

Pla local per la diversitat afectiva-
sexual, d'expressió i identitat de gènere
(2024 - 2027)
Ajuntament de Barberà del Vallès

Amb el suport de:



Amb el suport tècnic de:



Índex

1. INTRODUCCIÓ	4
2. MARC DE REFERÈNCIA DE LES POLÍTIQUES LGBTIQ+	6
2.1 Marc conceptual	6
El sistema sexe/gènere	7
Més enllà de les sigles	8
2.2 Marc legal	8
Llei 4/2023, del 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans* i per a la garantia dels drets de les persones LGBTIQ+	10
3. OBJECTIUS	11
3.1 Objectius.....	11
Objectiu general del Pla	11
Objectius específics	11
4. METODOLOGIA	11
4.1 FASE 1	12
4.2 FASE 2.....	14
5. DIAGNOSI.....	16
5.1 Dades sociodemogràfiques	16
5.2 Compromís amb la diversitat sexual i de gènere	19
Trajectòria de les polítiques de diversitat sexual i de gènere a Barberà del Vallès	20
Transversalització de les polítiques per la diversitat sexual i de gènere ...	21
Comunicació inclusiva.....	21
Necessitats detectades	22
5.3 Accions contra la LGBTI-fòbia	22
Situació del municipi	23
Violències LGBTI-fòbiques.....	25
Serveis	28
Actuacions.....	29
Necessitats detectades	30
5.4. Coeducació.....	32
Situació del municipi	32
Necessitats detectades	33
5.5 Salut, drets sexuals i reproductius	36
Situació del municipi	36
Actuacions.....	37

Necessitats detectades	38
5.6 Ocupació i drets laborals	39
Situació del municipi	39
Actuacions.....	40
Necessitats detectades	41
5.7 Cultura i esports.....	43
Situació del municipi	43
Actuacions.....	45
Necessitats detectades	45
5.8 Participació, oci i espai públic.....	48
Situació del municipi	48
Actuacions.....	48
Necessitats detectades	50
6. PROCÉS PARTICIPATIU.....	51
6.1. Fases d'intervenció del procés participatiu	51
5.3. Principals resultats del procés participatiu	53
Sobre el marc conceptual de les polítiques LGBTIQ+.....	53
Sobre l'enfocament i l'abast de les estratègies a seguir	53
Sobre les discriminacions i la vulneració de drets LGBTIQ+.....	55
Sobre les violències LGBTI-fòbiques	56
Sobre els continguts de la difusió i la sensibilització dirigida a la ciutadania.	56
6. PLA D'ACCIÓ	58
EIX 1. Compromís amb la diversitat sexual i de gènere	62
EIX 2. Acció contra la LGBTI-fòbia	73
EIX 3. Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària.....	78
EIX 4. Salut, drets sexuals i reproductius	82
EIX 5. Ocupació i drets laborals.....	85
EIX 6. Cultura i esports	89
EIX 7. Espai públic, mobilitat i participació.....	94
7. SISTEMA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	98
7.1 Comissió de seguiment del Pla Local.	99
7. ANNEXOS.....	117
ANNEX I. GLOSSARI.....	117
ANNEX II. DOCUMENTACIÓ ANALITZADA	120

1. INTRODUCCIÓ

Les polítiques de diversitat sexual i de gènere sorgeixen amb el propòsit de posar fi a les discriminacions i les situacions de violència que es deriven del sistema de gènere binari i la cisheteronormativitat, sistema que genera discriminacions i violència cap a les persones que no encaixen amb la lògica sexista i binària que el vertebrava.

Per una banda, la norma de l'heterosexualitat juga un paper fonamental en el manteniment del sexisme, atès que és un dels elements sobre els quals es construeix la suposada complementarietat de la masculinitat i la feminitat. En aquest context, l'orientació afectiva-sexual que no segueix la norma de l'heterosexualitat esdevé motiu de discriminació en una societat que no només és patriarcal sinó també heteronormativa. A la vegada, aquesta lògica sexual binària també és desafiada per les persones que no expressen el seu gènere d'acord amb els mandats imperants o que s'identifiquen amb un gènere diferent del que se'ls va assignar en néixer; és a dir, l'expressió i la identitat de gènere també es converteixen en motius de discriminació per les persones que contradiuen el codi binari amb les seves pràctiques quotidianes.

Tot i que és innegable l'avenç aconseguit els darrers temps en relació amb els drets de les persones LGBTIQ+, encara existeix un llarg camí a recórrer en aquest sentit. Per aquest motiu, cal desenvolupar mesures que garanteixin la igualtat de drets per aquests col·lectius de persones, que vetllin per visualitzar la diversitat afectiva-sexual i de gènere present a la nostra societat i que lluitin contra l'estigmatització, les discriminacions i les violències LGBTI-fòbiques.

A Catalunya, la llei que ha impulsat, principalment, el desplegament d'aquestes polítiques ha estat la *Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia*. Aquesta llei ha establert el context pel desenvolupament de les polítiques públiques de diversitat sexual i de gènere en l'àmbit municipal. Estableix, per tant, la importància que el món local s'impliqui en la promoció de societats més igualitàries i respectuoses amb la diversitat i la llibertat de les persones, atès que ocupa un lloc d'acció política privilegiada per la seva proximitat a la ciutadania.

En aquesta línia, els Plans Locals de diversitat sexual i de gènere esdevenen l'eina principal per impulsar accions que fomentin la visibilitat d'aquesta diversitat, la defensa dels drets de persones LGBTIQ+ i la lluita sostinguda contra la discriminació per motius d'identitat de gènere, expressió de gènere o orientació sexual. Es tracta d'un instrument que permet la sistematització i la planificació estratègica de l'actuació municipal a curt, mig i llarg termini, constituint el marc de referència i el full de ruta de les actuacions desenvolupades pels ajuntaments en matèria de diversitat sexual i de gènere. Aquests plans busquen aconseguir estendre la perspectiva de diversitat sexual i de gènere al conjunt d'òrgans i àrees municipals, i cercar la corresponsabilitat dels agents polítics i socials en la lluita pels drets de les persones LGBTIQ+ i l'erradicació de les diferents formes de LGBTI-fòbia.

Amb tot això present, l'Ajuntament de Barberà del Vallès comprometès en la defensa de la diversitat de gènere i d'orientació sexual impulsa l'elaboració del Primer Pla Local per a la diversitat afectiva-sexual, d'expressió i identitat de gènere de Barberà del Vallès, amb el suport i acompanyament de la Diputació de Barcelona, amb l'objectiu de

prevenir, erradicar i abordar situacions de discriminació amb la finalitat de garantir la igualtat de tracte de persones lesbianes, gais, transgènere, bisexuals i intersexuals.

El present document incorpora també els principis de l'Agenda urbana 2030 amb els Objectius de Desenvolupament Sostenibles (ODS), tant en la diagnosi com en la proposta d'acció. Així, s'ha integrat en la redacció del Pla els ODS, especialment el 5è sobre Igualtat de gènere i el 16è sobre Pau, justícia i institucions sòlides. En concret, l'ODS 16è té per objecte la reducció substancial de totes les formes de violències.

Al mateix temps, aquest Primer Pla Local per a la diversitat afectiva-sexual, d'expressió i identitat de gènere de Barberà del Vallès respon a l'eix estratègic 1 "Garantir una ciutat plenament igualitària i orgullosament diversa" i a l'objectiu específic 2 "Garantir la protecció de la diversitat sexual i la defensa dels drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals i transgènere i intersexuals amb l'acció núm. 151 "Elaboració del Pla Municipal per a la diversitat afectiva-sexual, d'expressió i identitat de gènere" del Pla d'Actuació Municipal de l'Ajuntament de Barberà del Vallès 2023-2027.

2. MARC DE REFERÈNCIA DE LES POLÍTIQUES LGBTIQ+

Les polítiques públiques de diversitat sexual i de gènere són el conjunt de polítiques que busquen garantir l'efectivitat dels principis d'igualtat i no discriminació per a les persones LGBTIQ+ i incidir en la visibilitat i el reconeixement de la diversitat sexual i de gènere. Aquestes polítiques amplien el marc d'anàlisi en el qual es donen les desigualtats associades al gènere, atès que és el mateix sistema sexe/gènere que estableix les categories home/dona i els atribueix rols diferenciats i jerarquizats, el que també subordina i exclou a les persones que no encaixen o s'identifiquen amb el model cisheteronormatiu. D'aquesta manera i tal com s'ha recollit en la introducció del document, les discriminacions per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere s'expliquen pel mateix motiu que les desigualtats de gènere: el sistema patriarcal pel qual es regeix el sistema de gènere binari.

En aquest apartat es presenten els diferents marcs -conceptual, històric i legal- que hi ha darrere d'aquestes polítiques.

2.1 Marc conceptual

La perspectiva de la **Diversitat Sexual i de Gènere**, que regeix i vertebrava aquest Pla, vol incidir no només en la realitat dels col·lectius LGBTIQ+ compresos en aquestes sigles sinó en el conjunt de la societat, per tal d'oferir una mirada més global del gènere i la sexualitat. L'establiment de marcs més diversos, respectuosos i oberts és un benefici per a tota la societat, atès que totes les persones patim els constrenyiments i les discriminacions d'aquest sistema binari i estereotipat¹.

D'altra banda, cal aclarir que en aquest Pla s'ha optat per l'ús dels termes "diversitat sexual i de gènere" per donar compte de tot allò que es vincula a les orientacions afectives-sexuals i les expressions i identitats de gènere no normatives. Així mateix, pel que fa a l'acrònim LGBTIQ+, durant tot el document es té en compte que inclou totes les diversitats més enllà de les opcions més visibles i reconegudes per la societat.

La perspectiva teòrica d'on parteix aquest pla està relacionada amb la distinció de tres conceptes clau: el sexe, el gènere i la sexualitat.

¹ *Guia per a l'elaboració de plans locals LGBTI* (2017). Diputació de Barcelona. [En línia] https://llibreria.diba.cat/es/libro/guia-per-a-l-elaboracio-de-plans-locales-lgbti_58592.

Valgui aquesta nota per deixar constància del fet que en cap moment s'estan equiparant les discriminacions o situacions que pateixen les persones LGBTIQ+ amb les que viu el conjunt de la ciutadania en relació amb l'expressió de la seva sexualitat i expressió i identitat de gènere. Però creiem fonamental posar en relleu que la perspectiva de diversitat sexual i de gènere té un objectiu transformador que va més enllà de la realitat de les persones LGBTIQ+. Per altra banda, també convé puntualitzar que aquest apartat ha estat elaborat gairebé en la seva totalitat en base a aquesta guia de la Diputació de Barcelona, puntualment complementada amb continguts extrets de dues publicacions més: *Indicant el camí. Guia d'indicadors clau per a les polítiques públiques LGBTI als ens locals* (2019). Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. [En línia] https://igualtat.gencat.cat/web/.content/Ambits/LGBTI/publicacions/20indicantelcami/LLIBRE-INDICANT-EL-CAMI-21_06_19.pdf; i *Dibuixant el gènere* (2013), de Gerard Coll-Planes i Maria Vidal.

a) **Sexe**

El sexe és la categoria que defineix les característiques sexuals primàries i secundàries del nostre cos (cromosomes, gònades, òrgans genitals externs i externs, càrrega hormonal, etc.). Tradicionalment, i des d'un prisma biologicista, les persones han estat classificades d'acord amb dos sexes contraposats: mascles i femelles. D'acord amb aquestes suposades diferències "naturals" s'ha construït tot un sistema sociocultural travessat per desigualtats i creences essencialistes.

La realitat és que **no totes les persones encaixen en una d'aquestes dues categories sexuals binàries**, ja que hi ha cossos que no són classificables des d'aquesta lògica dicotòmica. Es tracta de les persones intersexuals o les persones amb un desenvolupament sexual divers. Aquesta classificació binària, a més, és socialment construïda, atès que mèdicament són cinc els tipus de sexes reconeguts.

b) **Gènere**

El gènere és la categoria que s'utilitza per fer referència als rols i atributs que socialment i culturalment s'assignen a dones i homes. A la nostra societat, el gènere també s'ha articulat al voltant de dues categories dicotòmiques -masculí i femení-, motiu pel qual es parla de **binarisme de gènere**.

Alhora, el gènere té dues dimensions:

- **Identitat de gènere:** és el gènere amb el qual una persona s'identifica.
- **Expressió de gènere:** fa referència als comportaments, rols, vestimenta, aficions i gestualitat d'una persona.

c) **Sexualitat**

Per últim, l'orientació sexual o la sexualitat fa referència als sentiments d'amor i de desig i les pràctiques sexuals de les persones; és a dir, no té a veure amb com et sents o com expresses el teu gènere sinó amb qui et desperta atracció en un sentit afectiu o sexual.

El sistema heteronormatiu estableix l'**heterosexualitat obligatòria** com a forma de mantenir l'ordre social i econòmic. Així, s'entén que aquelles persones considerades homes han de sentir-se atretes per les dones i a l'inrevés. L'**heterosexualitat** per tant, és l'orientació que ha estat considerada, majoritàriament, com a "normal" i per tant l'opció que ocupa el lloc de privilegi. Juntament amb l'**homosexualitat** (quan el desig es dirigeix cap a persones del mateix gènere), s'estableix un principi dicotòmic que exclou altres formes de viure la sexualitat com ara la bisexualitat o la pansexualitat.

El sistema sexe/gènere

El sistema **cisheteronormatiu** estableix que les persones considerades homes han d'identificar-se i expressar-se d'acord amb el gènere masculí i sentir atracció cap a les dones; de la mateixa manera que les persones considerades dones han de tenir un comportament i expressió de gènere femenins i una orientació sexual heterosexual que dirigeixi el seu desig cap als homes.

La **perspectiva de la diversitat sexual i de gènere** suggereix que aquest ordre no és natural sinó que és una construcció social i cultural que genera desigualtats perquè no reconeix la diversitat de les persones.

Les persones que no encaixen amb aquest sistema dicotòmic pateixen diferents tipus de discriminació o violència per **LGBTI-fòbia**.

Més enllà de les sigles

Tal com es recull en la *Guia per a l'elaboració de Plans Locals LGTBI*, l'acrònim LGTBIQ+ ha patit modificacions al llarg del temps perquè els mateixos moviments d'alliberament sexual i de gènere s'han anat transformant durant aquest temps. Es tracta, per tant, d'un concepte en constant revisió i construcció. Per aquest motiu, recentment hem vist com s'han afegit sigles o que el seu ordre s'ha anat canviant o, fins i tot, complementant amb les paraules com a "plus" o els signes "+" i "*".

Tot i que les sigles han permès visibilitzar la realitat de les persones del col·lectiu i les diferents formes de discriminacions i violències que pateixen, és molt important no oblidar que aquestes sigles unifiquen unes realitats i necessitats molt heterogènies.

En aquest sentit, l'estratègia de l'acrònim ha estat àmpliament qüestionada per diferents motius. En primer lloc, perquè ha tendit a **homogeneïtzar les necessitats de tots aquests col·lectius**, fent que el relat del fet LGTBIQ+ estigués molt centrat en l'experiència dels homes gais i invisibilitzés les experiències de les dones lesbianes, les persones trans* i les persones bisexuals. En definitiva, la representació del col·lectiu no ha estat exempta de tendències masculistes, les quals 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. És important tenir en compte aquests conflictes interns si no volem reproduir una panoràmica esbiaixada de la realitat i les necessitats de les persones LGTBIQ+, que no visualitza les desigualtats que travessen internament a aquests moviments. I és que les discriminacions que pateixen les persones LGTBIQ+ no es produeixen de manera aïllada sinó que **interseccionen** amb altres eixos de poder o privilegi.

En segon lloc, una altra qüestió problemàtica en relació amb les sigles és la inclusió de la intersexualitat en l'acrònim, atès que el **moviment intersex** és molt feble i no està gaire articulat amb la resta de col·lectius LGBT+. Aquesta constatació no impedeix reconèixer que, des del punt de vista teòric i conceptual, les violències i discriminacions que pateixen les persones intersexuals tenen el seu origen en aquest sistema de gènere dicotòmic que exclou a tota aquella persona que no encaixa amb els principis binaris, en aquest cas concret pel que fa a la dimensió del sexe. Tot i així, en aquest Pla s'opta per incloure la "I" per donar visibilitat al col·lectiu. Alhora, també s'inclou a l'acrònim a les persones *queer* ("Q") i el símbol "+" per tal d'incloure les realitats diverses de les persones no cisheteronormatives. Així mateix es fa servir el terme trans* com a manera d'incloure totes les identitats de gènere.

2.2 Marc legal

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 LGBTI-fòbia 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 LGBTIQ+, 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 erradicar 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 LGBTIQ+.

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 lesbofòbia, 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.

Llei 4/2023, del 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans* i per a la garantia dels drets de les persones LGBTIQ+.

La Llei exposa, a l'Article 44 sobre el procediment per a la rectificació registral de l'esment relatiu al sexe, que "l'exercici del dret a la rectificació registral de l'esment relatiu al sexe en cap cas podrà estar condicionat a la prèvia exhibició d'informe mèdic o psicològic relatiu a la disconformitat amb el sexe esmentat en la inscripció de naixement, ni a la prèvia modificació de l'aparença o funció corporal de la persona a través de procediments mèdics, quirúrgics o d'una altra índole."

Aquesta Llei també inclou novetats legislatives en diversos àmbits com el laboral, on es regulen les eines per a crear mesures, recursos i protocols per fer front a la discriminació LGBTI-fòbica a les empreses de més de 50 persones treballadores (Art.15); el de la salut, on es recomana la formació del personal i professionals de la salut en relació al respecte de la diversitat sexual i de gènere i a la realitat de les persones LGBTIQ+ (Art. 16) i es prohibeixen les teràpies de conversió vers les persones LGBTIQ+ tot i que aquestes comptin amb el consentiment de les persones interessades (Art.17); i el de l'esport, on s'insta a promoure que la pràctica esportiva i l'activitat física es realitzin des del respecte al principi d'igualtat de tracte i no discriminació vers les persones LGBTIQ+ (Art. 26), entre altres.

3. OBJECTIUS

En aquest apartat es presenten els objectius del Pla i la metodologia emprada durant les diferents fases del procés.

3.1 Objectius

Objectiu general del Pla

- Elaborar un marc de referència pel desenvolupament de les polítiques públiques de diversitat sexual i de gènere al municipi, que parteixi d'un diagnòstic previ de necessitats i inclogui un Pla d'Acció amb actuacions concretes.

Objectius específics

- Identificar i analitzar la sensibilitat, el grau de coneixement i les polítiques LGBTIQ+ 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 una estructura municipal –tècnica i política– que vetlli pel disseny, la implementació i l'avaluació de les accions compreses dins els Pla local LGBTIQ+ de l'Ajuntament de Barberà del Vallès.
- Desenvolupar un procés de participació amb el personal tècnic municipal, la ciutadania, entitats i associacions del municipi i els càrrecs electes del consistori per a l'elaboració de les bases dels Pla local LGBTIQ+ de Barberà del Vallès.
- 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 matèria LGBTIQ+.
- Esbrinar quines inquietuds existeixen entre la ciutadania de Barberà del Vallès respecte a la situació del col·lectiu LGBTIQ+ i quines accions concretes creuen que cal desenvolupar.

4. METODOLOGIA

L'elaboració del Pla local per la Diversitat Afectiva, Sexual, d'Expressió i Identitat de Gènere de Barberà del Vallès s'ha dut a terme en dues fases.

D'una banda, en una primera fase, s'ha elaborat la Diagnosi, entre els mesos de setembre de l'any 2022 i febrer del 2023, a través d'un enfocament combinat de metodologies qualitatives, participatives i metodologies quantitatives.

Per un altre cantó, a la segona fase metodològica, s'ha realitzat un procés participatiu més ampli que ha durat tot l'any 2023 que ha constatat d'una entrevista semiestructurada d'emmarcament, d'una consulta a la ciutadania a través de l'eina de participació ciutadana, Decidim Barberà, de la realització de dos tallers de participació i finalment d'una sessió de treball de contrast amb grups polítics municipals.

A continuació es descriu la metodologia emprada en les dues fases del procés metodològic.

Posteriorment, en els punts 5. Diagnosi i 6. Procés Participatiu s'exposen els resultats obtinguts en les dues fases que configuren el Pla.

4.1 FASE 1

4.1.1 Diagnosi

Per a fer la diagnosi s'han utilitzat les següents tècniques de recollida d'informació:

a) Entrevistes

S'han dut a terme cinc entrevistes grupals semiestructurades en profunditat, les quals han permès accedir als coneixements i percepcions de diferents persones de l'equip tècnic de l'Ajuntament i de l'entitat LGBTIQ+ del municipi.

En total s'han realitzat cinc entrevistes, on han participat un total de 16 persones, agrupades tal com es pot observar en la següent taula:

Taula 1. Participants a les entrevistes

Entrevista 1	Esports
	Educació
	Joventut
	Serveis socioeducatius
	Equitat de gènere
Entrevista 2	Salut
	Fundació Barberà Promoció
Entrevista 3	CAP
	Benestar Social
	Migracions

	Gent Gran
Entrevista 4	Polícia Local
	Mossos d'Esquadra (GAV)
	Mossos d'Esquadra (ORC)
Entrevista 5	Associació Kolectivo

Font: Elaboració pròpia.

b) Anàlisi documental de fonts secundàries

Per tal de complementar la informació recollida a través de les entrevistes, s'ha fet una anàlisi documental de fonts secundàries. Aquestes dades secundàries són de dos tipus, principalment:

- Estadístiques de diferent àmbit (europeu, estatal i català): les dades recollides no són específiques de Barberà del Vallès, ja que la majoria de municipis no disposen de dades sobre la realitat de les persones LGBTIQ+.
- Documents facilitats per les àrees i serveis de l'Ajuntament: material de difusió o catàlegs d'activitats, memòries de projectes o activitats, etc.

c) Qüestionari LGBTIQ+

Donat que no existeixen dades sobre la realitat LGBTIQ+ municipals, la diagnosi ha comptat amb el disseny, gestió i anàlisi d'un qüestionari adreçat a la ciutadania de Barberà del Vallès per tal d'obtenir dades que permetin veure les percepcions de la població al voltant de diversos àmbits com:

- Salut
- Educació
- Visibilitat
- Violències LGBTI-fòbiques
- Participació
- Treball
- Cultura
- Comunicació

El seu disseny, a més, s'ha dut a terme en base a enquestes supralocals de referència com l'enquesta sobre actituds de la joventut davant la diversitat sexual (Centro de Investigaciones Sociológicas, CIS) i l'enquesta sobre discriminació i incitació a l'odi contra les persones LGBTIQ+ (European Union Agency for Fundamental Rights, FRA).

La difusió del qüestionari ha estat a càrrec del personal municipal i ha estat durant el mes de novembre de 2022.

4.2 FASE 2

4.2.1 Procés Participatiu

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

a) *Entrevista semiestructurada d'emmarcament*

Objectiu	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.
Descripció	Elaboració d'un guió d'entrevista i realització de la mateixa sobre les principals fites aconseguides i els reptes pendents en l'àmbit LGBTIQ+ en la present legislatura, així com els principals obstacles a tenir en compte.
Perfil participant	(31/10/2023- Presencial) Regidor delegat de l'àmbit competencial LGBTIQ+ de l'Ajuntament de Barberà del Vallès.

b) *Eina de Participació Ciutadana Decidim Barberà*

Objectiu	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.
Descripció	Elaboració dels continguts, gestió i recepció de respostes i buidatge de les mateixes per avançar cap a l'elaboració del Pla Local Per la diversitat Afectiva-Sexual, d'Expressió i Identitat de Gènere de Barberà del Vallès 2024-2027.
Perfil participant	Obert a tota la ciutadania.
Percentatge de participació	Mostra poblacional: 33.353 persones (16.349 homes i 17.004 dones) ² . 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 extrets de l'eina Decidim Barberà no s'han analitzat quantitativament i tan sols s'ha realitzat un buidatge de les aportacions individuals en clau de mostra.

c) *Tallers de participació ciutadana*

Objectiu	Disposar d'una aproximació general de les percepcions dels agents socials rellevants en matèria de diversitat Afectiva-
-----------------	---

² Idescat. Població 2023.

	Sexual, d'Expressió i Identitat de Gènere..
Descripció	<p>Espais de participació presencials semiestructurats, cadascun d'ells adaptat al perfil destinatari, per identificar de manera específica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • LGBTIQ+ al mapa: necessitats, respostes a necessitats, propostes d'acció, model de participació i comunicació. • El paper de la ciutadania en les polítiques LGBTIQ+.
Col·lectius convocats	<ul style="list-style-type: none"> • (24/10/2023- Presencial) Ciutadania i Entitats. • (14/11/2023- Presencial) Personal expert i personal tècnic municipal i d'altres administracions.
Persones participants	<ul style="list-style-type: none"> • Ciutadania i entitats: 5 entitats; 9 persones • Personal expert i personal tècnic municipal i d'altres administracions: 18 persones; 16 serveis

d) **Sessions de treball de contrast**

Objectiu	<ul style="list-style-type: none"> • 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. • Determinar la prioritització dels objectius establerts.
Descripció	Realització d'una sessió de treball de contrast amb el personal electe de tots els grups municipals que conformen el consistori municipal.
Per	8 persones; 5 grups municipals

5. DIAGNOSI

En aquest bloc del document es realitza una radiografia del municipi respecte a quin és l'estat de les situacions de discriminació i violències que viuen les persones LGBTIQ+ a Barberà del Vallès i quines actuacions s'estan implementant des dels diferents serveis i àrees de l'Ajuntament. Aquesta informació s'ha extret a partir de l'anàlisi documental de fonts secundàries, els resultats del qüestionari LGBTIQ+ i les entrevistes grupals efectuades durant la primera fase de l'elaboració del Pla, entre els mesos de setembre de l'any 2022 i febrer del 2023, a través d'un enfocament combinat de metodologies qualitatives, participatives i metodologies quantitatives.

En el primer punt es presenten les dades sociodemogràfiques de les persones que han contestat el qüestionari online, que han de servir de context per analitzar els gràfics i dades quantitatives que s'exposen en els següents apartats.

La resta del bloc s'estructura en set apartats al voltant de cadascuna de les línies estratègiques. La primera d'aquestes, Compromís amb la diversitat sexual i de gènere, és la línia introductòria que contextualitza quin és l'estat i el recorregut de les polítiques de gènere en clau LGBTIQ+ de l'Ajuntament de Barberà del Vallès i com s'han articulats amb les polítiques d'igualtat anteriors, per tal de poder avaluar quin és el grau d'extensió de la perspectiva de diversitat sexual i de gènere en el si del consistori.

