

# **1r Pla local d'igualtat LGTBI (2019-2023)**



**Ajuntament  
de Castelldefels**

### **Coordinació del treball:**

Oficina de les Dones i LGTBI de la Diputació de Barcelona

### **Autoria:**

Inés Bonet García  
Miriam Solá García  
Surt. Fundació de Dones

### **Amb el suport de:**

Surt. Fundació de Dones

### **Amb la col·laboració de:**

Ajuntament de Castelldefels  
© Diputació de Barcelona  
Juliol, 2019  
Impressió: Departament de Reproducció Gràfica de la Diputació de Barcelona



**900 900 120**  
**Contra la violència  
masclista** **Atenció 24 h**

# **1r Pla local d'igualtat LGTBI (2019-2023)**

# Índex

<b>1. PRESENTACIÓ</b>	<b>7</b>
<b>2. INTRODUCCIÓ</b>	<b>9</b>
<b>3. MARC CONCEPTUAL DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT LGTBI</b>	<b>11</b>
3.1 La perspectiva de la diversitat sexual i de gènere	11
3.2 LGTBI: l'heterogeneïtat d'unes sigles	13
3.3 Els plans d'igualtat LGTBI	13
<b>4. MARC LEGAL</b>	<b>17</b>
4.1. Els drets de les persones LGTBI: de la criminalització a la ciutadania plena	17
4.2. Llei 11/2014	19
<b>5. PROCÉS D'ELABORACIÓ DEL PLA LGTBI</b>	<b>23</b>
5.1. Objectius	23
5.2. Metodologia i fases del procés	23
5.2.1 Fase transversal de compromís institucional i lideratge	24
5.2.2 Fase de diagnosi	24
5.2.3 Fase de pla d'acció	25
<b>6. DIAGNOSI</b>	<b>28</b>
6.1 Compromís amb la igualtat i la diversitat sexual i de gènere	29
Estructura i recursos de les polítiques d'igualtat de gènere i LGTBI	30
Principals instruments polítics i tècnics	31
Transversalitat de les polítiques d'igualtat LGTBI	31
Quadre resum de l'àmbit	31
6.2 Acció contra la LGTBifòbia i la violència cap les persones LGTBI	33
Instruments, recursos i campanyes	33
La situació al municipi	35
Quadre resum de l'àmbit	35

<b>6.3 Salut i qualitat de vida</b>	<b>36</b>
Salut	36
Esports	37
Quadre resum de l'àmbit	37
<b>6.4 Coeducació i transmissió de valors igualitaris</b>	<b>38</b>
Principals iniciatives	38
Quadre resum de l'àmbit	39
<b>6.5 Promoció dels drets laborals de les persones LGBTI</b>	<b>39</b>
L'abordatge des del món local	39
Quadre resum de l'àmbit	41
<b>6.6 Cultura i mitjans de comunicació</b>	<b>41</b>
Principals iniciatives	41
Quadre resum de l'àmbit	42
<b>6.7 Visibilitat i participació de les persones LGTBI</b>	<b>42</b>
La situació al municipi	42
Quadre resum de l'àmbit	43

## **7. PLA D'ACCIÓ** **44**

<b>7.1 Línies estratègiques, objectius i actuacions</b>	<b>45</b>
L1. Compromís amb la igualtat i la diversitat sexual i de gènere	45
L2. Acció contra la LGTBIfòbia i la violència cap les persones LGBTI	49
L3. Salut i qualitat de vida	50
L4. Coeducació i transmissió de valors igualitaris	52
L5. Promoció dels drets laborals de les persones LGBTI	54
L6. Cultura i mitjans de comunicació	57
L7. Visibilitat i participació de les persones LGTBI	59
<b>8. ÍNDEX DE FIGURES, IMATGES I TAULES</b>	<b>62</b>
Índex de figures	63
Índex d'imatges	63
Índex de taules	63
<b>9. GLOSSARI</b>	<b>64</b>
<b>10. ANNEXOS</b>	<b>68</b>
Annex I. Documentació analitzada	69
Annex II. Entrevistes	70

# Salutació

The background features several overlapping, rounded shapes in red, yellow, orange, and green. At the bottom, there is a horizontal rainbow stripe with stripes of red, orange, yellow, green, blue, and purple.

A Castelldefels ja disposem del I Pla Local d'Igualtat LGTBI (2019-2023), un nou pas endavant per a la diversitat sexual, afectiva i de gènere. Es tracta d'un document necessari per garantir els drets de les persones LGTBI i avançar en el camí per consolidar a Castelldefels com a ciutat inclusiva i capital de la convivència.

Pensem de manera global per actuar a escala local. Volem un món més inclusiu, lliure de discriminacions, d'assetjaments i desigualtats. Sense LGTBI-fòbia. Els governs municipals tenim un paper fonamental per impulsar polítiques d'igualtat real. El nou pla n'és un bon exemple. Elaborat de manera participativa, escoltant entitats i persones LGTBI. Prioritzant el diàleg. Tenint en compte l'experiència que ens dona l'Espai Montserrat Roig, un espai únic a disposició de la ciutadania per impulsar polítiques d'igualtat dona-home i com a servei LGTBI d'informació sobre diversitat de gènere.

Des de Castelldefels, defensem la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de persones lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals, i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. De la mateixa manera que quan va ser el moment vam fer un pas endavant amb el matrimoni entre persones del mateix sexe (2005), la modificació de la normativa que impedia la donació de sang a persones homosexuals (2005) i el reconeixement institucional del Dia Internacional contra l'Homofòbia i la Transfòbia.

Mirem al futur. Castelldefels ha de pensar a mitjà i llarg termini i imaginar quin és el municipi de què volem gaudir l'any 2030. Les persones són ja les protagonistes del dia a dia de la ciutat. La igualtat és un dels eixos principals del nostre municipi. No farem ni un pas enrere en la lluita i defensa dels drets socials i la igualtat de totes les persones, més enllà de la identitat de gènere i l'orientació sexual. Junts, juntes, som garantia de progrés per a Castelldefels!

**María Miranda i Cuervas**  
Alcaldessa de Castelldefels



**1.**

# **Presentació**



Em plau presentar-vos el I Pla d'Igualtat LGTBI de l'Ajuntament de Castelldefels (2019-2023), que ha de ser una eina que permeti el desplegament de polítiques locals en matèria de diversitat afectivosexual i de gènere.

El marc normatiu amb què ens hem dotat amb l'aprovació de la Llei 11/2014 de les persones gais, lesbianes, transgènere, bisexuals i intersexuals, i també altres, com la modificació del Codi Civil per permetre els matrimonis entre persones del mateix sexe i adopció de fills i filles (13/2005), la modificació de la menció de sexe a la documentació a través d'una tramitació administrativa (3/2007), ha promogut la creació de programes i accions d'intervenció, de protecció i de sensibilització des de les administracions públiques.

Tot i que el reconeixement i la visibilització social de les persones lesbianes, gais, trans i bisexuals ha experimentat un avenç important en els darrers anys, encara hi ha moltes situacions de discriminació que cal erradicar. És per aquesta raó que des de les administracions, i molt especialment la local, per la seva proximitat a la ciutadania, cal fer un pas endavant i treballar per tal que la diversitat afectivosexual i de gènere s'incorpori definitivament a l'agenda de les polítiques municipals amb la centralitat que mereix.

És amb aquesta voluntat de desplegar aquestes polítiques LGTBI que des de l'Àrea d'Igualtat de l'Ajuntament de Castelldefels —conscients que no és una tasca senzilla, però que amb la col·laboració de totes i tots, amb esforç i rigor, entomem des d'avui mateix—, us presentem aquest I Pla d'Igualtat LGTBI que ha de liderar les accions que s'hi recullen per als anys 2019-2023.

Esperem que esdevingui, doncs, un instrument viu i capaç de donar resposta als reptes que es plantegen en la implantació d'aquestes polítiques al municipi de Castelldefels.

**Lourdes Armengol i Aymerich**

Regidora delegada Règim Interior, Arxiu Municipal i Igualtat



**2.**

# **Introducció**

Les polítiques d'igualtat entre homes i dones comparteixen l'arrel amb les polítiques LGBTI, ja que totes dues sorgeixen de la necessitat d'erradicar les discriminacions que es deriven del sistema sexe/gènere. Amb aquesta lògica, les dones són situades en una categoria inferior respecte als homes, i **tot allò que no encaixa en el model heterosexual comporta 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 heterosexualista.

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

Pel que fa als drets específics de les persones LGBTI, més enllà del **reconeixement de drets** dels darrers temps, encara queda un llarg camí per recórrer, ja que els 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 especialment vulnerables, com ara les dones lesbianes i trans, o en les persones LGBTI, infants, grans, amb diversitat funcional, migrades, amb VIH, etc. Aquesta desigualtat es concreta en situacions i activitats quotidianes com ara a l'hora d'intentar accedir a un habitatge, buscar un lloc de feina, rebre assistència sanitària o poder participar en actes culturals que tinguin en compte la diversitat social, entre d'altres. També existeix una **invisibilitat** 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 heterosexualista que utilitzen algunes administracions en les campanyes de comunicació. Es constata també la presència de patrons i models heterocentrats en l'atenció socio sanitària, l'educació o la programació cultural que dificulten poder viure la pròpia identitat i sexualitat amb llibertat.

Gràcies a 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, lesbofòbia, la bifòbia i la transfòbia, aprovada per la Generalitat de Catalunya, les polítiques d'igualtat LGTBI es troben en un moment de gran impuls. Tot i així, l'impacte de les polítiques locals en relació amb la diversitat sexual i de gènere ha estat fins ara una qüestió incipient o poc desenvolupada. S'ha de dir que, encara que no són gaire nombrosos, fa més d'una dècada que alguns ajuntaments pioners despleguen polítiques per a la diversitat afectivosexual i de gènere. L'aprovació de la Llei 11/2014 planteja nous reptes. Entre aquests, es troba el **desenvolupament de polítiques d'igualtat LGTBI en l'àmbit local**.

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



**3.**

**Marc**

**conceptual de  
les polítiques  
d'igualtat  
LGTBI**

La igualtat és un principi jurídic universal, com així reconeixen diversos textos estatals, internacionals i europeus. La igualtat vertebrava els pilars bàsics de les societats democràtiques modernes i permet un progrés en el context legislatiu i institucional amb l'elaboració de polítiques públiques d'igualtat i de mecanismes específics pel control i l'erradicació de les desigualtats. Però, tot i la importància d'aquests esforços, **les desigualtats i discriminacions vers les persones LGTBI continuen presents actualment** i mostren que la igualtat plena i efectiva encara és un objectiu a assolir.

---

## 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?

Tradicionalment, s'ha pensat que el sexe és quelcom natural, un destí biològic identificat amb els genitals. De fet, a la nostra societat, d'acord amb aquest suposat "ordre natural indiscutible", s'han justificat importants desigualtats, com ara la inferioritat de les dones. També s'han derivat afirmacions essencialistes, per exemple que "els homes són més agressius per naturalesa" o que "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 d'aquesta **creença biologicista** que defensa l'existència de 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 dona 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 de la lògica sexual binària** s'anomenen persones intersexuals o persones amb un desenvolupament sexual divers.

### Què és el gènere?

El gènere és una construcció sociocultural i fa referència als papers i responsabilitats socials que cada cultura assigna a homes i dones. A les societats occidentals, 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 sentida<sup>1</sup>.

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 habitual 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 manera binària i dicotòmica en què s'atribueixen uns comportaments determinats a homes i dones i es castiguen aquelles persones que s'allunyaen d'aquestes normatives.

## Què és la sexualitat?

Quan parlem de sexualitat, fem referència a la forma en què els éssers humans organitzen els seus **desitjos, pràctiques i impulsos eròtics**. A Occident, la tendència a la dicotomia ha marcat que només hi hagi 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 i trenca aquesta rígida separació, perquè sovint hi ha persones que se senten atretes per un i l'altre gènere o amb una orientació sexual que canvia amb el temps. D'altra banda, malgrat la presència d'un cert esperit de canvi, a les nostres societats històricament ha estat **privilegiada l'heterosexualitat** —amb l'objectiu de mantenir l'ordre social i econòmic— com l'única forma *normal* de relacionar-se afectivament i sexualment i d'organitzar-se socialment. En canvi, l'homosexualitat ha estat considerada una malaltia i sovint ha estat penalitzada de diverses maneres. És allò que ha estat anomenat el sistema heteronormatiu o **heteronormativitat obligatòria**.

El nostre sistema social estableix una determinada ordenació d'aquestes tres dimensions: 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.

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

1 Tot i que la llei catalana 11/2014 preveu la despatologització de la transsexualitat i el dret de les persones trans a una atenció sanitària respectuosa i que no medicalitzi, el marc normatiu estatal, amb la Llei 3/2007, de 15 de març, 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 fer el canvi de nom i la menció de sexe als documents oficials. Tanmateix, la Instrucció de 23 d'octubre de 2018, de la Direcció General dels Registres i del Notariat, estableix, en la directriu núm. 1, el següent: "En el supòsit que un major d'edat o un menor emancipat sol·liciti el canvi de nom, per a l'assignació d'un corresponent al sexe diferent del resultant de la inscripció del naixement, aquesta sol·licitud serà atesa, si davant de l'encarregat del Registre Civil, o bé en document públic, el sol·licitant declara que se sent del sexe corresponent al nom sol·licitat, i que no li és possible obtenir el canvi de la inscripció del seu sexe en el Registre Civil, perquè no compleix els requisits de l'art. 4 de la Llei 3/2007, de 15 de març, reguladora de la rectificació registral de la menció relativa al sexe de les persones". Així mateix, es troba en tramitació una proposició de llei per a la reforma de la Llei 3/2007 per permetre la rectificació registral de la menció relativa al sexe i nom dels menors transsexuals i/o trans, i per modificar exigències establertes en l'article 4 respecte al registre del canvi de sexe.

cissexuals i/o heterosexuales que se 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. Perquè, 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.

Al llarg del temps, 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 fos **molt centrat en l'experiència dels homes gais i invisibilitzats 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 transmisogínia les dones trans són les que viuen situacions d'exclusió social i violència més greus. Aquestes desigualtats internes s'han de tenir presents si volem evitar panoràmiques esbiaixades del col·lectiu i reproduir determinades desigualtats.

Un altre debat que està ara sobre la taula és la inclusió de la intersexualitat a les sigles LGTB en un context en què el **moviment intersex** no té gaire presència ni espais de confluència amb el col·lectiu LGTB<sup>2</sup>. Tot i que, teòricament, la violència contra les persones intersexuals té molt a veure amb el sistema sexe/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 solament es defineixen pel gènere i la sexualitat, sinó que estan travessades per altres eixos de poder com l'edat, la procedència o la raça, la classe social, la llengua, la diversitat funcional, etc.

---

2 En l'àmbit legal, la lletra "i" d'intersexual ha estat afegida molt recentment a l'acrònim LGTBI, tal 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 Núria Gregori Flor, 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.

