realització d'accions de sensibilització en aquest àmbit (entitats i consistoris).	Persistència de les desigualtats en salut (transfòbia, serofòbia, presumpció d'heterosexualitat...)

6.7 Cultura, mitjans de comunicació i esports

Comunicació i cultura

Una de les qüestions que dificulten el ple reconeixement del col·lectiu LGTBI és el desconeixement i els estereotips àmpliament estesos en la societat. A nivell local aquest fet es reflecteix en els escassos referents positius LGTBI als mitjans de comunicació (ràdios i revistes locals), a les biblioteques, als cicles de cinema, a les exposicions, entre altres.

A més, es detecta la necessitat d'establir una “**marca d'igualtat**” a mode de campanya de difusió des d'on es visibilitzin totes les accions i polítiques per la diversitat sexual i de gènere desenvolupades tant des del Consell Comarcal com des dels diversos municipis que conformen la comarca, ja que inclús en aquells municipis on es destina un major pressupost en aquesta qüestió, el grau de coneixement de la població vers la mateixa és escàs, tal com mostrava el treball de camp.

Una altra qüestió destacada a través del treball de camp són els **punts lila**, tal com es comentava a l'apartat 6.2 Acció contra la LGTBIfòbia i la violència cap a les persones LGTBI referent al projecte “**Punts lila al Baix Llobregat**”. La majoria de municipis disposen d'aquest servei, ofert generalment a les festes municipals per tal de donar informació i atendre casos de violències de gènere en entorns d'oci. Per tant, els punts lila també atenen a persones LGTBI. Tot i això, **les persones LGTBI no se senten apel·lades**, tal com es va apuntar al grup de participació, doncs l'imaginari sobre els punts lila es basa en l'atenció de violències cap a les dones cis (i exercides per part d'homes). En aquest sentit, és necessari dur a terme més difusió sobre la totalitat de serveis que ofereix però, paral·lelament, cal oferir formació en violències LGTBIfòbiques als i les professionals d'aquest servei.

D'altra banda, cal destacar l'existència d'**actes i activitats culturals** a diversos municipis de la comarca. Exemples en són les sessions de **contacontes inclusius** o **jornades de teatre**, desenvolupades a municipis diversos com La Palma de Cerverelló, Castellví de Rosanes, Corbera de Llobregat o Olesa de Montserrat, entre altres. A Olesa de Montserrat i a Abrera, a més, també s'ha dut a terme l'acció performativa

Desig per (z)ones a càrrec de Les Mireies i diverses exposicions sobre diversitat sexual i de gènere.

També destaca la festa LGTBI de Sant Joan Despí (on ja s'han dut a terme dues edicions), la **fiesta anual** organitzada pel col·lectiu jove de Sant Andreu de la Barca.

Tot i això, les activitats acostumen a desenvolupar-se al voltant de diades específiques com el 17 de maig o el 28 de juny, tot i que el personal municipal i comarcal remarca la importància d'anar més enllà d'aquestes diades i desenvolupar accions que tinguin **continuitat temporal**.

Esports

L'àmbit esportiu ha estat tradicionalment un sector masclista que ha exclòs i/o discriminat sistemàticament les dones i persones LGTBI. Avui dia, tot i que aquesta situació ha anat canviant, continuen existint importants obstacles i dificultats que impedeixen que les dones i persones LGTBI es desenvolupin en igualtat de condicions en el terreny de l'activitat física i l'esport. Els esports estan encara associats als estereotips de gènere: hi ha "esports de nois" (com ara el futbol) i "esports de noies" (com ara el patinatge). Aquest fet és clau per explicar els alts nivells de sexisme i de LGTBIfòbia, donat que no només s'està practicant un esport sinó que s'està posant en pràctica el rol de gènere masculí i/o femení entre iguals. Un exemple és la manca de referents LGTBI en l'esport professional.

Tanmateix, durant el treball de camp s'ha destacat que en els darrers anys la coordinació entre el personal de polítiques per la diversitat sexual i de gènere i el personal d'esports ha anat sent cada cop més fluida i, inclús, en municipis com Sant Boi de Llobregat, Cornellà de Llobregat o Viladecans, s'han dut a terme **accions formatives** i/o de sensibilització amb el personal municipal d'esports.

També cal destacar el fet que en alguns municipis de la comarca s'ha optat per repensar els **vestuaris i banys dels equipaments esportius municipals**, així com per modificar algunes normatives de caràcter intern per tal de fer-les més inclusives. És el cas de Corbera de Llobregat o Sant Boi de Llobregat.

A més, municipis com la Palma de Cervelló i Viladecans han dut a terme **accions de visibilització i sensibilització en espais esportius** com el camp de futbol o el poliesportiu municipal, que han consistit en penjar la bandera irisada i fer-ne difusió

a través de les xarxes socials, mostrant que la igualtat és quelcom que ha d'impregnar i treballar-se des de tots els àmbits de la nostra vida quotidiana. Així com diversos municipis han realitzat activitats i xerrades sobre LGTBI i esports, és el cas de Sant Boi de Llobregat i de Sant Andreu de la Barca, entre altres, amb la commemoració del Dia Internacional Contra l'Homofòbia a l'Esport.

Conclusions de l'àmbit

Punts forts	Punts febles
La majoria de municipis disposen de Punt Lila. Es duen a terme actes i activitats culturals relacionades amb la diversitat sexual i de gènere.	Moltes de les persones LGTBI del treball de camp no se senten apel·lades pels Punts Lila. Les activitats acostumen a no tenir una continuïtat temporal (es concentren en diades específiques i, per tant, no es transversalitza la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere). Necessitat de donar més impuls a la difusió de les mesures i accions realitzades.
Realització d'accions formatives al personal d'esports. Alguns municipis comencen a reformular la distribució i normativa dels equipaments esportius. S'han dut a terme accions de sensibilització i visibilització en equipaments esportius.	Persistent binarisme als equipaments esportius. Molts municipis de la comarca encara no han desenvolupat accions en aquest àmbit.

7. PLA D'ACCIÓ

L'apartat de pla d'acció estructura els **objectius a assolir i les accions a desenvolupar** en el període d'execució del Pla per la Diversitat Sexual i de Gènere del Consell Comarcal del Baix Llobregat. Unes accions que s'han desenvolupat a partir de l'anàlisi dels diversos àmbits que s'inclouen a la diagnosi del Pla, així com a partir de les propostes recollides mitjançant el treball de camp i que han estat validades per part de la Taula Comarcal LGTB.

El Pla d'acció, tot i ser liderat per la Taula comarcal LGTBI, i amb l'objectiu de transversalitzar la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere, hauran de comptar amb el **compromís i col·laboració de les diverses àrees que conformen els òrgans públics** als quals va dirigit el Pla, és a dir, del Consell Comarcal del Baix Llobregat i dels Ajuntaments dels municipis de la comarca.

En aquest sentit, a cadascuna de les accions s'especifica quines són les àrees amb les quals s'haurà d'establir coordinació per tal d'executar-les de forma òptima. Cal apuntar però, que degut a que cada administració s'articula orgànicament de forma diferent, les àrees mencionades amb les que s'haurà d'establir sinèrgies fan referència a les temàtiques i no pas al nom real de les àrees on aquestes temàtiques s'inclouen.