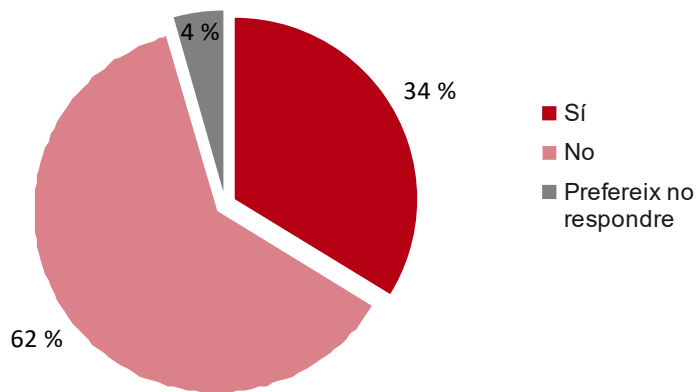
En cada una de les línies es trobarà informació relativa a la situació del municipi, les actuacions desenvolupades pel consistori i les principals necessitats clau detectades. A més, cada apartat compta amb algunes dades estadístiques d'àmbit supramunicipal, quan ha estat possible, que ajuden a completar la radiografia de cada àmbit en oferir un context general sobre les dificultats més freqüents a les que s'enfronten les persones LGBTIQ+ en el seu dia a dia.

5.1 Dades sociodemogràfiques

En aquest apartat es presenten les dades sociodemogràfiques de les persones que van respondre el qüestionari LGBTIQ+, obert a tota la ciutadania. La diagnosi de la situació del municipi s'ha dut a terme tenint en compte aquestes dades i realitzant les ponderacions estadístiques corresponents amb l'objectiu d'obtenir una anàlisi més representativa.

El qüestionari l'han contestat 160 persones del municipi, de les quals un 54,4% s'identifica com a dona; un 40,6% com a home; un 1,3% com a persones no binàries; un 1,9% com a altres i un 1,9% prefereix no respondre. El següent gràfic mostra el percentatge d'aquestes persones que s'identifiquen amb el col·lectiu LGBTIQ+ i aquelles que no.

Gràfic 1. Pertinença al col·lectiu LGTBIQ+

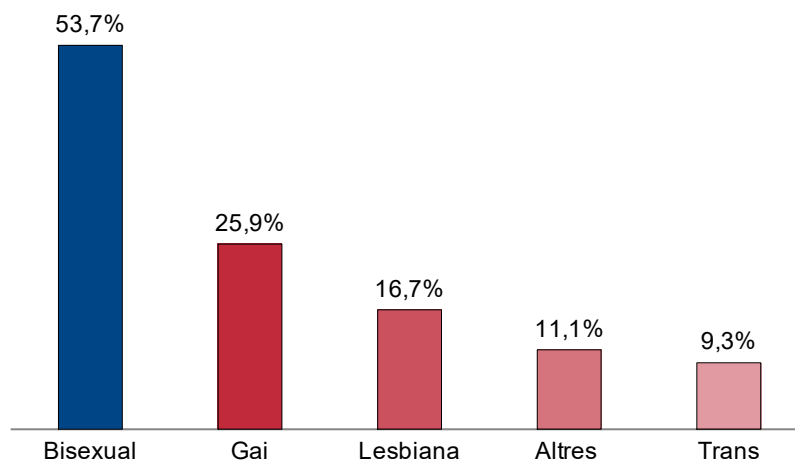


Font: Qüestionari Spora

Les persones que es consideren part del col·lectiu són majoritàriament dones (61,2% dones, 38,8% homes), de la mateixa manera que aquelles que no es consideren part del col·lectiu LGTBIQ+ (56,7% dones, 43,3% homes).

A banda d'això, un 53,7% de les persones enquestades que formen part del col·lectiu LGTBIQ+ són bisexuals, un 25,9% són gais, un 16,7% lesbianes, el 9,3% són persones trans* i l'11,1% diu no sentir-se cap de les opcions anteriors.

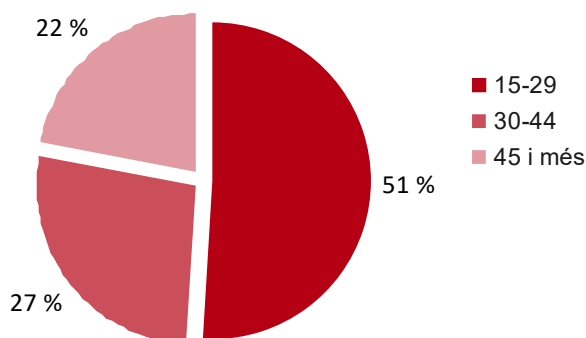
Gràfic 2. Identitat LGTBIQ+



Font: Qüestionari Spora

Pel que fa a l'edat, la mitjana se situa en 32 anys. El 50,9% de les persones enquestades tenen entre 15 i 29 anys, un 27% se situen entre els 30 i 44 anys i el 22% restant té 45 o més anys.

Gràfic 3. Edat de les persones enquestades

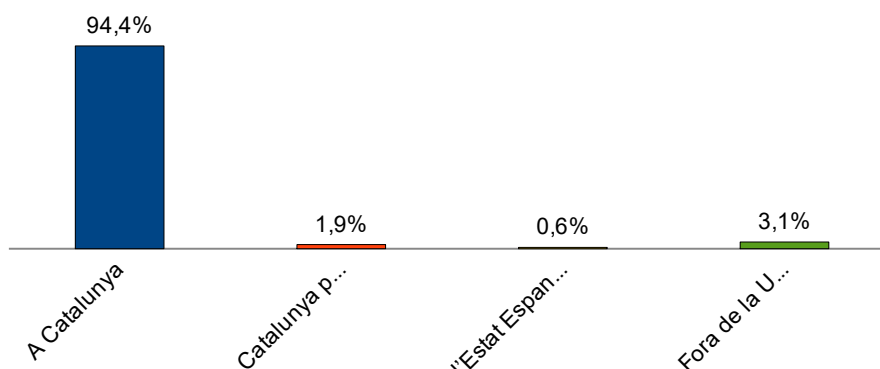


Font: Qüestionari Spora

Cal destacar, per una banda, que de les persones que han contestat el qüestionari que afirmen pertànyer al col·lectiu, un 75,5% se situa entre els 15 i 29 anys, a diferència de les persones que tenen entre 30 i 44 anys, amb un 20,8%, o d'aquelles que tenen 45 anys o més, amb un 3,8%. Per altra banda, un 36,4% de les persones entre 15 i 29 anys, un 30,3% de les que se situen entre els 30 i els 44 i, finalment, un 33,3% de les persones que tenen 45 anys o més, no es consideren part del col·lectiu LGBTIQ+.

Respecte del lloc de naixement, les dades indiquen que el 94,4% de les persones enquestades han nascut a Catalunya, mentre que, un 1,9% ha nascut fora de Catalunya, però dins l'Estat Espanyol; el 0,6% ha nascut fora de l'Estat Espanyol, però dins la Unió Europea; i, finalment, un 3,1% de les persones enquestades ha nascut fora de la Unió Europea.

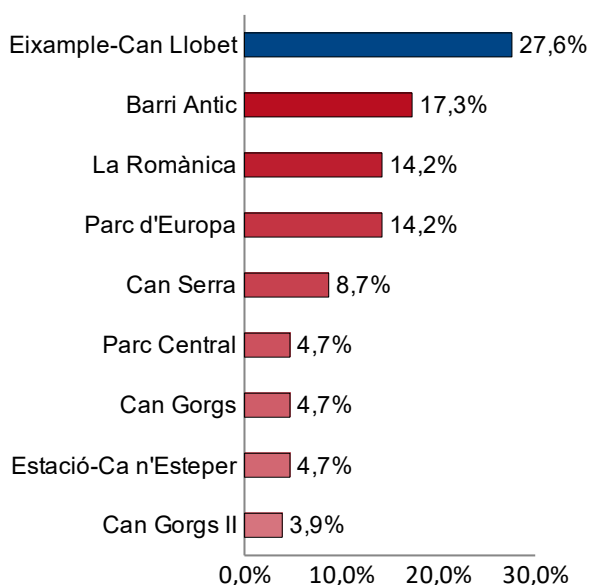
Gràfic 4. Lloc de naixement



Font: Qüestionari Spora

Del total de persones enquestades, un 83,8% viu a Barberà del Vallès. A continuació, es mostra el percentatge de persones que viuen als diferents barris del municipi. Tot i que han participat persones dels nou barris de Barberà del Vallès, s'observa una major presència del barri de l'Eixample-Can Llobet a la mostra, amb un 27,6%, seguit del Barri Antic (17,3%), la Romànica (14,2%) i Parc d'Europa (14,4%).

Gràfic 5. Barri de residència



Font: Qüestionari Spora

Finalment, pel que fa al nivell d'estudis assolit, s'observa que la majoria de les persones enquestades tenen estudis superiors, amb un 53,8%, mentre que les persones amb estudis secundaris i estudis primaris representen un 23,8% i un 22,5% respectivament. No s'han obtingut dades de persones sense estudis entre les persones enquestades.

5.2 Compromís amb la diversitat sexual i de gènere

Aquesta línia introductòria presenta quin és el grau de desenvolupament de les polítiques de diversitat sexual i de gènere a Barberà del Vallès, a través d'una exposició del recorregut fet per l'Ajuntament en aquest sentit, l'anàlisi de la seva trajectòria, i del grau de transversalització d'aquesta perspectiva en el si del consistori. Al final de l'apartat s'afegeix un quadre resum amb les principals necessitats detectades, que seran la base de les propostes d'accions futures.

Trajectòria de les polítiques de diversitat sexual i de gènere a Barberà del Vallès

Actualment, les polítiques per la igualtat LGBTIQ+ es desenvolupen des de la Regidoria de polítiques de diversitat LGBTIQ+, i a nivell tècnic des del Programa Municipal de Polítiques LGBTIQ+, emmarcat en la secció de Convivència, Participació i Acció comunitària de l'Àrea de Drets Civils i Ciutadania.

Pel que fa al desenvolupament de les polítiques específiques per la diversitat sexual i de gènere a Barberà del Vallès, la perspectiva LGBTIQ+ s'incorpora des de fa anys a les polítiques d'igualtat de gènere, però és a l'any 2017 quan es comencen a destinar recursos específics per a dur a terme polítiques LGBTIQ+. Així, l'any 2018, s'inicia el Programa municipal de diversitat afectiva sexual, d'expressió i identitat de gènere, amb una persona tècnica compartida amb la secció de Joventut per a desenvolupar-lo. Aquest programa marca accions a implementar i estableix tres estratègies: divulgació, suport i prevenció.

Al desembre d'aquell mateix any, 2018, s'engeguen els procediments per formar part de la Xarxa de Municipis LGBTIQ+ de Catalunya, amb el suport de la Diputació de Barcelona, i s'inicien els tràmits per a crear un Servei d'Atenció Integral (SAI) municipal, impulsat pel Departament de Treball, Afers socials i Família, a través de la Direcció General d'Igualtat de la Generalitat de Catalunya. Aquesta Xarxa és "un servei integral, de qualitat i de proximitat per a persones que pateixin, hagin patit o estiguin en risc de discriminació o violència per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere"³.

Pel que fa als recursos econòmics, l'any 2019 es va dur a terme la primera assignació de recursos econòmics per a aquest Programa, que s'ha anat incrementant any rere any situant-se l'any 2022 en 24.000€.

Tot i això, l'any 2020, degut a la crisi sanitària per la Covid-19, el desplegament del Servei d'Atenció Integral (SAI) municipal i de les polítiques LGBTIQ+ s'atura, raó per la qual s'opta per treballar a nivell intern el sistema d'implementació del Programa Municipal i el SAI, així com per fer difusió online del servei. Tot i que no estava encara en funcionament, derivava casos al SAI de Sabadell.

Finalment, l'any 2021 es signa el conveni per formar part de la Xarxa de Serveis d'Atenció Integral LGBTI de Catalunya (Xarxa SAI), inicialment el servei estava ubicat a la Torre d'en Gorgs (C/ Torre d'en Gorgs, 40) i s'iniciaren les accions de visibilització i sensibilització sobre la perspectiva LGBTIQ+.

Pel que fa a les accions de visibilització i sensibilització, adreçades a la ciutadania, es destaquen els actes commemoratius de les següents diades internacionals:

- Dia Internacional contra l'Homofòbia al Futbol (19 de febrer)
- Dia Internacional de la Visibilitat Trans* (23 de març)
- Dia Internacional contra la LGBTI-fòbia (17 de maig)
- Dia Internacional de l'Orgull LGBTIQ+ (28 de juny).

³Informació extreta de la pàgina web de la Xarxa SAI. <https://igualtat.gencat.cat/ca/ambits-dactuacio/lgbti/xarxa-sai/> Data de consulta: 04/01/2023.

Transversalització de les polítiques per la diversitat sexual i de gènere

Referent als mecanismes per afavorir la transversalització de la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere, el personal tècnic referent de les polítiques LGBTIQ+ assenyala la facilitat per treballar de forma coordinada amb altres àrees i departaments de l'Ajuntament de manera informal, tot i que actualment no hi ha cap espai formal de coordinació específica per debatre actuacions per a la diversitat sexual i de gènere.

En aquest sentit, cal destacar la tasca de sensibilització i prevenció desenvolupada per l'Oficina de Polítiques de Gènere que, abans de l'existència del Programa Municipal de diversitat afectiva sexual, d'expressió i identitat de gènere, ja feia accions en aquesta línia i incloïa la prevenció de les violències LGBTI-fòbiques. Un exemple és el Protocol Municipal per unes festes i espais d'oci lliures de violència masclista, que reconeix les agressions LGBTI-fòbiques i inclou requisits per visibilitzar la diversitat sexual i de gènere als esdeveniments populars.

A més, els i les professionals de l'Àrea de Promoció Econòmica de l'Ajuntament han rebut formació sobre intermediació laboral a persones trans*, liderat per Barcelona Activa. No obstant això, no es recull cap formació sobre la Llei 11/2014 ni cap formació transversal a tot el personal de l'Ajuntament en el moment de fer les entrevistes de diagnosi.

En relació amb els instruments per afavorir el treball coordinat entre departaments i àmbits, destaquen alguns documents que inclouen la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere:

- Protocol de prevenció, actuació i resolució de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe a la feina, Ajuntament de Barberà del Vallès (2013)
- Guia d'Estil de Comunicació Inclusiva, Ajuntament de Barberà (2022).
- Programa Municipal Diversitat Afectiva, Sexual i d'Expressió i Identitat de Gènere, Ajuntament de Barberà del Vallès (2022).

Cal destacar que el II Pla Intern per l'Equitat de Gènere de l'Ajuntament de Barberà del Vallès (2022), que s'implementarà fins al 2025, i el Pla Local de Salut, vigent fins al 2026, no contempen les possibles discriminacions i desigualtats que poden patir les persones LGBTIQ+.

Comunicació inclusiva

Pel que fa a l'ús del llenguatge inclusiu, l'Ajuntament disposa d'una Guia d'Estil de Comunicació Inclusiva que es va distribuir entre els diferents departaments.

En referència al llenguatge emprat es recull que s'utilitza la Guia d'Estil de Comunicació Inclusiva en la redacció de documents i projectes, així com en els formularis que s'hi distribueixen des de l'Ajuntament de Barberà del Vallès. En general, s'afirma que es fa un bon ús del llenguatge, ja que, a partir de la distribució de la guia, no es pregunta sobre el gènere amb dues úniques caselles (femení/masculí o dona/home), sinó que inclou una tercera (no binari).

Tanmateix, tot i que la Guia inclou un apartat titulat "*La comunicació de l'Ajuntament davant les violències masclistes i LGBTI-fòbia*" que engloba aspectes com els discursos d'odi i la discriminació, la definició que es fa de violències masclistes no

inclou la LGBTI-fòbia, de la mateixa manera que aquest apartat fa major referència a les violències masclistes que a la LGBTI-fòbia.

Necessitats detectades

Una de les principals necessitats detectades durant l'elaboració de la diagnosi és la urgència d'incrementar els recursos tècnics del Programa, que durant el període en que s'ha dut a terme la diagnosi és d'una persona tècnica amb una dedicació del 30% de la seva jornada. En aquest sentit, en el treball de camp s'ha posat de manifest que aquesta dedicació és insuficient per a poder desplegar les polítiques LGBTIQ+ tal com es tenen previstes.

Si bé les polítiques LGBTIQ+ es desenvolupen conjuntament amb altres àrees i departaments municipals i, en aquest sentit, el grau de sensibilització del personal municipal es considera força elevat, a les entrevistes tècniques s'ha visibilitzat la necessitat de dur a terme formació a tota la plantilla per tal que es disposi de recursos suficients que permetin optimitzar les atencions que es realitzen a la ciutadania. Es considera que, tot i que el personal estigui sensibilitzat, en ocasions sorgeixen dubtes sobre com adreçar-se a les persones que atenen o sobre a quins casos són sensibles de derivació a altres serveis especialitzats.

«No saps com dirigir-te a les persones, [...] i no vols faltar al respecte sinó tot el contrari, [...] vols que les persones se sentin acollides i segueixin venint i participant.» (entrevista al personal tècnic)

Pel que fa als documents administratius de l'Ajuntament, molts d'ells ja incorporen opcions de resposta inclusives respecte al gènere (es pregunta pel nom sentit, s'inclouen categories no binàries...), però encara es detecten, per part de l'equip tècnic, alguns formularis que cal revisar i modificar per tal d'adaptar-los a la diversitat existent. Alguns d'aquests formularis, però, no són de competència municipal.

Finalment, referent al desenvolupament d'accions específiques adreçades a la promoció dels drets de les persones LGBTIQ+, el personal tècnic comenta que cal incrementar-les i visibilitzar que Barberà del Vallès és una ciutat que acull la diversitat per evitar el sexili. És a dir, fomentar que les persones LGBTIQ+ no hagin de migrar a altres municipis per viure lliures i segures, ja que hi ha municipis molt propers amb una llarga trajectòria en el desenvolupament de polítiques per la diversitat sexual i de gènere (com Sabadell, Terrassa o Ripollet, entre altres).

5.3 Accions contra la LGBTI-fòbia

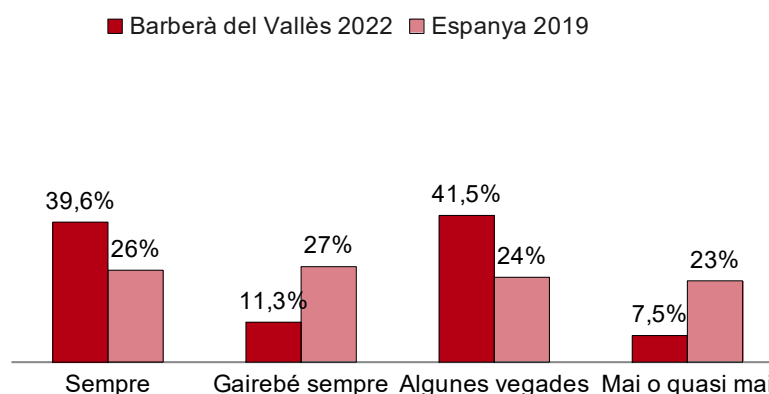
L'homofòbia, la lesbofòbia, la bifòbia, la transfòbia i altres violències contra les persones dels col·lectius LGBTIQ+ són formes de discriminació i violències que es deriven del sistema cisheteronormatiu. Malgrat que en els últims anys s'han incrementat les actuacions contra aquestes actituds i pràctiques, encara estan fortament invisibilitzades o infradetectades perquè es disposa de poques dades sobre la seva incidència. En aquesta línia s'analitza tota la informació recollida sobre episodis de LGBTI-fòbia i violència, especialment en l'espai públic, i sobre les actuacions i els recursos dels quals disposa el municipi per fer-hi front.

Abans de mostrar quina és la situació de Barberà del Vallès es presenten algunes dades d'interès d'àmbit supramunicipal que ajuden a fer-se una idea del tipus de situacions de discriminacions i violències que solen viure les persones LGBTIQ+.

Situació del municipi

En general, Barberà del Vallès es considera un municipi on la població està força sensibilitzada en comparació amb les dades supramunicipals. Ateses les dades recollides a través del qüestionari, gairebé un 40% de les persones LGBTIQ+ de Barberà del Vallès mostra sempre la seva orientació sexual o de gènere i un 11,3% gairebé sempre. Si es comparen aquestes dades amb l'enquesta de la FRA del 2019⁴, es pot veure que, en general, la resposta a mostrar-se com una persona LGBTIQ+ és molt superior la mitjana de l'estat espanyol.

Gràfic 6. Nivell d'obertura mostrat sobre ser una persona LGBTIQ+ segons territori.

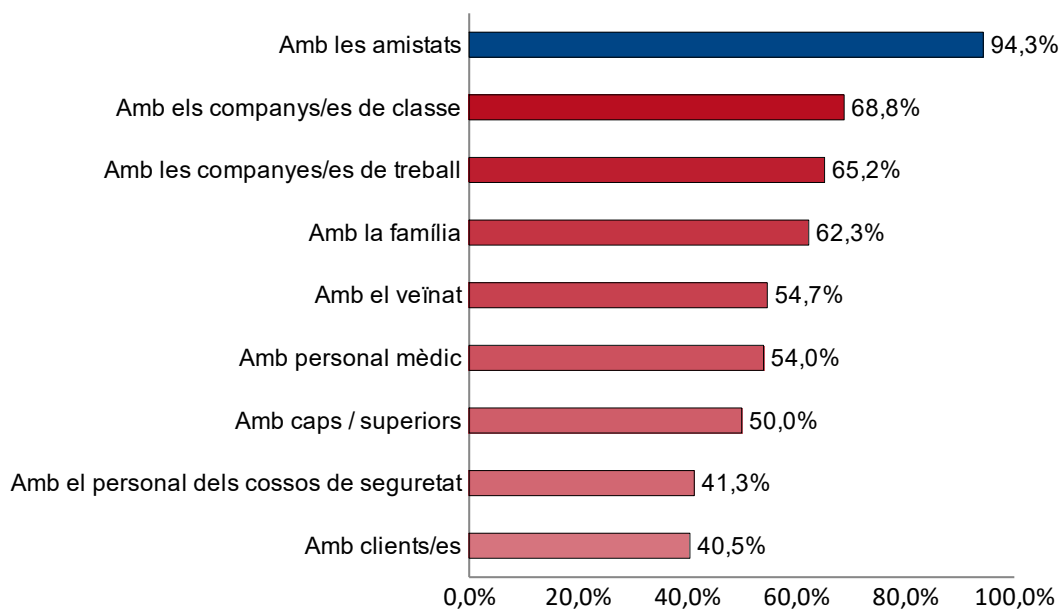


Font: Qüestionari Spora

Tanmateix, el grau d'obertura a l'hora de mostrar-se com a persones LGBTIQ+ no es dona en tots els àmbits de la vida. Tal com s'observa en el següent gràfic, un alt percentatge es mostra sempre o gairebé sempre com a persona LGBTIQ+ amb les amistats (94,3%), una xifra que es redueix entre el 60% i el 69% amb els companys i companyes de classe i del treball i la família. Els escenaris on menys obertura mostren les persones LGBTIQ+ de Barberà del Vallès és amb els clients i clientes (40,5%) i amb el personal dels cossos de seguretat (41,3%).

⁴ "A long way to go for LGBTI equality". European Union Agency for Fundamental Rights. 2019.

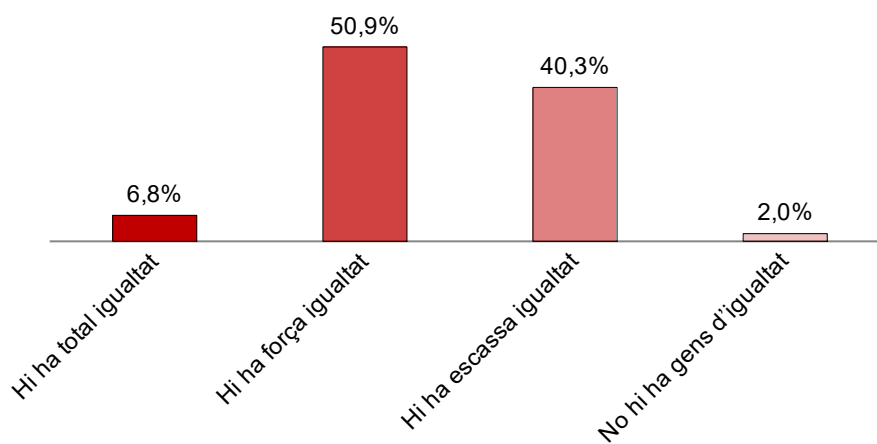
Gràfic 7. Nivell d'obertura mostrat sobre ser una persona LGBTIQ+ segons context (gairebé sempre o sempre)



Font: Qüestionari Spora

Pel que fa a la percepció d'igualtat, al qüestionari es va preguntar "creus que hi ha igualtat per a les persones LGBTIQ+ a Barberà del Vallès?", un 50,9% de les persones enquestades considera que hi ha força igualtat i un 40,3% que la igualtat és escassa.

Gràfic 8. Percepció d'Igualtat



Font: Qüestionari Spora

El fet que el 40% de les persones enquestades percebin que en el municipi hi ha escassa igualtat respon a la percepció que, tot i que el municipi ha desenvolupat mesures pels drets de les persones LGBTIQ+, encara hi ha espais i situacions on no es dona aquesta igualtat i es segueixen produint fets i conductes LGBTI-fòbiques, tal

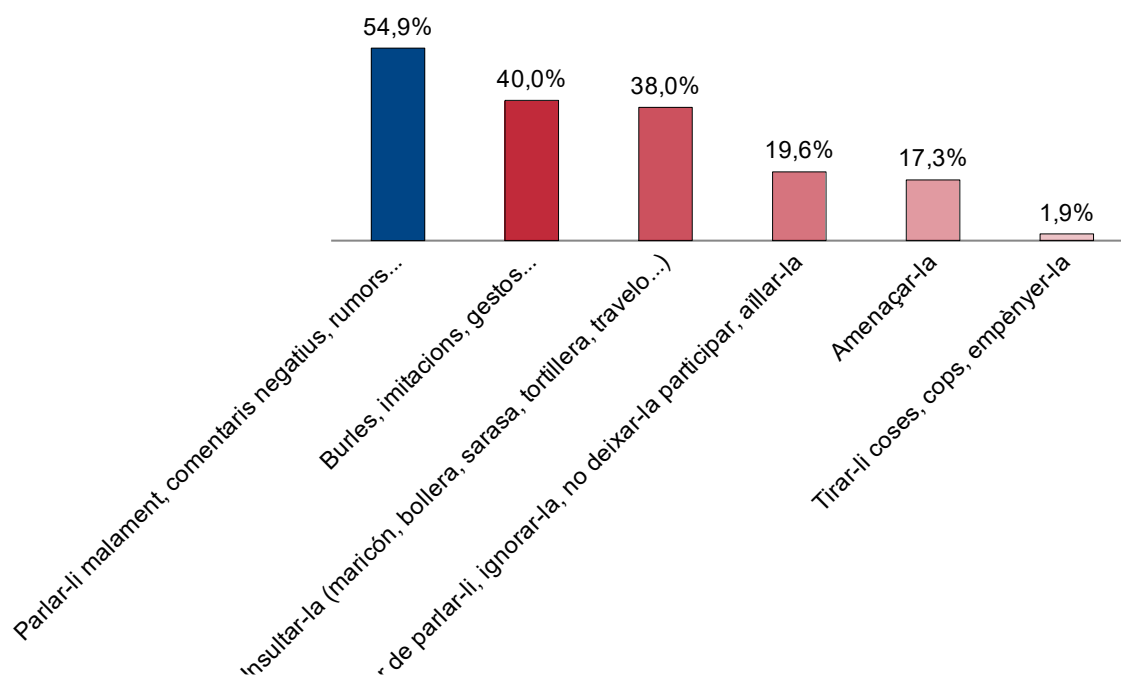
com s'explicarà en detall més endavant, a la llum de les dades qualitatives recollides.

