



Pla Local per la diversitat afectiva-sexual,  
d'expressió i identitat de gènere

2024-2027

Procés participatiu

**Encàrrec i promoció del treball:**

Programa Municipal de diversitat afectiva sexual, d'expressió i identitat de gènere

**Autoria:**

ECGN MOON CONSULTORIA, SL

Gemma Nogués Gibert

Elvira Comino Cano

Marc Trias Gibert

ECGN MOON CONSULTORIA, SL

Gener 2024

# Índex

<b>1</b>	<b>Introducció</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Marc normatiu</b>	<b>5</b>
2.1	<i>Àmbit internacional (Nacions Unides)</i>	5
2.2	<i>Àmbit comunitari europeu</i>	6
2.3	<i>Àmbit estatal</i>	8
2.4	<i>Àmbit autonòmic</i>	9
2.5	<i>Marc competencial municipal</i>	10
<b>3</b>	<b>Objectius del procés de participació</b>	<b>11</b>
<b>4</b>	<b>Fases d'intervenció del procés</b>	<b>12</b>
<b>5</b>	<b>Metodologia</b>	<b>14</b>
<b>6</b>	<b>Principals resultats del procés</b>	<b>17</b>
6.1	<i>Trajectòria i situació actual</i>	18
6.2	<i>Reptes dels propers anys</i>	18
6.3	<i>L'opinió de la ciutadania: DECIDIM Barberà</i>	20
6.4	<i>L'opinió de les entitats i de la ciutadania: Sessió de treball</i>	23
6.5	<i>L'opinió del personal tècnic i persones expertes en matèria LGTBI: Sessió de treball</i>	31
6.5.1	Transversalitat de la perspectiva LGTBIQ+	31
6.5.2	Identificació de les discriminacions i les violències lgtbifòbiques	33
6.5.3	Situar les diversitats de gènere al mapa	35
6.5.4	Contrast del Pla local preliminar	37
6.5.5	Recull de les idees més significatives pel disseny i la implementació del Pla	39
6.6	<i>L'opinió dels Grups municipals: Sessió de contrast</i>	40
<b>7</b>	<b>Conclusions finals</b>	<b>41</b>

# 1 Introducció

Un Pla Local per la Diversitat Afectiva-Sexual, d'Expressió i Identitat de Gènere és el marc de referència on s'engloben totes les polítiques públiques sobre diversitat de gènere que es realitzen des de l'administració pública local, amb l'objectiu de dotar el municipi d'entorns més equitatius i justos, i contribuir a la millora de les condicions de vida de la ciutadania.

El Pla per la Diversitat Afectiva-Sexual, d'Expressió i Identitat de Gènere és un instrument de planificació estratègica amb l'objectiu de prevenir, erradicar i abordar situacions de discriminació amb la finalitat de garantir la igualtat de tracte de les persones lesbianes, gais, transsexuals/transgènere, bisexuals i intersexuals.

Les polítiques LGTBI no van dirigides exclusivament a persones LGTBI, sinó a tota la població general, amb l'objectiu de sensibilitzar en la diversitat sexual, afectiva i de gènere. Així mateix, també pretén aturar les violències vers la comunitat LGTBI i treballar en clau de discriminació positiva per la diversitat sexual, afectiva i de gènere.

Concretament, aquest Pla d'actuació per la diversitat Afectiva-Sexual, d'expressió i identitat de gènere pel 2023- 2026 pretén:

- Identificar i analitzar les polítiques públiques de LGTBI que s'estan duent a terme des de les diferents àrees de l'Ajuntament de Barberà del Vallès.
- Conèixer les necessitats específiques de les lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals en relació amb les situacions de discriminació, desigualtat d'oportunitats i obstacles en l'accés als recursos en totes les àrees de les seves vides.
- Generar i consolidar una estructura municipal –tècnica i política– que vetlli pel disseny, la implementació i l'avaluació de les accions compreses dins els Pla local LGTBI de l'Ajuntament de Barberà del Vallès.
- Desenvolupar un procés de participació ciutadana amb els regidors i regidores del consistori, amb el cos tècnic municipal, la ciutadania, entitats sense ànim de lucre i grups d'interès per tal d'elaborar de manera compartida el Pla Local per la Diversitat Afectiva-Sexual, d'Expressió i Identitat de Gènere de Barberà del Vallès.

En aquest sentit, el present document és un compendi que exposa els principals resultats obtinguts del procés de participació ciutadana realitzat entre els mesos de setembre i desembre de 2023, amb l'objectiu de d'afavorir processos de reflexió de la ciutadania entorn la realitat de les persones LGBTIQ+, implicar a la ciutadania com a part activa de la transformació del municipi en matèria LGBTIQ+, detectar de manera més concreta les necessitats del col·lectiu de persones LGBTIQ+ i identificar les necessitats i les demandes de la ciutadania, així com possibles propostes d'intervenció per poder-les incorporar, totes elles en el disseny final del present Pla local.

## 2 Marc normatiu

### 2.1 Àmbit internacional (Nacions Unides)

#### **1948- Declaració universal dels drets humans**

Estableix el dret de tots els éssers humans a ser tractats amb igualtat: *“Els drets humans són inherents a tots els éssers humans, sense distinció per raó de nacionalitat, lloc de residència, sexe, origen nacional o ètnic, color de pell, religió, llengua o qualsevol altra condició, com edat, discapacitat, estat de salut, orientació sexual o identitat de gènere.”*

#### **1966- Pacte Internacional de Drets Civils i Polítics**

El pacte desenvolupa els drets civils i polítics i les llibertats recollides en la Declaració Universal dels Drets Humans, i en l'article 26 estableix que *“totes les persones són iguals davant la llei i tenen dret sense discriminació a la mateixa protecció de la llei. Pel que fa a això, la llei prohibirà qualsevol discriminació i garantirà a totes les persones protecció igual i efectiva contra qualsevol discriminació per motius de raça, color, sexe, idioma, religió, opinió política o de qualsevol mena, origen nacional o social, posició econòmica, naixement o qualsevol altra condició social”.*

#### **2006 - Declaració de Mont-real sobre els drets humans dels LGBT, 2006**

Document elaborat per la Conferència Internacional sobre els Drets Humans LGBT amb la finalitat de conscienciar internacionalment sobre aquest àmbit a partir de la violació de determinats drets humans que conté en la Declaració Universal dels Drets Humans, que s'estava produint.

#### **2006 - Principis de Yogyakarta**

L'any 2006 un grup d'experts en drets humans d'Indonèsia van desenvolupar i adoptar per unanimitat 29 principis anomenats Principis de Yogyakarta, presentats un any després en una declaració conjunta davant el Consell de Drets Humans de les Nacions Unides per 54 estats, una situació que permet a aquest òrgan ratificar estàndards legals internacionals vinculants als estats. Aquests principis fan referència a l'aplicació de la legislació internacional de drets humans en relació amb l'orientació sexual i la identitat de gènere i posen en relleu la situació d'especial vulnerabilitat que pateixen les persones que pertanyen al col·lectiu LGBTIQ.

#### **2011 - Resolució 17/19, del Consell de Drets Humans de les Nacions Unides**

És la primera resolució de les Nacions Unides pel que fa a drets humans, orientació sexual i identitat de gènere a causa de la seva preocupació pels actes de violència i de discriminació efectuats en els homosexuals i transsexuals.

L'aprovació d'aquesta resolució va fer possible la creació del primer informe oficial en aquest àmbit de les Nacions Unides, un document preparat per l'Oficina de l'Alt Comissionat de les Nacions Unides per als Drets Humans i que incloïa, a part de proves en què es contemplava una pauta sistemàtica de violència i discriminació cap a aquestes persones, unes recomanacions en la protecció dels drets humans dels LGBT. D'aquesta manera, les conclusions i les recomanacions de l'estudi van fer possible l'any 2012 la formació de la primera base d'una taula rodona que fa referència a aquest àmbit celebrada en el Consell de Drets Humans de les Nacions Unides.

### **2016 - Resolució 32/2, del Consell de Drets Humans de les Nacions Unides, "Protecció contra la violència i la discriminació per motius d'orientació sexual i identitat de gènere"**

Reafirma que tots els éssers humans neixen lliures i iguals en dignitat i drets i adopta accions compromeses amb els drets humans, la identitat de gènere i l'orientació sexual. Designa la figura d'un expert independent sobre la protecció contra la violència i la discriminació per motius d'orientació sexual o identitat de gènere.

## **2.2 Àmbit comunitari europeu**

### **2000 - Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea**

Censura legalment la discriminació per motius d'orientació sexual: *"Es prohibeix qualsevol discriminació, i en particular l'exercida per raó de sexe, raça, color, orígens ètnics o socials, característiques genètiques, llengua, religió o conviccions, opinions polítiques o de qualsevol altre tipus, pertinença a una minoria nacional, patrimoni, naixement, discapacitat, edat o orientació sexual."*

### **2000 - Directiva 2000/78/CE, del Consell, de 27 de novembre de 2000, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte a la feina i l'ocupació.**

Estableix un marc general per garantir la igualtat de tracte al lloc de treball a les persones membres de la UE, independentment del seu sexe i orientació sexual, i obliga tots els països de la UE a proporcionar protecció jurídica contra la discriminació a l'hora de sol·licitar un lloc de treball, obtenir una promoció i assistir a formació, així com en matèria de condicions de treball, salari i acomiadament.

### **2006 - Directiva 2006/54/CE, del Parlament Europeu i el Consell de la Unió Europea, i Directiva 79/7/CEE**

Aquestes directives protegeixen les persones transgènere en la seva vida professional davant la discriminació per canvi de sexe.

