



# Pla Local per la Diversitat Sexual, Afectiva i de Gènere

Ajuntament del Prat de Llobregat

(2020-2025)



**Diputació  
Barcelona**

#DibaOberta



**Ajuntament del  
Prat de Llobregat**

**Coordinació del treball:**

Departament de Ciutadania, Ajuntament del Prat de Llobregat  
Oficina de les Dones i LGTBI de la Diputació de Barcelona

**Consultoria:**

Surt. Fundació de Dones

Autores:

Miriam Solá García

Inés Bonet García

Amb el suport de: Laura Parés

Aquest Pla s'ha elaborat amb la participació de les diverses àrees municipals, responsables polítiques i tècniques, així com ciutadania i entitats locals.

El Prat de Llobregat,  
Setembre del 2020



# ÍNDIX

1. PRESENTACIÓ .....	1
2. INTRODUCCIÓ .....	2
3. MARC CONCEPTUAL DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT LGTBI .....	4
4. MARC LEGAL.....	9
5. PROCÉS D'ELABORACIÓ DEL PLA LGTBI.....	17
5.1 Objectius del I Pla Local per la Diversitat Sexual, Afectiva i de Gènere del Prat de Llobregat.....	17
5.2 Metodologia i fases del procés d'elaboració del Pla.....	18
6. DIAGNOSI.....	23
6.1. Compromís amb la igualtat i la diversitat .....	24
6.2. Acció contra les violències i la LGTBIfòbia .....	34
6.3. Coeducació i transmissió de valors igualitaris.....	44
6.4. Salut i drets sexuals i reproductius.....	52
6.5. Promoció dels drets laborals de les persones LGTBI .....	55
6.6. Cultura, mitjans de comunicació i esports .....	57
6.7. Participació i visibilització de les persones LGTBI .....	64
7. PLA D'ACCIÓ.....	68
L1 Compromís amb la igualtat i la diversitat.....	69
L2 Acció contra les violències i la LGTBIfòbia .....	73
L3 Coeducació i transmissió de valors igualitaris .....	76
L4 Salut i drets sexuals i reproductius.....	80
L5 Promoció dels drets laborals de les persones LGTBI .....	83
L6 Cultura, mitjans de comunicació i esports .....	86
L7 Participació i visibilització de les persones LGTBI.....	90
8. RESUM DEL PLA D'ACCIÓ .....	93
Resum per objectius .....	93
Resum del calendari .....	99
9. ÍNDIX DE FIGURES, GRÀFICS I TAULES .....	101
10. GLOSSARI .....	102
11. ANNEXOS .....	106

# 1. PRESENTACIÓ

El Prat de Llobregat sempre ha estat una ciutat compromesa amb els valors feministes i amb la lluita pels drets i llibertats del col·lectiu LGTBI, a través de les diverses polítiques públiques que s'han anat desenvolupant al llarg d'aquests anys i que han tingut l'objectiu de generar una ciutat on tothom pugui viure i estimar com vulgui.

Per això, avui, l'Ajuntament del Prat amb el suport de la Diputació de Barcelona i l'acompanyament de la Fundació Surt, presenta aquest document, el Pla Local per la diversitat sexual, afectiva i de gènere (2020-2025), com un primer pas per abordar les polítiques LGTBI de manera transversal a tota l'administració.

Ha estat un procés llarg i molt participatiu, per això m'agradaria aprofitar aquest espai per agrair a totes les entitats i persones del col·lectiu que hi han participat activament. Gràcies a les seves aportacions hem pogut aprovar un document que estableix de manera col·legiada quines han de ser les prioritats i l'estratègia per als propers anys, quins nous recursos i accions necessitem i, sobretot, quines accions s'han de continuar desenvolupant a la nostra ciutat, perquè els drets del col·lectiu LGTBI estiguin garantits avui i sempre.

Iniciem aquest document estratègic, ja tenint algunes eines i serveis en marxa, com el SAI (Servei d'Atenció Integral), que ofereix atenció i assessorament legal, psicològica i social, a totes les persones del col·lectiu que ho necessitin, així com el projecte de coeducació que es desenvolupa a diversos centres educatius del Prat per tal que els valors de la igualtat i la diversitat sexual i de gènere, siguin innats en els currículums de centre i alhora en el treball amb les famílies.

En definitiva, avui ratifiquem el nostre compromís per oferir recursos i eines a tota la ciutadania per tal que pugui viure de manera còmoda i orgullosa a la nostra ciutat, on els valors de la diversitat siguin respectats i les discriminacions o els assetjaments, de qualsevol classe, siguin eradicades d'arrel. Solament així aconseguirem un Prat del futur igualitari, digne i orgullós per a tothom.

Anna Martin Cuello

Regidora de Feminisme i LGTBI+

## 2. INTRODUCCIÓ

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

Tot i que podríem considerar l'**homofòbia, la lesbofòbia i la transfòbia** com a productes del sexisme, també s'ha de tenir en compte les seves 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 a persones que tenen expressions de gènere no normatives. Distingir aquests fenòmens reconeixent que són productes d'un mateix sistema permet fer anàlisis més profundes. Això és, reconèixer les seves especificitats al mateix temps que es visualitza el que tenen en comú.

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

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

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

## 3. MARC CONCEPTUAL DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT LGTBI

### 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 inclusiu parteix de distingir tres dimensions** les quals estan travessades per un procés de construcció social: el sexe, el gènere i la sexualitat.

#### Què és el sexe?

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

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

#### Què és el gènere?

El gènere és una categoria analítica elaborada per la teoria feminista que va trencar el parany dels paradigmes biologistes i en va permetre entendre que allò que cada societat entén per feminitat i masculinitat és una construcció sociocultural. A occident, els



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

La **identitat de gènere** és el gènere amb el qual una persona s'identifica. Es parteix de la idea que aquesta identificació ha d'adscriure's a un sexe: les femelles s'han d'identificar com a dones i els mascles, com a homes. En aquest sentit, les persones trans mostren que el gènere atribuït en néixer en funció del sexe no té per què correspondre's amb la identitat 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 freqüent trobar homes que presenten comportaments que surten del marc de la masculinitat tradicional i dones que se surten de la feminitat tradicional. Això no seria problemàtic si no es donés en un entorn social que s'organitza de forma binària i dicotòmica en què s'atribueix uns comportaments determinats a homes i dones i es castiguen aquells que s'allunyen d'aquestes normatives.

### Què és la sexualitat?

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

Aquí novament la diversitat real surt a la superfície per trencar aquesta rígida separació, perquè sovint hi ha persones que se senten atretes per un i l'altre gènere o l'orientació sexual de les quals canvia amb el temps. D'altra banda, malgrat la presència d'un cert esperit de canvi, a les nostres societats històricament ha estat **privilegiada l'heterosexualitat** –amb l'objectiu de mantenir l'ordre social i econòmic- com l'única

---

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

forma normal de relacionar-se afectiva i sexualment i d'organitzar-se socialment. En canvi, l'homosexualitat ha estat considerada una malaltia i sovint ha estat penalitzada de diverses formes. És allò que ha estat anomenat el sistema heteronormatiu o **heteronormativitat obligatòria**.

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

#### SISTEMA SEXE / GÈNERE / SEXUALITAT

<b>SEXE</b>	HOME	DONA
<b>GÈNERE</b>	MASCULÍ	FEMENÍ
<b>SEXUALITAT</b>	DESIG PER LES DONES	DESIG PELS HOMES

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

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

### 3.2 LGTBI: l'heterogeneïtat d'unes sigles i debats oberts

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.

Aquest Pla, ha optat per la utilització d'aquestes sigles per cohesionar-ho amb la normativa vigent (Llei 11/2014), així com la nomenclatura que fa servir el Consell Nacional i majoritàriament el moviment associatiu d'aquest àmbit tant del territori català com estatal. Dins del debat sobre aquestes sigles, hi ha una part del col·lectiu que defensa afegir la "Q" de Queer, aquesta teoria rebutja classificar a les persones per la seva orientació sexual o orientació de gènere.

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

Un altre debat<sup>2</sup> que està ara sobre la taula és la inclusió de la intersexualitat a les sigles LGTB en un context on el **moviment intersex** no té molta presència ni espais de confluència amb el col·lectiu LGTB. Tot i que teòricament, la violència contra les persones intersexuals té molt a veure amb el sistema de gènere i el binarisme, la **manca d'aliances i diàlegs** entre aquests moviments en el nostre context fa difícil explicar aquesta inclusió.

---

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

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

Un altre dels debats existents, és sobre la participació de les dones trans als espais feministes. No entrant a valorar les posicions, i a partir de les aportacions recollides a la diagnosi, aquest Pla Local contempla a les dones trans com a subjectes polítics i socials de ple dret, des d'un marc conceptual ampli, que inclou totes les identitats, sexualitats, cossos i expressions que escapen a la lògica binària i del sistema sexe-gènere-sexualitat.

### **3.3 Els plans d'igualtat LGTBI**

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

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

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

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

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

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

immigració, cultura i art, habitatge, participació, representació política, etc. Aquest **tercer pas** suposa la superació del discurs de la igualació de drets i posa l'èmfasi en **la ciutadania plena** i en el reconeixement de les diferències i llibertats.

### EVOLUCIÓ DELS DRETS LGTBI

<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 la LGTBIfòbia, etc.
<b>3. CIUTADANIA PLENA</b>	Polítiques específiques per a l'erradicació de la discriminació i la LGTBIfòbia.

Taula 2. 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 en 1954 apareix una reforma de la *Ley de Vagos y Maleantes* que inclou una referència explícita a les persones homosexuals com un perill per a la societat. A aquesta llei succeeix la **Llei de Perillositat i Rehabilitació Social (LPRS)** de 1970 que empara l'aplicació de **mesures de presó, internament, psiquiatriçació i reeducació** per a homosexuals, lesbianes i transsexuals.

Més tard, en la **transició democràtica**, es promulguen indults per als i les preses polítiques però aquestes no inclouen als i les "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. En 1979 es modifica la LPRS per eliminar la referència als actes homosexuals, però persisteix **la figura d'"escàndol públic"** que es va seguir utilitzant per a perseguir a lesbianes, homosexuals i transsexuals fins a mitjan anys 80, a pesar que des de 1980 s'havien legalitzat les primeres organitzacions de lesbianes, gais i transsexuals. La primera organització que va sortir de la clandestinitat va ser el **Front d'Alliberament Gai de Catalunya**<sup>3</sup>.

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

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

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

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

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

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

Per últim, durant els darrers anys i en el context estatal, a nivell legal s'han fet alguns passos en el reconeixement dels drets de gais, lesbianes, transsexuals i bisexuals, amb

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

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

Catalunya ha estat i és un territori pioner i exemplar en l'elaboració i implementació de polítiques d'igualtat per raó d'orientació sexual i identitat de gènere<sup>5</sup>. En 2014, aquesta trajectòria en la defensa dels drets de ciutadania de les persones LGTBI es consolida i pren un nou impuls amb l'aprovació per part del Parlament de Catalunya de la **Llei**

---

<sup>4</sup> 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.

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

Totes aquestes polítiques han 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 lesbià, gai, transsexual i bisexual, 2010), o els ajuntaments de territoris com Terrassa, Berga, Osona, Ripollet, Sabadell, Santa Coloma de Gramenet, Reus, Sitges o Castelldefels, posteriorment, han anat implementant mesures per tal d'erradicar l'homofòbia, la lesbofòbia i la transfòbia i garantir els drets del col·lectiu LGTBI. També la Diputació de Barcelona per mitjà de l'Oficina de les Dones i LGTBI dona suport econòmic i tècnic als 311 municipis de la demarcació de Barcelona des de l'any 2015 –arrel també de la implementació de la Llei 11/2014- destacant el suport per a l'elaboració de Plans locals LGTBI; l'elaboració de Protocols d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere; la formació dirigida a tot el personal tècnic municipal en la matèria i des de diferents àmbits d'intervenció; l'assessorament individualitzat a les tècniques i tècnics en matèria LGTBI dels municipis de la demarcació de Barcelona; i recolzament via subvenció econòmica per projectes específics d'entitats LGTBI del territori.



**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**:

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

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

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

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

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

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

<b>SECTORS I ÀMBITS D'INTERVENCIÓ 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 4. Elaboració pròpia. Sectors intervenció Llei 11/2014.

Pel que fa a l'àmbit del **mercat de treball** i als drets laborals de les persones LGTBI, la llei recull, entre altres accions “la garantia real i efectiva de la no-discriminació i del ple exercici dels drets de les persones LGTBI en matèria d'ocupació i en les condicions

de treball, i el foment d'indicadors d'igualtat i la formació específica en la inspecció laboral i en prevenció de riscos laborals”.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 5. PROCÉS D'ELABORACIÓ DEL PLA LGTBI

### 5.1 Objectius del I Pla Local per la Diversitat Sexual, Afectiva i de Gènere del Prat de Llobregat

L'**objectiu general** de la realització del Pla Local per la Diversitat Sexual, Afectiva i de Gènere és definir un **conjunt integrat i sistemàtic de polítiques públiques i mesures** que possibilitin la **promoció de la igualtat i la no discriminació** de les persones LGTBI.

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, mig i llarg termini.

Els **objectius específics** del Pla LGTBI:

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

## 5.2 Metodologia i fases del procés d'elaboració del Pla

L'elaboració del I Pla Local per la Diversitat Sexual, Afectiva i de Gènere de l'Ajuntament del Prat de Llobregat s'ha realitzat en quatre fases:

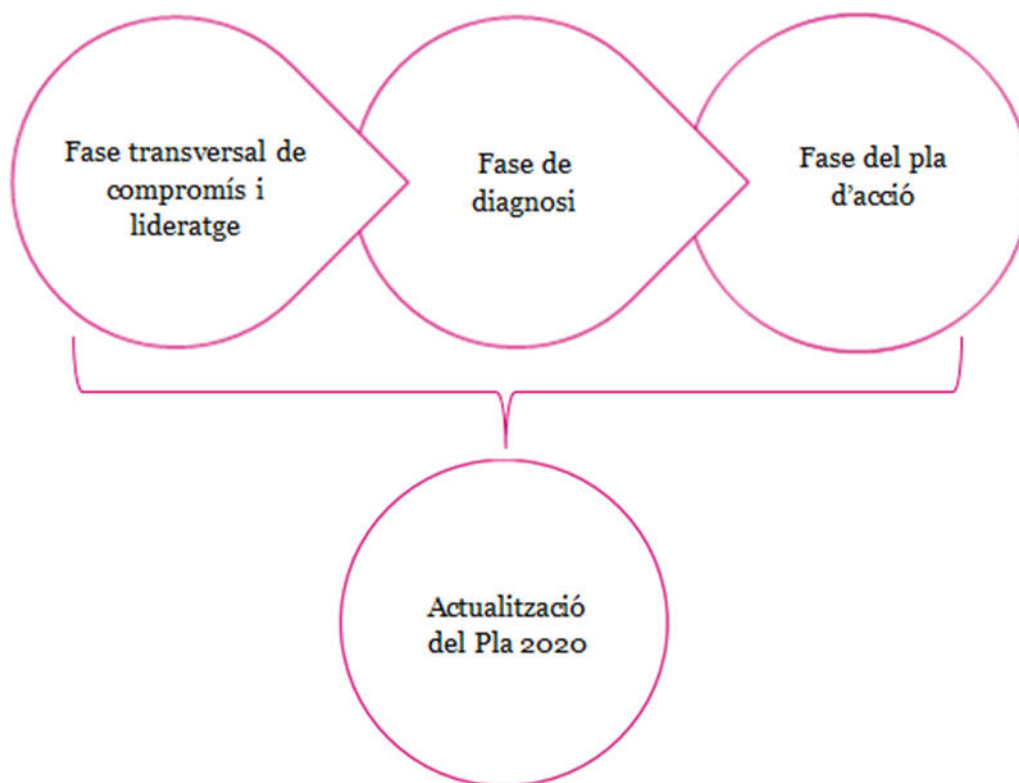


Figura 1. Fases del procés d'elaboració del Pla. Elaboració pròpia.

A cada una d'aquestes fases s'han combinat eines metodològiques amb l'objectiu de fer una anàlisi acurada que, a més, estigui basada en un procés participatiu.

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

- **Entrevistes en profunditat** amb persones clau del municipi tant a nivell tècnic i polític com de ciutadania.
- **Grups de participació** amb personal tècnic de l'Ajuntament i amb la ciutadania.
- **Anàlisi documental** d'informes, estadístiques, memòries, material de difusió i altra documentació disponible.
- **Sessions de treball** per tal d'aprofundir en qüestions clau pel desenvolupament del Pla.

### 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 en una acció puntual, sinó que s'ha d'anar construint en la mesura que les persones de l'Ajuntament i la pròpia 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 a eliminar-les.

### 5.2.2 Fase de diagnosi

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

1. Reunió inicial entre el personal tècnic de l'Ajuntament del Prat de Llobregat, la Diputació de Barcelona i la Consultora Surt per establir els paràmetres per a l'elaboració del Pla i la informació que es vol recollir.
2. Recollida i anàlisi de la documentació proporcionada pel Consistori.
3. Entrevistes en profunditat, concretament s'han dut a terme quatre entrevistes:
  - a. Personal d'igualtat de l'Ajuntament del Prat de Llobregat (tècnica d'igualtat, psicòloga del SIAD i SAI i adjunta a cap del Departament de Ciutadania).
  - b. Responsables tècniques de Salut i Joventut de l'Ajuntament del Prat de Llobregat.
  - c. Ciutadania (tres persones, entre elles una integrant de l'Entitat LGTBI Pota Blava i dues a títol personal)
  - d. Ciutadania (una persona a títol personal)
4. Dos grups de participació: un amb personal tècnic de l'Ajuntament i un amb ciutadania, on hi van assistir 18 persones (11 dones i 7 homes) i 15 persones (11 dones i 4 homes), respectivament.

Nº	Departament o àrea
<b>GRUP DE PARTICIPACIÓ TÈCNIC</b>	
1	Acció social
2	Ciutadania
3	Ciutadania - Cooperació
4	Ciutadania - Gent Gran
5	Ciutadania - Igualtat
6	Ciutadania - Igualtat
7	Ciutadania - Nova ciutadania
8	Ciutadania - Participació
9	Ciutadania - Participació
10	Comunicació area
11	Educacio
12	Esports
13	Joventut
14	Joventut
15	Polícia Local
16	RRHH
17	Salut pública i Consum
18	Oficina de les Dones i LGTBI, Diputació BCN
<b>GRUP DE PARTICIPACIÓ CIUTADANIA</b>	
1	Títol individual
2	ERC
3	Títol individual
4	Títol individual
5	Comissió feminismes i LGTBI: Castellers del Prat
6	Títol individual
7	AMPA
8	Títol individual
9	Títol individual
10	Títol individual
11	Títol individual
12	Títol individual
13	Títol individual
14	LGTBI Pota Blava
15	Títol individual

Taula 6. Persones assistents als grups de participació de la fase de diagnosi. Elaboració pròpia.

En aquesta fase s'ha realitzat una anàlisi de qüestions relatives a les principals **desigualtats viscudes** per les persones LGTBI al territori; al grau de **sensibilització del personal tècnic i polític** respecte a la temàtica; a la identificació de les principals **necessitats, dificultats i fortaleses del territori** en



relació a la promoció de polítiques LGTBI i a la identificació dels **agents socials** del context que hagin treballat amb la temàtica.

### 5.2.3 Fase del pla d'acció

Aquesta fase del procés, respon a una **proposta integrada i sistemàtica d'actuacions municipals** que, extretes de la diagnosi i a través de processos participatius, s'orienten a promoure la igualtat i la no discriminació de les persones LGTBI del municipi.

El pla d'acció estableix objectius per cadascun dels àmbits analitzats dins del quals hi ha un conjunt d'actuacions amb els corresponents indicadors d'acompliment, temporalització i àrees responsables.

Referent a **les instàncies participatives** realitzades en aquesta fase, s'han dut a terme dos grups de participació: un amb personal tècnic de l'Ajuntament i un altre amb ciutadania, tal com es va realitzar a la fase de diagnosi.

En aquest cas però, l'assistència fou de 15 persones al grup tècnic (9 dones i 6 homes) i de 3 dones pel grup de ciutadania:

Nº	Departament o àrea
<b>GRUP DE PARTICIPACIÓ TÈCNIC</b>	
1	Cultura
2	Promoció Econòmica
3	Igualtat i Drets Socials (Comunicació)
4	Ciutadania
5	Ciutadania
6	Ciutadania (Participació)
7	Polícia Local (OAV)
8	SIAD/SAI
9	Programa de Convivència i Civisme
10	Ciutadania
11	Igualtat
12	Ciutadania
13	Salut pública i Consum
14	Esports
15	Educació

GRUP DE PARTICIPACIÓ CIUTADANIA	
1	Títol individual
2	Títol individual
3	Títol individual

Taula 7. Persones assistents als grups de participació de la fase del pla d'acció. Elaboració pròpia.

### 5.2.4 Actualització del Pla (2020)

Inicialment, el Pla constava de tres fases (les fases presentades prèviament). Aquestes tres fases es van desenvolupar durant l'any 2019, un any on es van produir canvis en l'organització. En aquest sentit, i seguint la lògica de crear un Pla de ciutat que es mantingui *viu* i, per tant, actualitzat a la realitat del Consistori i del Municipi, s'ha entès necessari per part de l'Ajuntament del Prat de Llobregat dur a terme una actualització del Pla aquest any 2020.