A més, s'entén que la Taula Comarcal LGTBI, essent l'òrgan des d'on s'articularà l'execució i seguiment del Pla, ha de donar suport i estar present en cadascuna de les accions plantejades tot i que no s'expliciti en algunes accions. A més, quan es fa referència a "igualtat" com a àrea responsable, s'entén que són accions que no poden ser desenvolupades únicament per part de les persones que participen a la Taula Comarcal LGTBI sinó que han de comptar amb la participació de les seves companyes i companys d'àrea.

Per facilitar la lectura i donar continuïtat a l'estructura seguida a la diagnosi, el pla d'acció es desenvolupa al voltant dels **7 àmbits** analitzats, essent cadascun d'ells les línies estratègiques que inclouen, cadascuna, objectius i mesures concretes per tal de donar resposta a les necessitat detectades, és a dir, el pla d'acció s'estructura al voltant de les següents línies estratègiques:

1. Impuls de les polítiques de diversitat sexual i de gènere
2. Acció contra la LGTBIfòbia i la violència cap a les persones LGTBI
3. Coeducació i transmissió de valors igualitaris
4. Espai públic, visibilitat i participació de les persones LGTBI
5. Promoció dels drets laborals de les persones LGTBI
6. Salut i drets sexuals i reproductius
7. Cultura, mitjans de comunicació i esports

Per tal de facilitar la sistematització de les accions, s'estableixen codis. Per exemple, l'acció L1.2.3 és la tercera acció del segon objectiu de la primera línia estratègica.

Línia estratègica 1 d'impuls de les polítiques de diversitat sexual i de gènere:

Primerament, la línia estratègica d'impuls de les polítiques de diversitat sexual i de gènere pretén potenciar la **transversalitat i centralitat** de dites polítiques al Consell Comarcal així com a les administracions públiques municipals de la comarca. Ja que per tal de situar-se com administracions inclusives, és necessari dur a terme un procés de **canvi institucional**, de **transformació de les pràctiques** i de la **cultura organitzativa** de les mateixes.

A través de la diagnosi, pot veure's que en aquesta qüestió, a la comarca, no es parteix del no res, sinó que ja hi ha per part de moltes administracions, una **trajectòria prèvia** que, en molts casos, poden destacar-se com a **bones pràctiques**. A més, cal mencionar l'existència de la **Taula Comarcal LGTBI**, un òrgan clau per a desplegar polítiques LGTBI a tota la comarca de forma coordinada i coherent entre municipis, així com un espai clau per a la transmissió de coneixements i experteses que posa de manifest el compromís de les diverses organitzacions implicades vers la diversitat sexual i de gènere.

Tanmateix, a través de l'anàlisi de diverses qüestions emmarcades en aquesta línia estratègica, es mostra la necessitat de donar impuls a certes qüestions que s'entenen

prioritàries i necessàries per a un òptim desenvolupament de les polítiques LGTBI. En primer lloc, és necessari un **augment dels recursos tècnics i econòmics** destinats a l'execució i desplegament de les polítiques LGTBI, condició necessària per a poder **donar resposta a les accions** que s'inclouen en aquest Pla, de manera que les polítiques per la diversitat sexual i de gènere es puguin seguir desenvolupant i augmentin al llarg del període de vigència del Pla comarcal.

També resulta necessari trobar **estratègies compartides, però alhora adaptables** a la realitat de cada administració, per tal de promoure la **transversalització** de la perspectiva entre els departaments i àrees que conformen cadascuna, de forma que es realitzin accions coherents des de tots els àmbits d'intervenció municipal i comarcal.

Per últim, és també important dotar d'eines a la població (i també al personal públic) per tal d'identificar quines són les principals desigualtats que pateixen les persones amb identitats de gènere i orientacions del desig "no normatives", com a primer pas per poder **visualitzar la magnitud de la problemàtica i poder-hi donar resposta**, en aquest cas, per part de les administracions públiques de la comarca del Baix Llobregat.

Tenint això present, els objectius que guien l'execució d'aquesta primera línia estratègica són els següents:

Objectiu 1. Garantir les condicions necessàries per a què les polítiques per la diversitat sexual i de gènere es consolidin i prioritzin a la comarca del Baix Llobregat.

Objectiu 2. Fomentar la transversalització de la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere.

Objectiu 3. Promoure actuacions compartides que visibilitzin la importància de lluitar contra les desigualtats lligades al sistema sexe-gènere-sexualitat.

Les accions incloses en la línia estratègica d'impuls de les polítiques de diversitat sexual i de gènere són les següents:

Codi	Acció	Calendar	Indicadors	Àmbit d'aplicació	Àrees implicades
L1.1.1	Aprovació i difusió del Pla per la Diversitat Sexual i de Gènere del Consell Comarcal del Baix Ll. com a instrument marc de les polítiques d'igualtat LGTBI.	2020	- Tenir el Pla aprovat per Ple. - Nombre de notícies fent referència a l'aprovació del Pla, i canals de comunicació emprats. - Sessió de presentació del Pla on hi participin entitats i ciutadania participant en el procés d'elaboració del Pla.	Comarcal	Ple del Consell Comarcal del Baix Llobregat
L1.1.2	Consolidació i increment dels recursos econòmics i tècnics per al desenvolupament de les polítiques LGTBI.	2020 2024	- Increment percentual anual del pressupost i els recursos humans destinats a les polítiques LGTBI per organització.	Comarcal i Municipal	Presidència, Gestió de Persones, Igualtat
L1.1.3	Donar continuïtat a la Taula Comarcal LGTBI com a òrgan coordinador i de seguiment del Pla i les polítiques LGTBI desenvolupades a la comarca.	2020 2024	- Recull en un document vinculant de les responsabilitats de la Taula respecte a l'execució del Pla. - Nombre de reunions/trobades de la Taula per any.	Comarcal i Municipal	Taula Comarcal LGTBI.

L1.2 .1	Dur a terme accions formatives genèriques i específiques al personal municipal i comarcal: - Formació introductòria sobre perspectiva LGTBI, la Llei 11/2014 i l'assetjament i no discriminació per motiu d'orientació sexual i identitat de gènere. - Formació específica sobre diversitat sexual i de gènere aplicada a les diferents àrees i departaments. Concretament, es recomana que sigui orientada a les persones que treballen en recursos especialitzats (SIAD i SAI), a Serveis d'atenció a persones (Serveis Socials, OAC, Ocupació, Mediació, Seguretat...), a Educació, Joventut, Cultura, Esports, Comunicació i Salut..	2021 2022	- Nombre d'accions formatives realitzades per any, especificant temàtica, nombre d'homes i dones assistents, organització a la qual pertanyen (ja sigui al Consell Comarcal o a un Ajuntament de la Comarca) i àrea o departament de treball. - Grau de satisfacció (mitjançant qüestionari d'avaluació) de les persones assistents. - Informe de valoració de la persona formadora.	Comarcal i Municipal	Gestió de persones, Igualtat
L1.2 .2	Promoure la inclusió de la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere als documents municipals i comarcals de futura aprovació (Protocols, Guies, Plans..).	2020 2024	- Percentatge respecte el total de productes o documents aprovats després que el present Pla en els quals s'inclou explícitament la diversitat sexual i de gènere.	Comarcal i Municipal	Igualtat
L1.2 .3	Creació i difusió d'una guia marc de llenguatge inclú aplicable a l'administració pública.	2023	- Creació de la guia. - Nombre de vegades que s'ha fet difusió de la guia.	Comarcal	Comunicació