---

## 3.3 Els plans d'igualtat LGBTI

---

Per tal de poder planificar i implementar les polítiques públiques d'igualtat LGTBI, és necessari disposar de les eines necessàries. Entre aquestes eines o instruments, destaquen 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 LGBTI 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** per propiciar un model de ciutadania basat en la llibertat i el dret a la diversitat sexual, afectiva i de gènere i l'equitat. Amb aquest objectiu, i d'acord amb les competències locals que atorga la llei 11/2014, la Diputació de Barcelona i diferents governs locals de la demarcació de Barcelona dissenyen i implementen els plans locals d'igualtat LGBTI. Els plans s'incorporen a diversos sectors del consistori; per tant, s'entenen com a eina per treballar de manera **transversal** per promoure el principi d'igualtat al conjunt d'actuacions que s'emmarquen dins dels seus àmbits d'actuació. Aquest plantejament requereix un fort compromís i sensibilització política, així com la voluntat i la implicació del conjunt del personal del municipi implicat.

En aquest sentit, els plans d'igualtat LGTBI s'utilitzen per poder **planificar i posar en marxa actuacions concretes, així com per fer-ne el seguiment i l'avaluació posterior**, havent d'existir mecanismes per a mesurar l'impacte i els efectes possibles del mateix en les condicions de vida dels i les ciutadanes a les quals va adreçat.





The background features a large, abstract composition of overlapping geometric shapes in shades of cyan, lime green, orange, and yellow. At the bottom, there is a horizontal rainbow stripe with stripes of red, orange, yellow, green, blue, and purple.

**4.**

**Marc Legal**

## 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 vuitanta i noranta, ha estat enfocada a l'equiparació de drets, la no-discriminació i la participació social i política en igualtat de condicions (vegeu la Taula 1). Sobretot un conjunt de drets que s'anomenen **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 vuitanta i la dècada dels noranta, 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 equiparar les persones homosexuals amb les heterosexuales: mateixa edat de consentiment per a les relacions sexuals, reconeixement del matrimoni o de la unió civil, adopció i reproducció assistida, dret a la identitat de gènere per a les persones trans i la consideració de l'LGTBI-fòbia 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 tinguin en compte tots els aspectes de la vida quotidiana en els quals les persones LGTBI poden sofrir discriminació: educació i escola, sanitat, VIH, món laboral, oci, serveis, reproducció, adopció, gent gran, joventut, mitjans de comunicació, publicitat, esports, immigració, cultura i art, habitatge, participació, representació política, etc. Aquest **tercer pas** suposa la superació del discurs de la igualtat de drets i posa l'èmfasi en **la ciutadania plena** i en el reconeixement de les diferències i llibertats.

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

Taula 1. Elaboració pròpia. Evolució dels drets LGTBI.

A l'Estat espanyol, la primera referència que castiga l'homosexualitat apareix en el Codi Penal l'any 1928, que regula l'"escàndol públic". Durant la II República es va suprimir, fins que el 1954 apareix una reforma de la *ley de vagos y maleantes* que inclou una referència explícita a les persones homosexuals com un perill per a la societat. A aquesta llei, succeeix la **lleï 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 a les persones preses polítiques, però aquestes no inclouen les “perilloses” o “perillosos” “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. El 1979 es modifica la LPRS per eliminar la referència als actes homosexuals, però persisteix **la figura d'“escàndol públic”** que es va continuar utilitzant per perseguir a lesbianes, homosexuals i transsexuals fins a mitjan anys vuitanta, 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**<sup>3</sup>.

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-hi gais i lesbianes.

El 1986, Espanya entra a formar part de la **Comunitat Econòmica Europea**, la qual cosa suposa un nou marc polític i legislatiu de referència. El 1988 també se 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'hi inclou la transsexualitat**.

Uns anys més tard, el 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, s'aproven lleis de parelles de fet en algunes comunitats autònomes.

En l'àmbit internacional, el 1999 entra en vigor el **Tractat d'Amsterdam** amb una sèrie de recomanacions on se 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 incloent-hi 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, des del punt de vista legal s'han fet alguns passos en el reconeixement dels drets de gais, lesbianes, transsexuals i bisexuals, amb l'aprovació d'algunes normatives i lleis<sup>4</sup> 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**. A més, el col·lectiu

3 Abans del FAGC hi havia altres organitzacions tot i no eren reconegudes legalment: el MEHL (Movimiento Español de Liberación Homosexual) va ser la primera organització gai. Era d'àmbit espanyol, però la va fundar el 1970 Armand de Fluvià i Escorsa, que després va fundar, amb altres membres del MEHL, el Front d'Alliberament Gai de Catalunya (FAGC). Per la seva part, l'Institut Lambda es va fundar el 1976.

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

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 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

---

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 gènere<sup>5</sup>. 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 eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia**, en endavant, Llei 11/2014. Una llei pionera, fins i tot al context europeu, que recull moltes de les reivindicacions històriques dels moviments socials catalans d'alliberament sexual i de gènere.

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

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.

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** (vegeu la Taula 2), 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.

---

5 En aquest recorregut en la defensa dels drets de les persones LGTBI, són exemples molt destacables la creació, per part de la Generalitat de Catalunya, del Programa per al col·lectiu gai, 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 instituit 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, Terrassa, Reus, Sitges o Castelldefels, posteriorment, han anat implementant mesures per tal d'erradicar l'homofòbia, la lesbofòbia i la transfòbia i garantir els drets del col·lectiu LGTBI.

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

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

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

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

Taula 2. Elaboració pròpia. Sectors d'intervenció de la llei 11/2014.

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

Es veu com, amb aquesta llei, es posen les bases per acabar no només amb els actes concrets discriminatoris, sinó també per **contribuir a transformar la base social sobre la qual se sustenta la discriminació**. És a dir, promoure de manera 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, adulta 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 condicions 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 preveu la creació de **dos organismes concrets i un servei específic** (vegeu la Taula 3): el Consell Nacional de Lesbianes, Gais, Bisexuals, Transgènere i Intersexuals i l'òrgan coordinador de les polítiques LGBTI i el servei d'atenció integral (SAI). 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 LGBTI**, que és l'encarregat d'executar i de coordinar les polítiques LGBTI dels diversos departaments de la Generalitat de Catalunya.

Finalment, la llei preveu la creació d'un **servei d'atenció integral (SAI)**, que atén 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).

<b>ORGANISMES I SERVEIS ESPECÍFICS</b>	Consell Nacional de Lesbianes, Gais, Bisexuals, Transgènere i intersexuals
	Òrgan coordinador de les polítiques LGBTI
	Servei d'atenció integral (SAI)

Taula 3. Elaboració pròpia. Organismes i serveis específics segons la llei 11/2014.

Pel que fa a l'administració local, la llei 11/2014 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 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 ens en diu la llei 11/2014 en matèria de polítiques locals?

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

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

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

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



# **5. Procés d'elaboració del pla LGTBI**



## 5.1. Objectius

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

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

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

### 1. Elaborar un diagnòstic per analitzar i visibilitzar el context en relació amb les desigualtats existents i les oportunitats d'implementació de polítiques LGTBI.

A partir de l'elaboració del Pla d'Igualtat LGTBI a la ciutat de Castelldefels, s'aporta una anàlisi de la situació de les persones LGTBI del municipi i dels processos socials que fonamenten desigualtats cap a aquestes persones. D'aquesta manera, coneixent-ne el context, es desenvolupen polítiques i mesures concretes en relació amb la igualtat, la promoció dels drets sexuals i reproductius, la coeducació, la participació de les persones LGTBI i la prevenció, atenció i erradicació de l'LGTBI-fòbia.

### 2. Dissenyar, sobre la base del diagnòstic realitzat, un pla d'acció amb una proposta integrada i sistemàtica de polítiques i actuacions orientades a la promoció de la igualtat i la no-discriminació de les persones LGTBI.

El pla d'acció es planteja com un conjunt de mesures municipals integrals, operatives i sistemàtiques que incideixen en l'acció transformadora cap a la igualtat i la no-discriminació de les persones LGTBI en el marc del conjunt de competències del govern local. A més, es plantegen els objectius a curt, mitjà i llarg termini amb un sistema d'indicadors que en permet l'avaluació.

### 3. Promoure la transversalització de les polítiques LGTBI entre les diverses àrees i departaments de l'Ajuntament.

L'elaboració del Pla d'Igualtat LGTBI suposa una oportunitat per aproximar i promoure la interacció de les diferents àrees i departaments del consistori. Es tracta d'assentar les bases per avançar cap a nous models de treball, de caràcter transversal, que permetin la incorporació efectiva de la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en el conjunt de polítiques municipals.

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

El pla ha de fer evident el compromís de l'Ajuntament en el desenvolupament d'aquestes polítiques. Cal que l'equip de govern en general, i l'àrea de polítiques d'igualtat en particular, exercixin un fort lideratge en el seu procés d'elaboració i, sobretot, impulsin la participació activa del personal tècnic i també de la ciutadania; en especial, de les persones LGBTI del municipi per tal de garantir que les seves necessitats, demandes, interessos i situacions són recollides i es tenen en compte.

## 5.2. Metodologia i fases del procés

L'elaboració del Pla d'Igualtat LGBTI de l'Ajuntament de Castelldefels s'ha realitzat en **tres fases** (vegeu la Figura 1).



Figura 1. Fases de l'elaboració del Pla d'Igualtat LGTBI de Castelldefels.

L'elaboració de les fases del pla ha estat basada en processos participatius amb la ciutadania i l'equip tècnic i polític de l'Ajuntament, així com en la recollida i anàlisi de fonts documentals proporcionades pel consistori.

Les **tècniques de treball** emprades han estat les següents:

- **Anàlisi documental** d'informes, estadístiques, memòries, material de difusió i altra documentació disponible.
- **Entrevistes en profunditat** a persones clau del municipi tant des del punt de vista tècnic i polític com de ciutadania.
- **Grups de participació** de personal tècnic municipal i associacions i/o persones LGTBI clau.

### 5.2.1 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 consistori 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 de l'Ajuntament i la mateixa ciutadania 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 eliminar-les.

Com es parteix de la base que aquest compromís ha de ser especialment fort en les persones encarregades de liderar aquest procés, s'ha configurat **la comissió política** que impulsarà les accions i farà el seguiment d'aquest Pla Local d'Igualtat LGTBI de Castelldefels, que estarà conformada per:

1. Regidoria-delegada de Igualtat, Règim Interior i Arxiu Municipal.
2. Regidoria-delegada de Promoció Econòmica, Foment de l'Ocupació, Hoteleria i Turisme.
3. Regidoria-delegada d'Educació, Cultura, Festes i Memòria Històrica.
4. Regidoria-delegada de Joventut i Platges .
5. Regidoria-delegada de Governació, Seguretat i Protecció Civil.
6. Regidoria-delegada de Participació Ciutadana.

7. Regidoria-delegada d'Urbanisme i Obres, Medi Ambient i Eficiència Energètica, Nova Ciutadania, i Projectes Transversals.
8. Regidoria-delegada de Presidència, Comunicació i Noves Tecnologia
9. Regidoria-delegada de Planejament, Mobilitat, Salut i Consum
10. Regidoria-delegada d'Esports
11. Regidor/a representant de l'oposició

La **comissió de seguiment tècnic** que impulsarà les accions i farà el seguiment d'aquest I Pla Local d'Igualtat LGTBI de Castelldefels, que estarà conformada pels caps de secció i/o personal tècnic de les àrees de:

- I. Polítiques d'Igualtat, Salut i Consum
- II. Promoció Econòmica
- III. Educació
- IV. Cultura
- V. Joventut
- VI. Policia Local
- VII. Participació
- VIII. Urbanisme i equipaments
- IX. Comunicació
- X. Salut
- XI. Esports
- XII. Contractació

I es convidarà a participar en la comissió de seguiment tècnic:

- XIII. Centre d'Atenció Primària de Castelldefels
- XIV. Mossos d'Esquadra

Per últim, el **grup motor** d'aquest I Pla Local d'Igualtat LGTBI de Castelldefels, que estarà conformat per personal tècnic de:

1. Polítiques d'Igualtat
2. Promoció Econòmica
3. Cultura
4. Joventut
5. Policia Local
6. Participació
7. Urbanisme i equipaments
8. Comunicació

Així, aquest espai té l'objectiu de desenvolupar una actitud activa i compromesa que serveixi de model i de guia per a totes les persones de l'Ajuntament i que impulsi la posada en marxa de les mesures necessàries per assolir el canvi.

## 5.2.2 Fase de diagnosi

La fase de diagnosi, imprescindible per **obtenir informació respecte a la situació del municipi en tant a la diversitat sexual i de gènere**, ha estat elaborada des de gener fins a l'abril de 2019.

Aquesta informació s'ha recollit mitjançant diverses eines metodològiques, que són les següents:

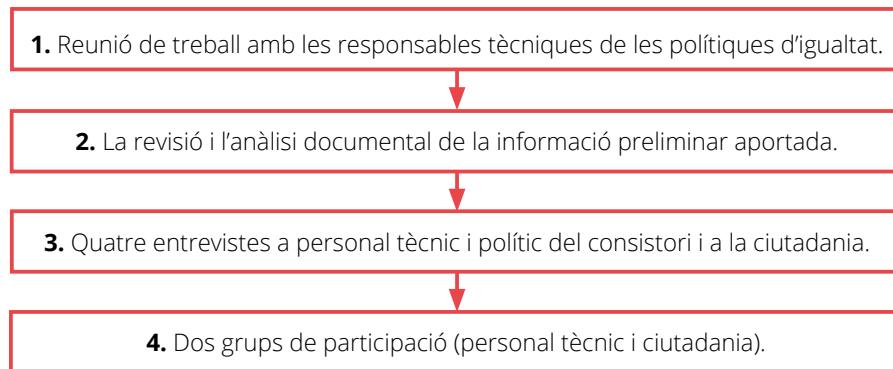


Figura 2. Eines metodològiques de la fase de diagnosi. Elaboració pròpia.

L'**objectiu principal d'aquesta fase** és l'anàlisi de qüestions com:

- Les principals desigualtats viscudes per les persones LGTBI al territori.
- El grau de sensibilització del personal tècnic i polític respecte a la temàtica.
- La identificació de les principals necessitats, dificultats i fortaleses del territori en relació amb la promoció de polítiques LGTBI.
- La identificació dels agents socials del context que hagin treballat amb la temàtica.

Com es mostra a la Figura 2, a l'inici del procés s'ha fet una **reunió de treball** prèvia en què s'han establert els paràmetres per a l'elaboració del pla i la informació que es vol recollir.

Aquesta informació s'ha recollit a través de l'anàlisi de la documentació proporcionada pel consistori: informes, estadístiques locals, memòries, etc.

D'altra banda, s'han fet **quatre entrevistes**: una a l'equip d'igualtat, una a persones que ocupen càrrecs de responsabilitat tècnica, una a responsables polítiques de l'Ajuntament i una a la ciutadania.

Per últim, s'han realitzat **dos grups de participació**:

- Un amb el **personal tècnic de l'Ajuntament**, al qual van participar sis persones, un home i cinc dones; es va fer el 22 de febrer de 2019 a les 10 hores, a l'Espai Montserrat Roig.
- Al segon grup va participar la **ciutadania**; hi van assistir tres dones i dos homes. Aquest grup es va fer el 22 de febrer a les 16 hores, també a l'Espai Montserrat Roig.