### **2012 - Resolució del Parlament Europeu, de 24 de maig de 2012, sobre la lluita contra l'homofòbia a Europa**

Es condemna tota discriminació basada en l'orientació sexual i la identitat de gènere, lamenta que es vulnerin els drets de les persones LGTB en alguns estats de la Unió Europea i demana que els estats membres garanteixin la protecció de les persones lesbianes, gais, bisexuals i transsexuals

davant la LGTBfòbia. A més, manifesta la preocupació davant l'existència de lleis LGTBfòbiques i exposa que els estats membres de la Unió Europea han de ser exemplars en l'exercici i la protecció del dret a la diversitat sexual i de gènere.

#### **2014 - Informe Lunacek del Parlament Europeu**

Malgrat que l'Informe Lunacek estableix únicament recomanacions i no es tracta d'una directiva de compliment obligat, la seva aprovació suposa una fita important en la lluita pels drets LGTB a Europa.

En matèria de transsexualitat, el text reclama als estats membres que estableixin o revisin els procediments jurídics de reconeixement de gènere amb la finalitat de respectar el dret a la dignitat i la integritat física de les persones transsexuals. També demana a la Comissió i a l'Organització Mundial de la Salut que segueixin treballant per suprimir els trastorns d'identitat de gènere de la llista de trastorns mentals i de comportament.

En matèria d'incitació a l'odi, el text demana que el marc actual de la Unió Europea sobre la "lluita contra determinades formes i manifestacions de racisme i xenofòbia mitjançant el dret penal" sigui reformulat per incloure altres formes de delictes motivats per prejudicis i incitació a l'odi, entre aquests per raó d'orientació sexual i identitat de gènere.

#### **2020 - Estratègia per a la igualtat de las persones LGBTIQ 2020-2025**

La Comissió Europea presenta la primera estratègia per a la igualtat de les persones LGBTIQ de la UE mitjançant la incorporació dels delictes d'incitació a l'odi i els delictes LGTBfòbics a la llista de delictes de la UE. Es defineixen en l'estratègia una sèrie d'accions específiques enfocades a combatre la discriminació, garantir la seguretat de les persones LGBTIQ i protegir els drets de les famílies LGBTIQ i la igualtat LGBTIQ a tot el món.

## 2.3 Àmbit estatal

### **1978 - Constitució Espanyola**

La protecció dels drets de les persones LGTBIQ es garanteix a l'article 14 de la CE: *“Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.”*

### **2005- Llei 13/2005, d'1 de juliol, per la qual es modifica el Codi Civil en matèria de dret a contreure matrimoni**

Aquesta modificació del Codi Civil permet el matrimoni entre persones del mateix sexe i fa èmfasi en la lliure opció sexual i afectiva per a persones del mateix sexe, amb la voluntat que siguin lliures de desenvolupar la seva personalitat i els seus drets en igualtat de condicions.

### **2006 - Llei 14/2006, de 26 de maig, sobre tècniques de reproducció humana assistida**

Regula els drets de les dones lesbianes en matèria de reproducció humana assistida i exposa que qualsevol dona de més de 18 anys i amb plena capacitat d'obrar podrà ser usuària de les tècniques regulades per la llei, amb independència del seu estat civil i orientació sexual.

### **2007 - Llei 3/2007, de 15 de març, reguladora de la rectificació registral de la menció relativa al sexe de les persones**

Llei que recull la capacitat de totes les persones amb nacionalitat espanyola i majoria d'edat a sol·licitar la rectificació de la menció registral del sexe i del nom.



## 2.4 Àmbit autonòmic

### **2014 - Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia**

L'objectiu d'aquesta llei autonòmica és desenvolupar i garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i evitar-los situacions de discriminació i violència, i assegurar així a Catalunya la lliure vivència de la diversitat sexual i afectiva en plena llibertat. Aquesta llei es configura amb la voluntat de reduir la discriminació i la LGBTIfòbia i fomentar els valors de la igualtat, el respecte i la tolerància entre la ciutadania.

La llei recull l'obligatorietat dels diversos àmbits que configuren la vida quotidiana de les persones a incorporar la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere, incidint en el reconeixement de drets i llibertats de les persones LGBTI, i en el desenvolupament de mesures concretes segons les necessitats específiques de lesbianes, gais, bisexuals, transsexuals i intersexuals.

Aquesta llei s'articula amb un seguit de mesures que tenen per objectiu garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals, així com eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. S'hi incorporen polítiques que vetllen per garantir el lliure desenvolupament de la diversitat sexual i de gènere per evitar les situacions de violència i discriminació a les quals són sotmeses les persones LGTBI.

### **2020 - Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no discriminació**

Aquesta llei d'igualtat de tracte i no discriminació es basa en establir els principis i regular les mesures i els procediments per garantir i fer efectius el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació, el respecte a la dignitat humana i la protecció davant qualsevol forma, acte o conducta de discriminació que es doni en l'àmbit territorial d'aplicació d'aquesta llei per raó de naixement o lloc de naixement; procedència, nacionalitat o pertinença a una minoria nacional; raça, color de pell o ètnia; opinió política o d'una altra índole; religió, conviccions o ideologia; llengua; origen cultural, nacional, ètnic o social; situació econòmica o administrativa, classe social o fortuna; sexe, orientació, identitat sexual i de gènere o expressió de gènere; ascendència; edat; fenotip, sentit de pertinença a grup ètnic; malaltia, estat serològic; discapacitat o diversitat funcional, o per qualsevol altra condició, circumstància o manifestació de la condició humana, real o atribuïda.

Així mateix, pretén promoure l'erradicació del racisme i la xenofòbia; de l'antisemitisme, la islamofòbia, l'arabofòbia, la cristianofòbia, la judeofòbia o l'antigitanisme; de l'aporofòbia i l'exclusió social; del capacitisme; de l'anormalofòbia; del sexisme; de l'homofòbia o la lesbifòbia, la gaifòbia, la transfòbia, la bifòbia, la intersexofòbia o la LGBTIfòbia, i de qualsevol altra expressió que atempti contra la igualtat i la dignitat de les persones.

## 2.5 Marc competencial municipal

### 2018 - Reglament de Participació Ciutadana de l'Ajuntament de Barberà del Vallès.

#### **Article 32. Definició**

*"La ciutat de Barberà del Vallès celebrarà processos de participació ciutadana de manera obligatòria en la definició dels instruments estratègics del mandat, com per exemple els plans estratègics, els plans d'actuació municipal, els pressupostos municipals i els reglaments municipals".*

#### **Article 35. Estructura**

1. *"Els processos de participació ciutadana han de tenir, com a mínim, les fases següents:*

- a. Informació a les persones que hi poden participar
- b. Aportació de propostes i deliberació
- c. Valoració de les propostes
- d. Avaluació i rendició de comptes

2. *En la fase de deliberació, d'ha d'incorporar, si la naturalesa del procés ho permet o ho requereix, la participació de persones i entitats, responsables de l'Ajuntament i expertes al seu servei o independents".*

#### **Article 37. Aportació de propostes i deliberació**

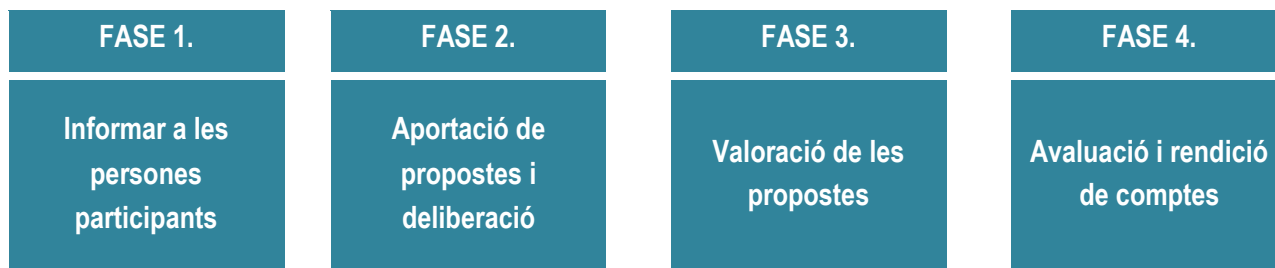
*"La convocatòria d'aquests processos ha d'establir un termini perquè les persones que pode participar facin les seves aportacions i propostes, que no pot ser inferior en cap cas a trenta dies".*

### 3 Objectius del procés de participació

- ✓ Afavorir processos de reflexió de la ciutadania entorn la realitat de les persones LGBTIQ+potenciant la consciència col·lectiva pel canvi social.
- ✓ Implicar a la ciutadania com a part activa de la transformació de Barberà del Vallès en matèriaLGBTIQ+.
- ✓ Conèixer les necessitats específiques de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere*s* iintersexuals en relació amb les situacions de dsicriminació, desigualtat d'oportunitats iobstacles en l'accés als recursos en totes les àrees de les seves vides.
- ✓ Esbrinar quines inquietuds existeixen entre la ciutadania de Barberà del Vallès respecte a lasituació del col·lectiu LGBTIQ+ i quines accions concretes creuen que cal desenvolupar.

## 4 Fases d'intervenció del procés

El procés de participació ciutadana s'ha desenvolupat mitjançant les fases d'intervenció següents:



### **FASE 1. Informar a les persones participants**

En aquesta primera Fase s'ha desplegat una estratègia de difusió del Procés participatiu que s'ha fet arribar a la ciutadania a través dels canals informatius següents:

Presentació institucional a tots els Grups municipals del consistori. (11/10/2023)

Presentació del procés als espais i activitats realitzades al llarg del mes d'octubre de 2023.

Perfil de les Xarxes Socials del municipi: Facebook, Instagram

A la web, a l'apartat de la Plataforma DECIDIM BdV i un article publicat a tal efecte.

**FASE 2.**  
**Aportació de propostes i  
deliberació**

En la fase d'aportació de propostes, han intervingut els col·lectius següents, a través de les intervencions metodològiques que es detallen a l'apartat següent (Apartat 5).