L1.2 .4	Revisió del llenguatge utilitzat a les comunicacions internes i externes, promovent el llenguatge inclusiu (tots els formularis municipals -també els interns-, models de notificació...) i inclusió de les modificacions pertinents.	2022	- Nombre de documents, discursos institucionals i mitjans audiovisuals revisats per any. - Nombre de modificacions realitzades sobre el total de documentació revisada que calia modificar.	Comarcal i Municipal	Comunicació, Igualtat
L1.2 .5	Revisió dels equipaments municipals per tal de promoure l'eliminació de senyalístiques binàries.	2023	- Nombre d'equipaments en els quals s'han modificat les senyalitzacions, per municipi.	Municipal	Equipaments, Igualtat
L1.3 .1	Realització de campanyes comarcals que despleguin accions locals per tal de promoure accions de temàtica semblant entre municipis per tal d'aconseguir un major impacte i repercussió.	2021 2024	- Nombre de vegades que es comparteixen accions d'altres municipis per xarxes socials institucionals. - Nombre d'accions elaborades en el marc d'una campanya conjunta.	Comarcal i Municipal	Taula Comarcal LGT-BI

Línia estratègica 2 d'acció contra la LGTBIfòbia i la violència cap a les persones LGTBI:

Pel que fa a la segona línia estratègica del pla d'acció, cal remarcar que és un àmbit que s'ha treballat força. Una mostra clara d'això és l'existència del **Servei d'Atenció Integral** (SAI) comarcal, obert des de l'any 2018. Així com l'existència de SAIs locals o altres serveis que duen a terme funcions similars.

A més, molts municipis disposen de **Protocols per a la prevenció i abordatge de la LGTBIfòbia** i inclouen la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere als **punts lila** establerts en entorns d'oci.

Tanmateix, es detecten punts de millora en aquest àmbit. El punt principal és la **manca de dades estadístiques** que permetin veure la magnitud de les violències vers les persones LGTBI, però també es troba la necessitat de **reforçar les accions de sensibilització** que ja es realitzen, de forma que no es centrin únicament al voltant del 17 de maig sinó que estiguin presents al llarg de l'any.

En aquest sentit, es destaca la importància de fer més **difusió dels SAIs** (tant el comarcal com els locals) de forma que la població els conegui i parant especial atenció a visibilitzar que aquests serveis també han de dur a terme una tasca preventiva i de sensibilització sobre les violències LGTBIfòbiques.

Per tal de fer possible la millora de les qüestions exposades, es plantegen els següents objectius:

Objectiu 1. Millorar els sistemes de recollida de dades quantitatives referents a les violències LGTBIfòbiques.

Objectiu 2. Incrementar les accions de sensibilització i prevenció de la LGTBIfòbia cap a la ciutadania, reforçant la visibilitat i el respecte per la diversitat sexual i de gènere.

Les accions incloses a la línia estratègica d'acció contra la LGTBIfòbia i la violència cap a les persones LGTBI són les següents:

Codi	Acció	Calen-dari	Indicadors	Àmbit d'apli-cació	Àrees impli-cades
L2.1. 1	Establir sistemes de reco-llida de dades compartits per part de totes les admi-nistracions de la comarca, concretament per part dels serveis d'atenció i abordatge de les violències LGTBIfòbiques.	2021	- Creació del sis-tema unificat. - Nombre de mu-nicipis que han implementat el sistema de reco-llida de dades.	Co-marcal i Mu-nicipal	SAIs i serveis similars
L2.2. 1	Incrementar la difusió dels Serveis d'Atenció In-tegral (SAIs) existents a la comarca.	2021	- Nombre de notí-cies realitzades per tal de donar a conèixer els ser-veis que ofereix el SAI. - Increment per-centual anual de les consultes re-budes.	Co-marcal i Mu-nicipal	Comuni-cació
L2.2. 2	Reforçar la inclusió de la perspectiva de la diversi-tat sexual i de gènere als punts lila per tal de visibi-litzar-los com espais on també hi poden accedir persones LGTBI.	2021 2022	- Grau de formació en violències masclistes i LGB-TIfòbia del per-sonal tècnic en-carregat dels Punt Lila sobre agres-sions en espais d'oci i festes ma-jors. - Formació, asses-sorament i recur-sos a entitats so-bre la gestió dels punts liles als es-pais d'oci auto-gestionats.	Co-marcal	Taula Comar-cal LGT-BI
L2.2. 3	Fomentar la continuïtat i l'increment de les accions de sensibilització vers les violències LGTBIfòbiques, procurant no enmarcar-les únicament al voltant del 17 de maig.	2021 2024	- Nombre d'acci-ons realitzades per any, especí-ficant data i municipi.	Co-marcal i Mu-nicipal	Taula Comar-cal LGT-BI

L2.2.4	Donar continuïtat a la denúncia pública per part del Consell Comarcal d'actes LGTBIfòbics soferts a la comarca.	2020 2024	- Nombre de denúncies públiques realitzades tenint en compte el nombre d'agressions conegudes.	Co-marcal	Comunicació
--------	---	--------------	--	-----------	-------------

Línia estratègica 3 de coeducació i transmissió de valors igualitaris:

Amb la tercera línia estratègica es vol posar de manifest la importància que la **comunitat educativa** té en la **transmissió de valors igualitaris**.

A través del treball de camp realitzat a la fase de diagnosi, pot veure's com és precisament l'àmbit educatiu un dels que més s'han treballat a la comarca. Principalment a través de **tallers a infants i joves**, així com a través de **formacions al professorat**.

A més, cal remarcar la tasca desenvolupada per les **entitats de lleure educatiu i d'educació no formal**, que incorporen per iniciativa pròpia la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere promovent, per tant, el trencament dels estereotips de gènere enfocant la seva actuació des de la **coeducació**.

D'altra banda però, tot i que és compartit per part del personal públic i la ciutadania que aquest **és un dels àmbits prioritaris a treballar**, se segueixen trobant barreres a l'hora d'incorporar la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere al **currículum escolar**. Derivat d'això es detecta també la necessitat de **sistematitzar les accions** realitzades, evitant que recaiguin en la bona voluntat o en el compromís de persones concretes (generalment, un tutor o tutora sensibilitzat/da en aquesta qüestió).

En aquest sentit, es plantegen els següents objectius:

Objectiu 1. Fomentar la coeducació a tota la comunitat educativa i a tots els nivells i espais educatius (formals i no formals).

Objectiu 2. Establir mecanismes per tal de promoure la coeducació com a eix transversal de les polítiques educatives, promovent la col·laboració entre municipis.