Ambdós grups van tenir una durada de dues hores, i la informació recollida tant aquí com a les entrevistes es va incorporar a l'informe de forma transversal.

## 5.2.3 Fase de pla d'acció

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

Per fer-ho, es va convocar una sessió de treball de cada un dels dos grups de participació configurats en la fase de diagnosi. Les sessions de treball dels grups han estat de dues hores de du-

rada cadascuna, estructurades en una sessió per grup. El primer grup es va convocar en horari laboral, al matí, i el segon grup es va convocar en horari de tarda.

Al grup de participació tècnic van assistir onze persones, vuit dones i tres homes, a més de la tècnica referent de la Diputació de Barcelona. D'altra banda, al grup de participació amb la ciutadania van assistir set persones, tres dones i quatre homes, a més de la tècnica d'igualtat de l'Ajuntament de Castelldefels.

A través d'aquests grups de participació, es va elaborar un esborrany de pla d'acció, que ha estat **validat per part de l'Ajuntament de Castelldefels i de la Diputació de Barcelona.**



**6.**

**Diagnosi**

En aquest capítol s'analitzen les **desigualtats que viuen les persones LGTBI a Castelldefels** i les **polítiques d'igualtat i de diversitat sexual i de gènere desenvolupades per l'Ajuntament de Castelldefels**. A través d'aquest capítol, s'obté una fotografia sobre la situació al municipi i les principals accions que es desenvolupen, i que guiarà les accions a desenvolupar en el període de vigència del pla (2019-2023) recollides al capítol del pla d'acció (Cap. 7).

Pel que fa a l'ordenació de continguts, **la diagnosi s'estructura en set apartats:**

- **6.1** Compromís amb la igualtat i la diversitat sexual i de gènere;
- **6.2** Acció contra l'LGTBI-fòbia i la violència cap a les persones LGBTI;
- **6.3** Salut i qualitat de vida;
- **6.4** Coeducació i transmissió de valors igualitaris;
- **6.5** Promoció dels drets laborals de les persones LGTBI;
- **6.6** Cultura i mitjans de comunicació;
- **6.7** Visibilitat i participació de les persones LGTBI.

Cal apuntar que per a la diagnosi del Pla d'Igualtat LGTBI de Castelldefels **manquen dades quantitatives** que mostrin la situació de les persones LGTBI en l'àmbit local, raó per la qual s'ha optat per basar l'anàlisi de la situació en **metodologies qualitatives** com l'anàlisi documental, les entrevistes i els grups de participació.

---

## 6.1 Compromís amb la igualtat i la diversitat sexual i de gènere

---

Les **polítiques d'igualtat i diversitat sexual i de gènere** a Castelldefels compten amb una **llarga trajectòria**. L'any 2002, amb la creació de la Regidoria de Polítiques d'Igualtat, la promoció de la igualtat entre homes i dones va passar a ocupar un important paper a l'agenda política del consistori, tot i que les polítiques d'igualtat de gènere ja feia anys que es desenvolupaven.

Dos anys després, el 2004, es van començar a fer **accions específiques a favor de la diversitat sexual, afectiva i de gènere**<sup>6</sup>, orientades principalment a la commemoració del Dia Internacional de l'Alliberament LGTBI (28 de juny) i del Dia Internacional contra l'Homofòbia, la Transfòbia i la Bifòbia (17 maig). Inicialment, ambdues diades se celebraven a través d'un mateix acte, però durant l'última legislatura s'ha apostat per donar entitat pròpia a cada diada i realitzar accions i actes diferenciats per a cadascuna d'elles.

**Durant els anys 2011 i 2015, però, les polítiques d'igualtat i diversitat sexual i de gènere al municipi pràcticament es van aturar** perquè van deixar de ser prioritat política i per la crisi en els pressupostos municipals, que van portar a prioritzar altres qüestions. Durant aquest període, els recursos tècnics per igualtat es van reduir, raó per la qual es van reduir les activitats realitzades des de l'Àrea d'Igualtat.

A partir de 2016, gràcies al canvi de govern i a les demandes per part de la ciutadania, es van tornar a impulsar les polítiques d'igualtat. En aquest sentit, el 10 de novembre de l'any 2016 es va inaugurar l'**Espai Montserrat Roig** (vegeu la imatge 1), un **Centre d'Informació i Recursos per a les Dones i Persones LGTBI**, amb l'objectiu de **centralitzar els serveis oferts per**

---

6 Es poden consultar les diverses accions a les següents pàgines web de l'Ajuntament de Castelldefels: [https://www.castelldefels.org/ca/DocsArea\\_pi\\_prog.asp?plana=DocsArea\\_pi\\_prog.asp&pmp\\_id=393](https://www.castelldefels.org/ca/DocsArea_pi_prog.asp?plana=DocsArea_pi_prog.asp&pmp_id=393) (Darrera consulta: 26/04/2019 a les 14 hores) i [https://www.castelldefels.org/ca/DocsArea\\_pi\\_prog.asp?plana=DocsArea\\_pi\\_prog.asp&pmp\\_id=392](https://www.castelldefels.org/ca/DocsArea_pi_prog.asp?plana=DocsArea_pi_prog.asp&pmp_id=392) (Darrera consulta: 26/04/2019 a les 14 hores).



Imatge 1. Logotip de l'Espai Montserrat Roig. Ajuntament de Castelldefels.

**L'Ajuntament de Castelldefels.** La inauguració d'aquest centre ha suposat un impuls cabdal en matèria de polítiques d'igualtat i de diversitat sexual i de gènere i ha estat **pioner a Catalunya**. Un dels serveis que s'ofereix des de l'Espai Montserrat Roig és el **Servei d'Atenció, Informació i Assessorament a la diversitat sexual**, gestionat per l'associació ACORD.

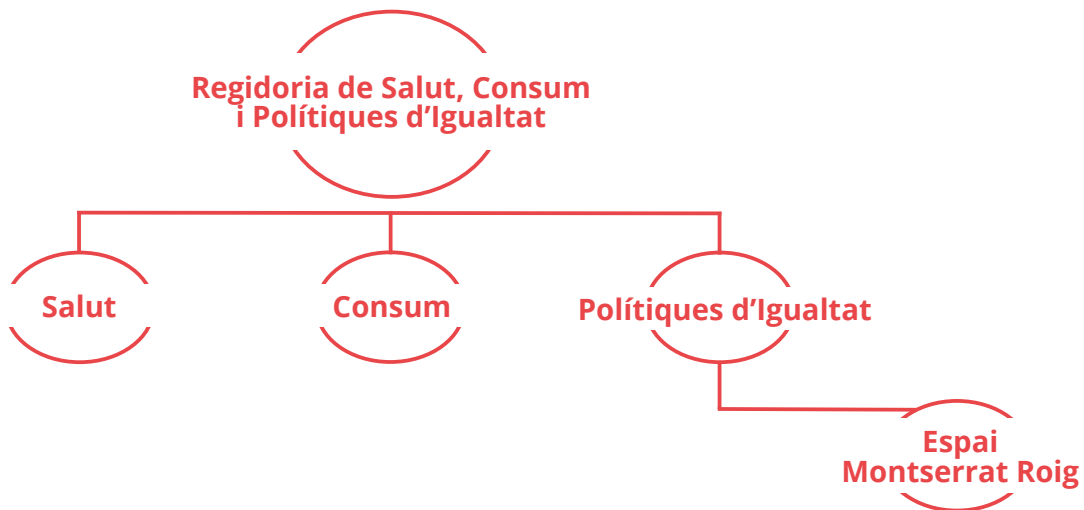
L'any 2017, Castelldefels es va adherir a la **Xarxa de Municipis LGTBI**, l'objectiu de la qual és crear un espai en què els diversos ajuntaments adherits puguin compartir experiències, crear sinergies i sumar voluntats en la defensa dels drets de les persones LGTBI.

Recentment, s'ha iniciat el procés per inaugurar un **Servei d'Informació i Assessorament LGTBI** inclòs a la **Xarxa SAI**, un servei des d'on s'ofereix orientació i assessorament en relació amb la diversitat sexual i l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, així com suport en la formalització de tràmits i denúncies per a persones LGTBI i famílies. Tot i això, la incorporació de Castelldefels a la xarxa és encara molt recent.

### Estructura i recursos de les polítiques d'igualtat de gènere i LGTBI

A Castelldefels, l'organització política municipal consta de 14 regidories; les polítiques d'igualtat s'ubiquen a la **Regidoria de Salut, Consum i Polítiques d'Igualtat**. En aquesta àrea, hi trobem les polítiques d'igualtat de gènere i les polítiques d'igualtat LGTBI, que es gestionen a partir de l'Espai Montserrat Roig.

Figura 3. Estructura de la Regidoria de Salut, Consum i Polítiques d'Igualtat. Elaboració pròpia.



Com podem veure a continuació, l'**Espai Montserrat Roig**, a més de ser l'**espai on se centralitzen les polítiques d'igualtat de gènere i LGTBI**, és on trobem:

- el **Servei d'Informació i Atenció per les Dones (SIAD)**;
- el **Servei d'Atenció, Informació i Assessorament a la Diversitat Sexual**, i
- el **Servei d'Informació i Assessorament LGTBI (Xarxa SAI)**, que encara es troba en fase embrionària.



Encara no hi ha una decisió presa respecte a la unificació d'aquests dos últims serveis, així que els tractem de manera diferenciada, ja que l'estratègia per part de les treballadores d'igualtat és **mantenir els dos serveis amb entitat pròpia**, veure quina és la rebuda de l'últim i decidir, en funció d'això, si es mantenen tots dos o s'unifiquen.

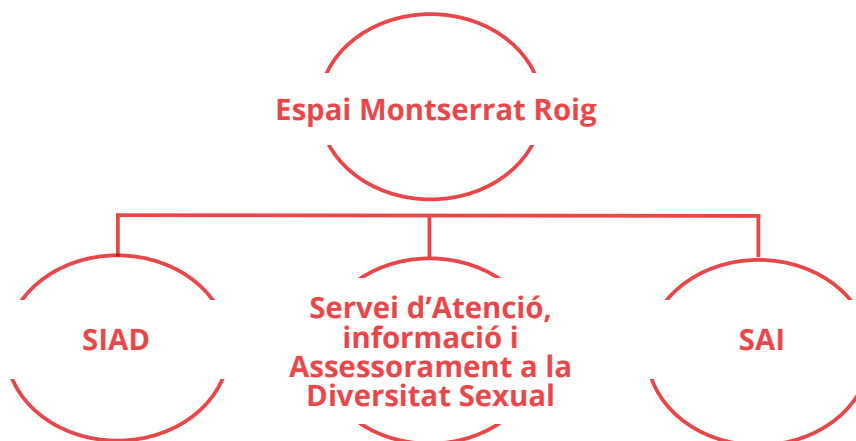


Figura 4. Estructura de les polítiques d'igualtat. Elaboració pròpia.

Respecte als recursos tècnics i econòmics, la Regidoria de Polítiques d'Igualtat s'ha dotat d'un **pressupost** específic i de **recursos tècnics**. Concretament, en l'actualitat la regidoria disposa d'una cap i dues tècniques (una d'elles és l'encarregada de desenvolupar les polítiques d'igualtat LGTBI). Així mateix, la voluntat política es marca l'objectiu de **consolidar els recursos tècnics**, entenent que són necessaris per a l'efectiu desenvolupament de les polítiques d'igualtat.

A continuació, es mostra una taula resum sobre els recursos econòmics destinats a la Regidoria de Polítiques d'Igualtat, i a les accions i polítiques per a la igualtat LGTBI en específic:<sup>7</sup>

	2015	2016	2017	2018
Regidoria de Polítiques d'Igualtat (pressupost total)	85.820 €	153.080 €	162.297 €	164.290 €
Pressupost específic per a polítiques d'igualtat LGTBI	5.493 €	7.003 €	7.320 €	11.120 €
Punt d'informació a la diversitat sexual	2.000 €	2.500 €	2.500 €	2.500 €
Jornades contra l'homofòbia i per la diversitat sexual	2.993 €	2.993 €	3.500 €	3.500 €
Tallers educatius contra l'homofòbia i per la diversitat sexual	500 €	1.510 €	1.320 €	5.120 €

Taula 4. Evolució del pressupost de la Regidoria de Polítiques d'Igualtat. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Castelldefels.

<sup>7</sup> El pressupost per a polítiques d'igualtat LGTBI està també comptabilitzat al pressupost general de la Regidoria de Polítiques d'Igualtat.

Com podem observar a la taula anterior, **el pressupost de la regidoria ha augmentat any rere any**, de la mateixa manera que ha augmentat el pressupost destinat específicament a les polítiques per a la igualtat LGTBI. Cal apuntar que no s'ha inclòs el pressupost destinat al SAI, ja que la partida pressupostària engloba el SIAD i el SAI i, aquest últim, encara no està en funcionament.

Si desgranem els imports previstos a la taula, cal ressaltar que **el pressupost per al Punt d'informació a la diversitat sexual s'ha mantingut estable des de 2017**, i se situa als 2.500 €, **així com el pressupost per a les Jornades contra l'homofòbia i per la diversitat sexual**, que també s'han mantingut estable des de 2017, amb 3.500 €.

## Principals instruments polítics i tècnics

L'Ajuntament de Castelldefels recull la voluntat de treballar a favor de la diversitat sexual, afectiva i de gènere amb diverses **eines de planificació estratègica municipal**. En primer lloc, al **Pla d'Acció Municipal 2015-2019** (PAM) trobem el tercer capítol, anomenat "Compromís per una ciutat per viure i conuiu", en el qual una de les línies de treball és "**Castelldefels és compromís amb la igualtat**", que **aborda específicament l'educació sobre diversitat sexual i igualtat de gènere**. Tot i que és l'únic punt en què es fa al·lusió a aquesta qüestió, veiem que és una línia que s'ha impulsat i treballat des del consistori.

D'altra banda, al **III Pla d'Igualtat de Gènere de Castelldefels (2018-2021)** es treballa des d'una **perspectiva interseccional** que té en compte qüestions com l'orientació sexual. Així mateix, no es desenvolupen accions específiques a favor de la igualtat LGTBI, raó per la qual **l'elaboració d'aquest primer Pla d'Igualtat LGTBI resulta imprescindible**.

També és important esmentar que al **Protocol d'Actuació per la Festa Major de Castelldefels de 2017 i 2018**, és a dir, el protocol al qual s'acullen els **punts lila** del municipi, **es té en compte la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere**, establint que "s'ha d'impedir l'accés o expulsar les persones que violentin de paraula o de fet persones per raó d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere, així com les persones que duguin o exhibeixin públicament símbols, indumentària o objectes que incitin a la violència, a la discriminació o a l'homofòbia, la bifòbia o la transfòbia", acollint-se a l'article 26, punt 3 de la Llei 11/2014.

Respecte al nou **Servei d'Informació i Assessorament LGTBI** (xarxa SAI), el consistori s'ha adherit al **Protocol que desplega el deure d'intervenció de les persones que treballen a les administracions públiques de Catalunya per a fer efectiu l'abordatge de l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia a Catalunya**, d'octubre del 2017, elaborat per la Generalitat de Catalunya.