Per a aquest objectiu s'ha dut a terme una sessió de treball amb la tècnica d'igualtat del Consistori i la regidora adjunta de Feminisme i LGTBI+ i la Consultora de la Fundació SURT per tal de treballar en els canvis que es volien incloure; així com s'ha obert un espai a les àrees i departaments del Consistori per tal que fessin les seves aportacions al document.

## 6. DIAGNOSI

Aquest capítol analitza quin és l'estat de la qüestió respecte a les desigualtats que viuen les persones LGTBI al municipi i respecte a les polítiques d'igualtat i diversitat sexual i de gènere promogudes per l'Ajuntament del Prat de Llobregat. L'objectiu principal del capítol és facilitar una fotografia de la situació i recollir les principals accions municipals que promouen la igualtat LGTBI. Tot això, amb l'objectiu d'assenyar les bases per la definició d'un Pla d'Acció a nivell municipal (capítol 7).

El capítol s'estructura en set apartats. L'apartat *6.1 Compromís amb la igualtat i la diversitat sexual i de gènere*, presenta un recorregut sobre la trajectòria i l'estat de la qüestió de les polítiques d'igualtat LGTBI del Consistori. S'explica l'organització tècnica i política de la promoció de la igualtat de l'Ajuntament i les principals actuacions desenvolupades des de la Regidoria de Feminisme i LGTBI (Regidoria d'Igualtat durant l'anterior mandat), que va emprendre el lideratge d'aquestes polítiques dins de l'estructura del Consistori.

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

- *6.2 Acció contra les violències i LGTBIfòbia*
- *6.3 Coeducació i transmissió de valors igualitaris*
- *6.4 Salut i drets sexuals i reproductius*
- *6.5 Promoció dels drets laborals de les persones LGTBI*
- *6.6 Cultura, mitjans de comunicació i esports*
- *6.7 Participació i visibilització de les persones LGTBI*

Tal com s'ha explicat al capítol anterior, per realitzar aquesta avaluació diagnòstica s'han dut a terme estratègies metodològiques principalment qualitatives (entrevistes i grups de discussió), ja que **gairebé no es disposen de dades quantitatives**<sup>6</sup> sobre la situació de les persones LGTBI a nivell local, i una anàlisi de la informació rebuda

---

<sup>6</sup> Aquesta dificultat metodològica derivada de la manca de dades quantitatives sobre la situació de les persones LGTBI no és només una problemàtica local sinó que també es dona a nivell de Catalunya i de l'Estat Espanyol.

sobre els diversos àmbits. A més, s'ha acompanyat cada àmbit amb un punt final de conclusions/resum genèric que ajuda a sintetitzar i comprendre els diferents àmbits<sup>7</sup>.

A mode d'introducció, les últimes **dades demogràfiques** disponibles, de l'1 de gener de 2018, ens mostren que el nombre d'habitants al Prat de Llobregat és de 64.199, de les quals el 51% són dones i el 49% són homes. El municipi se situa a la comarca del **Baix Llobregat** i forma part de l'**àrea metropolitana de Barcelona**. El Prat es divideix en **cinc districtes** (dels quals el tercer és el que concentra major població, concretament el 31,56%), disposa de tres centres d'atenció primària i de dotze centres públics d'educació infantil i primària.

## 6.1. Compromís amb la igualtat i la diversitat

L'Ajuntament del Prat de Llobregat té una llarga i important trajectòria en polítiques d'igualtat de gènere des de fa més de 25 anys. La **Regidoria de dones es crea en el 1995**, sent una de les primeres de tota Catalunya. Mentre que el Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD) es crea al 2009, ja que, tradicionalment, l'atenció en violències masclistes es portava des de Serveis Socials.

Per la seva banda, les polítiques LGTBI encara són molt incipients i es troben en una primera fase de desenvolupament. Va estar recentment, i arrel del procés d'aprovació i implementació a nivell local de la Llei 11/2014, que es va crear **l'any 2014** un Grup de Treball per a realitzar les primeres accions de visibilitat i promoció de la diversitat sexual i de gènere al municipi.

També a partir de juny de **2018**, encara que històricament s'havien atès persones LGTBI de forma aïllada des del SIAD, es formalitza el **Servei d'Atenció Integral a la Diversitat Afectiva, Sexual i de Gènere (SAI)**, es signa el conveni amb la Generalitat i es formalitza en un recurs concret aquesta prestació. A més d'adherir-se a la **Xarxa de Municipis LGTBI de Catalunya**, un espai per a compartir experiències, crear sinèrgies i sumar voluntats en la defensa dels drets de les persones LGBTI.

Com veurem amb més detall a llarg d'aquest document, tanmateix, aquesta "novetat" de les polítiques LGTBI es reflecteix, com a gran part del territori català, en un lideratge polític incipient, una manca de recursos tècnics, un grau baix de formació del personal tècnic en matèria de diversitat sexual i de gènere i en un teixit social i associatiu LGTBI encara feble.

---

<sup>7</sup> Aquesta diagnosi s'ha elaborat durant l'any 2019, però s'han actualitzat algunes de les dades l'any 2020.

Aquests elements, que es podrien identificar com les principals dificultats pel desenvolupament de polítiques per la diversitat sexual i de gènere al territori, s'aniran desgranant poc a poc a llarg de l'apartat de diagnosi. Però, és important assenyalar que no s'han d'entendre com a específiques del Prat de Llobregat sinó de la gran majoria de municipis que comencen a desenvolupar polítiques LGTBI.

### 6.1.1. Estructura de les polítiques d'igualtat LGTBI

Actualment a l'**organigrama polític** de l'Ajuntament del Prat de Llobregat, les polítiques LGTBI, juntament amb les polítiques de gènere, es troben dins de la **Regidoria Adjunta de Feminisme i LGTBI+** que forma part de l'Àrea de Serveis i Ciutadania (prèviament, es trobava a la Regidoria d'Igualtat, Joventut i Solidaritat, i formava part de l'Àrea d'Igualtat i Drets Socials<sup>8</sup>).

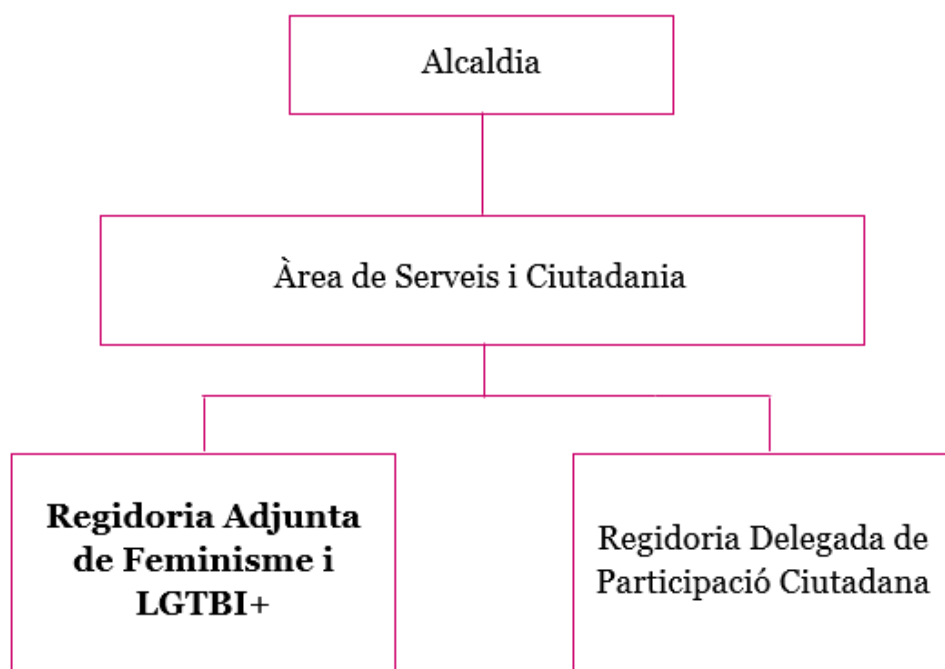


Figura 2. Organigrama polítiques d'igualtat. Ajuntament del Prat de Llobregat. Elaboració pròpia.

Segons el Cartipàs Municipal (2019-2023), les competències de la Regidoria en matèria d'igualtat són:

- La direcció, coordinació i gestió de programes, activitats i serveis referents a la promoció de la dona i al foment de societats més igualitàries i respectuoses amb la diversitat sexual, afectiva i de gènere.

<sup>8</sup> El canvi de nomenclatura i organització es produeix a partir de les eleccions municipals del 26 de maig del 2019. A les eleccions del 2019, la Regidoria Adjunta de Feminisme i LGTBI+ passa a formar part de l'Àrea d'Acció Ambiental, Energia, Serveis i Ciutadania, però el Decret del 28 de maig de 2020 ho modifica, ubicant la Regidoria a l'Àrea de Serveis i Ciutadania, tal com es mostra a l'organigrama.

- La coordinació del circuit local per a la prevenció i l'actuació contra la violència masclista.

Com a **punt fort** s'ha de mencionar que amb el nou Cartipàs Municipal (2019-2023) **s'inclou la diversitat sexual i de gènere de forma explícita**; quelcom que l'anterior Cartipàs Municipal (2015-2019) no incorporava encara. Per tant, amb aquest nou Cartipàs es recullen les competències de la Regidoria en el seu conjunt, visibilitzant les polítiques LGTBI realitzades i les funcions que s'estan desenvolupant tant a nivell polític com a tècnic. Així, podem afirmar que les polítiques LGTBI s'emmarquen dins de l'estructura del Consistori.

Pel que respecta al **nivell tècnic**, les polítiques de diversitat sexual i de gènere s'ubiquen a l'Àrea de Serveis i Ciutadania, concretament dins del Departament de Ciutadania i, més concretament, al Programa de **Feminismes i LGTBI+**. D'aquí, i com es pot veure a continuació, pengen totes les polítiques d'igualtat, ja siguin de gènere o LGTBI, així com els principals serveis d'atenció en matèria d'igualtat. És a dir, tant el Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD), com el **Servei d'Atenció a la Diversitat Afectiva, Sexual i de Gènere (SAI)**.

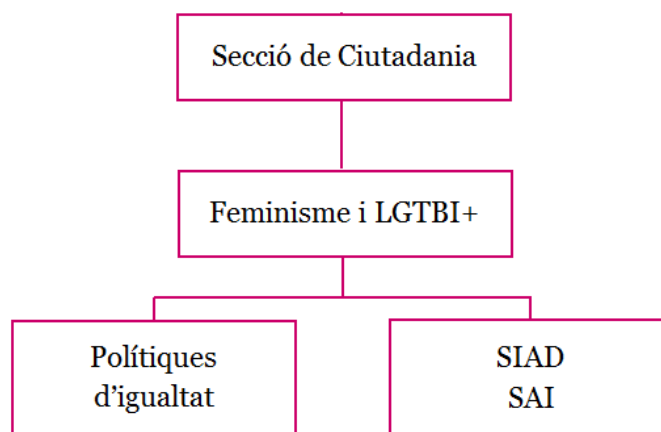


Figura 3. Organigrama polítiques d'igualtat. Ajuntament del Prat de Llobregat. Elaboració pròpia.

Com a **punt fort**, s'ha d'assenyalar que, durant el treball de camp, el personal tècnic responsable d'igualtat va valorar **positivament** el fet que les polítiques LGTBI es situïn amb les polítiques de gènere i, d'aquesta forma, poder **treballar conjuntament**. Es pensa que, encara que tinguin les seves pròpies especificitats, es tracta de polítiques vinculades a la tradició del feminisme i de les polítiques d'igualtat de dones. Per tant, aquesta ubicació compartida permet abordar l'arrel comuna: l'heteropatriacat.

### 6.1.2. Recursos tècnics i econòmics

Pel que fa als **recursos humans**, les polítiques d'igualtat compten amb una mateixa figura de direcció política. A nivell tècnic, el Departament de Ciutadania està dirigit per una cap, amb el suport d'una persona adjunta. La implementació de les polítiques d'igualtat es concreta amb una figura tècnica i amb una coordinadora de servei.

Respecte a les funcions, la **tècnica** del programa de Feminisme i LGTBI s'encarrega de la part d'implementació de les polítiques: sensibilització i prevenció, comunicació, participació i dinamització del Consell de Dones, gestió de les activitats a les escoles, formació a la ciutadania i transversalitat de gènere a nivell intern, així com del seguiment del Pla d'Igualtat Intern, del Pla d'Igualtat de Ciutat i del present Pla per la Diversitat Sexual, de Gènere i Afectiva. Mentre que la **figura de coordinació** és la responsable de la part assistencial i d'atenció directa dels principals serveis i recursos del Programa de Feminisme i LGTBI+: el SIAD, el SAI i el Circuit de Violència Masclista, així com de l'aplicació del Pla Integral Contra les Violències Masclistes.

Com ja s'ha mencionat, el personal del Departament de Ciutadania va fer una valoració positiva del fet que les polítiques LGTBI es situen conjuntament amb les de gènere. Malgrat això, durant el treball de camp també es va expressar certa preocupació perquè aquesta incorporació de noves funcions no vagi acompanyada d'un augment de la musculatura tècnica que faciliti el desenvolupament de les polítiques LGTBI sense restar recursos humans a les polítiques d'igualtat dona-home. Sobre aquesta qüestió, està prevista la incorporació d'una persona a nivell tècnic, durant l'any 2020.

Respecte als **recursos econòmics**, el pressupost anual dels 6 últims anys destinat a polítiques d'igualtat ha anat **augmentant** exponencialment. S'ha passat d'un pressupost anual de 89.350 euros el 2015 a **208.665,00 euros el 2020**, la qual cosa s'ha d'assenyalar com a uns dels principals punts forts. De fet, durant el treball de camp, s'ha manifestat en general un alt nivell de satisfacció pels recursos econòmics destinats a les polítiques d'igualtat. Aquest fet ha permès l'augment a les prestacions dels serveis, així com l'ampliació de projectes com la coeducació, etc.

També cal remarcar l'elevat nivell de finançament extern que té el programa Feminisme i LGTBI, que durant el 2019 ha rebut 103.623 € provinent del suport econòmic de diverses supra administracions, que representa un finançament del 56% del total de recursos econòmics adreçats a activitats del 2019, que sense la partida de transferències corrents ha ascendit a un total de 184.685€.

A més, cal mencionar que des del 2020 s'hi fa menció específica al pressupost, on es destinen **5.000 €** al desenvolupament del Pla per la Diversitat Sexual, de Gènere i Afectiva.

<b>Pressupost polítiques igualtat (2015-2020)</b>						
<b>Concepte</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
Igualtat i drets socials				7.290,00 €	7.290,00 €	7.290,00 €
Pla igualtat dona-home				26.310,00 €	26.310,00 €	26.000,00 €
Publicitat - difusió dona				3.390,00 €	3.390,00 €	3.390,00 €
Despeses diverses				1.985,00 €	1.985,00 €	1.985,00 €
Prestació serveis dona				143.000,00 €	153.000,00 €	153.000,00 €
Pla contra la violència masclista						12.000,00 €
Pla LGTBI+						5.000,00 €
<b>TOTAL</b>	<b>89.350 €</b>	<b>93.974 €</b>	<b>158.974 €</b>	<b>181.975,00 €</b>	<b>191.975,00 €</b>	<b>208.665,00 €</b>

Taula 8. Pressupost Polítiques LGTBI (2015-2020). Elaboració pròpia a partir del les dades facilitades pel Programa de Feminisme i LGTBI+.

### 6.1.3. Principals instruments polítics i tècnics

El principal instrument de planificació municipal que fixa les grans línies i actuacions prioritàries de l'Ajuntament i, per tant, el marc de les polítiques d'igualtat en general, i LGTBI en particular, és el **Pla d'Actuació Municipal 2020-2023** (PAM).

El PAM s'estructura en base a **9 eixos d'acció**: E1. Una ciutat que cuida i garanteix drets; E2. Una ciutat que garanteix la cultura i l'educació; E3. Una ciutat activa i saludable; E4. Una ciutat habitable i amable; E5. Una ciutat sostenible i en transició



ecològica i energètica; L6. Una ciutat innovadora, emprenedora i promotora del talent; L7. Una ciutat per conviure-hi, amb memòria i feminista; L8. Una ciutat transparent i amb un bon govern i L9. Principals inversions.

L'equitat de gènere i la diversitat sexual, afectiva i de gènere es situa a l'Eix 7. *Una ciutat per conviure-hi, amb memòria i feminista*, al punt 7.1. *Feminismes i LGTBI+*, que fixa 5 objectius. Com es pot veure a la taula següent, específicament, les polítiques LGTBI queden recollides als objectius 3, 4 i 5.

7.1 Feminismes i LGTBI+	
Objectius	1. Desplegar els recursos i serveis per a la formació, prevenció i l'atenció de l'abordatge de les violències masclistes.
	2. Incorporar la visió de gènere a tota l'actuació municipal.
	3. Aplicar a nivell municipal la <b>Llei 11/2014</b> contra LGTBIfòbia.
	4. Donar suport a les <b>entitats i col·lectius</b> formals i informals LGTBI+ per <b>treballar juntament</b> pel desplegament i el disseny de les polítiques LGTBI+ al Prat.
	5. Enfortir la participació i implicació de la ciutadania en la lluita contra les violències masclistes i les <b>discriminacions per raó de diversitat sexual, afectiva o de gènere</b> .

Taula 9. Objectius de les polítiques d'igualtat al Prat de Llobregat. Elaboració pròpia a partir del document del PAM (2020-2023)

Pel que fa a les accions específiques **en matèria de diversitat sexual i de gènere**, el PAM fixa tres grans línies d'actuació, que es mostren a continuació:

Accions específiques per a la diversitat sexual, afectiva i de gènere	
Línies d'actuació	<b>Pla local LGTBI+:</b> Farem un desplegament del Pla Local LGTBI+ per la diversitat sexual i de gènere d'acord amb el calendari de treball previst en el propi Pla, i posarem en marxa les diferents línies estratègiques i accions corresponents.
	<b>Espais de Formació i trobada en perspectiva de gènere, LGTBI i de prevenció de les violències masclistes:</b> Continuarem oferint espais de formació, debat i assessorament adreçats a les entitats i ciutadania en general que serveixen per a la sensibilització i empoderament de les dones. Oferirem formació en perspectiva de gènere i prevenció a les entitats de la ciutat, en especial, a aquelles que reben subvencions municipals.
	<b>Servei d'Atenció Integral (SAI):</b> Continuarem impulsant el servei

	com l'espai d'informació i assessorament sobre el fet LGTBI+ que ofereix atenció, orientació i assessorament (psicològic i jurídic) a persones que pateixen discriminació per raó d'orientació o d'identitat sexual.
--	--

Taula 10. Línies d'actuació en matèria de polítiques de diversitat sexual i de gènere. Elaboració pròpia a partir del document del PAM (2020-2023)

El fet que el **PAM**, en tant que principal instrument de planificació municipal, reculli **tres línies d'acció prioritàries per al desplegament de les polítiques LGTBI** s'ha de valorar i assenyalar com a **punt fort** pel desenvolupament d'aquestes polítiques.

A més, cal mencionar que tot i que l'Eix específic on s'inclouen les polítiques LGTBI sigui el setè, la perspectiva feminista i de la diversitat sexual, afectiva i de gènere s'inclou al llarg de tot el PAM de forma transversal.

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

Instruments específics per les polítiques d'igualtat
1. Protocol contra les agressions sexistes en els espais de festa (2017)
2. Pla d'Igualtat Intern (2015 (2017))
3. Protocol per a la gestió de conflictes relacionals i la prevenció i abordatge de possibles cassos d'assetjament psicològic (2018).
4. Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe (2011)
5. II Pla d'Igualtat entre dones i homes (2007 (2014))

Taula 11. Instruments tècnics específics per a les polítiques d'igualtat. Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades pel Programa de Feminisme i LGTBI+.

D'aquest documents analitzats, només *el Protocol contra les agressions sexistes en els espais de festa* inclou la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere de forma **transversal**. Com es veurà amb més detall a l'apartat 6.2. Acció contra les violències i la LGTBIfòbia, aquest document parteix d'una concepció àmplia de les agressions sexistes que inclou també les violències que viuen les persones que no encaixen amb les normes sexuals i de gènere.

Pel que fa al *Pla d'Igualtat intern*, tot i que no té incorporada la perspectiva LGTBI de forma transversal, sí que contempla l'orientació sexual dins de l'apartat 4.11 Assetjament i percepció de la discriminació, així com en una part de les actuacions del pla d'acció. Es recomana, per tant, incloure també la diversitat sexual i de gènere de forma transversal, així com de forma específica en els apartats relatius a **Salut laboral, Assetjament i Conciliació**. No contemplar la realitat de les persones LGTBI en aquests tres àmbits pot generar importants situacions de vulnerabilitat, sobre tot, pel que fa a les **necessitats laborals i de salut específiques de les persones trans**<sup>9</sup>, les situacions d'assetjament per raó d'identitat o expressió de gènere i de discriminació en l'accés a la conciliació en el cas de les parelles LGTBI i famílies diverses.

Per la seva part, el *Protocol per a la gestió de conflictes relacionals i la prevenció i abordatge de possibles cassos d'assetjament psicològic* (2018), malgrat no incloure la mirada de la diversitat sexual i de gènere, fa una petita **mentió a l'orientació sexual**. Respecte a les possibles conductes de les persones agressores recull "ridiculitzar l'orientació sexual i/o l'estil de vida d'una persona".