**Personal electe:** Sessió de treball 15/01/2024

**Personal tècnic de l'Ajuntament:** Sessió de treball 14/11/2023

**Personal expert en LGTBIQ+:** Sessió de treball 14/11/2023

**Entitats i teixit social en general:** Sessió de treball 24/10/2023

**Entitat LGTBIQ+ (El Kolectivo) :** Sessió de treball 24/10/2023 i aportacions i contrast del Pla preliminar. Entrevista conjunta.

**Ciutadania:** Sessió de treball 24/10/2023

**Plataforma DECIDIM BdV:** Oberta a tots els col·lectius i públics.

**FASE 3.**  
**Valoració de les propostes**

La fase de valoració de les propostes s'ha articulada en tres nivells de contrast.

1. **Sessió de contrast polític**, per part del personal electe. 15/01/2024

2. **Sessió de contrast tècnic**, per part de l'equip del Programa de diversitat, a través d'una reunió de treball. 22/01/2024

3. **Sessió de contrast tècnic**, per part de la Comissió d'estudi, a través d'una reunió de treball. 31/01/2024

**FASE 4**  
**Avaluació i rendició de comptes**

Aquesta fase s'articularà mitjançant dues intervencions:

1. Sessió de presentació pública

2. Elaboració i difusió d'una infografia resum del Pla

## 5 Metodologia

Per a l'elaboració del present procés, s'han utilitzat els instruments metodològics següents:

### Entrevista semiestructurada d'emmarcament

<b>Objectiu</b>	Recollir l'opinió de persones clau dins el govern del municipi en matèria de polítiques sobre diversitat Afectiva-Sexual, d'Expressió i Identitat de Gènere.
<b>Descripció</b>	Elaboració d'un guió d'entrevista i realització de la mateixa sobre les principals fites aconseguides i els reptes pendents en l'àmbit LGTBIQ+ en la present legislatura, així com els principals obstacles a tenir en compte.
<b>Perfil participant</b>	(31/10/2023- Presencial) Daniel González Cabrera: Regidor de l'Ajuntament de Barberà del Vallès.

### Plataforma Decidim Barberà

<b>Objectiu</b>	Recollir les propostes d'accions que cal desenvolupar al municipi de Barberà del Vallès en matèria de diversitat sexual, emmarcades dins el Pla local de diversitat sexual.
<b>Descripció</b>	Elaboració dels continguts, gestió i recepció de respostes i buidatge de les mateixes per avançar cap al procés de decisió del El Pla Local Per la diversitat Afectiva-Sexual, d'Expressió i Identitat de Gènere per Barberà del Valles 2023-2026.
<b>Perfil participant</b>	Obert a tota la ciutadania.
<b>Percentatge de participació</b>	Mostra poblacional: 33.353 persones (16.349 homes i 17.004 dones) <sup>1</sup> . Total de respostes obtingudes: 8 persones (5 dones i 3 homes) Percentatge participació: 0,00024%

El nombre de respostes obtingudes no garanteixen cap tipus de representativitat estadística pel que les seves valoracions o aportacions seran recollides i presentades no seran en cap cas extrapolades al conjunt de la població de Barberà.

Per aquesta raó, els resultats de la Plataforma no s'han analitzat quantitativament i tan sols s'ha realitzat un buidatge de les aportacions individuals en clau de mostra.

---

<sup>1</sup> Idescat. Població 2023.

## Tallers de participació

---

<b>Objectiu</b>	Disposar d'una aproximació general de les percepcions dels agents socials rellevants en matèria de diversitat Afectiva-Sexual, d'Expressió i Identitat de Gènere.
<b>Descripció</b>	Espais de participació presencials semiestructurats, cadascun d'ells adaptat al perfil destinatari, per identificar de manera específica: <ul style="list-style-type: none"><li>• LGTBIQ+ al mapa: necessitats, respostes a necessitats, propostes d'acció, model de participació i comunicació.</li><li>• El paper de la ciutadania en les polítiques LGTBIQ+.</li></ul>
<b>Col·lectius convocats</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 24/10/2023- Presencial) Ciutadania i Entitats.</li><li>• (14/11/2023- Presencial) Personal expert i personal tècnic.</li></ul>
<b>Persones participants</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Ciutadania i Entitats:</b> XX persones ; XX entitats.</li><li>• <b>Personal expert i personal tècnic:</b> XX persones ; XX entitats.</li></ul>

## Sessions de treball de contrast

---

<b>Objectius</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Contrastar l'enfocament i l'abast del Pla local en funció dels resultats i les aportacions que s'han recollit a la resta d'intervencions del procés de participació.</li><li>• Determinar la prioritització dels objectius establerts.</li></ul>
<b>Descripció</b>	Realització d'una sessió de treball de contrast amb el personal electe de tots els grups municipals que conformen el consistori municipal.
<b>Persones participants</b>	XX persones; XX Grups Municipals



## 6 Principals resultats del procés

En aquest apartat es presenten, de manera detallada, el compendi de reflexions, opinions i aspectes que s'han recollit en totes i cadascuna de les intervencions realitzades al llarg del procés de diagnòstic, ordenades en 5 apartats. Són els següents:

Els dos primers apartats (6.1. i 6.2.) s'han extret de l'entrevista d'emmarcament realitzada a l'actual Regidor LGTBI, el Sr. Daniel Gonzalez, que pretenen contribuir a emmarcar el passat, resseguint les fites més significatives, el present, per identificar el punt de partida pel que fa a dotació de recursos i estructura de l'àrea i el futur, en clau de reptes estratègics de la Regidoria de diversitat afectiva sexual, d'expressió i identitat de gènere.

L'apartat 6.3. presenta un resum dels principals aspectes destacats que s'han extret de la Plataforma Decidim Barberà.

Els dos apartats següents (6.4. i 6.5.) ressegueixen totes les reflexions, opinions i valoracions recollides als dos tallers de participació realitzats, el primer dirigida a les entitats del municipi i la ciutadania en general, i el segon al personal tècnic i personal expert en matèria LGTBI, realitzats al llarg del mes d'octubre i novembre del 2023.

Finalment, l'apartat 6.6. determina totes les aportacions realitzades, a mode de contrast, per part del personal electe en el marc de la sessió de treball que va tenir lloc el passat 15 de gener del 2024 en el que els diversos grups municipals assistents van realitzar una valoració perceptiva dels principals reptes que comprenia el Pla, per a cadascun dels Eixos, i van determinar la prioritització de cadascun dels Objectius específics del Pla.

## 6.1 Trajectòria i situació actual

### Mandat 2015-2019:

- Creació de la Regidoria de Diversitat Afectiva Sexual, d'Expressió i Identitat de Gènere, amb una estructura mínima que comprenia un perfil tècnic compartit amb d'altres regidories.
- Adhesió del municipi a la Xarxa de municipis LGTBIQ+de Catalunya.

### Mandat 2019-2023:

- Incorporació del municipi a la Xarxa SAI de Catalunya, impulsada pel Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya.
- Creació del **Servei d'Atenció Integral LGTBIQ+** al municipi.
- Incorporar el debat de normalització de la diversitats de gènere a l'espai públic:: passos de vianants, bancs, etc.
- Celebració del Dia internacional de l'Orgull LGTBIQ+ (28 de juny), la Diada contra la lgtbifòbia (17 de maig) i la diada contra la lgtbifòbia al futbol i a l'esport (19 de febrer).
- Disposició d'un propi **Programa Municipal de diversitat afectiva sexual, d'expressió i identitat de gènere.**
- Disseny i elaboració del **Pla Local per la diversitat afectiva-sexual, d'expressió i identitat de gènere.**
- **Reestructuració i reforç del Programa de diversitat afectiva-sexual, d'expressió i identitat de gènere:** Creació de la Secció de Convivència, Participació, Mediació i LGTBI i ampliació de recursos tècnics: Un perfil tècnic a jornada completa.

## 6.2 Reptes dels propers anys

Els reptes que es pretenen abordar en la present legislatura que inicia per part de l'equip de govern, extrets de l'entrevista d'emmarcament inicial amb l'actual Regidor de Diversitat LGTBI, són els següents:

- **Disposició d'un Pla Local per la diversitat afectiva-sexual, d'expressió i identitat de gènere**, que guïi l'actuació municipal de les polítiques públiques en aquest àmbit.
- **La creació d'unes polítiques basades en la normalització, més que no pas en la reivindicació.** Per fer-ho possible, la difusió i la sensibilització ciutadana esdevenen elements clau.

- Generar unes polítiques que contribueixin a la gestió de l'imaginari social **“deconstruir per tornar a construir”** i fer-ho d'una manera natural.
- **Continuar mantenint els serveis i línies endegades fins a l'actualitat:** SAI, celebració de diades, intervencions a l'espai públic, etc.
- **Ampliar la sensibilització ciutadana, més enllà del propi col·lectiu LGTBI,** a través de noves i continuades actuacions que visibilitzin i normalitzin les diversitats de gènere al municipi. *“trencar la barrera del ho respecto, no em molesta, però per no ofendre, no opino, no sé com dirigir-me i no tinc eines per actuar”*.
- **Promoure la transversalitat de les polítiques amb perspectiva LGTBI** a d'altres àmbits d'actuació: en especial, en l'àmbit educatiu, en l'àmbit de la gent gran, en l'àmbit esportiu i en el marc de la Festa Major, etc.
- **Identificar i aprofundir en les necessitats i demandes ciutadanes en matèria LGTBI.** Per fer-ho, s'identifica la difusió de les polítiques LGTBI com una de les principals estratègies per fer possible el coneixement de les necessitats del municipi en l'àmbit de les diversitats de gènere. I l'establiment d'actuacions concretes de sensibilització / participació / acció que puguin anar permetent l'elaboració d'una radiografia al municipi en els diversos àmbits d'intervenció, de manera que es vagin dissenyant noves actuacions a partir de les demandes ciutadanes que van apareixent. Com per exemple: El procés de la pintada de la graderia de la Plaça Garcia Lorca, formacions i acompanyaments a personal entrenador dels equips esportius, etc.
- **Generar un grup-xarxa col·lectiva i participada de persones sensibilitzades que esdevinguin el motor per la identificació de noves demandes ciutadanes** en l'àmbit de les diversitats de gènere: Entitats, persones clau de la ciutat, etc.
- **Establir una coordinació estable amb l'àmbit de les polítiques de gènere** sobre tots aquells aspectes de base que plantegen un abordatge similar: ja sigui per transferència d'aquells mecanismes o estratègies que a l'àmbit del gènere ja estan instaurats al municipi i podrien transferir-se o ampliar-se en l'àmbit de les diversitat de gènere o d'aquells altres, que a nivell de fonaments i emmarcament conjunts **“deconstruir per tornar a construir”** podrien reproduir-se de manera conjunta i treballar-se des d'un enfocament i un abordatge més integral.