De caràcter intern, al **II Pla d'Igualtat Intern entre Homes i Dones (2018-2022)** **no es fa referència a aquesta qüestió**. En aquest sentit, seria pertinent veure de quina manera pot assegurar-se la igualtat LGTBI en el si de l'organització.

## Transversalitat de les polítiques d'igualtat LGTBI

L'Àrea de Polítiques d'Igualtat exerceix el lideratge de les polítiques d'igualtat, tant de gènere com LGTBI a l'Ajuntament de Castelldefels. Tot i això, **la promoció de la igualtat ha de ser quelcom que impregni totes les àrees, departaments i serveis del consistori**. És per això que resulta clau treballar la transversalitat de la perspectiva de gènere i la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere.

Actualment, **les àrees amb què més sinergies s'han establert des d'Igualtat són Cultura, Joventut, Educació i Policia Local**. Pel que fa a aquests àmbits, a la diagnosi es valora molt positivament la seva implicació amb la promoció de la igualtat, que es tradueix en accions específiques, com veurem al llarg de la diagnosi. Tot i això, la coordinació és puntual per a l'execució d'accions específiques.

A més, es valora positivament que la majoria de les persones treballadores de l'Ajuntament (més enllà de les àrees mencionades) tenen sensibilitat per aquesta qüestió i es mostren predisposades a treballar conjuntament per aconseguir la igualtat efectiva de les persones LGTBI. Tot i això, existeix la **preocupació que aquesta predisposició no es tradueixi en esforços reals**.

## Quadre resum de l'àmbit

Punts forts	Punts febles
Llarga trajectòria de polítiques d'igualtat LGTBI.	Manca de regidoria pròpia.
Existència de l'Espai Montserrat Roig i els serveis que engloba.	No inclusió de la perspectiva LGTBI al Pla d'igualtat Intern de l'Ajuntament.
Recent adhesió a la Xarxa de Municipis LGTBI.	Cal impulsar la transversalitat de les polítiques d'igualtat.
Recursos tècnics i econòmics propis i en augment.	
Perspectiva de la diversitat sexual i de gènere a documents estratègics com el Programa d'acció Municipal (PAM) o el Protocol d'Actuació per la Festa Major.	

## 6.2 Acció contra l'LGtBI-fòbia i la violència cap les persones LGBTI

**Tant l'homofòbia com la lesbofòbia, la bifòbia i la transfòbia** són violències que deriven del sistema de gènere. Per aquesta raó, cal desenvolupar **polítiques específiques** que tinguin en compte aquest marc causal, però que donin resposta a les necessitats específiques de les persones LGTBI.

### Instruments, recursos i campanyes

Els principals instruments per a la **prevenció i l'abordatge** de l'LGtBI-fòbia i de les violències vers les persones LGTBI de què disposa el municipi són:

— **Servei d'Atenció, Informació i Assessorament a la Diversitat Sexual (gestionat per ACORD)**

El Servei d'Atenció, Informació i Assessorament a la Diversitat Sexual ofereix un servei individualitzat a persones gais, lesbianes, bisexuals, transsexuals i al seu entorn, si així ho vol. Aquest servei el gestiona l'Associació ACORD, porta en funcionament des de l'any 2008 i ofereix també assessorament, formacions i tallers a centres educatius de municipi en matèria de diversitat sexual, afectiva i de gènere.

— **Protocol d'actuació contra les agressions masclistes en espais d'oci**

L'actual Protocol contra les agressions masclistes en espais d'oci, així com el Protocol previ de 2017, preveu les agressions LGtBI-fòbiques en espais d'oci nocturn i, concretament, a la Festa Major de Castelldefels. Aquest protocol és el que se segueix des dels Punts Lila:

— Punts Lila

Des dels Punts Lila, que es col·loquen per les festes al municipi, en línia amb el Protocol d'actuació contra les agressions masclistes, també s'atenen a persones LGTBI. L'any 2017, tot i que sota el nom de Stands Antimasclistes, també s'atenia persones LGTBI.

— Jornades pel Dia Internacional contra l'Homofòbia, la Lesbofòbia i la Transfòbia

Des de l'any 2008, es duen a terme actes específics pel Dia Internacional contra l'Homofòbia, la Lesbofòbia i la Transfòbia. Històricament, els actes d'aquesta diada i del Dia Internacional de l'Orgull LGTBI es realitzaven conjuntament, però, amb la legislatura de 2016, es va donar entitat pròpia a cadascuna i es va començar a tirar endavant actes de forma separada.

Les activitats pel **Dia Internacional contra l'Homofòbia, la Lesbofòbia i la Transfòbia**<sup>8</sup> són diverses i inclouen la lectura d'un manifest. És important recalcar que aquestes diades o jornades tenen una **llarga trajectòria**, ja que les primeres daten de l'any 2008. Deu anys més tard, se celebren les **X Jornades contra l'LGTFòbia**, en què es va dur a terme una conferència a càrrec de Rosa Almirall sobre la Unitat Trànsit, es va realitzar una sessió de cinema i, a més, es va incloure una hora del conte presentada per l'associació ACORD, sinergies amb la qual es mantenen des de fa anys a través del Servei d'Atenció, Informació i Assessorament a la Diversitat Sexual. També es van pintar dos bancs del municipi: un amb la bandera trans i un altre amb la bandera LGTBI.



Imatge 2. Fullet de les X Jornades contra l'LGTFòbia a Castelldefels. Ajuntament de Castelldefels.

També resulta important esmentar la implicació ciutadana amb l'erradicació de les violències cap a les persones LGTBI. En aquest sentit, **el Casal de Joves de Castelldefels van elaborar (l'any 2018) un vídeo en contra de l'LGTFòbia**<sup>9</sup> que acompanyava el manifest següent: "Amb aquest vídeo els joves de Castelldefels posem de manifest la nostra indignació davant les violències LGTBI-fòbiques. Mostrem una realitat fictícia on els heterosexuales són una minoria

8 Podeu trobar els cartells de totes les Jornades a l'enllaç següent: [http://www.castelldefels.org/ca/DocsArea\\_pi\\_prog.asp?plana=DocsArea\\_pi\\_prog.asp&pmp\\_id=5234](http://www.castelldefels.org/ca/DocsArea_pi_prog.asp?plana=DocsArea_pi_prog.asp&pmp_id=5234). Data de consulta: 01/04/2019 a les 18.00 hores.  
 9 El vídeo realitzat pel Casal de Joves es pot trobar a l'enllaç següent: <https://www.youtube.com/watch?v=PMtdF-a41Qs>. Data de consulta: 30/04/2019 a les 13.36 hores.

discriminada, i critiquem d'aquesta manera la validesa dels arguments homòfobs que es poden escoltar de boca dels discriminadors”.

## La situació al municipi

La **manca d'estadístiques** (més enllà del context local) és un exemple de la urgència de destinar recursos a aquesta qüestió, ja que aquest fet no només **dificulta l'abordatge de les violències LGTBI-fòbiques**, sinó que també **invisibilitza aquest fenomen**.

A Castelldefels, tot i que no es recullen dades de forma acurada, **sí que es recullen dades bàsiques del Servei d'Atenció, Informació i Assessorament a Persones LGTBI**. Aquest servei de caràcter individualitzat s'adreça a persones LGTBI i famílies o amistats de persones LGTBI, així com a centres d'ensenyament i entitats ciutadanes que vulguin informació, orientació o assessorament en matèria de diversitat sexual, afectiva i de gènere.

Pel que fa al Servei, el **nombre de persones ateses**<sup>10</sup> l'any 2018 foren 13, concretament 9 dones i 4 homes. Aquesta xifra supera les 6 persones ateses el 2017 (no disposem de dades desagregades per sexe). Per últim, quant al **temps d'espera** del Servei, la mitjana de dies el 2018 se situa en els 8 dies (s'ha de demanar cita prèvia). El 2017, el temps d'espera era de 6 dies de mitjana. Ja que es recullen aquestes dades, el pas següent seria recollir el tipus de demandes que tenien les persones ateses pel Servei.

D'altra banda, cal tenir present l'existent **tendència de moltes víctimes de violència LGTBI-fòbica a no denunciar**, que pot ser causat per múltiples raons com la por a ser estigmatitzades, la manca de suport per part de l'entorn més proper, la normalització de molts actes discriminatoris, o el desconeixement i complexitat dels procediments de denúncia, així com la desconfiança d'algunes persones en els cossos de seguretat ciutadana (FRA, 2008). Tot i això, **en els últims anys han augmentat els actes discriminatoris i les agressions LGTBI-fòbiques**, possiblement per l'augment de la visibilitat de les persones LGTBI. Com recull l'informe *L'Estat de l'LGTBI-fòbia a Catalunya 2016* (OCH, 2017)<sup>11</sup> si parlem d'àmbits, **les agressions són l'àmbit amb més incidències registrades** (30,9 %), on s'inclouen les agressions físiques, verbals i l'assetjament. En segon lloc, trobem l'àmbit educatiu, concretament el *bullying* LGTBI-fòbic escolar (13,1 %), i el discurs d'odi i l'exaltació de l'LGTBI-fòbia (13,1 %). En tercer lloc, trobem l'àmbit institucional, que acumula el 10 % de les incidències.

Efectivament, a partir del treball de camp realitzat, **les ciutadanes i ciutadans de Castelldefels destaquen que l'agressió més freqüent són els comentaris, mirades de desaprovació i atacs de caràcter verbal a l'espai públic**. D'altra banda, una de les qüestions que també s'han remarcat han estat les **discriminacions LGTBI-fòbiques a l'entorn laboral** on ens trobem davant d'actituds que no són explícitament discriminatòries, però que sí que s'hi ha percebut certa hostilitat vers companys i companyes de feina (vegeu l'apartat 6.5, Promoció dels drets laborals de les persones LGTBI).

10 Es comptabilitzen els persones ateses presencialment, telefònicament i via correu electrònic.

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

## Quadre resum de l'àmbit

Punts forts	Punts febles
<p>Existència de diversos instruments, recursos i serveis per lluitar contra l'LGTBI-fòbia:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Servei d'Atenció, Informació i Assessorament a la Diversitat Sexual.</li> <li>— Protocol contra les agressions masclistes a les festes (inclou LGTBI-fòbia).</li> </ul>	<p>Manca d'estadístiques específiques detallades sobre l'LGTBI-fòbia, fet que fomenta la invisibilització del fenomen i el seu abast i magnitud.</p>
<p>Organització anual de les Jornades contra l'LGTBI-fòbia.</p>	
<p>Compromís d'organitzacions vinculades al Kasal de Joves contra l'LGTBI-fòbia.</p>	<p>Persistència d'agressions no físiques al municipi (més invisibilitzades) com els atacs verbals a l'espai públic.</p>

## 6.3 Salut i qualitat de vida

### Salut

El **desconeixement de les especificitats i necessitats de les persones LGTBI** suposa que, generalment, es produeixin desigualtats i discriminacions. La invisibilitat d'aquestes realitats suposa mantenir una **mirada heteronormativa i cissexista de la sanitat**, que pressuposa l'heterosexualitat dels i les pacients, des del tracte directe o personal fins als formularis.

Aquest fet suposa que moltes persones LGTBI no se sentin del tot còmodes quan accedeixen a consulta o que, fins i tot, percebin que les seves necessitats no han estat ateses correctament.

Al treball de camp s'evidencia aquest fet, ja que es relata com les dones lesbianes tenen assumit que se'ls pressuposarà l'heterosexualitat i ja van preparades per verbalitzar, d'entrada, la seva orientació sexual si volen rebre una atenció adequada a les seves necessitats. A més, **en molts casos s'opta per accedir a centres sanitaris de Barcelona**.

Recordem que **a Catalunya existeix el Protocol per garantir el dret de la reproducció assistida de les dones lesbianes** però, tot i això, moltes vegades el personal sanitari d'atenció primària no el coneix i, per tant, no l'aplica.

El mateix succeeix amb les persones trans que, sovint, no troben resposta a les seves necessitats als serveis de proximitat del municipi. Al treball de camp, s'exemplificava la **falta de formació dels i les professionals de la salut** davant de casos que trenquen la normativitat, i posa de manifest que les discriminacions que pateixen les persones trans als serveis de salut són múltiples, ja que, com s'ha comentat amb anterioritat, la mirada cissexista impera als serveis de salut.

Pel que fa al virus de la immunodeficiència humana, destaca favorablement que els serveis sanitaris del municipi atenen amb normalitat les persones seropositives.

En aquesta línia, i respecte a la prevenció de les malalties de transmissió sexual, s'apunta a la urgència de reforçar l'ús del preservatiu de les persones joves perquè, segons es recull al treball de camp, el seu ús ha disminuït cada cop més al llarg dels anys i existeix un gran desconeixement a l'entorn de la salut sexual. Des del Consistori, la coordinació entre Igualtat i Salut és fluida, atès que ambdues àrees formen part de la Regidoria de Salut, Consum i Igualtat. En aquest sentit, des de fa anys s'ofereixen **tallers sobre educació sexual i reproductiva als instituts del municipi** (vegeu l'apartat 6.4, Coeducació i transmissió de valors igualitaris).

## Esports

Pel que fa a l'esport, hem de tenir present que és un àmbit tradicionalment molt marcat pel masclisme, que ha tendit a excloure, quasi sistemàticament, les dones i les persones LGTBI. Avui dia, aquestes dinàmiques han canviat força però, tot i això, encara trobem que **les dones i les persones LGTBI es troben amb obstacles i dificultats que impedeixen que desenvolupin l'activitat esportiva i física en igualtat de condicions**. A més, els esports estan associats als rols tradicionals de gènere, i que existeixen esports entesos per als homes com el futbol, i esports de dones com el patinatge; aquest fet explica el sexisme i l'LGTBI-fòbia que sovint trobem en l'àmbit de l'esport.

En el cas de Castelldefels, trobem dos nivells: d'una banda, el treball de camp manifesta que hi ha clubs esportius que no fan ni tenen intenció de fer cap esforç per assegurar la igualtat però, de l'altra, trobem clubs com el CB Castelldefels, que l'any 2017 van realitzar unes **jornades d'esport per la igualtat**<sup>12</sup>. Les jornades de 2018 van incloure, entre d'altres, partits de 3x3 mixtes i actuacions musicals.

D'altra banda, es destaca per part de la ciutadania l'existència i el fort pes que té el futbol femení al municipi (un esport tradicionalment associat als homes) on la implicació dels i les entrenadores dels clubs exerceixen un tasca d'inclusió i sensibilització molt potent.

Tanmateix, segons es comentava al treball de camp, tot i que hi ha clubs que fan esforços en aquesta línia, cal anar més enllà i **veure què està passant a les dinàmiques internes dels clubs**. Per exemple, la qüestió dels vestuaris i lavabos dels equipaments esportius municipals que, a dia d'avui, continuen amb una **lògica binària** que els separa per sexe obviant realitats com les de les persones trans o les persones no binàries i que també és on més es manifesta l'heterosexisme. Per tant, s'ha d'optar per una estratègia de doble via: fomentar que se segueixin (o es comencin) a realitzar accions destinades al públic que visibilitzin que Castelldefels, així com els seus clubs esportius, defensen la diversitat sexual, afectiva i de gènere, però, d'altra banda, que s'inclouin accions per transformar les seves dinàmiques internes.