Finalment, ni el *II Pla d'igualtat entre dones i homes* ni el *Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe* incorporen la perspectiva LGTBI. De fet, el Pla no inclou cap acció adreçada a dones lesbianes o trans, i el Protocol no contempla l'assetjament per raó d'orientació sexual o identitat de gènere. En tractar-se d'instruments amb una certa antiguitat i que no s'adapten al marc legal actual, es recomana, per tant, l'elaboració d'un Protocol específic per prevenir i abordar l'lgthifòbia, en coherència amb la Llei 11/2014.

Cal dir que a l'hora d'analitzar el compromís dels ens locals amb les polítiques LGTBI, un element clau són els instruments polítics i tècnics per conèixer la realitat i les necessitats territorials, dissenyar, executar o avaluar les polítiques. Per tant, s'ha de mencionar com a punt feble aquesta manca de perspectiva de la diversitat sexual i de gènere que, en termes generals, tenen la major part dels documents analitzats, així com la manca d'instruments específics pel desenvolupament de polítiques LGTBI. Donades aquestes dificultats, es fa més que necessari l'actual procés per a l'elaboració d'un Pla d'Igualtat LGTBI i, en aquest sentit, es valora positivament el compromís amb l'elaboració del present document.

Per últim, és d'important menció l'existència **Protocol que desplega el deure d'intervenció de les persones que treballen a les administracions públiques de**

---

<sup>9</sup> Algunes de les qüestions que s'haurien de tenir en compte relatives a les necessitats i drets de les persones trans al lloc de treball són les absències per consultes i tràmits, respectar el gènere i el nom sentit, rectificar dades, targetes corporatives o altra documentació, entre d'altres.

*Catalunya per a fer efectiu l'abordatge de l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia a Catalunya*<sup>10</sup>, d'octubre de 2017, elaborat pel Departament de Treball, Afers Socials, i Famílies de la Generalitat de Catalunya, que estableix “els circuits de les actuacions que desenvolupa l'exercici del deure d'intervenció assignat al personal tant funcionari com laboral de les administracions públiques catalanes per tal que es pugui executar de manera eficient i coordinada amb tots els òrgans i agents que hi intervinguin”. El mateix, dona pautes per a promoure el compliment a l'article 11.2 de la Llei 11/2014 per part dels ens públics.

#### 6.1.4. Transversalitat de la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere

El Programa de Feminisme i LGTBI+ ha de vetllar per la incorporació de la perspectiva de gènere i LGTBI en les polítiques de tots els departaments i àrees de l'Ajuntament. Es tracta que les polítiques d'igualtat no es quedi només en un departament o àrea concreta sinó que impregni totes les polítiques i a tots els nivells.

El punt de partida de la transversalitat ha de ser el compromís polític de l'equip de govern, que s'ha de convertir en direcció política, i materialitzar en obligació tècnica i recursos (Mònica Gelambí; 2016). És clau, llavors, que ha d'existir un compromís polític que des d'un lloc de poder atorgui valor dins de l'Ajuntament a les polítiques de gènere i LGTBI.

En aquest sentit, les persones que van participar al treball de camp, van assenyalar diferents **elements que dificulten la transversalitat de la perspectiva LGBT**. Per exemple, el fet que el desenvolupament de les polítiques d'igualtat LGTBI i, per tant, la incorporació de noves funcions a nivell tècnic no hagi anat acompanyada d'un increment o reforç dels recursos humans.

Es va destacar també la manca de formació específica en LGTBI del personal tècnic de l'Ajuntament. Tot i que es reconeix un cert grau de sensibilització entre professionals del Departament de Ciutadania, s'assenyala que aquesta sensibilitat respecte a la diversitat sexual i de gènere no s'acaba de concretar i operativitzar en polítiques efectives que vagin més enllà d'algunes accions de visibilitat. De fet, el personal responsable d'igualtat considera que els límits per a la transversalitat tenen més a veure amb la sobrecàrrega de feina i la manca d'eines i de coneixements específics que no pas amb l'existència de resistències o amb una manca de sensibilitat.

També es percep que no tots els equips de l'Ajuntament tenen el mateix grau de sensibilització. Hi ha àrees més sensibles i d'altres on és més complicat generar interès i

---

<sup>10</sup>Podeu consultar-lo a: [http://treballiaferssocials.gencat.cat/web/.content/03ambits\\_tematicos/09lgtbi/Llei11\\_2014/protocolinter\\_vencio.pdf](http://treballiaferssocials.gencat.cat/web/.content/03ambits_tematicos/09lgtbi/Llei11_2014/protocolinter_vencio.pdf) Data de consulta: 08/05/2019 a les 11:07 hores.

implicació. En aquest sentit, des del Programa de Feminisme i LGTBI+ es treballa fonamentalment amb la resta de departaments i programes del Departament de Ciutadania, tot i que al ubicar-se anteriorment a l'Àrea d'igualtat i drets socials, també s'ha desenvolupat un treball coordinat amb altres Departaments i Programes, especialment amb Joventut i Salut, així com amb Esports.

Des del 2018, es va incorporar el PASC (Pla d'actuació Sant Cosme), aportant la perspectiva comunitària i algunes xarxes de dones i de veïnatge a les polítiques d'igualtat. També, recentment, s'ha començat a treballar LGTBI amb Esports i Educació. De fet, aquests àmbits (Joventut, Salut, Esports, Educació i PASC) són els que conformen l'instància principal de coordinació en matèria de polítiques LGTBI: el Grup Motor.

Altres àmbits que són identificats com departaments on també es podria potenciar més un treball coordinat en polítiques LGTBI són Serveis Socials, Comunicació i Seguretat. De fet, amb Policia, tot i que encara no s'han establert coordinacions pel que fa a LGTBI, en matèria d'abordatge de les violències masclistes hi ha un històric de treball en xarxa arrel del protocol i del circuit. També entre Joventut i Policia hi ha una coordinació estable en temes de medi obert i espai públic amb joves que es podria reforçar i estendre cap a temes de sexisme i espai públic.

Mentre que àmbits com Ocupació, Territori, Manteniment i Serveis o Urbanisme són identificats com els àmbits amb més dificultats per a realitzar una coordinació que permeti transversalitzar la perspectiva LGTBI.

Pel que fa a la **metodologia** de coordinació entre àrees o departaments, la principal instància és el Grup Motor, que es va crear el 2015 arran de l'aprovació de la Llei 11/2014. Aquest grup de caire tècnic està liderat pel programa Feminisme i LGTBI i, actualment, està conformat per personal de Joventut, Salut, Educació, PASC i Esports, tot i que s'està valorant la possibilitat d'incloure també personal de Serveis Socials, Cultura i Comunicació.

Inicialment, el Grup Motor es constitueix amb l'objectiu d'elaborar la programació de cara al 28J (Dia Mundial per l'Alliberament sexual i de gènere) i es reuneix 2/3 vegades a l'any sense una regularitat establerta. Posteriorment, aquesta instància també ha servit per fer coordinació amb els casos del SAI i entre els diferents recursos. A banda de les trobades presencials, aquest tipus de coordinacions es realitzen a través del correu electrònic o de missatgeria instantània.

Cal dir que, durant el treball de camp, el personal tècnic que hi va participar va posar sobre la taula la necessitat, arrel del procés de l'elaboració del present Pla, de

formalitzar aquest grup tècnic, donar-li més continuïtat i enfocar-lo no només cap accions de visibilització al voltant d'un diada concreta sinó a la implementació d'altres tipus de polítiques que vagin més enllà de la sensibilització i la visibilitat.

Punts forts	Punts febles
Llarga trajectòria de polítiques d'igualtat (més de 25 anys).	Incipient desenvolupament de polítiques LGTBI.
Regidoria pròpia (1995).	Quatre dels documents específics d'igualtat no contempla la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere.
Creació d'un grup de treball (2014) per realitzar accions de visibilització.	Actual baixa dotació a nivell tècnic (tot i que està prevista la incorporació d'un nou perfil tècnic al programa Feminisme i LGTBI)
Servei d'Atenció Integral a la Diversitat Afectiva, Sexual i de Gènere (SAI) a l'any 2018. I Xarxa Municipis LGTBI.	
Augment exponencial des del 2015 del pressupost destinat a igualtat i polítiques LGTBI.	
Un dels documents específics d'igualtat que contempla la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere (Protocol festes).	
El Cartipàs Municipal (2020-2023) incorpora les polítiques LGTBI.	

## 6.2. Acció contra les violències i la LGTBifòbia

### 6.2.1. La situació al municipi

**Podem considerar l'homofòbia, la lesbofòbia, bifòbia i la transfòbia com violències derivades del sistema de gènere.** Però la comprensió d'aquesta arrel comuna no ens pot fer oblidar les característiques específiques d'aquests fenòmens i donar solucions concretes a les seves necessitats.

La LGTBifòbia es defineix com l'hostilitat general, psicològica i social, respecte a aquells i aquelles de qui se suposa que desitgen individus del seu propi gènere. A més,

com a forma específica del sexisme, inclou també el rebuig cap a totes aquelles persones que no es conformen amb el paper social predeterminat pel sexe biològic (Borrillo, 2001) i/o que tenen expressions de gènere no normatives (Coll Planes, 2010).

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

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

Tal com recull l'informe *l'Estat de la LGTBIfòbia a Catalunya 2016* (OCH, 2017)<sup>11</sup> si parlem d'àmbits, **les agressions són l'àmbit amb més incidències registrades** (30,9%). En aquest àmbit s'inclouen agressions físiques, verbals i assetjament. En segon lloc, dins l'àmbit educatiu, el bullying LGTBIfòbic escolar (13,1%), conjuntament amb el discurs d'odi i l'exaltació de la LGTBIfòbia (13,1%). Només un altre àmbit registra més del 10% de les incidències, que són les produïdes en l'àmbit institucional (11,9%).

Recentment, l'Observatori Contra la Homofòbia ha posat de manifest que al primer trimestre de 2019 les agressions LGTBIfòbiques s'han duplicat en relació a les últimes dades de 2018. Concretament, pel primer trimestre de 2019 s'han recollit 35 casos. Al mes de març, denunciem, s'han registrat agressions a diari<sup>12</sup>.

Pel que fa a la situació de les persones LGTBI al municipi, durant el treball de camp, es van relatar alguns **fets LGTBIfòbics a l'espai públic**. Amb motiu del 20J del 2018, es van realitzar accions de visibilitat a la ciutat i es va pintar la bandera irisada a bancs i pas de vianants. Un d'aquests **bancs va ser cremat i l'altre trencat** reiterades vegades. Les imatges dels bancs espatllats després dels atacs es van difondre per xarxes socials generant una forta reacció de rebuig i indignació entre la ciutadania.

---

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

<sup>12</sup> Podeu consultar la notícia a: <https://www.publico.es/public/lgtbifobia-les-agresions-lgtbifobiques-dupliquen-primer-trimestre-2019-catalunya.html> Data de consulta: 08/05/2019 a les 11:28 hores.

També, durant el carnestoltes del 2018, es va produir una **agressió homofòbia**. Un noi va patir una agressió física i verbal al carrer i va haver de ser atès d'urgència pels serveis sanitaris. **La reacció d'indignació ciutadana també va ser ràpida i contundent**. Els col·lectius feministes i LGTBI del territori *LGTBI Potablaba*, *Vídues 08020*, *Lletra Violeta* i *Comitè Vaga 8-M*, van elaborar un manifest de rebuig i convocar una concentració, en menys de 24 hores. La concentració va comptar amb el suport de l'Ajuntament del Prat, i de tots els grups polítics, que van signar el manifest. També es van adherir entitats del territori, des d'associacions de dones, veïnals, esportives o culturals fins a sindicats, alguns centres educatius i AMPAS<sup>13</sup>. La concentració, que va tenir un gran ressò a la premsa local<sup>14</sup>, va ser molt transversal i va comptar amb la participació de més de 400 veïns i veïnes.



Imatge 1. Fotografia de la concentració de rebuig a l'agressió homòfoba el 5 de març del 2019 a la Plaça de la Vila del Prat de Llobregat.



Imatge 2. Cartell de la convocatòria de Concentració de rebuig a l'agressió homòfoba al Prat de Llobregat el 5 de març de 2019.

<sup>13</sup> Per més informació sobre les adhesions al manifest (consultat el 13/04/2019): <https://elpratdiversiorgullos.wordpress.com/blog/>

<sup>14</sup> Per més informació sobre l'impacte als mitjans (consultat el 13/04/2019): <https://www.elprat.cat/actualitat/noticies/lajuntament-condemna-una-agressio-homofoba-ocorreguda-dissabte-la-nit>  
[https://www.youtube.com/watch?v=YvbcXWFwODs&feature=youtu.be&fbclid=IwAR0ItAkVH8ZL15AHkOufIYA1sqIH4I\\_BxbsReuBchcz67O9UaM3ZTGHVrE](https://www.youtube.com/watch?v=YvbcXWFwODs&feature=youtu.be&fbclid=IwAR0ItAkVH8ZL15AHkOufIYA1sqIH4I_BxbsReuBchcz67O9UaM3ZTGHVrE)



Respecte a la realitat de la LGTBIfòbia en altres àmbits, durant el treball de camp, tant la ciutadania com una part del personal tècnic, va expressar **preocupació pel àmbit educatiu i per la situació d'adolescents i joves LGTBI** a les escoles i instituts del Prat de Llobregat i, especialment, per la qüestió del **bullying LGTBIfòbic** als centres d'ensenyament. Es considera que cal incrementar la presència d'activitats formatives i de sensibilització amb la comunitat educativa en el seu conjunt, és a dir, tant amb l'alumnat i el professorat com amb les famílies.

### 6.2.2. Servei d'Atenció Integral a la Diversitat Afectiva, Sexual i de Gènere (SAI)

Pel que fa a l'abordatge de les violències cap al col·lectiu LGTBI, durant la segona meitat del 2018, es va posar en marxa formalment el **Servei d'Atenció Integral a la Diversitat Afectiva, Sexual i de Gènere (SAI)**. Un recurs per a l'acompanyament a persones LGTBI, atendre situacions de discriminació i/o violència, clarificar dubtes i sentiments, així com per a orientar i acompanyar les famílies i entorn socioafectiu. A més, el SAI també és un recurs per a donar resposta a qualsevol necessitat d'assessorament, suport o informació que tingui la ciutadania en relació a la diversitat sexual i de gènere.

És important mencionar que, tot i que la creació del SAI és molt recent, **històricament, des del SIAD sempre s'ha atès, encara que de forma aïllada, a les persones LGTBI** que s'han apropiat al servei des de la seva creació. La formalització d'aquesta prestació, a través de la posada en marxa d'un servei concret, permet oferir ara una atenció més integral i especialitzada en matèria de diversitat sexual i de gènere i situar de cara a la ciutadania el recurs del territori de referència en aquest tema<sup>15</sup>.

Pel que fa al tipus d'abordatge, des del SAI del Prat de Llobregat es proposa un model que posa la persona al centre i que treballa a partir de l'escolta activa i oberta. L'objectiu, durant aquests primers mesos de posada en marxa del recurs també és fer d'observatori de necessitats. És a dir, a partir de la recollida de dades i de l'anàlisi de la realitat, articular el disseny del servei en funció de les necessitats de les persones LGTBI i de les demandes de la població.

---

<sup>15</sup> Tal com el conceptualitza la Direcció General d'Igualtat de la Generalitat de Catalunya el SAI és una prestació de servei d'atenció integral, de qualitat i de proximitat adreçat a les persones que pateixin, hagin patit o estiguin en risc de patir discriminació o violència per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. També és un servei de sensibilització i informació per a persones i entitats, per a promoure la visibilitat i prevenir la LGTBIfòbia. I un recurs per a donar resposta també a qualsevol necessitat d'acompanyament, suport o informació que tingui la ciutadania en relació a la diversitat sexual i de gènere.

Segons les dates facilitades, i que es poden consultar més endavant en format taula, durant el 2018 s'ha atès sis persones i durant el 2019 s'han realitzat 17 consultes (de 7 persones). És clar que, a partir de les dades disponibles, no es pot fer un anàlisi exhaustiu ni una avaluació real de les dificultats/possibilitats del servei, però sí es poden apuntar algunes tendències.

Per exemple, durant el 2018 pràcticament només es va atendre a dones lesbianes (5 dels 6 perfils atesos al SAI). En aquest sentit, es podria explorar l'existència o no d'elements que **dificultin l'accés d'altres perfils dins del col·lectiu LGTBI**, com són les dones i homes trans o els homes gais. En el relació a l'edat, com es pot observar a la taula següent, totes les persones ateses són menors de 40 anys. Per la qual cosa també es podria explorar si cal millorar l'accés al servei de persones d'altres franges d'edats. Per exemple, a través d'accions específiques de comunicació i difusió adreçades a grups concrets dins del col·lectiu LGTBI que tinguin en compte aquesta heterogeneïtat. Tanmateix, l'any 2019 el perfil de persones ateses pel SAI ja va ser més divers, atenent-se a dones i homes trans, persones bisexuals i gais, quelcom que suposa un canvi important respecte l'any anterior.

En relació a la **tipologia de casos**, es troben diferents situacions tant de violència masclista en l'àmbit de la parella, familiar o laboral, com consultes per clarificar dubtes en relació a la identitat sexual i/o altres àmbits.

Com també es pot veure a la taula que s'exposa més endavant, les **vies d'accés al SAI** són principalment 2: derivacions d'altres serveis com Joventut o Policia Local o per referències de l'entorn, la qual cosa pot indicar que una part de la ciutadania ja el coneix.

Per altra banda, per a **reforçar les derivacions** d'altres serveis i recursos de l'Ajuntament, més enllà de Joventut, caldria reforçar el coneixement del SAI de la resta de professionals, especialment, del personal tècnic dels serveis generals d'informació i atenció ciutadana i de serveis socials. En la mateixa línia, per facilitar les derivacions i **evitar situacions de doble victimització** és fonamental que el personal d'atenció directa incorpori també la perspectiva LGTBI i que, des de la resta de departaments i programes de l'Ajuntament, s'actui de forma **coordinada** amb el SAI i el Programa de Feminisme i LGTBI+.

A més, l'existència del SAI també pot servir per a **reforçar els mecanismes** de denúncia i acompanyament en casos de LGTBIfòbia. En aquesta línia, durant el treball de camp es va mencionar com a **repte establir un sistema de comunicació i informació** entre els diferents agents del territori sobre incidències i denúncies en matèria de discriminació i LGTBIfòbia. L'existència del SAI suposa, a més, la

possibilitat d'entomar la realització d'accions comunitàries i de cura entre iguals, quelcom que ja es desenvolupa des d'Igualtat.

Val dir que, tot i aquestes propostes de millora, s'ha de **valorar molt positivament** la feina feta des d'aquest servei i des del Programa de Feminisme i LGTBI+. Destaca especialment el grau de formació en matèria de LGTBIfòbia i atenció a persones LGTBI, la precisió i la cura en la recollida i sistematització de dades o la fluïdesa de la comunicació entre el personal del SAI, Joventut, Salut i Policia.

DATA	REMITENT	ANY DE NAIXEMENT	COL·LECTIU	ÀMBIT	TIPUS	DESCRIPCIÓ	ACTUACIONS FETES	DEPARTAMENT O SERVEI IMPLICAT	ESTAT ACTUAL EXPEDIENT
09/01/18	Amistat	2000	Lesbiana	Violència masclista	Suport psicològic	Testimoni i víctima de violència masclista per part del seu pare.	6 Sessions de suport psicològic especialitzat	SIAD/SAI	Alta voluntària
13/06/18	Joventut	1991	Lesbiana	Relació de parella	Suport psicològic	Problemes de relació de parella, salut mental, intent autòlisi de la parella	3 Sessions: 1 sessió acollida i 2 sessions de suport psicològic	Joventut, SIAD/SAI	Alta voluntària
26/06/18	Policia local	1991	Lesbiana	Violència masclista	Suport psicològic	Víctima violència múltiple anterior parella, treball sexual, culpa.	7 Sessions suport psicològic especialitzat en violència masclista	Policia local, SIAD/SAI	En seguiment
24/07/18	Joventut	2006	Noia (dubtes orientació sexo-afectiva)	Psicològica	Informació i orientació	Dubtes sobre la seva identitat sexo-afectiva	1 Sessió de consulta	Joventut/ SIAD/SAI	Alta voluntària
08/11/18	Amistat	1986	Lesbiana	Violència masclista	Suport psicològic	Víctima violència múltiple anterior parella.	3 Sessions, suport psicològic especialitzat en violència masclista	SIAD/SAI	En seguiment
30/11/18	Amistat	1981	Lesbiana	Jurídic	Informació, orientació i assessorament jurídic	Acomiadament després de període de baixa laboral	2 Sessions , 1 d'informació i 1 d'assessorament jurídic	SIAD/SAI	Alta, derivada advocat especialitzat en temes laborals
07/02/19	Joventut	2003	Noi trans	Consulta	Informació i orientació	S'estava plantejant si fer el procés mèdic per fer el canvi de gènere.	1 sessió. Informació i orientació i derivació a Transit	Joventut i SIAD - SAI	Alta, derivat a Transit

03/06/19	Amistat	2004	Bisexual	Violència masculista - sexual	Informació i orientació, advocada i psicòloga.	Relació de parella tòxica, atès el grau de risc del cas, es fa una comissió de seguiment de cas multidisciplinari on s'inclouen cossos de seguretat i la xarxa d'infància i es determina que el millor es mantenir el suport psicològic al CSMIJ.	1 sessió amb l'advocada, 1 sessió amb ass. Informació i orientació i 4 visites amb la psicòloga especialitzada en atenció a dones víctimes de violència masculista.	SIAD/SAI, xarxa d'infància, mossos d'esquadra. Centre educatiu, CSMIJ	Alta, derivada al CSMIJ i a la xarxa d'Infància
05/06/19	Nova ciutadania	1973	Dona trans	Laboral	Informació i suport per la recerca de feina	Assessorament per fer recerca de feina, es fa derivació a projecte de SURT especialitzat en la inserció de dones trans.	1 sessió amb assessoria d'informació i orientació	Nova ciutadania i SIAD SAI	Alta, derivada a la Fundació SURT
19/07/19	Transit	2019	Noi trans	Consulta	Canvi nom sentit targeta sanitària	Canvi nom sentit targeta sanitària	4 sessions per tramitar, reclamar i entregar tarja sanitària	SIAD, SAI	Alta
15/10/19	Amistat	1991	Noi trans	Consulta	Canvi nom sentit targeta sanitària	Canvi nom sentit targeta sanitària	2 sessions per tramitar, reclamar tarja sanitària	SIAD, SAI	Alta
30/10/19	Amistat	1982	Gai	Consulta	Informació i orientació	En la seva comunitat de veïns ha escoltat comentaris homòfobs, al municipi tenim el servei de Bon veïnatge que treballa	consulta derivació a Bon veïnatge	SIAD, SAI i Bon veïnatge	Alta

						amb les comunitats de veïns i es deriva el cas per valorar fer accions per treballar aquest tema			
12/11/19	SOC	1979	Dona trans	Consulta	Suport psicològic	Història de vida dura, ha patit diverses violències masclistes i diversos eixos de discriminació, no vol denunciar però accedeix a treballar emocionalment, també se li tramita el canvi del nom sentit a la tarja sanitària	1 consulta i orientació, 2 sessions de suport psicològic especialitzat en víctimes de la VM	SIAD, SAI	En seguiment

Taula 12. Dades d'Atencions al SAI de l'Ajuntament del Prat de Llobregat, 2018 i 2019. Elaboració pròpia a partir de la documentació facilitada pel servei.