Les accions incloses a la línia estratègica de coeducació i transmissió de valors igualitaris són les següents:

Codi	Acció	Calendari	Indicadors	Àmbit d'aplicació	Àrees implicades
L3.1.1	Difondre recursos sobre coeducació, diversitat sexual i de gènere i prevenció de les violències LGTBifòbiques entre el professorat dels centres d'ensenyament formal, no formal i de lleure del territori.	2021	- Nombre de centres educatius que han dut a terme tallers sobre diversitat sexual, afectiva i de gènere.	Comarcal	Educació
L3.1.2	Recull de bones pràctiques realitzades per part dels municipis de la comarca per tal de poder adaptar-les a la realitat d'altres municipis.	2022	- Nombre de bones pràctiques recollides. - Nombre de municipis que inicien el desenvolupament de les mateixes.	Municipal i Comarcal	Educació
L3.2.1	Oferir formació al professorat dels centres educatius de la comarca per a sensibilitzar i facilitar eines per a la incorporació de la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere. Paral·lelament, es proposa realitzar reunions amb la Generalitat de Catalunya, concretament amb ensenyament per tal d'incloure aquestes formacions al currículum del professorat.	2022 2024	- Nombre de formacions realitzades, per municipi. - Nombre d'assistents a cada formació, segons el gènere. - Grau de satisfacció de les persones assistents a les formacions. - Informe de valoració de la persona o persones formadores. - Reunions amb Ensenyament realitzades.	Comarcal i Municipal	Educació

L3.2 .2	Organitzar xerrades amb les Associacions de Mares i Pares d'Alumnes (AMPA) / Associacions de Famílies d'Alumnes (AFA) sobre perspectiva de la diversitat sexual i de gènere.	2022 2024	- Nombre de xerrades realitzades per any. - Nombre de persones assistents, segons el gènere i el municipi.	Comarcal i Municipal	Educació
------------	--	--------------	---	----------------------	----------

Línia estratègica 4 d'espai públic, visibilitat i participació de les persones LGTBI:

Referent a la quarta línia estratègica, cal mencionar que a través de la diagnosi han quedat patents les **nombroses accions** per tal de donar visibilitat a la diversitat sexual i de gènere al Baix Llobregat; des d'actes simbòlics de reconeixement a activitats al voltant del Dia de l'Alliberament LGTBI.

Referent a la participació, trobem que **no hi ha gaires entitats o associacions LGTBI a la comarca**, raó per la qual sovint es troba la tendència de marxar a municipis amb major oferta (tant a nivell de militància com d'oci) com la ciutat de Barcelona. Tanmateix, sí que hi ha algunes entitats que, a més, compten amb el **reconeixement de la població** participant al treball de camp i del personal del Consell Comarcal i dels ens locals.

A través de l'anàlisi d'aquest àmbit, es mostra la necessitat de **fomentar la participació de les persones LGTBI a la política local**, una manera d'aprofitar l'expertesa de les entitats (més o menys formals) existents així com el coneixement del territori en el qual es troben per tal de realitzar accions amb un major impacte i properes a les necessitats dels ciutadans i ciutadanes.

Tenint aquest marc present, els objectius que s'inclouen en aquesta línia estratègica són els següents:

Objectiu 1. Fomentar la participació d'entitats i associacions LGTBI en el procés d'elaboració d'accions i polítiques per la diversitat sexual i de gènere.

Objectiu 2. Facilitar la visibilitat de la diversitat sexual i de gènere a l'espai públic, establint mesures per promoure entorns segurs i amables per a les persones LGTBI.

Les accions incloses a la línia estratègica d'espai públic, visibilitat i participació de les persones LGTBI són les següents:

Codi	Acció	Calendari	Indicadors	Àmbit d'aplicació	Àrees implicades
L4.1.1	Ajudar en la difusió de les activitats organitzades per part de les entitats LGTBI de la comarca.	2020 2024	- Nombre de notícies creades per tal de donar difusió a les activitats organitzades per part d'entitats LGTBI.	Comarcal	Comunicació
L4.1.2	Crear un espai annex a la Taula Comarcal LGTBI on es pugui convidar a les entitats LGTBI i persones LGTBI a títol individual de la comarca i que serveixi per recollir propostes, crear sinèrgies i modificar les mesures o accions per la promoció de la diversitat sexual i de gènere desenvolupades al Baix Llobregat.	2021	- Creació de l'espai annex. - Nombre de reunions realitzades. - Nombre d'entitats i/o associacions participants a cada trobada.	Comarcal	Participació
L4.2.1	Donar continuïtat i incrementar les accions de visibilitat per a incentivar la promoció de la llibertat sexual i de gènere (introducció d'elements urbans o icones LGTBI a la ciutat com murals, passos de vianants, bancs, semàfors, etc.).	2020 2024	- Nombre d'accions realitzades, increment percentual anual.	Comarcal i Municipal	Espai públic, Comunicació

Línia estratègica 5 de promoció dels drets laborals de les persones LGTBI:

La cinquena línia estratègica fa referència als drets laborals de les persones LGTBI. Com ja es mencionava amb anterioritat, la manca de dades estadístiques no permet conèixer la magnitud d'aquesta problemàtica. Tanmateix, els estudis realitzats aporten una primera aproximació que ajuda a veure quines són les **principals desigualtats al mercat de treball**.

En aquest sentit, es remarcava al treball de camp la importància de tenir molt presents aquelles persones més vulnerables a la precarietat o, inclús, a l'exclusió del mercat laboral: parlem principalment de **dones lesbianes i trans**.

Per tal que així sigui, alguns municipis ja han dut a terme **formacions** especialment dirigides al personal d'ocupació. Tot i això, s'apela a la necessitat d'incloure a les **empreses de la comarca** per tal de poder elaborar accions i polítiques de major impacte.

Per a aquesta línia estratègica, els objectius marcats són els següents:

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

Objectiu 2. Fomentar, a través de la contractació pública, que les empreses contractades pels ajuntaments de la comarca i pel Consell Comarcal garanteixin el principi de no-discriminació per raó d'orientació sexual i/o identitat de gènere, i la promoció de l'ocupació de les persones amb més dificultats del col·lectiu LGTBI.

Les accions incloses a la línia estratègica de promoció dels drets laborals de les persones LGTBI són les següents:

Codi	Acció	Calendari	Indicadors	Àmbit d'aplicació	Àrees implicades
L5.1.1	Incorporació de la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en programes d'ocupació i d'inserció laboral adreçats a col·lectius vulnerables.	2022	- Nombre de programes d'ocupació i inserció laboral que han inclòs la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere.	Comarcal i Municipal	Ocupació
L5.1.2	Implementar un programa d'intermediació amb els agents econòmics i socials de la comarca per tal de promoure la contractació de dones trans en òptimes condicions.	2023	- Elaboració del programa d'intermediació. - Nombre d'empreses amb les que s'han creat sinergies per tal de contractar dones trans.	Comarcal	Ocupació
L5.2.1	Incloure barems addicionals de puntuació als plecs de contractació per a aquelles empreses que disposen de mesures per a garantir els drets de les persones LGTBI per fomentar el compliment a la Llei 11/2014. Aquests barems poden ser, per exemple, referents a l'adopció per part de les empreses de mesures per evitar la discriminació laboral, concretades en plans d'igualtat i no-discriminació o protocols d'actuació i poden vincular-se a les clàusules socials.	2023	- Inclusió de les clàusules als plecs. - Nombre d'empreses presentades que disposen de mesures concretes (protocols, plans, guies...) per a garantir els drets de les persones LGTBI.	Comarcal i Municipal	Contractació

Línia estratègica 6 de salut i drets sexuals i reproductius:

La penúltima línia estratègica, de salut i drets sexuals i reproductius, en línia amb la Llei catalana 11/2014 i altres documents normatius com el Model d'atenció a les persones trans i el Protocol de reproducció assistida per a dones lesbianes del Departament de Salut de la Generalitat de Catalunya (2016), vol impulsar el compromís del personal que treballa en les àrees i àmbits relacionats amb la salut en la garantia dels drets de les persones LGTBI.