Per últim, una de les qüestions més freqüents durant el treball de camp han estat els referents positius al món esportiu, que esmenten l'esport professionalitzat, on trobem una **manca quasi total de referents LGTBI**.

## Quadre resum de l'àmbit

Punts forts	Punts febles
Realització de tallers sobre educació sexual i reproductiva als instituts (que inclouen la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere).	Mirada heteronormativa i cissexista dels serveis de salut.
Realització de les Jornades d'Esport per la Igualtat.	S'opta per accedir als serveis de salut de Barcelona.
	Lògica binària als equipaments esportius municipals.
	Manca de referents esportius LGTBI.

<sup>12</sup> Podeu trobar el programa a: <http://www.castelldefels.org/ca/hemeroteca.asp?id=12058&total=&pr=&ul=&IdAr ea=12&SelMes=1&SelAny=2019&buscartext=torneig>. Data de consulta: 03/04/2019 a les 13.30 hores.



---

## 6.4 Coeducació i transmissió de valors igualitaris

---

**L'àmbit educatiu té un gran potencial de canvi de les creences i valors imperants a les nostres societats**, ja que permet realitzar accions preventives que poden arribar a ser molt eficaces. D'aquesta manera, i amb l'objectiu d'erradicar les discriminacions derivades d'orientacions sexuals, identitats de gènere o expressions de gènere no normatives, podem anar més enllà de polítiques reactives adreçades a una intervenció *postfacto* i abordar aquesta qüestió des de les seves primeres causes. Recordem que la Llei 11/2014 estableix que la prevenció és un **eix d'actuació imprescindible**.

Les experiències de moltes persones LGTBI a l'escola coincideixen en la invisibilització de les seves realitats i en l'**enfocament heteronormatiu de l'afectivitat, la família o la sexualitat**. Aquest fet dificulta l'autocomprensió d'aquestes persones, que en pot arribar a afectar l'autoestima i en alguns casos, tal com s'ha detectat al treball de camp, aquest alumnat adopta **actituds de resistència vers el sistema educatiu**, manifestant la seva frustració a través de l'agressivitat o el *passotisme*.

En aquest sentit, la **coeducació**<sup>13</sup> ens permet realitzar aquesta tasca preventiva que escapi dels estrenyiments que suposa el sistema sexe-gènere-sexualitat, perquè **l'escola té un paper molt rellevant en la transmissió dels valors socials i, per tant, sobre els rols i estereotips de gènere**. És per això que treballar des de la coeducació suposa posar de manifest els continguts del currículum ocult per tal de poder deconstruir-los i treballar-los amb infants i joves.

### Principals iniciatives

El Servei d'Educació de l'Ajuntament de Castelldefels gestiona, organitza i administra les competències municipals en matèria d'educació. A la *Guia educativa de Castelldefels*, un dels objectius a aconseguir és "promoure actituds de respecte envers la diversitat sexual i prevenir l'lgbti-fòbia". Amb aquest objectiu, s'hi inclouen diversos tallers per treballar des de la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere, que formen part del **Pla educatiu d'entorn** i que tenen una bona acollida per part dels centres, per la qual cosa són força demandats.

D'altra banda, també s'organitzen **tallers d'afectivitat i de salut sexual i reproductiva que tenen en compte la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere**. Aquests tallers s'inclouen dins del **Programa d'educació per la salut**, que es gestiona de forma coordinada entre Educació, Joventut, Serveis Socials i Igualtat.

**L'any 2018 es van dur a terme 34 hores de sensibilització i/o formació en matèria de diversitat sexual, afectiva i de gènere**, gestionades des del Servei d'Atenció, Informació i Assessorament a Persones LGTBI, 19 hores més que l'any anterior.

Les talleristes apunten que si bé és cert que els estereotips de gènere segueixen molt vigents entre els i les joves dels centres educatius, la diversitat sexual i afectiva està força més normalitzada que anys enrere.

Durant el treball de camp, tot i aquesta progressiva normalització i acceptació de la diversitat, les professionals que treballen amb l'alumnat detecten alguns casos de *bullying* LGTBI-fòbic. A més, es va transmetre la preocupació sobre la forma com entoma la diversitat sexual, afectiva i

---

13 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.



de gènere la comunitat educativa: en aquest cas, referint-se a les famílies, i als i les professionals dels centres.

A part dels tallers esmentats anteriorment, s'han realitzat projectes específics per abordar la diversitat sexual, afectiva i de gènere als centres educatius del municipi. Un dels més destacats és el projecte local **No da igual** on trobem el concurs de curts feministes en els quals l'alumnat dels instituts de Castelldefels presenten els seus curtmetratges per denunciar les desigualtats de gènere i en els quals molts aborden la diversitat sexual, afectiva i de gènere. Aquest projecte es va iniciar l'any 2009 i continua fins avui dia.

D'altra banda, també hi trobem el concurs de presentacions PowerPoint **Digue-hi la teva i transforma!** contra la violència de gènere. Hi acostumen a aparèixer les discriminacions cap a les persones LGTBI, tot i que el concurs no s'hi refereix en concret, de manera que s'obre un espai per a la reflexió i sensibilització de les persones participants.

Tot i això, al treball de camp s'apunta que l'avenç que s'observa entre el jovent no sempre es veu reflectit al sistema educatiu, en el qual encara cal seguir treballant per trencar els estereotips vigents a la societat, ja que **la inclusió de la diversitat al currículum escolar es fa sota la voluntat del professorat però no de forma sistemàtica.**

En aquest sentit, sobretot les famílies d'infants LGTBI demanen més formació a professionals de l'entorn educatiu de manera que la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere s'instauri de forma transversal a tota la comunitat educativa.

## Quadre resum de l'àmbit

Punts forts	Punts febles
Llarga trajectòria d'Educació en la realització d'accions a favor de la igualtat LGTBI.	Cal sistematitzar la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere al currículum escolar.
Realització de diversos tallers que inclouen la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere.	
Projecte <i>No da igual</i> i <i>Digue-hi la teva i transforma!</i>	
S'inclou la perspectiva de gènere a la <i>Guia educativa de Castelldefels</i> i al Pla educatiu d'entorn.	

## 6.5 Promoció dels drets laborals de les persones LGTBI

És comú trobar-nos davant d'una manca de dades quantitatives a escala local quan tractem la situació de les persones LGTBI al mercat laboral, i Castelldefels no n'és una excepció. Tot i això, existeixen estudis més macro (des de l'àmbit europeu a català) que 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.**

Un d'aquests estudis és l'*Enquesta sobre LGTB* a la Unió Europea (FRA, 2013) en què s'apunta que el 75 % de treballadores i treballadors LGTBI oculta la seva identitat de gènere o orientació

sexual al mercat laboral, que un 10 % afirma haver patit discriminació a la feina o en la seva cerca, i que el 50 % han rebut comentaris o conductes negatius al seu lloc de treball pel fet de ser persones LGTBI als últims dos anys (s'entén que són previs a l'enquesta).

A tot això, cal afegir-hi l'**heterogeneïtat que engloba les sigles LGTBI**, on les necessitats, desigualtats i discriminacions són diverses. Una de les qüestions amb més rellevància són les discriminacions que pateixen les dones en l'accés, la promoció, la permanència, les condicions i el salari. Tenint això present, si hi afegim altres eixos com el fet de ser lesbiana i/o trans, observem com aquestes discriminacions es multipliquen, i fins i tot poden arribar a patir una exclusió social que impedirà, directament, l'accés al mercat de treball. De fet, dins del col·lectiu LGTBI, **les persones trans i les dones trans en particular són les que troben més discriminacions a l'àmbit laboral**, com així ho assenyalen diversos estudis europeus. Segons un informe de l'FRA, l'any 2014, el 27 % de les persones trans han estat discriminades a l'entorn laboral en el darrer any. Mentre que les persones trans que van declarar haver-se sentit discriminades durant la cerca de feina arriben al 39 %. Les experiències de discriminació durant el procés de cerca d'ocupació són les més repetides per les persones entrevistades (37 %), seguides d'aquelles emmarcades en el desenvolupament del seu treball (27 %). A més, el 46 % indica que sovint o sempre amaga la seva transsexualitat.

Tenint aquest marc present, **hem de poder donar resposta a aquestes desigualtats, començant des de l'administració local**, perquè l'àmbit laboral és una esfera fonamental a la vida de les persones, i juga un paper de realització personal, de manteniment de les condicions materials de vida i de socialització.

## L'abordatge des del món local

Durant l'elaboració d'aquest document **no s'ha tingut accés a cap programa o recurs per promoure la millora de la situació laboral de les persones LGTBI al territori**, raó per la qual apuntem les indicacions que es marquen des de la normativa catalana: La llei 11/2014, a l'article 2, enumera les actuacions que s'han de dur a terme per part de l'Administració pública. S'hi estableix **l'obligatorietat d'impulsar mesures de difusió i sensibilització i de desplegar estratègies per a la promoció dels drets laborals de les persones LGTBI**. Tot i això, la falta de sensibilització del teixit empresarial dificulta la implementació efectiva de mesures d'aquest tipus, raó per la qual, seguint el que dicta la llei 11/2014, les administracions públiques han de garantir una **formació adequada dels i les professionals del món laboral** per tal de promoure la igualtat de les persones LGTBI. Es posa de manifest, doncs, que és imprescindible la sensibilització i formació d'agents del món laboral i empresarial sobre la necessitat d'impulsar mesures específiques dirigides a erradicar mecanismes, conductes i actituds que discriminen o exclouen les persones en funció de la seva identitat i/o expressió de gènere.

Altres mesures que recull l'article 20 de la llei 11/2014 són:

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

## Quadre resum de l'àmbit

Punts forts	Punts febles
La llei 11/2014 obliga a seguir estratègies per tal de promoure els drets laborals de les persones LGTBI.	Manca de dades quantitatives locals sobre la situació laboral de les persones LGTBI.
	Hi ha discriminació cap a les persones del col·lectiu LGTBI, especialment cap a les dones trans.

## 6.6 Cultura i mitjans de comunicació

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

Pel que fa als **instruments de comunicació inclusiva**, s'ha posat de manifest que en l'actualitat no es disposa de cap manual de comunicació no sexista i inclusiva que vetlli per incloure la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere.

### Principals iniciatives

Des de l'àmbit de Cultura, s'han dut a terme moltes accions a favor de la diversitat sexual, afectiva i de gènere. Concretament relacionades amb la sensibilització de la població. **El personal que treballa a l'àmbit de Cultura i Joventut, a més, està molt sensibilitzat i compromès amb aquesta qüestió**, fet que hem pogut observar a través del treball de camp.

Tal com s'ha apuntat, allò que es fa des de l'àmbit cultural, ha d'assegurar que totes les persones del municipi se sentin representades i no excloses. En aquest sentit, per exemple, **la recuperació de la memòria històrica s'ha treballat des de la perspectiva feminista**, superant la invisibilització de les aportacions culturals i històriques de les dones.

D'altra banda, el municipi fou subseu **del Festival Internacional de Cinema Gai i Lèsbic de Barcelona**, fet que denota el compromís per part del Consistori amb la visibilització i els drets de les persones LGTBI.

A més des del **Kasal de Joves** de Castelldefels, com s'ha apuntat anteriorment, l'any 2018 es va realitzar un **vídeo contra l'LGTBI-fòbia**, però aquesta acció no és aïllada, sinó que des del Kasal es **treballa de forma transversal la igualtat de gènere i la igualtat LGTBI**.

Una de les accions més reconegudes per la ciutadania, en tant a la visibilització, desenvolupada pel Consistori és la **pintada de dos bancs del municipi**, un amb la bandera LGTBI i l'altre amb la bandera trans. Donada la bona acollida per part de la població d'aquesta acció, l'Ajuntament es planteja l'objectiu de poder tenir un banc pintat amb la bandera LGTBI a cada parc i uns quants a la zona de platja, amb la idea de visibilitzar que, al municipi, les persones LGTBI són benvingudes i que es respecta la seva orientació sexual i/o identitat de gènere. A més, també s'ha pintat un pas de vianants del municipi, ubicat a la plaça de l'Estació, un lloc amb gran afluència de gent.

D'altra banda, pel que fa a les **comunicacions externes de l'Ajuntament**, és cert que es procura utilitzar llenguatge i representacions gràfiques inclusives però, tot i això, de vegades no és així, per la qual cosa cal sistematitzar-ho.

Per últim, pel que fa als equipaments municipals veiem que en alguns, com el Casal de Cultura o l'Espai Montserrat Roig, s'ha optat per **no senyalitzar els banys**, de forma que s'evitin discriminacions. Tot i això, aquest fet no és extrapolable a tots els equipaments municipals, fet que caldria revisar.

## Quadre resum de l'àmbit

Punts forts	Punts febles
El personal de Cultura i Joventut està sensibilitzat i aposta per treballar cap a la igualtat LGTBI.	Cal sistematitzar la inclusió de la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere a les comunicacions externes de l'Ajuntament.
Inclusió de la perspectiva feminista als projectes de recuperació de la memòria històrica.	Existència de dependències municipals on encara hi ha senyalització binària dels banys i vestidors.
El municipi fou subseu del Festival Internacional de Cinema Gai i Lèsbic.	
Des del Casal de Joves han endegat iniciatives contra l'LGTBI-fòbia.	
Bona acollida per part de la ciutadania de la pintada de dos bancs al municipi, un amb la bandera LGTBI i l'altre amb la bandera trans.	

## 6.7 Visibilitat i participació de les persones LGTBI

L'organització social, l'associacionisme i la participació LGTBI és encara molt residual a gran part de pobles i ciutats petites i de ciutats properes a la capital (en aquest cas, Barcelona), on trobem **una manca de teixit d'organitzacions socials LGTBI** o feministes més o menys formals (col·lectius, associacions, entitats, etc.). La falta de referents i d'organitzacions té a veure amb les **dificultats per visibilitzar i fer pública la identitat**, així com amb un seguit de problemàtiques específiques que fan que moltes persones LGTBI hagin de marxar cap a la capital per poder viure lliurement i públicament la seva sexualitat i el seu gènere. És el que s'anomena *sexili*.

En aquest sentit, cal remarcar que **l'activisme és clau per fomentar relacions entre iguals**, és a dir, conèixer altres persones LGTBI. Per això, és important treballar perquè els municipis siguin espais segurs on viure la diversitat sexual i de gènere i promoure la participació del col·lectiu, el seu associacionisme i donar-li veu a l'hora d'elaborar polítiques locals LGTBI.

### La situació al municipi

Com en el cas de Castelldefels, que es troba molt a prop de Barcelona i de Sitges, les persones que viuen al municipi opten per desenvolupar la seva activitat associativa a la capital catalana, Barcelona, o a ciutats que siguin conegudes com a inclusives per les persones LGTBI, com el cas de Sitges. En aquest sentit, al treball de camp s'apuntava que l'oci el repartien entre aquestes dues ciutats i que l'activisme el realitzaven principalment a Barcelona, reproduint així la manca de referents i, per tant, la invisibilitat del col·lectiu.