Violències LGBTI-fòbiques

Segons es recull al treball de camp, la situació de Barberà del Vallès respecte a les violències LGBTI-fòbiques és similar a la resta de municipis del territori. Si bé gairebé no es detecten agressions físiques, sí que s'han detectat altres tipus de violències cap a la ciutadania LTBTIQ+.

Les dades recollides posen de manifest les discriminacions i violències per LGBTI-fòbia més freqüents a Barberà del Vallès, patides en primera persona per les persones LGBTIQ+ del municipi. En primer lloc, més de la meitat de les persones LGBTIQ+ (54,9%) que han contestat al qüestionari han rebut comentaris negatius en relació a la seva orientació sexual i identitat o expressió de gènere. També es destaquen les burles i insults LGBTI-fòbics, que han patit el 40% i el 38% de les persones LGBTIQ+ enquestades, respectivament. La quarta forma de discriminació més freqüent (19,6%), és el fet de sentir-se ignorat/da en espais de participació, seguit de les amenaces (17,3%). Finalment, un 1,9% de la població LGBTIQ+ indica que han patit agressions físiques.

Gràfic 9. Comportaments i situacions patides a Barberà del Vallès

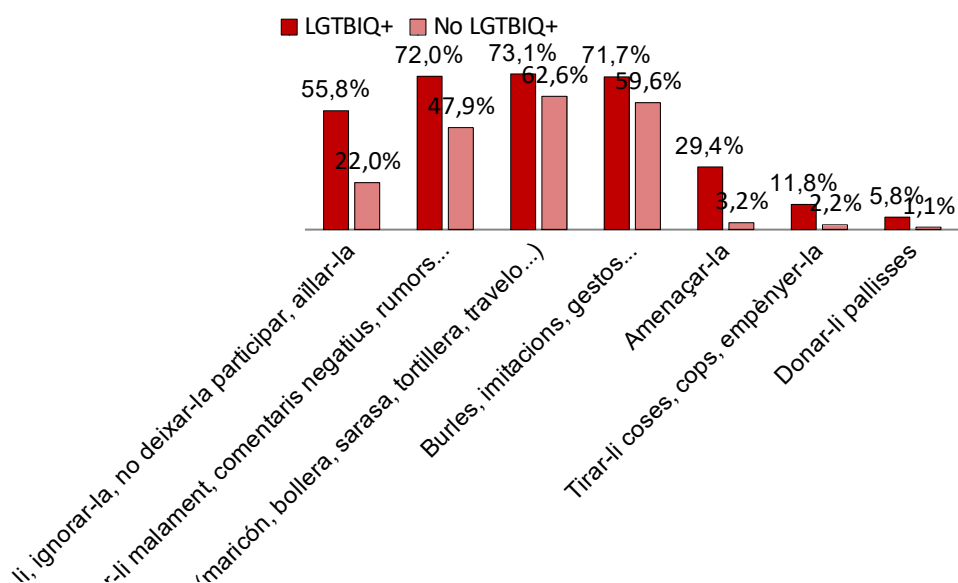


Font: Qüestionari Spora

Respecte als comportaments LGBTI-fòbics escoltats o presenciats per la població general de Barberà del Vallès, les dades mostren similituds amb les dades anteriorment analitzades. Concretament, els comentaris negatius, les burles i els insults són els comportaments LGBTI-fòbics que més s'observen. La combinació de les dades mostra que, tot i que cap persona LGBTIQ+ hagi rebut pallisses en primera persona, sí que n'ha presenciada (5,8%). Així mateix, mentre que a un 1,9% de les

persones LGBTIQ+ li han llençat coses, li han donat cops o l'han empès, aquests comportaments els han observat el 11,8% de les persones LGBTIQ+ enquestades.

Gràfic 10. Comportaments i situacions escoltades o presenciades a Barberà del Vallès



Font: Qüestionari Spora

En aquest sentit, les professionals del projecte d'intervenció en medi obert de l'Ajuntament expliquen que han rebut queixes per comentaris LGBTI-fòbics entre els grups d'iguals. Així mateix, s'han detectat actes vandàlics en murals feministes o de sensibilització per la diversitat sexual i de gènere, com és el cas de les plaques "Barberà ciutat feminista", o cap a la pintada LGBTIQ+ a la Plaça García Lorca.

La pintada LGBTIQ+ a la Plaça García Lorca és un clar exemple de la necessitat de sensibilitzar a la població respecte la diversitat LGBTIQ+, una tasca que ja s'està duent a terme però que cal reforçar. Segons es recull a les entrevistes amb el personal tècnic, quan es va realitzar la pintada algunes persones usuàries de la plaça van deixar de freqüentar-la, un fet que no va perdurar en el temps.

«Es van sentir grups de joves i adolescents que van modificar el seu espai perquè deien que aquella plaça era una plaça de "maricons". » (entrevista al personal tècnic de l'Ajuntament)

Segons es recull a les entrevistes tècniques, aquest rebuig s'ha anat reduint gràcies a les accions de sensibilització realitzades i els joves tornen a freqüentar la plaça, tot i que perdura la vandalització a la pintada LGBTIQ+.

A la pregunta sobre els drets de les persones LGBTIQ+, tal com s'observa a la taula 1 hi ha una àmplia acceptació (quasi del 100%) en qüestions com l'adopció d'infants per part de dones homosexuals. Amb un nivell d'acceptació també pròxim al 100% trobem les relacions sexuals entre dones i l'adopció d'infants per part d'homes homosexuals. Les relacions sexuals entre homes i les operacions de canvi de sexe en persones adultes presenten un nivell d'acceptació lleugerament menor que els anteriors i, per

últim, tot i que segueixen pròxims al 100% d'acceptació, es troba el matrimoni entre persones del mateix sexe.

Taula 1. Resposta "Acceptable" a la pregunta: "Amb independència del que tu faries, marca si et sembla acceptable o inacceptable el següent."

	Acceptable	
	Persones LGBTIQ+	Persones no LGBTIQ+
L'adopció d'infants per part de dones homosexuals	100,0%	99,6%
Relacions sexuals entre dones	100,0%	98,7%
L'adopció d'infants per part d'homes homosexuals	100,0%	98,0%
Relacions sexuals entre homes	100,0%	97,9%
Una operació de canvi de sexe en persones adultes	100,0%	97,5%
El matrimoni entre persones del mateix sexe	100,0%	96,2%

Font: Qüestionari Spora

En referència als espais i situacions en què es produeixen més freqüentment les violències LGBTI-fòbiques, les persones enquestades consideren que és en el carrer i a la feina els llocs on les persones LGBTIQ+ pateixen més desigualtats per raó de la seva orientació sexual o identitat o expressió de gènere. Destaca també les diferències entre les valoracions de les persones LGBTIQ+ i les que no ho són, ja que les persones LGBTIQ+ perceben un major risc a tots els espais pels que s'ha preguntat. Les diferències més notables es troben a *casa*, i als *bars musicals i discoteques*.

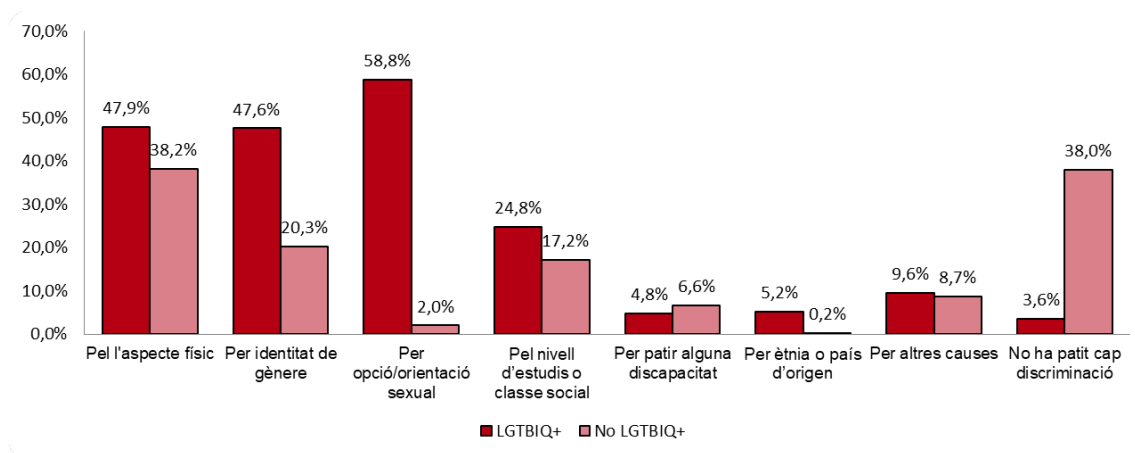
Taula 2. Percepcions sobre els espais on les persones LGBTIQ+ pateixen desigualtats per raó de la seva orientació sexual i/o identitat de gènere a Barberà del Vallès

	LGBTIQ+	No LGBTIQ+
Al carrer i altres espais públics	61,6%	58,0%
A la feina	54,0%	49,1%
En el centre d'estudis	53,2%	37,5%
Als centres esportius	52,6%	36,8%
Amb la família	55,0%	30,2%
Bar musicals i discoteques	56,5%	30,6%
Al transport públic	46,0%	21,0%
En cafeteries, restaurants i bars	37,4%	13,9%
A casa	38,5%	8,2%
En hospitals o altres centres mèdics	31,4%	13,1%
En edificis i instal·lacions públiques	27,8%	14,0%

Font: Qüestionari Spora

Pel que fa a la intersecció entre discriminacions, les dades quantitatives mostren el següent:

Gràfic 11. Causes de discriminació



Font: Qüestionari Spora

Com s'observa, entre les persones LGTBIQ+, l'aspecte físic és el motiu més freqüent pel qual reben discriminacions (a banda de l'orientació sexual i la identitat de gènere).

Serveis

Servei d'Atenció Integral LGTBIQ+ (SAI)

Tal com es mencionava a l'apartat de Compromís amb la diversitat sexual i de gènere, Barberà de Vallès disposa d'un Servei d'Atenció Integral LGTBIQ+ (SAI) des de l'any 2018. El SAI es caracteritza per ser un servei integral, de qualitat i de proximitat per a persones que pateixin, hagin patit o estiguin en risc de discriminació o violència per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere⁵.

Tot i que la posada en funcionament del SAI de Barberà del Vallès és recent i la seva difusió s'ha vist copsada per la pandèmia de la Covid-19, el Servei ha fet algunes atencions. Segons indica el personal tècnic de referència, les demandes de la ciutadania han estat principalment lligades al canvi de nom de la targeta sanitària seguit d'orientacions a familiars de persones LGTBIQ+.

En aquests casos, s'opta per oferir acompanyament i ajuda a les demandes i, en cas de ser necessari, es deriva a altres recursos existents al territori.

Pel que fa al personal tècnic municipal, hi ha persones que coneixen el Servei gràcies a la difusió per correu electrònic que es va fer en la seva inauguració. Tanmateix, moltes altres desconeixen l'existència del Servei, tot i que tenen present que, en cas de necessitar-ho, han de derivar-ho al personal tècnic de referència.

Ahora, entre la ciutadania de Barberà del Vallès tampoc hi ha gaire coneixement del mateix, ja que només el 34% de la ciutadania enquestada afirma conèixer el servei.

⁵Extret de: <https://igualtat.gencat.cat/ca/ambits-dactuacio/lgbti/xarxa-sai/> Data de consulta: 10/01/2023

Aquesta desinformació se suma a la necessitat de saber com orientar a les persones que necessiten assessorament en aquesta qüestió i que s'adrecen a serveis no especialitzats. Són diverses les persones tècniques que apunten a la necessitat de saber quins són els canals existents de derivació o de quina forma poden acompanyar a les persones LGBTIQ+.

Punt Lila

Des de l'any 2018, Barberà del Vallès ofereix punts d'informació i atenció a les violències masclistes en espais d'oci anomenats Punts Lila i impulsats per l'Oficina de Polítiques de Gènere. Aquest, si bé és un servei adreçat principalment a dones, també atén a persones LGBTIQ+ que hagin patit LGBTI-fòbia o que vulguin informació i intervén en cas que sigui necessari.

Aquest fet és exemple del treball desenvolupat des de l'Oficina de Polítiques de Gènere, que abans de l'existència del Programa Municipal de diversitat afectiva sexual, d'expressió i identitat de gènere ja desenvolupava alguna acció puntual de sensibilització respecte a la diversitat sexual i de gènere i que, des del Servei d'Informació i Atenció a les Dones s'atenia a persones LGBTIQ+ derivant-les a serveis especialitzats que poguessin donar resposta a la demanda.

A més, l'any 2007 i també impulsat des de l'Oficina de Polítiques de Gènere, es va crear un Servei d'Atenció a dones lesbianes, tot i que es va acabar tancant degut a la poca demanda rebuda. El personal tècnic apunta que moltes dones lesbianes preferien adreçar-se a serveis d'altres municipis per preservar el seu anonimat i no haver de significar-se com a persones lesbianes al seu municipi.

Referent a les atencions realitzades des del Punt Lila, les persones referents indiquen que s'ha atès algun cas d'agressions LGBTI-fòbiques, tot i que de manera puntual. En aquests casos, s'ha atès i realitzat la intervenció oportuna.

Actuacions

Xutem contra la LGTBIfòbia

En motiu del Dia Internacional contra la LGBTI-fòbia al futbol i a l'esport (19 de febrer), l'Ajuntament de Barberà del Vallès organitza accions de sensibilització per denunciar la discriminació existent a l'esport.

Segons es recull al Programa Municipal Diversitat Afectiva, Sexual i d'Expressió i Identitat de Gènere de 2022, els objectius de la jornada són:

- Visibilitzar el dia internacional contra la LGBTI-fòbia al futbol
- Visibilitzar i sensibilitzar en relació amb la diversitat afectiva sexual, d'identitat i d'expressió de gènere a l'esport i al futbol concretament.
- Denunciar la discriminació que pateixen les persones LGBTIQ+ al futbol i a l'esport en general.

Les activitats que es van realitzar al 2022 consistien en l'aprovació per Ple Municipal d'un manifest, la lectura del manifest abans de cada activitat esportiva i lliurament del mateix a les direccions dels clubs de futbol del municipi i penjar la bandera irisada a la plaça de la vila i als equipaments esportius de futbol.

L'any 2023 també es van realitzar accions específiques al voltant d'aquesta diada. Concretament, es va aprovar per Ple Municipal el manifest, es va realitzar un acte per recollir signatures al manifest per part de les entitats esportives del municipi (no només de futbol) i cada entitat adherida va llegir el manifest en les competicions que es van desenvolupar els dies 25 i 26 de febrer, juntament amb l'equip de govern. A més, es va il·luminar la façana de l'Ajuntament amb la bandera irisada.

L'any 2024 també es va commemorar aquest dia aprovant pel Ple Municipal el Manifest "Xiula contra LGBTI-fòbia a l'esport", que es va difondre entre les entitats esportives de la ciutat. A més, es va celebrar un partit de bàsquet entre les Panteres Grogues i la Unió Esportiva Barberà en una jornada festiva i reivindicativa en que es va aturar el partit al minut 19 per realitzar una xiulada col·lectiva contra la LGBTI-fòbia.

Dia internacional contra la LGBTI-fòbia

Per a la commemoració del Dia internacional contra la LGBTI-fòbia (17 de maig), l'any 2022 es va realitzar una jornada que tenia l'objectiu de visibilitzar i sensibilitzar sobre la diversitat sexual, d'expressió i la identitat de gènere així com denunciar les violències vers les persones LGBTIQ+.

Concretament, la jornada va consistir en el lliurament d'un manifest prèviament aprovat per Ple Municipal als centres educatius del municipi i en la lectura de contes per la diversitat sexual i de gènere adreçada a alumnat de 5è i 6è de primària.

L'any 2024 es van realitzar una sèrie d'accions de sensibilització adreçades als centres educatius de Barberà del Vallès.

Necessitats detectades

Pel que fa a les violències LGBTI-fòbiques, gràcies al treball de camp qualitatiu s'han detectat algunes necessitats a abordar. Primerament, les persones LGBTIQ+ entrevistades senten que el municipi no és un referent de diversitat i inclusivitat per a les persones no heterocisnormatives. Segons apunten, les persones LGBTIQ+ no acostumen a visibilitzar la seva diversitat en alguns espais del municipi perquè senten que poden ser motiu d'agressions. Aquesta percepció podria explicar-se amb les experiències de violències viscudes que, tal com mostrava el gràfic 9, eren principalment els rumors, burles, insults o imitacions, entre altres. Aquest fet, sumat a les dinàmiques del municipi on, segons s'indica al treball de camp, «tothom es coneix», pot provocar aquestes reticències a mostrar-se lliurement com a persones LGBTIQ+.

A aquesta falta de confiança o llibertat se li suma el fet que existeixen municipis propers amb una llarga trajectòria en polítiques per la diversitat sexual i de gènere, com ara Barcelona, una ciutat on moltes persones LGBTIQ+ de Barberà del Vallès acaben mudant-se perquè senten que allà podran expressar-se més lliurement.

A més, la vandalització de la pintada a la plaça García Lorca es llegeix com una expressió de la LGBTI-fòbia existent al municipi, dificultant encara més que les persones LGBTIQ+ puguin sentir-se segures al seu propi municipi.

En aquest sentit, es detecta la necessitat de sensibilitzar a la ciutadania barberenca i de visibilitzar la ciutat com un municipi amable i respectuós amb la diversitat.

Pel que fa als serveis municipals de prevenció i abordatge de la violència LGBTI-fòbica, la ciutadania tendeix a recórrer a serveis supramunicipals o a l'associació LGBTIQ+ del municipi Kolectivo, que deriva els casos més greus a l'Observatori Contra l'Homofòbia perquè consideren que els serveis municipals d'atenció no disposen dels mitjans i recursos suficients per fer-hi front.

Des del cos tècnic municipal també s'han detectat algunes necessitats com ara l'acompanyament a les persones més joves que comencen a desenvolupar la seva identitat i sexualitat i la necessitat de tenir espais de reflexió ja que, segons indiquen, algunes d'aquestes persones joves senten malestar en no sentir-se dins dels estàndards normatius imposats socialment. En aquest sentit, totes les persones entrevistades (tant la ciutadania com el personal tècnic) destaquen la tasca realitzada per l'Espai Jove El Racó, que treballen per la sensibilització i visibilització respecte la diversitat sexual i de gènere de forma transversal i continuada en tot allò que es programa.

Tanmateix, es menciona que a l'altre espai jove municipal, La Roma cal fer un replantejament de les dinàmiques per afavorir que les persones LGBTIQ+ s'hi sentin còmodes i segures, una tasca que ja s'està intentant afavorir a través de l'equip socioeducatiu.

Finalment, al treball de camp es menciona la necessitat de fer més difusió del Servei d'Atenció Integral (SAI) no només cap a la ciutadania sinó també a nivell intern, a tots els serveis i equipaments municipals per tal de facilitar i fer més eficient el sistema de derivació de casos i promoure accions coordinades entre els diversos agents que poden intervenir en casos de violència LGBTI-fòbica.

5.4. Coeducació

En aquest apartat s'inclou tota la diagnosi realitzada sobre l'àmbit educatiu, en un sentit ampli que va més enllà de la realitat dels centres educatius, per recollir també informació sobre les necessitats detectades al voltant d'altres espais d'educació, les entitats juvenils, etc. La *Llei 11/2014* estableix que s'ha d'integrar en els diferents àmbits educatius el principi de coeducació, un principi que no només fa referència a vetllar per la igualtat de gènere en un sentit clàssic (entre noies i nois, dones i homes), sinó a tot el que té a veure amb la diversitat sexual, la identitat de gènere i els diferents models de família, per tal que siguin visibles i respectats en els diferents àmbits educatius.

Dades rellevants, d'àmbit supramunicipal, que ajuden a definir millor el context:

Situació del municipi

A Barberà del Vallès hi ha deu centres educatius públics. Sis centres que ofereixen educació infantil i primària; tres centres que ofereixen educació secundària; i un institut escola que ofereix educació infantil, primària i secundària. A més, el municipi compta amb la Fundació Barberà Promoció que proporciona orientació sociolaboral i oferta formativa, així com un Centre de Formació de Persones Adultes i una Escola Municipal de Música.

Així mateix, al municipi es duen a terme diverses accions que es detallen en aquest apartat. Malgrat les activitats de sensibilització que es realitzen en edat d'escolarització, un 43,8% de les persones enquestades pensa que les persones LGBTIQ+ pateixen desigualtats per raó de la seva orientació sexual i/o identitat de gènere als centres educatius. D'aquestes persones, un 53,2% pertanyen al col·lectiu LGBTIQ+.

És per aquest motiu que el personal tècnic municipal expressa que cal continuar aprofundint en l'educació en diversitat sexual i de gènere, en tant que consideren que el jovent cada cop es qüestiona més la seva identitat i expressió de gènere, així com la seva sexualitat i, no obstant això, continua sense incorporar-se específicament aquesta perspectiva.

Actuacions:

Barberà del Vallès disposava d'un Programa Municipal d'Educació (2021-2022) a través del qual es podia veure quin era el grau d'incorporació de la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere als centres educatius del municipi. Aquesta perspectiva queda reforçada, un any després, amb el Programa Municipal d'Educació (2022-2023), el qual disposa d'algunes accions destacables:

- El Pacte Local per la Coeducació recull el respecte i la visibilització de la diversitat afectiva i sexual, la identitat de gènere i l'expressió de gènere, així com l'erradicació de les discriminacions LGBTI-fòbiques.
- Barberà, Ciutat Coeducadora és un projecte adreçat a promoure la coeducació a través d'activitats formatives i de sensibilització destinades a l'alumnat i professorat dels centres educatius del municipi. Aquest projecte treballa el respecte a la diversitat en un sentit ampli, incorporant la perspectiva de la

diversitat sexual i de gènere, i disposa d'un mapa d'activitats per facilitar a la ciutadania la localització dels equipaments municipals on es duen a terme.

- Dins el projecte Ciutats defensores dels Drets Humans, que pretén fer difusió i promoció de la defensa dels drets humans, s'inclouen conferències en defensa del col·lectiu LGBTIQ+.
- Eduquem per la Salut inclou actuacions, tallers i exposicions adreçades a infants, adolescents i joves sobre diferents temàtiques de promoció de la salut, entre les quals s'inclou la sexualitat, l'afectivitat i l'autoprotecció.

Per altra banda, el Programa Municipal Diversitat Afectiva, Sexual i d'Expressió i Identitat de Gènere 2022 recull els diferents projectes dirigits a tota la població i, específicament, als col·lectius LGBTIQ+. Els projectes a destacar en referència a la coeducació són:

- Club de Lectura Diversitat Afectiva Sexual, d'Identitat i d'Expressió de Gènere, espai on compartir experiències i reflexions sobre l'àmbit LGBTIQ+, crear xarxa entre persones LGBTIQ+, afavorir la participació sociocomunitària i fomentar un espai autoformatiu a través de textos i lectures.
- Biblioteca sense armaris i per la Diversitat Afectiva Sexual, d'Expressió i Identitat de Gènere, amb l'objectiu de visibilitzar i donar a conèixer la literatura en l'àmbit LGBTIQ+ i fomentar la disposició d'un fons de literatura LGBTIQ+ per part de la Biblioteca Municipal.

Més enllà d'aquestes activitats, es posa de manifest la tasca desenvolupada des dels serveis socioeducatius de Barberà del Vallès, especialment als espais joves El Racó i La Roma, que inclouen de forma transversal la perspectiva de gènere i LGBTIQ+ en la programació de les activitats que realitzen i en les mateixes instal·lacions dels equipaments. Com a exemple, l'any 2021, l'equipament La Roma va iniciar el projecte Parlem de Sexualitats!, juntament amb el Projecte d'Intervenció en Medi Obert i l'Agent de Salut, per parlar de sexe i diversitat sexoafectiva amb el jovent. Tanmateix, tal i com es comentava en apartats anteriors, la ciutadania no percep La Roma com un espai segur per a les persones LGBTIQ+.

En aquest sentit, també cal mencionar el servei de l'Agent de Salut en tant que, tot i estar aturat temporalment, es va reactivar per desplegar xerrades als equipaments educatius sobre consum de substàncies, salut sexoafectiva, salut emocional i alimentació principalment, i realitza consultories amb el jovent dels equipaments municipals i l'àmbit educatiu.

Per acabar, el personal tècnic destaca el Projecte Vincles amb Famílies, que neix del Servei Socioeducatiu per adolescents i joves i esdevé un espai on compartir experiències amb altres famílies, així com treballar i promoure l'educació en positiu i la convivència familiar. Aquest projecte organitza xerrades mensuals per a les famílies amb persones adolescents o joves, en les quals s'inclou la perspectiva de diversitat sexual i de gènere.

Necessitats detectades

A les entrevistes amb el personal tècnic de l'Ajuntament es posa de manifest la necessitat d'informació per part de l'alumnat dels centres educatius del municipi, ja que el mateix jovent demana informació i assessorament sobre diversitat sexual i de

gènere als i les professionals que realitzen xerrades en relació amb diferents temàtiques.

Tanmateix, aquesta idea es contraposa amb altres aportacions que opinen que, si bé és cert que encara cal continuar sensibilitzant a les persones joves, aquestes tenen clara la seva sexualitat, identitat i expressió de gènere.

«Hi ha molta diversitat, molt jovent no binari, persones que es plantegen la seva identitat de gènere, es parla d'orientacions sexuals, hi ha moltes persones bisexuals» (Entrevista al personal tècnic de l'Ajuntament)

De la mateixa manera, es considera essencial traslladar els tallers i xerrades sobre diversitat sexual i de gènere de l'ESO a l'educació primària amb l'objectiu de transversalitzar la perspectiva i oferir la informació i les eines adients per donar resposta a les necessitats sexoafectives del jovent en edats més primerenques.