### 6.2.3. Principals instruments de prevenció i abordatge

En matèria de violències de gènere, el principal instrument que incorpora una mirada àmplia cap a les persones amb una identitat sexual o de gènere no normativa és el **Protocol contra les agressions sexistes en els espais de festa (2017)**. Aquest document parteix d'una visió de les agressions sexistes que reconeix l'arrel comuna entre la violència contra les dones i contra les persones LGTBI<sup>16</sup>. A més, com qualsevol protocol, no només permet sistematitzar o ordenar les actuacions davant una agressió, sinó que **pot ser clau per a la prevenció**, ja que ha d'implicar un treball en xarxa entre diferents departaments, locals d'oci, seguretat, entitats i altres agents socials.

En aquesta línia d'ampliar la mirada respecte a les violències masclistes per a **incloure també la violència que poden viure les persones LGTBI** pel fet de no seguir les normes sexuals i de gènere, així com la violència en les relacions sexo-afectives entre persones LGTBI, es proposa explorar diferents opcions.

Per exemple, durant el treball de camp, una part de la ciutadania va plantejar la possibilitat de **reforçar l'abordatge de la LGTBIfòbia dels “punts liles”** (en certa mesura ja incorporat) o bé desenvolupar altre tipus de recurs, ja que s'ha identificat que algunes persones LGTBI no es senten interpel·lades perquè es pensa que només està dirigit a dones heterosexuales.

També, durant el 2018 es va elaborar el **Pla Integral contra les violències masclistes (2019-2023)**. Un pla de ciutat, és a dir, no només a nivell de professionals de l'Ajuntament, sinó des d'una dimensió que inclou altres agents del territori i del teixit social i associatiu. El Pla només incorpora qüestions de diversitat sexual i de gènere en l'apartat de prevenció, per tant, es recomana estudiar la possibilitat d'incloure també la violència vers les persones LGTBI.

Finalment, en consonància amb aquesta ampliació de la mirada, una altra opció a explorar és la inclusió de l'abordatge de la LGTBIfòbia i de les violències cap a les persones LGTBI en l'actual **Circuit contra la violència masclista del Prat de Llobregat**. Aquesta incorporació formal permetria reforçar les derivacions, disminuir les situacions de doble victimització, així com formalitzar un sistema de comunicació i informació entre els diferents agents del territori sobre incidències i denúncies en matèria de discriminació i LGTBIfòbia.

---

<sup>16</sup> Concretament, aquest instrument defineix una agressió sexista com: “una agressió, física o no, que exerceix una persona o grup de persones sobre una altra per motius de gènere, orientació sexual, aspecte físic o comportament (que no encaixa amb els estàndards estètics establerts), o per orientació afectiu-sexual [...] Entenem que aquestes agressions es produeixen en el marc d'un sistema patriarcal que menysté tot el que es relaciona amb el gènere femení i amb altres identitats de gènere no hegemòniques”

Punts forts	Punts febles
Gran rebuig per part de la ciutadania del Prat vers les violències LGTBIfòbiques (notícia agressió homòfoba, bancs...). Concentració de rebuig (més de 400 veïns i veïnes) i manifest.	Manca de dades i estadístiques, que invisibilitzen la problemàtica i dificulten el seu abordatge.
Servei d'Atenció Integral a la Diversitat Afectiva, Sexual i de Gènere (SAI) des del 2018.	Tendència a no denunciar.
Fins al 2018, el SIAD també atenia persones LGTBI.	Bancs pintats amb la bandera irisada pel 20J, reiteradament trencats/ cremats.
Formació en matèria de LGTBIfòbia i atenció a persones LGBTI al personal del SAI.	Estesa preocupació sobre el bullying en general, i particularment en els casos LGTBIfòbia.
Precisió en la recollida i sistematització de dades al SAI.	Desconeixença de l'existència del SAI per part de la població.
Fluïdesa de la comunicació entre departaments.	Recomanació de reforçar l'abordatge de la LGTBIfòbia dels "punts liles".
Protocol contra les agressions sexistes en els espais de festa (2017). Inclou violències LGTBIfòbiques.	

## 6.3. Coeducació i transmissió de valors igualitaris

### 6.3.1. Reptes de les polítiques locals

La **coeducació**, entesa com el conjunt d'estratègies d'intervenció educativa que promouen un desenvolupament lliure de la limitació imposada pels estereotips sexuals i de gènere per a produir canvis en el pensament, l'actitud i el comportament de les persones, juga un paper clau com a eina per la **prevenció de les desigualtats i discriminacions** que pateixen les persones LGTBI.

L'article 12 de **la Llei 11/2014** defineix la coeducació com "l'acció educativa que potencia la igualtat real d'oportunitats i l'eliminació de qualsevol mena de discriminació per raó d'orientació sexual i identitat de gènere", i apunta que s'ha d'aplicar a tot el sistema educatiu, així com en els diversos àmbits, és a dir, als centres i entitats de formació, en l'educació d'adults, la formació de mares i pares, les activitats esportives escolars i les activitats de lleure.



El gènere i la sexualitat, tot i que no forma part dels continguts del currículum educatiu, sí que forma part de l'anomenat currículum ocult o currículum informal. És a dir, són qüestions que de forma, a vegades, inconscient, es transmeten per part del professorat, bolcant una sèrie d'imaginari i estereotips sobre el sistema sexe-gènere-sexualitat als/les infants i joves. És per això que l'escola es situa com un agent amb un gran potencial transformador respecte a la transmissió dels valors i determinades concepcions sobre els rols i estereotips de gènere, sobre quines característiques han de tenir homes i dones, quins comportaments i atributs socials estan relacionats amb els homes i les dones, quin aspecte, etc.

En aquest sentit, moltes persones LGTBI difícilment **senten parlar de les seves realitats a les escoles** i, quan a les escoles i instituts es tracten aspectes (de forma molt puntual) com la sexualitat, la salut sexual i reproductiva, l'afectivitat o la família, es fa des d'una visió heteronormativa i/o reproductiva. Tot això dificulta l'autocomprensió i pot afectar l'autoestima dels i les joves LGTBI.

Aquest escàs reconeixement de la diversitat sexual i afectiva des de l'àmbit educatiu, es manifesta, per exemple, en l'**ús sexista i discriminatori del llenguatge** que s'empra en tota la documentació i formularis adreçats a les famílies on predomina el "pares" o "pares i mares" en comptes de "tutor/a" o "família", quelcom que es va posar de manifest als grups de participació amb la ciutadania. A més, una bona part de les persones LGTBI del treball de camp expliquen haver viscut algun tipus d'assetjament als seus centres educatius, des de comentaris despectius i insults fins rebuig i agressions físiques.

### 6.3.2. La situació al municipi

Des del Consistori, **s'ha donat força impuls a la coeducació durant els últims anys**. Un exemple d'això és el Projecte de Coeducació i l'oferta de tallers *En clau de gènere*.

Pel que fa al **Projecte de Coeducació**, es destaca la prioritat que té aquest projecte dins del Programa de Feminisme i LGTBI (Ciutadania), en coordinació amb el Departament municipal d'Educació, a través de la relació entre Ajuntament i els centres educatius; es duu a terme amb la col·laboració d'entitats especialistes de coeducació, així com el suport del Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya, i mitjançant la coordinació amb el Centre de Recursos Pedagògics.

És un programa de formació i acompanyament als centres educatius promogut per l'Ajuntament del Prat. Es recull com una actuació a desenvolupar al PAM 2020-23, mitjançant la implementació progressiva d'un programa coeducatiu en la incorporació

de la mirada de gènere, la prevenció de les relacions abusives, la violència masclista, i les discriminacions per diverses causes (de gènere, identitat, orientació sexual, racial, diversitat funcional, i ètnic-cultural i religiosa) adreçat a les comunitats educatives de centres públics i concertats d'infantil primària i secundària de la ciutat.

La implantació de la coeducació fins ara al municipi, té els seus antecedents, en el curs 2018-19 en el que es va realitzar una prova pilot a dos centres educatius. Durant el curs 2019-20, es va iniciar l'acompanyament a quatre centres educatius, curs que es va interrompre per la crisi del COVID19 i que s'haurà de reprendre durant el curs 2020-21. Aquest projecte beneficia principalment al professorat, personal del centre educatiu, l'alumnat i les famílies, de l'etapa educativa de primària i/o secundària. Es durà a terme amb l'estreta col·laboració amb l'entitat guanyadora d'una licitació pública<sup>17</sup> per implementar la intervenció (Cooperativa CoeducAcció<sup>18</sup>) amb una important i contrastada experiència en aquest camp.

El punt de partida és entendre l'àmbit educatiu com un eix fonamental de transformació social; des d'on combatre el sexisme, el masclisme, i educar per integrar els valors de la cura, respecte i empatia, per així millorar la convivència escolar. Un altre puntal és que l'educació amb visió de gènere és un dret humà, descrit pels Objectius de Desenvolupament Sostenible (objectiu 4 per l'educació de qualitat i objectiu 5 per la igualtat de gènere).

La coeducació es planteja amb la voluntat de combatre el sexisme, el masclisme, i educar per integrar els valors de la cura, el respecte i l'empatia, en comptes de la competició i la violència, per així millorar la convivència escolar, atenent les desigualtats complexes. Des de la transversalització de la coeducació, amb una nova mirada. Es parteix de la voluntat d'afavorir canvis en les pràctiques de l'escola, a través de:

- Un replantejament del projecte d'escola
- Una reflexió sobre el model d'acompanyament per persones adultes (escola i família)
- Conèixer les vivències dels infants i les seves propostes

El present projecte vol connectar claustre, infants i famílies com a membres de la comunitat educativa. A partir d'aquesta interconnexió entre la comunitat, el projecte farà incidència i adreçarà esforços en el treball amb el professorat, perquè:

---

<sup>17</sup> Contracte formalitzat el dia 24/12/2020 per 2 anys, prorrogable 1 més 1, podent ser doncs un total de 4 anys amb garanties.

<sup>18</sup> <https://coeducaccio.coop/qui-som/>

- ✓ La continuïtat del projecte dependrà del professorat.
- ✓ La major part de les activitats que es realitzarà amb l'alumnat seran implementades pel propi professorat i no per l'equip de formació.

El projecte municipal de coeducació, vol acompanyar a la comunitat educativa en la presa de consciència sobre la rellevància i el paper transformador que representen l'escola i les famílies. Vol facilitar discursos coeducatius i feministes que -per exemple- posin en qüestió:

Els continguts, disseny curricular, estructura de centre, les activitats proposades per l'associació de famílies, les comunicacions que fan escola i les famílies, els rols familiars i escolars, l'acompanyament emocional a l'escola i les famílies, l'acompanyament cap a la sexualitat, els cossos i l'afectivitat, la mirada cap els infants i les seves dinàmiques i altres elements per a la prevenció de les violències masclistes.

Referent al programa de tallers **En clau de gènere**, s'ofereixen un gran nombre de tallers en matèria d'igualtat de gènere i diversitat sexo-afectiva i de gènere dirigits a la comunitat educativa. En aquest sentit, es treballa segons el curs acadèmic: a la primària es realitzen tallers sobre les emocions i a la secundària s'aborden les violències masclistes, l'amor romàntic i els estereotips de gènere, entre d'altres.

El volum d'inscripcions a aquests tallers és molt elevat: pel curs 2015-2016, es van inscriure 3.700 alumnes/famílies, pel curs 2016-2017, es van inscriure 4.878 alumnes/famílies, pel curs 2017-2018, 4.591 alumnes/famílies i, pel curs 2018-2019, s'hi van inscriure 3.676 alumnes/famílies.

Les activitats educatives "En Clau de gènere" es realitza des del programa de Feminisme i LGTBI, es tracta d'una oferta de formació sobre qüestions de gènere gratuïta, adreçada als centres educatius del municipi, des de la primària fins la secundària, i en alguns casos també la franja post obligatòria (Batxillerat o CFGS). Algunes activitats s'ofereixen a famílies, professorat, o centres d'educació especial.

A continuació es realitza un resum dels tallers que s'han realitzat durant el 2018-19.

Activitat	2018-2019	Tallers	Alumnat
Desmuntant el masclisme	1r ESO	9	278
El gust és la diversitat	4rt ESO	4	131
L'amor romàntic (com a factor de risc)	2n ESO	11	290
Les violències masclistes, als mitjans comunicació	4t ESO i 1r Batx.	9	228
Masclisme, estereotips i llibertat personal	3r ESO	16	463
Prevenir la violència en la parella jove	4t ESO i 1r Batx.	10	249

Teatre creixement personal infants	1r i 2n Primària	8	197
Emocions i sentiments	3r, 4t, 5è i 6è Primària	19	426
Conta contes de gènere	1r, 2n, 3r i 4t Primària	26	624
<b>Total</b>		<b>112</b>	<b>2886</b>

Referent als tallers sobre salut sexual i reproductiva, des del Consistori s'ofereix el taller **Sexualitats**, a l'alumnat d'ESO, on es treballa des d'una mirada que fuig de l'heteronormativitat.

Tot i que tots els tallers mencionats amb anterioritat inclouen la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere, només el taller *El gust és a la diversitat* treballa específicament aquesta qüestió. Al mateix, es treballa per donar visibilitat a les persones LGTBI, compartint experiències per a la reflexió i pel qüestionament dels rols i estereotips de gènere. A més, les valoracions són molt positives. Aquest taller es va realitzar a l'Institut Estany de la Ricarda (tres tallers) i hi van assistir 89 alumnes, amb una assistència paritària de noies i nois.

Per complementar aquesta diagnosi, resulta útil presentar alguns dels resultats d'un estudi promogut per l'Ajuntament del Prat<sup>19</sup> que recentment s'ha realitzat amb el títol "Els Joves a la ciutat del Prat. Trajectòries educatives i socials dels joves de famílies immigrades" realitzat per Jordi Pàmies, Angelina Sánchez-Martí, Ingrid Agud, i Silvia Carrasco, del Departament de Pedagogia Sistemàtica i Social, de la Universitat Autònoma de Barcelona. A través d'EMIGRA - Centre d'Estudis i Recerca en Migracions.

L'objectiu principal de l'estudi és conèixer les trajectòries i els processos d'integració escolar i social dels fills i filles de famílies immigrades, d'entre 12 i 24 anys, que viuen a la ciutat. A tal efecte s'ha passat una enquesta a la que van respondre 1.713 persones (el 51,2% foren noies, el 47,4% nois i la resta no ho va especificar). A l'enquesta podem veure que hi ha joves que es declaren homosexuals o bisexuals, quelcom que deixa palès que cal seguir treballant per la inclusió de la diversitat sexo-afectiva i de gènere als currículums escolars.

En aquest sentit, des del Consistori (a partir del projecte **JOVES.PRAT**) es disposa del **servei d'Assessories Joves**. Aquest servei es va inaugurar l'any 2010 i ofereix orientació especialitzada, informació i acompanyament en diversos àmbits entre els quals hi ha l'afectivitat i la sexualitat. Aquest àmbit es treballa des del **SISA** -Servei Informació sobre Sexualitat i Afectivitat- oferint atenció directa i també un conjunt

<sup>19</sup> Estudi no publicat, impulsat des del Programa de Nova Ciutadania, del Departament de Ciutadania.

d'activitats educatives adreçades a tota l'etapa d'escolarització obligatòria i post obligatòria, establint un itinerari formatiu molt complet al llarg de la secundària. La informació d'aquest servei s'amplia a l'apartat 6.4. Salut i drets sexuals i reproductius.



Imatge 3. Logotip del servei d'Assessories Joves. Ajuntament del Prat de Llobregat.

Al servei també hi treballa una psicòloga que realitza les assessories d'orientació personal, on els/les joves, prèvia cita, poden compartir els dubtes i/o problemes. En cas de ser necessari, es realitzen derivacions al SIAD o al SAI.

Les Assessories Joves, principalment és un servei d'atenció directa, però també destaca, segons es recull durant el treball de camp, una **gran tasca de sensibilització**, a través de l'organització d'activitats que treballen la diversitat sexual i de gènere; així com altres temàtiques. Aquestes activitats tenen una molt bona acollida i es realitzen generalment al voltant del 28J.

D'altra banda, el projecte Joventut, existeix un grup de joves anomenat "**antenes informatives**", que amb l'acompanyament de dinamitzadors/es organitzen activitats als instituts. D'aquesta forma, es produeix un efecte multiplicador entre el grup d'iguals.

De la mateixa forma, hi ha projectes que s'impulsen des de Joves.Prat molt importants per treballar la sensibilització de temes, a partir de la proximitat, el vincle i llaços de confiança amb adolescents i joves, i des de l'educació no formal, es tracta dels projectes Zona Jove i Medi Obert.

Un altre programa municipal a destacar per comprendre la realitat educativa al municipi és el projecte IntersECCions, que des de l'any 2016, situa l'educació i la cultura com a eixos estratègics de la ciutat, així com a motor de transformació social. Aquests dos eixos es recolzen sobre un tercer, que és la comunitat.

Els reptes que es marca són:

- Millorar la qualitat de vida de la ciutadania.
- Posar les condicions per teixir un projecte educatiu global que generi contextos d'aprenentatge amb la coresponsabilitat entre diferents agents educatius i culturals.
- Obrir nous espais de coneixença, relació i treball col·laboratiu entre les persones que formen part de la xarxa d'equipaments i serveis educatius i culturals de la ciutat.

Des de cinc grans àmbits de treball, on s'articulen diferents projectes i accions: l'educació en les arts (teatre, música, dansa, arts visuals i cinema), l'impuls de l'anglès, el coneixement de la ciutat, la lectura i el coneixement científic, tècnic, digital.

Fan progressar la comunitat mitjançant la igualtat d'oportunitats, la creativitat i l'esperit crític. És un projecte de gran abast que està generant noves formes de relació i col·laboració amb centres educatius de la ciutat, així com l'ús de metodologies prou interessants. Com a aportació crítica sobre aquest gran programa de ciutat, a partir de l'anàlisi de contingut web, no s'especifica la perspectiva de gènere i feminista com a tal, sinó que aquesta ve expressada sota el gran paraigües de la igualtat d'oportunitats.

Per finalitzar aquest bloc, caldria també mencionar que el Consell d'Infants del Prat, ha escollit treballar la temàtica LGTBI com a eix central de les seves reflexions i propostes de millora a la ciutat des dels ulls dels infants, des del curs 2019-20 i que finalitzarà el curs 2020-21. A tal efecte s'està produint una reflexió, que seguirà d'una petita diagnosi per finalment, recollir unes aportacions des de la seva perspectiva.

<b>Punts forts</b>	<b>Punts febles</b>
Fort impuls a la coeducació durant els últims anys.	Manca de referents LGTBI a les escoles.
Projecte de Coeducació: per incorporar la perspectiva de gènere i de la diversitat sexual i de gènere al currículum formal + assessorament.	Ús sexista i discriminatori del llenguatge: documentació i formularis adreçats a les famílies.
Programa de tallers En clau de gènere, que contempla tallers sobre diversitat sexual i de gènere (El gust és a la diversitat).	
Servei d'Assessories Joves (inclou la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere).	
Potencial de les "antenes informatives"	

(Joventut).	
Projectes de treball a partir del vincle i la confiança, així com proposta d'activitats: Medi Obert, Zona Jove	
Projecte de ciutat IntersECCions que planteja una interessant forma de relació amb la comunitat educativa, i des d'on es duen a terme projectes de reflexió als mateixos centres educatius.	
Consell d'infants que ha escollir la temàtica LGTBI com a eix de reflexió, fins al curs 2020-2021	

## 6.4. Salut i drets sexuals i reproductius

### 6.4.1. Reptes de les polítiques locals

Les principals desigualtats que viuen les persones amb gèneres i sexualitats no normatives a l'àmbit de la salut estan relacionades amb el fet que la major part de les polítiques de salut tenen un enfocament heteronormatiu. Aquesta mirada heterosexista i cisexista, que va des dels formularis fins al tracte en l'atenció directa o als propis programes i recursos comunitaris. Segon la darrera enquesta europea sobre la realitat del col·lectiu LGTBI (FRA<sup>20</sup> 2014), un 28% de les persones enquestades a Espanya deia no haver compartit mai amb cap professional de salut qüestions relatives a l'orientació sexual o la identitat de gènere.