Tot i que **al municipi no hi ha cap entitat o associació específica LGTBI**, sí que s'ha esmentat que des de l'**Ateneu Arreplegades**, un col·lectiu feminista de Castelldefels, s'ha dut a terme

alguna acció a favor de la igualtat LGTBI, encara que no sigui el seu focus d'activitat principal, sí que incorporen la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere de forma transversal, igual que el **Kasal de Joves** on, a més, s'ha format una comissió feminista.

Des del Consistori es realitzen actes de commemoració pel Dia Internacional de l'Alliberament i el Dia Internacional contra l'Homofòbia, la Transfòbia i la Bifòbia (per veure més detalls sobre el Dia Internacional contra l'Homofòbia, la Transfòbia i la Bifòbia vegeu l'apartat 6.2 Acció contra l'LGTBI-fòbia i la violència cap les persones LGBTI). Pel que fa al **Dia Internacional de l'Alliberament**, ja fa més de 10 anys que es dediquen recursos específics a la seva commemoració. El passat 2018<sup>14</sup>, es van celebrar les **XIV Jornades de la diversitat sexual**, que van constar de la lectura del manifest i una conferència de visibilitat de les dones lesbianes, entre altres actes com veiem a continuació:



Imatge 3. Fullet de les XIV Jornades de la diversitat sexual. Ajuntament de Castelldefels.

6: Diagnosi

### Quadre resum de l'àmbit

Punts forts	Punts febles
Existència d'entitats que de forma transversal inclouen la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere, com l'Ateneu Arreplegades.	Manca d'entitats LGTBI al territori, fet que invisibilitza el col·lectiu al municipi.
Celebració del Dia Internacional per l'Alliberament LGTBI (a través de les Jornades de la diversitat sexual).	Les persones LGTBI opten per desenvolupar la seva vida associativa fora del municipi.
	Manca de punts de referència permanents o espais de trobada per a les persones LGTBI.

14 Per veure els actes d'anys anteriors podeu accedir a: [http://www.castelldefels.org/ca/DocsArea\\_pi\\_prog.asp?plana=DocsArea\\_pi\\_prog.asp&pmp\\_id=393](http://www.castelldefels.org/ca/DocsArea_pi_prog.asp?plana=DocsArea_pi_prog.asp&pmp_id=393). Data de consulta: 01/04/2019 a les 12.30 hores.



**7.**

# **Pla d'Acció**

A partir de l'anàlisi de l'estat de la qüestió, queda patent que, tot i aquest avanç, encara cal impulsar la transversalitat de la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere, incrementant les instàncies de coordinació entre àrees i departaments.

Desenvolupar una administració que reculli, visibilitzi i doni resposta a les necessitats i interessos de la diversitat de la ciutadania requereix un **procés de canvi institucional**. Per això, es dedica tota aquesta primera línia al foment i millora d'aquesta capacitat interna per incorporar la diversitat sexual i de gènere tant de forma específica com transversal a la política municipal.

En aquest sentit, els objectius que es fixen per a la línia estratègica 1 són els següents:

- **Objectiu 1.** Situar les polítiques a favor dels drets de les persones LGTBI al centre de la política municipal, prioritzant-les i consolidant-les.
- **Objectiu 2.** Incloure la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere de forma transversal a les àrees i departaments municipals.

A continuació, es mostra una taula que recull les accions a desenvolupar entre 2019 i 2023<sup>16</sup>, encabides en aquesta primera línia estratègica on es mostren, per a cadascuna, els indicadors corresponent, l'any o anys en els quals s'haurà de dur a terme i les àrees encarregades de la seva execució.

<b>Objectiu 1. Situar les polítiques a favor dels drets de les persones LGTBI al centre de la política municipal, prioritzant-les i consolidant-les.</b>				
<b>Codi</b>	<b>Accions</b>	<b>Indicadors</b>	<b>Calendari</b>	<b>Responsables</b>
L1.1.1	Aprovació i difusió del Pla Local d'Igualtat LGTBI de Castelldefels com a instrument marc de les polítiques d'igualtat LGTBI.	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Nombre de presentacions internes i amb la ciutadania, entitats i col·lectius, i assistència desagregada per gènere.</li> <li>— Nombre de notícies sobre l'aprovació del pla a les xarxes socials de l'Ajuntament i als mitjans de comunicació, tant interns com externs.</li> </ul>	2019-2020	Ple de l'Ajuntament de Castelldefels
L1.1.2	Consolidació dels recursos tècnics per a les polítiques LGBTI per fer possible l'aplicació del pla, coordinar les accions, donar-hi continuïtat temporal i vetllar per l'assoliment dels objectius plantejats.	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Existència de personal tècnic estable i format en polítiques d'igualtat de gènere i diversitat sexual, afectiva i de gènere assignat a Igualtat, suficient per desenvolupar les polítiques locals d'igualtat LGTBI.</li> </ul>	2019-2023	Alcaldia, Recursos Humans, Serveis Generals, Hisenda
L1.1.3	Consolidació del pressupost d'igualtat LGTBI, amb una planificació anual clara, i el compromís de totes les àrees i departaments implicats.	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Increment progressiu del pressupost destinat a les polítiques LGTBI.</li> </ul>	2019-2023	Alcaldia, Intervenció, Igualtat
<b>Codi</b>	<b>Accions</b>	<b>Indicadors</b>	<b>Calendari</b>	<b>Responsables</b>

<sup>16</sup> Les accions, a més, presenten una codificació basada en la línia estratègica a la qual pertanyen, l'objectiu i el número d'acció. Per exemple: l'acció L1.2.1 és la primera acció del segon objectiu de la línia estratègica 1.

L1.1.4	Desenvolupament del sistema de seguiment, implementació i avaluació del I Pla Local d'Igualtat LGTBI.	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Existència d'un pressupost destinat a l'execució del pla.</li> <li>— Existència d'un document de caràcter operatiu que reculli les responsabilitats específiques de cada àrea/ departament en relació amb la implementació i seguiment de cada una de les accions.</li> <li>— Existència d'un document anual de treball del pla en què s'inclouï l'avaluació anual del procés d'execució.</li> </ul>	2020 i 2023	Totes les àrees, especialment Igualtat.
--------	---	---	-------------	---

### Objectiu 2. Incloure la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere de forma transversal a les àrees i departaments municipals.

Codi	Accions	Indicadors	Calendari	Responsables
L1.2.1	<p>Realització de càpsules formatives de caràcter obligatori al personal de l'Ajuntament sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Introducció a la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere.</li> <li>— Llei 11/2014.</li> <li>— Assetjament i no-discriminació per motiu d'orientació sexual i identitat de gènere.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Nombre d'accions formatives realitzades tan generalistes com específiques.</li> <li>— Nombre de persones formades i assistència desagregada per gènere i àrees o departaments.</li> <li>— Grau de satisfacció de l'alumnat desagregat per gènere.</li> </ul>	2019-2021	Igualtat, Recursos Humans
L1.2.2	<p>Realització de formació específica sobre diversitat sexual i de gènere aplicada a les diferents àrees i departaments de l'Ajuntament, especialment, adreçada als serveis d'atenció a persones com Serveis Socials, OAC, Ocupació, Mediació, Seguretat, etc.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Nombre d'accions formatives realitzades tan generalistes com específiques.</li> <li>— Nombre de persones formades i assistència desagregada per gènere i àrees o departaments.</li> <li>— Grau de satisfacció de l'alumnat.</li> </ul>	2021-2023	Igualtat, Recursos Humans



L1.2.3	Constitució d'una comissió d'igualtat LGTBI transversal (al més diversa possible) que vetlli per la implementació de les polítiques d'igualtat LGTBI previstes al pla.	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Constitució de la Comissió.</li> <li>— Existència d'un document que reculli: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Periodicitat de les reunions</li> <li>– Àrees i departaments implicats.</li> </ul> </li> <li>— Nombre de reunions anuals.</li> <li>— Àrees i departaments assistents a cada reunió.</li> <li>— Percentatge de programes d'altres àrees que han incorporat accions LGTBI.</li> </ul>	2019-2020	Grup motor
L1.2.4	Revisió de documents adreçats a la ciutadania (formularis, discursos institucionals, ràdio, etc.) per assegurar que inclouen la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere, realitzant les modificacions que es creguin necessàries.	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Nombre de documents, discursos institucionals i mitjans audiovisuals revisats, quantia anual.</li> <li>— Nombre de modificacions realitzades sobre el total de documentació revisada que calia modificar.</li> </ul>	2021-2023	Totes les àrees
L1.2.5	Designar una persona a cada àrea municipal formada en perspectiva de la diversitat sexual i de gènere per donar suport a la resta de companys i companyes en qualsevol incidència relacionada amb l'atenció a persones LGTBI. Des d'Igualtat es pot donar suport a aquestes referents.	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Designació de les persones referents.</li> <li>— Existència d'un document que reculli les responsabilitats.</li> <li>— Nombre de coordinacions anuals entre igualtat (qui s'ocupa de l'atenció i assessorament en <i>counselling</i>) i les referents.</li> </ul>	2019-2023	Totes les àrees

## L2. Acció contra l'LGTTBI-fòbia i la violència cap les persones LGTTBI

L'Ajuntament de Castelldefels ja ha desenvolupat mesures per a la prevenció i l'abordatge de les violències vers les persones LGTTBI, tal com hem pogut veure a l'apartat de diagnosi. Per tant, el repte que apareix en aquesta línia és reforçar la prevenció i sensibilització vers la ciutadania i, d'altra banda, seguir treballant i millorant la protecció dels drets de les persones amb gèneres i sexualitats no normatives, avançant cap a l'eliminació de l'LGTTBI-fòbia.

Els objectius que es marquen per a aquesta línia estratègica són, per tant:

- **Objectiu 1.** Incrementar el grau de sensibilització de la població i les mesures de prevenció respecte a les violències cap a les persones LGTTBI.
- **Objectiu 2.** Treballar per a la protecció dels drets de les persones víctimes d'LGTTBI-fòbia.

### Objectiu 1. Incrementar el grau de sensibilització de la població i les mesures de prevenció respecte les violències cap a les persones LGTTBI

Codi	Accions	Indicadors	Calendari	Responsables
L2.1.1	Reforçar les campanyes de sensibilització sobre les violències LGTTBI-fòbiques, especialment, coincidint amb el 17 de maig, Dia Mundial contra l'LGTTBI-fòbia.	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Realització de la campanya i d'accions incloses.</li> <li>— Nombre de notícies sobre la campanya a les xarxes socials de l'Ajuntament i mitjans de comunicació interns i externs.</li> </ul>	2019-2023	Igualtat, Comunicació
L2.1.2	Intentar políticament la personificació de l'Ajuntament com a acusació particular en casos d'LGTTBI-fòbia al municipi.	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Nombre de vegades que l'Ajuntament realitza una acusació particular en casos d'LGTTBI-fòbia.</li> </ul>	2020-2023	Igualtat, Comunicació
L2.1.3	Realització d'una campanya de comunicació del Servei d'Atenció Integral (Xarxa SAI) per tal de reforçar la difusió del servei i el seu coneixement per part de la ciutadania.	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Existència del pla amb un calendari de treball anual de les accions comunicatives que s'han de portar a terme.</li> <li>— Nombre d'accions que s'han portat a terme anualment.</li> <li>— Increment percentual anual del nombre d'atencions i consultes realitzades.</li> </ul>	2019-2023	Igualtat, Comunicació

### Objectiu 2. Treballar per a la protecció dels drets de les persones víctimes d'LGTTBI-fòbia

Codi	Accions	Indicadors	Calendari	Responsables
------	---------	------------	-----------	--------------

L2.2.1	Visibilitzar que els Punts Lila atenen també a persones LGTBI, per tal de reforçar la difusió del servei i el seu coneixement per part de la ciutadania.	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Cartells de difusió dels Punts Lila a les festes del municipi on aparegui informació clara sobre els públics destinataris als quals s'atén.</li> <li>— Nombre de persones LGTBI que accedeixen als Punts Lila (augment percentual anual) desagregat per gènere.</li> </ul>	2020-2023	Igualtat, Comunicació, Cultura
--------	--	---	-----------	--------------------------------

### L3. Salut i qualitat de vida

La llei catalana 11/2014 per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia desenvolupa reptes per als governs locals en relació amb l'àmbit de la salut. Aquests reptes tenen a veure, especialment, amb la implementació del nou model d'atenció a les persones trans i amb el nou Protocol de reproducció assistida per a dones lesbianes. És imprescindible, per tant, un esforç per part del Consistori i d'àrees com Igualtat i Salut, per tal de vetllar perquè el personal de tots els recursos i serveis sanitaris tingui accés als nous protocols i models d'atenció que es deriven de la llei 11/2014.

En aquest sentit, l'Ajuntament de Castelldefels ja ha impulsat mesures concretes, sobretot de sensibilització, centrades principalment en la salut sexual i reproductiva.

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

Els objectius fixats són els següents:

- **Objectiu 1.** Incorporar la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en les principals polítiques de salut municipals parant especial atenció a la promoció dels drets sexuals i reproductius de les dones lesbianes i trans.
- **Objectiu 2.** Vetllar perquè el personal de tots els recursos i serveis sanitaris del territori conegui i apliqui la llei 11/2014 en matèria de salut.
- **Objectiu 3.** Garantir la lliure participació de les persones LGBTI en l'àmbit esportiu i el tracte correcte d'aquestes persones a les instal·lacions i activitats esportives municipals.