«Cada cop passa abans i a primer d'ESO fan preguntes que, fa uns anys, es feien més endavant. És important oferir informació contrastada i evitar que l'única font d'informació que tinguin siguin les xarxes socials» (Entrevista al personal tècnic de l'Ajuntament)

Una altra qüestió rellevant que s'ha comentat al treball de camp és l'existència de diferències en el grau d'obertura entre els i les joves per parlar sobre la diversitat sexual i de gènere d'una forma respectuosa. El personal tècnic municipal expressa que els nois tenen més dificultat per parlar d'aquest tema que les noies.

«Les noies són més obertes a parlar que els nois, es plantegen més la seva orientació sexual que els nois (...) els nois tendeixen més a la burla i és més difícil parlar del tema» (Entrevista al personal tècnic de l'Ajuntament)

Finalment, es posa de manifest la necessitat d'incloure la perspectiva de diversitat sexual i de gènere, així com l'educació sexual, de forma transversal a les escoles i d'establir referents en coeducació als centres educatius.

No obstant això, s'expressa, per una banda, que existeixen diferències en la implicació dels centres escolars: si bé hi ha centres educatius que, en detectar comentaris i actituds LGBTI-fòbiques, han demanat al personal encarregat la realització de tallers i xerrades de sensibilització amb l'alumnat i un posterior seguiment amb els i les educadores, d'altres presenten majors resistències. En aquest sentit, s'expressa que, si bé tenen el Pacte Local per la Coeducació, no tots els centres s'hi han volgut adherir. Sens dubte, és necessari posar en relleu que la majoria de centres educatius del municipi s'hi troben vinculats i que, actualment, s'estan duent a terme tallers de sexualitat a la majoria d'instituts.

Per altra banda, s'observen casos on són les mateixes famílies les que mostren reticències a incorporar la perspectiva de diversitat sexual i de gènere o, altrament, hi ha una forta desvinculació d'aquestes que dificulta el foment d'actuacions de sensibilització, especialment a l'ESO.

«Les famílies, en alguns casos, no volen que es treballin coses relacionades amb la sexualitat» (Entrevista al personal tècnic de l'Ajuntament)

Amb tot això, el personal tècnic municipal exposa que no s'ha detectat cap problema ni demanda específica als centres educatius de Barberà del Vallès.

Pel que fa a l'entrevista amb l'entitat barberenca el Kolectivo, es posa en relleu la desconexió que hi ha sobre diversitat sexual i de gènere per part d'infants, famílies i equip docent. En aquest sentit, consideren que la informació que reben els infants

sobre educació sexual, així com diversitat sexual i de gènere, encara està molt centrada en el binarisme de gènere i no representa al col·lectiu LGBTIQ+.

*«Si hi ha alguna informació, és bastant primària i representa poc al col·lectiu (...)
Estem a un nivell bàsic d'acceptació o "tolerància"» (Entrevista a l'entitat)*

En relació amb això, es posa de manifest que la incorporació de la perspectiva de diversitat sexual i de gènere, en molts casos, depèn més de la voluntat dels i les docents que del currículum formal dels centres educatius, en tant que no hi ha una formació específica per a l'equip docent.

Per acabar, és necessari esmentar que es considera que el jovent està cada cop més conscienciat sobre la perspectiva de diversitat sexual i de gènere, però les institucions van massa lentes per poder-los acompanyar.

5.5 Salut, drets sexuals i reproductius

Aquest apartat recull tot el que té a veure amb l'àmbit de la salut, qüestió fonamental per a la qualitat de vida de les persones. Per aquest motiu, la Llei 11/2014 inclou mesures específiques per garantir l'accés a la salut de les persones LGBTIQ+ i evitar situacions freqüents de discriminació.

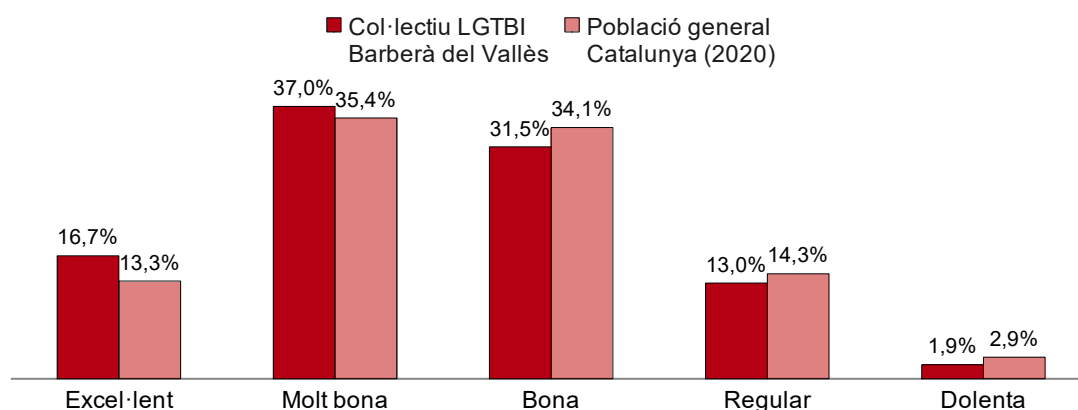
Abans de mostrar la situació específica del municipi, es presenten algunes dades d'interès d'àmbit supramunicipal que ajuden a contextualitzar quines són les principals situacions de discriminació amb les quals es troben les persones LGBTIQ+ en l'àmbit sanitari.

Situació del municipi

Quan es parla de la situació municipal respecte la salut, cal tenir present que la majoria de recursos sanitaris no són de competència municipal. No obstant això, a continuació es presenten els principals problemes i situacions de discriminació que pateixen les persones LGBTIQ+ en relació a la salut. És imprescindible recollir i analitzar aquesta informació per tal de poder disposar d'una diagnosi acurada sobre les principals febleses del municipi pel que fa a la garantia de l'accés a la salut de la població LGBTIQ+ i establir les mesures correctores que siguin possibles.

Les dades estadístiques específiques de la situació de Barberà del Vallès mostren, en general, que la població considera que gaudeix d'una bona salut. En el cas del col·lectiu LGBTIQ+, el 16,7% de les persones enquestades coincideixen a dir que gaudeixen d'una excel·lent salut, en comparació amb el 13,3% de la població general de Catalunya l'any 2020. En el cas de les persones que consideren tenir una salut dolenta, l'1,9% de les persones LGBTIQ+ de Barberà del Vallès han marcat aquesta opció, mentre que en el global català aquesta xifra és més elevada, situant-se en un 2,9%.

Gràfic 12. Salut general, segons territori i col·lectiu.



Font: Qüestionari Spora

Les persones LGBTIQ+ enfronten diversos reptes en l'àmbit sanitari. Per una banda, aquells relacionats amb la discriminació de les persones LGBTIQ+ en l'atenció sanitària i, per altra banda, els que tenen a veure amb les necessitats específiques que presenten els diferents grups del col·lectiu en matèria de salut.

Generalment, les situacions de discriminació que viuen les persones LGBTIQ+ en l'àmbit de la salut tenen el seu origen en el desconeixement per part dels i les professionals de la salut respecte a les necessitats específiques que poden tenir les persones LGBTIQ+. Aquest fet deriva en la generació de discriminacions quotidianes, com la presumpció de l'heterosexualitat i el cisgenerisme dels pacients per part dels i les professionals de la salut, i contribueix, de vegades, a què les persones LGBTIQ+ tinguin resistències per acudir als serveis de salut quan ho necessiten, amb els conseqüents perjudicis que això pot comportar per a la salut.

Actuacions

Tal com es mencionava a l'apartat de Coeducació, de manera periòdica es fan tallers als instituts del municipi sobre qüestions relacionades amb la salut, incloent-hi l'afectivitat i sexualitat. Si bé les tècniques municipals no realitzen directament aquests tallers i s'opta per externalitzar-los al CAP de Cerdanyola, s'entenen com uns espais on es podria incloure la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere.

Recentment s'ha incorporat la figura d'Agent de Salut Comunitària, una figura de l'àmbit sanitari que té la finalitat de millorar l'accés a la informació per part de la ciutadania, treballant principalment amb gent jove al medi obert. Tot i que l'Agent de Salut Comunitària no treballa únicament amb persones LGBTIQ+ ni per la promoció dels drets d'aquestes persones en l'àmbit sanitari, sí que és una figura que fàcilment pot detectar necessitats, informar sobre aquesta qüestió i derivar, en cas de ser necessari, a serveis especialitzats.

Imatge 1. Cartell dels equipaments juvenils



Font: Ajuntament de Barberà del Vallès

Finalment, cal destacar la tasca desenvolupada per part dels serveis socioeducatius municipals que inclouen activitats i accions de sensibilització amb perspectiva LGBTIQ+ als joves del municipi.

Concretament, s'ofereixen tallers de sexualitat les tardes de cada dimecres a l'Espai Jove La Roma i cada divendres a l'Espai Jove El Racó, a banda d'establir canals de comunicació disponibles pels i les joves que ho necessitin.

A més, els equipaments juvenils disposen d'un SIAJ, el Servei d'Informació per Adolescents i Joves (Fil Directe), un espai des del qual s'ofereix assessorament i acompanyament als i les joves en diversos àmbits, entre els quals també s'hi inclouen qüestions relacionades amb la salut.

Adreçat a joves, el CAP municipal també compta amb el Programa Salut i Escola, per tal de poder assessorar sobre qüestions relacionades amb la salut. Tanmateix, al ser un projecte de competència autonòmica, les tècniques municipals desconeixen la perspectiva que pren el projecte i no hi tenen capacitat d'intervenció.

Necessitats detectades

Una de les principals necessitats que s'han detectat al treball de camp és la falta d'un servei de ginecologia al municipi. Segons relaten les persones entrevistades, les persones que han de visitar-se al servei ginecològic són derivades a Cerdanyola del Vallès.

A aquest fet té una problemàtica afegida, que és la mala combinació de transport públic entre Barberà del Vallès i Cerdanyola del Vallès, generant una gran dependència del vehicle privat o d'altres persones que les puguin apropar al municipi veí.

Tot i això, es valora positivament l'atenció rebuda d'ambdós municipis, sense destacar cap situació de violència LGBTI-fòbica. Sí que es posa de manifest, però, la necessitat de reforçar la sensibilització del personal mèdic i administratiu dels centres de salut, així com d'establir estratègies que siguin més amables amb la diversitat. Concretament, es menciona la falta de coneixement sobre el fet trans*, ja que molts/es professionals no saben com procedir en cas de trobar-se amb un cas.

A més, es menciona que al CAP de Barberà del Vallès apareix el nom de la targeta sanitària a les pantalles de la sala d'espera. Per tant, si una persona trans* no ha fet el canvi de nom a la targeta sanitària, pot sentir-se incòmode.

Per últim, s'apunta la preocupació per l'atenció a la salut mental i emocional de les persones LGTBIQ+ del municipi, que es pot haver vist agreujada per efectes de la crisi sanitària recent i per les situacions de violència i vulnerabilitat que viuen aquestes persones.

5.6 Ocupació i drets laborals

En aquest apartat s'inclou informació relativa a les dificultats i discriminacions que pateixen les persones LGBTIQ+ en el mercat de treball i les actuacions implementades per l'Ajuntament per tal de fer-hi front.

La *Llei 11/2014* dedica un capítol específic al mercat de treball i recull un parell d'articles sobre la integració del dret a la igualtat de tracte i oportunitats de les persones LGBTIQ+ en l'àmbit laboral, així com la presentació d'un seguit de mesures i actuacions adreçades a l'increment i millora de l'ocupació.

A continuació, es mostren les dades supramunicipals que ajuden a dibuixar quins són els principals obstacles amb què es troben les persones LGBTIQ+ en el mercat de treball.

Situació del municipi

Les dades estadístiques específiques de la situació de Barberà del Vallès recollides a través del qüestionari mostren que continuen produint-se discriminacions per motius d'orientació sexual o identitat i expressió de gènere en l'àmbit laboral. En efecte, segons la ciutadania, **el perfil de persones amb més dificultat per accedir al mercat laboral formal de Barberà són les dones trans*** (81,6%) i els homes trans* (76,7%), seguits de les persones no binàries (36,5%).

Taula 3. Perfils de persones amb més dificultats per accedir al mercat laboral formal de Barberà del Vallès.

Perfil	Percentatge
Dones trans*	81,6%
Homes trans*	76,7%
Persones no binàries	36,5%
Persones gais	9,7%
Persones intersexuals	7,7%
Persones lesbianes	4,9%
Persones bisexuals	0,7%

Altres	14%
--------	-----

Font: Qüestionari Spora

De la mateixa manera, només un 45,3% de les persones enquestades consideren que les persones LGBTIQ+ poden parlar amb naturalitat de la seva orientació sexual o identitat i expressió de gènere al centre de treball (d'aquestes, un 49,4% se sent part del col·lectiu LGBTIQ+ i un 43,6% no). A més, un 50,9% expressa que la feina és un dels espais on les persones LGBTIQ+ pateixen desigualtats, sent un 54% d'aquestes persones del col·lectiu.

No obstant això, de les persones enquestades que formen part del col·lectiu LGBTIQ+, un 65,2% expressa que gairebé sempre o sempre s'ha mostrat amb seguretat d'expressar la seva orientació sexual, identitat o expressió de gènere amb els i les companyes de treball i un 40,5% amb la clientela.

En les entrevistes amb el personal tècnic de l'Ajuntament es posa de manifest que, si bé no s'han trobat casos concrets de discriminació laboral per raó d'orientació laboral, identitat o expressió de gènere, reconeixen que existeixen dificultats en la inserció laboral de les persones trans*, coincidint amb els resultats de les enquestes exposades a l'inici d'aquest apartat.

*«En alguns casos es poden trobar situacions de discriminació, d'estigmatització o de no comprensió i, per tant, dificultats també entorn de la inserció laboral.»
(Entrevista al personal tècnic de l'Ajuntament).*

En aquest sentit, el treball amb les empreses del territori esdevé necessari.

Actuacions

Una de les jornades recollides al Programa Municipal Diversitat Afectiva, Sexual i d'Expressió i Identitat de Gènere (2022) és el Dia de la Visibilitat Trans*. Aquesta jornada reivindicativa se celebra cada 31 de març per reclamar i reivindicar els drets i la igualtat de les persones trans*, així com per lluitar contra tota mena de discriminació, especialment en l'àmbit de la inserció laboral.

Per altra banda, la Fundació Barberà Promoció, fundació municipal encarregada de la promoció socioeconòmica, laboral i empresarial, va elaborar un Protocol de prevenció, actuació i resolució de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe a la feina (2013), el qual no incloïa la perspectiva de diversitat sexual i de gènere. Posteriorment, l'any 2019, es van incorporar els assetjaments que es donen per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere en l'àmbit laboral en aquest protocol.

També, la conselleria d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya i l'Ajuntament de Barberà del Vallès van signar, l'any 2021, un conveni de col·laboració per obrir un punt de la Xarxa Pública de Serveis d'Atenció Integral LGBTIQ+ al municipi, servei que contempla les discriminacions o violències per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere també a l'àmbit laboral.

Altrament, existeix la Comissió Sociolaboral (CSL), dinamitzada per la Fundació Barberà Promoció, es va crear per a l'acompanyament de la ciutadania en temes sociolaborals. Actualment, hi participen diverses àrees de l'Ajuntament de Barberà que

es reuneixen un parell de cops a l'any, amb l'objectiu de donar a conèixer les necessitats de la ciutadania i treballar-hi conjuntament, així com tractar temàtiques específiques com la renda garantida, la millora dels circuits d'actuació i derivació, etc. En aquesta comissió hi participa, entre d'altres, el Servei d'Atenció Integral LGBTIQ+.

Per acabar, el Pla d'Equitat de Gènere Intern de l'Ajuntament de Barberà del Vallès (2022-2025) conté una línia estratègica sobre la prevenció de riscos laborals i l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere en l'àmbit laboral. No obstant això, el Pla fa referència, majoritàriament, a l'assetjament sexual i per raó de sexe i, només en dues ocasions s'especifiquen motius com l'orientació sexual o identitat de gènere per a l'assetjament en l'àmbit laboral. De la mateixa manera, algunes persones de l'equip tècnic de l'Ajuntament consideren necessari incloure dins el Pla la perspectiva interseccional, així com mesures d'actuació en matèria LGBTIQ+.

Necessitats detectades

Com s'ha comentat anteriorment, el personal tècnic de l'Ajuntament posa de manifest la dificultat de les persones trans* pel que fa a la inserció laboral. A més, expressen la incompatibilitat del sistema informàtic de l'Ajuntament per al tractament de dades amb perspectiva de diversitat sexual i de gènere. Com a exemple d'això, si bé la base de dades permet la inscripció de les persones amb el nom sentit, per accedir a certes formacions del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya (SOC) cal la inscripció amb el nom oficial. De la mateixa manera, l'Ajuntament va distribuir entre les diferents àrees la Guia de Llenguatge Inclusiu, la qual indica que als formularis s'han de recollir les dades en format home-dona-no binari. No obstant això, la base de dades no disposa d'aquesta opció i, per tant, seria necessari modificar-la.

En relació amb aquest tema, el personal tècnic de l'Ajuntament considera necessari afegir més opcions als formularis, per poder preguntar a les persones per la seva orientació sexual i identitat de gènere, amb l'objectiu de poder comptabilitzar les dades i donar resposta a les necessitats específiques de les persones, com ja s'està fent a altres municipis. Reconeixen, però, que es tracta d'una informació delicada que, ara per ara, no disposen d'eines suficients per realitzar un tractament adient i sensible d'aquestes dades.

*«Hi ha una tendència a “no cal que recollim dades desagregades”, però precisament penso que això és un error. Perquè sinó no es tindran resposta a determinades problemàtiques socials que són evidents i continuem tenint.»
(Entrevista al personal tècnic de l'Ajuntament)*

Una altra qüestió rellevant que s'ha comentat al treball de camp és la manca de coneixement i eines per part dels i les professionals per a realitzar l'acompanyament a les persones LGBTIQ+ en la inserció laboral.

«Les persones que porten la intermediació amb les empreses no sabrien com fer la intermediació i acompanyar aquests casos.» (Entrevista al personal tècnic de l'Ajuntament)

En aquest sentit, el personal tècnic emfatitza la necessitat d'oferir formació als equips tècnics de l'Ajuntament, en tant que no s'ha fet cap. És més, es comenta que l'única formació sobre com fer intermediació laboral amb persones trans* va ser la presentació del Protocol liderat per Barcelona Activa, la qual es va dur a terme al municipi en tant que Barberà del Vallès va participar del pla, la diagnosi i l'execució de

la Xarxa de Municipis LGBTIQ+ de Catalunya. Tanmateix, els i les treballadores que s'encarreguen de la gestió i atenció directa no van poder assistir a la presentació. Així mateix, exposen que és important oferir formació, també, al teixit empresarial, ja que la falta de sensibilització d'aquest teixit dificulta la inserció laboral de les persones del col·lectiu LGBTIQ+, així com la manca de garanties del compliment dels seus drets laborals.

«Cal fer sensibilització a les empreses, el comerç, l'oficina d'atenció a l'empresa, etc. Es podria fer formació a professionals, alguna campanya de sensibilització, igual que s'ha fet amb feminismes. I tenir una base de recursos que col·laborin amb l'Ajuntament i puguin intervenir en situacions concretes.» (Entrevista al personal tècnic de l'Ajuntament)

En referència amb això, l'entitat entrevistada posa de manifest que la discriminació que pateixen les persones LGBTIQ+ de Barberà del Vallès pel que fa a l'àmbit laboral és més significativa en llocs de treball amb tasques de cara al públic, per motius d'expressió de gènere.

Un aspecte ja mencionat amb anterioritat i que cal ressaltar és la falta de coneixement detectat en les sessions sobre el Servei d'Atenció Integral LGBTIQ+(SAI) entre el personal tècnic de l'Ajuntament, el qual esmenta que, si bé tenen constància de l'existència d'aquest servei, desconeixen els recursos dels quals disposa i què pot oferir el servei. Consideren, a més, que la desconeixença és major entre la ciutadania.

Finalment, a les entrevistes amb l'equip tècnic de l'Ajuntament s'exposa que a Barberà del Vallès no hi ha programes específics d'inserció sociolaboral per a persones LGBTIQ+. Tot i que han realitzat accions de forma puntual, aquestes estan més enfocades a la informació genèrica que a les actuacions específiques sobre les persones LGBTIQ+

Amb tot això, el personal tècnic de l'Ajuntament aclareix que, des de Recursos Humans no s'ha registrat cap necessitat entre el personal de l'Ajuntament.

5.7 Cultura i esports

En aquest apartat es recull tot el que té a veure amb l'àmbit de la cultura i l'esport. Per una banda, l'àmbit de la cultura és clau en tant que pot esdevenir una eina de transformació dels valors d'una societat a favor de la igualtat. En aquest sentit, parlem d'un àmbit fonamental pel que fa al desenvolupament de les polítiques locals de diversitat sexual i de gènere.

La llei 11/2014 conté articles específics que estableixen la necessitat de vetllar perquè l'àmbit cultural i els mitjans de comunicació incloguin representacions que donin compte d'aquesta diversitat i ofereixin referents positius, que ajudin a qüestionar els estereotips de gènere que envolten a les persones LGBTIQ+. Així doncs, cal promoure una cultura inclusiva amb la diversitat sexual i de gènere per millorar la percepció social de les persones LGBTIQ+ i per enriquir el conjunt de la ciutadania, ja que proposen noves formes de pensar i entendre la identitat, la sexualitat, el gènere i la corporalitat.

D'altra banda, pel que fa a l'àmbit esportiu, la llei 11/2014 recull que s'han d'impulsar bones pràctiques per garantir l'accés als espais i activitats de les persones LGBTIQ+ en igualtat de condicions amb la resta de la ciutadania. Les administracions públiques, juntament amb les federacions esportives, han de garantir la lliure participació de les persones LGBTIQ+ a les instal·lacions, activitats i competicions esportives, el tracte correcte d'aquestes persones i aplicar mesures contra la violència i discriminació contra persones LGBTIQ+. Els contextos de l'esport juguen un paper important en la socialització d'infants i adolescents, de la mateixa manera que són un espai de trobada, també, per als adults. Tanmateix, és un àmbit on és habitual trobar-se dificultats per a les persones LGBTIQ+.

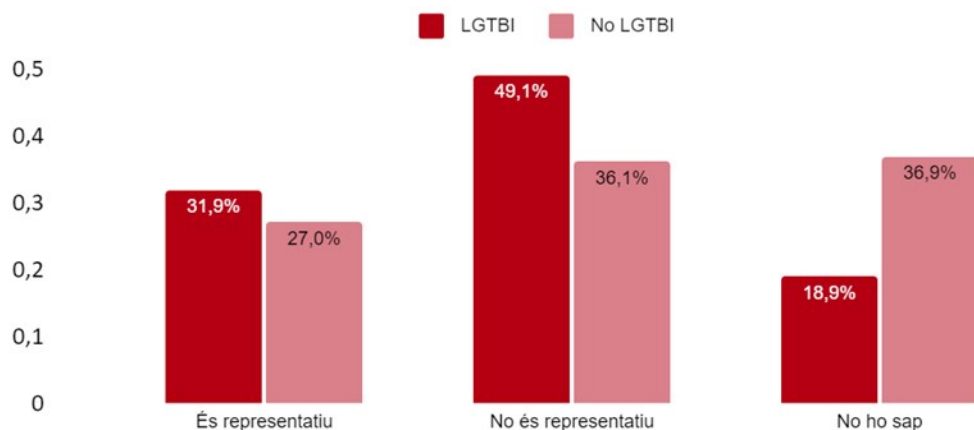
Situació del municipi

Cultura:

El personal tècnic de l'Ajuntament exposa que Barberà del Vallès disposa d'una programació variada que intenta arribar a diferents públics i perfils de persones. Tanmateix, es reconeix que no s'inclou, de manera específica, la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en l'àmbit cultural. A més, aquesta perspectiva es troba subjecte, principalment, a celebracions puntuals i dies assenyalats, més que a la programació cultural general, com el Dia de l'Orgull LGBTIQ+ o altres diades que s'exposaran al següent apartat.

Les respostes al qüestionari, mostren que la majoria de la població enquestada pensa que no representa la diversitat de perfils existents i només té en compte alguns perfils d'entre el conjunt de realitats que conformen les sigles LGBTIQ+.

Gràfic 13. Representativitat de la diversitat LGBTIQ+ del municipi del Dia de l'Orgull de Barberà del Vallès, segons col·lectiu



Font: Qüestionari Spora

Pel que fa als equipaments culturals i cívics municipals, Barberà del Vallès disposa de la Biblioteca Esteve Paluzie, el Teatre Municipal Cooperativa, el Casal de Cultura, la Torre d'en Gorgs i el Centre Cívic de Ca n'Amiguet. També tenen habilitats equipaments específics per a gent gran, com el Casal de Can Gorgs; per a gent jove com La Roma, El Racó i la NAU.

Esports:

Per analitzar la situació del municipi respecte a l'àmbit esportiu, resulta adient fer referència a tres aspectes fonamentals que dificulten la participació de les persones LGBTIQ+ en l'esport: els comentaris i actituds LGBTI-fòbiques, una imperant lògica binària a instal·lacions i competicions i forts lligams dels esports amb els estereotips de gènere.

Les dades estadístiques específiques de la situació de Barberà del Vallès mostren que un 41,9% de les persones del municipi enquestades consideren que els centres esportius són espais on les persones LGBTIQ+ pateixen desigualtats per raó de la seva orientació sexual i/o de gènere. Més concretament, el 53,2% de les persones LGBTIQ+ del municipi consideren aquests espais com a insegurs, on les persones del col·lectiu pateixen desigualtats i discriminacions.

Pel que fa als equipaments esportius municipals, la ciutat compta amb el complex esportiu Can Llobet i el complex esportiu Maria Reverter.

Actuacions

En referència a l'àmbit cultural, Barberà del Vallès disposa del Programa Municipal de Cultura (2021), el qual recull els diferents projectes culturals dirigits a tota la població. Tanmateix, aquest programa està més focalitzat en la perspectiva d'equitat de gènere i no tant en la diversitat sexual i de gènere.