En relació als homes gais i bisexuals, el principal repte és la promoció de la salut sexual i la prevenció del VIH o d'altres malalties de transmissió sexual (ITS). En aquest sentit, la serofòbia, entesa com l'estigma i la discriminació cap a les persones amb VIH continua molt present a la nostra societat.

En la mateixa línia, respecte a les dones lesbianes i bisexuals, la qüestió de la salut sexual i reproductiva és també central. Les problemàtiques principals són els estereotips i mites que envolten la sexualitat entre dones i la manca de campanyes específiques sobre ITS i de prevenció sobre càncer de mama o coll d'úter.

En el context català, aquesta problemàtica és també evident pel que fa al desconeixement professional. El cas més freqüent són les queixes de les dones lesbianes i bisexuals en relació als protocols de preguntes de les consultes ginecològiques o d'atenció primària, on es **pressuposa l'heterosexualitat de les pacients**, la qual cosa afecta profundament a l'accés a la informació d'aquestes dones. Però també el desconeixement dels i les professionals de la salut sobre els possibles itineraris de reproducció assistida per part de dones lesbianes o bisexuals. Malgrat que, a Catalunya existeix un Protocol per garantir aquest dret, una part del personal sanitari no l'aplica per manca d'informació.

Per últim, respecte a les persones trans, el principal repte és treballar a partir d'un enfocament no patologitzant i que reconegui la diversitat de cossos i identitats com a part de la diversitat humana i que respecti la pluralitat de trajectòries possibles. Es tracta d'entendre l'experiència trans més enllà del paradigma biomèdic i a partir d'una perspectiva social i comunitària.

---

<sup>20</sup> European Union Agency for Fundamental Rights.



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

Aquests reptes tenen a veure, especialment, amb la implementació real del **Model d'atenció a les persones trans<sup>21</sup> i amb el Protocol de reproducció assistida** per a dones lesbianes, bisexuals o sense parella. És imprescindible un esforç extra per part dels ens locals per tal de vetllar perquè el personal tècnic de salut i els equip d'atenció primària del territori tinguin accés a aquesta informació i als protocols que se'n deriven de la llei 11/2014.

#### 6.4.2. Principals iniciatives

A l'Ajuntament del Prat de Llobregat, les polítiques són un àmbit prioritari dins de l'acció de govern. L'anterior PAM (2016-2019) establia com a compromís les actuacions per a millorar la salut de les persones en el marc de la lluita contra les desigualtats. Al PAM actual (2020-2023), es fa menció específica al reforç dels programes d'educació sexual i afectiva en joves amb l'objectiu de promoure la vivència d'una sexualitat positiva.

Durant el 2018, es va elaborar el **Pla Local de Salut (2018-2023)**, un instrument que marca estratègies de ciutats transversals que impliquen tota la comunitat, que ha de treballar de forma coordinada en la millora de les condicions de vida de tota la ciutadania, amb la incorporació d'un nou model de governança en salut que compti amb tots els sectors i les àrees polítiques.

Pel que fa a les polítiques LGTBI en aquest àmbit, s'ha de destacar especialment que el Pla Local de Salut integra, com a eix principal, una **estratègia de prevenció i promoció de la salut amb accent específic en la perspectiva de gènere i interseccional a totes les actuacions**. Concretament s'assenyala que “les desigualtats per raó de gènere, orientació sexual i identitat de gènere, ètnia, origen, religió, classe social, capacitats, edat, etc., són factors que poden afectar la salut de les dones, dels homes i de la comunitat. Per tant, cal adoptar una perspectiva de gènere i interseccional en la diagnosi, el disseny i la implementació dels projectes per revertir situacions de discriminació i tenir un coneixement més acurat per tal d'assolir més equitat”.

---

<sup>21</sup> Més informació (consultat 26/03/2018) [http://canalsalut.gencat.cat/ca/sistema-de-salut/serveis\\_datencio\\_a\\_la\\_salut/altres\\_serveis/Atencio\\_persones\\_trans-/](http://canalsalut.gencat.cat/ca/sistema-de-salut/serveis_datencio_a_la_salut/altres_serveis/Atencio_persones_trans-/)

En aquest sentit, des dels serveis municipals de salut, s'estan desenvolupant diferents **iniciatives** per a la promoció de la salut que incorporen la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere i que s'han de destacar molt positivament.

- **Servei d'Informació sobre Sexualitat i Afectivitat (SISA) i Salut.** Dins de l'equipament juvenil El Lloro i del *Programa Assessories Joves*, es desenvolupa aquest servei que, recentment, va canviar de nom per visualitzar el treball que es fa en relació a l'afectivitat de les persones joves, sigui quina sigui la seva identitat de gènere o orientació sexual.



Imatge 4. Servei d'informació sobre sexualitat i afectivitat per a joves. Ajuntament del Prat de Llobregat.

- **Guia d'activitats i serveis educatius.** La formació en salut, així com la formació "En clau de gènere" impulsades tant pel programa de Feminisme i LGTBI, així com el Departament de Salut i Consum, formen part de la Guia d'activitats i serveis educatius, que reflecteix dos objectius clars des del govern municipal: proposar eines per facilitar la tasca als centres educatius i oferir suport a l'educació com a puntal imprescindible per a un món divers, obert i just.

Sobre el conjunt de formacions d'**educació per a la Salut**, abasta totes les etapes educatives i s'adreça a tota la comunitat educativa, des d'un model participatiu i adaptat a les necessitats de cada col·lectiu, amb una filosofia centrada no només en el saber, sinó també en el saber fer.

- **Atenció psicològica dins del Servei ASSIR** d'atenció a les dones i a la salut sexual i reproductiva.

Per acabar aquest capítol, en termes generals, cal **valorar molt positivament la feina que s'està desenvolupant en matèria de diversitat sexual i de gènere**

**en l'àmbit de salut**, especialment, pel que fa al personal tècnic referent en matèria de salut comunitària i joves. Tant de l'anàlisi del Pla local de salut, com dels diferents programes que s'ofereixen a la ciutadania, es pot concloure que la perspectiva LGTBI s'estan incorporant de forma transversals i progressiva en les principals polítiques de salut sexual i reproductiva del municipi.

Punts forts	Punts febles
El Pla de Salut (2018-2023) integra, com a eix principal, una estratègia de prevenció i promoció de la salut amb accent específic en la perspectiva de gènere i interseccional a totes les actuacions.	En aquest camp, hi ha una certa dificultat d'incidència des de l'àmbit local, ja que no es tenen competències directes assignades i per tant, es treballa des de la bona entesa i voluntat, per complementar la tasca a nivell autonòmic.
Servei d'Informació sobre Sexualitat i Afectivitat (SISA) i Salut.	Pressupòsit d'heterosexualitat dels i les pacients.
Educació per a la Salut.	Desconeixement dels i les professionals de la salut sobre les possibles itineraris de reproducció assistida per part de dones lesbianes o bisexuals.
Incorporació progressiva de la perspectiva a salut comunitària i joventut.	

## 6.5. Promoció dels drets laborals de les persones LGTBI

### 6.5.1. Reptes de les polítiques locals

La discriminació per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere segueix sent una realitat per a moltes persones al món del treball. Aquesta informació podem corroborar-la a través d'estudis realitzats a nivell europeu i català; però a nivell local trobem una manca de dades que ens permetin aterrar aquest fenomen a cada territori.

Com recull *l'Enquesta sobre LGBT en la Unió Europea* (FRA<sup>22</sup>, 2013), per exemple, el 75% dels treballadors i les treballadores LGTB oculten la seva identitat sexual. Un 10% afirmen haver patit discriminació en buscar una ocupació o en el treball i el 50% han viscut comentaris o conductes negatives al lloc de treball per ser LGTBI. Més de la meitat dels empleats i empleades LGTBI prefereixen no revelar la seva orientació sexual o identitat de gènere en el treball i un 60% assegura haver viscut algun tipus de

<sup>22</sup> European Union Agency for Fundamental Rights.

discriminació o hostilitat en el treball durant els dos darrers anys (ESADE Business School, 2013).

A més, tal com s'ha apuntat a l'inici, les sigles LGTBI engloben realitats molt diverses i no podem obviar-les, sobretot quan ens centrem en el mercat laboral ja que, com sabem, en aquest àmbit **les dones estan discriminades en l'accés, la promoció, la permanència, les condicions i el salari**. Si afegim el fet de ser lesbiana i/o trans es produeix un efecte multiplicador que va més enllà de la “mera” discriminació en el lloc de treball i pot donar lloc a una **exclusió social** que impedeix directament l'accés al mercat de treball.

De fet, com assenyalen diversos estudis d'àmbit europeu, **dins del col·lectiu LGTBI, la població trans és la més discriminada a l'àmbit laboral**. Les persones trans han de fer front a múltiples formes de discriminació a la feina. Per exemple, segons un informe de la FRA<sup>23</sup> del 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 ascendeixen al 39%. Les experiències de discriminació durant el procés de cerca d'ocupació són les més repetides per les persones entrevistades (un 37%), seguides d'aquelles emmarcades en el desenvolupament del seu treball (27%). A més, un 46% indica que sovint o sempre amaga la seva transsexualitat.

En aquest sentit, cal ser conscients de què l'àmbit laboral és una esfera fonamental en la vida de les persones, ja que és un espai de realització personal i socialització. Per tant, donar resposta a aquestes desigualtats des de l'administració local és clau per a garantir els drets laborals de les persones LGTBI.

### 6.5.2. Principals iniciatives

Durant la recollida d'informació de la fase de diagnosi no s'ha tingut accés a cap tipus de document o recurs que promogui els drets de les persones LGTBI al municipi. És per això que recordem l'obligatorietat dels ens locals de desenvolupar mesures en aquesta direcció:

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

---

<sup>23</sup> European Union Agency for Fundamental Rights.

Enfront d'això, tal com estableix la Llei 11/2014, les administracions públiques han de garantir una formació adequada dels i les professionals del món laboral per tal de promoure la igualtat de les persones 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.

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

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

Punts forts	Punts febles
La Llei 11/2014 obliga a impulsar mesures de difusió i sensibilització i de desplegar estratègies per a la promoció dels drets laborals de les persones LGTBI.	Manca de dades i estadístiques que permetin realitzar una fotografia sobre aquest àmbit a nivell local.
Creació de diversos materials i grups de treball per crear protocols i materials de consulta (com pot ser el grup de treball a la Xarxa de municipis de Catalunya sobre món laboral i dones trans).	Discriminacions i desigualtats al col·lectiu LGTBI, especialment en dones.

## 6.6. Cultura, mitjans de comunicació i esports

### 6.6.1. Cultura

El **desconeixement vers les realitats de les persones LGTBI i els estereotips àmpliament estesos** en la nostra societat són qüestions que dificulten el ple reconeixement del col·lectiu LGTBI. En aquest sentit, és encara excepcional trobar

referents positius d'aquestes realitats als mitjans de comunicació locals o als actes culturals dels municipis.

Pel que fa al Prat de Llobregat, el Departament de Cultura forma part de l'Àrea d'Educació i Cultura. Tot i no situar-se a la mateixa àrea que Feminismes i LGTBI+, al treball de camp s'ha destacat la tasca que es fa des del Departament per a la promoció d'una cultura inclusiva amb la diversitat sexual i de gènere. A més, cal remarcar que el fet que cultura s'ubiqui a la mateixa àrea que educació, resulta clau a l'hora de dur a terme accions a infants i joves de forma coordinada i en la mateixa línia.

En aquest sentit, cal destacar novament el **Projecte de ciutat Interseccions<sup>24</sup> (Educació, Cultura i Comunitat)**. Aquest projecte és una de les grans iniciatives desenvolupades des de l'Àrea d'Educació i Cultura, que té l'objectiu d'organitzar les polítiques municipals. Els seus objectius, tal com apareixen al projecte són:

- Posar en valor el desenvolupament cultural i artístic de les persones al llarg de la seva vida, amb l'objectiu de construir una ciutadania conscient, crítica, lliure i feliç.
- Millorar la qualitat de vida de la ciutadania, formant persones amb capacitat crítica, amb una mirada oberta, amb interessos culturals diversos i facilitant pràctiques culturals diverses.

Al Projecte, s'explicita que dos dels seus **valors rectors** són la **inclusió i l'equitat**, definint-los de la següent manera:

*Inclusió.* Tots els projectes han de partir en el seu disseny del reconeixement del valor de cadascun dels ciutadans i de garantir la seva possibilitat de participació activa a partir de l'atenció a la seva diversitat.

*Equitat.* Garantir la igualtat d'oportunitats de tota la ciutadania en la participació als projectes, dotant-los dels recursos necessaris per assegurar-ne la igualtat d'accés.

En aquest sentit, i donat l'important paper que juga la cultura en la **construcció dels imaginaris socials**, és oportú seguir treballant des de la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere al conjunt d'accions que es desenvolupen des del Consistori, així com promoure el compromís i la implicació de les persones que hi treballen.

D'altra banda, es destaca per part de les persones que participen a la diagnosi, la proposta de **Cine Club** que es realitza mensualment de forma gratuïta al Cine Capri. Aquest Cine Club proposa l'exhibició de pel·lícules de cinema alternatiu i en versió

---

<sup>24</sup> Podeu trobar més informació a : <https://www.elprat.cat/interseccions>. Data de consulta: 15/05/2019 a les 9:39 hores.

original subtitulada. La programació es treballa entre el cine Capri i el Departament de Cultura (qui, en alguns casos, es coordina amb el Departament de Ciutadania) per definir la proposta anual, seguint un calendari temàtic segons algunes commemoracions, etc.

L'oferta d'aquests cineclubs s'ha valorat a les sessions participatives ciutadanes, molt positivament al treball de camp, doncs als mateixos es treballen qüestions molt diverses on, generalment, la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere està present.

A nivell d'arts escèniques, s'ha valorat molt positivament el **teatre Kaddish**, que ofereix obres crítiques que trenquen amb les normes de gènere i que, a més, manté aquesta aposta des de fa més de 30 anys.

Es menciona el **Teatre Modern**, com un teatre amb programació molt variada, tot i que alguna de les produccions, tenen un caràcter més comercial, la qual reproduïx els rols de gènere. Es menciona però la voluntat de fer una programació diversa i fora dels paràmetres comercials, com pot ser el cicle dels **Dijous Teatre**, amb propostes molt més alternatives, de més petit format en alguns casos, amb una visió trencadora i de crítica des de les arts escèniques.

És en el marc del Dijous Teatre, per exemple, el 2 de novembre de 2017 es va programar l'obra "Limbo", la història d'una transició de gènere i el debat intern de la persona que transita en un context social hostil. Posteriorment a l'obra, es va propiciar un debat entre artistes i públic, en el que va haver una gran participació, i va ser molt enriquidor.

En el moment de la redacció de la diagnosi (2019), s'inaugura el **Teatre Artesà**, que serà una peça nova que modificarà el mapa d'equipaments, i processos en les arts escèniques i les **Arts en Viu**.

Un altre espai on és important treballar la inclusió de la diversitat sexual i de gènere, és a la **Festa Major i a les festes populars del municipi**. Aquestes celebracions solen ser moments de socialització en els que sovint les persones trans, gais, lesbianes i bisexuals no se senten incloses o són discriminades. Des del Consistori, tal com apuntàvem amb anterioritat, es va elaborar el juliol de 2017 el **Protocol contra les agressions sexistes en espais de festa**, on es recullen les agressions per motiu de gènere i/o orientació sexual, així com la forma com abordar-les.

En aquest sentit, cal apuntar que El Prat de Llobregat acull també el *Festival Esperanzah*, que l'any 2018 va celebrar la seva desena edició. Aquest parteix d'un posicionament feminista i celebra la diversitat. L'any 2018, es va realitzar la **campanya El 12 d'octubre, Esperanzah és Muher**, destinant un dia a actuacions

d'artistes dones. A més, part dels beneficis del festival es destinen a projectes socials i comunitaris<sup>25</sup>.

També s'ha posat de manifest el potencial que tenen els **Clubs de Lectura**, ja que als mateixos es treballa al voltant de temàtiques com els drets socials o els drets humans i, per tant, és un entorn molt favorable a incloure-hi la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere. A més la Biblioteca Antonio Martin té un fons de llibres sobre qüestions de gènere, que constantment està ampliant. I també s'està adquirint molts materials audiovisuals sobre la temàtica. D'altra banda, la Biblioteca Antonio Martin participa activament per oferir activitats el 28 de juny, Dia de l'alliberament LGTBI, en forma d'exposicions bibliogràfiques, recomanació de materials audiovisuals i textos, entre altres. A més una treballadora de la biblioteca participa en un grup de treball Feminismes-LGTBI impulsat per la Gerència de Serveis de Biblioteques (GSB) de la Diputació de Barcelona, a on participen altres representants d'altres biblioteques; en el marc del qual s'està elaborant un document de treball destinat a les biblioteques que vulguin crear un fons especialitzat sobre la temàtica, juntament amb Catalogació del Servei de Biblioteques es vol realitzar una revisió dels encapçalaments de matèries sobre feminisme i LGTBI.

Quant a fon, l'any 2019 es va fer una compra important d'unes 90 pel·lícules cinematogràfiques sobre Feminismes/LGTBI.

També fan ús del document intern que explica com s'ha de fer un carnet de biblioteca a usuaris transgènere. És un document que ha realitzat el Servei de Biblioteques per establir els criteris que s'han de seguir quan es rep alguna petició d'algun usuari o usuària en aquest sentit.

Per últim, també s'ha creat un Club de lectura virtual que ha impulsat la GSB, obert a tothom a càrrec de Montse Barderi que comentarà les obres "Camí d'anada i tornada" d'Emma Vilarasau i Montse Barderi (Editorial Columna) i "Memòries d'Adrià" de Marguerite Yourcenar (Editorial Proa). L'inici del club de lectura es preveu pel mes de juny i es basa en la interacció entre lectors/es i conductors/es. Els clubs tenen una durada prevista d'un mes, durant el qual es comenten dues obres, una cada dues setmanes. La dinàmica per a cada llibre és semblant a la dels clubs de lectura presencials: en un primer moment, a través d'un vídeo i amb el suport d'altres documents, el conductor o conductora donarà pautes, orientacions i claus de lectura; després, durant el període de lectura, els i les participants podran exposar els seus dubtes o comentaris a través de la plataforma de comunicació; finalment, tothom es troba per videoconferència per fer el comentari final de l'obra.

---

<sup>25</sup> Podeu trobar més informació a: <https://www.esperanzah.es/ca>. Data de consulta: 10/04/2019 a les 16:22 hores.



Existeix a la ciutat una **Xarxa d'Equipaments Culturals**, que ofereixen una proposta territorial i de projectes molt potent. També des del **Programa UNZIP Arts Visuals**, es dona una oferta molt oberta que incorpora la visió de la diversitat sexual. De fet, en aquests moments s'està assessorant a varis projectes que tracten aquesta temàtica. Per últim, cal destacar el paper de les entitats de **Cultura popular** del municipi com agents dinamitzadors i espais crítics.

### 6.6.2. Mitjans de comunicació

Pel que fa a la comunicació, el llenguatge, les imatges i els continguts de les comunicacions de l'Ajuntament (publicacions, comunicació digital, publicitat, xarxes socials, Internet, etc.) acostumen a ser inclusives. Tot i això, cal destacar l'existent la **manca de recursos específics** (manuals, guies, etc.) sobre l'aplicació de la mirada de la diversitat sexual, afectiva i de gènere, així com la **necessitat d'ampliar la formació** pel personal de l'àmbit perquè apliqui la mirada inclusiva en la seva tasca. En aquest sentit, l'equip tècnic al treball de camp apuntava que moltes vegades no es té present l'existent invisibilització de les persones LGTBI.

L'equip de premsa i comunicació s'emmarcava anteriorment dins l'àrea de Serveis Generals, tanmateix, han passat a dependre directament del Gabinet de Presidència-Gerència.

En aquest context, s'ha desenvolupat una **estratègia de comunicació digital força potent per igualtat**, que inclou una web ("dones" i un apartat web "LGBTI") i xarxes socials que tenen la perspectiva de la diversitat sexual.

Des del 2009, a la ciutat existeix una "**Guia de llenguatge no sexista**" editada per l'Ajuntament.

A nivell municipal s'han realitzat grans esforços en tant a la implementació de la comunicació inclusiva i a la visibilització de la tasca realitzada des d'Igualtat als diversos mitjans de comunicació de l'Ajuntament, com la web municipal. En aquest sentit, es pot dir que hi ha una **estratègia comunicativa clara i potent**.