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

Codi	Accions	Indicadors	Calendari	Responsables
------	---------	------------	-----------	--------------

L3.1.1	Inclusió de la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en el disseny, implementació i avaluació dels principals programes, projectes i activitats en l'àmbit de la salut, sobretot al Pla de Salut Local.	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Nombre de programes de salut que han inclòs objectius i accions per a la promoció dels drets de les persones LGTBI, especialment, dels drets sexuals i reproductius de les dones.</li> <li>— Percentatge de personal tècnic de Salut format en perspectiva de la diversitat sexual i de gènere, desagregat per gènere.</li> </ul>	2020-2023	Salut, Igualtat
L3.1.2	Promoure la realització d'accions de sensibilització sobre MTS anuals al voltant del Dia Mundial de la SIDA que no estiguin concentrades en un mateix dia.	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Nombre i tipologia d'accions realitzades.</li> </ul>	2020-2023	Salut, Igualtat
L3.1.3	Realització de proves ràpides de VIH, sífilis i hepatitis C (confidencials, gratuïtes i amb acompanyament i informació a les persones usuàries). Hi ha entitats que duen a terme aquest tipus de servei, i l'Ajuntament de Ripollet ha estat pioner a fer-ho.	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Establiment del servei de proves ràpides.</li> <li>— Nombre de persones usuàries ateses, per any.</li> <li>— Increment percentual del pressupost.</li> </ul>	2021-2023	Salut, Igualtat

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

Codi	Accions	Indicadors	Calendari	Responsables
L3.2.1	Proposar als CAP una campanya de difusió de la llei 11/2014 i els drets a la salut de les persones LGTBI entre el personal dels recursos i serveis sanitaris del territori posant atenció especial en el nou model d'atenció a persones trans i en el Protocol de reproducció assistida per a dones lesbianes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Nombre de sessions informatives i assistència desagregada per gènere i tipologia de servei.</li> <li>— Nombre i tipologia de materials de difusió repartits als recursos i serveis del territori.</li> <li>— Percentatge de professionals d'atenció primària que han rebut formació sobre l'àmbit LGTBI.</li> </ul>	2020	Salut, CAPs

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

Codi	Accions	Indicadors	Calendari	Responsables
------	---------	------------	-----------	--------------

L3.3.1	Instar a les federacions, els clubs, les agrupacions d'àrbitres i/o les entitats que promouen l'esport en edat escolar a participar en la celebració del Dia Internacional Contra l'LGTBI-fòbia a l'esport (19 de febrer).	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Nombre de federacions, clubs i entitats esportives participants a la commemoració.</li> <li>— Nombre i tipologia d'activitats realitzades.</li> </ul>	2020-2023	Igualtat, Esports
L3.3.2	Incloure les entitats esportives en les formacions que es porten a terme a l'Ajuntament en la temàtica de la diversitat sexual i de gènere.	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Nombre d'entitats esportives assistents a les formacions.</li> </ul>	2020-2023	Igualtat, Esports
L3.3.3	Habilitació als centres esportius municipals de vestidors i lavabos d'ús individual que puguin ser utilitzats per qualsevol persona que els demani.	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Nombre d'equipaments esportius municipals que comptin amb espais privats per canviar-se i lavabos mixtos.</li> </ul>	2020-2023	Esports, Urbanisme i Equipaments, Igualtat
L3.3.4	Inclusió de la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere als programes d'educació esportiva escolar i extraescolar.	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Percentatge del personal tècnic d'aquests programes que ha rebut formació en diversitat sexual i de gènere i discriminació de persones LGBTI a l'àmbit de l'esport desagregat per gènere.</li> <li>— Nombre de programes que inclouen objectius i accions de l'àmbit LGBTI.</li> </ul>	2019-2023	Igualtat, Educació, Esports
L3.3.5	Promoure, des del Consistori, activitats esportives mixtes que promoguin la diversitat.	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Nombre d'activitats esportives realitzades sota aquests paràmetres.</li> <li>— Nombre de persones assistents a les activitats.</li> </ul>	2021-2023	Esports, Igualtat

#### L4. Coeducació i transmissió de valors igualitaris

La coeducació s'està treballant de forma activa des de l'Ajuntament de Castelldefels a través de projectes concrets i tallers específics. En aquest sentit, la tasca d'incorporar la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere ja és un fet que s'està consolidant al municipi.

Tanmateix, és necessari ordenar i planificar les accions coeducatives per tal d'incloure la coeducació de forma sistemàtica a l'educació formal, informal i de lleure educatiu.

És per això que els objectius per a aquesta línia estratègica són els següents:

- **Objectiu 1.** Reforçar la coeducació com un eix transversal de les polítiques educatives de ciutat.
- **Objectiu 2.** Fomentar la coeducació i la transmissió de valors lliures d'estereotips sexistes i LGBTI-fòbics a tota la comunitat educativa.

#### Objectiu 1. Reforçar la coeducació com un eix transversal de les polítiques educatives de ciutat

Codi	Accions	Indicadors	Calendari	Responsables
------	---------	------------	-----------	--------------

L4.1.1	Formació al personal responsable d'Educació i Joventut, especialment dels equips i programes per a joves per millorar la detecció i l'atenció directa i agilitzar les derivacions cap a serveis específics com el SAI.	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Presència dels càrrecs i personal tècnic dels serveis d'Educació i Joventut.</li> <li>— Nombre i tipologia de formacions portades a terme.</li> <li>— Nombre de professionals beneficiats en termes absoluts i relatius sobre el total de professionals de l'àmbit (per gènere).</li> <li>— Grau de satisfacció de les persones que han realitzat la formació (per gènere).</li> </ul>	2020-2023	Educació, Joventut, Igualtat
L4.1.2	Donar continuïtat i incrementar les actuacions coeducatives incloses al Pla educatiu d'entorn.	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Nombre d'objectius del Pla educatiu d'entorn que inclouen a coeducació i l'àmbit LGBTI.</li> <li>— Nombre d'accions a favor de la coeducació i la diversitat sexoafectiva incloses en el Pla educatiu d'entorn.</li> </ul>	2019-2023	Educació, Igualtat,
L4.1.3	Fomentar la creació d'un segell de qualitat pels centres educatius que promoguin la igualtat de gènere i la diversitat sexoafectiva, agafant com a referència el model d' <i>Escoles Rainbow</i> . <sup>17</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Elaboració del projecte que reculli les bases per a l'atorgament del segell.</li> <li>— Campanyes de difusió realitzades.</li> <li>— Evolució anual percentual del nombre de centres que obtenen el segell.</li> </ul>	2019-2023	Educació, Igualtat, Alcaldia

**Objectiu 2. Fomentar la coeducació i la transmissió de valors lliures d'estereotips sexistes i LGTBI-fòbics a tota la comunitat educativa**

Codi	Accions	Indicadors	Calendari	Responsables
L4.2.1	Realitzar formació de caràcter obligatori en perspectiva de la diversitat sexual i de gènere per a professionals de l'educació no formal i de lleure.	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Nombre d'accions formatives realitzades.</li> <li>— Percentatge de professionals que obtenen el certificat d'acompliment de la formació.</li> <li>— Grau de satisfacció de les persones assistents per gènere.</li> </ul>	2019-2023	Educació, Joventut, Igualtat
L4.2.2	Donar continuïtat a l'organització de xerrades amb les Associacions de Mares i Pares d'Alumnes (AMPA) / Associacions de Famílies d'Alumnes (AFA) en temàtiques relatives a gènere, LGBTI-fòbia, diversitat sexual, afectiva i de gènere, assetjament, entre d'altres.	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Nombre i tipologia de xerrades portades a terme.</li> <li>— Assistència desagregada per gènere.</li> <li>— Grau de satisfacció de les persones participants per gènere.</li> </ul>	2019-2023	Educació

L4.2.3	Reforçar els tallers sobre diversitat sexual, afectiva, de gènere i familiar i <i>bullying</i> LGBTI-fòbic a disposició dels centres de primària, secundària i formació professional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Nombre i tipologia dels tallers per a primària, secundària i cicles formatius.</li> <li>— Nombre d'alumnes que s'han beneficiat, desagregat per gènere i cursos a primària, secundària i cicles per gènere.</li> <li>— Grau de satisfacció de l'alumnat per gènere.</li> </ul>	2019-2023	Educació, Igualtat
L4.2.4	Promoure la revisió de la documentació emprada als centres educatius i a l'Ajuntament en referència a la coeducació i a la incorporació de la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere.	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Nombre de documentació revisada.</li> </ul>	2021-2023	Educació, Igualtat

## L5. Promoció dels drets laborals de les persones LGBTI

Com hem vist amb anterioritat, quan parlem de la situació de les persones LGBTI al mercat laboral ens trobem amb una manca de dades quantitatives que ens permetin fer una anàlisi de la realitat. Tanmateix, existeixen estudis catalans i europeus que mostren que la discriminació per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere segueix existint al món laboral, i de manera més punyent cap a les dones lesbianes i les dones trans.

En aquest sentit, la llei catalana 11/2014 estableix l'obligatorietat d'impulsar mesures de difusió i sensibilització, així com de desplegar estratègies per a la promoció dels drets laborals de les persones LGBTI. A més, la llei també indica que els ens locals han de garantir una formació adequada dels i les professionals del món laboral per tal de promoure la igualtat de les persones LGBTI.

D'altra banda, és fonamental la sensibilització del món empresarial per tal de trencar amb aquestes discriminacions, impulsant mesures específiques dirigides a erradicar mecanismes, conductes i actituds que discriminen o exclouen les persones en funció de la seva identitat i/o expressió de gènere.

D'aquesta manera, es pretén millorar l'ocupació de les persones LGBTI que presenten dificultats per a la inserció laboral, especialment les dones trans; és per això que es plantegen els objectius següents:

- **Objectiu 1.** Adaptar i millorar la capacitat de resposta dels serveis d'ocupació municipals per millorar la inserció sociolaboral de les persones LGBTI en condicions d'igualtat, justícia i dignitat.
- **Objectiu 2.** Garantir la no-discriminació per raó d'orientació sexual, afectiva i identitat de gènere a través de la contractació i les concessions de l'Ajuntament, de forma que es promogui l'ocupació de les persones amb més dificultats dins del col·lectiu LGBTI.

17 Podeu trobar més informació a: <http://educa.barcelona/2019/05/15/integrar-la-diversitat-lgtbi-a-lescola/>. Data de consulta: 05/06/2019 a les 9.41 hores.

**Objectiu 1. Adaptar i millorar la capacitat de resposta dels serveis d'ocupació municipals per millorar la inserció sociolaboral de les persones LGTBI en condicions d'igualtat, justícia i dignitat**

Codi	Accions	Indicadors	Calendari	Responsables
L5.1.1	Incorporació de la perspectiva de la diversitat afectiva, sexual i de gènere en programes municipals d'ocupació i d'inserció laboral adreçats a col·lectius vulnerables.	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Nombre de programes que inclouen la perspectiva de la diversitat afectiva, sexual i de gènere.</li> <li>— Nombre d'objectius i accions del programa que inclouen l'àmbit LGTBI.</li> <li>— Grau de satisfacció de les persones LGTBI participants (per gènere).</li> <li>— Percentatge de professionals d'atenció directa dels serveis d'ocupació que han rebut formació sobre diversitat sexual i de gènere (per gènere).</li> </ul>	2020-2023	Ocupació, Igualtat
L5.1.2	Desenvolupament d'un programa d'intermediació laboral amb el teixit empresarial del territori per tal d'impulsar la contractació de persones LGTBI vulnerables, sobretot les que pateixen més discriminacions, com les dones trans i les dones lesbianes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Nombre d'accions de sensibilització i formació realitzades amb agents del món laboral i empresarial.</li> <li>— Nombre de persones trans i dones LGTBI vulnerables contractades, temporalitat i tipus de contracte.</li> </ul>	2020-2023	Ocupació, Igualtat
L5.1.3	Dur a terme una campanya adreçada a les empreses per impulsar l'adopció en les empreses del territori de codis de conducta, plans o protocols d'actuació per la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació de les persones LGTBI a través de la creació d'un distintiu o marca d'excel·lència.	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Nombre de sessions o reunions informatives realitzades per l'Ajuntament i assistència per part del teixit empresarial.</li> <li>— Nombre de consultes sobre el distintiu de les empreses a l'Ajuntament.</li> <li>— Nombre anual d'empreses amb el distintiu concedit.</li> <li>— Existència d'un sistema de renovació del distintiu.</li> </ul>	2020-2023	Ocupació, Igualtat

**Objectiu 2. Garantir la no-discriminació per raó d'orientació sexual, afectiva i identitat de gènere a través de la contractació i les concessions de l'Ajuntament, de forma que es promogui l'ocupació de les persones amb més dificultats dins del col·lectiu LGTBI**



Codi	Accions	Indicadors	Calendari	Responsables
L5.2.1	<p>Fomentar la inclusió d'una clàusula en els plecs de contractació amb empreses o de col·laboració amb entitats externes relativa a la igualtat i la diversitat sexual i de gènere i a la responsabilitat social corporativa.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Aquesta clàusula ha d'incloure, en funció del tipus de contractació de què es tracti, requisits com: tenir un pla o mesures per la igualtat i la diversitat sexual i de gènere, un protocol d'assetjament per raó d'identitat sexual o de gènere i/o d'acompanyament a persones trans, etc.</li> <li>— Així mateix, ha d'excloure aquelles empreses que han tingut denúncies per LGTBI-fòbia.</li> </ul> <p>Aquesta clàusula ha d'establir el sistema de demostració i comprovació del compliment d'aquests requisits.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Nombre de clàusules que fan referència a mesures d'igualtat.</li> <li>— Nombre de plecs de contractació que incorporen aquestes clàusules, sobre el total de plecs.</li> <li>— Nombre d'empreses/ entitats contractades sota clàusules d'igualtat.</li> </ul>	2021-2023	Igualtat, Contractació

## L6. Cultura i mitjans de comunicació

Una de les qüestions que més dificulten el ple reconeixement del col·lectiu LGTBI són els estereotips àmpliament estesos. De fet és excepcional trobar referents positius d'aquestes realitats als mitjans de comunicació locals, a les biblioteques, als cicles de cinema, a les exposicions, etc. Però, com es va fer palès a l'apartat de diagnosi, la promoció d'una cultura inclusiva amb la diversitat afectiva, sexual i de gènere és una eina clau per transformar l'imaginari social.

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

A l'apartat de la diagnosi hem pogut veure que tant des de Cultura com des de Comunicació ja s'està treballant en aquesta línia però, tot i això, cal encara sistematitzar la incorporació de la perspectiva de la diversitat afectiva, sexual i de gènere.

Els objectius que es defineixen en aquesta línia són els següents:

- **Objectiu 1.** Promocionar una cultura inclusiva amb la diversitat afectiva, sexual i de gènere per transformar l'imaginari social i els estereotips vers les persones LGTBI.
- **Objectiu 2.** Incloure la perspectiva de la diversitat afectiva, sexual i de gènere en la comunicació interna i externa de l'Ajuntament.