- **Incorporar, a l'estructura interna de l'Ajuntament, la mirada LGTBI i la seva traducció en la protocolització i reglamentació que fa possible l'acompliment de la Llei:** Formularis, formació, etc.

### 6.3 L'opinió de la ciutadania: DECIDIM Barberà

Són 8 les persones que han contestat l'enquesta de Decidim BDV<sup>2</sup>, 5 dones i 3 homes, amb edats compreses entre els 20 i els 54 anys. A continuació es fa un recull de les seves respostes a les preguntes de l'enquesta, totes elles de resposta múltiple.

#### ***Què necessito saber i/o conèixer sobre la diversitat de gènere Afectiva-Sexual, d'Expressió i Identitat de Gènere?***

Pel que a la pregunta sobre els motius de la voluntat de coneixement sobre la diversitat de gènere Afectiva-Sexual, d'Expressió i Identitat de Gènere, **el 75% han contestat “poder detectar les discriminacions existents per raó de l'orientació sexual, expressió o identitat de gènere”, un altre 75% “aprendre a saber acompanyar a persones del col·lectiu LGTBIQ+ en les seves necessitats i inquietuds”, i un 63% “saber en què consisteix la diversitat Afectiva-Sexual, d'Expressió i Identitat de Gènere”.** Un 50% han respost “vull conèixer d'altres persones afins amb qui compartir inquietuds sobre aquest àmbit” i només un 38% “conèixer els drets de les persones que conformen el col·lectiu LGTBIQ+”.

Totes les persones excepte una han deixat constància de que a nivell personal els interessa conèixer tot allò relacionat amb drets i discriminacions per raó d'orientació sexual, expressió o identitat de gènere.

Més enllà d'aquest fet, **el 38% assenyalen que al seu entorn hi ha alguna persona del col·lectiu LGTBIQ+, i un 25% són referents professionals que volen aprofundir i disposar d'eines en aquest àmbit.** D'entre les persones que han contestat l'enquesta, trobem una persona que és referent professional de persones del col·lectiu LGTBIQ+, i una altra forma part forma part d'un grup polític, organització que vol abordar aquesta matèria.

Totes les persones opinen que **l'Ajuntament hauria d'oferir Serveis d'orientació i assessorament en matèria LGTBIQ+, i totes excepte una opinen que també hauria de donar suport a les entitats o grups afins LGTBIQ+.** Un 75% opina que el

---

<sup>2</sup> Annex 1. Enquesta DECIDIM BdV: Pla Local Per la Diversitat Afectiva - Sexual, d'Expressió i Identitat de Gènere a Barberà del Vallès

Consistori hauria **d'oferir assessorament a les entitats del municipi que vulguin promoure o actuar envers la diversitat de gènere entre els seus valors**, un 63% que hauria d'organitzar un Grup d'Ajuda Mútua per a persones LGTBIQ+, i un altre 63% que hauria d'impartir cursos i/o xerrades dirigides a col·lectius específics. El 38% és del parer que l'Ajuntament també hauria d'organitzar exposicions als equipaments o a l'espai públic. **Només una persona creu que també s'hauria de commemorar les dates assenyalades.**

Una de les persones participants ha aprofundit en aquesta matèria i ha anotat algunes propostes que s'han treballat des d'aquesta organització de cara al present Pla. Són les següents.

- ▶ Que l'Ajuntament disposi d'una partida pressupostària adequada per desplegar totes aquestes polítiques.
- ▶ Elaborar un pla de formació per als treballadors públics, especialment els que atenen la ciutadania i els cossos de seguretat, i també totes aquelles entitats públiques i privades de caire cultural o esportiu que tinguin un conveni amb l'Ajuntament o en rebin subvencions.
- ▶ Que tots els formularis i documentació públics siguin trans-inclusius o que comptin amb totes les opcions sexuals i de gènere.
- ▶ Implementar un protocol al transport públic urbà per a la prevenció i abordament d'agressions LGBTI-fòbiques.
- ▶ Crear un servei local, oficial i públic de recopilació i estudi de dades sobre la LGBTI-fòbia com a eina per a l'avaluació i reorientació de les polítiques LGBTI.
- ▶ Desenvolupar un programa de xerrades educatives en escoles per a conscienciar als estudiants sobre les qüestions relacionades amb la diversitat afectiva-sexual i de gènere.
- ▶ Fomentar i promocionar amb més recursos el SAI DASIG municipal.
- ▶ Crear una comissió bilateral integrada per tècnics de l'Ajuntament i entitats locals que tractin la diversitat afectiva-sexual i de gènere perquè supervisi la implementació i efectivitat dels punts que s'aprovin en el Pla definitiu.

**A continuació es llisten els eixos del Pla per ordre d'importància segons les valoracions de les persones que participat a la Plataforma DECIDIM Barberà:**

- ✓ Coeducació (75%)
- ✓ Salut, drets sexuals i reproductius (75%)
- ✓ Accions contra la LGTBIfòbia (63%)

- ✓ Compromís amb la diversitat sexual i de gènere (50%)
- ✓ Participació, oci i espai públic (25%)
- ✓ Cultura i esports (13%)
- ✓ Ocupació i drets laborals (0%)

## 6.4 L'opinió de les entitats i de la ciutadania: Sessió de treball

### **Demandes i necessitats**

*Què necessito conèixer, aplicar, en relació a les diversitats LGBTIQ+?*

- Conèixer les diversitats, formació.
- Conèixer les dificultats en les quals es troben les persones del col·lectiu, i quines eines tinc al meu abast per ajudar.
- Conèixer els espais, eines, projectes de l'Ajuntament vers el col·lectiu.
- A títol personal, m'agradaria conèixer amb quins problemes reals es troben les persones del col·lectiu.

### **Respostes a les necessitats**

*A través de quines propostes, eines, recursos i formats necessito -com a ciutadania i/o entitat- poder satisfer les meves necessitats entorn a aquest àmbit?*

- Xerrades, tallers, publicitat.
- Xerrades escoles, a les entitats
- Xarxes, visibilitat
- Bàsicament, informació.
- Conèixer què volen, qui són i que fan. Fer servir l'empatia i posar-te a la pell de l'altra per entendre'l. I actuar d'acord amb això. Conèixer el seu punt de partida.
- Que els espais de l'Ajuntament tinguin més personalitat i més flexibilitat horària perquè per exemple la Torre d'en Gorgs és percebuda com "Ilunyana" i és molt freda. O bé crear / cedir, per exemple la nau del Parc Europa , etc.

### **La ciutadania com agent social actiu**

*Què està fent o podria fer [la meva entitat i/o jo, a títol individual] en relació a les diversitats LGBTIQ+?*

- Donar informació i recolzament com a professional de la salut.
- En el món de la residència donar informació i sensibilitzar per al canvi.
- Aprofitar les activitats veïnals que duen a terme les entitats per a coordinar amb l'Ajuntament activitats dirigides al col·lectiu.
- A títol individual normalitzar i contribuir a normalitzar les relacions amb persones del col·lectiu en l'àmbit laboral, familiar i social.
- Formació per la Directiva de les associacions i per la ciutadania.
- Accions orientades a la sensibilització.

## **Model de participació**

*Com em vull implicar en el disseny i la preparació d'aquestes actuacions, que es promoguin des de l'Ajuntament?*

- Com a persona participar en el procés participatiu, com a associació donar visibilitat.
- Buscar complicitats amb altres entitats.
- Donant reforç a iniciatives de tercers.
- Fer actuacions / activitats dins de l'espai de l'entitat.
- Fent difusió i participar activament en les activitats de l'Ajuntament i l'entitat LTGB.
- Intentar participar activament en el disseny i participació des del Kolectivo. Potser ja hauria d'estar amb tot "fet" i "revisar" perquè no crec que tinguem el temps de fer-ho de tercers.
- Assistint a les activitats que es desenvolupin.
- Dedicant temps i assistint a les reunions de treball.



## **El paper de les entitats com agents de sensibilització**

*Què podem oferir les entitats per promoure la incorporació de la perspectiva LGTBIQ+?*

### **Oferir formació de primera mà**

Experiències, tecnicismes, què podem fer nosaltres, dirigida a:

- Membres de les Juntes Directives (més formal)
- Per totes les veïnes / ciutadania (més distesa).

### **El paper de l'Ajuntament en aquesta proposta**

L'Ajuntament podria ajudar en la cerca de professionals i que investigui la realitat de la ciutat i ens informi.

### **Sobre el model de participació en aquesta proposta**

Tenir en compte la associació el Kolectivo quan es facin activitats LGTBI.

### **Espais de trobada entre entitats**

Conèixer què ofereix tot el món i com ens podem ajudar.