### 6.6.3. Esports

Si analitzem l'àmbit esportiu veiem que les persones LGTBI es troben amb dificultats per poder desenvolupar la seva pràctica esportiva amb llibertat i igualtat de condicions, ja que l'esport segueix estant molt lligat als estereotips de gènere ("esports de noies i esports de nois"). És per això que en nombroses ocasions troben alts nivells de sexisme i LGTBIfòbia a l'esport. A més, la presència de professionals obertament LGTBI és molt reduïda depenent de l'esport: és molt difícil trobar homes gais professionals al futbol

(ja que trenquen amb la masculinitat hegemònica), així com és difícil trobar dones lesbianes o bisexuals a la dansa professional (lligada, en aquest cas, amb la feminitat hegemònica). Tot i això, en termes generals l'esport femení es revela com un espai de major seguretat i, inclús, com a espais de socialització per a les dones lesbianes o bisexuals. Una altra qüestió que també resulta de gran importància és la lògica binària dels vestidors i les competicions (a partir de la infància, que solen ser mixtes), que suposa que sovint les persones trans siguin discriminades i acabin abandonant la pràctica esportiva. És per això que des del Consistori s'ha de treballar per aconseguir la **Lliure participació de les persones LGTBI al món de l'esport.**

En aquest sentit, al PAM (2020-2023) s'explicita, a l'apartat 3.2 Activitat física i esport els següents objectius, entre altres:

- *Fomentar l'esport en edat escolar i la seva dimensió educativa i de transmissió de valors.*
- *Promoure la igualtat efectiva en l'accés a la pràctica d'activitat física i esportiva per revertir situacions de discriminació.*

Al Prat de Llobregat, Esports es troba a l'àrea d'Esports i Salut Pública i podem afirmar que l'equip d'esports mostra un gran interès en incloure la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere a les accions que desenvolupen. Al **Pla Local de l'Activitat Física i l'Esport del Prat de Llobregat**, s'inclou una acció específica en aquesta direcció que diu pretén "incorporar la diversitat afectiva i sexual dins les línies de treball a les instal·lacions i a les activitats esportives".

Aquesta acció, sent la única menció explícita al document, és del tot necessària ja que al treball de camp s'han posat de manifest diferents qüestions que cal corregir. Una d'elles és relativa als **formularis d'inscripció als clubs esportius**, on segueix apareixen la casella per omplir amb el nom de "pare" i "mare", obviant la diversitat de les famílies (famílies homoparentals, monomarentals, etc.). També s'ha post de manifest la lògica binària dels vestuaris i les violències i discriminacions que poden patir les persones LGTBI als mateixos<sup>26</sup>. Per últim, també es va mencionar la negació a realitzar el canvi de nom (per part d'un club esportiu) a una persona trans, vulnerant els seus drets i la normativa vigent.

S'ha de tenir en compte també la potencialitat del projecte "Caràcter esportiu"<sup>27</sup> que vol contribuir de forma activa a fer que l'educació en valors per a tot el teixit esportiu del Prat. Posant el focus a millorar les competències emocionals dels infants i joves, en

---

<sup>26</sup> Tanmateix, cal tenir present que actualment hi ha alguns vestidors d'ús individuals a Sagnier i Estruch.

<sup>27</sup> Podeu consultar més informació a: <https://www.elprat.cat/esports/caracter-esportiu/caracter-esportiu-esport-i-valors> Data de consulta: 03/04/2020.

estreta col·laboració amb les escoles esportives de les entitats i les AMPA, també vol transmetre una imatge de ciutat compromesa que comparteix uns valors. Al programa participen els diferents agents del entorn esportiu local: esportistes, famílies, tècnics i directius.

Per l'altra banda, es va celebrar la gran adhesió dels clubs esportius al manifest contra l'agressió homofòbica durant el carnestoltes del 2019. Al mateix, s'hi va adherir el Club de Vòlei, el de triatló, el Club d'atletisme Pratenc, el Club de Bàsquet el Prat, el club de futbol Eprat, i el club de futbol Terlenka. Tanmateix, la ciutadania apunta que tot i que la voluntat és bona i el fet que s'adhereixin és una mostra pública del compromís d'aquests clubs amb l'erradicació de la LGTBIfòbia, cal anar més enllà i aplicar aquest compromís en el sí de les entitats.

En aquest sentit, es destaca la bona tasca que es fa des del Terlenka i el CB el Prat. En aquest últim, després de l'agressió l'equip va jugar amb un braçalet de l'arc de Sant Martí i el cap de l'equip va expressar el rebuig del club cap a l'agressió homòfoba i el seu compromís per erradicar la LGTBIfòbia.

Punts forts	Punts febles
Oferta cultural inclusiva: Cine Club al Cine Capri, projecte local d'arts escèniques (programació, difusió, formació) i Festival Esperanzah.	L'oferta de programació cultural que promogui una cultura inclusiva amb la diversitat sexual i de gènere és més aviat reduïda.
Programa UNZIP Arts Visuals: assessorament a diversos projectes artístics sobre la temàtica.	Manca de recursos específics a comunicació per incloure la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere.
Potencial del Clubs de Lectura.	Manca de referents esportius professionals LGTBI.
Estratègia de comunicació digital per igualtat. Les comunicacions externes del Consistori acostumen a ser inclusives.	Formularis d'inscripció heteronormatius en alguns clubs esportius municipals.
Personal de comunicació específic pel Departament de ciutadania, en suport als diversos programes.	Lògica binària dels equipaments esportius municipals.
Existència de la Guia de Llenguatge no Sexista.	

Projecte “Caràcter Esportiu”.	
Acció específica pels drets de les persones LGTBI al Pla Local de l’Activitat Física i l’Esport.	
Destaca la tasca per la igualtat LGTBI del Terlenka i el CB el Prat.	

## 6.7. Participació i visibilització de les persones LGTBI

### 6.7.1. Reptes de les polítiques locals

A les ciutats més petites i, sobretot, properes a una gran capital com és Barcelona, és comú trobar-se amb **una manca de teixit associatiu més o menys formal que treballi pels drets de les persones LGTBI**. Aquest fet dificulta trobar referents i reforça les dificultats per fer pública la identitat als territoris més petits. En molts casos, això suposa que moltes persones LGTBI marxin cap a ciutats més grans per poder viure lliure i públicament la seva identitat, quelcom que s’anomena sexili. Tot i això, durant el treball de camp es va posar de manifest que al Prat de Llobregat no es dona, generalment, aquest fet.

El que sí que succeeix és que, al ser un municipi tan proper a Barcelona, moltes persones LGTBI que viuen al territori acaben desenvolupant la seva activitat associativa a la capital. És a dir, l’activisme el fan a Barcelona on són les seus de les entitats i on, a més, disposen d’un ventall més gran de recursos, activitats i d’espais de trobada. D’aquesta forma, es reproduïx la manca de referents i la invisibilitat del col·lectiu al municipi.

L’activisme és clau per conèixer altres persones LGTBI i crear xarxes entre iguals, per tant, 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**.

### 6.7.2. La situació al municipi

A l’any 2015, es va crear l’entitat “**LGTB Violeta**” d’abast territorial comarcal amb seu a Sant Feliu de Llobregat, que va tenir una branca al Prat de Llobregat. Durant un temps se’ls va cedir un despatx a l’equipament Cases d’en Puig, per fer atenció directa a persones del col·lectiu i com a punt d’informació de l’entitat, amb la voluntat d’un treball conjunt. La branca del Prat va desaparèixer, però l’entitat a nivell comarcal continua la seva activitat.

Aquesta entitat també va formar part del **Consell de Dones**, l'espai de participació ciutadana per impulsar polítiques de gènere al municipi, a on participen entitats, grups polítics, sindicats i dones a títol individual.

A finals de 2018, al Prat de Llobregat s'ha creat l'**entitat LGTBI Pota Blava** (amb algun antic membre de LGTB Violeta), una entitat que vol visibilitzar la diversitat sexoafectiva i de gènere al Prat de Llobregat i defensar els drets de les persones LGTBI. Això, planteja un millor escenari per poder desenvolupar la vida associativa al mateix municipi sense haver de traslladar-se a Barcelona, i suposa l'existència de referents propers/es.

Aquesta entitat facilita un **espai d'atenció setmanal** al carrer lo Gaiter Llobregat, els dimarts de 17 a 20 hores. També promouen la visibilització i el debat. Com a exemple, el passat divendres 10 de maig del 2019, han fet possible que el primer debat<sup>28</sup> de la campanya de les eleccions municipals al Prat, fos temàtic sobre la comunitat. Ha comptat amb membres d'11 de les 13 formacions polítiques que opten a entrar a l'Ajuntament. Des dels diferents partits han exposat els problemes de discriminació i invisibilització de les diferents identitats sexuals no heterosexuales, i les diferents propostes per millorar i avançar en la normalització i la tolerància de tots els gèneres.

D'altra banda, també cal destacar les accions que es realitzen des del **Casal Okupat i Autogestionat La Llabor** que, per exemple, el passat 27 de juny de 2018 van cedir material i espai per a l'elaboració de pancartes en motiu del Dia Internacional de l'Orgull LGTBI o la presentació de material divulgatiu LGBTI, com la presentació del Lesbocomic de l'autora basca Teresa Castro, el 4/04/2019. Així com les accions que es realitzen des de la **Comissió feminista i LGTBI de la Colla Castellera del Prat de Llobregat** que el passat 29 de juny, dia del bateig de la Colla, es desplega la bandera de l'Arc de Sant Martí en acabar el pilar i, la colla invitada, desplega la bandera trans; tot per commemorar el dia de l'Orgull LGTBI.

Pel que fa al Consistori en tant a la **visibilitat** i als **actes de reconeixement del col·lectiu LGTBI**, l'any 2018 es van dur a terme diverses accions per commemorar el Dia per l'alliberament LGTBI. Aquestes accions de sensibilització i visibilització van consistir en el desplegament de la bandera de L'Arc de Sant Martí i d'una pancarta a la

---

<sup>28</sup> Van participar Sansi Villaverde (Suma Prat), David Simón (Centrats en El Prat), Pau Colominas (Junts Pel Prat), Isabel Freitas (Somos Prat), M. A. López (ERC), Pol Mena (El Prat En Comú), Cristina Simón (Izquierda en Positivo), Morgana Vargas (PSC), Antonio M. Ruiz (C's), Xavi Reboso (Podem) i Elisa Gibert (CUP).

façana de l'Ajuntament, la pintada d'un pas de vianants davant de La Capsa així com de varis bancs amb la bandera a la ciutat.

A més, en motiu de la Diada es va realitzar una trobada a Cases d'en Puig una xerrada sobre els rols de gènere. També es va fer un acte simbòlic al il·luminar el dipòsit d'aigua dels colors de la bandera i es van repartir polseres amb el *hashtag* #**OrgullPrat**.



Imatge 5. Logotip creat per l'Ajuntament del Prat de Llobregat en motiu del Dia per l'alliberament LGBTI.

És d'important menció que la pintada dels bancs del municipi amb la bandera irisada van crear resistències entre la població, doncs van ser atacats en múltiples ocasions. Tot i això, **la resposta de la ciutadania vers aquests atacs va ser massiva**, sobretot per xarxes socials, on s'hi fan denúncies públiques cada cop que s'ataca aquest mobiliari urbà.

En aquest sentit, **el compromís de la ciutadania** queda patent també en l'**acte de rebuig a l'agressió homòfoba** a un jove LGBTI, on hi va haver una gran participació, d'unes 400 persones que es van reunir a la Plaça de la Vila el dia 5 de març de 2018<sup>29</sup>. A més, hi va haver més de 50 adhesions al manifest<sup>30</sup> d'entitats i ciutadania.

Cal remarcar la importància de tenir una ciutadania implicada i compromesa en la lluita contra la LGTBifòbia i pels drets de les persones LGBTI, quelcom que ha de traduir-se en la creació d'espais de coordinació entre la ciutadania i el Consistori de forma que s'incorporin les experteses, vivències i necessitats de les persones que, des de la societat civil, lluiten dia a dia per crear un Prat de Llobregat inclusiu per a tothom.

<sup>29</sup> Podeu veure el vídeo sobre l'acte al següent enllaç:

[https://www.youtube.com/watch?v=YvbcXWFwODs&feature=youtu.be&fbclid=IwARoItAkVH8ZLl5AHkOufIYA1sqIH4I\\_BxbcsReuBchcz67O9UaM3ZTGHVrE](https://www.youtube.com/watch?v=YvbcXWFwODs&feature=youtu.be&fbclid=IwARoItAkVH8ZLl5AHkOufIYA1sqIH4I_BxbcsReuBchcz67O9UaM3ZTGHVrE) Data de Consulta: 11/04/2019 a les 11:15 hores.

<sup>30</sup> Podeu consultar el manifest a: <https://elpratdiversiorgullos.wordpress.com/> Data de consulta: 11/04/2019 a les 11:00 hores.

Per últim, mencionar l'aprovació d'un moció en el Ple del 04 de març del 2020, a proposta de l'Associació Trans \*Baixpower & Roses de Sant Feliu sobre el "31 de març. Dia Internacional de la visibilitat trans", i es recorda que es tingui en compte la problemàtica de les persones trans visibles explícitament, com una de les més estigmatitzades en tots els plans locals, també es menciona que per futurs plans es comptin amb les pròpies persones trans del Baix Llobregat de manera participativa en la discussió i elaboració de les polítiques públiques.

Punts forts	Punts febles
Entitat LGTBI Pota Blava (2018). I antiga entitat al municipi LGTB Violeta.	Manca d'entitats fins fa poc.
Actual elaboració del Pla comarcal, i que està posant en relació el teixit associatiu comarcal. Com recentment la moció que aprova el Ple del Prat, a proposta d'una entitat trans comarcal (Assoc. Trans *Baixpower & Roses).	Manca d'espais de coordinació entre l'Ajuntament i la ciutadania per poder incorporar les experteses, vivències, lluites i necessitats de les persones LGTBI.
Accions realitzades per part del Casal Okupat i Autogestionat La Llabor i Comissió feminista i LGTBI de la Colla Castellera	Militància i oci a Barcelona.
Accions per part del Consistori: desplegament bandera irisada, pintada de pas de vianants i diversos bancs, il·luminació dipòsit d'aigua, polseres amb el hashtag #orgullprat, etc.	
Existència del Consell de Dones del Prat.	
En aquests moments s'està elaborant el Pla Comarcal, que pot enriquir i interaccionar amb aquest pla. Recollint iniciatives comarcals com l'aprovació d'una moció al Ple municipal d'un col·lectiu trans de la comarca.	

## 7. PLA D'ACCIÓ

L'Ajuntament del Prat de Llobregat i, més concretament, el Departament de Ciutadania (Programa de Feminisme i LGTBI+), és l'impulsor d'aquest Pla Local per la Diversitat Sexual, Afectiva i de Gènere. En aquest sentit, s'entén que és el Programa de Feminisme i LGTBI+ qui ha de **liderar el procés d'execució** del Pla i assegurar-se del seu compliment.

Tanmateix, degut al **caràcter transversal** que té el Pla i a la voluntat d'impregnar totes les àrees i departaments del Consistori per a compartir una mirada basada en la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere, resulta necessari el compromís d'aquestes en el disseny tàctic, operatiu i en l'execució de les accions que es recullen a continuació. A tal efecte s'hi inclou a totes les accions una casella que indica quines són les **àrees responsables** de la seva execució (i disseny), de manera que s'identifiquin clarament les sinèrgies a establir.

Per la seva part, el pla d'acció s'estructura a partir de 7 línies estratègiques que concorden amb les establertes a la fase de diagnosi:

- 1 Compromís amb la igualtat i la diversitat sexual i de gènere
- 2 Acció contra les violències i Lgtbifòbia
- 3 Coeducació i transmissió de valors igualitaris
- 4 Salut i drets sexuals i reproductius
- 5 Promoció dels drets laborals de les persones LGTBI
- 6 Cultura, mitjans de comunicació i esports
- 7 Participació i visibilització de les persones LGTBI

Aquestes línies estratègiques es componen d'objectius a assolir en el període de vigència del pla, d'on es desprenen diverses accions.

Per tal de poder sistematitzar fàcilment les accions incloses, s'estableix un codi per a cadascuna que respon a la següent lògica: Línia estratègica. Objectiu. Número de l'acció. Per exemple, l'acció L2.1.5 és la cinquena acció del primer objectiu de la línia estratègica 2.



## **L1 Compromís amb la igualtat i la diversitat**

La primera línia estratègica del Pla situa com a eix central la inclusió de la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere, així com la igualtat, com a eix transversal i central de les prioritats municipals.

Com s'ha pogut observar a la diagnosi, l'Ajuntament del Prat ja ha endegat diverses mesures per promoure els drets de les persones LGTBI sustentades en alguns recursos tècnics i econòmics. Tot i això, però, cal encara consolidar aquestes mesures i recursos per tal de convertir-les en polítiques integrals i veritablement transversals.

Les necessitats detectades durant la fase de diagnosi responen principalment a la necessitat d'incorporar aquesta transversalitat al conjunt de documents de caràcter estratègic del Consistori. Així com la necessitat d'elaborar un Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere.

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

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

- Objectiu 1.** Incorporar la visió de la diversitat sexual i de gènere a les polítiques municipals, garantint les condicions perquè les polítiques LGTBI es consolidin.
- Objectiu 2.** Incorporar la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere de forma transversal en les actuacions del Consistori.

**Objectiu 1. Posar al centre de les polítiques municipals la igualtat i la diversitat sexual i de gènere, garantint les condicions perquè les polítiques LGTBI es prioritzin i es consolidin.**

<b>Codi</b>	<b>Accions</b>	<b>Indicadors</b>	<b>Calendari</b>	<b>Responsables</b>
L1.1.1	Aprovació i difusió del I Pla Local per la Diversitat Sexual, Afectiva i de Gènere del Prat de Llobregat 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 sexe.</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>	2020	Ple de l'Ajuntament del Prat de Ll.
L1.1.2	Consolidació i increment dels recursos tècnics i econòmics per a les Polítiques LGBTI per a fer possible l'aplicació del Pla, coordinar les accions, donar-li continuïtat temporal i vetllar per l'assoliment dels objectius plantejats.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Augment de personal tècnic estable i format en polítiques d'igualtat de gènere i diversitat sexual, afectiva i de gènere assignat al Programa de Feminisme i LGTBI+, suficient per a desenvolupar les polítiques locals d'igualtat LGTBI.</li> </ul>	2020-2025	Alcaldia, Recursos Humans Serveis Generals, Hisenda Intervenció
L1.1.3	Incloure barems addicionals de puntuació als plecs de contractació per a aquelles empreses que disposen de mesures per a garantir els drets de les persones LGTBI per fomentar el compliment a la Llei 11/2014.  Aquests barems poden ser, per exemple, referents a l'adopció per part de les empreses de mesures per evitar la discriminació laboral, concretades en plans d'igualtat i no-discriminació o protocols d'actuació i poden vincular-se a les clàusules socials ja contemplades a la Guia per a una	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre d'empreses presentades que disposen de mesures concretes (protocols, plans, guies...) per a garantir els drets de les persones LGTBI.</li> </ul>	2022	Serveis Generals (Contractació) Intervenció Programa Feminisme i LGTBI+ Àrea de Desenvolupament Econòmic (Secció Activitat)

	contractació pública i social èticament responsable de l'Ajuntament del Prat de LL <sup>31</sup> .			Econòmica)
<b>Objectiu 2. Incorporar la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere de forma transversal en les actuacions del Consistori.</b>				
<b>Codi</b>	<b>Accions</b>	<b>Indicadors</b>	<b>Calendari</b>	<b>Responsables</b>
L1.2.1	<p>Incorporació de la formació sobre diversitat sexual i de gènere en el Pla de Formació de l'Ajuntament. Aquesta formació hauria de tenir 2 nivells:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formació introductòria sobre perspectiva LGTBI, la Llei 11/2014 i l'assetjament i no discriminació per motiu d'orientació sexual i identitat de gènere adreçada a tot el personal de l'Ajuntament.</li> <li>- Formació específica sobre diversitat sexual i de gènere aplicada a les diferents àrees i departaments de l'Ajuntament, especialment, adreçada a: Recursos especialitzats de l'Àrea d'Igualtat (SIAD i SAI); Serveis d'atenció a persones com Serveis Socials, OAC, Ocupació, Mediació, Seguretat, etc.; Educació, Joventut, Cultura, Esports i Comunicació.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre d'accions formatives realitzades tan generalistes com específiques per any.</li> <li>- Nombre de persones formades i assistència desagregada per sexes i àrees o departaments per any.</li> <li>- Grau de satisfacció de l'alumnat per any.</li> </ul>	2020-2025	<p>Serveis Centrals (Recursos Humans)</p> <p>Programa Feminisme i LGTBI+</p> <p>Grup motor</p>
L1.2.2	<p>Garantir el tracte correcte a qualsevol instal·lació, equipament i/o servei municipal de persones LGTBI. I garantir que el personal municipal conegui el "Protocol del deure d'Intervenció"<sup>32</sup>.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Campanya de difusió interna sobre el protocol del deure d'intervenció i del posicionament municipal</li> </ul>	2021-2025	<p>Alcaldia</p> <p>Premsa</p> <p>Programa Feminisme i LGTBI+</p>

<sup>31</sup> [https://www.elprat.cat/sites/default/files/171108\\_nota\\_guia\\_clausules\\_socials\\_guia\\_annex.pdf](https://www.elprat.cat/sites/default/files/171108_nota_guia_clausules_socials_guia_annex.pdf)

<sup>32</sup> Vídeo sobre Deure d'intervenció elaborat per la DG d'Igualtat de la Generalitat de Catalunya, responenent a la llei 11/2014: <https://www.youtube.com/watch?v=6s9QCsm3Po8>

L1.2.3	Reforçar, reconèixer i ampliar les funcions del Grup Motor d'Igualtat LGTBI transversal que vetlli per la implementació de les polítiques d'igualtat LGTBI contemplades al Pla.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Constitució d'un document que reculli les àrees implicades i la periodicitat de les reunions.</li> <li>- Nombre de reunions anuals realitzades</li> <li>- Àrees i departaments assistents a cada reunió</li> </ul>	2021-2023	Totes les àrees del Consistori Serveis Centrals (Organització)
L1.2.4	Revisió de documents adreçats a la ciutadania com els formularis, els discursos institucionals i la ràdio i televisió del Prat 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>	2022	Totes les àrees del Consistori Serveis Centrals (Organització)
L1.2.5	Incloure la perspectiva de la diversitat sexual i afectiva als indicadors de l'Observatori de l'Àrea.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisió de l'Observatori.</li> <li>- Inclusió de millores.</li> </ul>	2021	Programa Feminisme i LTGBI+ Observatori Social (Àrea d'Acció Social)
L1.2.6	Revisar i estudiar la senyalística de tots els equipaments municipals per assegurar que no segueixen una lògica binària (per exemple als banys).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre d'equipaments on s'ha modificat la senyalització.</li> </ul>	2021-2023	Programa Feminisme i LTGBI+ Serveis Centrals (Logística) Altres (depenent l'equipament)
L1.2.7	Desenvolupar un Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboració i aprovació del Protocol.</li> </ul>	2021	Riscos laborals Programa Feminisme i LTGBI+

## L2 Acció contra les violències i la LGTBIfòbia

L'acció contra les violències LGTBIfòbiques és un àmbit al que se li ha donat centralitat des de l'Ajuntament del Prat. Un exemple és que l'any 2018 el municipi va formar part de la Xarxa de Municipis LGTBI, i es va adherir a la xarxa de SAI (Servei d'Atenció Integral), tot i que ja s'atenia a persones LGTBI des del SIAD, prèvia adhesió a la Xarxa.