Aquesta voluntat pot veure's en les **accions de sensibilització** que s'han dut a terme a la comarca; accions desenvolupades per part d'entitats especialitzades i amb expertesa en la temàtica i per part d'alguns consistoris.

Tanmateix, tal com queda patent a la diagnosi, encara hi ha molt camí per recórrer. Principalment, es remarcava la necessitat **que el personal sanitari conegui i apliqui els protocols existents**, un primer pas per tal de donar resposta a les encara persistents desigualtats amb què es troben les persones LGTBI als serveis sanitaris, tal com expressaven les persones participants al treball de camp.

Amb aquest horitzó present, es plantegen els següents objectius:

Objectiu 1. Vetllar perquè el personal de tots els recursos i serveis sanitaris del territori conegui i apliqui la normativa existent en matèria de salut.

Objectiu 2. Oferir eines per tal de facilitar la incorporació de la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere a les principals polítiques de salut.

Les accions incloses a la línia estratègica de salut i drets sexuals i reproductius són les següents:

Codi	Acció	Calendari	Indicadors	Àmbit d'aplicació	Àrees implicades
L6.1.1	Realitzar una campanya de difusió de la normativa existent, principalment la Llei 11/2014 referent a salut i drets sexuals i reproductius, el Nou model d'atenció a persones trans i el Protocol de reproducció assistida per a dones lesbianes destinada al personal sanitari de la comarca. Aquesta campanya ha de contemplar el repartiment de butlletins o manuals de fàcil i ràpida lectura.	2023	- Nombre de butlletins impresos. - Nombre de centres de salut als quals s'han fet arribar els butlletins.	Comarcal	Comunicació Salut
L6.1.2	Oferir formació gratuïta al personal sanitari de la comarca que inclogui dues càpsules: la primera de caire introductori a la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere, i la segona més específica per tal d'explicar la normativa existent i com evitar tractes discriminatoris vers les persones LGTBI.	2023 2024	- Nombre formacions (càpsula 1 i 2) realitzades. - Nombre de personal sanitari assistent, per gènere i desagregat per centres de salut. - Grau de satisfacció de les persones assistents a les formacions. - Informe de valoració de la persona o persones formadores.	Comarcal	Salut

L6.2 .1	Donar continuïtat (o iniciar, depenent del municipi) a la realització de proves ràpides de VIH, sífilis i Hepatitis C (confidencials, gratuïtes i amb acompanyament i informació a les persones usuàries).	2021	- Nombre d'espais on realitzar proves ràpides existents, increment anual - Percentatge segons el total de municipis del Baix Llobregat.	Comarcal i Municipal	Salut
L6.2 .2	Establir espais físics (aprofitant, si és possible, espais ja existents) per tal d'informar i repartir mètodes per a prevenir les ITS en relacions sexuals, també lèsbiques, en espais d'oci (com per exemple a través dels Punts Liles o els Punts d'Informació dels Centres Educatius, entre altres).	2021 2024	- Nombre d'espais que inclouen mètodes de prevenció i n'informen.	Comarcal i Municipal	Salut, Participació
L6.2 .3	Donar continuïtat a les accions de sensibilització referents a la salut realitzades a la comarca, promovent la seva expansió cap a municipis que encara no desenvolupin accions en diades com el Dia Mundial de la Lluita contra la SIDA, i que siguin basades en el trencament d'estigmes i estereotips LGTBIfòbics.	2020 2024	- Nombre d'accions realitzades per any i increment anual.	Comarcal i Municipal	Salut, Participació

Línia estratègica 7 de cultura, mitjans de comunicació i esports:

Per últim, referent a la cultura, els mitjans de comunicació i els esports, tal com veiem a la diagnosi prèvia l'**oferta d'activitats de caire cultural** que inclouen la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere són nombroses al Baix Llobregat. Tanmateix, es manifesta la necessitat de deixar de concentrar-les en diades concretes i dur-les a terme al llarg de tot l'any (quelcom que ja s'havia comentat anteriorment).

Referent a l'oci, cal tornar a fer menció a l'existència de Punts Lila, un servei necessari i útil per tal de fer front a les possibles agressions que es puguin donar. En aquest cas però, es recull que **moltes persones LGTBI no se senten apel·lades per aquest servei**, entenent que les agressions LGTBIfòbiques no hi tenen cabuda. La realitat del servei no és aquesta, per tant resulta urgent visibilitzar-ho.

Pel que fa als esports, cal destacar que s'han dut a terme nombroses accions per tal de promoure una **pràctica esportiva allunyada dels estereotips de gènere**, per exemple a través d'**accions formatives** al personal d'esports municipal així com al personal d'alguns dels equipaments esportius de la comarca. Però per tal de promoure pràctiques esportives inclusives, cal tenir present tot el que aquestes engloben, és per això que alguns municipis de la comarca han començat a **modificar els equipaments esportius municipals** per tal de fer-los més inclusius (banys, vestuaris...).

Tanmateix, encara n'hi ha molts que continuen amb una **distribució binària** d'aquests equipaments i també trobem municipis on encara cal donar impuls al desenvolupament d'accions de sensibilització.

Tenint tot això present, es plantegen els següents objectius per a aquesta línia estratègica:

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

Objectiu 2. Garantir la lliure participació de les persones LGBTI en l'àmbit esportiu i el tracte correcte d'aquestes persones a les instal·lacions i activitats esportives.