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

Codi	Accions	Indicadors	Calendari	Responsables
L6.1.1	<p>Sistematitzar la inclusió de la perspectiva de la diversitat afectiva, sexual i de gènere en els continguts de les programacions que es fan des de Cultura. Les programacions culturals han de tenir en compte:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Els valors que es transmetran en relació amb la igualtat de les persones LGTBI (pintura, música, teatre, etc.).</li> <li>— Que la producció artística programada sigui també feta per persones LGTBI en tots els camps.</li> <li>— Que s'utilitzi l'art com a instrument per recuperar la memòria històrica de les persones LGTBI.</li> <li>— de grups musicals i culturals que portin a terme actituds LGTBI-fòbiques.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Nombre i tipologia de programacions que inclouen la diversitat sexual i de gènere.</li> <li>— Nombre i tipologia d'activitats culturals on es visibilitzin produccions culturals de persones LGTBI o temàtiques relacionades amb la diversitat sexual i de gènere.</li> <li>— Nombre i tipologia d'activitats que promouen valors relacionats amb la igualtat i lliures d'estereotips LGTBI-fòbics.</li> </ul>	2020-2023	Cultura, Igualtat

L6.1.2	Reforçar el fons de recursos LGBTI (contes infantils, novel·les, assajos, estudis, pel·lícules, etc.) dinamitzat a les biblioteques municipals i excloure els llibres amb contingut LGBTI-fòbic.	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Nombre d'exemplars disponibles.</li> <li>— Nombre de llibres exclosos.</li> <li>— Nombre de persones que anualment sol·liciten en préstec d'exemplars del fons bibliotecari LGBTI, desagregat per la variable gènere.</li> <li>— Nombre i tipologia d'activitats dinamitzades als fons.</li> </ul>	2020-2023	Cultura, Igualtat
L6.1.3	Fomentar clubs de lectura al voltant de la diversitat sexual, afectiva i de gènere.	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Creació dels clubs de lectura.</li> <li>— Nombre de persones assistents als clubs de lectura per gènere.</li> </ul>	2023	Cultura, Igualtat
L6.1.4	Facilitar el canvi del nom sentit de les persones trans a la Biblioteca municipal, tant al personal de la biblioteca com a les persones usuàries.	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Adopció d'un formulari pel canvi de nom.</li> </ul>	2020	Cultura, Igualtat

### Objectiu 2. Incloure la perspectiva de la diversitat afectiva, sexual i de gènere en la comunicació interna i externa de l'Ajuntament

Codi	Accions	Indicadors	Calendari	Responsables
L6.2.1	Realització d'una campanya de comunicació pel Pla Local d'Igualtat LGBTI.	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Existència de la campanya i nombre d'accions anuals que s'han portat a terme.</li> <li>— Nombre de reunions entre Igualtat i Comunicació.</li> </ul>	2019-2023	Igualtat, Comunicació
L6.2.2	Difusió entre el personal de comunicació d'un manual o guia sobre com realitzar una comunicació inclusiva amb les diversitats.	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Nombre de presentacions del material al personal de Comunicació.</li> <li>— Assistència del personal tècnic de l'àmbit.</li> <li>— Percentatge del personal de comunicació que ha rebut formació sobre l'àmbit LGBTI, per gènere.</li> </ul>	2020-2023	Igualtat, Comunicació
L6.2.3	Inclusió d'un espai a la Ràdio Castelldefels per afavorir la normalització i visibilització de la diversitat sexoafectiva i de gènere, de caràcter continuat, previ compromís d'una figura de referència de la ràdio.	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Nombre d'espais destinats a visibilitzar la realitat LGBTI a la ràdio segons temàtica.</li> </ul>	2021	Comunicació, Igualtat

## L7. Visibilitat i participació de les persones LGTBI

L'Ajuntament de Castelldefels ha dut a terme nombroses accions i actes simbòlics i reivindicatius, sobretot al voltant de diades com el 28 de juny. Tanmateix, encara es manifesten dificultats per fer visible i pública la diversitat afectiva, sexual i de gènere. De fet, la manca de punts de referència i d'espais de trobada, fa que les persones LGTBI acabin marxant majoritàriament a la ciutat de Barcelona, on hi ha un ventall més ampli de recursos, activitats, espais de referència, etc.

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

Per tant, es marquen els objectius següents en relació amb la setena línia estratègica:

- **Objectiu 1.** Donar continuïtat al compromís polític del municipi amb la promoció de la diversitat afectiva, sexual i de gènere i la defensa dels drets de les persones LGTBI a través d'accions de reconeixement i visibilitat per contribuir al qüestionament de la heterocisnormativitat a l'espai públic.
- **Objectiu 2.** Promoure la participació del col·lectiu LGTBI, el seu associacionisme i donar-li veu i capacitat de decisió en l'elaboració de les polítiques locals d'igualtat i diversitat afectiva, sexual i de gènere.

### Objectiu 1. Donar continuïtat al compromís polític del municipi amb la promoció de la diversitat sexual i de gènere i la defensa dels drets de les persones LGTBI a través d'accions de reconeixement i visibilitat per contribuir al qüestionament de l'heteronormativitat a l'espai públic

Codi	Accions	Indicadors	Calendari	Responsables
L7.1.1	Donar continuïtat a la celebració de les diades més importants <sup>18</sup> amb actes de reconeixement a l'espai públic (hissada de la bandera irisada, lectura de manifestos, mocions de suport o altres actes institucionals) i preveure la possibilitat d'ampliar les activitats, per exemple amb la realització d'una jornada de curts cinematogràfics o amb la commemoració de la despatologització trans (octubre).	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Nombre i tipologia de commemoracions celebrades anualment.</li> <li>— Nombre de mencions o continguts específics sobre aquestes diades a les xarxes i mitjans de comunicació de l'Ajuntament.</li> <li>— Tipologia d'actes realitzats anualment.</li> </ul>	2019-2023	Igualtat, Cultura, Comunicació

L7.1.2	Realització d'accions de visibilitat per incentivar la promoció de la llibertat afectiva, sexual i de gènere amb la introducció d'elements urbans o icones LGTBI a la ciutat com murals, semàfors, etc., així com mantenint elements ja existents (pas de viants, bancs...).	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Realització de la campanya, nombre i tipologia d'elements introduïts.</li> <li>— Nombre de notícies relacionades a les xarxes socials de l'Ajuntament. I als mitjans de comunicació, tant interns com externs.</li> </ul>	2019-2023	Igualtat, Comunicació, Cultura
--------	--	--	-----------	--------------------------------

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

Codi	Accions	Indicadors	Calendari	Responsables
L7.2.1	Reformular l'objecte de les convocatòries de subvencions per a entitats, grups o projectes d'organització i participació portats a terme per la ciutadania LGTBI del territori.	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Import total de la línia de subvencions.</li> <li>— Nombre de projectes subvencionats i quantia per any.</li> </ul>	2021-2022	Igualtat
L7.2.2	Creació d'una instància de participació ciutadana en matèria de polítiques LGTBI, constituint una instància nova, com un consell, taula, pacte de ciutat, etc. posant èmfasi especial en agrupacions juvenils. Així com preveure la possibilitat de crear xarxes de suport mutu i de cura per tal de generar espais segurs de participació i organització entre iguals, que es pot reunir al SAI.	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Creació de la instància de participació.</li> <li>— Periodicitat amb què es reuneix.</li> <li>— Composició de la instància de participació ciutadana, desagregada per gènere.</li> <li>— Recull d'actes de les reunions.</li> <li>— Pla de treball anual.</li> </ul>	2020-2023	Igualtat

18 Algunes de les diades més importants són el 26 d'abril, Dia de la Visibilitat Lèsbica; el 17 de maig, Dia contra l'LGTBI-fòbia o el 28 de juny, Dia per l'Alliberament Sexual i de Gènere.

## Índex de figures

<b>Figura 1.</b> Fases de l'elaboració del Pla d'Igualtat LGTBI de Castelldefels.	18
<b>Figura 2.</b> Eines metodològiques de la fase de diagnosi. Elaboració pròpia.	20
<b>Figura 3.</b> Estructura de la Regidoria de Salut, Consum i Polítiques d'Igualtat. Elaboració pròpia.	24
<b>Figura 4.</b> Estructura de les Polítiques d'Igualtat. Elaboració pròpia.	25

## Índex d'imatges

<b>Imatge 1.</b> Logotip de l'Espai Montserrat Roig. Ajuntament de Castelldefels.	23
<b>Imatge 2.</b> Fullet de les X Jornades contra l'LGTBI-fòbia a Castelldefels. Ajuntament de Castelldefels.	30
<b>Imatge 3.</b> Fullet de les XIV Jornades de la diversitat sexual. Ajuntament de Castelldefels.	44

## Índex de taules

<b>Taula 1.</b> Elaboració pròpia. Evolució dels drets LGTBI.	10
<b>Taula 2.</b> Elaboració pròpia. Sectors intervenció Llei 11/2014.	14
<b>Taula 3.</b> Elaboració pròpia. Organismes i serveis específics Llei 11/2014.	15
<b>Taula 4.</b> Evolució del pressupost de la Regidoria de Polítiques d'Igualtat. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Castelldefels.	26
<b>Taula 5.</b> Línies estratègiques del pla d'acció. Elaboració pròpia.	45



The background features large, overlapping organic shapes in red, orange, green, and cyan. At the bottom, there is a horizontal bar with a rainbow color gradient from purple to red.

# **8.** **Índex de figures, imatges i taules**



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 no sent atracció eròtica cap a altres persones. Pot relacionar-se afectivament i romànticament. No implica necessàriament no tenir libido, o no practicar sexe, o no poder sentir excitació.

**Bisexual** fa referència a una persona que es pot sentir atreta emocionalment o sexualment per persones de diferent sexe (Takács, 2006).

**Cissexual (o cis)** fa referència a una persona que no és trans, és a dir que s'identifica amb la identitat de gènere que li ha estat assignada al néixer.

La **dobla discriminació o discriminació múltiple** és produeix quan una persona es ve afectada al mateix temps i de forma creuada per més d'un eix d'opressió (gènere, sexualitat, procedència, raça, classe social, religió, etc.). Per exemple, en el cas de l'accés al mercat laboral de les dones lesbianes es produeix una doble discriminació: com a dones i com a lesbianes. En el mercat de treball, les dones estan discriminades en l'accés, la promoció, la permanència i el salari. Si a aquesta realitat afegim el fet de ser lesbiana, es pot produir un efecte multiplicador que va més enllà de la "mera" discriminació en el lloc de treball i pot donar lloc a una exclusió social que impedeix directament l'accés al mercat de treball.

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

L'**expressió de gènere** és "l'expressió d'un mateix com a dona o com a home (o ambdós o cap d'ells) en la presentació externa o l'aparença a través del comportament, la indumentària, el pentinat, la veu, els trets físics, etc." (Takács, 2006). L'expressió de gènere es veu notablement condicionada per les expectatives socials que les persones tenen sobre com s'han de comportar els homes i les dones. L'expressió de gènere no ha de ser fixa ni ha de coincidir necessàriament amb el sexe o la identitat de gènere de la persona.

**Gènere no binari.** Persona que no s'identifica ni com a dona ni com a home.

La **identitat de gènere** "fa referència a l'experiència de gènere que una persona sent internament i individualment, que pot coincidir o no amb el sexe assignat en néixer, i comprèn la percepció personal del cos (que pot comportar, si així s'escull lliurement, la modificació de l'aparença a través de la medicina, la cirurgia o altres mitjans) i altres expressions de gènere, incloent-hi la indumentària, el llenguatge i la gestualitat. La identitat de gènere no és el mateix que l'orientació sexual, i les persones transsexuals es poden identificar com a heterosexuals, bisexuals o homosexuals" (FRA, 2009).

Quan es parla d'**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 a tolerar benvolentment 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.

# 9. Glossari



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 referir-se a la pobresa d'imatges, absència o decepció davant de l'abundància d'imatges heterosexuales 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 les lesbianes en patrons de conducta molt limitats, homogeneïtzadors 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 mateixes 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 intersexuales** o amb un desenvolupament sexual divers (DDS) són persones que presenten una combinació intermèdia o atípica de trets físics i caràcters sexuals primaris i secundaris que s'atribueixen a homes i/o dones, com ara una combinació poc freqüent de cromosomes, variabilitat genètica o gonadal o diferències sexuals congènites. Investigadores expertes com a Núria Gregori assenyalen que la intersexualitat, en el nostre context, no és una qüestió identitària, no existeix la comunitat ni el moviment intersexual.

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

**LGTBI** són les sigles que es fan servir per a fer referència col·lectivament a les persones lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuales.

**LGTBI-fòbia** 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 totes 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 n'extreu conseqüències polítiques". Per a moltes autores feministes, l'arrel de la homo-lesbo-trans-bifòbia és el sexisme que juga la funció de vigilar la sexualitat i reprimir qualsevol comportament que sobrepassi les fronteres entre els gèneres. Encara que en aquest sentit homofòbia, lesbofòbia, transfòbia i bifòbia formen part d'un mateix fenomen és important distingir-les perquè tenen manifestacions i intensitats diferenciades.

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

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

Les **persones trans** són persones amb una identitat de gènere diferent del gènere assignat en néixer i que poden portar a terme o no canvis corporals (quirúrgics, hormonals, etc.) per adequar-se a la imatge corporal socialment establerta o desitjada en funció del seu gènere sentit. Sovint es fa servir el mot "trans" com una categoria paraigua que engloba totes les identitats i expressions de gènere no normatives (transsexuals, transgènere, *gender queer*, *cross dressing*, travestis, etc.). Hi ha gairebé tantes formes de viure la identitat trans com persones trans. De la mateixa manera, podem trobar tantes formes de viure la masculinitat i la feminitat com homes i dones hi ha al món.

Els **plans d'igualtat LGTBI** a les empreses són instruments, amb un conjunt de mesures, indicadors d'avaluació i eines de seguiment, per assolir la igualtat de tracte i la no-discriminació cap a les persones amb un gènere o una sexualitat no normativa dins dels espais de feina.

Els **protocols d'actuació** per la igualtat d'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.

## Annex I. Documentació analitzada

---

### Documents relatius a l'estructura i organització de l'Ajuntament

- Pla d'actuació municipal (PAM) 2015-2019.
- Organigrama polític i municipal.

### Documents relatius a les polítiques d'igualtat de gènere i LGTBI

- Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament 2018-2022.
- Informe de seguiment del Pla d'Igualtat Intern 2018-2022.
- Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament 2010-2014.
- Protocol de prevenció i actuació davant de possibles situacions d'assetjament en l'àmbit de treball.
- Protocol i circuit d'atenció a la violència de gènere i en l'entorn familiar, 2013.
- Circuit i protocol d'actuació contra la violència de gènere de Castelldefels, 2016.
- Carta de serveis Unitat Polítiques d'Igualtat: 2016, 2017 i 2018.
- Pressupost per igualtat: 2015, 2016, 2017, 2018.
- I, II i III Pla d'Igualtat de Gènere per a la ciutat de Castelldefels.
- Informes d'avaluació dels plans d'igualtat de gènere per a la ciutat de Castelldefels.
- Protocol d'actuació contra les agressions masclistes del 2017 i 2018.
- Programes de les Jornades per la Diversitat de Castelldefels: 2014, 2015, 2016, 2017 i 2018.
- Programes de les Jornades contra l'LGTBI-fòbia de Castelldefels: 2014, 2015, 2016, 2017 i 2018.
- Convocatòria de subvencions destinades a entitats, associacions o fundacions per a la realització de projectes per promoure la igualtat efectiva entre homes i dones: 2015, 2016, 2017 i 2018.

### Documents relatius a altres àrees i departaments

- Pla educatiu d'entorn 2018-2019.
- Memòria de l'activitat "formació en coeducació" 2015-2016.
- Memòria de l'activitat "projecte d'intervenció amb famílies" 2015-2016.
- Projecte "Professorat, famílies i infants: junts per la transformació coeducativa del pati" de l'Escola Lluís Vives. Associació CoeducAcció.
- Memòria de l'activitat "professorat, famílies i infants: junts per la transformació coeducativa del pati" 2015-2016.

## Annex II. Entrevistes

---

### Entrevista a ciutadania

# **10.** **Annexos**



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

- A. Situació del context i principals desigualtats de les persones LGBTI.
- B. Serveis/projectes disponibles al territori.
- C. Les desigualtats als diferents àmbits: espai públic; feina; àmbit educatiu / formatiu; llocs d'oci, esport, cultura; centres sanitaris...
- D. El rol de la ciutadania en les polítiques LGTBI i possibles instàncies de participació.

### **Entrevista a responsables tècniques i polítiques**

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

- A. Compromís amb la igualtat. Estructura, recursos humans i econòmics vers les polítiques d'igualtat de gènere i LGTBI.
- B. Les línies prioritàries, els àmbits d'intervenció i els eixos que s'estan desenvolupant i/o es volen desenvolupar en el futur.
- C. Els mecanismes i instàncies seguiment existents o que es volen desenvolupar (comissions, indicadors, instàncies de participació de la ciutadania).









**Ajuntament  
de Castelldefels**