Tanmateix, durant la diagnosi es detecten certes qüestions que cal treballar en línia amb els esforços realitzats, com és el baix nivell de coneixement ciutadà sobre l'existència del SAI.

És en aquest sentit que es desenvolupen els dos objectius següents:

- Objectiu 1.** Reforçar la visibilitat i el respecte per la diversitat sexual i de gènere incrementant la sensibilització i prevenció de la LGTBIfòbia cap la ciutadania.
- Objectiu 2.** Millorar la protecció dels drets i el suport a les persones víctimes de la discriminació i la violència LGTBIfòbica.

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

<b>Codi</b>	<b>Accions</b>	<b>Indicadors</b>	<b>Calendari</b>	<b>Responsables</b>
L2.1.1	Realitzar campanyes de sensibilització sobre les violències LGTBIfòbiques, coincidint especialment amb el 17 de maig, Dia Mundial contra la LGTBIfòbia, previ increment dels recursos tècnics del Programa de Feminisme i LGTBI+.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realització de la campanya i nombre d'accions incloses.</li> <li>- Nombre de notícies i impacte digital sobre la campanya a les xarxes socials de l'Ajuntament i mitjans de comunicació interns i externs.</li> </ul>	2021-2025	Comunicació Programa Feminisme i LGTBI+ Grup Motor
L2.1.2	Estudiar la possibilitat per la personificació de l'Ajuntament com acusació particular en casos d'LGTBIfòbia al municipi.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de vegades que l'Ajuntament realitza una acusació particular en casos d'LGTBIfòbia.</li> </ul>	2022	Comunicació Programa Feminisme i LGTBI+
L2.1.3	Donar continuïtat i reforçar la inclusió de la perspectiva LGTBI en campanyes de sensibilització i prevenció sobre violències masclistes, especialment, en els espais d'oci i festius, parant especial atenció a la difusió dels Punt Lila com a espai on també hi poden accedir persones LGTBI.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre d'accions de prevenció sobre violències masclistes que han inclòs la perspectiva per any.</li> <li>- Nombre de notícies i impacte digital sobre les campanyes de prevenció a les xarxes socials de l'Ajuntament i mitjans de comunicació, tant interns com externs per any.</li> <li>- Grau de formació en violències masclistes i LGTBIfòbia de les persones que dinamitzen els Punt Lila sobre agressions en espais d'oci i festes majors.</li> <li>- Formació, assessorament i recursos a entitats sobre la</li> </ul>	2020-2025	Cultura Joventut Comunicació Programa Feminisme i LGTBI+ Entitats externes

		gestió dels punts liles als espais d'oci auto organitzats.		
L2.1.4	Aprofitar els espais ja existents, com trobades, jornades, etc. que aglutinen població adolescent i joves per treballar la prevenció del bullying i l'LGTBifòbic, així com incorporar aquesta perspectiva en el disseny d'aquestes actuacions (Consell Infants, Trobada persones delegades dels instituts, cantata, Jornades tècniques, JOAP, etc.).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Espais col·lectius a on s'ha abordat aquesta temàtica</li> <li>- Impacte de la jornada a les xarxes socials.</li> <li>- Nombre de centres educatius i alumnat participant, dades segregades per sexe.</li> <li>- Grau de satisfacció de les persones assistents.</li> <li>- Acompanyaments realitzats amb grups (ex. Consell infants des de 2020-2021)</li> </ul>	2022-2025	Joventut Cultura Educació Comunicació Comunitat Educativa (especialment Centres educatius).

**Objectiu 2. Millorar la protecció dels drets i el suport a les persones víctimes de la discriminació i la violència LGTBifòbica.**

<b>Codi</b>	<b>Accions</b>	<b>Indicadors</b>	<b>Calendari</b>	<b>Responsables</b>
L2.2.1	Realitzar una campanya de difusió del SAI, que tingui en compte l'heterogeneïtat del col·lectiu LGTBI per afavorir el coneixement de la ciutadania sobre el servei.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realització de la campanya de difusió.</li> <li>- Evolució percentual d'homes i dones que s'adrecen al SAI (sexe o gènere).</li> <li>- Repercussió de la campanya a les Xarxes Socials.</li> </ul>	2021-2023	Oficina de premsa i comunicació Programa Feminisme i LTGIBI+ Grup motor Entitats
L2.2.2	Establir un circuit i Protocol de derivació entre la Policia Local i el SAI, prenent com a exemple la coordinació ja existent amb el SIAD i la Policia Local per casos de violència masclista.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Creació del Protocol de derivació.</li> <li>- Nombre de derivacions realitzades per any.</li> </ul>	2021	Policia Local Programa Feminisme i LTGIBI+

### L3 Coeducació i transmissió de valors igualitaris

Durant els últims anys, l'Ajuntament del Prat de Llobregat ha donat un fort impuls a la coeducació, realitzant un Projecte de Coeducació que funciona com a prova pilot des del curs 2018-2019, i es consolida amb visió de futur a partir del curs 2019-2020. A més, també s'ofereixen diversos tallers sobre diversitat sexual, afectiva i de gènere, amb la participació d'alumnat i famílies. D'altra banda, però, s'ha manifestat la necessitat de revisar els formularis d'inscripció als centres així com la documentació que arriba a les famílies (comunicats, informes...) ja que en algunes ocasions no s'utilitza el llenguatge inclusiu, quelcom que no només succeeix en aquest àmbit, raó per la qual s'aborda a la línia estratègica 1.

En aquest sentit, tot i que l'àmbit educatiu és un dels més treballats, cal encara impulsar mesures continuades que assegurin accions de llarga durada. El Projecte de Coeducació, en aquesta qüestió, pot ser el marc facilitador per a desenvolupar-la.

Sobre aquesta temàtica des de l'àmbit educatiu, s'estan creant i produint diversos materials de suport<sup>33</sup>, guies, protocols i recursos per realitzar una correcta prevenció, sensibilització, i abordatge d'aquest tema.

Per tant, en aquesta línia estratègica es marquen els següents objectius:

- Objectiu 1.** Seguir impulsant la coeducació com un eix transversal de les polítiques educatives de ciutat, impulsant la transversalitat i la coordinació entre diferents àrees municipals.
- Objectiu 2.** Fomentar la transmissió de valors lliures d'estereotips sexistes i LGTBIfòbics en tots els nivells i espais educatius formals i no formals, i per a tota la comunitat educativa.

---

<sup>33</sup> Referències: La Guia per la incorporació de la diversitat sexual i de gènere a les universitats catalanes a partir de la Llei 11/2014 de la Generalitat de Catalunya ([http://treballiaferssocials.gencat.cat/web/.content/01departament/08publicacions/ambits\\_tematicos/igu\\_altat/Guia Diversitat Sexual i Gènere Universitats/Guia-diversitat-sexual-i-gènere-universitats\\_DEFINITIVA.pdf](http://treballiaferssocials.gencat.cat/web/.content/01departament/08publicacions/ambits_tematicos/igu_altat/Guia Diversitat Sexual i Gènere Universitats/Guia-diversitat-sexual-i-gènere-universitats_DEFINITIVA.pdf)). O el Protocol per a l'atenció i acompanyament de l'alumnat transgènere en els centres educatius ([http://xtec.gencat.cat/web/.content/curriculum/coeducacio/protocols/documents/08\\_protocol-transgeneres.pdf](http://xtec.gencat.cat/web/.content/curriculum/coeducacio/protocols/documents/08_protocol-transgeneres.pdf)).



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

<b>Codi</b>	<b>Accions</b>	<b>Indicadors</b>	<b>Calendari</b>	<b>Responsables</b>
L3.1.1	Mantenir i/o seguir ampliant el Projecte de Coeducació als centres d'educació formal, no formal i de lleure del municipi. Es pot comptar amb l'acompanyament del Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Nombre de centres adherits al Projecte de Coeducació.</li> </ul>	2020-2025	Educació Programa Feminisme i LTGBI+ Joventut Salut Comunitat educativa
L3.1.2	Revisar els criteris de foment de la igualtat d'oportunitats en les subvencions atorgades als centres per projectes d'innovació pedagògica.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Nombre de criteris inclosos.</li> <li>– Nombre de subvencions sota aquestes criteris atorgades.</li> </ul>	2022-2023	Educació Programa Feminisme i LTGBI+

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

<b>Codi</b>	<b>Accions</b>	<b>Indicadors</b>	<b>Calendari</b>	<b>Responsables</b>
L3.2.1	Garantir la incorporació de la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere a l'oferta de tallers que s'ofereixen als centres educatius per part del Departament de Ciutadania.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Nombre de tallers oferts al Programa per any.</li> <li>– Nombre de tallers realitzats per nivell i temàtica per any.</li> <li>– Grau de satisfacció per part del centre educatiu i valoracions qualitatives de les persones talleristes.</li> </ul>	2020-2025	Educació Joventut Salut Programa Feminisme i LTGBI+

L3.2.2	Organització de xerrades i/o acompanyaments coeducatius amb les Associacions de Mares i Pares d'Alumnes (AMPA) / Associacions de Famílies d'Alumnes (AFA) sobre gènere, LGTBIfòbia, diversitats o assetjament, entre d'altres.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Nombre i tipologia de xerrades portades a terme per any.</li> <li>– Assistència per sexe per any.</li> <li>– Grau de satisfacció de les persones participants.</li> <li>– Nombre d'assessoraments coeducatius.</li> </ul>	2022	Educació Programa Feminisme i LTGBI+ Comunitat educativa
L3.2.3	Difusió de recursos sobre coeducació, diversitat sexual i de gènere i prevenció de les violències masclistes entre el professorat dels centres d'ensenyament formal, no formal i de lleure del territori.  Amb l'acompanyament del CRP (Centre de recursos pedagògics) del Departament d'Educació, de la Generalitat (qui per exemple disposa de maletes pedagògiques, i materials de suport).	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Nombre i tipologia de materials i nombre de llocs on han estat disponibles.</li> </ul>	2020-2021	Educació Joventut Salut Programa Feminisme i LTGBI+ Cultura (Biblioteca / Interseccions) Amb suport CRP
L3.2.4	Realitzar formació al professorat dels centres educatius del Prat de Ll. per a sensibilitzar i facilitar eines per a la incorporació de la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere a la seva feina diària, acció vinculada al Projecte de Coeducació.  Amb el suport del Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Nombre de formacions realitzades per curs.</li> <li>– Nombre d'assistents a les formacions per centre i desagregat per sexe.</li> <li>– Grau de satisfacció del professorat assistent a les sessions.</li> </ul>	2021-2023	Educació Programa Feminisme i LTGBI+
L3.2.5	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 amb la coordinació del Centre de Recursos Pedagògics (CRP).	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Nombre de documentació revisada.</li> </ul>	2022-2023	Educació Programa Feminisme i LTGBI+

L3.2.6	<p>Coordinació amb altres programes de ciutat, com és el programa IntersECCions, qui treballa amb la comunitat educativa diversitat d'accions, algunes d'elles sobre temàtica de gènere.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de centres educatius que realitzen activitats de gènere</li> <li>- Nombre d'activitats i persones participants</li> </ul>	2021-2025	<p>Educació Cultura Programa Feminisme i LTGBI+</p>
--------	--	---	-----------	---

## L4 Salut i drets sexuals i reproductius

Des de Salut s'han dut a terme diverses accions per incloure la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere a les polítiques desenvolupades. Un clar exemple el trobem al Pla de Salut (2018-2023), que posa l'accent en la perspectiva de gènere i interseccional a totes les accions desenvolupades en el marc del Pla.

D'altra banda, la Llei catalana 11/2014 assenyala importants reptes pels organismes locals en relació a la **implementació efectiva de la normativa als serveis i recursos sanitaris de territori**. 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*<sup>34</sup> del Departament de Salut de la Generalitat de Catalunya (2016). És imprescindible, per tant, un esforç extra per part de l'Ajuntament 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 mencionada Llei 11/2014.

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

- Objectiu 1.** Incorporar la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere a les principals polítiques de salut municipals posant especial atenció en la promoció dels drets sexuals i reproductius de les dones lesbianes i trans.
- Objectiu 2.** Vetllar perquè el personal de tots els recursos i serveis sanitaris del territori conegui i apliqui la Llei 11/2014 en matèria de salut.

---

<sup>34</sup> Podeu trobar més informació a: <https://www.diba.cat/web/dones/lgtbi> Data de consulta: 07/04/2020.

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

<b>Codi</b>	<b>Accions</b>	<b>Indicadors</b>	<b>Calendari</b>	<b>Responsables</b>
L4.1.1	Donar continuïtat i reforçar la 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 que ja incorporen la mirada, així com incloure-la en aquells programes que encara no la incorporen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Nombre de programes de salut que han inclòs objectius i accions per la promoció dels drets de les persones LGTBI, especialment, dels drets sexuals i reproductius de les dones.</li> <li>– Percentatge de personal tècnic de l'Àrea de Salut format en perspectiva de la diversitat sexual i de gènere.</li> </ul>	2021-2025	Salut Programa Feminisme i LTGBI+
L4.1.2	Donar continuïtat a les accions de sensibilització al voltant del Dia Mundial de la SIDA, dirigida a tota la població però especialment a la població jove (impulsades principalment pel SISA i l'Oficina del Pla Jove del Prat).	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Nombre d'accions realitzades segons el públic diana al que s'adreça i nombre de persones destinatàries.</li> <li>– Dades d'impacte digital dels continguts LGTBI a les xarxes socials).</li> </ul>	2020-2025	Salut Joventut Comunicació Programa Feminisme i LTGBI+
L4.1.3	Donar continuïtat i ampliar la realització de proves ràpides de VIH, sífilis i Hepatitis C (confidencials, gratuïtes i amb acompanyament i informació a les persones usuàries).	<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>	2021-2025	Salut Programa Feminisme i LTGBI+
L4.1.4	Incloure mètodes per a prevenir les ITS en relacions sexuals lèsbiques (i informar de la seva existència) a les carpes informatives establertes als espais d'oci, com és el cas de la	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Inclusió dels mètodes a les carpes informatives.</li> <li>– Nombre de persones que</li> </ul>	2021-2025	Salut Cultura

	Festa Major.	s'informen dels mètodes de prevenció.		Joventut Programa Feminisme i LTGBI+
--	--------------	---------------------------------------	--	---

**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.**

<b>Codi</b>	<b>Accions</b>	<b>Indicadors</b>	<b>Calendari</b>	<b>Responsables</b>
L4.2.1	Coordinació i reforç de les campanyes de difusió de la Llei 11/2014 i els drets a la salut de les persones LGBTI entre els i les referents de salut municipal del territori posant especial atenció en el Nou Model d'atenció a persones trans i en el Protocol de reproducció assistida per a dones lesbianes. Aquesta campanya pot incloure sessions informatives i materials de difusió.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de sessions informatives i assistència desagregada per sexe.</li> <li>- Nombre i tipologia de materials de difusió repartits als recursos i serveis del territori.</li> </ul>	2021 – 2025	Centres d'Atenció Primària Programa Feminisme i LTGBI+ Salut pública i consum

## L5 Promoció dels drets laborals de les persones LGTBI

Tal com s'indica a la diagnosi, la manca de dades estadístiques sobre la situació de les persones LGTBI al mercat laboral dificulta l'abordatge de les desigualtats i discriminacions que puguin existir-hi. Tanmateix, diversos estudis catalans o europeus ens indiquen 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 i, sobretot per les dones trans.

En aquest sentit, la Llei 11/2014, a l'Article 2, estableix l'obligatorietat d'impulsar mesures de difusió i sensibilització i de desplegar estratègies per a la promoció dels drets laborals de les persones LGTBI. La Llei també recull que les administracions locals han de garantir una formació adequada dels i les professionals del món laboral per tal de promoure la igualtat de les persones LGTBI. Al mateix temps és imprescindible la sensibilització dels agents del món empresarial per tal d'erradicar les discriminacions i exclusions cap el col·lectiu LGTBI. És cabdal la sensibilització i formació d'agents del món empresarial sobre la necessitat d'impulsar mesures específiques dirigides a erradicar mecanismes, conductes i actituds que discriminen o exclouen les persones en funció de la seva identitat i/o expressió de gènere. Es tracta, en definitiva, de millorar l'ocupació de les persones LGTBI amb dificultats d'inserció laboral.

Els **objectius** marcats en aquesta línia són:

- Objectiu 1.** Adaptar i millorar la capacitat de resposta dels serveis d'ocupació municipals per millorar la inserció sociolaboral de les persones LGTBI més vulnerables, especialment les dones trans, en condicions d'igualtat, justícia i dignitat.
- Objectiu 2.** Fomentar que la contractació pública de l'Ajuntament del Prat de Llobregat garanteixi la no-discriminació per raó d'orientació sexual i/o identitat de gènere, i la promoció de l'ocupació de les persones amb més dificultats del col·lectiu LGTBI.

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

<b>Codi</b>	<b>Accions</b>	<b>Indicadors</b>	<b>Calendari</b>	<b>Responsables</b>
L5.1.1	Incorporació de la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en programes municipals d'ocupació i d'inserció laboral adreçats a col·lectius vulnerables.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de programes que han inclòs la perspectiva de la diversitat 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.</li> <li>- Percentatge de professionals d'atenció directa dels serveis d'ocupació que han rebut formació sobre diversitat sexual i de gènere.</li> </ul>	2021 – 2025	<p>Àrea de Promoció Econòmica, Comerç i Ocupació</p> <p>Programa Feminisme i LTGBI+</p>
L5.1.2	Manteniment del programa d'intermediació laboral amb el teixit empresarial del territori per tal d'impulsar la contractació de dones trans i persones LGBTI vulnerables.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de persones trans i LGTBI vulnerables contractades, temporalitat i tipus de contracte.</li> </ul>	2022-2025	<p>Àrea de Promoció Econòmica, Comerç i Ocupació</p> <p>Programa Feminisme i LTGBI+</p>

**Objectiu 2. Fomentar que la contractació pública de l'Ajuntament del Prat de Llobregat garanteixi la no-discriminació per raó d'orientació sexual i/o identitat de gènere, i la promoció de l'ocupació de les persones amb més dificultats del col·lectiu LGTBI.**

<b>Codi</b>	<b>Accions</b>	<b>Indicadors</b>	<b>Calendari</b>	<b>Responsables</b>
-------------	----------------	-------------------	------------------	---------------------



L5.2.1	<p>Fomentar la contractació de persones LGTBI, especialment de dones trans, a través de Programes de Formació i Treball tenint en compte les característiques ja donades del propi programa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre anual de persones trans contractades als programes de Formació i Treball.</li> </ul>	2022-2023	<p>Àrea de Promoció Econòmica, Comerç i Ocupació</p> <p>Programa Feminisme i LTGBI+</p>
L5.2.2	<p>Valorar 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> </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>	2022	<p>Contractació</p> <p>Programa Feminisme i LTGBI+</p>

## **L6 Cultura, mitjans de comunicació i esports**

Tal com veiem a la diagnosi, la promoció d'una cultura inclusiva amb la diversitat sexual, afectiva i de gènere és una eina clau per transformar l'imaginari social, fugint dels estereotips que dificulten, a dia d'avui, el ple reconeixement de les persones LGTBI.

D'altra banda, referent a comunicació, és de vital importància que la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere s'inclogui tant a les comunicacions internes com externes del Consistori. En aquest sentit, a la diagnosi es destacava l'alta sensibilització i compromís de les persones de l'equip de comunicació i, darrerament i tenint present la importància de realitzar comunicacions inclusives des del Consistori, s'ha apostat per seguir millorant en aquest àmbit, oferint eines específiques al personal de comunicació a través de càpsules formatives.

Per últim, referent als esports, a la diagnosi es desprenen diverses necessitats a treballar degut a la lògica imperant, molt associada encara als estereotips de gènere. Per poder transformar aquesta realitat, cal treballar per la visibilització de referents esportius LGTBI així com treballar des d'una perspectiva coeducativa per tal de garantir la lliure participació de les persones LGTBI a l'àmbit esportiu, així com el bon tracte d'aquestes persones a les instal·lacions esportives.