Les accions incloses a la línia estratègica de cultura, mitjans de comunicació i esports són les següents:

Codi	Acció	Calendari	Indicadors	Àmbit d'aplicació	Àrees implicades
------	-------	-----------	------------	-------------------	------------------

L7.1. 1	Promoure la inclusió de la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere a les programacions culturals, tenint en compte qüestions com: - Els valors que es transmetran en relació a la igualtat de les persones LGBTI (pintura, música, teatre, etc.) - Producció artística programada també feta per persones LGBTI en tots els camps. - Que s'utilitzi l'art com instrument per a recuperar la memòria històrica de les persones LGBTI. - E x c l u s i ó d'aquells grups musicals i culturals que denotin actituds LGTBIfòbiques, així com denunciar-les en cas que es portin a terme	2021 2024	- Nombre i tipologia de programacions que inclouen la diversitat sexual i de gènere per any i municipi. - Nombre i tipologia d'activitats culturals on es visibilitzin produccions culturals de persones LGBT o temàtiques relacionades amb la diversitat sexual i de gènere per any i municipi. - Nombre i tipologia d'activitats que promouen valors relacionats amb la igualtat i lliures d'estereotips LGTBIfòbics per any i municipi.	Municipal	Cultura, Participació
------------	---	--------------	--	-----------	-----------------------

L7.1. 2	Incorporar materials relacionats amb la diversitat sexual i de gènere als fons bibliogràfics de les biblioteques de la comarca.	2022	- Nombre de nous materials incorporats, segons la biblioteca i el municipi.	Comarcal i Municipal	Cultura
L7.2 .1	Dur a terme formacions sobre la diversitat sexual i de gènere a les persones que treballen en equipaments esportius.	2021 2022	- Nombre de formacions realitzades i nombre d'assistents, per gènere. - Grau de satisfacció de les persones assistents. - Informe de valoració de la persona que ha impartit el curs o els cursos.	Comarcal i Municipal	Esports
L7.2 .2	Estudiar l'habilitació als centres esportius de lavabos i vestidors dú's individual que puguin ser utilitzats per qualsevol persona que els demani.	2023	- Nombre d'equipaments que han inclòs espais individuals.	Comarcal i Municipal	Esports

8. ÍNDEX DE FIGURES, GRÀFICS, IMATGES I TAULES

Índex de figures

Figura 1. Fases del procés d'elaboració del Pla Comarcal per la diversitat sexual i de gènere. Elaboració pròpia.	18
Figura 2. Organigrama de les polítiques de diversitat sexual i de gènere. Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada pel Consell Comarcal del Baix Llobregat.	24

Índex de gràfics

Gràfic 1. Municipis agrupats segons el nombre d'habitants. Elaboració pròpia segons les dades (2018) d'Idescat.	23
Gràfic 2. Creu que hi ha igualtat per a les persones LGTBI al seu municipi? Respostes del qüestionari. Elaboració pròpia.	29
Gràfic 3. Com valora que es desenvolupin mesures i actuacions per a la igualtat LGTBI a la comarca del Baix Llobregat? Respostes del qüestionari. Elaboració pròpia.	30
Gràfic 4. Les violències cap a les persones LGTBI al seu municipi diria que són un fenomen... Respostes del qüestionari. Elaboració pròpia.	38
Gràfic 5. Creu necessari establir mecanismes i actuacions per abordar els casos de bullying contra les persones LGTBI en l'àmbit escolar? Respostes del qüestionari. Elaboració pròpia.	44
Gràfic 6. Creu que al seu municipi les persones LGTBI participen de la política local? Respostes del qüestionari. Elaboració pròpia.	49
Gràfic 7. Se sent identificat/da amb alguna d'aquestes afirmacions en relació a la seguretat als carrers del seu municipi? Respostes del qüestionari. Elaboració pròpia.	49

[Gràfic 8. Segons la seva experiència, quines són les 3 principals desigualtats en relació a les persones LGTBI que detecta en l'accés i la permanència al mercat de treball? Respostes del qüestionari. Elaboració pròpia.](#)

54

[Gràfic 9. Quines creu que són les 3 principals problemàtiques que es troben les persones LGTBI en l'atenció sanitària del seu municipi? Respostes del qüestionari. Elaboració pròpia.](#)

57

Índex d'imatges

[Imatge 1. Cartell del dia de l'orgull. Castelldefels. 2004. Proporcionat pel Consistori.](#)

25

[Imatge 2. Fotografia de la concentració de rebuig a l'agressió homòfoba el 5 de març del 2019 a la Plaça de la Vila del Prat de Llobregat.](#)

34

[Imatge 3. Logotip del SAI Baix Llobregat. Proporcionat pel Consell Comarcal del Baix Ll.](#)

35

[Imatge 4. Cartell pel 17 de maig de l'Ajuntament d'Abrera. Imatge extreta de la pàgina web del Consistori.](#)

37

[Imatge 5. Imatges de la campanya Sant Boi és Diversa. Extrems de la pàgina web de l'Ajuntament.](#)

37

[Imatge 6. Activitat desenvolupada en el marc del projecte del Prat de Llobregat. Imatge extreta de la web de l'Ajuntament.](#)

44

[Imatge 7. Fotografia del fòrum local de convivència amb el lema Stop Homofòbia realitzat a Can Masallera, Sant Boi de Llobregat, l'any 2015. Extreta de la web del Consistori.](#)

45

[Imatge 8. Fotografia de les representants de Trans*Baix Power & Roses de Sant Feliu al plenari del Consell Comarcal, any 2019.](#)

48

<u>Imatge 9. Cartell del Pride Abrera 2019. Imatge proporcionada per l'Ajuntament d'Abrera.</u>	49
<u>Imatge 10. Cartell de la festa Holi 2019 de Viladecans en motiu del 28J. Extreta de la pàgina web de l'Ajuntament.</u>	49
<u>Imatge 11. Cartell d'una de les activitats realitzades al voltant del Dia de l'Orgull LGTBI a Martorell l'any 2019. Imatge extreta de la pàgina web del Consistori.</u>	50
<u>Imatge 12. Cartell per l'11 d'octubre a Cornellà de Llobregat. Imatge proporcionada pel Consistori.</u>	51
<u>Imatge 13. Rotonda pintada amb els colors de la bandera irisada a Sant Andreu de la Barca, en motiu del 28 de juny. Imatge proporcionada per la Diputació de Barcelona.</u>	53
<u>Imatge 14. Pintada d'un banc de Corbera de Llobregat amb els colors de la bandera trans. Imatge proporcionada per la Diputació de Barcelona.</u>	54
<u>Imatge 15. Bandera irisada a l'Ajuntament d'Esplugues de Llobregat en motiu del 28J. Imatge proporcionada per la diputació de Barcelona.</u>	54
<u>Imatge 16. Cartell de l'Octubre Trans Sant Boi. Imatge proporcionada pel Consistori.</u>	59

Índex de taules

<u>Taula 1. Sistema sexe-gènere-sexualitat. Elaboració pròpia.</u>	6
<u>Taula 2. Evolució dels drets LGTBI. Elaboració pròpia.</u>	10
<u>Taula 3. Objectius Llei 11/2014. Elaboració pròpia.</u>	13
<u>Taula 4. Sectors intervenció Llei 11/2014. Elaboració pròpia.</u>	14
<u>Taula 5. Organismes i serveis específics Llei 11/2014. Elaboració pròpia.</u>	15
<u>Taula 6. Detall de les entrevistes realitzades a la fase de diagnosi. Elaboració pròpia.</u>	19

<u>Taula 7. Detall dels grups de participació realitzats a la fase de diagnosi. Elaboració pròpia.</u>	19
<u>Taula 8. Detall de la mostra del qüestionari. Elaboració pròpia.</u>	20
<u>Taula 9. Municipis del Baix Llobregat segons el nombre d'habitants. Elaboració pròpia segons les dades (2018) d'Idescat.</u>	23
<u>Taula 10. Coneix el SAI del Baix Llobregat? Respostes del qüestionari. Elaboració pròpia.</u>	38
<u>Taula 11. Coneix el SAI del seu municipi? Respostes del qüestionari. Elaboració pròpia.</u>	39

9. GLOSSARI

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

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

sistema social, una imposició que el patriarcat realitza mitjançant els diversos discursos mèdics, artístics, educatius, religiosos, jurídics, etc. i a través de diverses institucions que presenten l'heterosexualitat com a necessària per al funcionament de la societat i com l'únic model vàlid de relació afectivosexual.