Per altra banda, el Programa Municipal Diversitat Afectiva, Sexual i d'Expressió i Identitat de Gènere 2022 recull els diferents projectes dirigits a tota la població i, específicament, als col·lectius LGTBIQ+. Es destaquen les següents diades:

- El Dia de la Visibilitat Trans* (31 de març), esmentada anteriorment, és una jornada per reclamar i reivindicar els drets de les persones trans*, així com perseverar la lluita i denunciar tota mena de discriminació.
- El Dia Internacional contra la LGBTI-fòbia (17 de maig), que és una jornada de visibilització, sensibilització, reflexió i denúncia de les agressions físiques, intel·lectuals i morals contra les persones per raó de la seva orientació sexual, identitat o expressió de gènere.
- El Dia de Barberà Orgullosa (28 de juny), dia festiu de visibilització i reivindicació que demana igualtat jurídica i social per a les persones LGTBIQ+, així com denunciar les discriminacions i agressions que pateixen les persones del col·lectiu.
- El Dia de la Visibilitat Intersexual (8 de novembre), que és una jornada per visibilitzar i sensibilitzar les persones Intersex com a part del col·lectiu LGTBIQ+, així com denunciar i ser conscients de les dificultats i violències que pateixen.

Pel que fa a l'àmbit esportiu, cal destacar el Dia reivindicatiu contra la LGBTI-fòbia al futbol i a l'esport, "Xutem contra la LGTBI-fòbia", recollit, també, al Programa Municipal Diversitat Afectiva, Sexual i d'Expressió i Identitat de Gènere 2022. Aquesta activitat se celebra el 19 de febrer, dia contra l'homofòbia al futbol, i representa una diada de sensibilització, visibilització i denúncia a la discriminació que existeix a l'esport i, específicament, al món del futbol.

Necessitats detectades

Cultura:

Segons l'equip tècnic de l'Ajuntament, el disseny d'una programació cultural amb perspectiva de diversitat sexual i de gènere requereix una formació que, des d'igualtat, no es té.

Aquesta idea és compartida, també, per les persones que conformen l'entitat entrevistada, les quals exposen que hi ha poca representativitat del col·lectiu LGTBIQ+, així com una mancança de compromís amb les reivindicacions del col·lectiu dins la programació cultural.

«Pocs actes i poc reivindicatius, bàsicament esporàdics i simbòlics (...) A nivell de representació, com a ciutat, hi ha poca (...) van pintar un pas de zebra representatiu, un banc, etc., però ja està. Gairebé mai fan res.» (Entrevista a l'entitat)

Un dels principals exemples és, com esmentàvem anteriorment, el Dia de l'Orgull LGBTIQ+. En efecte, un 49,1% de les persones enquestades que pertanyen al col·lectiu LGBTIQ+ consideren que la diada no representa la diversitat i el conjunt de realitats del col·lectiu, a diferència d'un 31,9% que pensa que és representatiu.

Un altre aspecte que es posa de manifest per part de l'entitat és la falta d'espais segurs per a les persones que formen part del col·lectiu LGBTIQ+. Tot i que hi ha hagut iniciatives de crear espais d'oci segurs per a les persones del col·lectiu LGBTIQ+, consideren que és difícil fer encabir aquests espais al municipi.

Així i tot, s'exposa que existeixen espais al municipi que es conformen com a espais segurs de referència, com el Racó, per als i les adolescents, o l'Ateneu per al jovent. També, a l'entrevista es parla de la NAU, un equipament municipal que es va conformar com un projecte participatiu amb els col·lectius juvenils de la ciutat, on es realitzen tallers, activitats, exposicions i concerts.

«La gent del col·lectiu acaba anant a llocs alternatius, però no són espais segurs pel col·lectiu» (Entrevista a l'entitat).

Malgrat això, es posa en relleu que els i les adolescents cada cop desconeixen més l'existència d'aquests equipaments com a referents culturals. A més, s'expressa que la gent jove de Barberà del Vallès sovint es desplaça a altres municipis, com Sabadell, Terrassa o Barcelona, per trobar un tipus d'oferta cultural que tingui en compte la perspectiva LGBTIQ+.

Esports:

Segons el personal tècnic de l'Ajuntament, no han rebut ni s'han detectat males praxis o queixes sobre comentaris, actituds o pràctiques LGBTI-fòbiques en les instal·lacions i les entitats esportives del municipi. Tanmateix, reconeixen que és una situació que es pot donar, especialment en els ambients masculinitzats.

«Al gimnàs hi ha força estereotips masculistes, però mai hem tingut cap problema» (Entrevista al personal tècnic de l'Ajuntament)

En relació amb això, el personal tècnic considera que hi ha hagut una **conscienciació** i sensibilització significativa durant els darrers anys pel que fa a les entitats esportives municipals, en tant que cada cop es detecten menys comentaris LGBTI-fòbics i s'adverteix una major implicació per part de les entitats en les activitats i jornades que es realitzen des de l'Ajuntament. És necessari fer constar, però, que cap entitat esportiva organitza accions específiques pel que fa a la diversitat sexual i de gènere més enllà de diades assenyalades.

Aquesta opinió difereix de la percepció que té l'entitat, la qual considera que, en general, les entitats esportives no estan treballant en la sensibilització i visibilització de les persones LGBTIQ+ a l'esport.

«És un sector molt masculinitzat i, per part dels clubs, hi ha zero intenció de fer créixer l'esport femení, tot i tenir moltes noies realitzant esport (...) No coneixem entitats esportives que s'hi estiguin posant les piles a nivell del col·lectiu» (Entrevista a l'entitat)

Pel que fa als vestuaris, dutxes i lavabos de les instal·lacions esportives del municipi, convé apuntar que, tot i que predomina un model binari per a dones i homes, disposen d'altres tipus de vestidors, com poden ser els vestidors familiars, on mares i pares es

poden canviar amb els infants, o els vestidors universals, els quals estan adaptats per a persones amb diversitat funcional, per a persones trans* que estiguin en procés de transició, per al canvi de copes mensuals o per a qualsevol persona que no se senti segura i còmoda als vestuaris binaris. És més, el personal tècnic de l'Ajuntament no ha rebut cap queixa al respecte, sinó que, al contrari, han rebut demandes d'orientació i acompanyament de persones en procés de transició.

«Donar l'opció d'universal per qui vulgui, però deixar els vestuaris masculins i femenins, que és una cosa molt important i prioritària, perquè en aquests àmbits comuns de lavabo o vestuari, és també on detectem més tipus de violències masclistes, sobretot de violència sexual.» (Entrevista al personal tècnic de l'Ajuntament)

Per últim, el personal tècnic de l'Ajuntament assenyala la necessitat de promoure l'esport femení, incorporant entrenadores als equips, així com l'esport escolar mixt, en tant que expressen que ha desaparegut i el consideren una eina fonamental per a treballar els valors entre els infants.

5.8 Participació, oci i espai públic

En aquest àmbit s'inclou informació sobre l'espai públic així com la participació i l'oci, esferes relacionades entre elles que influeixen en la visibilització de les vivències de les persones LGBTIQ+ al municipi.

Aquesta visibilització de la diversitat és quelcom necessari per generar referents que trenquin amb els estereotips, però ha d'anar lligat a un exercici de sensibilització de la ciutadania per tal de no incrementar les discriminacions i desigualtats que viuen les persones LGBTIQ+. En aquest sentit, la Llei 11/2014 conté articles específics que estableixen la necessitat de vetllar per la generació de representacions que donin compte d'aquesta diversitat i ofereixin referents positius que ajudin a qüestionar els estereotips de gènere que solen envoltar a les persones LGBTIQ+.

Situació del municipi

Actualment, al municipi existeix l'Associació "el Kolectivo", una entitat que es defineix com un espai d'acompanyament, segur i informatiu per a persones del col·lectiu LGTBNIQ+ (Lesbianes, Gais, Trans*, Bisexuals, No Binàries, Intersexuals i Queer) i familiars⁶. Segons el personal tècnic entrevistat, l'entitat està molt involucrada en la promoció dels drets de les persones LGBTIQ+ i participa en diversos espais de participació de l'Ajuntament per aportar la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere.

Pel que fa a les accions commemoratives de la Diada Internacional de l'Orgull LGBTIQ+, quasi la meitat (49,1%) de les persones LGBTIQ+ consideren que no és representativa de la diversitat LGBTIQ+, mentre que un 31,9% consideren que sí que es representatiu, tal com es mencionava a l'apartat de Cultura i Esports. A més, algunes de les persones entrevistades apunten la necessitat de fer més accions reivindicatives i no únicament simbòliques, que és actualment la línia de treball implementada des del consistori.

Actuacions

Per tal de promoure la visibilització i la sensibilització sobre la diversitat sexual i de gènere, el consistori organitza accions per a la commemoració per a les diades internacionals LGBTIQ+, com pel dia internacional de l'Orgull LGBTIQ+, on l'any 2022 es va realitzar una jornada commemorativa amb l'objectiu de visibilitzar i sensibilitzar sobre la diversitat sexual i de gènere així com denunciar les discriminacions que persisteixen vers les persones LGBTIQ+.

⁶Extret de: <https://elkolectivobdv.wordpress.com/> Data de consulta: 18/01/2023

Imatge 2. Fotografia del Dia de L'orgull LGTBIQ+, 2022



Font: Web de l'Ajuntament de Barberà del Vallès

La jornada va consistir en penjar la bandera irisada a la Plaça de la Vila, en la lectura d'un manifest aprovat per Ple Municipal, en la il·luminació de la Torre de l'Ajuntament i en un conjunt d'activitats festives per visibilitzar la diversitat sexual i de gènere.

Un altre exemple és la pintada LGTBIQ+ a les grades de la Plaça García Lorca en el marc del Dia Internacional Contra la LGBTI-fòbia que, com ja es comentava a l'apartat d'Accions contra la LGBTI-fòbia, va ser vandalitzada en nombroses ocasions.

Imatge 3. Fotografia de la pintada LGTBIQ+ a la Plaça García Lorca



Font: Ajuntament de Barberà del Vallès

Alhora, cal destacar les accions desenvolupades des de l'associació Kolectivo com les accions de sensibilització a les xarxes socials (@elkolectivobdv) i presencials, com la xerrada per trencar mites i estereotips sobre la bisexualitat (realitzada a la Biblioteca Municipal) organitzada en el marc del Dia Internacional de la Bisexualitat, el 23 de setembre, o la xerrada Orgull i Prejudicis, organitzada també a la Biblioteca, en commemoració del Dia de l'Orgull LGTBIQ+ (28 de juny).

A més, Kolectivo rep també casos d'LGTBI-fòbia, que acompanya mitjançant el suport emocional i deriva a altres serveis especialitzats perquè rebin una atenció experta.

Necessitats detectades

Pel que fa a les entitats del municipi, la ciutadania destaca la poca presència de persones migrades (exceptuant la Casa de Granada) i racialitzades en el moviment associatiu de Barberà de Vallès. Aquest fet dificulta la identificació de les necessitat de persones LGTBIQ+ racialitzades i migrades al municipi.

Pel que fa a la coordinació entre l'Ajuntament i l'associació Kolectivo, cal mencionar les dificultats amb què es troben degut a que encara no estan formalitzades com a entitat. Aquest fet, alhora, dificulta l'organització i realització d'activitats per part de Kolectivo en coordinació amb l'Ajuntament.

Segons l'entitat, caldria implementar el model de coordinació que tenen l'Ajuntament i l'assemblea Feminista de Barberà o amb Barberà Respira que, tot i que tampoc estan constituïdes com a entitat, consideren es troben amb moltes més facilitats per a desenvolupar accions.

En aquest sentit, s'apunta la necessitat de reforçar la relació entre el consistori i l'associacionisme LGTBIQ+ del municipi per tal de poder realitzar més accions en aquesta línia. Concretament, es menciona la necessitat de facilitar espais oberts a la ciutadania.

Alhora, cal visibilitzar l'existent diversitat a Barberà del Vallès per tal que la ciutadania opti per fer vida i formar part de l'associacionisme municipal en comptes de marxar a municipis veïns. En aquesta línia, no s'apunta només a la necessitat de fomentar l'associacionisme LGTBIQ+ sinó també a la necessitat de visibilitzar el municipi a través d'accions concretes, simbòliques i reivindicatives, com a una ciutat respectuosa amb la diversitat que no tolera actes LGTBI-fòbics.

6. PROCÉS PARTICIPATIU

Aquest apartat conté la segona fase metodològica del Pla que ha suposat una ampliació del procés participatiu i ha afavorit la continuïtat del procés de reflexió entorn la realitat de les persones LGTBQ+.

Aquesta segona fase del Pla s'ha dut a terme durant l'any 2023.

6.1. Fases d'intervenció del procés participatiu

El procés de participació ciutadana, que s'ha desenvolupat a la segona fase metodològica de l'elaboració del Pla, conté les fases d'intervenció següents:

FASE Intervenció 1	FASE Intervenció 2.	FASE Intervenció 3.	FASE Intervenció 4.
Informar a les persones participants	Aportació de propostes i deliberació	Valoració de les propostes	Avaluació i rendició de comptes

FASE Intervenció 1. Informar a les persones participants	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none">• 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 de l'Ajuntament: Facebook, Instagram• A la web municipal, a l'apartat del Decidim Barberà i un article publicat a tal efecte.
---	---

FASE Intervenció 2. Aportació de propostes i deliberació	<p>En la fase d'aportació de propostes, han intervingut els col·lectius següents:</p> <p>Personal electe: Sessió de treball 15/01/2024</p> <p>Personal tècnic de l'Ajuntament: Sessió de treball 14/11/2023</p> <p>Personal expert en LGTBQ+: Sessió de treball 14/11/2023</p> <p>Entitats i teixit social en general: Sessió de treball 24/10/2023</p> <p>Entitat LGTBIQ+ (El Kolectivo) : Sessió de treball 24/10/2023 i aportacions i contrast del Pla preliminar. Entrevista conjunta.</p> <p>Ciutadania: Sessió de treball 24/10/2023 (oberta)</p> <p>Eina de participació, Decidim Barberà: Oberta a tots els</p>
---	--

	col·lectius i públics.
FASE Intervenció 3. Valoració de les propostes	<p>La fase de valoració de les propostes s'ha articulada en tres nivells de contrast.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sessió de contrast polític, dut a terme per part del personal electe. 15/01/2024 2. Sessió de contrast i validació de l'esborrany del Pla Local per part de la Comissió tècnica-política, dut a terme per part de l'equip del Programa LGBTIQ+, a través d'una reunió de treball. 24/09/2024
FASE Intervenció 4 Avaluació i rendició de comptes	<p>Aquesta fase s'articularà mitjançant dues intervencions:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sessió de presentació pública 2. Elaboració i difusió d'una infografia resum del Pla

Imatge 4. Sessió amb la ciutadania



Imatge 5 i 6. Sessió amb el grup d'expertes i sessió de contrast polític



Font: Ajuntament de Barberà del Vallès

5.3. Principals resultats del procés participatiu

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 poden traslladar-se al disseny del Pla o tenir presents a la seva implementació.

Els continguts que s'exposen a continuació són les aportacions i propostes realitzades per part de les persones participants en el procés:

Sobre el marc conceptual de les polítiques LGBTIQ+

- Disseny de polítiques que vagin més enllà del col·lectiu LGBTIQ+ i es dirigeixin a tota la ciutadania.
- Disseny de polítiques que es basin en la normalització, més que no pas en la reivindicació i apel·lin i interpel·lin l'imaginari col·lectiu i en la desconstrucció 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

1. 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 LGBTIQ+.
- Fomentar i promocionar amb més recursos el SAI 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 LGBTIQ+

2. Ampliar les funcions i l'espectre des de la identificació de la necessitat i la demanda ciutadana explícita, ja provingui del propi col·lectiu LGBTIQ+ 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 LGBTIQ+ 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 Primer Pla local LGBTIQ+ 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 LGBTIQ+
3. Promoure la transversalitat de les polítiques amb perspectiva LGBTIQ+ 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 LGBTIQ+ - l'existència d'una comissió política i una comissió tècnica intramunicipal per treballar la transversalitat LGBTIQ+.
- 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 LGBTI-fòbiques.

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 LGBTIQ+.
- Creació d'un espai d'homenatge a les persones LGBTIQ+ represaliades històricament en forma d'escultura pública o mural.
- Programació de mínim una obra teatral anual al TMC amb contingut LGBTIQ+ 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 LGBTIQ+ 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 LGBTIQ+ 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 LGBTIQ+ i remarcar que no s'accepten actituds LGBTI-fòbiques 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 LGBTIQ+.
- 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 LGBTI-fòbiques.

4. Incorporar, a l'estructura interna de l'Ajuntament, la mirada LGBTIQ+ 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 LGBTIQ+

- 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 LGTBIQ+.
- 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 LGBTI-fòbiques

- Referenciar el SAI, com a servei aglutinador de totes les necessitats i demandes en matèria LGBTIQ+ 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 LGBTIQ+ 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 LGBTIQ+.
- Informació, visibilitat, publicitat.
- Donar suport a les entitats o grups afins LGBTIQ+
- 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 LGBTIQ+
- 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 LGBTIQ+.
- 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:

- Proporcionar 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.
- Generar instruments per incorporar la perspectiva LGBTIQ+ de manera transversal a la nostra activitat quotidiana com a entitat.
- Disposició de Punts Liles i punts LGBTIQ+ integrats a les entitats.
- Educació i sensibilització des de la infància.
- Incorporar el llenguatge inclusiu.

6. PLA D'ACCIÓ

El Pla d'Acció és la part operativa del pla, que conté les accions a desenvolupar i es basa en els resultats obtinguts a la Diagnosi. Estableix quines són les actuacions que es duran a terme en el marc de les polítiques LGBTIQ+ del municipi durant un període determinat i funciona com a full de ruta per a la implementació del Pla.

Aquest Pla d'Acció s'haurà de desenvolupar seguint les indicacions recollides al sistema de seguiment i avaluació, que es troba al següent apartat del document (7. Sistema de Seguiment i Avaluació).

L'estructura del Pla d'Acció consta de 7 eixos estratègics que inclouen, cadascun, un seguit d'objectius generals i específics. Són els següents:

EIX 1. Compromís amb la diversitat sexual i de gènere

Objectiu general 1.1. Situar la diversitat sexual i de gènere al municipi.

Objectiu específic 1.1.1. Assegurar el posicionament de l'ens local a favor de la igualtat de drets de totes les persones independentment de la seva orientació sexual-afectiva o de la seva identitat de gènere.

Objectiu específic 1.1.2. Realitzar accions adreçades a tota la ciutadania que serveixin per situar les diversitats en el mapa i contribueixin a millorar la sensibilització de les persones.

Objectiu general 1.2. Incorporar la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere de manera transversal a totes les àrees i polítiques municipals.

Objectiu específic 1.2.1. Garantir la incorporació de la perspectiva LGBTIQ+ en l'àmbit intern de l'Ajuntament de Barberà del Vallès.

Objectiu específic 1.2.2. Establir mecanismes de recollida de dades que serveixin per radiografiar la situació del municipi en quant a la diversitat sexual i de gènere.

Objectiu específic 1.2.3. Dotar a la plantilla municipal dels coneixements i els recursos necessaris per a poder treballar, en les seves respectives àrees, amb la perspectiva de la diversitat sexual-afectiva, d'expressió i identitat de gènere incorporades.

Objectiu general 1.3. Assegurar la implementació del Pla Local.

Objectiu específic 1.3.1. Garantir les condicions necessàries per la correcta implementació, seguiment i avaluació del Pla local per la diversitat afectiva-sexual, d'expressió i identitat de gènere i l'aplicació de la legislació vigent.

EIX 2. Acció contra la LGTBIfòbia

Objectiu general 2.1. Prevenir i detectar la LGTBIfòbia i sensibilitzar sobre la diversitat de formes, àmbits i situacions en què s'expressa.

Objectiu específic 2.1.1. Realitzar accions de sensibilització adreçades a tota la ciutadania en contra de la LGTBIfòbia.

Objectiu específic 2.1.2. Fomentar la detecció dels delictes d'odi i discriminació que es produeixin a la ciutat de Barberà del Vallès i qualsevol tipus de discriminació LGTBIfòbica.

Objectiu general 2.2. Millorar la protecció dels drets, l'assessorament i el suport a les persones que han sigut objecte de discriminacions i violències per LGTBIfòbia.

Objectiu específic 2.2.1. Acompanyar i oferir suport a les persones de la comunitat LGTBIfòbia+.

EIX 3. Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària

Objectiu general 3.1 Promoure la coeducació com a eix transversal de les polítiques educatives.

Objectiu específic 3.1.1. Formar part activa del Pacte Local per la Coeducació de Barberà del Vallès.

Objectiu general 3.2 Abordar les discriminacions i la reproducció d'estereotips i pràctiques sexistes i LGTBIfòbiques a tota la comunitat educativa.

Objectiu específic 3.2.1. Establir línies de treball coordinat entre els centres educatius i el Servei d'Atenció Integral LGTBIfòbia+ (SAI).

EIX 4. Salut, drets sexuals i reproductius

Objectiu general 4.1. Vetllar perquè els serveis de salut del territori coneguin i apliquin la Llei 11/2014 i la Llei 4/2023 tenint en compte les necessitats particulars de les persones LGTBIfòbia+.

Objectiu específic 4.1.1. Oferir a l'equip professional de salut eines, recursos i formacions especialitzades en la perspectiva afectiva-sexual, d'expressió i identitat de gènere.

Objectiu general 4.2. Incloure la perspectiva de diversitat sexual i de gènere en les accions de salut municipals.

Objectiu específic 4.2.1. Garantir la perspectiva de gènere en totes les accions de disciplines especialitzades de l'àmbit de la salut, tot incorporant les diverses realitats que es troben les persones de la comunitat LGTBIfòbia+ i erradicant pràctiques basades en la cisheteronormativitat.

EIX 5. Ocupació i drets laborals

Objectiu general 5.1. Fomentar la millora de l'accés a l'ocupació i les condicions de treball de les persones LGBTIQ+, especialment en el cas de les dones trans*.

Objectiu específic 5.1.1. Acompanyar i oferir suport a les persones de la comunitat LGBTIQ+ pel que fa a la inserció laboral.

Objectiu general 5.2. Vetllar perquè la contractació pública garanteixi el principi de no-discriminació per raó d'orientació sexual i/o identitat de gènere.

Objectiu específic 5.2.1. Garantir que les empreses contractades pel Consistori garanteixin el principi de no-discriminació per raó d'orientació sexual i/o identitat de gènere.

EIX 6. Cultura i esports

Objectiu general 6.1. Garantir que els espais i activitats esportives siguin inclusives i respectuoses amb les persones LGBTIQ+.

Objectiu específic 6.1.1. Garantir serveis públics inclusius.

Objectiu específic 6.1.2. Dotar a les persones professionals de l'àmbit esportiu dels coneixements i els recursos necessaris per a poder treballar, amb la perspectiva de la diversitat sexual-afectiva, d'expressió i identitat de gènere.

Objectiu específic 6.1.3. Establir mecanismes de recollida de dades que serveixin per radiografiar la situació del municipi en quant a la situació de les persones LGBTIQ+ en l'àmbit esportiu.

Objectiu general 6.2. Impulsar una programació cultural inclusiva amb la diversitat sexual i de gènere, que contribueixi a qüestionar l'imaginari social i els estereotips associats a les persones LGBTIQ+.

Objectiu específic 6.2.1. Dotar a les persones professionals de l'àmbit cultural dels coneixements i els recursos necessaris per a poder treballar, amb la perspectiva de la diversitat sexual-afectiva, d'expressió i identitat de gènere incorporades.

Objectiu específic 6.2.2. Proporcionar a la ciutadania una oferta cultural inclusiva.

EIX 7. Espai públic, mobilitat i participació

Objectiu general 7.1. Augmentar el reconeixement i la visibilitat de la diversitat sexual i de gènere a l'espai públic.

Objectiu específic 7.1.1. Promoure entorns segurs i amables per a les persones LGBTIQ+.

Objectiu general 7.2. Facilitar espais associatius i de participació.

Objectiu específic 7.2.1. Dotar a les entitats municipals dels coneixements i els recursos necessaris per a poder treballar amb la perspectiva de la diversitat sexual-

afectiva, d'expressió i identitat de gènere incorporades.

Objectiu específic 7.2.2. Donar suport a l'associacionisme existent i garantir la creació de noves entitats que vetllin pels drets de la comunitat LGBTIQ+.

Objectiu específic 7.2.3. Consolidar el posicionament del programa municipal per la diversitat afectiva-sexual, d'expressió i identitat de gènere, a favor dels drets de la comunitat LGBTIQ+.

Per tal d'assolir els objectius marcats, es recullen un conjunt d'accions que hauran de desenvolupar-se durant el període de vigència del Pla local per la diversitat afectiva-sexual, d'expressió i identitat de gènere de Barberà del Vallès. Cadascuna de les actuacions inclou un conjunt de ítems que han estat establerts a partir de les accions participatives amb el personal tècnic municipal, les entitats i les reunions de coordinació amb l'equip polític i tècnic que impulsa aquest Pla:

- **Descripció de l'acció:** aporta informació detallada sobre l'acció.
- **Prioritat:** Determina el grau d'importància d'aquella acció en relació a l'impacte de l'objectiu en la qual s'emmarca.
- **Calendari:** Disposa l'any en què es recomana la realització de l'acció, seguint una lògica d'intervenció que guarda relació amb la prioritat de la mateixa.
- **Agents responsables:** Són els agents que han d'entomar el lideratge per a desenvolupar l'acció.
- **Agents implicats:** Són els departaments que hauran de donar suport als agents responsables, ja que sense la seva implicació, l'acció no es pot desenvolupar correctament.
- **Pressupost:** Apunta si l'actuació requereix de pressupost addicional per part del Programa de Polítiques LGBTIQ+ per a dur-se a terme, a banda dels recursos tècnics propis del programa.

EIX 1. Compromís amb la diversitat sexual i de gènere

Aquest eix estratègic situa la garantia dels drets de les persones LGBTIQ+ i el foment del respecte vers la diversitat sexual i de gènere com a valors centrals i transversals de les polítiques municipals i del mateix Ajuntament.

OBJECTIU GENERAL 1.1.

Situar la diversitat sexual i de gènere al municipi.

Objectiu específic 1.1.1.

Assegurar el posicionament de l'ens local a favor de la igualtat de drets de totes les persones independentment de la seva orientació sexo-afectiva o de la seva identitat de gènere.

Acció 1.1.1.1.

Prioritat

Calendari

Aprovació per Ple Municipal del Pla Local LGBTIQ+

Aprovar per Ple Municipal el Pla Local LGBTIQ+ com a document estratègic i poder iniciar la seva implementació.

1

2024

Agents responsables

Ple Municipal

Agents implicats

LGBTIQ+

Es desenvolupa amb recursos tècnics propis

Acció A.1.1.1.2.

Prioritat

Calendari

Continuació de l'aprovació per Ple Municipal de l'adhesió als manifestos elaborats entorn a les diades commemoratives pels dies LGBTIQ+ o , quan sigui el cas, l'adhesió a manifestos institucionals.