En aquest sentit, es desenvolupen tres objectius, un per cada subapartat de la sisena línia estratègica:

- Objectiu 1.** Promocionar una cultura inclusiva amb la diversitat sexual i de gènere per transformar l'imaginari social i els estereotips vers les persones LGTBI.
- Objectiu 2.** Incloure la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en la comunicació interna i externa de l'Ajuntament.
- Objectiu 3.** Garantir la lliure participació de les persones LGTBI en l'àmbit esportiu i el tracte correcte d'aquestes persones a les instal·lacions i activitats esportives municipals.

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

<b>Codi</b>	<b>Accions</b>	<b>Indicadors</b>	<b>Calendari</b>	<b>Responsables</b>
L6.1.1	<p>Seguir impulsant la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere a les programacions que es realitzen des del Departament de Cultura, tenint en compte qüestions com:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Els valors que es transmetran en relació a la igualtat de les persones LGTBI (pintura, música, teatre, etc.)</li> <li>- Producció artística programada també feta per persones LGTBI en tots els camps.</li> <li>- Utilització de l'art com instrument per a recuperar la memòria històrica de les persones LGTBI.</li> <li>- Exclusió d'aquells grups musicals i culturals que denotin actituds LGTBIfòbiques, així com denunciar-les en cas que es portin a terme en alguna de les actuacions organitzades al municipi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre i tipologia de programacions que inclouen la diversitat sexual i de gènere per any.</li> <li>- Nombre i tipologia d'activitats culturals on es visibilitzin produccions culturals de persones LGBT o temàtiques relacionades amb la diversitat sexual i de gènere per any.</li> <li>- Nombre i tipologia d'activitats que promouen valors relacionats amb la igualtat i lliures d'estereotips LGTBIfòbics per any.</li> </ul>	2020-2025	Cultura Programa Feminisme i LTGBI+
L6.1.2	<p>Seguir ampliant el fons de recursos LGTBI (contes infantils, novel·les, assajos, estudis, pel·lícules, etc.) a la Biblioteca Antonio Martin, així com fomentar clubs de lectura al voltant de la diversitat sexual i de gènere. Excloure llibres de la Biblioteca Municipal que tinguin contingut LGTBIfòbic.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre d'exemplars que tractin la temàtica, disponibles als fons per any.</li> </ul>	2021-2025	Cultura Biblioteca Antonio Martin Programa Feminisme i LTGBI+
L6.1.3	<p>Fomentar el canvi del nom sentit de les persones trans a la Biblioteca Municipal, tant al personal de la biblioteca com a les persones usuàries fent difusió del Protocol de la Diputació de Barcelona pel canvi de nom sentit (tractament a Sierra dels registres d'usuari transgènere).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Seguiment del Protocol que facilita el canvi de nom.</li> </ul>	2021-2025	Cultura Biblioteca Antonio Martin Programa Feminisme i LTGBI+

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

<b>Codi</b>	<b>Accions</b>	<b>Indicadors</b>	<b>Calendari</b>	<b>Responsables</b>
L6.2.1	Creació d'una estratègia de comunicació del I Pla Local per a la Diversitat Afectiva, Sexual i de Gènere.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Creació de la campanya.</li> <li>- Repercussió de la campanya a les xarxes socials.</li> </ul>	2020-2021	Oficina de premsa i comunicació Programa Feminisme i LTGBI+
L6.2.2	Revisió dels materials de comunicació inclusiva de l'Ajuntament del Prat. Valoració de crear materials de suport per millorar aquest aspecte i promoure una comunicació inclusiva, com per exemple un díptic resum de la Guia, recursos d'altres territoris valorats com a bones pràctiques...	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de materials revisats.</li> <li>- Materials elaborats.</li> <li>- Nombre de presentacions d'aquests materials.</li> <li>- Nombre de persones que reben la informació i formació sobre aquests materials.</li> </ul>	2021-2023	Oficina de premsa i comunicació Programa Feminisme i LTGBI+
L6.2.3	Donar continuïtat a les càpsules formatives sobre llenguatge inclusiu al Pla de formació de l'Ajuntament.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de formacions realitzades.</li> <li>- Persones assistents a les formacions i grau de satisfacció de les sessions.</li> </ul>	2020-2025	Serveis generals (Recursos Humans) Oficina de premsa i comunicació Programa Feminisme i LTGBI+

**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.**

<b>Codi</b>	<b>Accions</b>	<b>Indicadors</b>	<b>Calendari</b>	<b>Responsables</b>
-------------	----------------	-------------------	------------------	---------------------

L6.3.1	Fomentar la inclusió les federacions, els clubs, les agrupacions d'àrbitres o les entitats que promouen l'esport en edat escolar en la commemoració del Dia Internacional Contra la LGTBIfòbia a l'esport o als JJEE locals.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Nombre de federacions, clubs i entitats esportives participants a la commemoració.</li> </ul>	2021-2025	Esports Comunicació Programa Feminisme LTGBI+	i
L6.3.2	Incloure a les entitats esportives en les formacions que es porten a terme des del programa de participació de formació a entitats 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>	2021-2025	Esports Programa Feminisme LTGBI+ Participació	i
L6.3.3	Estudiar l'habilitació als centres esportius de 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 lavabos mixtos i/o individuals.</li> </ul>	2020-2025	Esports Programa Feminisme LTGBI+	i
L6.3.4	Reforçar la inclusió de la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere al Projecte <i>Caràcter Esportiu</i> .	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Inclusió de la perspectiva en les formacions amb entitats i personal tècnic del programa.</li> </ul>	2021-2025	Esports Programa Feminisme LTGBI+	i
L6.3.5	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>	2022	Esports Programa Feminisme LTGBI+	i

## L7 Participació i visibilització de les persones LGTBI

Des de l'Ajuntament del Prat de Llobregat s'han dut a terme diversos actes simbòlics de reconeixement i visibilitat coincidint amb Diades com el Dia per l'Alliberament LGTBI. Tanmateix, les dificultats per fer visible i pública la identitat sexual i de gènere són encara existents.

A més, trobem que moltes persones LGTBI desenvolupen la seva vida associativa i l'oci a Barcelona, on hi ha un ventall més ampli d'espais de referència i trobada. Tot i això, recentment s'ha creat l'entitat LGTBI Pota Blava al municipi. Aquest fet és important ja que pot fomentar la relació entre iguals: conèixer altres persones LGTBI és una de les principals necessitats quan les persones inicien la seva trajectòria i, en aquest sentit, les entitats són molt bones eines per promocionar aquests espais de trobada. L'existència d'entitats i grups LGTBI pot tenir un paper clau a l'hora de visibilitzar la realitat LGBTI als municipis. Per això, és important treballar perquè **els municipis siguin espais segurs on viure la diversitat sexual i de gènere i promoure la participació del col·lectiu**, el seu associacionisme i donar-li veu a l'hora d'elaborar polítiques locals LGTBI.

Per tant, els objectius que s'estableixen per a aquesta última línia estratègica són els següents:

- Objectiu 1.** Realitzar accions de reconeixement i visibilitat per contribuir al qüestionament de l'heteronormativitat a l'espai públic de manera que es doni continuïtat al compromís polític del municipi amb la promoció de la diversitat sexual i de gènere així com la defensa dels drets de les persones LGTBI.
- 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.

**Objectiu 1. Realitzar accions de reconeixement i visibilitat per contribuir al qüestionament de l'heteronormativitat a l'espai públic de manera que es doni continuïtat al compromís polític del municipi amb la promoció de la diversitat sexual i de gènere així com la defensa dels drets de les persones LGTBI.**

<b>Codi</b>	<b>Accions</b>	<b>Indicadors</b>	<b>Calendari</b>	<b>Responsables</b>
L7.1.1	Celebració de les Diades més importants com el Dia de la Visibilitat Lèsbica, el Dia Contra la LGTBIfòbia o el Dia per l'Alliberament Sexual i de Gènere, amb actes de reconeixement a l'espai públic com la hissada de la bandera irisada, lectura de manifestos, o altres actuacions institucionals.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de commemoracions i persones participants 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'accions realitzades en el marc de la celebració de diades.</li> </ul>	2021-2025	Cultura Comunicació Programa Feminisme i LGTBI+ Altres (depenent la diada)
L7.1.2	Donar continuïtat i incrementar les accions de visibilitat per a incentivar la promoció de la llibertat sexual i de gènere (introducció d'elements urbans o icones LGTBI a la ciutat com murals, passos de vianants, bancs, semàfors, etc.).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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>	2020-2025	Espai Públic Comunicació Programa Feminisme i LGTBI+ Serveis (Manteniment)

**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.**

<b>Codi</b>	<b>Accions</b>	<b>Indicadors</b>	<b>Calendari</b>	<b>Responsables</b>
L7.2.1	Creació d'una Taula LGTBI, per articular i facilitar la participació ciutadana en matèria de polítiques LGTBI així com crear xarxes de suport mutu i de cura per tal de generar	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Creació de l'instància de participació i de la xarxa de suport.</li> </ul>	2022	Grup motor, Participació,

	espais segurs de participació i organització entre iguals.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Periodicitat de les trobades/reunions.</li> <li>- Acta de les reunions.</li> <li>- Pla de treball anual establert.</li> </ul>		Programa Feminisme i LTGBI+
L7.2.2	<p>Donar suport a les entitats o col·lectius per la defensa dels drets LGTBI existents o per constituir, que puguin crear-se, a través de la difusió de les accions que realitzen així com difondre les accions a favor de la diversitat sexual i de gènere que es realitzin des d'altres entitats o organitzacions ciutadanes.</p> <p>En aquesta acció també s'aconsella convidar aquestes entitats a participar en els Consells Municipals, sempre en funció si el reglament específic del consell ho permet.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre d'accions difoses des de les Xarxes Socials i la Web Corporativa de l'Ajuntament.</li> <li>- Repercussió de la difusió a les xarxes socials.</li> <li>- Nombre de Consells a on participen entitats o col·lectius LGTBI.</li> </ul>	2020-2023	Participació Programa Feminisme i LTGBI+
L7.2.3	<p>Preveure a l'oferta de formació del Tercer Sector local (Formació a Entitats) la realització d'accions formativa sobre la temàtica de gènere i diversitat sexual.</p> <p>Aquesta acció complementa la L6.3.2 (formació entitats esportives).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre accions formatives i durada</li> <li>- Nombre persones assistents a les formacions, així com nombre d'entitats participants</li> </ul>	2021-2025	Participació Programa Feminisme i LTGBI+



## 8. RESUM DEL PLA D'ACCIÓ

A continuació, amb l'objectiu de facilitar la feina d'implementació del Pla, es presenta de forma resumida i agrupada la informació més rellevant.

Així, primerament per a cada línia estratègica es mostra el calendari d'execució de les accions incloses en cada objectiu i, en segon lloc, un quadre on s'agrupa el calendari d'execució de totes les accions a desenvolupar durant el període de vigència del Pla.

### Resum per objectius

#### 8.1 Línia estratègica de compromís amb la igualtat i la diversitat

##### Objectius de la línia estratègica:

**Objectiu 1.** Posar al centre de les polítiques municipals la igualtat i la diversitat sexual i de gènere, garantint les condicions perquè les polítiques LGTBI es prioritzin i es consolidin.

Codi	Calendari					
	2020	2021	2022	2023	2024	2025
L1.1.1						
L1.1.2						
L1.1.3						

**Objectiu 2.** Incorporar la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere de forma transversal en les actuacions del Consistori.

Codi	Calendari					
	2020	2021	2022	2023	2024	2025
L1.2.1						
L1.2.2						
L1.2.3						
L1.2.4						
L1.2.5						
L1.2.6						
L1.2.7						

## 8.2 Línia estratègica d'acció contra les violències i la LGTBifòbia

### Objectius de la línia estratègica:

- Objectiu 1.** Reforçar la visibilitat i el respecte per la diversitat sexual i de gènere incrementant la sensibilització i prevenció de la LGTBifòbia cap la ciutadania.

Codi	Calendari					
	2020	2021	2022	2023	2024	2025
L2.1.1						
L2.1.2						
L2.1.3						
L2.1.4						

- Objectiu 2.** Millorar la protecció dels drets i el suport a les persones víctimes de la discriminació i la violència LGTBifòbica.

Codi	Calendari					
	2020	2021	2022	2023	2024	2025
L2.2.1						
L2.2.2						

## 8.3 Línia estratègica de coeducació i transmissió de valors igualitaris

### Objectius de la línia estratègica:

- Objectiu 1.** Seguir impulsant la coeducació com un eix transversal de les polítiques educatives de ciutat, impulsant la transversalitat i la coordinació entre diferents àrees municipals.

Codi	Calendari					
	2020	2021	2022	2023	2024	2025
L3.1.1						
L3.1.2						

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

Codi	Calendari					
	2020	2021	2022	2023	2024	2025
L3.2.1						
L3.2.2						
L3.2.3						
L3.2.4						
L3.2.5						

## 8.4 Línia estratègica de salut i drets sexuals i reproductius

### Objectius de la línia estratègica:

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

Codi	Calendari					
	2020	2021	2022	2023	2024	2025
L4.1.1						
L4.1.2						
L4.1.3						
L4.1.4						

**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	Calendari					
	2020	2021	2022	2023	2024	2025
L4.2.1						

## 8.5 Línia estratègica de promoció dels drets laborals de les persones LGTBI

### Objectius de la línia estratègica:

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

Codi	Calendari					
	2020	2021	2022	2023	2024	2025
L5.1.1						
L5.1.2						

**Objectiu 2.** Fomentar que la contractació pública de l'Ajuntament del Prat de Llobregat garanteixi la no-discriminació per raó d'orientació sexual i/o identitat de gènere, i la promoció de l'ocupació de les persones amb més dificultats del col·lectiu LGTBI.

Codi	Calendari					
	2020	2021	2022	2023	2024	2025
L5.2.1						
L5.2.2						

## 8.6 Línia estratègica de cultura, mitjans de comunicació i esports

### Objectius de la línia estratègica:

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

Codi	Calendari					
	2020	2021	2022	2023	2024	2025
L6.1.1						
L6.1.2						
L6.1.3						

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

Codi	Calendari					
	2020	2021	2022	2023	2024	2025
L6.2.1						
L6.2.2						
L6.2.3						

**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.

Codi	Calendari					
	2020	2021	2022	2023	2024	2025
L6.3.1						
L6.3.2						
L6.3.3						
L6.3.4						
L6.3.5						

## 8.7 Línia estratègica de participació i visibilització de les persones LGTBI

### Objectius de la línia estratègica:

**Objectiu 1.** Realitzar accions de reconeixement i visibilitat per contribuir al qüestionament de l'heteronormativitat a l'espai públic de manera que es doni continuïtat al compromís polític del municipi amb la promoció de la diversitat sexual i de gènere així com la defensa dels drets de les persones LGTBI.

Codi	Calendari					
	2020	2021	2022	2023	2024	2025
L7.1.1						
L7.1.2						

**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.

<b>Codi</b>	<b>Calendari</b>					
	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
<b>L7.2.1</b>						
<b>L7.2.2</b>						
<b>L7.2.3</b>						

## Resum del calendari

Codi	Calendari					
	2020	2021	2022	2023	2024	2025
L1.1.1						
L1.1.2						
L1.1.3						
L1.2.1						
L1.2.2						
L1.2.3						
L1.2.4						
L1.2.5						
L1.2.6						
L1.2.7						
L2.1.1						
L2.1.2						
L2.1.3						
L2.1.4						
L2.2.1						
L2.2.2						
L3.1.1						
L3.1.2						
L3.2.1						
L3.2.2						
L3.2.3						
L3.2.4						
L3.2.5						

L4.1.1						
L4.1.2						
L4.1.3						
L4.1.4						
L4.2.1						
L5.1.1						
L5.1.2						
L5.2.1						
L5.2.2						
L6.1.1						
L6.1.2						
L6.1.3						
L6.2.1						
L6.2.2						
L6.2.3						
L6.3.1						
L6.3.2						
L6.3.3						
L6.3.4						
L6.3.5						
L7.1.1						
L7.1.2						
L7.2.1						
L7.2.2						
L7.2.3						



# 9. ÍNDEX DE FIGURES, GRÀFICS I TAULES

## 9.1 Índex de figures

Figura 1. Fases del procés d'elaboració del Pla. Elaboració pròpia. ....	18
Figura 2. Organigrama polítiques d'igualtat. Ajuntament del Prat de Llobregat. Elaboració pròpia. ....	25
Figura 3. Organigrama polítiques d'igualtat. Ajuntament del Prat de Llobregat. Elaboració pròpia. ....	26

## 9.2 Índex d'imatges

Imatge 1. Fotografia de la concentració de rebuig a l'agressió homòfoba el 5 de març del 2019 a la Plaça de la Vila del Prat de Llobregat. ....	36
Imatge 2. Cartell de la convocatòria de Concentració de rebuig a l'agressió homòfoba al Prat de Llobregat el 5 de març de 2019. ....	36
Imatge 3. Logotip del servei d'Assessories Joves. Ajuntament del Prat de Llobregat. ...	49
Imatge 4. Servei d'informació sobre sexualitat i afectivitat per a joves. Ajuntament del Prat de Llobregat. ....	54
Imatge 5. Logotip creat per l'Ajuntament del Prat de Llobregat en motiu del Dia per l'alliberament LGTBI. ....	66

## 9.3 Índex de taules

Taula 1. Elaboració pròpia. Sistema sexe-gènere-sexualitat. ....	6
Taula 2. Elaboració pròpia. Evolució dels drets LGTBI. ....	10
Taula 3. Elaboració pròpia. Objectius Llei 11/2014. ....	13
Taula 4. Elaboració pròpia. Sectors intervenció Llei 11/2014. ....	14
Taula 5. Elaboració pròpia. Organismes i serveis específics Llei 11/2014. ....	15
Taula 6. Persones assistents als grups de participació de la fase de diagnosi. Elaboració pròpia. ....	20
Taula 7. Persones assistents als grups de participació de la fase del pla d'acció. Elaboració pròpia. ....	22
Taula 8. Pressupost Polítiques LGTBI (2015-2020). Elaboració pròpia a partir del les dades facilitades pel Programa de Feminisme i LGTBI+. ....	28
Taula 9. Objectius de les polítiques d'igualtat al Prat de Llobregat. Elaboració pròpia a partir del document del PAM (2020-2023) ....	29
Taula 10. Línies d'actuació en matèria de polítiques de diversitat sexual i de gènere. Elaboració pròpia a partir del document del PAM (2020-2023). ....	30
Taula 11. Instruments tècnics específics per a les polítiques d'igualtat. Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades pel Programa de Feminisme i LGTBI+. ....	30
Taula 12. Dades d'Atencions al SAI de l'Ajuntament del Prat de Llobregat, 2018 i 2019. Elaboració pròpia a partir de la documentació facilitada pel servei. ....	42

## 10. GLOSSARI

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

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

persones transsexuals es poden identificar com a heterosexuals, bisexuals o homosexuals” (FRA, 2009).

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

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

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

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

## 11. ANNEXOS

### Annex I. Documentació analitzada

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

- Organigrama municipal
- Protocol per a la prevenció i abordatge de possibles situacions d'assetjament psicològic i conflictes relacionals, 2013 i 2018.
- Programa d'Actuació Municipal (PAM) 2016-2019.
- Programa d'Actuació Municipal (PAM) 2020-2023.

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

- Pressupost d'igualtat, anys 2016, 2017, 2018,2019,2020.
- Programa de la 1a edició de la commemoració *Dia LGTBI al Prat de Llobregat*.
- Avaluacions projecte *A la diversitat està el gust* 2017/2018.
- Programació pel 28 de juny de 2017 i 2018, Dia per l'alliberament sexual i de gènere.
- I i II Pla d'Igualtat entre Homes i Dones del Prat de Llobregat.
- Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament, 2015.
- Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, 2011.
- Protocol contra les agressions sexistes en els espais de festa, 2017.
- Resum atencions SIAD/SAI
- Guia de llenguatge no sexista.
- Reglament d'organització i funcionament del Consell Municipal de les Dones del Prat, 2006.
- Memòria de polítiques LGTBI del Prat de Llobregat, març de 2019.

#### Documents relatius a altres àrees i departaments

- Pla Local de Salut, 2018-2013.
- Projecte de coeducació a el Prat de Llobregat, 2018/2019.
- Resum d'activitats educatives 2018/2019.
- Pla local de l'activitat física i l'esport del Prat de Llobregat, 2019-2023.

## **Annex II. Entrevistes**

### **Objectius de les entrevistes a la ciutadania**

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

- 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

### **Objectius de les entrevistes al personal tècnic**

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

1. La realitat de les persones LGTBI al Prat.
2. El grau de coneixement i sensibilització i les percepcions dels i les responsables polítiques/ tècnics participants vers les polítiques d'igualtat LGTBI i la defensa dels drets de les persones LGTBI.
3. Recursos humans i econòmics i instruments de planificació vers les polítiques d'igualtat LGTBI.
4. Els lideratges i responsabilitats de cada àrea en relació a les polítiques LGTB. Transversalitat i coordinació amb la resta d'àrees i serveis.
5. Les línies prioritàries, els àmbits d'intervenció i els eixos que s'estan desenvolupant i/o es volen desenvolupar en el futur.
6. Els mecanismes i instàncies de coordinació i seguiment existents o que es volen desenvolupar (comissions, indicadors, instàncies de participació de la ciutadania).