- [?] L'**heterosexualitat** és l'atracció emocional, romàntica o sexual envers les persones del sexe oposat.
- [?] L'**homofòbia** “és la por o l'aversion irracional contra l'homosexualitat i contra les persones lesbianes, gais o bisexuals (LGB) basada en el prejudici” (FRA, 2009).
- [?] **Homofòbia liberal.** Alguns autors, com Daniel Borrillo (2001), parlen d'homofòbia liberal per anomenar un tipus d'homofòbia que consisteix en tolerar benvolentment a les persones LGBTI, a condició del silenci de la condició homosexual o transsexual, de l'assimilació i de l'acceptació de la “normalitat” del model heterocentrista. Es critica l'exhibició de la “ploma” per la seva visibilitat, qualsevol marca de subcultura o estètica LGBTI i, per descomptat, les manifestacions al carrer. Qualsevol transgressió d'aquesta norma és rebutjada com “victimista”, “consciència de gueto”, “activista” o “proselitista”.
- [?] L'**homosexualitat** és l'atracció emocional, romàntica o sexual envers les persones del mateix sexe.
- [?] **Invisibilitat lèsbica** és l'expressió que es fa servir per a referir-se a la pobresa d'imatges, absència o decepció enfront de l'abundància d'imatges heterosexuals o, fins i tot, homoeròtiques, i amb això dir que no han existit. Les lesbianes (però també les persones gais i trans) estan, d'una banda, fora dels discursos hegemònics en ser molt escasses les autorepresentacions i, d'altra banda, immerses en una representació aliena a elles que ha estat produïda per una mirada heteronormativa. L'escassa representació lèsbica està feta per a l'ús comercial heterosexual i construïda al voltant d'imatges estereotipades i d'arquetips. La qüestió és que els estereotips tanquen a les lesbianes en patrons de conducta molt limitats, homogenitzadors i rígids, la qual cosa no es resol a través de més visibilitat lèsbica sinó mitjançant una transformació d'aquestes representacions. En aquest sentit, són les pròpies dones lesbianes les que tenen les capacitats per generar altres imatges, transformar aquests estereotips i decidir en quins àmbits i com desitgen significar-se.
- [?] Les **persones intersexuals** o amb un desenvolupament sexual divers (DDS) són persones que presenten una combinació intermèdia o atípica de trets físics i caràcters sexuals primaris i secundaris que s'atribueixen a homes i/o dones, com ara una combinació poc freqüent de cromosomes, variabilitat genètica o gonadal o diferen-

cies sexuals congènites. Investigadores expertes com a Núria Gregori assenyalen que la intersexualitat, en el nostre context, no és una qüestió identitària, no existeix la comunitat ni el moviment intersexual.

- ❓ **Lesbofòbia** és la por o l'aversion irracional contra les dones lesbianes.
- ❓ **LGTBI** són les sigles que es fan servir per a fer referència col·lectivament a les persones lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals.
- ❓ **LGTBifòbia** segons Daniel Borrillo (2001) és “l’hostilitat general, psicològica i social, respecte a aquells i aquelles persones que se suposa que desitgen a individus del seu propi sexe o tenen pràctiques sexuals amb ells. Forma específica del sexisme, l’homofòbia rebutja també a tots les persones que no es conformen amb el paper predeterminat pel seu sexe biològic. Construcció ideològica consistent en la promoció d’una forma de sexualitat (heterosexualitat) en detriment d’una altra (homosexualitat). L’homofòbia organitza una jerarquització de la sexualitat i extreu d’ella conseqüències polítiques”. Per a moltes autores feministes, l’arrel de la homolesbo-trans-bi-fòbia és el sexisme que juga la funció de vigilar la sexualitat i reprimir qualsevol comportament que sobrepassi les fronteres entre els gèneres. Encara que en aquest sentit homofòbia, lesbofòbia, transfòbia i bifòbia formen part d’un mateix fenomen és important distingir-les perquè tenen manifestacions i intensitats diferenciades.
- ❓ L’**orientació sexual** fa referència a “la capacitat d’atracció emocional, afectiva i sexual profunda de les persones envers persones d’un altre gènere o del mateix gènere o de més d’un gènere, així com les relacions íntimes i sexuals que hi estableixen” (FRA, 2009).
- ❓ **Pansexual i omnisexual.** Persona que pot sentir atracció sexual per qualsevol altra persona, independentment del sexe, del gènere a què pertany o de la seva orientació sexual i afectiva.
- ❓ Les **persones trans** són persones amb una identitat de gènere diferent del gènere assignat en néixer i que poden portar a terme o no canvis corporals (quirúrgics, hormonals, etc.) per adequar-se a la imatge corporal socialment establerta o desitjada en funció del seu gènere sentit. Sovint es fa servir el mot “trans” com una categoria paraigua que engloba totes les identitats i expressions de gènere no normatives (transsexuals, transgèneres, *gender queer*, *cross dressing*, travestis, etc.). Hi ha gairebé tantes formes de viure la identitat trans com persones trans. De la mateixa manera, podem trobar tantes formes de viure la masculinitat i la feminitat com homes i dones hi ha al món.
- ❓ Els **plans d’igualtat LGBTI** a les empreses són instruments, amb un conjunt de mesures, indicadors d’avaluació i eines de seguiment, per assolir la igualtat de trac-

te i la no discriminació cap a les persones amb un gènere o una sexualitat no normativa dins dels espais de feina.

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

10. ANNEXOS

Annex 1. Model d'entrevista (objectius)

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

1. La realitat de les persones LGTBI a la comarca.
2. El grau de coneixement i sensibilització i les percepcions dels i les responsables polítiques/ tècnics participants vers les polítiques d'igualtat LGTBI i la defensa dels drets de les persones LGTBI.
3. El nivell de desenvolupament de polítiques/accions/campanyes per la igualtat LGTBI dels diferents municipis del Baix Ll.
4. Recursos humans i econòmics i instruments de planificació vers les polítiques d'igualtat LGTBI.
5. Transversalitat i coordinació entre municipis.
6. Les línies prioritaris, els àmbits d'intervenció i els eixos que s'estan desenvolupant i/o es volen desenvolupar en el futur.
7. Els mecanismes i instàncies de coordinació i seguiment existents o que es volen desenvolupar (comissions, indicadors, instàncies de participació de la ciutadania).

Annex 2. Model de qüestionari a la ciutadania

Qüestionari per a l'elaboració del Pla de Diversitat Sexual i de Gènere del Consell Comarcal del Baix Llobregat

El present qüestionari s'emmarca en el procés d'elaboració de la diagnosi pel Pla de Diversitat Sexual i de Gènere del Consell Comarcal del Baix Llobregat (elaborat per la Fundació SURT amb el suport de la Diputació de Barcelona i el Consell Comarcal del Baix Ll.) i té l'objectiu de recollir les percepcions de la ciutadania de la comarca del Baix Llobregat respecte la diversitat sexual, afectiva i de gènere, respecte la situació de les persones LGTBI a la comarca i les polítiques desenvolupades al voltant d'aquesta qüestió.