Aprovar per Ple Municipal els manifestos relacionats amb diades internacionals que commemoren els drets de les persones LGBTIQ+.

1

2024-2027

Agents responsables

Ple Municipal

Agents implicats

LGBTIQ+

Es desenvolupa amb recursos tècnics propis

Acció 1.1.1.3.	Prioritat	Calendari
-----------------------	------------------	------------------

Revisió i incorporació del nom i el gènere sentit (incloent l'opció de "gènere no binari") a les instàncies, sol·licituds i formularis per part dels òrgans i serveis municipals

<p>Realitzar una revisió dels documents i formularis interns de l'Ajuntament per garantir que la inclouen la perspectiva de diversitat de gènere i sexual, d'acord amb la Llei 11/2014 i 14/2023, que estableixen que les administracions públiques han de disposar dels mecanismes necessaris per què la documentació administrativa s'adeqüi a les relacions afectives de les persones i a l'heterogeneïtat de les famílies.</p> <p>Per poder dur a terme aquesta acció es proposa que aquesta revisió combini diferents criteris:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Incloure el nom sentit de la persona, a banda del que surt al DNI, en els documents interns de l'Ajuntament. Aquest procediment ja s'aplica en els documents que utilitza Serveis Socials, s'hauria de replicar i estendre aquest model. - Incloure l'opció del gènere «no binari» en aquells documents on s'ha de marcar el gènere de la persona i en les bases de dades dels programes vinculades - Revisar i modificar documents i formularis perquè s'adeqüin a les relacions afectives de les persones LGBTIQ+ i a l'heterogeneïtat del fet familiar (per exemple, que no només incloguin les categories «mare i pare», entre d'altres). <p>Establir un criteri comú, per a tot el consistori, respecte a la utilització del nom sentit en la documentació no oficial que emet l'Ajuntament o els organismes que en depenen.</p>	1	2025-2027
--	---	-----------

Agents responsables	Totes les seccions i àrees de l'Ajuntament.	Es desenvolupa amb recursos tècnics propis.
Agents implicats	Totes les seccions i àrees de l'Ajuntament.	

Acció 1.1.1.4.	Prioritat	Calendari
-----------------------	------------------	------------------

Elaboració d'un Decret d'Alcaldia pel qual es garanteix el dret de les persones trans* i les persones intersexuals a ser tractades i anomenades d'acord amb el nom i el gènere amb el qual s'identifiquen.

Elaboració d'un Decret d'Alcaldia que consolidi el posicionament del consistori a favor de la diversitat de gènere.		1	2025
Agents responsables	Alcaldia	Es desenvolupa amb recursos tècnics propis.	
Agents implicats	LGBTIQ+		

OBJECTIU GENERAL 1.1.

Situar la diversitat sexual i de gènere al municipi.

Objectiu específic 1.1.2.

Realitzar accions adreçades a tota la ciutadania que serveixin per situar les diversitats en el mapa i contribueixin a millorar la sensibilització de les persones.

Acció 1.1.2.1.	Prioritat	Calendari
Referenciar el SAI en totes les activitats que es realitzin al municipi en matèria LGBTIQ+		
Menció del SAI en totes les accions que surtin del Programa LGBTIQ+ per tal d'assegurar que el servei es consolida al municipi i que la ciutadania situa el servei en el seu mapa de recursos municipals.	1	2024-2027
Agents responsables	LGBTIQ+	Es preveu un pressupost de 2.000 € anuals fins a l'any 2027.
Agents implicats	LGBTIQ+	

Acció 1.1.2.2.	Prioritat	Calendari
Commemoració de les diades internacionals.		
Donar continuïtat a les accions de commemoració de les diades internacionals LGBTIQ+. Cal convidar a les entitats del municipi a participar de les accions desenvolupades per a commemorar diades internacionals per tal de fer-les partícips d'allò que es programa i de generar una coordinació fluïda entre els diversos agents que treballen per a fer efectius els drets de les persones LGBTIQ+.	1	2024-2027
Agents responsables	LGBTIQ+	Es preveu un pressupost

Agents implicats	Ajuntament, entitats municipals i entitats ciutadanes.	de 10.000 € anuals fins a l'any 2027.
-------------------------	--	---------------------------------------

Acció 1.1.2.3.		Prioritat	Calendari
Realització d'accions continuades de sensibilització sobre la diversitat de gènere adreçades a la ciutadania.			
Dur a terme tallers de sensibilització adreçats a la ciutadania per edats (tallers adreçats a adolescents, joves, persones adultes i persones grans) adaptant els continguts segons el grup a qui s'adreça l'acció.		1	2024-2027
Agents responsables	LGBTIQ+	Es preveu un pressupost de 4.000 € anuals fins a l'any 2027.	
Agents implicats	Ajuntament		

OBJECTIU GENERAL 1.2.

Incorporar la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere de manera transversal a totes les àrees i polítiques municipals.

Objectiu específic 1.2.1.

Garantir la incorporació de la perspectiva LGBTIQ+ en l'àmbit intern.

Acció 1.2.1.1.

Prioritat

Calendari

Participació a la taula transversal de tots els agents del territori: Regidories, agents socials i ciutadania.

Participació a les taules existents a fi d'incorporar la perspectiva LGBTIQ+ en totes accions transversals que es dissenyin des de l'ens local.

1

2024-2027

Agents responsables

LGBTIQ+

Agents implicats

Ajuntament

Es desenvolupa amb recursos tècnics propis.

Acció 1.2.1.2.

Prioritat

Calendari

Participació a les Comissions tècniques transversals existents al municipi.

Amb l'objectiu de vetllar per la incorporació de la perspectiva LGBTIQ+ a totes les àrees municipals facilitant i possibilitant la coordinació interdepartamental

1

2024-2027

Agents responsables

LGBTIQ+

Agents implicats

Ajuntament

Es desenvolupa amb recursos tècnics propis.

Acció 1.2.1.3.

Prioritat

Calendari

Creació d'espais de treball amb l'Oficina de Polítiques de Gènere i implementació d'accions coordinades de forma conjunta.

Establir espais de coordinació entre l'Oficina de Polítiques d'Equitat de Gènere i el Programa de Polítiques LGBTIQ+ per tal de poder realitzar accions coordinades i definir línies de treball consensuades.

1

2024-2027

Agents responsables

Polítiques de Gènere i LGBTIQ+

Agents implicats

Polítiques de Gènere i LGBTIQ+

Es desenvolupa amb recursos tècnics propis.

Acció 1.2.1.4.

Prioritat

Incorporació de la perspectiva LGTBIQ+ a la comunicació corporativa de l'Ajuntament.

Garantir que les notícies i comunicacions que es publiquin des de l'Ajuntament incloguin la perspectiva de la diversitat de gènere, sexual i afectiva.

1

2024-2027

Agents responsables

Comunicació i Alcaldia

Agents implicats

LGBTIQ+

Es desenvolupa amb recursos tècnics propis.

OBJECTIU GENERAL 1.2.

Incorporar la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere de manera transversal a totes les àrees i polítiques municipals.

Objectiu específic 1.2.2.

Establir mecanismes de recollida de dades que serveixin per radiografiar la situació del municipi en quant a la diversitat sexual i de gènere.

Acció 1.2.2.1.

Prioritat

Calendari

Incorporació de la perspectiva LGBTIQ+ a l'Observatori econòmic i social de la Fundació Barberà Promoció per tal de radiografiar i mapejar el municipi en matèria LGBTIQ+.

Incorporar la perspectiva de la diversitat de gènere, sexual i afectiva a l'Observatori Econòmic i Social de la Fundació Barberà Promoció.

2

2026

Agents responsables

Fundació Barberà Promoció

Agents implicats

Àrea Drets Civils i Ciutadania

Es desenvolupa amb recursos tècnics propis.

OBJECTIU GENERAL 1.2.

Incorporar la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere de manera transversal a totes les àrees i polítiques municipals.

Objectiu específic 1.2.3.

Establir mecanismes de recollida de dades que serveixin per radiografiar la situació del municipi en quant a la diversitat sexual i de gènere.

Acció 1.2.3.1.	Prioritat	Calendari
Realització d'una formació en perspectiva LGBTIQ+ dirigida a tot el personal de l'Ajuntament (tècnic i polític).		
Dur a terme formacions periòdiques al personal municipal sobre la perspectiva de la diversitat de gènere, sexual i afectiva, canals de derivació en cas de violències LGBTIQ-fòbiques, llenguatge inclusiu, drets i deures del personal de l'administració en l'atenció a persones LGBTIQ+.	1	2024-2027
Agents responsables	LGBTIQ+ i RRHH	Es preveu un pressupost de 3.000 € anuals fins a l'any 2027.
Agents implicats	Totes les àrees municipals	

Acció 1.2.3.2.	Prioritat	Calendari
Realització de formació específica sobre disseny i gestió de polítiques públiques en perspectiva LGBTIQ+ per àmbit (gent gran, joventut, Serveis Socials i comunicació, Servei de Promoció Econòmica i Ocupació, Comerç, etc.)		
Aquesta formació inclourà càpsules formatives específiques segons el lloc de feina.	2	2025-2027
Agents responsables	LGBTIQ+ i RRHH	Es preveu un pressupost de 3.000 € anuals fins a l'any 2027
Agents implicats	Ajuntament	

Acció 1.2.3.3.	Prioritat	Calendari
Elaboració d'una bibliografia i altres recursos per a l'autoformació de les persones treballadores de l'Ajuntament.		
Elaboració de bibliografia i continguts especialitzats que es publiquin a la intranet de l'ens local per tal que tot el personal hi pugui accedir de manera senzilla.	3	2027
Agents responsables	LGBTIQ+ i RRHH	Es desenvolupa amb recursos tècnics propis.
Agents implicats	Ajuntament	

OBJECTIU GENERAL 1.3.

Assegurar la implementació del Pla Local LGBTIQ+.

Objectiu específic 1.3.1.

Garantir les condicions necessàries per la correcta implementació, seguiment i avaluació del Pla local per la diversitat afectiva-sexual, d'expressió i identitat de gènere i l'aplicació de la legislació vigent.

Acció 1.3.1.1.

Prioritat

Calendari

Increment dels recursos tècnics i econòmics del Programa LGBTIQ+ municipal

Assegurar el recursos tècnics i econòmics del programa per tal que sigui possible desenvolupar les actuacions previstes al nou Pla LGBTIQ+ del municipi, consolidant la figura tècnica referent a jornada completa i augmentant, si s'escau, la partida pressupostària.

1

2024-2027

Agents responsables

Intervenció i RRHH

Agents implicats

LGBTIQ+

Aquesta acció engloba la totalitat del pressupost del Programa LGBTIQ+ que per l'any 2024 és de 60.100 € i la contractació del personal tècnic i administratiu responsable del Programa.

Acció 1.3.1.2.

Prioritat

Calendari

Difusió del Primer Pla local LGBTIQ+ entre el personal de l'Ajuntament, els serveis públics municipals, la ciutadania i entitats.

Una vegada s'hagi aprovat el Primer Pla Local LGBTIQ+, s'ha de donar a conèixer a través de diverses accions de difusió, amb el cos tècnic i la ciutadania.

Al mateix temps, es preveu informar sobre l'existència d'aquest Pla i sobre el protocol del deure d'intervenció al nou personal que s'incorpori al cos tècnic de l'Ajuntament durant el període d'implementació del Pla. Aquesta acció és desenvoluparà de manera contínua.

1

2024-2027

Agents responsables

LGBTIQ+

Agents implicats

RRHH i Comunicació

Es preveu pressupost addicional de 4.000 € anuals fins a l'any 2027

Acció 1.3.1.3.	Prioritat	Calendari
Establiment d'una Comissió de Seguiment periòdica del Pla Local LGBTIQ+.		
La comissió de seguiment és l'òrgan encarregat de vetllar per la correcta implementació del Pla.	1	2024-2027
Agents responsables	LGBTIQ+	
Agents implicats	Cap de Cultura i joventut, cap de l'oficina de polítiques de gènere, regidoria de l'àmbit LGBTIQ+, cap de l'àrea de Drets Socials i Ciutadania, Cap de la Secció de Convivència, Participació i Acció Comunitària, Tècnica del Programa LGBTIQ+.	
Es desenvolupa amb recursos tècnics propis.		

EIX 2. Acció contra la LGBTI-fòbia

Aquest eix estratègic situa la garantia dels drets de les persones LGBTIQ+ i el foment del respecte vers la diversitat sexual i de gènere com a valors centrals i transversals de les polítiques municipals de l'Ajuntament.

OBJECTIU GENERAL 2.1.

Prevenir i detectar la LGBTI-fòbia i sensibilitzar sobre la diversitat de formes, àmbits i situacions en què s'expressa.

Objectiu específic 2.1.1

Realitzar accions de sensibilització adreçades a tota la ciutadania en contra de la LGBTIfòbia

Acció 2.1.1.1.

Prioritat

Calendari

Realització d'accions continuades de sensibilització adreçades a la ciutadania entorn a la prevenció i la detecció de la LGBTI-fòbia.

Dur a terme tallers de sensibilització i prevenció de les violències LGBTI-fòbiques i altres accions de sensibilització adreçades a la ciutadania per edats (tallers adreçats a adolescents, joves, persones adultes i persones grans) adaptant els continguts segons el grup a qui s'adreça l'acció.

1

2024-2027

Agents responsables LGBTIQ+

Agents implicats Àrea de Drets Civils i Ciutadania

Es preveu un pressupost de 5.000 € anuals fins a l'any 2027.

OBJECTIU GENERAL 2.1.

Prevenir i detectar la LGBTIfòbia i sensibilitzar sobre la diversitat de formes, àmbits i situacions en què s'expressa.

Objectiu específic 2.1.2.

Fomentar la detecció dels delictes d'odi i discriminació que es produeixin a la ciutat de Barberà del Vallès i qualsevol tipus de discriminació LGBTI-fòbica.

Acció 2.1.2.1.		Prioritat	Calendari
Incorporació de la perspectiva LGBTIQ+ al Punt Lila.			
<p>Donar continuïtat a la inclusió de la perspectiva de la diversitat de gènere, sexual i afectiva al Punt Lila que es situa a les festes del municipi i espais d'oci, incorporant fulletons i marxandatge LGBTIQ+ així com una persona referent en violències LGBTI-fòbiques.</p> <p>Alhora cal fer més difusió del Punt Lila, posant de manifest que atén a persones LGBTIQ+, i formar al personal que atén en aquests serveis en la perspectiva de la diversitat afectiva, sexual, d'expressió i identitat de gènere.</p>		1	2024-2027
Agents responsables	Oficina de Polítiques de Gènere i LGBTIQ+	Es preveu un increment de 5.000€ anuals fins a l'any 2027	
Agents implicats	Comunicació i altres		

Acció 2.1.2.2.		Prioritat	Calendari
Incorporació de la perspectiva LGBTIQ+ al Protocol Municipal per a unes Festes i Espais d'Oci Lliures de Violències Masclistes.			
<p>Vetllar per la inclusió de la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere a aquesta documentació estratègica de caràcter públic.</p>		3	2026
Agents responsables	Oficina de polítiques de gènere i LGBTIQ+	Es desenvolupa amb recursos tècnics propis.	
Agents implicats	Oficina de polítiques de gènere i LGBTIQ+		

Acció 2.1.2.3.		Prioritat	Calendari
Formació a la Policia Local i Mossos d'Esquadra.			
Realitzar una jornada de formació i sensibilització adreçada als cossos de seguretat del municipi per tal de millorar l'atenció de les persones que han patit LGBTI-fòbia i recopilació del grau de satisfacció de les persones participants i la valoració cap a les persones formadores.		2	2025-2027
Agents responsables	LGBTIQ+ i RRHH	El pressupost per a aquesta acció queda recollit a l'acció A.1.2.3.2.	
Agents implicats	Policia Local i Mossos d'Esquadra		

Acció 2.1.2.4.		Prioritat	Calendari
Recopilació i anàlisi dels casos d'homofòbia i transfòbia detectats als Punts Liles.			
Recopilar i analitzar les dades resultants dels Punts Liles per tal de situar i radiografiar la realitat del municipi en els espais d'oci, amb l'objectiu d'ajustar les polítiques del municipi pel que fa a la diversitat afectiva, sexual, d'expressió i d'identitat de gènere.		2	2024-2027
Agents responsables	LGBTIQ+	Es desenvolupa amb recursos tècnics propis.	
Agents implicats	Polítiques d'equitat de gènere		

Acció 2.1.2.5.		Prioritat	Calendari
Creació d'una eina per la detecció ciutadana de discriminacions i violències per LGBTI-fòbia al municipi (bústia, codi QR, plafons, etc) per canalitzar necessitats i demandes concretes.			
Creació d'una eina que serveixi per canalitzar necessitats i demandes concretes, com per exemple una bústia, codi QR, plafons, etc		2	2026-2027
Agents responsables	LGBTIQ+	El pressupost per a aquesta acció quedarà recollit al pressupost de l'any 2026.	
Agents implicats	Associacions o entitats locals, Ajuntament		

OBJECTIU GENERAL 2.2.

Millorar la protecció dels drets, l'assessorament i el suport a les persones que han sigut objecte de discriminacions i violències per Lgtbifòbia.

Objectiu específic 2.2.1.

Acompanyar i oferir suport a les persones de la comunitat LGBTIQ+

Acció 2.2.1.1.

Prioritat

Calendari

Establiment del Servei d'Atenció Integral (SAI) com el servei de referència per l'atenció, l'assessorament i l'acompanyament de persones de la comunitat LGBTIQ+ o les seves famílies

Consolidar el Servei d'Atenció Integral (SAI) municipal com a servei de referència per a les persones LGBTIQ+ del municipi, establint criteris clars de derivació i oferint un catàleg de serveis estables.

1

2024-2027

Agents responsables

LGBTIQ+ (SAI)

Agents implicats

Comunicació i altres

Es desenvolupa amb recursos tècnics propis.

Acció 2.2.1.2.

Prioritat

Calendari

Difusió del Servei d'Atenció Integral (SAI) a tots els serveis i empreses del territori i anàlisi semestral del nombre de persones que s'hi adrecen.

Donar a conèixer el Servei d'Atenció Integral (SAI) municipal, així com els drets de les persones LGBTIQ+, augmentant la difusió d'aquest servei i les seves funcions tant a la ciutadania com als i les professionals de l'administració

1

2024-2027

Agents responsables

LGBTIQ+ (SAI)

Agents implicats

Comunicació

El pressupost per aquesta acció queda recollit a l'acció 1.1.2.1.

Acció 2.2.1.3.		Prioritat	Calendari
Creació i manteniment de l'Espai Conversem, grup de suport i ajuda mútua per a joves LGBTIQ+ del municipi, assignant-los un espai de trobada perquè es puguin reunir.			
L'espai "Conversem", és un espai adreçat a adolescents que pertanyen al col·lectiu LGBTIQ+ o que tenen inquietuds respecte la seva orientació o identitat, que vulguin compartir i expressar-se oberta i lliurement.		1	2024-2027
Agents responsables	LGBTIQ+	Aquesta acció té una pressupost associat de 1.000 euros.	
Agents implicats	Joventut i Salut		

Acció 2.2.1.4.		Prioritat	Calendari
Recopilació i anàlisi de les atencions realitzades pel Servei d'Atenció Integral (SAI) per tipologia de demanda.			
Recopilar i analitzar les dades extretes de les atencions realitzades pel SAI per tal de situar i radiografiar la realitat del municipi en quant a violències LGBTI-fòbiques.		1	2024-2027
Agents responsables	LGBTIQ+ (SAI)	Es desenvolupa amb recursos tècnics propis.	
Agents implicats	SAI		

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

Aquest eix estratègic situa la garantia dels drets de les persones LGBTIQ+ i el foment del respecte vers la diversitat sexual i de gènere com a valors centrals i transversals de les polítiques municipals i del mateix Ajuntament.

OBJECTIU GENERAL 3.1.

Promoure la coeducació com a eix transversal de les polítiques educatives.

Objectiu específic 3.1.1

Formar part activa del Pacte Local per la Coeducació.

Acció 3.1.1.1.	Prioritat	Calendari
Continuar la realització de sessions formatives sobre coeducació als centres educatius i la comunitat educativa (equips directius, claustres, alumnat i professionals de l'educació no formal del municipi).		
Sessions formatives adreçades als i les professionals dels centres educatius amb l'objectiu de reforçar la sensibilització i els coneixements sobre coeducació i, específicament, sobre la perspectiva de la diversitat de gènere, sexual i afectiva. Aquestes sessions formatives es realitzaran anualment.	1	2024-2027
Agents responsables	Educació, LGBTIQ+, Polítiques de Gènere	Es preveu un pressupost de 1.000 € anuals fins a l'any 2027.
Agents implicats	Centres educatius. Altres seccions de l'Ajuntament. Entitats i associacions locals.	

Acció 3.1.1.2.		Prioritat	Calendari
Participació al Pacte Local per la Coeducació de Barberà del Vallès incorporant la perspectiva de diversitat sexual-afectiva, d'expressió i identitat de gènere i fent les propostes adients per desenvolupar els objectius 7 i 8 del pacte.			
<p>Amb l'objectiu de donar suport i fer difusió dels dos punts inclosos al decàleg del Pacte Local per la Coeducació:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Punt 7: Respectar i visibilitzar el col·lectiu LGBTIQ+. - Punt 8: Adoptar mesures per a la prevenció i abordatge de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques. 		1	2024-2027
Agents responsables	LGBTIQ+, Educació i Polítiques de Gènere.	Es desenvolupa amb recursos tècnics propis	
Agents implicats	LGBTIQ+, Educació i Polítiques de Gènere.		

Acció 3.1.1.3.		Prioritat	Calendari
Promoció i oferiment d'eines, recursos sobre diversitat de gènere a la ciutadania (creació d'un espai web)			
Elaboració de bibliografia i continguts especialitzats que es publiquin a la web municipal per tal que tota la ciutadania hi pugui accedir de manera senzilla. i pugui accedir a informació rellevant en la matèria.		3	2027
Agents responsables	LGBTIQ+	Es desenvolupa amb recursos tècnics propis	
Agents implicats	Comunicació i LGBTIQ+		

OBJECTIU GENERAL 3.2.

Abordar les discriminacions i la reproducció d'estereotips i pràctiques sexistes i LGBTI-fòbiques a tota la comunitat educativa.

Objectiu específic 3.2.1.

Establir línies de treball coordinat entre els centres educatius i el SAI.

Acció 3.2.1.1.		Prioritat	Calendari
Mantenir la participació del personal tècnic LGBTIQ+ al grup de treball de Coeducació i Diversitat del Consell Municipal d'Educació.			
Aquesta participació ha de possibilitar l'assistència a les reunions del grup de treball i la inclusió de temàtiques relacionades amb la diversitat sexual i de gènere a l'ordre del dia.		3	2024-2027
Agents responsables	LGBTIQ+, Educació i Polítiques de Gènere	Es desenvolupa amb recursos tècnics propis	
Agents implicats	Comunitat educativa		

Acció 3.2.1.2.		Prioritat	Calendari
Creació de materials sobre les diverses realitats i les discriminacions que reben les persones LGBTIQ+ a la comunitat educativa.			
Aquesta acció també comprèn la creació de material i la difusió dels mateixos de manera coordinada amb els centres educatius.		3	2024-2027
Agents responsables	LGBTIQ+, Educació i Comunicació	El pressupost per a aquesta acció quedarà recollit al pressupost de l'any 2027.	
Agents implicats	Centres educatius		

Acció 3.2.1.3.		Prioritat	Calendari
Incorporació de la perspectiva LGBTIQ+ a les accions formatives i tallers realitzats a famílies i alumnat.			
Desenvolupar un programa de xerrades educatives en escoles per a conscienciar a l'alumnat sobre les qüestions relacionades amb la diversitat afectiva-sexual i de gènere.		1	2025-2027
Agents responsables	Educació	El pressupost per a aquesta acció queda recollit a l'acció A.1.2.3.2.	
Agents implicats	LGBTIQ+		

EIX 4. Salut, drets sexuals i reproductius

Aquest eix estratègic situa la garantia dels drets de les persones LGBTIQ+ i el foment del respecte vers la diversitat sexual i de gènere com a valors centrals i transversals de les polítiques municipals.

OBJECTIU GENERAL 4.1.

Vetllar perquè els serveis de salut del territori coneguin i apliquin la Llei 11/2014 i la Llei 4/2023 tenint en compte les necessitats particulars de les persones LGBTIQ+.

Objectiu específic 4.1.1.

Oferir a l'equip professional de salut eines, recursos i formacions especialitzades en la perspectiva afectiva-sexual, d'expressió i identitat de gènere.

Acció 4.1.1.1.		Prioritat	Calendari
Formació en perspectiva de la diversitat sexual i de gènere adreçada a professionals de la salut del municipi.			
Oferir formació continuada al personal sanitari del CAP i al personal tècnic municipal de la secció de salut.		2	2026
Agents responsables	LGBTIQ+ i Salut	El pressupost per a aquesta acció queda recollit a l'acció A.1.2.3.2.	
Agents implicats	Agents de salut del territori		
Acció 4.1.1.2.		Prioritat	Calendari
Establiment d'estratègies de coordinació entre l'àmbit de la salut i l'àmbit de les polítiques LGBTIQ+.			
Establir canals de comunicació i coordinació entre els diversos agents de salut del territori, com ara el CAP, l'equip de salut i Serveis Socials de l'Ajuntament, i la referent de Benestar Emocional Comunitari de l'Institut Català de la Salut, per informar dels recursos disponibles en matèria de salut LGBTIQ+ del territori, així com identificar necessitats i planificar accions en consonància amb les necessitats detectades.		2	2025-2027
Agents responsables	Salut i LGBTIQ+	Es desenvolupa amb recursos tècnics propis	
Agents implicats	Salut i LGBTIQ+		

OBJECTIU GENERAL 4.2.

Incloure la perspectiva de diversitat sexual i de gènere en les accions de salut municipals.

Objectiu específic 4.2.1.

Garantir la perspectiva de gènere en totes les accions de disciplines especialitzades de l'àmbit de la salut, tot incorporant les diverses realitats que es troben les persones de la comunitat LGBTIQ+ i erradicant pràctiques basades en la cisheteronormativitat.