### **El paper de l'Ajuntament en aquesta proposta**

Coordinació.

### **Sobre el model de participació en aquesta proposta**

Establir un calendari.

**Que la perspectiva LGTBIQ estigui en les activitats de forma transversal.**

### **Disposició de Punts liles / punt LGTBIQ+ integrats a entitats i a l'Ajuntament**

#### **Educació des de principis del cicle educatiu**

### **El paper de l'Ajuntament en aquesta proposta**

Proporcionar informació concreta a les entitats.

### **Sobre el model de participació en aquesta proposta**

L'Ajuntament hauria de brindar-se com a nexa amb les entitats

## Llenguatge inclusiu

Conèixer què ofereix tot el món i com ens podem ajudar.

## El paper de l'Ajuntament en aquesta proposta

Formació

## Sobre el model de participació en aquesta proposta

Coordinació

### Altres reflexions sobre el paper de les entitats com agents de sensibilització

- L'Ajuntament hauria de liderar aquesta estratègia. Les entitats podem sumar-nos i implicar-nos dins d'un marc en què les coses estiguin promogudes i treballades de manera prèvia i nosaltres, actuar com a agents de difusió.
- Per fer-ho possible, ens calen espais de treball, coneixença i participació conjunta entre les diverses entitats.

### El paper de les entitats com agents de detecció

#### *Què necessitem saber o disposar per poder esdevenir bons agents de detecció?*

- Formació sobre coneixements i els protocols per actuar.
- Eines existents per poder derivar bé.

#### *Com ens hauríem de coordinar amb l'Ajuntament per traslladar tot allò que detectem?*

- Canals àgils, ràpids i senzills.
- Integrar al Punt Lila la perspectiva LGTBIQ+.
- Disposar d'una bústia per canalitzar necessitats i demandes concretes.

Per últim, dins d'aquest bloc, es detallen les conclusions que han emergit d'un treball d'aprofundiment i contrast en relació al Pla de diversitat preliminar, realitzat per les persones membres que formen part de la única entitat formalment constituïda del municipi en matèria LGTBIQ+: El Kolectivo.

Aquest treball d'aprofundiment ha estat contrastat amb l'equip del Programa de diversitat LGTBIQ+ pel que fa a les propostes realitzades i les competències que disposa l'Ajuntament en matèria de promoció dels drets LGTBIQ+ a determinats agents socials. Les propostes recollides per part d'aquesta entitat són les següents:

→ *En relació a la incorporació de la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere de manera transversal a totes les àrees i polítiques municipals.*

- Oferir un llistat de bibliografia i altres recursos per a l'autoformació de les persones treballadores de l'Ajuntament [Jelen proposa fer document a part].

→ *En relació a la realització d'una formació anual en perspectiva LGTBIQ+:*

- Augmentar el pressupost preliminar fixat per la impartició de formacions, accions de sensibilització, dies commemoratius i altres que recauen en aquest pressupost i que es mencionen al llarg de tot el Pla.
- Incorporar al col·lectiu sanitari a les formacions que s'impulsin des de l'Ajuntament.

→ *En relació a garantir les condicions necessàries per la correcta implementació, seguiment i avaluació del Pla de Diversitat Sexual i de Gènere i l'aplicació de la legislació vigent.*

- Incloure en la difusió del Pla local LGTBIQ+ als serveis públics municipals: CAPs, policia, i centres educatius, a més a més del cos tècnic municipal i la ciutadania en general.

→ *En relació a la prevenció de la LGTBIfòbia i sensibilitzar sobre la diversitat de formes, àmbits i situacions en què s'expressa.*

- Participació expressa i posicionament obert als mitjans de comunicació municipals per part de les persones que formen part del govern municipal (alcaldia i regidories).
- Creació d'un calendari intern municipal amb les dates destacades en matèria de drets civils LGTBIQ+ per a la seva commemoració [tenim document]
- Realització d'una jornada anual de sensibilització amb dinàmiques adreçades a tots els segments de població (hores del conte, tallers, xerrades, etc.)
- Organització d'exposicions culturals i/o artístiques al voltant del col·lectiu LGTBIQ+.
- Creació d'un espai d'homenatge a les persones LGTBIQ+ repressaliades històricament en forma d'escultura pública o mural.

- Programació de mínim una obra teatral anual al TMC amb contingut LGBTIQ+ durant la temporada més enllà de la programació que els hi arriba tancada com el “Doc del mes” que ja inclou perspectiva LGBTIQ+.

*→ En relació a la millora de la protecció dels drets, l'assessorament i el suport a les persones que han sigut objecte de discriminacions i violències per LGTBIfòbia.*

- Manca especificació sobre el com es portaran a terme les accions de sensibilització i difusió, ja no només del aspectes relacionats amb la perspectiva LGBTIQ+, sinó de la Coeducació en general. Creiem que s'hauria d'elaborar un pla estratègic de difusió, sensibilització i comunicació d'aquest Pacte per la Coeducació
- Manca arribar i donar a conèixer la diversitat LGBTIQ+ a tots els agents actius del municipi, com per exemple comerços, ciutadania i encara manca com a eina transversal en activitats municipals, entre d'altres.

*→ En relació a la coordinació entre agents de salut del territori*

- Conèixer i saber les funcions que desenvolupa la persona referent de Benestar Emocional Comunitari per identificar quin podria esdevenir el seu rol en el desenvolupament de polítiques LGBTIQ+ del municipi.

*→ En relació a la incorporació de la perspectiva de diversitat sexual i de gènere en les accions de salut municipals*

Manca concreció a les actuacions que es volen dur a terme, a tall d'exemple:

- Oferir la possibilitat de dur a terme proves ràpides de VIH i altres ITS amb acompanyament psicològic una vegada al mes i de manera anònima i gratuïta a través d'una entitat especialitzada com Gais Positius (o potser en el cas de Barberà es podria oferir des del SAI si té o s'inclou la figura d'uni infermeri sense dependre d'una altra entitat).

Realitzar sensibilització de salut sexual i reproductiva d'una forma més directa. Com per exemple:

- Que ens els serveis de ginecologia i urologia es doni des d'un principi tota la informació sobre mètodes anticonceptius més enllà del preservatiu masculí i les pastilles anticonceptives, ja que per experiència pròpia es dona per fet les relacions heterosexuales i que les dones han de ser les que prenguin mesures.

- Que es faci difusió de la Tarda Jove que s'ofereix els dimecres al CAP de Cerdanyola a Ginecologia pensat sobretot per edats joves i que les professionals ja treballen amb perspectiva dissident.
- Fomentar que les persones amb penis vagin més sovint o a una edat més temprana a urologia, ja que hi ha molta consciència d'anar a ginecologia sobretot un cop s'ha mantingut la primera relació sexual o la primera regla, però a urologia no s'hi va fins els 40 anys per prevenció de càncer de pròstata.

*→ En relació al foment de la millora de l'accés a l'ocupació i les condicions de treball de les persones LGTBIQ+, especialment en el cas de les dones trans*

Creació de plans d'ocupació específics per a persones LGTBI i especialment en el cas de dones trans.

- Sobre la creació d'un segell d'inclusió i respecte vers la diversitat sexual i de gènere ens sembla molt bona idea perquè les persones amb perspectiva LGTBIQ+ se sentin segures i protegides ja en el pas previ de búsqueda de treball.
- Sobre l'acompanyament individual a les persones LGTBIQ+ per a la inserció sociolaboral es podria ampliar buscant accions pensades per fer amb el col·lectiu LGTBIQ+, per exemple oferir formacions d'eines, recursos o altres en situacions de discriminació en el treball, o a l'entrevista de feina, l'existència d'aquest futur segell, un llistat d'empreses "aliadis", etc. no només a les empreses.
- Valorar fer un estudi municipal entre la ciutadania LGTBIQ+ per conèixer la realitat ocupacional del municipi. Per exemple: Les persones LGTBIQ+ que viuen a Barberà treballen al municipi? Se senten lliures d'expressar la seva identitat/orientació, etc.? Es cohibeixen per precaució? No treballen a Barberà perquè no troben feina/són rebutjades/o motius externs a la perspectiva LGTBIQ+?

*→ En relació a garantir que els espais i activitats esportives siguin inclusives i respectuoses amb les persones LGTBIQ+*

- Que les cúpules directives dels espais esportius facin una declaració anual en favor als drets LGTBIQ+ i remarcar que no s'accepten actituds LGTBIfòbiques davant de TOT el personal professional, jugadors i familiars perquè creiem que una formació als professionals es queda curta, ja que hi ha molt cultura homòfoba en els espais esportius i que hi ha d'haver un discurs o acció més

directe cap a les persones que participen de les activitats esportives del centre, és a dir, lis jugadors.

- Tanmateix se'ls hi hauria d'explicar detingudament el tema del vestuaris i lavabo quan el canvi sigui efectiu perquè en el dia a dia la direcció no sap el què passa als vestuaris, i a vegades entrenadors poden ser un opressor més.
- Caldria valorar poder fer una enquesta anònima a lis jugadors dels espais esportius per conèixer la realitat, saber si hi ha persones del col·lectiu, si se senten opimides o jutjades, i oferir una casella oberta de suggeriments d'accions i canvis perquè són les persones que coneixen els clubs des de dins i tot el què passa.

**→ En relació a la creació d'una campanya per promoure entorns segurs i amables per a les persones LGTBIQ+**

- Es fa necessari que els establiments demostrin alguna cosa més que assistir a una formació per poder penjar un adhesiu a la seva botiga de respecte al col·lectiu LGTBIQ+.

**→ En relació al fet d'augmentar el reconeixement i la visibilitat de la diversitat sexual i de gènere a l'espai públic**

- Que la Plaça Garcia Lorca esdevingués com a espai públic referent per actes LGTBIQ+, ja que a més és un espai públic de molta masculinitat tòxica. A més a més, en relació al que es comenta de pintar banderes entre altres, és interessant treballar la incomoditat que genera per exemple, pintar la bandera irisada a les escales i que després ningú vulgui seure's en aquella part de les escales, sobreentendre que és perquè no se'ls assenyali com a persones del col·lectiu (com si a més fos quelcom negatiu).

**→ En relació a la facilitació d'espais municipals per a col·lectius i entitats que ho necessitin que incloguin la perspectiva LGTBIQ+**

- Que es tingui en compte la diversitat horària de les entitats, ja que les entitats les formem després dels nostre horaris laborals i és molt difícil la conciliació amb els horaris de l'Ajuntament.

**→ En relació a la generació d'un sistema de seguiment i avaluació**

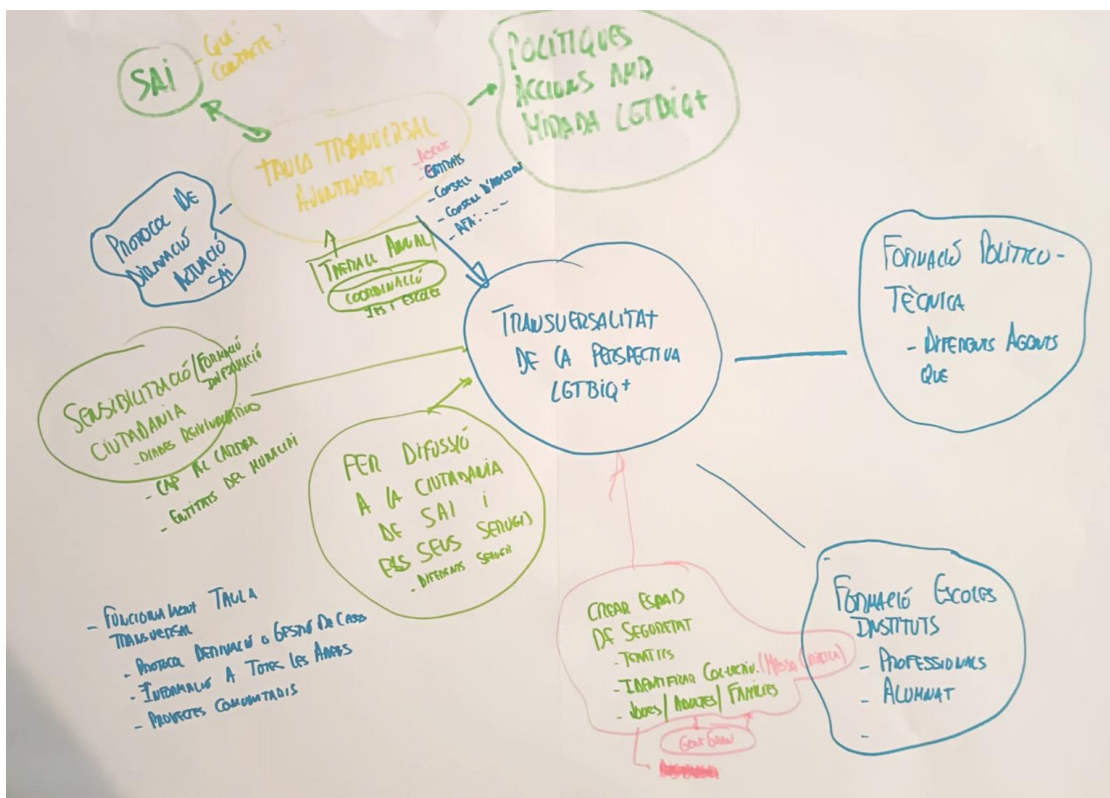
- Procurar realitzar una avaluació quantitativa. Què significa en quin punt estem i a on arribarem? Com es valorarà això?

## 6.5 L'opinió del personal tècnic i persones expertes en matèria LGTBI: Sessió de treball

Una de les dinàmiques va consistir en reflexionar sobre 3 reptes clau sobre els quals hauria de vertebrar-se el present Pla local i pels quals es va considerar adient traslladar-ho al personal tècnic i expert en la matèria per contrastar les seves opinions, reflexions i propostes d'acció en cadascun d'aquests 3 reptes. Són els següents:



### 6.5.1 Transversalitat de la perspectiva LGTBIQ+



## Reflexions que se'n desprenen:

### → *Sobre els espais de coordinació:*

- Creació d' una taula transversal específica LGTBIQ+ en la que estiguin tots els agents del territori regidores del municipi i agents externs.( taula multidisciplinar -30 o 40 persones- i després crear comissions).
- En el marc d'aquestes Comissions, seria necessària l'existència d'una comissió política i una comissió tècnica intramunicipal per treballar la transversalitat LGTBIQ+. Cal iniciar aquesta comissió intramunicipal amb els agents implicats en elaborar les polítiques.

### → *Sobre les funcions, els objectius i els continguts a tractar-se en aquests espais de coordinació:*

- **Coneixement del SAI, com a referent aglutinador de totes les necessitats i demandes en matèria LGTBIQ+.**
  - La gent no coneix el SAI amb la qual cosa no hi ha derivacions i la gent del col·lectiu es sent marejada.
  - S'ha de facilitar la tasca a la ciutadania perquè sàpiguen on s'han d'adreçar.
- **Creació (o adequació de l'existent en matèria de polítiques de gènere) d'un Protocol de derivació entre tots els agents implicats** per la prevenció, la detecció i l'abordatge de les discriminacions LGTBIQ+
- **Formació a tots els agents implicats, començant per les persones membres d'aquests espais de coordinació.** De manera especial, als perfils polítics perquè es creguin i puguin incorporar la transversalitat aquestes polítiques.
- **Creació d'un Reglament d'aquests espais transversals.**
- **Sensibilització a la ciutadania**, en els diferents equipaments: en el CAP, biblioteques, etc. També a les escoles, alumnat i les famílies. Generar actuacions de sensibilització al carrer. Allà on es troben els perfils diana.  
Iniciar aquesta sensibilització amb formació dirigida al personal politico-tècnic i als diferents agents encarregats de formar la gent que està al territori.
- **Establir una Xarxa de coordinació amb tots els serveis de l'Ajuntament:** escoles, cap, SOC, i també els agents.
- **Crear espais de seguretat** on parlar d'altres temàtiques.



## 6.5.2 Identificació de les discriminacions i les violències lgtbifòbiques



### Reflexions que se'n desprenen:

S'han de diferenciar les discriminacions de les violències:

### Pel que fa a les discriminacions:

#### → Disposar d'una radiografia de la realitat del municipi vers les discriminacions

Es molt important obtenir la informació de la realitat del municipi vers les discriminacions, tenir una foto de la situació del municipi vers les discriminacions i violències lgtbifòbiques.

Per recollir tota aquesta informació:

- Caldria establir una base de dades per quantificar les discriminacions. Es proposen diferents opcions anònimes per incrementar el nombre d'aportacions i facilitar la participació. A través d'enquestes o d'aplicacions de QR, per nodrir aquesta base.
- Tota aquesta informació s'hauria de vehicular i recollir a través del SAI.
- Fer formacions a la ciutadania perquè sàpiguen identificar i detectar les discriminacions i nodrir aquesta base de dades. També es proposen formacions a les escoles (professorat, famílies i alumnat) per identificar les discriminacions.

#### → Altres estratègies per identificar i quantificar les discriminacions:

- Fer punts liles de LGTBI
- Enquestes anònimes a la població

- Enganxines amb QRs anònims, perquè siguin fàcils de recollir aquestes discriminacions.
- Crear un observatori contra la LGTBIfobia i mapejar el municipi

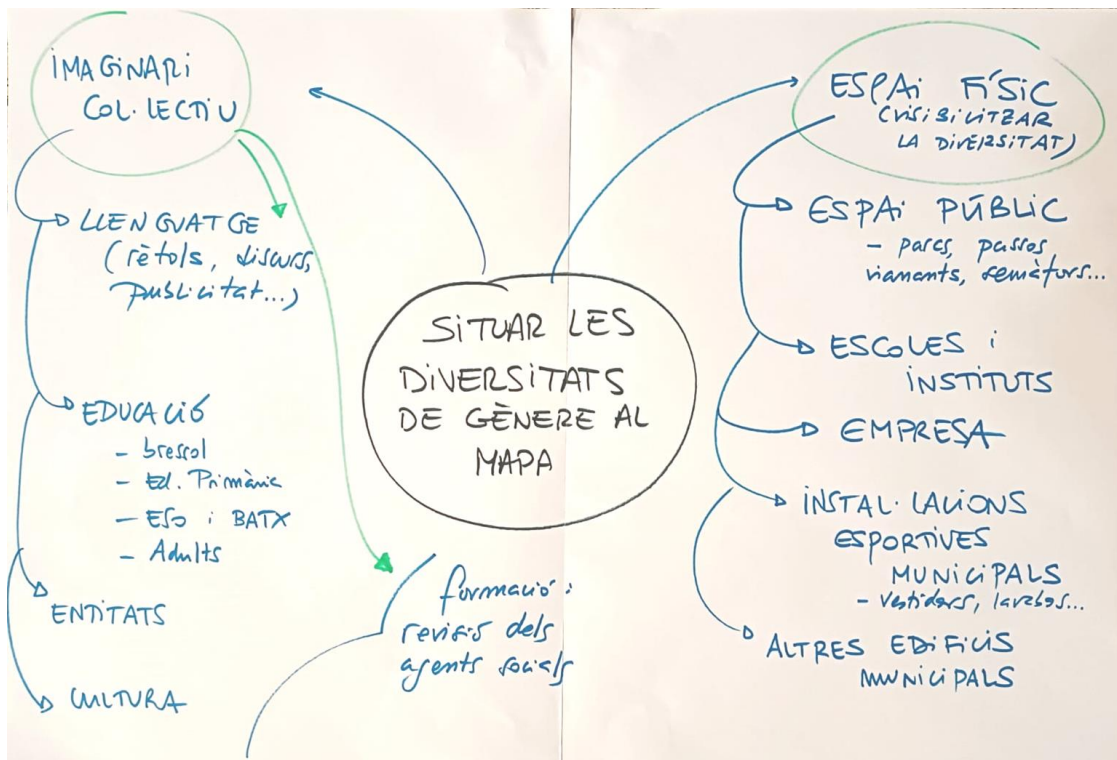
#### **Pel que fa a les violències:**

→ *Referenciar el SAI, com a servei aglutinador de totes les necessitats i demandes en matèria LGTBIQ+* de manera que qualsevol persona al municipi que tingui qualsevol necessitat, dubte o demanda sàpiga on anar.

#### **Apostes i reptes estratègics a tenir en compte**

- El primer que cal abordar és oferir a la ciutadania a aprendre a identificar les discriminacions i violències. I sensibilitzar perquè hi ha molta violència normalitzada.
- Una aposta i repte és fer difusió del SAI a tot arreu per tal que la ciutadania sàpiga on s'ha adreçar en cas de detectar una discriminació o violència lgtbifòbica. I de mica en mica anar quantificant totes aquestes discriminacions. Un objectiu en sí mateix seria que qualsevol discriminació que es detectin, qualsevol persona s'adreci al SAI.
- Cal aprofitar, implicar i treballar de manera participada amb les associacions i moviments del municipi que estan fora de les institucions públiques que treballen en vers aquestes temàtiques.
- Tota aquesta informació ja es recullen al SAI però es poden crear altres alternatives per ajudar a nodrir la radiografia: Codis QR, enganxines, etc.

### 6.5.3 Situar les diversitats de gènere al mapa



#### Reflexions que se'n desprenen:

El treball de reflexió s'ha separat en dos blocs: l'espai físic i l'imaginari col·lectiu.

#### → Pel que fa a l'imaginari col·lectiu

- Un dels temes a treballar seria **com ens comuniquem** com Ajutament: en els discursos polítics, la comunicació de l'Ajuntament interna i vers la ciutadania, rètols, campanyes publicitàries, etc.
- Treballar i situar la diversitat de gènere a l'**àmbit educatiu**: a les escoles bressols, escoles de primària, secundària i les escoles d'adults i intentar arribar a l'alumnat i a les famílies.
- Un repte important es arribar a les famílies que no estan interessades en el tema i no estan sensibilitzades perquè no van a les formacions o accions de sensibilització que es poden organitzar.
- També és important **situar la diversitat a la cultura**, a través de tots els espais culturals, pel·lícules, llibres, etc.
- I a tot **el teixit associatiu** del municipi, a través d'una estratègia de formació i acompanyament, acompanyada d'un distintiu o segell per a les entitats que siguin lgtblfòbiques.

- Una proposta per sensibilitzar i **situar la diversitat a l'àmbit esportiu** és a través de les entitats esportives del municipi que utilitzen les instal·lacions de l'ajuntament (perquè els estan cedint), és promoure formacions "obligatòries" per als agents que treballen en aquestes entitats. (per exemple: Cessió d'instal·lacions a canvi de formació)
- Les formacions per als diferents agents haurien de ser per identificar i conèixer les violències i com actuar i treballar-les. Estudiar la possibilitat d'incloure figures observadores.
- Pel que fa a l'àmbit d'emprenedoria i promoció econòmica, caldria intentar arribar al teixit empresarial que és molt gran aquí a Barberà.

→ *Pel que fa als espais públics:*

- Visibilitzar la diversitat en els espais públics, semàfors, bancs, parc, a les escoles, els lavabos, els vestidors de les escoles.
- Els espais esportius municipals: reorganitzar els vestidors.
- Es poden crear i premiar distintius per a les entitats que siguin lgtblfòbiques.

## 6.5.4 Contrast del Pla local preliminar

La segona de les dinàmiques va consistir en aportar i reflexionar sobre el plantejament dels components del Pla local preliminar, per complementar o reforçar certs aspectes que es consideressin havien quedat al descobert o d'altres que caldria abordar i per tant, incloure, tant pel que feia als continguts com l'abast del propi. Les reflexions, en forma de **reptes clau** que van emanar d'aquest contrast van ser les següents:

### EIX 1. Compromís amb la diversitat sexual i de gènere

- **Transversalitat:** La importància de cercar la complementarietat dels perfils que treballen en aquesta matèria, el treball en xarxa.
- **Formació interna:** Vetllar per l'eliminació d'estereotips, prejudicis i discriminacions socials mitjançant la formació (a tots els nivells, sobretot formació interna).
- **Espais de participació:** Iniciar amb una Comissió tècnica com a inici realista. Ampliar participació amb el temps. De micro a macro.
- **Treballar de manera conjunta i coordinada les polítiques de gènere i les polítiques LGTBIQ+:** Que les polítiques feministes incloguin la perspectiva LGTBI+
- **Recopilació dades a l'Observatori:** Revisar i parar atenció a "com" es recopilen les dades i l'ús que se'n fa.

### EIX 2. Acció contra la LGTBifòbia

- **Empoderament:** Fomentar l'empoderament de les persones (totes les persones), sobretot les del col·lectiu.
- **Incorporar la perspectiva LGTBIQ+ als Punts Liles.**

### EIX 3. Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària

- **Manca de formació i orientació professionals de l'àmbit educatiu:** Dos preguntes clares que hem de poder respondre: *Què li dius? A on el/la derives?* Formació i orientació molt senzilla, àgil i assequible.

## EIX 5. Ocupació i drets laborals

- **Treballar amb el teixit empresarial, en perspectiva de gènere, en perspectiva LGTBI+:** Com? Creant una BBDD específica per segmentar quines empreses poden tenir + o – coneixement, sensibilització, capacitat de contractació sobre el tema, etc.

## EIX 7. Espai públic, mobilitat i participació

- **Generar espais** (o tenir coneixement dels espais existents) on les persones del col·lectiu LGTBIQ+ puguin compartir informació (associació, etc) i empoderament. (ex. alumnat homosexual, LGTBIQ+)

### 6.5.5 Recull de les idees més significatives pel disseny i la implementació del Pla

A mode de tancament, es va realitzar una última dinàmica que va permetre recollir, de manera participada, les idees i reflexions més significatives a tenir en compte tant pel disseny com pel seguiment i la implementació del Pla. Són les següents:

- Per conèixer l'abast de les violències es podrien fer enquestes a centres educatius amb preguntes adreçades en funció de l'edat. Per identificar diversitat i també agressions.
- Formació al màxim possible dels agents socials del territori.
- Accions de sensibilització al teixit empresarial amb clau LGTBI afegint d'altres eixos de discriminació (interseccionalitat)
- Disposar de dades, registres, que es puguin quantificar, les quals ens ajudin a detectar, analitzar i conèixer la realitat ciutadana a Barberà en el marc de la perspectiva LGTBIQ+
- Crear base de dades de les discriminacions i/o violències masclistes per poder quantificar la realitat social.
- Realitzar formacions i accions per verure els problemes reals de la ciutadania envers la lgtbifòbia.
- Fer una especial atenció al CAP. Hi ha encara molt desconeixement sobre les diversitats i s'hi produeixen moltes discriminacions inconscients. Cal formació contínua i revisió de formularis.
- Realitzar accions formatives amb perspectiva LGTBIQ+ i fer accions objectives per tal de detectar discriminacions inicials, des de l'anonimat.
- Formació a càrrecs electes, treballadors/es públics per generar polítiques públiques amb mirada LGTBI. Sensibilització i formació de la ciutadania. Generar vincles amb els agents socials.

## 6.6 L'opinió dels Grups municipals: Sessió de contrast

La sessió de contrast amb els diversos Grups municipals va servir per posar damunt de la taula els principals aspectes destacats que van emergir al llarg del Procés participatiu i recollir les seves percepcions així com les implicacions tècniques i organitzatives de dur a terme determinades actuacions encaminades a l'establiment d'una estratègia integral al municipi envers a situar a l'agenda política la diversitat de gènere, orientació, identitat o expressió, la promoció de drets de les persones del col·lectiu i la lluita envers la lgtbifòbia.

Aquest treball de contrast va servir per determinar de totes les propostes obtingudes, aquelles que de manera prioritària caldria o es podrien incorporar en el Pla.

Els resultats de la present sessió de contrast es plasmaran en el disseny del Pla final.



## 7 Conclusions finals

En aquest apartat es presenten els principals aspectes destacats que han vertebrat i focalitzat els debats per part de les persones participants, així com aquelles qüestions que es consideren que han de o bé poder traslladar-se al disseny del Pla o tenir present a la seva implementació. Són els següents:

### → *Sobre el marc conceptual de les polítiques LGTBIQ+*

- Disseny de polítiques que vagin més enllà del col·lectiu LGTBI i **es dirigeixin a tota la ciutadania.**
- Disseny de polítiques que es basin en la normalització, més que no pas en la reivindicació i apelin i interpelin l'imaginari col·lectiu i en la deconstrucció d'etiquetes i estereotips per tornar a construir un marc de relacions en què **la diversitat sexoafectiva, d'expressió i d'identitat de gènere es faci present i estigui del tot normalitzada.**

*Per fer-ho possible:*

- ▶ *Participació expressa i posicionament obert als mitjans de comunicació municipals.*
- ▶ *La difusió i la sensibilització ciutadana com elements clau.*

### → *Sobre l'enfocament i l'abast de les estratègies a seguir*

- **Mantenir i continuar amb els serveis i actuacions endegades fins a l'actualitat.**

*Per fer-ho possible:*

- ▶ *Recursos humans i pressupostaris adequats per desplegar totes aquestes polítiques.*
- ▶ *Coneixement del SAI, com a referent aglutinador de totes les necessitats i demandes en matèria LGTBIQ+.*
- ▶ *Fomentar i promocionar amb més recursos el SAI DASIG municipal.*
- ▶ *Creació (o adequació de l'existent en matèria de polítiques de gènere) d'un Protocol de derivació entre tots els agents implicats per la prevenció, la detecció i l'abordatge de les discriminacions LGTBIQ+*

- I ahora, **ampliar les funcions i l'aspectre des de la identificació de la necessitat i la demanda ciutadana explícita**, ja provingui del propi col·lectiu LGTBIQ+ o de la resta d'agents socials.

*Per fer-ho possible:*

- ▶ *Generar un grup-xarxa col·lectiva i participada de persones sensibilitzades que esdevinguin el motor per la identificació de noves demandes ciutadanes.*
  - ▶ *Creació d' una taula transversal específica LGTBIQ+ en la que estiguin tots els agents del territori regidories del municipi i agents externs perquè supervisi la implementació i efectivitat dels punts que s'aprovin en el Pla definitiu.*
  - ▶ *Idear estratègies, actuacions o propostes per identificar les necessitats i demandes ciutadanes. (sensibilització / participació / acció).*
  - ▶ *Incloure en la difusió del I Pla local LGTBIQ+ als serveis públics municipals: CAPs, policia, i centres educatius, a més a més del cos tècnic municipal i la ciutadania en general.*
  - ▶ *Disposar de dades, registres, que es puguin quantificar, les quals ens ajudin a detectar, analitzar i conèixer la realitat ciutadana a Barberà en el marc de la perspectiva LGTBIQ+*
- **Promoure la transversalitat de les polítiques amb perspectiva LGTBI** a d'altres àmbits d'actuació, en especial, educació, gent gran, esports i Festa Major (cultura i tradicions).

*Per fer-ho possible:*

- ▶ *Formació interna a tot el personal de l'Ajuntament, especialment els que atenen la ciutadania i els cossos de seguretat.*
- ▶ *Establir una coordinació estable amb l'àmbit de les polítiques de gènere.*
- ▶ *Establir un espai de treball conjunt que permeti la promoció i l'articulació de les polítiques LGTBIQ+ -- l'existència d'una comissió política i una comissió tècnica intramunicipal per treballar la transversalitat LGTBIQ+.*

- ▶ *Oferir un llistat de bibliografia i altres recursos per a l'autoformació de les persones treballadores de l'Ajuntament*

→ *En l'àmbit de la mobilitat:*

- ▶ *Implementar un protocol al transport públic urbà per a la prevenció i abordatge d'agressions LGBTIfòbiques.*

→ *En l'àmbit de la coeducació:*

- ▶ *Desenvolupar un programa de xerrades educatives en escoles per a conscienciar als i a les estudiants sobre les qüestions relacionades amb la diversitat afectiva-sexual i de gènere.*

→ *En l'àmbit de la cultura:*

- ▶ *Organització d'exposicions culturals i/o artístiques al voltant del col·lectiu LGTBIQ+.*
- ▶ *Creació d'un espai d'homenatge a les persones LGTBIQ+ repressaliades històricament en forma d'escultura pública o mural.*
- ▶ *Programació de mínim una obra teatral anual al TMC amb contingut LGTBIQ+ durant la temporada.*

→ *En l'àmbit de joventut:*

- ▶ *Difusió de la Tarda Jove que s'ofereix els dimecres al CAP de Cerdanyola a Ginecologia amb perspectiva dissident.*

→ *En l'àmbit de promoció econòmica i ocupació:*

- ▶ *Fer un estudi municipal entre la ciutadania LGTBIQ+ per conèixer la realitat ocupacional del municipi*
- ▶ *Oferir formacions d'eines, recursos o altres en situacions de discriminació en el treball, o a l'entrevista de feina, etc. dirigit a persones LGTBI en la seva cerca de feina.*
- ▶ *Creació d'un segell d'inclusió i respecte vers la diversitat sexual i de gènere dirigit a les empreses.*

→ *En l'àmbit esportiu:*

- ▶ *Declaració anual en favor als drets LGTBIQ+ i remarcar que no s'accepten actituds LGBTIfòbiques per part de les entitats esportives.*

- ▶ *Fer una enquesta anònima a lis jugadors dels espais esportius per conèixer la realitat.*

→ *En l'àmbit de l'espai públic:*

- ▶ *Fixar alguns enclaus (places, etc) referents al municipi per actes LGTBIQ+.*
- ▶ *Visibilitzar la diversitat en els espais públics, semàfors, bancs, parc, a les escoles, els lavabos, els vestidors de les escoles.*
- ▶ *Els espais esportius municipals: reorganitzar els vestidors.*
- ▶ *Es poden crear i premiar distintius per a les entitats que siguin lgtbfòbiques.*

- **Incorporar, a l'estructura interna de l'Ajuntament, la mirada LGTBI i les millores necessàries que fa possible l'acompliment de la Llei.**

*Per fer-ho possible:*

- ▶ *Determinar un conjunt d'actuacions clau a dur a terme anualment.*
- ▶ *Que els formularis i la documentació pública siguin trans-inclusius o que comptin amb totes les opcions sexuals i de gènere.*
- ▶ *Crear un servei local, oficial i públic de recopilació i estudi de dades sobre la LGBTI-fòbia com a eina per a l'avaluació i reorientació de les polítiques LGBTI.*

→ **Sobre les discriminacions i la vulneració de drets LGTBIQ+**

- Disposar d'una **radiografia de la realitat del municipi** vers les discriminacions, a través de la creació d'una base de dades de les discriminacions i/o violències masclistes per poder quantificar la realitat social.
- Fer punts liles de LGTBI.
- Enquestes anònimes a la població.

*Per fer-ho possible:*

- ▶ *Enquestes a centres educatius amb preguntes adreçades en funció de l'edat. Per identificar diversitat i també agressions.*

→ **Sobre les violències lgtbfòbiques**

- **Referenciar el SAI**, com a servei aglutinador de totes les necessitats i demandes en matèria LGTBIQ+ de manera que qualsevol persona al municipi que tingui qualsevol necessitat, dubte o demanda sàpiga on anar.

→ **Sobre els continguts de la difusió i la sensibilització dirigida a la ciutadania.**

- **Conèixer i aprendre a detectar les discriminacions existents** per raó de l'orientació sexual, expressió o identitat de gènere.
- **Aprendre a saber acompanyar a persones del col·lectiu LGTBIQ+** en les seves necessitats i inquietuds. Conèixer les dificultats en les quals es troben les persones del col·lectiu, i quines eines tinc al meu abast per ajudar.
- **Conèixer en què consisteix la diversitat Afectiva-Sexual, d'Expressió i Identitat de Gènere.**
- **Conèixer d'altres persones afins amb qui compartir inquietuds** sobre aquest àmbit.
- **Conèixer els espais, eines, projectes de l'Ajuntament** vers el col·lectiu.

*Per fer-ho possible:*

- ▶ *Caldria oferir serveis i espais d'orientació i assessorament en matèria LGTBIQ+.*
- ▶ *Informació, visibilitat, publicitat.*
- ▶ *Donar suport a les entitats o grups afins LGTBIQ+*
- ▶ *Oferir assessorament a les entitats del municipi que vulguin promoure o actuar envers la diversitat de gènere entre els seus valors.*
- ▶ *Oferir formació a totes les entitats públiques i privades de caire cultural o esportiu que tinguin un conveni amb l'Ajuntament o en rebin subvencions.*
- ▶ *Organitzar un Grup d'Ajuda Mútua per a persones LGTBIQ+*
- ▶ *Impartir cursos i/o xerrades i activitats dirigides a col·lectius específics.*
- ▶ *Fer formació al CAP. Hi ha encara molt desconeixement sobre les diversitats i s'hi produeixen moltes discriminacions inconscients. Cal formació contínua i revisió de formularis.*
- ▶ *Que els espais de l'Ajuntament tinguin més personalitat i més flexibilitat horària (ex. Torre d'en Gorgs la nau del Parc Europa , etc.)*
- ▶ *Creació d'un calendari intern municipal amb les dates commemoratives en matèria de drets civils LGTBIQ+.*

- ▶ *Realització d'una jornada anual de sensibilització amb dinàmiques adreçades a tots els segments de població (hores del conte, tallers, xerrades, etc.)*

→ **Sobre el rol en la participació per part de les entitats.**

- L'Ajuntament hauria de liderar aquesta estratègia. Les entitats podem sumar-nos i implicar-nos dins d'un marc en què les coses estiguin promogudes i treballades de manera prèvia i nosaltres, actuar com a agents de difusió.

*Per fer-ho possible:*

- ▶ *Ens calen espais de treball, coneixença i participació conjunta entre les diverses entitats.*
- ▶ *Donar visibilitat i fer difusió de les activitats de l'Ajuntament i de les iniciatives d'altres entitats en aquest àmbit.*
- ▶ *Assistència i participació a les activitats que es programin.*
- ▶ *Buscar complicitats entre les entitats a través d'espais de trobada. Per reforçar i donar resposta a les necessitats d'unes i altres i generar mecanismes d'ajuda mútua.*
- ▶ *Oferir formació a membres de les Juntes Directives i tota la ciutadania en general.*
- ▶ *Instruments per incorporar la perspectiva LGTBI de manera transversal a la nostra activitat quotidiana com entitat.*
- ▶ *Disposició de Punts Liles i punts LGTBIQ+ integrats a les entitats.*
- ▶ *Educació i sensibilització des de l'infància.*
- ▶ *Incorporar el llenguatge inclusiu.*