Aquest qüestionari és totalment anònim, les dades introduïdes seran analitzades únicament per la Fundació SURT amb total confidencialitat. Les primeres preguntes ens serveixen únicament per veure possibles mancances i desviacions de la mostra. Pel que no es publicarà cap informació que pugui identificar cap persona.

Demanem que un cop iniciï el qüestionari, el finalitzi; ja que si el deixa a mitges no podrà reprendre'l i haurà de començar de nou.

Moltes gràcies per la seva participació.

Introducció

1. Identitat de gènere:

Dona

Home

No binària

Prefereixo no respondre

2. Edat:

Menys de 20 anys

Ente 21 i 30 anys

Entre 31 i 40 anys

Entre 41 i 50 anys

Més de 50 anys

3. Forma part del col·lectiu LGTBI? (lesbianes, gais, trans, bisexuals, intersex...)

Sí*

No

Prefereixo no respondre

3.1 (en cas afirmatiu)*Amb quin o quins grups de persones s'identifica o inclou?

Pot marcar més d'una resposta

Lesbiana

Gai

Trans

Bisexual

Altres (si us plau, especifica)

Prefereixo no respondre

4. A quin municipi resideix? (desplegable)

5. Creu que hi ha igualtat per a les persones LGTBI al seu municipi? Puntuï del 1 al 4 (de menor a major igualtat):

1 (En situació de gens igualtat)

2 (En situació d'escassa igualtat)

3 (En situació de força igualtat)

4 (En situació de total igualtat)

NS/NC

6. Diria que al seu municipi s'està donant impuls a polítiques o mesures per a la promoció de la igualtat LGTBI?

Sí

No

NS/NC

6.1.En cas afirmatiu, voldria destacar alguna acció concreta? (Oberta)

7. Com valora que es desenvolupin mesures i actuacions per a la igualtat LGTBI a la Comarca del Baix Llobregat?

És molt positiu perquè crec que és una qüestió prioritària.

És positiu però crec que no és una qüestió prioritària.

No és necessari perquè ja ens trobem en una situació d'igualtat.

Altres (Si us plau, explica la teva resposta)

NS/NC

Educació

8. Creu que en l'àmbit educatiu s'haurien d'impulsar projectes o mesures per a promoure la igualtat LGTBI (tallers, xerrades, serveis...)?

Sí

No

No ho sé

- 8.1. En cas afirmatiu, quines creu que s'haurien d'impulsar? Expliqui'ns les seves idees: (Oberta)
-

9. Creu necessari establir mecanismes i actuacions per abordar els casos de bullying o discriminacions contra persones LGTBI en l'àmbit escolar?

Sí

No

No ho sé

- 9.1. En cas afirmatiu, quines creu que s'haurien d'abordar? Expliqui'ns les seves idees: (Oberta)
-

Mercat laboral

10. Segons la seva experiència, quines són les 3 principals desigualtats en relació a les persones LGTBI que detecta en l'accés i la permanència al mercat de treball? (Pot triar com a màxim 3 opcions)

No existeixen desigualtats i discriminacions contra persones LGTBI en l'àmbit laboral.

Les persones LGTBI no poden expressar lliurement la seva orientació sexual o identitat de gènere a la feina.

Les persones LGTBI sovint reben burles i insults per la seva orientació sexual i/o identitat de gènere a la feina.

Les persones LGTBI pateixen assetjament sexual i per raó d'orientació sexual i/o d'identitat de gènere a la feina.

Les persones transsexuals, especialment les dones, tenen més dificultats per trobar feina.

Les persones transsexuals són acceptades en l'àmbit laboral, sempre i quan no "se'ls noti" que són transsexuals.

Les dones lesbianes estan més invisibilitzades i menys reconegudes que els homes gais a la feina.

Altres (Si us plau, expliqueu la seva resposta)

Violències

11. Les violències cap a les persones LGTBI al seu municipi diria que són un fenomen...

Molt estès

Bastant estès

Poc estès

Inexistent

Altres (Si us plau, especifiqueu)

12. Coneix el Servei d'Atenció Integral (SAI) del Baix Llobregat?

No sabia que existia aquest servei.

Sí, sé que existeix però no sabia dir quins serveis ofereix.

Sí, sé que existeix i quins serveis ofereix.

12.1.(En cas de marcar l'última opció) Si us plau, especifiqueu què ofereix: (Obrerta)

Participació

13. Creu que al seu municipi les persones LGTBI participen en la política local?
Puntuï del 1 al 4 (de menor a major participació).

1 (Gens)

2 (Poca)

3 (Força)

4 (Molta)

14. Creu que les persones LGTBI participen de les entitats i associacions del municipi? Puntuï del 1 al 4 (de menor a major participació).

1 (Gens)

2 (Poca)

3 (Força)

4 (Molta)

Espai públic

15. Se sent identificat/da amb alguna d'aquestes afirmacions en relació a la seguretat als carrers del seu municipi? (Pot triar múltiples respostes)

Normalment em sento segur/a pels carrers del meu municipi.

He patit agressions verbals i/o físiques pel carrer o al transport públic.

De nit em fa por caminar sol/a pel municipi.

Hi ha determinades zones que em fan sentir més insegur/a que d'altres.

Decideixo el trajecte, segons les persones que m'hi puc trobar.

Quan faig esport, evito algunes zones de la ciutat.

En alguns bars o locals de festa del centre m'he sentit insegur/a.

Per festa major, he vist o viscut agressions LGTBIfòbiques.

No acostumo a mostrar la meva afectivitat en públic (fer petons, abraçades, agafar-me de la mà...) per por al rebuig o a patir insults/agressions.

Altres (Si us plau, expliqueu la seva resposta)

Salut

16. Segons la seva experiència, quines creu que són les 3 principals problemàtiques que es troben les persones LGTBI en l'atenció sanitària del seu municipi? (Pot triar múltiples respostes)

Les persones LGTBI no es troben amb cap problema concret quan accedeixen a serveis sanitaris.

Les persones seropositives, especialment, els homes gais, pateixen rebuig i són estigmatitzades per part de professionals de la sanitat.

La intersexualitat es tracta com si fos una malaltia.

La transsexualitat es tracta com si fos una malaltia.

S'assumeix com a normal que tothom és heterosexual.

Es desconeix i s'invisibilitza la salut sexual i reproductiva de les dones lesbianes.

Altres (Si us plau, expliqueu la seva resposta)

Preguntes de tancament

17. Quin creu que és l'àmbit que ha de rebre un major impuls per tal de superar les desigualtats i discriminacions cap a les persones LGTBI? (marqueu els 3 àmbits que considere prioritaris)

Coeducació

Mercat laboral

Cultura igualitària

Espai públic i participació de les persones LGTBI (visibilitat)

Salut i drets sexuals i reproductius

Comunicació inclusiva

Esports

Altres (si us plau, especifiqueu)

18. Voldria afegir algun comentari abans de marxar? (Oberta)

Moltes gràcies per la seva participació!