Acció 4.2.1.1.		Prioritat	Calendari
Revisió i modificació del Pla Local de Salut per assegurar la inclusió de la perspectiva LGBTIQ+, incloent, si escau, noves actuacions.			
Revisar el Pla Local de Salut del municipi per incloure-hi la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere, suposant la possible modificació o la creació d'alguna nova actuació.		3	2027
Agents responsables	Salut	Es desenvolupa amb recursos tècnics propis	
Agents implicats	LGBTIQ+		

Acció 4.2.1.2.		Prioritat	Calendari
Incorporació del SAI com a recurs dins de la recepta social.			
Incorporació del SAI, com a recurs de suport a les persones del col·lectiu LGBTIQ+, en el catàleg de recursos que el personal sanitari disposa a l'hora de fer les receptes socials.		2	2025
Agents responsables	Salut	Es desenvolupa amb recursos tècnics propis	
Agents implicats	LGBTIQ+		

Acció 4.2.1.3.	Prioritat	Calendari
Incorporació de la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en els tallers de salut sexual i reproductiva als centres educatius.		
Incloure la perspectiva LGBTIQ+ als tallers de promoció de la salut que es realitzen als IES, als centres escolars i a les escoles de formació professional del territori.	3	2027
Agents responsables	Salut	
Agents implicats	LGBTIQ+, ASSIR (CAP), Joventut, Educació i Fundació Barberà Promoció	
El pressupost per a aquesta acció quedarà recollit al pressupost de l'any 2027.		

EIX 5. Ocupació i drets laborals

Aquest eix estratègic situa la garantia dels drets de les persones LGBTIQ+ i el foment del respecte vers la diversitat sexual i de gènere com a valors centrals i transversals de les polítiques municipals.

OBJECTIU GENERAL 5.1.

Fomentar la millora de l'accés a l'ocupació i les condicions de treball de les persones LGBTIQ+, especialment en el cas de les dones trans*.

Objectiu específic 5.1.1.

Acompanyar i oferir suport a les persones de la comunitat LGBTIQ+ pel que fa a la inserció laboral.

Acció 5.1.1.1.	Prioritat	Calendari
Difusió a la població trans* de les polítiques laborals que es creïn en relació als seus drets.		
Donar a conèixer a la població trans* els serveis i recursos especialitzats que existeixen per facilitar la seva inserció laboral.	2	2024-2027
Agents responsables	LGBTIQ+	Es desenvolupa amb recursos tècnics propis
Agents implicats	Fundació Barberà Promoció	

Acció 5.1.1.2.	Prioritat	Calendari
Realització d'un acompanyament individual a les persones trans* per a la inserció sociolaboral.		
Difondre, a través d'una campanya de comunicació, el servei d'ocupació com un espai segur per a les persones trans* o no normatives, on s'ofereix un acompanyament individualitzat per part del professionals.	3	2024-2027
Agents responsables	Fundació Barberà Promoció	Es desenvolupa amb recursos tècnics propis
Agents implicats	LGBTIQ+, Comunicació	

OBJECTIU GENERAL 5.2.

Vetllar perquè la contractació pública garanteixi el principi de no-discriminació per raó d'orientació sexual i/o identitat de gènere.

Objectiu específic 5.2.1.

Assegurar que les empreses contractades pel Consistori garanteixin el principi de no-discriminació per raó d'orientació sexual i/o identitat de gènere.

Acció 5.2.1.1.	Prioritat	Calendari
Establiment de criteris específics en matèria LGBTIQ+ a les licitacions públiques.		
Instar a les empreses contractades per l'Ajuntament perquè apliquin la "Guia per elaborar protocols de transició de gènere al lloc de treball" i altres protocols existents. Així mateix, requerir que als Plans Formatius de l'empresa s'inclogui alguna formació sobre perspectiva de la diversitat sexual i de gènere.	2	2026-2027
Agents responsables	Contractació i LGBTIQ+	Es desenvolupa amb recursos tècnics propis
Agents implicats	LGBTIQ+	

Acció 5.2.1.2.	Prioritat	Calendari
Elaboració de materials i realització d'accions de sensibilització en matèria LGBTIQ+ dirigides al teixit empresarial del municipi.		
Dur a terme accions de sensibilització per a la contractació de persones LGBTIQ+, especialment dones trans*, al teixit empresarial del municipi. Elaboració de material divulgatiu que es pugui difondre per tal de fer arribar informació tant a les empreses com a les persones trans*.	3	2026-2027
Agents responsables	LGBTIQ+, Promoció Econòmica i Ocupació	El pressupost per a aquesta acció queda recollit a l'acció A.1.2.1.1 i A.1.2.3.2.
Agents implicats	NODUS, Fundació Barberà Promoció, Comerç i comerciants	

Acció 5.2.1.3.		Prioritat	Calendari
Creació d'un segell d'inclusió i respecte vers la diversitat sexual i de gènere dirigida a les empreses i als comerços del municipi.			
Creació d'un segell que denoti el respecte cap a les persones LGBTIQ+ i tolerància zero cap a les agressions LGBTI-fòbiques per a les empreses del municipi que compleixin uns criteris preestablerts i s'hi vulguin adherir. Aquesta acció contempla una jornada de presentació del segell.		3	2027
Agents responsables	LGBTIQ+, Promoció Econòmica i Ocupació	El pressupost per a aquesta acció quedarà recollit al pressupost de l'any 2027.	
Agents implicats	NODUS, FBP, Comerç i comerciants		

Acció 5.2.1.4.		Prioritat	Calendari
Incorporació als plecs de contractació pública d'una clàusula segons la qual l'Ajuntament de Barberà del Vallés no contractarà cap empresa amb denúncies per LGBTI-fòbia obertes.			
Per tal de materialitzar el compromís de l'Ajuntament contra les discriminacions vers les persones LGBTIQ+, les empreses contractades hauran d'acreditar que no tenen denúncies per LGBTI-fòbia. Aquesta acció serà una clàusula dels plecs de contractació.		2	2026-2027
Agents responsables	Contractació i LGBTIQ+	Es desenvolupa amb recursos tècnics propis	
Agents implicats	Ajuntament		

Acció 5.2.1.5.	Prioritat	Calendari
Foment d'adopció de mesures per la igualtat amb perspectiva LGBTIQ+ en les empreses de més de 50 persones treballadores del municipi.		
<p>L'acció pretén promoure la incorporació de la perspectiva LGBTIQ+ en els protocols contra l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere així com en els Plans d'Igualtat Interns en aquelles empreses obligades per llei (+ de 50 persones treballadores).</p> <p>També inclou oferir recomanacions a aquelles empreses de menys 50 persones treballadores amb l'objectiu de visibilitzar els beneficis empresarials que pot comportar la contractació de persones LGBTIQ+ i l'adopció de mesures per promoure la igualtat.</p>	3	2027
Agents responsables	LGBTIQ+	Es desenvolupa amb recursos tècnics propis
Agents implicats	Contractació	

EIX 6. Cultura i esports

Aquest eix estratègic situa la garantia dels drets de les persones LGBTIQ+ i el foment del respecte vers la diversitat sexual i de gènere com a valors centrals i transversals de les polítiques municipals.

OBJECTIU GENERAL 6.1.

Garantir que els espais i activitats esportives siguin inclusives i respectuoses amb les persones LGBTIQ+.

Objectiu específic 6.1.1.

Garantir serveis públics inclusius.

Acció 6.1.1.1.

Prioritat

Calendari

Adequació de vestuaris i lavabos de les instal·lacions esportives (de nova creació) amb criteris inclusius en matèria LGBTIQ+.

Per desenvolupar aquesta acció cal fer un estudi de totes les instal·lacions municipals i determinar, en cadascuna, quines opcions estructurals hi ha a l'hora de fer adequacions i quines modificacions comporten.

3

2024-2027

Agents responsables

Serveis Territorials, Esports i LGBTIQ+, polítiques de gènere

Agents implicats

Serveis Territorials, Esports i LGBTIQ+, polítiques de gènere

Es preveu comptar amb pressupost addicional d'altres seccions municipals i del propi del Programa LGBTIQ+ de l'any 2027.

OBJECTIU GENERAL 6.1.

Garantir que els espais i activitats esportives siguin inclusives i respectuoses amb les persones LGBTIQ+.

Objectiu específic 6.1.2.

Dotar a les persones professionals de l'àmbit esportiu dels coneixements i els recursos necessaris per a poder treballar, amb la perspectiva de la diversitat sexual-afectiva d'expressió i identitat de gènere incorporades.

Acció 6.1.2.1.

Prioritat

Calendari

Formació específica sobre diversitat sexual i de gènere al personal de les instal·lacions esportives i entitats (personal directiu, entrenador/es i jugadors/es)

Dur a terme una formació periòdica adreçada al personal de les instal·lacions esportives i les entitats esportives sobre perspectiva de la diversitat sexual i de gènere.

2

2025

Agents responsables	Esports	El pressupost per aquesta acció queda recollit a l'acció 1.2.3.2
Agents implicats	LGBTIQ+	

Objectiu específic 6.1.3.

Establir mecanismes de recollida de dades que serveixin per radiografiar la situació del municipi en quant a la situació de les persones LGBTIQ+ en l'àmbit esportiu.

Acció 6.1.3.1.	Prioritat	Calendari
Elaboració d'una enquesta a les entitats esportives sobre les seves necessitats i demandes entorn a les diversitats de gènere.		
Amb la finalitat d'elaborar una diagnosi acurada de la realitat existent de les persones LGBTIQ+ en quant a la pràctica del'esport, saber si hi ha persones que es senten oprimides o jutjades.	2	2025
Agents responsables	LGBTIQ+ i esports	Es desenvolupa amb recursos tècnics propis.
Agents implicats	LGBTIQ+ i esports	

OBJECTIU GENERAL 6.2.

Impulsar una programació cultural inclusiva amb la diversitat sexual i de gènere, que contribueixi a qüestionar l'imaginari social i els estereotips associats a les persones LGBTIQ+.

Objectiu específic 6.2.1.

Dotar a les persones professionals de l'àmbit cultural dels coneixements i els recursos necessaris per a poder treballar, amb la perspectiva de la diversitat sexual-afectiva d'expressió i identitat de gènere incorporades.

Acció 6.2.1.1.	Prioritat	Calendari
Formació en perspectiva LGBTIQ+ a les persones i entitats i associacions locals vinculades a les festes del municipi.		
Incloure la perspectiva LGBTIQ+ a la formació que es realitza als agents implicats en les festes del municipi, en el marc del protocol per a la prevenció i l'abordatge de les violències masclistes en espais d'oci i festius.	2	2025
Agents responsables	LGBTIQ+	El pressupost per aquesta acció queda recollit a l'acció A.1.2.3.2.
Agents implicats	LGBTIQ+	

Acció 6.2.1.2.	Prioritat	Calendari
Formació específica sobre programació cultural amb perspectiva LGBTIQ+ al personal de cultura i persones que participen en la programació de les festes del municipi		
Realitzar formació al personal tècnic sobre com incloure la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en la programació cultural i al decàleg de referència.	2	2025
Agents responsables	LGBTIQ+ i RRHH	El pressupost per aquesta acció queda recollit a l'acció A.1.2.3.2.
Agents implicats	Cultura i Joventut	

OBJECTIU GENERAL 6.2.

Impulsar una programació cultural inclusiva amb la diversitat sexual i de gènere, que contribueixi a qüestionar l'imaginari social i els estereotips associats a les persones LGBTIQ+.

Objectiu específic 6.2.2.

Proporcionar a la ciutadania una oferta cultural inclusiva.

Acció 6.2.2.1.

Prioritat

Calendari

Programació d'accions culturals sobre la diversitat sexual i de gènere.

Organització d'exposicions culturals i/o artístiques, programació teatral amb contingut LGBTIQ+ , espai d'homenatge a les persones LGBTIQ+ repressaliades històricament.

2

2024-2027

Agents responsables

Cultura

Agents implicats

LGBTIQ+

Es preveu un pressupost de 1.000 € anuals fins a l'any 2027.

Acció 6.2.2.2.

Prioritat

Calendari

Mantenir la revisió periòdica del fons bibliogràfic de les biblioteques municipals per tal de garantir la inclusió de la perspectiva LGBTIQ+.

Fer una revisió periòdica del fons bibliogràfic, per garantir la inclusió de la perspectiva de la diversitat de gènere i sexual i promoure l'existència d'un fons bibliogràfic, especialitzat en perspectiva LGBTIQ+.

3

2024-2027

Agents responsables

Biblioteca i LGBTIQ+

Agents implicats

Cultura

Es desenvolupa amb recursos tècnics propis

Acció 6.2.2.3.	Prioritat	Calendari
Creació de canals per recollir les demandes i interessos dels i les joves LGBTIQ+ en la programació cultural de Barberà del Vallès.		
<p>Aquesta acció està adreçada a recollir les demandes del jovent LGBTIQ+ de Barberà del Vallès sobre la programació cultural i de festes del municipi per tal que aquesta representi la diversitat afectiva-sexual, d'expressió i identitat de gènere.</p> <p>També preveu la incorporació d'un referent d'aquest col·lectiu per tal de vetllar per la incorporació d'aquestes demandes en la programació cultural i de festes.</p>	2	2026-2027
Agents responsables	LGBTIQ+ i Joventut	Es desenvolupa amb recursos tècnics propis
Agents implicats	LGBTIQ+, Comunicació i Participació Ciutadana	

EIX 7. Espai públic, mobilitat i participació

Aquest eix estratègic situa la garantia dels drets de les persones LGBTIQ+ i el foment del respecte vers la diversitat sexual i de gènere com a valors centrals i transversals de les polítiques municipals.

OBJECTIU GENERAL 7.1.

Augmentar el reconeixement i la visibilitat de la diversitat sexual i de gènere a l'espai públic.

Objectiu específic 7.1.1.

Promoure entorns segurs i amables per a les persones LGBTIQ+.		
Acció 7.1.1.1.	Prioritat	Calendari
Adequació de vestuaris i lavabos de les instal·lacions municipals, conjuntament amb l'Oficina d'Equitat de gènere.		
Per desenvolupar aquesta acció cal fer un estudi de totes les instal·lacions municipals i determinar, en cadascuna, quines opcions estructurals hi ha a l'hora de fer adequacions i quines modificacions comporten.	3	2026-2027
Agents responsables	Cultura, Serveis Territorials, LGBTIQ+	El pressupost per a aquesta acció quedarà recollit al pressupost de l'any 2027.
Agents implicats	LGBTIQ+	
Proporcionar a la ciutadania una oferta cultural inclusiva.		
Acció 7.1.1.2.	Prioritat	Calendari
Participació de persones LGBTIQ+ a les marxes exploratòries a l'espai públic, dutes a terme per l'Oficina de Polítiques de Gènere.		
Garantir que les marxes exploratòries comptin amb persones LGBTIQ+ per tal de detectar espais i zones que puguin generar sensació d'inseguretat i poder fer les modificacions adients perquè esdevinguin espais segurs.	3	2026-2027
Agents responsables	Espai Públic, Oficina de Polítiques de Gènere i LGBTIQ+.	Es desenvolupa amb recursos tècnics propis
Agents implicats	Espai Públic, Oficina de Polítiques de Gènere i LGBTIQ+.	

Acció 7.1.1.3.		Prioritat	Calendari
Inclusió de simbologia a favor dels drets de les persones LGBTIQ+ a l'espai públic.			
Incloure simbologia LGBTIQ+ a diversos punts de la ciutat per tal que la diversitat de gènere i sexual tingui l'espai que li pertoca a la societat.		1	2024-2027
Agents responsables	Espai Públic	Es desenvolupa amb recursos tècnics propis	
Agents implicats	LGBTIQ+ i Comunicació		

OBJECTIU GENERAL 7.2.

Facilitar espais associatius i de participació.

Objectiu específic 7.2.1.

Dotar a les entitats municipals dels coneixements i els recursos necessaris per a poder treballar, amb la perspectiva de la diversitat sexual-afectiva, d'expressió i identitat de gènere incorporades.

Acció 7.2.1.1.		Prioritat	Calendari
Formació i acompanyament, sota demanda, dirigit a tot el teixit associatiu del municipi en matèria LGBTIQ+.			
Formació especialitzada que pugui funcionar sota demanda o que com a ens local, es pugui oferir a les entitats per tal que puguin ampliar coneixements o incorporar la mirada de la diversitat de gènere i sexual en el seu funcionament.		1	2024-2027
Agents responsables	LGBTIQ+	El pressupost per a aquesta acció quedarà recollit al pressupost de l'any 2027.	
Agents implicats	Participació ciutadana		

OBJECTIU GENERAL 7.2.

Facilitar espais associatius i de participació.

Objectiu específic 7.2.2.

Donar suport a l'associacionisme existent i garantir la creació de noves entitats que vetllin pels drets de la comunitat LGBTIQ+.

Acció 7.2.2.1.	Prioritat	Calendari
Facilitació d'espais municipals per a col·lectius i entitats que ho necessitin que incloguin la perspectiva LGBTIQ+.		
Establir espais físics que es puguin cedir a entitats o col·lectius que vulguin dur a terme alguna acció pels drets de les persones LGBTIQ+.	2	2025-2027
Agents responsables	Cultura	Es desenvolupa amb recursos tècnics propis
Agents implicats	LGBTIQ+	

Acció 7.2.2.2.	Prioritat	Calendari
Facilitació i suport en el procés de creació de noves entitats i associacions amb la perspectiva LGBTIQ+.		
Acompanyar a les persones que ho vulguin en el procés de noves entitats i associacions amb perspectiva LGBTIQ+ i generar, així, un major teixit associatiu a Barberà del Vallès que lluiti pels drets de les persones del col·lectiu.	1	2024-2027
Agents responsables	Participació Ciutadana i LGBTIQ+	Es desenvolupa amb recursos tècnics propis
Agents implicats	LGBTIQ+	

OBJECTIU GENERAL 7.2.

Facilitar espais associatius i de participació.

Objectiu específic 7.2.3.

Consolidar el posicionament del programa a favor dels drets de la comunitat LGBTQ+.

Acció 7.2.3.1.

Prioritat

Calendari

Difusió com ens locals de les iniciatives populars relacionades amb la diversitat sexual i de gènere.

Donar suport a totes les entitats quan vulguin fer difusió d'accions concretes relacionades amb la diversitat de gènere i sexual.

1

2024-2027

Agents responsables

LGBTIQ+ i comunicació

Agents implicats

Participació ciutadana

El pressupost per a aquesta acció quedarà recollit al pressupost de l'any 2027.

7. SISTEMA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

L'avaluació de qualsevol intervenció és la darrera fase del cicle de les polítiques públiques, tot i que cal planificar-la des de l'inici. Es tracta d'un exercici d'anàlisi per conèixer en quina mesura s'ha aconseguit modificar la situació inicial a través de la intervenció feta, i entendre així perquè, per a qui i en quin context ha estat possible. Només d'aquesta manera es pot saber si la intervenció o acció municipal ha produït els canvis esperats, si ha incidit sobre la població o els col·lectius als que anava dirigida, si ha provocat efectes inesperats i imprevists, si ha estat plantejada de forma coherent, si s'han invertit els recursos econòmics necessaris o si ha comptat amb els equips professionals adequats. Així, amb tota aquesta informació, podrem decidir si és pertinent donar continuïtat a aquesta intervenció, si és necessari replantejar-la o bé si el problema inicial ja ha estat resolt. L'avaluació permet prendre decisions per millorar la intervenció pública però també permet aprendre i aproximar-nos amb més detall vers la realitat sobre la que s'està intervenint.

El seguiment i l'avaluació del Pla local per la diversitat afectiva-sexual, d'expressió i identitat de gènere persegueix els següents objectius:

- Impulsar i garantir el desenvolupament del Pla i donar solució als possibles problemes que puguin sorgir durant el procés d'implementació.
- Obtenir una base rigorosa d'informació basada en evidències sobre la trajectòria realitzada al llarg de l'any o curs en matèria de polítiques locals de gènere i de diversitat sexual.
- Identificar les contribucions dels serveis municipals en el desenvolupament de les polítiques locals de gènere i diversitat sexual.
- Valorar la implementació i els resultats del conjunt d'accions realitzades en el Pla.
- Proposar recomanacions i propostes de millora per l'elaboració i desenvolupament del següent Pla del municipi.
- Potenciar la transparència pública i la rendició de comptes davant la ciutadania.

7.1 Comissió de seguiment del Pla Local.

L'òrgan encarregat de dur a terme el seguiment del Pla Local serà la **Comissió de seguiment i avaluació**. Aquesta comissió està formada per les persones designades de les següents àrees, serveis i departaments:

- Regidoria de Diversitat de Gènere i Cultural.
- Cap de l'Àrea de Drets Civils i Ciutadania.
- Cap de la Secció de Convivència, Participació i Acció Comunitària.
- Cap de la Secció de Cultura i Joventut.
- Cap de l'Oficina de Polítiques de Gènere.
- Tècnica del Programa municipal de Diversitat Afectiva, Sexual i d'Expressió i Identitat de Gènere.

La Comissió de seguiment i avaluació del Pla es reunirà, com a mínim, dues vegades l'any, a inicis i finals d'any, on es treballaran les següents qüestions:

- **Reunió de planificació** (inici d'any): La primera reunió anual serà l'espai on s'establiran les accions a desenvolupar aquell any, així com s'acordaran les fites a assolir per cadascun dels indicadors de les accions i es validaran, també de forma consensuada, quin departament serà l'encarregat de recollir cadascun dels indicadors.
- **Reunió de valoració** (finals d'any): La segona reunió de la Comissió serà l'espai on es posarà en comú el grau d'implementació de les accions realitzades en base als indicadors, així com s'identificaran els elements de millora, possibles obstacles i resultats obtinguts.

L'eina per recollir tota aquesta informació serà la **matriu d'avaluació i seguiment**, que permetrà veure el grau d'implementació de les accions, i que serà, alhora, l'eina de treball sobre la qual es recolliran els indicadors, fites i persones responsables de recollir els indicadors.

Per tal d'assolir els objectius d'avaluació, es proposa realitzar un informe de seguiment i avaluació anual, com una oportunitat per revisar el què s'ha fet fins el moment i valorar si cal reprendre aquesta acció als següents plans anuals.

A banda d'aquestes avaluacions anuals, es contempla un moment d'avaluació final previst dins el període de validesa del Pla on l'òrgan encarregat de realitzar el seguiment i avaluació del Pla realitzarà un informe d'avaluació final. En aquest informe es recomana incloure informació que permeti diferenciar l'avaluació del disseny, de la implementació, dels resultats i, si és possible per la informació disponible, de l'impacte del Pla. Tanmateix, s'han d'incloure recomanacions i propostes de millora de cara a l'elaboració del següent Pla.

A continuació, es fa un recull de les actuacions del Pla presentades a l'apartat anterior, on s'indiquen els **indicadors** que permetran veure el grau d'acompliment de les accions, així com s'indica si l'acció és puntual o d'execució continuada i el període en què està previst que es desenvolupi: curt termini (primer i segon any de vigència del Pla) i mig-llarg termini (tercer i quart any de vigència del Pla).

EIX 1. Compromís amb la diversitat sexual i de gènere

Objectiu específic	Acció	Temporalització				Indicadors de seguiment	
		2024	2025	2026	2027		
OE.1.1.1. Assegurar el posicionament de l' ens local a favor de la igualtat de drets de totes les persones independentment de la seva orientació sexo-afectiva o de la seva identitat de gènere.	A.1.1.1.1.	Aprovació per Ple Municipal del Pla Local LGBTIQ+	X				<ul style="list-style-type: none"> • Tràmits per aprovar el Pla per Ple municipal iniciats. • Pla aprovat per Ple.
	A.1.1.1.2.	Continuació de l'aprovació per Ple Municipal de l'adhesió als manifestos elaborats entorn a les diades commemoratives pels dies LGBTIQ+ o , quan sigui el cas, l'adhesió a manifestos institucionals.	X	C	C	C	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'adhesions a manifestos aprovades per Ple Municipal.
	A.1.1.1.3.	Revisió i incorporació del nom i el gènere sentit (incloent l'opció de "gènere no binari" a les instàncies, sol·licituds i formularis per part dels òrgans i serveis municipals.		X	C	C	<ul style="list-style-type: none"> • Nom sentit incorporat als documents interns. • Nombre de formularis i documents on s'ha incorporat el nom i el gènere sentit.
	A.1.1.1.4.	Elaboració d'un Decret d'Alcaldia pel qual es garanteix el dret de les persones trans* i les persones intersexuals a ser tractades i anomenades d'acord amb el nom i el gènere amb el qual s'identifiquen.		X			<ul style="list-style-type: none"> • Decret d'Alcaldia elaborat.

Objectiu específic	Acció	Temporalització				Indicadors de seguiment	
		2024	2025	2026	2027		
OE.1.1.2. Realitzar accions adreçades a tota la ciutadania que serveixin per situar les diversitats en el mapa i contribueixin a millorar la sensibilització de les persones.	A.1.1.2.1.	Menció del SAI en totes les activitats que es realitzin al municipi en matèria LGBTIQ+.	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • Menció del SAI en totes les activitats que es realitzin al municipi en matèria LGBTIQ+ realitzada. • Nombre d'activitats en matèria LGBTIQ+ realitzades al municipi, anualment.
	A.1.1.2.2.	Commemoració de les diades internacionals.	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • Número de diades commemorades • Número d'entitats que han col·laborat segons tipologia
	A.1.1.2.3.	Realització d'accions continuades de sensibilització sobre la diversitat de gènere adreçades a la ciutadania.	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • Número d'accions de sensibilització realitzades • Número d'accions realitzades, segons tipologia i públic diana • Grau de satisfacció de les persones participants recopilat. • Valoració de les persones formadores o dinamitzadores recopilat.

Objectiu específic	Acció	Temporalització				Indicadors de seguiment	
		2024	2025	2026	2027		
OE.1.2.1. Garantir la incorporació de la perspectiva LGBTIQ+ en l'àmbit intern	A.1.2.1.1.	Participació a la taula transversal de tots els agents del territori: Regidories, agents socials i ciutadania.	X	C	C	C	• Nombre de reunions de la taula transversal.
	A.1.2.1.2.	Participació a les Comissions tècniques transversals existents al municipi	X	C	C	C	• Nombre de reunions de Comissions tècniques a on s'hagi participat.
	A.1.2.1.3.	Creació d'espais de treball amb l'Oficina de Polítiques de Gènere i implementació d'accions coordinades de forma conjunta.	X	C	C	C	• Espais de treball amb l'Oficina de Polítiques de Gènere creats. • Número de reunions realitzades amb l'Oficina de Polítiques de Gènere. • Número d'accions implementades de forma coordinada amb l'Oficina de Polítiques de Gènere.
	A.1.2.1.4.	Incorporació de la perspectiva LGBTIQ+ a la comunicació corporativa de l'Ajuntament.	X	C	C	C	• Perspectiva LGBTIQ+ incorporada a la comunicació corporativa de l'Ajuntament.
OE.1.2.2. Establir mecanismes de recollida de dades que serveixin per radiografiar la situació del municipi en quant a la diversitat sexual i de gènere.	A.1.2.2.1.	Incorporació de la perspectiva LGBTIQ+ a l'Observatori de la Fundació Barberà Promoció per tal de radiografiar i mapejar el municipi en matèria LGBTIQ+ .			X		• Nombre de documents publicats per l'Observatori de la Fundació Barberà Promoció que incorporen la perspectiva LGBTIQ+. • Variables que contemplin la diversitat sexual i de gènere existent incorporades a les bases de dades de l'Observatori.

Objectiu específic	Acció	Temporalització				Indicadors de seguiment
		2024	2025	2026	2027	
OE.1.2.3. Dotar a la plantilla municipal dels coneixements i els recursos necessaris per a poder treballar, en les seves respectives àrees, amb la perspectiva de la diversitat sexual-afectiva, d' expressió i identitat de gènere incorporades.	A.1.2.3.1. Realització d'una formació en perspectiva LGBTIQ+ dirigida a tot el personal de l'Ajuntament (tècnic i polític).	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de formacions realitzades anualment. • Nombre de persones assistents a cada edició, per perfils i gènere (dona, home, no binari). • Nombre d'hores de formació anuals realitzades. • Grau de satisfacció de les persones formades recopilat. • Valoració qualitativa de les persones formadores recopilada.
	A.1.2.3.2. Realització de formació específica sobre disseny i gestió de polítiques públiques en perspectiva LGBTIQ+ per àmbit (gent gran, joventut, Serveis Socials i comunicació, Servei de Promoció Econòmica i Ocupació, Comerç, etc.).		X	C	C	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de formacions realitzades anualment. • Nombre de persones assistents a cada edició, per perfils i gènere (dona, home, no binari). • Nombre d'hores de formació anuals realitzades. • Grau de satisfacció de les persones formades recopilat. • Valoració qualitativa de les persones formadores recopilada.
	A.1.2.3.3. Elaboració d'una bibliografia i altres recursos per a l'autoformació de les persones treballadores de l'Ajuntament.					X

Objectiu específic	Acció	Temporalització				Indicadors de seguiment	
		2024	2025	2026	2027		
OE.1.3.1. Garantir les condicions necessàries per la correcta implementació, seguiment i avaluació del Pla local per la diversitat afectiva-sexual, d'expressió i identitat de gènere i l'aplicació de la legislació vigent.	A.1.3.1.1	Increment dels recursos tècnics i econòmics del Programa LGBTIQ+ municipal.	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> Recursos tècnics i econòmics incrementats respecte l'any anterior Import (en €) de l'increment de recursos econòmics respecte l'any passat. Nombre de recursos tècnics dels que es disposa respecte de l'any passat
	A.1.3.1.2	Difusió del Primer Pla Local LGBTIQ+ entre el personal de l'Ajuntament, els serveis públics municipals i la ciutadania.	X	C	C	C	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'actes de presentació realitzats. Proporció d'entitats assistents respecte les convocades. Número d'accions de difusió realitzades Pla local LGBTIQ+ incorporat al document de benvinguda de les noves incorporacions.
	A.1.3.1.3	Establiment d'una Comissió de Seguiment periòdica del Pla.	X	C	C	C	<ul style="list-style-type: none"> Comissió de Seguiment i Avaluació periòdica del Pla establerta. Número de persones que formen part de la Comissió, per departaments i gènere (dona, home, no binari). Número de reunions de la Comissió de Seguiment i Avaluació periòdica del Pla.
OE.2.1.1. Realitzar accions de sensibilització adreçades a tota la ciutadania en contra de la LGBTI-fòbia.	A.2.1.1.1	Realització d'accions continuades de sensibilització adreçades a la ciutadania entorn a la prevenció i la detecció de la LGBTI-fòbia.	X	C	C	C	<ul style="list-style-type: none"> Número d'accions de sensibilització realitzades, per tipologia i públic diana.

OE.2.1.2. Fomentar la detecció dels delictes d'odi i discriminació que es produeixin a la ciutat de Barberà del Vallès i qualsevol tipus de discriminació LGBTIfòbica.	A.2.1.2.1	Incorporació de la perspectiva LGBTIQ+ al Punt Lila.	X	C	C	C	<ul style="list-style-type: none"> • Merchandising, fulletons i altres materials sobre la diversitat sexual i de gènere incorporats al Punt Lila. • Persona referent en violències LGTBI-fòbiques incorporada al Punt Lila. • Número de persones que s'adrecen al Punt Lila per informar-se i/o denunciar violències LGBTI-fòbiques.
	A.2.1.2.2	Incorporació de la perspectiva LGBTIQ+ al Protocol Municipal per a unes Festes i Espais d'Oci Lliures de Violències Masclistes.			X		<ul style="list-style-type: none"> • Perspectiva LGBTIQ+ incorporada al Protocol Municipal per a unes Festes i Espais d'Oci Lliures de Violències Masclistes.
	A.2.1.2.3	Formació a la Policia Local i Mossos d'Esquadra.		X		X	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de formacions realitzades anualment. • Nombre de persones assistents a cada edició, per perfils i gènere (dona, home, no binari). • Nombre d'hores de formació anuals realitzades. • Grau de satisfacció de les persones formades recopilat. • Valoració qualitativa de les persones formadores recopilada.
	A.2.1.2.4	Recopilació i anàlisi dels casos d'homofòbia i transfòbia detectats als Punts Liles.	X	C	C	C	<ul style="list-style-type: none"> • Casos d'homofòbia i transfòbia detectats als Puntes Liles recopilats i analitzats.
	A.2.1.2.5	Creació d'una eina per la detecció ciutadana de discriminacions i violències per LGBTI-fòbia al municipi (bústia, codi QR, plafons, etc) per canalitzar necessitats i demandes concretes.		X	C	C	<ul style="list-style-type: none"> • Eina per a la detecció ciutadana de discriminacions i violències per LGBTI-fòbia creada.

Objectiu específic	Acció	Temporalització				Indicadors de seguiment	
		2024	2025	2026	2027		
OE.2.2.1. Acompanyar i oferir suport a les persones de la comunitat LGBTIQ+.	A.2.2.1.1 .	Establiment del SAI com el servei de referència per l'atenció, l'assessorament i l'acompanyament de persones de la comunitat LGBTIQ+ o les seves famílies.	X	C	C	C	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'atencions realitzades • Document que reculli el sistema de derivació de casos creat. • Catàleg dels serveis que ofereix el SAI creat.
	A.2.2.1.2 .	Difusió del SAI a tots els serveis i empreses del territori.	X	C	C	C	<ul style="list-style-type: none"> • Número d'accions de difusió del SAI realitzades, segons canal. • Increment semestral del nombre de persones que s'adrecen al SAI.
	A.2.2.1.3 .	Creació i manteniment de l' <i>Espai Conversem</i> , grup de suport i ajuda mútua per a joves LGBTIQ+ del municipi, assignant-los un espai de trobada perquè es puguin reunir.	X	C	C	C	<ul style="list-style-type: none"> • Grup de suport i ajuda mútua creat. • Espai on es pugui realitzar el grup de suport i ajuda mútua assignat. • Número de reunions amb l'entitat LGBTIQ del municipi • Número de sessions del grup de suport i ajuda mútua realitzades anualment.
	A.2.2.1.4 .	Recopilació i anàlisi de les atencions realitzades pel Servei d'Atenció Integral (SAI), per tipologia de demanda.	X	C	C	C	<ul style="list-style-type: none"> • Atencions realitzades pel SAI, per tipologia de demanda, recopilades i analitzades.
OE.3.1.1. Formar part activa del Pacte Local per la Coeducació.	A.3.1.1.1 .	Continuar la realització de sessions formatives sobre coeducació als centres educatius i la comunitat educativa (equips directius, claustrats, alumnat i professionals de l'educació no formal del municipi).	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de formacions realitzades anualment. • Nombre de persones assistents a cada edició, per perfils i gènere (dona, home, no binari). • Nombre d'hores de formació anuals realitzades. • Grau de satisfacció de les persones formades recopilat. • Valoració qualitativa de les persones formadores recopilada.

	A.3.1.1.2	Participació al Pacte Local per la Coeducació incorporant la perspectiva de diversitat sexual-afectiva, d'expressió i identitat de gènere i fent les propostes adients per desenvolupar els objectius 7 i 8 del pacte.	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • Perspectiva de diversitat sexual-afectiva, d'expressió i identitat de gènere incorporada al Pacte Local per la Coeducació. • Nombre de propostes fetes per desenvolupar els objectius 7 i 8 del pacte.
	A.3.1.1.3	Promoció i oferiment d'eines, recursos sobre diversitat de gènere a la ciutadania (creació d'un espai web)				X	<ul style="list-style-type: none"> • Pàgina web que recopili les eines i recursos del municipi sobre diversitat de gènere creada. • Nombre d'eines i recursos promoguts i oferts a la pàgina web.
OE.3.2.1. Establir línies de treball coordinat entre els centres educatius i el SAI.	A.3.2.1.1	Mantenir la participació del personal tècnic LGBTIQ+ al grup de treball de Coeducació i Diversitat del Consell Municipal d'Educació.	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • Personal tècnic LGBTIQ+ participant al grup de treball Coeducació i Diversitat. • Número de reunions realitzades amb el grup de treball de Coeducació i Diversitat • Número de temàtiques relacionades amb la diversitat sexual i de gènere incloses a l'ordre del dia.
	A.3.2.1.2	Creació de materials sobre les diverses realitats i les discriminacions que reben les persones LGBTIQ+ a la comunitat educativa.				X	<ul style="list-style-type: none"> • Materials creats. • Difusió dels materials de manera coordinada amb la comunitat educativa realitzada. • Nombre de canals pels quals s'ha fet la difusió.
	A.3.2.1.3	Incorporació de la perspectiva LGBTIQ+ a les accions formatives i tallers realitzats a famílies i alumnat.		X	C	C	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de formacions realitzades anualment. • Nombre de persones assistents a cada edició, per perfils i gènere (dona, home, no binari). • Nombre d'hores de formació anuals realitzades, per àmbit. • Número de tallers que incorporen la perspectiva LGBTIQ+ respecte el total de tallers realitzats.

Objectiu específic	Acció	Temporalització				Indicadors de seguiment
		2024	2025	2026	2027	
OE.4.1.1. Oferir a l'equip professional de salut eines, recursos i formacions especialitzades en la perspectiva afectiva-sexual, d'expressió i identitat de gènere.	A.4.1.1.1 . Formació en perspectiva de la diversitat sexual i de gènere adreçada a professionals de la salut del municipi.			X		<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de formacions realitzades anualment. • Nombre de persones assistents a cada edició, per perfils i gènere (dona, home, no binari). • Nombre d'hores de formació anuals realitzades, per àmbit.
	A.4.1.1.2 . Establiment d'estratègies de coordinació entre l'àmbit de la salut i l'àmbit de les polítiques LGBTIQ+.		X	C	C	<ul style="list-style-type: none"> • Estratègies de coordinació entre l'àmbit de la salut i l'àmbit de les polítiques LGBTIQ+ establertes.

OE.4.2.1. Garantir la perspectiva de gènere en totes les accions de disciplines especialitzades de l' àmbit de la salut, tot incorporant les diverses realitats que es troben les persones de la comunitat LGBTIQ+ i erradicant pràctiques basades en la cisheteronormativitat.	A.4.2.1.1	Revisió i modificació del Pla Local de Salut per assegurar la inclusió de la perspectiva LGBTIQ+, incloent, si escau, noves actuacions.				X	<ul style="list-style-type: none"> • Pla Local de salut revisat. • Número de modificacions realitzades. • Número de noves actuacions incloses.
	A.4.2.1.2	Incorporació del SAI com a recurs dins de la recepta social.		X			<ul style="list-style-type: none"> • SAI incorporat com a recurs dins la recepta social.
	A.4.2.1.3	Incorporació de la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en els tallers de salut sexual i reproductiva als centres educatius.					X

Objectiu específic	Acció	Temporalització				Indicadors de seguiment	
		2024	2025	2026	2027		
OE:5.1.1. Acompanyar i oferir suport a les persones de la comunitat LGBTIQ+ pel que fa a la inserció laboral.	A.5.1.1.1	Difusió a la població trans* de les polítiques laborals que es creïn en relació als seus drets.	X	C	C	C	<ul style="list-style-type: none"> Difusió a la població trans* de les polítiques laborals que els afecten realitzada. Número i tipologia de canals a través dels quals s'ha fet difusió Número de persones a qui s'ha fet arribar la difusió.
	A.5.1.1.2	Realització d'un acompanyament individual a les persones trans* per a la inserció sociolaboral.	X	C	C	C	<ul style="list-style-type: none"> Acompanyament individual a les persones trans* realitzat. Nombre de persones trans* a les quals s'ha acompanyat per la seva inserció sociolaboral.
OE:5.2.1. Garantir que les empreses contractades pel Consistori garanteixin el principi de no-discriminació per raó d'orientació sexual i/o identitat de gènere.	A.5.2.1.1	Establiment de criteris específics en matèria LGBTIQ+ a les licitacions públiques.			X	X	<ul style="list-style-type: none"> Criteris en matèria LGBTIQ+ incorporats a les licitacions públiques. Número d'empreses contractades que tenen Protocol de Transició de gènere. Número d'empreses contractades que fan formació en perspectiva LGBTIQ+
	A.5.2.1.2	Elaboració de materials i realització d'accions de sensibilització en matèria LGBTIQ+ dirigides al teixit empresarial del municipi.			X	X	<ul style="list-style-type: none"> Número d'accions de sensibilització realitzades. Nombre de persones assistents a acció de sensibilització, per empresa, perfils i gènere (dona, home, no binari). Percentatge d'empreses del municipi que han participat en les accions de sensibilització Número de materials de sensibilització elaborats.
	A.5.2.1.3	Creació d'un segell d'inclusió i respecte vers la diversitat sexual i de gènere dirigida a les empreses i als comerços del municipi.				X	<ul style="list-style-type: none"> Segell d'inclusió i respecte vers la diversitat sexual i de gènere creat.
	A.5.2.1.4	Incorporació als plecs de contractació d'una clàusula segons la qual l'Ajuntament de Barberà del Vallés no contractarà cap empresa amb denúncies per LGBTI-fòbia obertes.			X	X	<ul style="list-style-type: none"> Clàusula incorporada als plecs de contractació de l'Ajuntament.

	A.5.2.1.5	Foment d'adopció de mesures per la igualtat amb perspectiva LGBTIQ+ en les empreses de més de 50 persones treballadores del municipi.				X	<ul style="list-style-type: none"> • Número de comunicacions realitzades a les empreses. • Número de reunions realitzades amb empreses
OE:6.1.1. Garantir serveis públics inclusius.	A.6.1.1.1	Adequació de vestuaris i lavabos de les instal·lacions esportives (de nova creació) amb criteris inclusius en matèria LGBTIQ+.	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • Número de noves instal·lacions esportives amb vestuaris i lavabos adequats.

Objectiu específic	Acció	Temporalització				Indicadors de seguiment
		2024	2025	2026	2027	
OE.6.1.2. Dotar a les persones professionals de l' àmbit esportiu dels coneixements i els recursos necessaris per a poder treballar, amb la perspectiva de la diversitat sexual-afectiva, d' expressió i identitat de gènere.	A.6.1.2.1 Formació específica sobre diversitat sexual i de gènere al personal de les instal·lacions esportives i entitats (personal directiu, entrenador/es i jugadors/es)		X			<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de formacions realitzades anualment. • Nombre de persones assistents a cada formació, per instal·lació esportiva, perfils i gènere (dona, home, no binari). • Nombre d'hores de formació anuals realitzades. • Percentatge de personal esportiu format

Objectiu específic	Acció	Temporalització				Indicadors de seguiment
		2024	2025	2026	2027	
OE.6.1.3. Establir mecanismes de recollida de dades que serveixin per radiografiar la situació del municipi en quant a la situació de les persones LGBTIQ+ en l' àmbit esportiu.	A.6.1.3.1 Elaboració d'una enquesta a les entitats esportives sobre les seves necessitats i demandes entorn a les diversitats de gènere.		X			<ul style="list-style-type: none"> • Enquesta sobre les necessitats i demandes entorn a les diversitats de gènere elaborada.

Objectiu específic	Acció	Temporalització				Indicadors de seguiment
		2024	2025	2026	2027	
OE.6.2.1. Dotar a les persones professionals de l' àmbit cultural dels coneixements i els recursos necessaris per a poder treballar, amb la perspectiva de la diversitat sexual-afectiva, d' expressió i identitat de gènere incorporades.	A.6.2.1.1 Formació en perspectiva LGBTIQ+ a les persones i entitats vinculades a les festes del municipi.		X			<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de formacions realitzades anualment. • Nombre de persones assistents a cada formació, per entitat, perfils i gènere (dona, home, no binari). • Nombre d'hores de formació anuals realitzades. • Percentatge d'entitats formades.
	A.6.2.1.2 Formació específica sobre programació cultural amb perspectiva LGBTIQ+ al personal de cultura i persones que participen en la programació de les festes del municipi		X			<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de formacions realitzades anualment. • Nombre de persones assistents a cada formació, per entitat, perfils i gènere (dona, home, no binari). • Nombre d'hores de formació anuals realitzades. • Percentatge d'entitats culturals i professionals de l'àrea de cultura formades.

Objectiu específic	Acció	Temporalització				Indicadors de seguiment	
		2024	2025	2026	2027		
OE.6.2.2. Proporcionar a la ciutadania una oferta cultural inclusiva.	A.6.2.2.1 ·	Programació d'accions culturals sobre la diversitat sexual i de gènere.	X	C	C	C	<ul style="list-style-type: none"> • Número d'accions culturals realitzades • Número de persones assistents a aquestes accions.
	A.6.2.2.2 ·	Mantenir la revisió periòdica del fons bibliogràfic de les biblioteques municipals per tal de garantir la inclusió de la perspectiva LGBTIQ+.	X	C	C	C	<ul style="list-style-type: none"> • Revisió periòdica realitzada • Increment anual del fons bibliogràfic especialitzat.
	6.2.2.3	Creació de canals per recollir les demandes i interessos dels i les joves LGBTIQ+ en la programació cultural de Barberà del Vallès.			X	C	<ul style="list-style-type: none"> • Número de canals de comunicació creats.
OE.7.1.1. Promoure entorns segurs i amables per a les persones LGBTIQ+.	A.7.1.1.1 ·	Adequació de vestuaris i lavabos de les instal·lacions municipals, conjuntament amb l'Oficina d'Equitat de gènere.			X	X	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de lavabos i instal·lacions municipals adequats. • Percentatge de lavabos adequats respecte el total de lavabos de les instal·lacions municipals.
	A.7.1.1.2 ·	Participació de persones LGBTIQ+ a les marxes exploratòries a l'espai públic.			X	C	<ul style="list-style-type: none"> • Número de marxes exploratòries de l'espai públic realitzades on hi ha participat persones LGBTIQ+. • Número de persones LGBTIQ+ participants a cada marxa exploratòria, per perfils i gènere (dona, home, no binari).
	A.7.1.1.3 ·	Inclusió de simbologia a favor dels drets de les persones LGBTIQ+ a l'espai públic.	X	C	C	C	<ul style="list-style-type: none"> • Número d'elements simbòlics instal·lats a l'espai públic.

Objectiu específic	Acció	Temporalització				Indicadors de seguiment
		2024	2025	2026	2027	
OE.7.2.1. Dotar a les entitats municipals dels coneixements i els recursos necessaris per a poder treballar, amb la perspectiva de la diversitat sexual-afectiva, d' expressió i identitat de gènere incorporades.	A.7.2.1.1 Formació i acompanyament, sota demanda, dirigit a tot el teixit associatiu del municipi en matèria LGBTIQ+.	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • Número d'activitats formatives per oferir sota demanda realitzades. • Número d'activitats d'acompanyament per oferir sota demanda realitzades.
OE.7.2.2. Donar suport a l' associacionisme existent i garantir la creació de noves entitats que vetllin pels drets de la comunitat LGBTIQ+.	A.7.2.2.1 Facilitació d'espais municipals per a col·lectius i entitats que ho necessitin que incloguin la perspectiva LGBTIQ+.		X	C	C	<ul style="list-style-type: none"> • Número d'espais municipals utilitzats per col·lectius i entitats que incloguin la perspectiva LGBTIQ+ i règim de cessió.
	A.7.2.2.2 Facilitació i suport en el procés de creació de nous espais associatius, de reunió i de participació de persones LGBTIQ+.	X	C	C	C	<ul style="list-style-type: none"> • Número d'associacions creades. • Número de grups afins o col·lectius acompanyats.

OE.7.2.3. Consolidar el posicionament del programa a favor dels drets de la comunitat LGBTIQ+.	A.7.2.3.1	Difusió com ens locals de les iniciatives populars relacionades amb la diversitat sexual i de gènere.	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • Número d'iniciatives populars difoses per l'Ajuntament. • Número de canals de difusió que s'han fet servir.
--	------------------	---	---	---	---	---	--

7. ANNEXOS

ANNEX I. GLOSSARI⁷

Bifòbia: Varietat d'actituds i sentiments negatius, incloses la discriminació i la violència, contra persones que s'identifiquen o són percebudes com a bisexuals.

Bisexual: Persona que se sent atreta físicament i emocionalment per persones independentment del seu sexe o gènere.

Cisgènere: Persona la identitat de gènere de la qual està alineada amb el gènere assignat en néixer.

Crim d'odi: Acte criminal motivat per prejudicis o biaixos envers grups particulars de persones.

Crossdressing: Substantiu usat per a referir-se a la caracterització mitjançant la qual una persona ocasionalment adopta l'expressió de gènere que convencionalment se li assignen al gènere contrari.

Discriminació: Acció de posar una persona o un grup en una posició menys favorable que d'altres en una situació comparable. La raó de la discriminació, generalment, es basa únicament en la pertinença real o percebuda de la persona a una determinada categoria social.

Expressió de gènere: Fa referència a com la persona expressa el seu gènere, i està basat en els rols tradicionals atribuïts a ser dona o home; inclou la manera de vestir i el comportament femení o masculí.

Gai: Persona de sexe i/o gènere masculí que se sent atreta físicament i emocionalment per persones de sexe i/o gènere masculí.

Gènere: Conjunt de característiques d'origen cultural relatives a patrons de comportament i d'identitat a partir de les quals s'estableix socialment la distinció entre homes i dones. No és un concepte estàtic ni innat, sinó que és una construcció sociocultural que ha anat variant i pot variar al llarg del temps. No s'ha de confondre amb el sexe. Per bé que socialment el gènere masculí s'atribueix al sexe masculí, i el gènere femení al sexe femení, aquests conceptes no són equivalents.

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

⁷Glossari elaborat amb conceptes extrets o adaptats de les guies:

- [Indicant el camí. Guia d'indicadors clau per a les polítiques públiques LGBTI als ens locals](#) (2019). Departament de Treball, Afers Socials i Famílies.
- [Guia per l'elaboració de plans locals LGBTI](#) (2017). Diputació de Barcelona.

Heterosexisme: Presumpció que tothom és heterosexual i cisgènere, i que només les atraccions i relacions amb el sexe oposat són acceptables i, per tant, superiors.

Heterosexualitat: Atracció emocional, romàntica sexual envers les persones del sexe oposat.

Homofòbia: Varietat d'actituds, sentiments i accions negatius, incloses la discriminació i la violència, contra persones que s'identifiquen o són percebudes com a lesbianes o homosexuals.

Homosexualitat: Atracció emocional, romàntica sexual envers les persones del mateix sexe.

Identitat de gènere: Autoconcepció del gènere de la persona. Té a veure amb la identificació de les persones i amb els rols que socialment s'atribueixen a homes i dones; no ha de coincidir necessàriament amb el sexe biològic de la persona, i no té res a veure amb l'orientació sexual i afectiva.

Intersexual: Persona nascuda amb característiques sexuals que no s'ajusten a les definicions típiques de cossos masculins o femenins.

Lesbiana: Persona de sexe i/o gènere femení que se sent atreta físicament i emocionalment per persones de sexe i/o gènere femení.

Lesbofòbia: Varietat d'actituds i sentiments negatius, incloses la discriminació i la violència, contra dones que s'identifiquen o són percebudes com a lesbianes.

LGBTI: Acrònim que es fa servir per fer referència col·lectivament a les persones lesbianes, gais, bisexuals, trans* i intersexuals.

LGBTIfòbia: Varietat d'actituds i sentiments negatius, incloses la discriminació i la violència, contra persones que s'identifiquen o són percebudes com a lesbianes, gais, bisexuals, trans* i intersexuals.

Orientació o opció sexual, orientació o opció sexoafectiva: Tendència d'una persona a sentir una atracció afectiva i sexual per una altra persona o persones.

Patriarcat: Sistema social en el qual els homes de gènere cis tenen l'autoritat principal en la vida política, social i pública, tenen el control de la propietat i gaudeixen del privilegi social.

Queer: Històricament ha estat un terme despectiu (en anglès) per a persones LGBTI, però que és reclamat per persones el gènere de les quals, l'expressió de gènere i/o sexualitat, no s'ajusta a les expectatives dominants ni a les definicions de les identitats LGBTI.

SAI: Servei d'Atenció Integral

Sexe biològic: Conjunt de característiques biològiques, especialment de tipus genètic, orgànic i hormonal, sobre les quals s'estableix la distinció entre homes i dones. No determina necessàriament el comportament del subjecte i no s'ha de confondre amb el gènere.

Sexisme: Discriminació sistemàtica basada en la presumpció que les diferències físiques entre els sexes justifiquen la superioritat d'un sexe i/o d'un gènere respecte a un altre.

Trans*: Persona que té una identitat de gènere diferent del gènere assignat en néixer. També persona que desitja expressar la seva identitat de gènere d'una manera diferent del gènere assignat en néixer.

Transfòbia: Varietat d'actituds i sentiments negatius, incloses la discriminació i la violència, contra persones que s'identifiquen o són percebudes com a trans*.

Violència: Ús intencional de la força física, emocional, sexual o econòmica contra la voluntat d'algú per causar-li mal físic o psicològic, la mort o problemes en el seu desenvolupament o per privar-lo de les seves llibertats.

ANNEX II. DOCUMENTACIÓ ANALITZADA

- Programa Municipal de Diversitat Afectiva, Sexual i d'Expressió i Identitat de Gènere 2023.
- Guia d'Estil de Comunicació Inclusiva
- Pla Local de Salut
- Programa Municipal d'Educació
- Pacte Local per la Coeducació
- Programa Municipal d'Atenció a la Petita Infància i Família
- Diagnosi i Pla d'Actuació per a unes festes i espais d'oci lliures de violències masclistes
- Informe d'intervenció: dades globals, sobre el Punt d'Informació i Atenció a les Violències Masclistes a la festa Major de Barberà del Vallès
- II Pla Intern per a l'Equitat de Gènere a l'Ajuntament de Barberà del Vallès
- Protocol de prevenció, actuació i resolució de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe a la feina
- Informes trimestrals del Servei Socioeducatiu

Amb el suport de:



Amb el suport tècnic de:

