

I Pla local per la Diversitat Sexual i de Gènere (2020-2024)

Ajuntament de Granollers



Coordinació del treball:

Oficina i de les Dones i LGTBI de la Diputació de Barcelona

Autores:

Ana Vicente Olmo Spora, Sinergies SCCL

Mariona Estrada Canal, Spora Sinergies SCCL

Míriam Sol Torelló, Spora Sinergies SCCL

Amb la col·laboració de:

Ajuntament de Granollers

Índex

1. Presentació	6
2. Introducció	7
BLOC I. Marc de referència, principis rectors i procés d'elaboració del Pla	
3. Marc de referència de les polítiques de diversitat sexual i de gènere	10
3.1 Marc conceptual.....	10
3.1.1 Les dimensions del sistema de gènere	11
3.1.2 Més enllà de les sigles	13
3.2 Marc legal	13
3.2.1 Recorregut històric	14
3.2.2 La Llei 11/2014.....	17
4. Principis rectors	22
5. Objectius i metodologia	22
5.1 Objectius.....	22
5.2 Metodologia	23
5.2.1 Metodologia de la Diagnosi	25
5.2.2 Metodologia del Pla d'Acció.....	27
BLOC II. Diagnosi	
6. Situació del municipi, actuacions i necessitats clau	29
6.1 L1. Compromís amb la diversitat sexual i de gènere	29
6.1.1 El desenvolupament de les polítiques de diversitat sexual i de gènere a Granollers	30
6.1.2 Articulació amb les polítiques d'igualtat	33
6.1.3 Grau de transversalització de la perspectiva de diversitat sexual i de gènere	35
6.2 L2. Accions contra la violència i LGBTIfòbia	39

6.3	L3. Salut, esport i qualitat de vida	44
6.4	L4. Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària	48
6.5	L5. Ocupació i drets laborals.....	54
6.6	L6. Visibilitat, participació i cultura	57
BLOC III. Pla d'Acció		
7.	Estructures de governança i seguiment.....	61
7.1	Organigrama.....	61
7.2	Funcionament.....	63
8.	Línies estratègiques, objectius i accions	66
	<i>Línia estratègica 1: Compromís amb la diversitat sexual i de gènere.....</i>	<i>67</i>
	<i>Línia estratègica 2: Accions contra la violència i la LGBTIfòbia.....</i>	<i>73</i>
	<i>Línia estratègica 3: Salut, esport i qualitat de vida</i>	<i>79</i>
	<i>Línia estratègica 4: Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària</i>	<i>86</i>
	<i>Línia estratègica 5: Ocupació i drets laborals.....</i>	<i>93</i>
	<i>Línia estratègica 6: Visibilitat, participació i cultura</i>	<i>95</i>
9.	Cronograma.....	101
BLOC 4. Annexos		
	Annex I: Documentació analitzada.....	107
	Annex II: Glossari.....	107
	Annex III: Recursos d'interès per a la implementació del Pla.....	110

1. Presentació

2. Introducció

Des de la creació de la Regidoria d'igualtat l'any 2000, l'Ajuntament de Granollers ha desplegat progressivament tot un seguit de polítiques d'igualtat de gènere que s'han concretat, principalment, en l'elaboració dels diferents plans d'igualtat de gènere de ciutadania (en el moment actual s'està implementant el tercer), la consolidació del Centre d'Igualtat i Recursos per a Dones (CIRD) i, més recentment, el desenvolupament de tota una línia de polítiques públiques de diversitat sexual i de gènere.

D'aquesta manera, des de fa uns anys l'Ajuntament de Granollers desplega, de manera específica però alhora coordinada, tant polítiques per la igualtat entre dones i homes com polítiques per la diversitat sexual i de gènere, generant un marc més ampli al voltant de les polítiques d'igualtat i diversitat de gènere. Aquests dos tipus de polítiques tenen una arrel comuna, en la mesura que ambdues sorgeixen amb el propòsit de posar fi a les discriminacions i les situacions de violència que es deriven del sistema de gènere binari. Es tracta d'un sistema que no genera només discriminacions i violència cap a les dones, sinó també cap a les persones que no encaixen amb la lògica sexista i binària que el vertebrava, tal com succeeix amb les persones LGBTI+.

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 sexual que no segueix la norma de l'heterosexualitat esdevé motiu de discriminació. D'altra banda, aquesta lògica sexual binària també és desafiada per les persones que no expressen el seu gènere d'acord amb els mandats imperants o que no s'identifiquen amb el gènere 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 en una societat que no només és patriarcal sinó també cisheteronormativa.

Per tant, i malgrat els avanços fets, les situacions de desigualtat derivades del sistema patriarcal són encara una realitat a la ciutat que només es podran revertir amb la col·laboració i la complicitat de diferents agents locals i amb estratègies a curt, mig i llarg termini. Cal tenir en compte que, dins d'aquesta realitat, les dones continuen assumint, en molta major mesura que els homes, els treballs reproductius i de cura, la qual cosa condiona fortament la seva participació en altres àmbits de la vida social, especialment en el mercat de treball remunerat, on sovint pateixen una forta precarització. Tot plegat contribueix a la feminització de la pobresa. Al mateix temps, el sistema patriarcal desplega diferents formes de violència vers les dones. La violència masclista en totes les seves formes constitueix un atac contra les seves llibertats sexuals, individuals, econòmiques i socials. Aquestes violències tenen lloc a diferents àmbits o esferes socials, des de la llar a l'espai públic o a la feina. Els diferents plans d'igualtat de gènere implementats a Granollers els últims 20 anys han estat un instrument que han permès desenvolupar polítiques concretes i traçar una estratègia compartida per tal d'avançar en la igualtat efectiva entre dones i homes.

Pel que fa a les persones LGBTI+, tot i que són innegables els assoliments aconseguits en els darrers temps en relació amb el reconeixement dels seus drets, encara existeix un llarg camí a recórrer en aquest sentit. Les persones LGBTI+ continuen patint importants discriminacions en diferents àmbits, des del laboral fins a l'àmbit de la salut, l'educatiu o

l'esportiu, entre altres. Amb freqüència, les persones trans* pateixen una forta discriminació en el mercat de treball que les empeny a situacions de precarietat i pobresa; continua havent-hi bullying per LGBTIfòbia als centres educatius pel simple fet que l'orientació sexual i la identitat o expressió de gènere de moltes persones joves desafia aquest sistema de gènere binari; o lesbianes, gais, bisexuals, intersexuals i persones trans* es troben amb dificultats per fer efectius els seus drets sexuals i reproductius quan acudeixen als centres sanitaris, entre altres exemples de situacions habituals de discriminació. Per aquest motiu, cal desenvolupar mesures que garanteixin la igualtat de drets per a aquests col·lectius, 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 arran de la LGBTIfòbia.

A Catalunya, la llei que ha establert, principalment, el context pel desenvolupament de les polítiques públiques de diversitat sexual i de gènere en l'àmbit municipal 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 deixa constància de la importància de la implicació del món local 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 de diversitat sexual i de gènere o plans LGBTI esdevenen l'eina principal per impulsar accions que fomentin la visibilitat d'aquesta diversitat, l'efectivitat dels drets de persones LGBTI+ 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 les actuacions municipals, 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 LGBTI+ i l'erradicació de les diferents formes de LGBTIfòbia.

Amb aquest context de fons i amb l'afany d'oferir suport al desenvolupament de la política local als ens locals, la Diputació de Barcelona impulsa i acompanya l'elaboració d'aquests plans als diferents territoris de la demarcació de Barcelona. Aquest és el marc en què s'elabora el *Pla local per la Diversitat Sexual i de Gènere de Granollers*. Aquest primer pla, doncs, ha de ser un instrument compartit que ha de permetre posar al centre de les polítiques municipals la transformació dels valors i imaginari socials i la garantia dels drets de les persones LGBTI+, per tal que puguin expressar i viure amb seguretat i llibertat al municipi la seva sexualitat o expressió i identitat de gènere. Avançar en aquestes direccions contribuirà a la construcció d'una ciutat més justa i igualitària, lliure de violències i discriminació.

Presentació del document i aclariments previs

El present *Pla local per la Diversitat Sexual i de Gènere* s'estructura en quatre grans blocs. En el primer bloc es fa referència als marcs conceptuals i legals que envolten o sostenen les polítiques de diversitat sexual i de gènere. També es presenta la metodologia utilitzada i els principis rectors que vertebreren el Pla. El segon bloc conté la

Diagnosi realitzada i el tercer recull el Pla d'Acció. El quart bloc, i últim, inclou els diferents annexos.

Per una banda, cal aclarir en aquesta introducció alguns punts vinculats a l'ús d'alguns conceptes o expressions. En el marc del desenvolupament de les polítiques de gènere en clau LGBTI s'acostuma a parlar de diversitat afectiva-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. Tanmateix, en aquest Pla s'ha optat per l'ús dels termes *diversitat sexual i de gènere* i *orientació sexual*, respectivament, per tal d'economitzar el llenguatge i facilitar la comunicació. Per altra banda, quan es vol fer referència a l'articulació, alhora, de les dues línies actuals de les polítiques de gènere –la línia d'igualtat “clàssica” i la línia de diversitat sexual i de gènere– s'utilitza l'expressió *igualtat i diversitat de gènere*.

També cal aclarir que s'utilitza el terme *persona trans** (amb l'asterisc) per incloure en un sentit ampli a totes aquelles persones que tenen una identitat de gènere no normativa, la qual cosa engloba a les persones transsexuals i a les persones amb una identitat de gènere no binària. Aquest terme seria sinònim, per tant, del de transgènere que recull 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*. Per últim, s'utilitzarà també l'acrònim LGBTI+, amb el símbol “+”, per subratllar que la diversitat sexual i de gènere pot anar més enllà de les opcions més visibles i reconegudes per la societat (lesbianes, gais, bisexuals, transsexuals i intersexuals) i incloure-hi altres diversitats.

BLOC I. Marc de referència, principis rectors i procés d'elaboració del Pla

3. Marc de referència de les polítiques de diversitat sexual i de gènere

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 LGBTI+ 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 jerarquitzats, 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.

3.1 Marc conceptual

El concepte de **diversitat sexual i de gènere**, que regeix i vertebrava aquest Pla, vol incidir no només en la realitat dels col·lectius LGBTI+ 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.

¹ *Guia per a l'elaboració de plans locals LGBTI* (2017). Diputació de Barcelona. [En línia] <https://www1.diba.cat/liblioteca/pdf/58592.pdf>. Valgui aquesta nota per deixar constància del fet que en cap moment s'estan equiparant les discriminacions o situacions que pateixen les persones LGBTI+ 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 LGBTI+. 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).

Per tal d'entendre en què consisteix exactament aquesta perspectiva s'han d'aclarir alguns conceptes, sent aquest l'objectiu d'aquest apartat.

3.1.1 *Les dimensions del sistema de gènere*

En primer lloc, cal distingir les **3 dimensions** que articulen el sistema de gènere: el sexe, el gènere i l'orientació sexual o sexualitat.

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.

Però la realitat és que **no totes les persones encaixen en una d'aquestes dues categories sexuals binàries**, atès 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.

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 articulats al voltant de dues categories dicotòmiques -masculí i femení-, motiu pel qual es parla de **binarisme de gènere**.

Ahora, el gènere té dues dimensions:

- **Identitat de gènere:** és el gènere amb el qual una persona s'identifica. La norma més estesa i generalitzada estableix que les femelles s'han d'identificar com a dones i els mascles com a homes. Tot i això, les persones trans* mostren que el gènere atribuït en néixer en funció del sexe no té per què correspondre's amb la identitat sentida. A més, les formes d'identificació no es limiten només a la dicotomia dona/home, ja que hi ha persones que no se senten ni una cosa ni l'altra, és a dir, que s'identifiquen de manera no binària.
- **Expressió de gènere:** fa referència als comportaments, rols, vestimenta, aficions i gestualitat d'una persona. En la nostra societat hi ha una divisió entre els comportaments i les expressions associades a la masculinitat i a la feminitat. És important no confondre l'expressió de gènere amb la identitat, atès que aquesta última fa referència al gènere amb el qual una persona se sent identificada i no a com una persona s'expressa (per exemple, un home pot expressar-se d'acord amb el que la societat considera femení i això no té per què implicar que se senti identificat com a dona). Totes aquestes situacions no serien problemàtiques si no es donessin en un sistema social organitzat de forma binària i dicotòmica, en el

Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. [En línia] https://treballiaferssocials.gencat.cat/web/.content/01departament/08publicacions/ambits_tematicos/igualtat/20indicantelcami/LLIBRE-INDICANT-EL-CAMI-21_06_19.pdf; i *Dibuixant el gènere* (2013), de Gerard Coll-Planes i Maria Vidal.

qual s'atribueixen uns comportaments i expressions determinants a homes i dones i se sancionen o castiguen aquells que s'allunyen d'aquestes normatives.

c) Orientació sexual

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.

Aquesta dimensió també ha estat regida per un principi dicotòmic i exclouent pel qual existeixen dues formes de concretar la sexualitat: l'**heterosexualitat** (desig per persones d'altre sexe; és l'orientació que ha estat considerada, majoritàriament, com a "normal" i per tant l'opció que ocupa el lloc de privilegi) i l'**homosexualitat** (quan el desig es dirigeix cap a persones del mateix gènere). A més a més d'aquestes opcions, n'hi ha d'altres com ara la bisexualitat o la pansexualitat que han estat, fins i tot, més estigmatitzades i invisibilitzades que l'homosexualitat.

El nostre sistema social estableix una determinada ordenació d'aquestes tres dimensions d'acord amb aquests principis dicotòmics que s'han comentat, la qual genera que les persones ocupin diferents posicions de privilegi o d'opressió. Bàsicament, 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.

Així mateix, les persones que no encaixen amb aquest sistema dicotòmic pateixen diferents tipus de discriminació o violència per **LGBTifòbia**, de les quals donen compte de manera específica els següents conceptes:

- **Bifòbia**: varietat d'actituds i sentiments negatius, incloses la discriminació i la violència, contra persones que s'identifiquen o són percebudes com a bisexuals.
- **Homofòbia**: varietat d'actituds, sentiments i accions negatives, incloses la discriminació i la violència, contra persones que s'identifiquen o són percebudes com a lesbianes o homosexuals.
- **Lesbifòbia**: varietat d'actituds i sentiments negatius, incloses la discriminació i la violència, contra dones que s'identifiquen o són percebudes com a lesbianes.
- **Transfòbia**: varietat d'actituds i sentiments negatius, incloses la discriminació i la violència, contra persones que s'identifiquen o són percebudes com a trans*.

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. Tal com ja s'ha explicat, aquesta perspectiva posa el focus d'atenció en el fet que no només les persones LGBTI se senten excloses o incòmodes amb aquest model binari, sinó també moltes altres persones cissexuals i/o heterosexuales. Per això, quan es parla de diversitat sexual i de gènere es fa referència a un dret de la ciutadania en general i no exclusivament a les persones LGBTI.

3.1.2 Més enllà de les sigles

Tal com es recull en la *Guia per a l'elaboració de Plans Locals LGBTI*, l'acrònim LGBTI 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-se amb les paraules com a "plus" o els signes "+" i "**".

Tot i que les sigles han permet visibilitzar la realitat d'aquestes persones 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 LGBTI 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 masclistes, 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 LGBTI, que no visualitza les desigualtats que travessen internament a aquests moviments. I és que les discriminacions que pateixen les persones LGBTI 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 LGTB. 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.

3.2 Marc legal

En l'actualitat, els principis d'igualtat de tracte i no discriminació estan recollits en el dret internacional però encara és molt necessari reivindicar-los perquè continuen produint-se múltiples situacions de discriminació i violència. Per aquesta raó, és fonamental desenvolupar polítiques de gènere en clau LGBTI², que permetin avançar vers una societat més inclusiva i justa, que posi al centre el reconeixement de la diversitat. Aquestes polítiques han passat per diferents etapes durant les darreres dècades. A continuació s'explica aquesta evolució i les principals fites històriques, jurídiques i legislatives que han marcat aquest recorregut en el context internacional i europeu,

² *Indicant el Camí. Guia d'indicadors clau per a les polítiques públiques LGBTI als ens locals* (2019).

Departament de Treball, Afers Socials i Familiars de la Generalitat de Catalunya. [En línia]

https://treballiaferssocials.gencat.cat/web/.content/01departament/08publicacions/ambits_tematicas/igualtat/20indicantelcami/LLIBRE-INDICANT-EL-CAMI-21_06_19.pdf

estatal i català. Així mateix, s'exposen també aquells principis i articles de la *Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia* que regeixen i guien les actuacions a desenvolupar en l'àmbit local.

3.2.1 *Recorregut històric*

Durant la dècada dels 90 es van aprovar diferents resolucions i tractats d'àmbit **internacional i/o europeu** amb l'objectiu de garantir la igualtat de tracte i no discriminació de les persones homosexuals. L'any 1994 el Parlament Europeu publica una resolució³ sobre la igualtat de drets de gais i lesbianes que obliga a la Comunitat Europea a vetllar per l'aplicació del principi d'igualtat de tracte, amb independència de l'orientació sexual de les persones. Uns anys després, el 1999, entra en vigor el [Tractat d'Amsterdam](#)⁴, on se suggereix i recomana als estats membres de la Unió Europea que eliminin la discriminació basada en l'orientació sexual. L'any 2000, el Consell d'Europa aprova una [directiva](#)⁵ d'obligat compliment sobre la igualtat de tracte en el mercat laboral que prohibeix la discriminació directa o indirecta per orientació sexual. Aquell mateix any es proclama la [Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea](#)⁶, amb un article que prohibeix explícitament tota discriminació, inclosa la discriminació per orientació sexual (article 21.1).

Però no serà fins a l'any 2006 quan es plasma de manera específica, a escala internacional i a través de la declaració dels [Principis de Yogyakarta](#)⁷, la màxima de respecte als drets humans de les persones LGBTI, sent aquesta declaració pionera en el reconeixement de l'existència de violacions dels drets humans per motiu d'identitat de gènere. Aquests principis marquen els estàndards bàsics per tal que les Nacions Unides i els estats avancin en la garantia dels drets humans d'aquests col·lectius. Uns anys més tard, el Consell de Drets Humans de l'ONU aprova una [resolució](#)⁸ on s'explicita què implica el dret a la igualtat de tracte davant la llei i el dret a protecció contra la discriminació i la violència per orientació sexual i identitat de gènere.

Durant els primers anys del segle XX, el Parlament Europeu elabora diferents legislacions per fer efectiu el principi de no discriminació i impulsar la lluita contra l'homofòbia. A l'inici de l'any 2006 s'aprova una [resolució](#)⁹ sobre l'homofòbia a Europa. Aquesta resolució es refereix de manera explícita i prioritària a l'homofòbia i les discriminacions i violències per

³ Resolució A-0028/94 sobre la igualtat de drets dels homosexuals i les lesbianes a la Comunitat Europea (2014). Comunitat Europea. [En línia] <http://www.educatorerancia.com/wp-content/uploads/2016/12/resolucion-europea-derechos-lgtb.pdf>

⁴ Tractat d'Amsterdam (1997). Unió Europea. [En línia] <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/es/sheet/3/los-tratados-de-maastricht-y-amsterdam>

⁵ Directiva 2000/78/CE relativa a l'establiment d'un marc general per la igualtat de tracte a la feina i l'ocupació (2000). Unió Europea. [En línia] <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2000-82357>.

⁶ Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea (2000). Unió Europea. [En línia] http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf.

⁷ Principis sobre la aplicació de la legislació internacional de drets humans en relació amb l'orientació sexual i la identitat de gènere. [En línia] <https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=48244e9f2>

⁸ Informe de l'Alt Comissionat de les Nacions Unides per als Drets Humans. Lleis i pràctiques discriminatòries i actes de violència comesos contra persones per la seva orientació sexual i identitat de gènere (2011). Organització de Nacions Unides. [En línia]

https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Discrimination/A.HRC.19.41_spanish.pdf

⁹ Resolució sobre l'homofòbia a Europa (2006). Unió Europea. [En línia] <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2006-0018+0+DOC+XML+V0//ES>

motiu d'orientació sexual, però insta als Estats membres a què garanteixin la protecció de la comunitat LGBT de manera general. Anys més tard, el Parlament Europeu aprova altres resolucions que expliciten que aquests reglaments inclouen també la lluita contra les discriminacions per motiu d'identitat de gènere ([resolució](#)¹⁰ de l'any 2012 sobre la lluita contra l'homofòbia a Europa i [resolució](#)¹¹ de l'any 2014 sobre homofòbia i discriminació per motius d'orientació sexual i identitat de gènere).

Més enllà del marc jurídic, cal esmentar que el 17 de maig de 1990 l'OMS elimina l'homosexualitat de la seva llista de malalties. Per la rellevància d'aquesta fita, aquell dia va ser escollit per commemorar el *Dia Internacional contra l'homofòbia, la transfòbia i la bifòbia*. No obstant això, no va ser fins a l'any 2018 que aquesta mateixa organització va treure la transsexualitat del seu llistat de malalties mentals. La despatologització de la transsexualitat era una reivindicació històrica dels moviments socials pels drets de les persones trans*.

Pel que fa a l'**Estat espanyol**¹², ens hem de remuntar unes dècades més enrere per entendre el context jurídic i legislatiu que envolta tota la qüestió de la diversitat sexual i de gènere i la forta empremta que van deixar les dues dictadures polítiques. Durant el règim de Primo de Rivera ja es va incloure l'homosexualitat al [Codi penal](#)¹³ com a un delictes d'escàndol públic, tot i que es va suprimir amb l'arribada de la II República. L'any 1954, en plena dictadura franquista, es va aprovar una reforma de la "[Ley de Vagos y maleantes](#)"¹⁴ per incloure de nou la consideració de l'homosexualitat com un delictes. Setze anys després, l'any 1970, aquesta última llei va ser substituïda per la "[Ley de Peligrosidad y Rehabilitación Social](#)"¹⁵ (LPRS), que inclou l'aplicació de mesures de presó, internament, psiquiatriçació i reeducació per a les persones homosexuals i transsexuals. Sota aquest escenari, comencen a organitzar-se les primeres actuacions polítiques de la societat civil en contra de l'homofòbia¹⁶.

Els indults als i les preses polítiques aprovats en acabar la dictadura no van incloure les persones considerades com a "perilloses socials", entre els quals es trobaven les persones homosexuals i transsexuals. En aquest context, cada vegada van agafant més força i protagonisme els moviments socials que lluiten per la despenalització de l'homosexualitat i la transsexualitat. El 1975 neix a Catalunya el Front d'Alliberament Gai, el qual va inaugurar una etapa d'activisme polític amb una alta incidència pública. Cal destacar que, l'any 1977, aquest moviment organitzaria la que va ser la primera manifestació -il·legal- per l'alliberament lesbià i gai a l'estat espanyol. A partir d'aquest

¹⁰ *Resolució sobre la lluita contra l'homofòbia a Europa* (2012). Unió Europea. [En línia] <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2012-0222+0+DOC+XML+V0//ES>

¹¹ *Resolució sobre homofòbia y discriminació per motius d'orientació sexual i identitat de gènere* (2014). Parlament Europeu. [En línia] <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2014-0062+0+DOC+XML+V0//ES>

¹² L'elaboració del marc de referència de l'estat espanyol s'ha realitzat utilitzant informació inclosa al *Pla local d'igualtat per a la diversitat afectiva sexual i de gènere (2018-2022) de l'Ajuntament de Ripolllet*.

Fundació Surt. [En línia] <http://upload.ripolllet.cat/FILES/PDF/ripolllet-LGBTI-plaLGBTI2018-2022.pdf>

¹³ *Codi penal (1928). Delictes contra l'honestedat, capítol VI (delictes per escàndol públic, article 616)*. [En línia] <https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE/1928/257/A01450-01526.pdf>.

¹⁴ *Llei de 15 de juliol de 1954 per la qual es modifiquen els articles 2n i 6è de la "Ley de vagos y maleantes" de 4 d'agost de 1933*. [En línia] <https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE/1954/198/A04862-04862.pdf>.

¹⁵ *Llei de Peligrositat i Rehabilitació Social (1970)*. [En línia] <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1970-854>.

¹⁶ *Guia per l'elaboració de plans locals LGBTI (2017)*. Diputació de Barcelona. [En línia] <https://www1.diba.cat/llicencia/pdf/58592.pdf>.

moment començaria a forjar-se un moviment sòlid i plural constituït per associacions i col·lectius diversos¹⁷.

Conèixer aquesta conjuntura històrica és fonamental per entendre l'època de canvis que va inaugurar l'aprovació la [Constitució de 1978](#)¹⁸. L'article 14 prohibeix la discriminació per raó de sexe, raça, religió o "qualsevol altra condició social", la qual cosa obre el camí al reconeixement de la igualtat formal per a les persones homosexuals i transsexuals. Un any més tard, en 1979, es modifica la [LPRS](#)¹⁹ i el seu reglament, per tal d'eliminar la referència als actes homosexuals. No obstant això, la pena "d'escàndol públic" persisteix i es va seguir utilitzant per a perseguir a lesbianes, homosexuals i transsexuals fins a mitjans dels anys 80, malgrat que a principis d'aquella dècada ja s'havien legalitzat les primeres organitzacions de lesbianes, gais i transsexuals.

L'entrada d'Espanya a la Comunitat Econòmica Europea, l'any 1986, va constituir un avenç important pel que fa a la garantia dels drets i llibertats de les persones LGBTI, atès que s'estableix un nou marc polític i legislatiu allunyat de les herències franquistes. L'any 1988 es suprimeix el delictes d'escàndol públic i uns quants anys més tard, el 1996, es deroga per fi la LPRS i entra en vigor un nou [Codi Penal](#)²⁰, que regula els delictes comesos contra els drets fonamentals i les llibertats garantides per la Constitució, la qual cosa genera un marc de protecció davant la discriminació específica per orientació sexual i identitat de gènere.

Ja durant el segle XXI, es desenvolupen una sèrie de lleis estatals que possibiliten avançar en el desplegament del dret a la no-discriminació i el reconeixement a la ciutadania plena. Aquestes lleis han regulat la igualtat de tracte i no discriminació en l'àmbit laboral per motiu d'orientació sexual²¹, el dret al matrimoni per a les parelles del mateix sexe²², el dret a la reproducció assistida de les dones lesbianes²³ i la rectificació registral de la menció relativa al sexe²⁴ per a les persones trans*.

Pel que fa a **Catalunya**, [l'Estatut d'Autonomia](#)²⁵ reconeix en l'article 40.2 un concepte expressament ampli de família, incloent les famílies integrades per persones LGBTI. L'article 40.7 estableix que els poders públics han de promoure la igualtat de les diferents unions estables de parella amb independència de l'orientació sexual i regular aquestes unions i altres formes de convivència. A més, l'article 40.8 dictamina que els Poders Públics han de promoure la igualtat de totes les persones, amb independència de l'orientació sexual, entre altres variables socials, i promoure també l'erradicació de l'homofòbia i altres tipus d'expressions que atemptin contra la igualtat i la dignitat de les

¹⁷ *Guia per l'elaboració de plans locals LGBTI* (2017). Diputació de Barcelona. [En línia] <https://www1.diba.cat/libreria/pdf/58592.pdf>.

¹⁸ *Constitución Española* (1978). [En línia] <https://www.boe.es/legislacion/documentos/ConstitucionCASTELLANO.pdf>.

¹⁹ *Llei 77/1978, de 26 de desembre, de modificació de la Llei de Perillositat i Rehabilitació Social i del seu Reglament*. [En línia] <https://www.boe.es/boe/dias/1979/01/11/pdfs/A00658-00659.pdf>

²⁰ *Llei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal*. [En línia] <file:///C:/Users/Spora/Desktop/BOE-A-1995-25444-consolidado.pdf>.

²¹ *Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social*. [En línia] <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2003-23936>.

²² *Llei 13/2005, d'1 de juliol, per la qual es modifica el Codi civil en matèria de dret a contraure matrimoni*. [En línia] https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2005/07/16/pdfs/A01889-01892.pdf

²³ *Llei 14/2006, de 26 de maig, sobre tècniques de reproducció humana assistida*. [En línia] <https://www.boe.es/eli/es/l/2006/05/26/14/con>

²⁴ *Llei 3/2007, de 15 de març, reguladora de la rectificació registral de la menció relativa al sexe de les persones*. [En línia] <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-5585-consolidado.pdf>.

²⁵ *Estatut d'Autonomia* (2006). [En línia] <http://web.gencat.cat/ca/generalitat/estatut/estatut2006/>

persones. Per altra banda, l'any 2005 es regula en l'àmbit autonòmic el dret a l'adopció per part de persones homosexuals arran de la [Llei 3/2005](#)²⁶.

Més enllà de la legislació, cal destacar que la primera política pública sobre diversitat sexual i de gènere o política LGBTI que es desenvolupa a Catalunya és la creació l'any 2004 del [Consell Municipal de Gais, Lesbianes i homes i dones transsexuals de l'Ajuntament de Barcelona](#). Seguidament es crea el Programa per al Col·lectiu Gai, Lesbià i Transsexual (2006), es constitueix el [Consell Nacional LGBTI](#) (2007) i s'elabora el [Pla Interdepartamental per a la no discriminació de les persones homosexuals i transsexuals](#)²⁷, el qual entra en vigor l'any 2008. Aquest últim Pla neix amb la intenció de crear un marc d'intervenció integral i integrat (resposta coordinada de les institucions) i es pot considerar l'avantsala de la [Llei 11/2014](#)²⁸, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, ja que consolida i reforça moltes de les accions dutes a terme en aquell marc i desenvolupa les bases per fer efectius els drets reconeguts en les legislacions esmentades. La Llei 11/2014 regula aspectes clau per la conquesta de la igualtat efectiva per a les persones LGBTI en diferents àmbits, com ara l'educació; el sistema universitari; la cultura, el lleure i l'esport; els mitjans de comunicació; la salut, la participació política o el mercat de treball, entre altres. És en relació amb el desplegament d'aquesta llei que s'ubiquen la majoria dels Plans de diversitat sexual i de gènere o Plans LGBTI desenvolupats recentment per les administracions locals.

3.2.2 La Llei 11/2014

En aquest epígraf es presenta la principal norma jurídica que marca el marc autonòmic i local que envolta les polítiques locals de diversitat sexual i de gènere: la [Llei 11/2014, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia](#)²⁹.

Aquesta és una llei pionera, fins i tot en el context europeu, que recull moltes de les reivindicacions històriques dels moviments socials catalans d'alliberament sexual i de gènere. L'objectiu d'aquesta llei és doble. D'una banda, pretén desenvolupar i garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, persones trans* i intersexuals. De l'altra, busca evitar situacions de discriminació i violència cap a les persones LGBTI+.

El fet distintiu d'aquesta llei són, d'una banda, que es tracta d'una norma enfocada a la **garantia de drets**, és a dir, a fer efectius tots aquests drets reconeguts al llarg d'anys de

²⁶ Llei 3/2005, de 8 d'abril, de modificació de la Llei 9/1998, del Codi de Família, de la Llei 10/1998, d'unions estables de parella, i de la Llei 40/1991, del Codi de Successions per causa de mort en el Dret Civil de Catalunya, en matèria d'adopció i tutela. [En línia]

https://portaljuridic.gencat.cat/ca/pjur_ocults/pjur_resultats_fitxa/?documentId=362701&action=fitxa. Cal afegir que l'any 2010 s'aprova la Llei 25/2010, del 29 de juliol, del llibre segon del Codi civil de Catalunya, relatiu a la persona i la família, la qual incideix també en el dret a l'adopció per part de les parelles del mateix sexe. [En línia]

https://portaljuridic.gencat.cat/ca/pjur_ocults/pjur_resultats_fitxa/?action=fitxa&mode=single&documentId=544979&language=ca_ES

²⁷ Pla Interdepartamental per a la no discriminació de les persones homosexuals i transsexuals (2006). Generalitat de Catalunya. [En línia] <http://www.ampgill.org/mm/file/plainterdepartamental.pdf>

²⁸ Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. [En línia]

https://portaljuridic.gencat.cat/ca/pjur_ocults/pjur_resultats_fitxa/?documentId=672704&action=fitxa

²⁹ Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. [En línia]

https://portaljuridic.gencat.cat/ca/pjur_ocults/pjur_resultats_fitxa/?documentId=672704&action=fitxa

reivindicacions i assoliments legislatius que s'han exposat en l'epígraf anterior. De l'altra, que planteja un enfocament que va més allà de les intervencions puntuals o individuals sobre els actes de violència i discriminació, atès que s'aposta per la **transformació social** de tot allò que està en l'origen d'aquestes manifestacions de LGBTIfòbia

Aquesta llei regula diferents aspectes clau per garantir els drets d'acord a sectors o àmbits d'intervenció:

- Educació i universitats
- Cultura, lleure i esport
- Mitjans de comunicació
- Salut
- Acció social
- Ordre públic i privació de llibertat
- Participació i solidaritat
- Mercat de treball
- Famílies

En els següents apartats es farà referència a alguns punts específics que recull aquesta Llei, segons els àmbits d'actuació que inclou cada línia de la Diagnosi.

És interessant assenyalar que la llei recull també una part **sancionadora** per aplicar en totes aquelles situacions on s'han produït conductes que atempten contra els drets i les llibertats de les persones LGBTI+, si bé en l'actualitat no s'ha aprovat encara un reglament específic que reguli aquest procediment.

Per últim, s'exposen a continuació els articles més rellevants de la llei en relació amb el paper de l'Administració pública municipal, dels diferents títols i capítols:

En el **Títol preliminar** de la llei s'exposen un seguit de disposicions generals que delimitarien les competències de l'administració local:

Article 1. Objecte

1. Establir i regular els mitjans i les mesures per a **fer efectiu el dret a la igualtat i a la no-discriminació** per raó d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere, en els àmbits, tant públics com privats, sobre els quals la **Generalitat** i els **ens locals** tenen competències.
2. Les mesures que estableix aquesta llei per a fer efectiu el dret de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere o intersexuals (LGBTI) a la igualtat i la no-discriminació a què fa referència l'apartat 1 afecten:
 - o Totes les àrees de la vida social.
 - o Totes les etapes de la vida.
 - o Totes les contingències en el decurs de la vida, com ara qualsevol canvi en l'estat civil, la formació d'una família, la malaltia, la incapacitació, la privació de llibertat o la mort.

→L'**article 3.2.** estableix que la Generalitat i els **ens locals** han de garantir el compliment d'aquesta llei i promoure les condicions per a fer-la plenament efectiva en els àmbits competencials respectius.

→L'**article 6**, sobre els principis orientadors de l'actuació dels poders públics, obliga a assegurar la **cooperació interadministrativa** (*punt h*) i a adequar les actuacions que duguin a terme i les mesures que adoptin a les necessitats específiques dels petits municipis i del món rural (*punt l*).

Dins del **Capítol II** (*Execució i coordinació de les polítiques LGBTI*) del **Títol I** (*Organització administrativa*), l'**article 9** sobre el **Servei d'atenció integral** estableix que:

1. L'òrgan coordinador de les polítiques LGBTI ha d'oferir **un servei d'atenció integral** per a atendre les persones que pateixin, hagin patit o estiguin en risc de patir discriminació o violència per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere, amb la finalitat de donar respostes adequades, àgils, properes i coordinades a les necessitats d'aquestes persones.
2. Als efectes del que estableix l'apartat 1, i amb l'objectiu de garantir l'accés dels ciutadans a aquest servei, s'ha de procurar una **atenció permanent** amb personal que tingui formació en matèria de conductes discriminatòries i en l'ús eficaç i eficient dels mitjans electrònics.
3. Els professionals adscrits a aquest servei han de tenir **formació** relacionada amb els drets civils i en matèria de no-discriminació.

En el **capítol I** (*Professionals que actuen en àmbits sensibles*) del **Títol II** (*Polítiques públiques per a promoure la igualtat efectiva de les persones LGBTI*), s'estableixen un seguit d'obligacions en relació a les **plantilles** de les diferents administracions:

→L'**article 10** diu que les administracions públiques de Catalunya han de garantir la **formació i la sensibilització adequada dels cossos professionals** que fan tasques de prevenció, detecció, atenció, assistència i recuperació en els àmbits de la salut, l'educació, el món laboral, els serveis socials, la justícia i els cossos de seguretat, l'esport i el lleure, i la comunicació. Per aquest fi, s'ha d'impulsar la formació del personal, tant funcionari com laboral, no transferit d'altres administracions públiques, per mitjà de convenis de col·laboració o altres instruments.

→L'**article 11** estableix que aquests equips professionals, si tenen coneixement d'una situació de risc o tenen una sospita fonamentada de discriminació o violència per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, tenen el deure de comunicar-ho als cossos i forces de seguretat i a l'òrgan competent; és el que es coneix com a **deure d'intervenció**.

En el **Capítol II** (*Sectors d'intervenció*) del **Títol II** (*Polítiques públiques per a promoure la igualtat efectiva de les persones LGBTI*), s'estableixen els **àmbits d'actuació prioritaris** que marca la llei. Per la seva rellevància, cal donar especial visibilitat a l'article sobre ordre públic i privació de llibertat (article 18).

- a) Establir les mesures pertinents per a garantir un tracte i una estada adequats de les persones LGBTI a les dependències policials.
- b) Establir normes d'identificació i escorcoll per a persones transgènere d'acord amb la identitat sentida.
- c) Garantir que en la **formació inicial i continuada del personal de seguretat**, com ara **policies locals**, Cos de Mossos d'Esquadra i personal penitenciari, entre d'altres, es tracti la diversitat pel que fa a l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere, i també la normativa civil, administrativa i penal protectora de les persones LGBTI.
- d) Aplicar un **protocol** per a tractar íntegrament i adequadament les víctimes d'agressions per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
- e) **Promoure la denúncia** per part de les víctimes de violència per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

Dins del **Capítol IV (Famílies)**, del **Títol II (Polítiques públiques per a promoure la igualtat efectiva de les persones LGBTI)**, l'**article 22** estableix alguns punts clau en relació a les obligacions dels ens locals pel que fa a les **famílies LGBTI**:

3. Els òrgans competents de la Generalitat en matèria de família i igualtat, i **també els governs locals**, poden establir programes d'informació dirigits a les famílies amb l'objectiu de divulgar les diverses realitats afectives i de gènere i combatre la discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. S'ha d'incidir particularment en la informació i promoció de la igualtat de tracte de les persones LGBTI més vulnerables per raó del gènere i per raó de l'edat, com els adolescents, els joves i les persones grans, per a garantir el gaudiment total de llurs drets i el lliure desenvolupament de llur personalitat en l'àmbit familiar.
4. El **servei d'atenció integral** a què fa referència l'article 9, en coordinació amb els **governos locals**, ha d'atendre les víctimes de discriminació en l'àmbit familiar i donar-los suport, especialment en els casos de violència masclista o en els casos en què es trobin implicats els grups LGBTI.
5. En cas de mort d'un membre d'una parella estable, l'altre membre de la parella ha de poder prendre part, en les mateixes condicions que en cas de matrimoni, en els tràmits i les gestions relatius a la identificació i disposició del cadàver, l'enterrament, la recepció d'objectes personals o qualsevol altre tràmit o gestió que siguin necessaris.
6. Les administracions públiques de Catalunya han d'establir els mecanismes necessaris perquè la **documentació administrativa** s'adeqüi a les relacions afectives de les persones LGBTI i a l'heterogeneïtat del fet familiar.

El **Capítol III (Dret a l'atenció i la reparació)** del **Títol IV (Mecanismes per a garantir el dret a la igualtat)** recull alguns articles especialment significatius per a l'administració local:

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

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

4. Principis rectors

El present *Pla Local d'Igualtat de Gènere i Diversitat Sexual* es regeix pels següents principis rectors, que constitueixen l'horitzó d'aquest full de ruta que és el Pla:

- **Transversalitat**, a partir de la inclusió de la perspectiva de diversitat sexual i de gènere en totes les àrees i serveis de l'Ajuntament
- **Coordinació i treball intersectorial**, amb l'articulació de les diferents polítiques municipals gràcies al treball conjunt dels diferents serveis.
- **Perspectiva de gènere**, sota la premissa de la necessitat d'articular la perspectiva de diversitat sexual i de gènere amb la resta de polítiques d'igualtat que es desenvolupen en el municipi.
- **Igualtat d'oportunitats**, a través la promoció de polítiques públiques que afavoreixin la igualtat real d'oportunitats per a les persones LGBTI+ i que incideixin en el conjunt d'elements que la dificulten.
- **Interseccionalitat**, entenent les persones LGBTI+ com unes categories plurals i diverses travessades per altres eixos de desigualtat estructurals, amb diferents necessitats, preocupacions i desitjos, articulant la perspectiva de diversitat sexual i de gènere amb les perspectives intercultural, intergeneracional, de diversitat funcional i socioeconòmica.
- **Participació**, per comptar amb la veu de la ciutadania i vetllar per la representació de tots els col·lectius, per conèixer les seves necessitats i dur a terme una política més transparent.
- **Corresponsabilitat** de tots els agents, públics i socials, en el paper que els correspon en la lluita pels drets de les persones LGBTI+ i la erradicació de la LGBTIfòbia.

5. Objectius i metodologia

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

5.1 Objectius

Objectiu general

- 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 les polítiques de diversitat sexual i de gènere que s'estan duent a terme des de les diferents àrees de l'Ajuntament.
- Conèixer el grau de sensibilitat i les necessitats formatives del cos tècnic en relació amb la diversitat sexual i de gènere.
- Conèixer les situacions de discriminació que pateixen les persones LGBTI+ al llarg dels diferents moments de la seva vida segons àmbits o sectors d'intervenció.
- Desenvolupar un procés de participació, amb el cos tècnic municipal i la ciutadania, per a elaborar les bases del Pla local per la Diversitat Sexual i de Gènere de Granollers.
- Generar una estructura municipal –tècnica i política– que vetlli per la correcta implementació i l'avaluació de les accions compreses dins Pla local per la Diversitat Sexual i de Gènere de Granollers.
- Promoure la transversalització de les polítiques de diversitat sexual i de gènere en el si del consistori i la seva visibilització.
- Elaborar una proposta sistemàtica i detallada d'actuacions municipals adreçades a fer efectius els drets de les persones LGBTI+ i treballar per erradicar les actituds i pràctiques de discriminació entre el conjunt de la ciutadania.

5.2 Metodologia

L'elaboració del *I Pla local per la Diversitat Sexual i de Gènere de Granollers* s'ha dut a terme en dues fases: la Diagnosi, elaborada entre els mesos de setembre de 2019 i gener de 2020, i el Pla d'Acció, elaborat entre els mesos de febrer i maig del 2020. Ambdues fases s'han realitzat a través d'un enfocament combinat de metodologies qualitatives i participatives.

Enfocament qualitatiu i participatiu

Seguint l'enfocament **metodològic qualitatiu**, el paper de l'equip de recerca s'ha centrat en l'anàlisi i sistematització de les percepcions i pràctiques de les persones i col·lectius involucrats en el projecte. Les metodologies qualitatives han permès adquirir una comprensió més detallada sobre les necessitats de la ciutadania i el cos tècnic de cara a la identificació de les necessitats en matèria de polítiques de diversitat sexual i de gènere, així com les possibilitats que ofereixen les accions que s'estan desenvolupant des de les diferents àrees municipals.

La metodologia qualitativa ofereix una descripció dels fenòmens socials informada, simultàniament, pel relat dels i les participants, així com per la interpretació dels i de les investigadores.

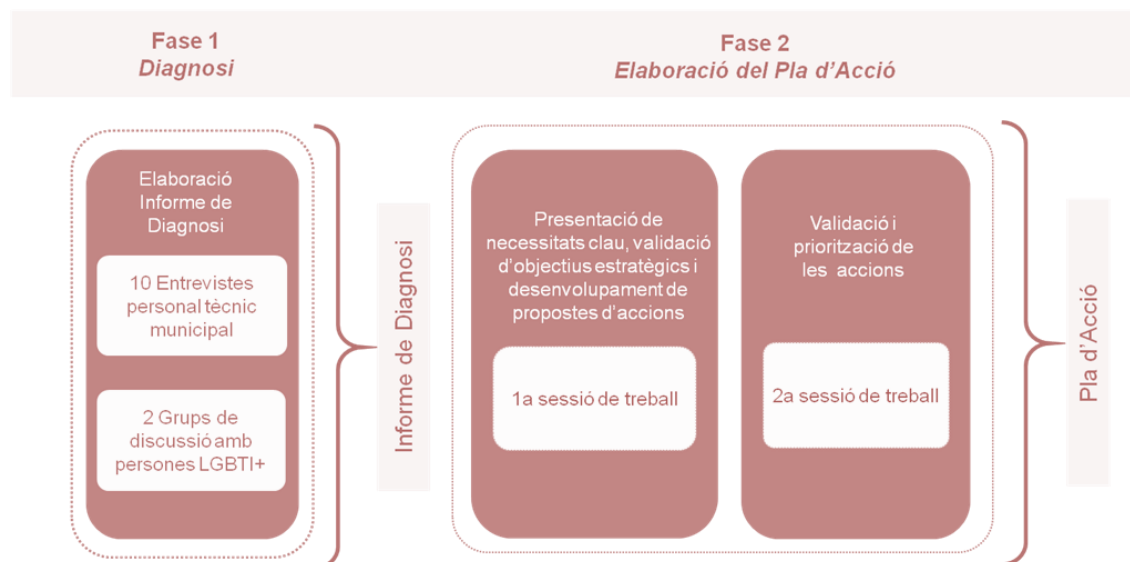
Aquesta aproximació incorpora a l'estudi les **diferents percepcions existents** al voltant de la realitat de les persones LGBTI+ al municipi i de l'estat de desenvolupament de les polítiques locals de diversitat sexual i de gènere.

! Com s'han d'interpretar els resultats de les entrevistes i grups focals?

- Els resultats es mostren en forma de **resum** d'aquelles **aportacions** que són **significatives** per a les persones entrevistades i que han aparegut de forma **recurrent** a les entrevistes.
- En alguns casos s'afegeixen **cites literals** per il·lustrar el que s'està explicant.
- Aquestes dades ofereixen la **mirada** de les persones que han participat en els entrevistes i grups, però no és representativa de tota la ciutadania o tota la plantilla del Consistori.
- Els resultats qualitatius també ofereixen la **visió experta** de persones que treballen en els camps dels quals es parla.

D'altra banda, a través de les **metodologies participatives** s'han pogut incorporar als agents implicats –en aquest cas, el cos tècnic municipal i les persones LGBTI+ del municipi– en la definició del problema, les necessitats i les accions que hi poden donar resposta. Es tracta d'una perspectiva de treball centrada en la realitat concreta i descrita per les mateixes persones implicades i que posa l'èmfasi en el seu paper com a agents actius. Així, s'aconsegueix una estratègia que fomenta la implicació i corresponsabilitat tècnica, l'apropiació de les polítiques públiques, l'apoderament del cos tècnic municipal com a agent de canvi, i la transversalitat de les polítiques de diversitat sexual i de gènere en la seva definició col·lectiva.

L'esquema següent sintetitza el procés d'elaboració del *I Pla local per la Diversitat Sexual i de Gènere*:



A continuació es presenten el desenvolupament de cadascuna de les fases i les tècniques metodològiques en detall que han estat utilitzades.

5.2.1 Metodologia de la Diagnosi

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

a) Entrevistes

S'han dut a terme entrevistes semiestructurades en profunditat, les quals ens han permès accedir als coneixements i percepcions de diferents persones de l'equip tècnic de l'Ajuntament al voltant de:

- Realitats de les persones LGBTI al municipi i necessitats específiques dels diferents col·lectius.
- Formació rebuda sobre la perspectiva de diversitat sexual i de gènere i sobre la *Llei 11/2014*.
- Transversalitat de la perspectiva de diversitat sexual i de gènere en l'àrea o servei:
 - o Inclusió d'objectius en relació amb la diversitat sexual i de gènere en la planificació de cada àrea.
 - o Actuacions que s'han dut o s'estan duent a terme en relació amb la diversitat sexual i de gènere des de l'Ajuntament, en cada una de les àrees o serveis: Educació, Salut, Cultura, Joves, Esport, Cooperació i Drets Humans, Relacions Institucionals i Comunicació, Serveis Socials, Acció Comunitària, Promoció Econòmica i Seguretat Ciutadana.
 - o Actuacions relacionades amb la prevenció de la LGBTIfòbia, en cada una de les àrees.
- Funcionament del SAI i valoracions per part de les professionals coordinadores i encarregades d'aquest servei; coneixement i valoració per part de la resta de l'equip tècnic.

La selecció de les persones a entrevistar s'ha acordat entre el Servei d'Igualtat de Gènere i LGBTI+ i l'equip de Spora Sinergies. En total s'han realitzat 10 entrevistes on han participat un total de 22 persones, agrupades tal com es pot observar en la següent taula:

Entrevista 1	Igualtat de gènere i LGBTI+
Entrevista 2	Protocol i Relacions Institucionals
	Comunicació i Imatge
	Projectes Estratègics
Entrevista 3	Educació
	Esports
Entrevista 4	Servis Socials i Gent Gran
Entrevista 5	Cultura
	Joventut
Entrevista 6	Salut Pública i Consum
	Promoció Econòmica
Entrevista 7	Recursos Humans
	OAC
	Seguretat Ciutadana
Entrevista 8	Acció comunitària
Entrevista 9	Cooperació i Drets Humans
Entrevista 10	SAI (Punt LGBTI+)

b) Grups focals

S'han realitzat dos grups focals amb persones LGBTI+ que viuen a Granollers o fan vida al municipi (persones que viuen en poblacions pròximes, més petites, però que treballen i fan vida social a Granollers). A través d'aquests grups focals s'ha pogut accedir a les diferents experiències, percepcions i punts de vista d'aquestes persones en relació amb:

- Situació de les persones LGBTI al municipi. Principals problemes del dia a dia i situacions de discriminació viscudes en diferents àmbits:
 - o Espai públic
 - o Salut i serveis sanitaris
 - o Àmbit laboral
 - o Àmbit educatiu
 - o Àmbit esportiu
 - o Relacions interpersonals
 - o Altres serveis i espais de l'administració pública
- Coneixement del Punt LGBTI+ (SAI) i valoracions.
- Propostes per a resoldre les problemàtiques de les persones LGBTI+ al municipi.

En aquests dos grups han participat un total de 13 persones. La composició dels grups ha estat diversa respecte a l'edat (de 15 a 48 anys), el posicionament polític o ideològic, la identitat de gènere i l'orientació sexual. En concret, respecte a la identitat de gènere han participat persones:

- Cissexuals
- Persones trans* (una dona i un home transsexuals i dues persones de gènere no binari).

Respecte a l'orientació sexual han participat persones:

- Lesbianes.
- Bisexuals
- Gais

Pel que fa a la **convocatòria** dels grups, aquesta s'ha realitzat amb el suport del cos tècnic de l'Ajuntament a través de xarxes socials i espais clau (CIRD, Can Jonch, Espai Jove El Gra, etc.) i de la tècnica "bola de neu", per la qual es comparteix la informació de la convocatòria amb les persones de l'entorn.

Tanmateix, convé recollir en aquest punt algunes limitacions. D'una banda, no ha estat possible comptar amb la participació de persones grans i, per tant, la diagnosi no ha pogut recollir les percepcions i experiències de persones LGBTI+ d'edat avançada respecte a les situacions de discriminació que pateixen i les necessitats específiques que tenen en aquest moment del cicle de vida. A més a més, tampoc s'ha pogut garantir prou la participació de persones d'orígens culturals diversos. Per tant, des d'un **prisma interseccional** els grups presenten certes limitacions.

c) Anàlisi documental de fonts secundàries

Per tal de complementar la informació recollida a través de les entrevistes i els grups, 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): cal posar en relleu que tot i que les dades estadístiques utilitzades no fan referència a l'àmbit concret de

Granollers, s'ha cregut convenient introduir-les perquè ajuden a ampliar el coneixement sobre la realitat de les persones LGBTI. En aquest punt convé tenir en compte que la majoria de municipis no disposen de dades sobre la realitat de les persones LGBTI.

- Documents facilitats per les àrees i serveis de l'Ajuntament: material de difusió o catàlegs d'activitats, memòries de projectes o activitats, etc.

5.2.2 Metodologia del Pla d'Acció

L'elaboració del Pla d'Acció ha comptat amb la participació de diferents agents clau:

- **l'equip del servei d'Igualtat de gènere i LGBTI+**, en qualitat de referent expert en les polítiques d'igualtat i diversitat de gènere.
- **el cos tècnic municipal**, a través de figures representants dels diferents serveis municipals, en qualitat de serveis implicats en la incorporació de la perspectiva de diversitat sexual i de gènere als seus àmbits d'intervenció;

S'han realitzat dues sessions de treball amb aquests agents per tal de dissenyar i planificar, col·lectivament, el conjunt de mesures orientades a reduir les discriminacions que pateixen les persones LGBTI+ en l'àmbit municipal i afavorir el respecte cap a la diversitat sexual. En concret, els objectius de cadascuna d'aquestes sessions han estat:

- **1ª sessió de treball:** presentar les necessitats clau detectades durant la fase de Diagnosi, validar els objectius estratègics i elaborar propostes d'accions coherents amb aquests objectius, per a cadascuna de les línies estratègiques.
- **2ª sessió de treball:** validar del conjunt de propostes, prioritzar-les i calendaritzar-les.

Per últim, cal indicar que tant la Diagnosi com el Pla d'Acció estan articulats a partir d'un seguit de línies estratègiques, consensuades amb l'equip del servei d'Igualtat de Gènere i LGBTI+ a l'inici del procés. A continuació es descriuen breument l'àmbit i els objectius genèrics de cadascuna d'aquestes línies:

- **L1. Compromís amb la diversitat sexual i de gènere:** aquesta línia situa la garantia dels drets de les persones LGBTI+ 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.
- **L2. Accions contra la violència i LGBTIfòbia:** línia dedicada a la prevenció i la lluita contra la LGBTIfòbia, entenent aquesta com a una manifestació de les violències de gènere o violències masclistes. A més, aquesta línia preveu també la millora de l'atenció a les persones que han patit, pateixen o estan en risc de patir situacions de discriminació i violència per aquests motius.
- **L3. Salut, esport i qualitat de vida:** línia que busca la implementació efectiva de la Llei 11/2014 en els serveis i recursos sanitaris de la ciutat i la millora la salut de les persones LGBTI+, atenent les seves necessitats específiques. A més, aquesta línia inclou també l'àmbit esportiu, a través de l'impuls d'un esport inclusiu amb la diversitat sexual i de gènere.
- **L4. Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària:** línia adreçada a la transmissió d'una cultura igualitària lliure d'estereotips sexistes, respectuosa i

inclusiva amb la diversitat sexual i de gènere en tots els àmbits educatius, apostant per la coeducació com a un valor i eix transversal de les polítiques educatives.

- **L5. Ocupació i drets laborals:** línia adreçada al treball per l'erradicació de la discriminació de les persones LGBTI+ en el mercat de treball i la millora de les seves condicions laborals.
- **L6. Visibilitat, participació i cultura:** línia orientada, d'una banda, a augmentar la visibilitat i participació de les persones LGBTI+ al municipi i eliminar els estereotips associats a aquestes persones; per l'altra, afavorir una programació cultural que mostri i reculli la diversitat.

BLOC II. 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 LGBTI+ a Granollers i quines actuacions s'estan implementant des dels diferents serveis i àrees de l'Ajuntament.

El capítol s'estructura en 6 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 LGBTI de l'Ajuntament de Granollers i com s'han articulat 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.

Pel que fa a la resta d'apartats, en cada una de les 5 línies es trobarà informació relativa a la **situació del municipi**, les **actuacions** desenvolupades pel consistori i un quadre-resum amb les principals **necessitats clau** detectades, on s'inclouen les propostes fetes pel cos tècnic i/o la ciutadania -quan n'hi hagi hagut- i les oportunitats identificades de cara a l'elaboració del Pla d'Acció. 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 LGBTI+ en el seu dia a dia.

6. Situació del municipi, actuacions i necessitats clau

6.1 L1. 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 Granollers, a través d'una exposició del recorregut fet per l'Ajuntament en aquest sentit (6.1.1), l'anàlisi de la seva estructura i articulació amb les polítiques d'igualtat (6.1.2) i del grau de transversalització d'aquesta perspectiva en el si del consistori (6.1.3). Al final del capítol s'afegeix un quadre resum amb les principals necessitats detectades, que seran la base de les propostes d'accions futures.

6.1.1 El desenvolupament de les polítiques de diversitat sexual i de gènere a Granollers

Les polítiques de diversitat sexual i de gènere comencen a desenvolupar-se a Granollers al voltant de l'any 2015, quan s'inclou el compromís de portar-les a terme en el **Pla d'Actuació Municipal (PAM) 2015-2019**, el principal instrument de planificació municipal.

Per altra banda, al gener de 2017 el Ple municipal de l'Ajuntament de Granollers aprova l'adhesió a la *Xarxa de municipis LGTBI de Catalunya* i l'adopció d'un seguit d'acords: l'establiment d'una **regidoria LGBTI+** o regidoria amb competències delegades i l'impuls i la consolidació d'un enfocament integral i transversal de les polítiques d'igualtat i diversitat de gènere, amb el desplegament d'actuacions enfocades a assolir el principi d'igualtat i la garantia dels drets de les dones i les persones LGBTI+.

De manera concreta, les polítiques locals de diversitat sexual i de gènere de l'Ajuntament de Granollers marquen com als seus **objectius generals** prevenir la discriminació per LGBTIfòbia, atendre a les persones que pateixin o hagin patit discriminació i visibilitzar la diversitat d'orientacions sexuals i identitats de gènere. Aquests objectius estan recollits dins de l'actual **PAM (2019-2023)**, el qual especifica la necessitat de desenvolupar accions que garanteixin els drets de les persones LGBTI+ i que lluitin contra la LGBTIfòbia: a través de: a) la consolidació del nou Servei d'Atenció Integral a persones LGBTI+, com a espai d'assessorament al conjunt de la ciutadania i a les professionals dels serveis locals de Granollers -i que aquest ofereixi atenció específica a l'espai juvenil del GRA-; b) l'elaboració d'un Pla local d'actuació a favor de les persones LGBTI+.

Aquestes actuacions es desenvolupen a través del **Contracte Programa** per a la coordinació, la cooperació i la col·laboració entre el Departament de Treball, Afers socials i Famílies i l'Ajuntament de *Granollers* (fitxa 38), dels anys 2018 i 2019. Aquests contractes han permès a l'Ajuntament materialitzar els compromisos d'implementar el servei d'atenció integral (SAI) a persones LGBTI+, formar al personal municipal durant el període 2015-2019 i iniciar el procés d'elaboració d'un Pla local de polítiques LGBTI+.

A continuació s'explica de manera detallada cadascuna d'aquestes importants fites en el desenvolupament de les polítiques de diversitat sexual i de gènere:

a) Punt LGBTI+

El Servei d'Atenció Integral (SAI) o **Punt LGBTI+** de Granollers va néixer el desembre de l'any 2018 i es va obrir a la ciutadania un mes després, el gener de 2019. Aquest servei d'assessorament sobre diversitat sexual i de gènere per a persones adultes i joves té per objectius informar la ciutadania sobre recursos especialitzats en diversitat sexual i de gènere, orientar i informar a persones LGBTI+ que pateixen discriminació sobre els serveis que tenen a disposició i les garanties que ofereix la llei 11/2014 i, en cas que ho necessitin i demanin, oferir-los atenció, orientació i suport personalitzat.

Paral·lelament, es crea una comissió de treball o **grup motor** al voltant del Punt LGBTI+, coordinat des del CIRDA, on també participen els serveis de Joventut, Serveis Socials (educadors/es socials) i Mediació comunitària. L'objectiu d'aquesta comissió és establir circuits de derivació per als casos que ho requereixin i implantar els protocols d'actuació necessaris per al desenvolupament de l'atenció a persones LGBTI+.

Per a la part d'atenció personalitzada a la ciutadania l'Ajuntament de Granollers compta amb el suport de l'associació **Enruta't**, especialitzada en aquestes temàtiques. En

l'actualitat, s'ofereixen 4 hores d'atenció cada quinze dies, que es realitzen en dos espais i horaris diferents: atenció matutina al CIRD i atenció de tarda a l'equipament juvenil El Gra.

La coordinació del servei es realitza des del CIRD amb una dedicació de 3 hores mensuals que inclouen la coordinació amb el SAI central.

En les entrevistes s'assenyala que és molt positiu comptar amb un temps d'atenció fix, independentment que hi hagi demandes o no. Tanmateix, s'apunta que aquest temps seria insuficient en cas que augmentessin les demandes si el servei es fa més conegut entre la ciutadania. És a dir, ara per ara, és una **bona eina per atendre i assessorar la ciutadania i les hores d'atenció establertes són suficients** per donar resposta a la demanda existent, però aquest temps pot resultar insuficient si, durant el procés de implementació del present Pla, s'aconsegueix donar a conèixer el servei entre els equips professionals de les diferents administracions i entre la població dels diferents barris del municipi.

Per altra banda, algunes de les persones entrevistades consideren que seria oportú que el Punt LGBTI+ adquirís més competències respecte al desenvolupament de les polítiques de diversitat sexual i de gènere, sobretot pel que fa a la realització d'actuacions en l'àmbit comunitari. En aquest cas, també s'estima que caldria ampliar el nombre d'hores de dedicació específica del personal tècnic que hi treballa.

Per últim, en relació amb l'**articulació del Punt LGBTI+ amb la comarca**, cal assenyalar que les persones entrevistades consideren que seria desitjable que aquest donés servei a tot el Vallès Oriental, tenint en compte que Granollers és la capital i la principal ciutat de referència de la comarca. A més, aquesta cobertura es veu especialment pertinent si es té en compte que alguns serveis, com ara els instituts d'educació secundària, els Mossos d'Esquadra o l'hospital, donen atenció a tota la comarca. No obstant això, aquesta qüestió depèn de l'encaix entre les diferents administracions i, ara per ara, quedaria fora del marge d'actuació i les competències de l'Ajuntament.

b) Formació

Durant els anys 2018 i 2019 s'han desplegat accions formatives sobre perspectiva de gènere i diversitat sexual amb el cos polític i tècnic de l'Ajuntament. Aquestes accions han permès donar resposta a l'objectiu específic contemplat en el Contracte Programa de l'any 2019 de dissenyar i realitzar un pla de formació i sensibilització als treballadors i treballadores públiques de l'administració local. En concret, se n'han realitzat 3:

- **Formació inicial sobre la Llei 11/2014**, impartida per l'equip tècnic de l'Àrea d'igualtat de tracte i no discriminació LGTBI de la Generalitat de Catalunya
 - **Objectiu:** donar a conèixer al personal municipal els principis bàsics de la llei.
 - **Persones destinatàries:** personal tècnic dels serveis d'igualtat de Gènere i LGBTI+, Joventut, Serveis Socials, Acció Comunitària i Nova Ciutadania
 - **Durada:** 5 hores, 1 sessió
 - **Data:** novembre de 2018
- **Formació introductòria sobre diversitat sexual i de gènere**, impartida per Gerard Coll-Planas, director del Centre d'Estudis Interdisciplinaris de Gènere (CEIG)
 - **Objectiu:** contextualitzar el desplegament de les polítiques de diversitat sexual i de gènere i explicar la seva relació amb les polítiques d'igualtat.
 - **Persones destinatàries:** equip de govern i equip directiu.

- **Durada:** 2 hores, 1 sessió
- **Data:** gener de 2019
- **Formació *El treball de la diversitat sexual i de gènere amb infants i joves***, impartida per l'associació Candela.
 - **Objectiu:** donar eines per a treballar la diversitat sexual i de gènere amb joves i infants.
 - **Persones destinatàries:** personal tècnic d'una relació de serveis proposat des d'Igualtat de Gènere i LGBTI+
 - **Durada:** 12 hores, 3 sessions de 4 hores
 - **Data:** maig i juny de 2019

Per últim, cal posar de manifest que de tots els serveis entrevistats per a la realització d'aquesta Diagnosi, els únics que no han realitzat **cap formació** són Esport, Comunicació, Protocol, RRHH i Projectes Estratègics. Pel que fa a la Policia Local, només hi han participat alguns agents, però no la totalitat del cos. Per tant, s'estima oportú estendre la formació a aquests serveis durant els propers anys.

c) Pla local per la Diversitat Sexual i de Gènere

Tal com s'ha indicat anteriorment, el Contracte Programa marca els objectius de realitzar un diagnòstic local sobre les realitats de les persones LGBTI+ a la ciutat i iniciar un pla de polítiques de diversitat sexual i de gènere durant l'any 2019. El present Pla local per la Diversitat Sexual i de Gènere, dut a terme a través del recurs tècnic que ofereix la Diputació de Barcelona, materialitza aquests objectius i constitueix d'ara en endavant la principal eina de planificació per desenvolupar les polítiques locals de diversitat sexual i de gènere.

d) Xarxes de treball interinstitucionals

L'Ajuntament forma part de la **Xarxa de municipis LGTBI de Catalunya**, un espai supramunicipal per compartir eines i estratègies per la defensa dels drets de les persones LGBTI+ i teixir aliances entre els ens locals. De manera concreta, l'adhesió a aquesta xarxa suposa l'adopció del compromís per part de l'Ajuntament de:

- Fomentar la igualtat i el dret de totes les persones a la lliure expressió de la diversitat identitària, afectiva i sexual com a valors intrínsecs de la institució i a la defensa pública dels mateixos.
- Articular respostes preventives davant actes d'homofòbia, lesbofòbia, transfòbia, intersexofòbia i bifòbia que tinguin lloc a la ciutat.
- Generar els mecanismes oportuns en els diferents àmbits d'actuació municipal per garantir la defensa de la igualtat i el respecte a la pluralitat d'identitats i d'expressions de gènere i a les diverses orientacions afectives i sexuals i lluitar contra la LGBTIfòbia de manera continuada.
- Aquesta Xarxa consisteix en reunions plenàries mensuals entre els municipis participants de 4/5 hores de durada. A banda de l'assistència a aquestes reunions, l'Ajuntament de Granollers participa activament en els actes i els grups de treball organitzats des de la xarxa. Tanmateix, la informació recollida a través de les entrevistes i grups ha posat de manifest que caldria donar més visibilitat pública a la participació de Granollers en aquesta xarxa.

e) *Activitats de sensibilització i generació de coneixement*

El Contracte Programa també recull com a objectius específics l'organització d'activitats de sensibilització i prevenció de la LGBTIfòbia i la realització de cursos i seminaris amb perspectiva de diversitat sexual i de gènere. Des de l'inici del desplegament de les polítiques de diversitat sexual i de gènere al municipi, s'han dut a terme activitats d'aquest tipus, les quals seran descrites més endavant dins de la línia estratègica concreta on s'emmarquen.

6.1.2 Articulació amb les polítiques d'igualtat

A Granollers la política municipal es divideix en l'àrea de Coordinació de Govern i quatre àrees més: Serveis Generals, Territori i Sostenibilitat, Educació i Cohesió i Creativitat, Promoció Econòmica i Participació. Tant les polítiques d'igualtat com les polítiques de diversitat sexual i de gènere depenen de la **mateixa regidoria** i es coordinen des del Servei d'Igualtat de Gènere i LGBTI+, dins de la subàrea d'Acció Social i Ciutat Saludable. Ambdues polítiques s'implementen des del Centre per a la Igualtat i Recursos per a Dones (CIRD).

En relació amb els **recursos tècnics**, cal posar en relleu que per poder dur a terme el desplegament de les polítiques de diversitat sexual i de gènere l'Ajuntament ha ampliat la jornada d'una de les dues figures tècniques del servei. D'aquesta forma, en l'actualitat aquestes dues branques de les polítiques de gènere comparteixen **una mateixa figura tècnica**. Tot i que hi ha establert un nombre d'hores setmanals destinades exclusivament al disseny, implementació i avaluació de les polítiques de diversitat sexual i de gènere, s'apunta que aquesta assignació d'hores oscil·la d'un setmanes a d'altres.

Respecte als **recursos econòmics**, el Servei d'Igualtat de Gènere i LGBTI+ desplega les seves polítiques a través d'un finançament interadministratiu entre l'Ajuntament, la Diputació de Barcelona i la Generalitat de Catalunya (amb aquesta darrera a través del Contracte Programa). De forma concreta, convé especificar que des de l'any 2020 l'Ajuntament dedica una partida pressupostària específica al desenvolupament de polítiques locals de diversitat sexual i de gènere.

Malgrat que les polítiques d'igualtat i les polítiques de diversitat sexual i de gènere compten amb dos documents propis de planificació estratègica (el *Pla d'Igualtat de gènere de la ciutadania (2018-2022)* i el present *Pla local per la Diversitat Sexual i de Gènere*, respectivament), l'Ajuntament aposta per la **sincronització i l'articulació entre aquestes dues línies en el marc ampli de les polítiques d'igualtat i diversitat de gènere**. Per aquest motiu, durant els últims anys i en l'actualitat s'està treballant en la seva integració i coordinació a través de la generació de sinergies i de l'adaptació de les estructures i recursos existents:

- **Punt d'informació i orientació sobre igualtat i diversitat de gènere:** s'ha procedit a canviar el nom i les funcions del punt d'informació del CIRD perquè inclogui la perspectiva de diversitat sexual i de gènere. Així doncs, en l'actualitat és un punt on s'ofereixen recursos i orientació sobre qualsevol tema vinculat a la igualtat o la diversitat de gènere.
- **Observatori de la Igualtat de Gènere de Granollers:** centre de documentació i espai municipal que té per objectiu l'impuls de la formació i la realització d'estudis i recerques de l'àmbit del gènere, on ja s'ha integrat formalment la perspectiva de

diversitat sexual i de gènere. En les entrevistes s'afirma que seria interessant realitzar recerques i publicacions sobre la realitat de les persones LGBTI+ a Granollers. Al mateix temps, es proposa que s'utilitzi l'eina de seguiment i avaluació d'aquest observatori per realitzar també el seguiment i avaluació del *Pla de Diversitat Sexual i de Gènere*.

- **Generació d'espais de treball compartits:** en les entrevistes s'apunta que s'estan intentant aprofitar recursos i espais dedicats de manera prèvia al treball per la igualtat de gènere per desenvolupar les polítiques de diversitat sexual i de gènere (per exemple, en les formacions al cos tècnic i en el treball que s'està fent al voltant de la coeducació s'ha optat per utilitzar el concepte de "diversitats de gènere" per englobar ambdues qüestions i subratllar la seva arrel comuna).

Per últim, és interessant analitzar alguns **instruments** locals específics per veure com s'està realitzant de manera concreta l'articulació de les polítiques de diversitat sexual i de gènere amb les polítiques d'igualtat, per tal de poder identificar si cal ampliar o millorar aquesta articulació en alguns espais o documents:

- **Protocol d'abordatge de les violències masclistes de Granollers:** aquest protocol fa referència a la LGBTIfòbia en tres punts: primer, quan s'explica la perspectiva interseccional, atès que deixa constància que l'opressió basada en el gènere no opera de manera aïllada sinó que conflueix amb altres formes d'opressions, com les basades en l'orientació sexual i la identitat de gènere, entre altres; segon, dins dels temes a abordar en l'àmbit de la prevenció fa una menció explícita al fet que cal visibilitzar la diversitat pel que fa a l'orientació sexual i la identitat o expressió de gènere; per últim i com a una estratègia metodològica, estableix una sèrie de recomanacions sobre l'enfocament dels continguts sobre la violència masclista, entre les quals cal destacar la promoció de campanyes vinculades a les diades internacionals, també a les diades LGBTI. Tanmateix, cal ampliar aquest protocol per a què les polítiques i accions contra les violències masclistes integrin d'una manera més central i tangible l'atenció a les violències per LGBTIfòbia o les violències que pateixin les dones lesbianes, bisexuals o trans*.
- **Protocol contra les agressions sexistes en espais de festa de Granollers:** aquest document integra les violències per motiu d'identitat de gènere i orientació sexual com a violències cisheteropatriarcales; és a dir, és un protocol on no només es fa al·lusió a les violències masclistes que pateixen les dones sinó també a l'homofòbia i la transfòbia que afecta les persones LGBTI+.
- **Altres instruments interns de l'Ajuntament:**
 - **Protocol d'assetjament psicològic laboral, sexual, per raó de sexe i d'orientació sexual de l'Ajuntament de Granollers,** aprovat l'any 2015. Aquest protocol té en compte la perspectiva de diversitat sexual i de gènere però de forma parcial, ja que només fa al·lusió a les situacions de discriminació o assetjament per raó d'orientació sexual, però no per identitat o expressió de gènere.
 - **Guia per a la localització de l'agenda 2030 i els Objectiu de Desenvolupament Sostenible:** aquest document recull l'estratègia de la ciutat per impulsar l'Agenda 2030. L'Agenda 2030 és un pla d'acció aprovat per les Nacions Unides que reuneix 17 Objectius de Desenvolupament Sostenible, un dels quals té la voluntat d'aconseguir la igualtat de gènere i empoderar totes les dones i nenes. Amb aquesta finalitat, en la *Guia* es proposen dos indicadors estratègics: recollir els delictes de violència de gènere per cada 100 habitants i la proporció de dones en l'equip de governs municipal. Per tant,

aquest document de planificació estratègica de ciutat no integra la perspectiva de diversitat sexual i de gènere en el seu concepte d'igualtat de gènere, si bé aquesta qüestió vindria marcada per la mateixa formulació 'objectius que marca l'ONU.

6.1.3 Grau de transversalització de la perspectiva de diversitat sexual i de gènere

En aquest últim apartat es presenta informació que ajuda a avaluar com d'estesa està la perspectiva de diversitat sexual i de gènere en el si del consistori i les polítiques locals.

a) Inclusió de la perspectiva de diversitat sexual i de gènere en la planificació dels serveis

El Servei d'Igualtat de Gènere i LGBTI+ és el servei encarregat de liderar el procés de transversalització de la perspectiva de gènere en el si del Consistori i en la resta de serveis, ja que resulta fonamental que aquesta perspectiva s'inclouï de manera transversal en totes les polítiques municipals.

La Diagnosi posa de manifest que **el grau de transversalitat d'aquesta perspectiva entre els serveis municipals és incipient**, atès que el desplegament de les polítiques de diversitat sexual i de gènere és força recent. Encara són pocs els serveis que han incorporat aquesta perspectiva dins de la seva planificació, a través de la inclusió de línies, objectius i actuacions específiques sobre diversitat sexual i de gènere. Tanmateix, en les entrevistes s'afirma que hi ha uns quants serveis més sensibilitzats amb la diversitat sexual i de gènere que ja han començat a desenvolupar actuacions relacionades. Aquests són: Mediació Comunitària, Salut Pública i Consum, Educació, Cooperació i Drets Humans i una part de Serveis Socials. Pel que fa a la resta, la Diagnosi constata que **cal estendre la perspectiva de diversitat sexual i de gènere a la resta d'àrees i serveis** del Consistori.

b) Treball i coordinació entre serveis

Actualment, la coordinació i el treball interdepartamental es realitza a través del **grup motor** que existeix al voltant del servei d'atenció del Punt LGBTI+, liderat pel Servei d'Igualtat de Gènere i LGBTI+. En les entrevistes s'afirma que la **coordinació i la comunicació** entre el Punt LGBTI+ i el Servei d'Igualtat de Gènere i LGBTI+ és **àgil i fluïda**. A més, es considera un punt fort el fet de disposar d'un espai específic pel treball de coordinació previ al desenvolupament del present Pla. Tanmateix, la Diagnosi posa de manifest que seria necessari ampliar aquest grup o espai de treball amb la participació d'altres serveis clau en la garantia de drets de les persones LGBTI+ (Policia Local, Salut, Educació, etc.), o bé que participessin en altres estructures de governança que el Pla contempli. En aquest sentit, es preveu que el desplegament del Pla d'Acció que inclou el present Pla, donarà resposta a aquesta necessitat d'enfortir el treball i la coordinació entre serveis dins d'una estratègia comuna i compartida.

Tanmateix, tal com s'ha posat en relleu en pàgines anteriors, algunes de les persones entrevistades consideren que caldria enfortir el treball en xarxa entre el Punt LGBTI+ i altres serveis, i que el Punt els donés suport amb el procés de transversalització de la perspectiva de diversitat sexual i gènere:

“La idea seria que el punt no fos un bolet sinó que estigués coordinat amb altres serveis i que hi hagués una estratègia comuna de ciutat” (Entrevista cos tècnic).

En concret, es posa de relleu que seria especialment necessari intensificar el treball en xarxa amb els serveis d'Educació, Salut i Esport:

*c) **Inclusió de la perspectiva de diversitat sexual i de gènere en altres espais i serveis municipals***

Degut a l'incipient estat de desenvolupament de les polítiques locals i de gènere al municipi, encara s'està treballant en la inclusió d'aquesta perspectiva en alguns espais i serveis municipals. En aquest sentit, la Diagnosi constata que l'**OAC** no disposa d'un protocol específic per a atendre a les persones amb una identitat de gènere no normativa. S'afirma que tot i que sempre s'intenta “tractar-les” amb respecte, no s'han difós ni compartit eines específiques per a aquesta finalitat. També s'apunta que caldria revisar els sistemes i documents de registre per tal que hi incloguin la perspectiva de diversitat sexual i de gènere, atès que ara per ara no existeix l'opció de deixar constància del gènere de les persones no binàries en els tràmits i documents que es fan servir. Per últim, s'assenyala que les característiques de l'espai físic no permeten atendre amb intimitat i privacitat les persones que acudeixen a l'oficina, la qual cosa pot resultar molt incòmoda en alguns casos, entre els quals es troben aquells on hi ha hagut algun canvi respecte a la identitat de gènere.

La percepció més estesa entre la **ciutadania** és que, en general, les persones que atenen en aquests serveis i espais municipals **no tenen formació en diversitat sexual i de gènere**. Això es tradueix, algunes vegades, en una falta de sensibilitat quan hi ha algun conflicte o en un acompanyament inadequat. En aquest sentit, algunes de les persones trans* que han participat en els grups de discussió consideren que aquests serveis de l'Ajuntament no són especialment discriminadors, però sí que han notat diferències en el moment en què han obtingut el canvi de gènere i de nom en la seva documentació oficial. És a dir, han tingut algunes dificultats abans de tenir la documentació, com ara ser cridades en diferents serveis pel nom que posa al document d'identitat en lloc del nom sentit, però una vegada resolt aquest tràmit, aquesta situació de discriminació ha desaparegut.

*d) **Recollida de dades***

De tots els serveis entrevistats, només el servei de **Joventut** recull dades en 3 caselles en tots els seus documents, per tal d'incloure-hi l'opció del gènere no binari. El servei d'**Educació** també ho fa, però no de manera sistemàtica, només en alguns formularis concrets. En general, la resta de serveis afirma que la majoria dels sistemes de recollida de dades venen donats per la Generalitat de Catalunya o la DIBA i que encara no s'han adaptat els sistemes i formularis a la diversitat de parella i familiar que caracteritza les opcions no heteronormatives i a la diversitat d'identitats de gènere. Per tant, es possible concloure que alguns serveis han començat a sumar la perspectiva de diversitat sexual i de gènere als seus sistemes de recollida de dades i indicadors, però no ho fan de manera sistematitzada. Tanmateix, en el cas d'alguns altres serveis encara no s'ha donat cap pas en aquesta direcció.

a) Comunicació institucional

Les entrevistes posen de manifest que **no s'ha incorporat la perspectiva de la diversitat**, en un sentit ampli que també inclou altres tipus de diversitats, **a la comunicació externa del consistori**. En general, s'afirma que en les comunicacions de l'Ajuntament es visualitza i representa poc la diversitat, tant les que es fan a les xarxes socials com les que es fan a través d'altres mitjans de difusió.

En aquest sentit, les persones que han participat en els grups de ciutadania assenyalen que en tota la comunicació visual que es fa des del consistori no se solen mostren parelles homosexuals, persones trans* o persones de gènere no binari. Per altra banda, també s'afirma que hi ha documents dirigits a la ciutadania que no inclouen la perspectiva de diversitat sexual i de gènere, atès que encara formulen conceptes associats al model de família o parella cisheteronormatiu (“home o dona”, “pare o mare”, “senyor o senyora”, etc.). A més, en la majoria de formularis només existeix l'opció de posar el nom que apareix en el document d'identitat. Es considera que en alguns casos és lògic que s'hagi de posar el nom del document d'identitat, per temes legals, però que en altres formularis s'hauria de ser més flexible i poder posar el nom sentit, per tal de poder ser més inclusius amb la diversitat de gènere.

Per últim i després d'aquest repàs per tot aquest seguit de qüestions i aspectes concrets que permeten poder valorar el compromís de l'Ajuntament amb la diversitat sexual i de gènere, és interessant recollir també quina és la percepció del cos tècnic i les persones LGBTI+ que han participat en les entrevistes i grups de discussió sobre aquest **grau de compromís**. Pel que fa a les i els professionals entrevistats, la percepció majoritària és que el compromís de l'Ajuntament ha crescut força els últims anys, la qual cosa es vincula, sobretot, amb l'establiment del Punt LGBTI+. No obstant això, es percep que aquest compromís s'hauria de traduir en la **dotació de més recursos econòmics, una major visualització d'aquestes polítiques i la consolidació d'un discurs de ciutat més trencador**.

En aquesta mateixa línia, les **persones del col·lectiu LGBTI+** desitjarien que en el marc del desplegament del present Pla el compromís de l'Ajuntament es materialitzés en la realització de campanyes de sensibilització locals davant la LGBTIfòbia i també en una major visibilització de la diversitat sexual i de gènere, tant en l'àmbit intern del Consistori com en l'extern.

! Necessitats clau

- Caldria **reforçar el grup motor LGBTI+** perquè impulsi i lideri el desenvolupament de les polítiques locals de diversitat sexual i de gènere i millorar la coordinació entre els seus membres.
- Per tal de garantir la implementació *l'Pla local per la Diversitat Sexual i de Gènere de Granollers*, cal establir un **sistema de seguiment i avaluació**.
- Es veu important incloure la perspectiva de diversitat sexual i de gènere en les **comunicacions internes i externes** que realitza el consistori (caldria revisar i modificar els documents adreçats a la ciutadania, visualitzar i representar més la diversitat en les xarxes socials, campanyes, etc.).
- Caldria facilitar **l'ús del nom sentit** a persones trans* en la documentació no oficial que emet l'Ajuntament o els organismes que en depenen.
- És necessari **ampliar la formació** sobre diversitat sexual i de gènere i la Llei 11/2014 als serveis que encara no han rebut formació (Àrees de Coordinació de Govern i Serveis Generals, serveis d'Esports i Promoció Econòmica), estendre la formació a tots i totes les agents de la Policia Local i identificar les necessitats formatives específiques de la resta de serveis, per tal de continuar oferint-los formació que els permeti incorporar transversalment la perspectiva de diversitat sexual i de gènere als seus llocs de treball.
- Caldria **introduir transversalment** la perspectiva de diversitat sexual i de gènere en la planificació de cada servei.

6.2 L2. Accions contra la violència i LGBTIfòbia

L'homofòbia, la lesbofòbia, la bifòbia i la transfòbia són formes de discriminació i violències que es deriven del sistema de gènere binari. 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 LGBTIfòbia 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 del municipi, però, 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 LGBTI+:

→ **Àmbit europeu:** segons un estudi realitzat per la FRA, un 66% de les persones LGBT de la Unió Europea no s'atreveixen a anar agafades de la mà amb la seva parella per por que les assetgin i un 47% han estat discriminades o assetjades algun cop a la seva vida per motiu d'orientació sexual. Per altra banda, la meitat de les persones enquestades (50%) notifiquen que eviten certs llocs o ubicacions per temor a ser assaltades, amenaçades o assetjades per ser LGBT. Els llocs més percebuts com a insegurs són el transport públic i espais públics com a carrers i places. Respecte a la situació específica dels diferents col·lectius, cal apuntar que els enquestats homes gais (53%) i transgènere (50%) són les persones que més recorren a evitar certs espais per inseguretats (*FRA. EU LGBT survey: European Union lesbian, gay, bisexual and transgender survey. Results at a glance*. 2013. Luxemburg, European Union agency for Fundamental Rights. [\[En línia\]](#)).

→ **Àmbit estatal:** el primer informe sobre delictes d'odi realitzat per la FELGTB l'any 2014, alertava del fet que només un 23% de les víctimes d'una agressió o incident discriminatori s'havia posat en contacte amb una organització LGTB. Els resultats d'una enquesta online realitzada en 2016 per la FELGTB en el marc del projecte europeu UNI Form, mostren que només un 12% de les persones que havien sofert un delictes d'odi o un incident discriminatori per LGBTIfòbia l'havien denunciat les forces i cossos de seguretat (*Informe delitos de odio e incidentes discriminatorios al colectivo LGBTI 2018*. Madrid, FELGTB). [\[En línia\]](#).

→ **Àmbit català:** tal com recull l'informe *L'Estat de la LGBTIfòbia a Catalunya 2018*, les agressions són l'àmbit amb més incidències registrades (41,6%) (s'inclouen agressions físiques, verbals, assetjaments i vexacions). Els discursos d'odi i l'exaltació de la LGBTIfòbia són el segon tipus d'incidències que més s'han registrat (13,2%). (*L'Estat de L'Estat de la LGBTIfòbia a Catalunya 2018*. Observatori contra l'Homofòbia) [\[En línia\]](#).

Situació del municipi

Les persones LGBTI que han participat en els grups de discussió posen de manifest que a Granollers es produeixen episodis de discriminació i violència per LGBTIfòbia de diferents tipus, els quals s'expliquen a continuació.

→ Pel que fa a la presència de **prejudicis i discursos estigmatitzants**, les persones entrevistades assenyalen que:

- Encara hi ha una forta sexualització de les dones lesbianes, especialment per part d'homes heterosexuales. Les persones entrevistades afirmen que s'han trobat en situacions en què alguns homes els han demanat que es facin un petó davant d'ells o altres comportaments de caire sexual:

"A los hombres les gusta más ver a dos mujeres besándose, les da morbo. Es incomodo" (GD2).

- Durant els **processos de trànsit**, les persones trans* reben comentaris en torn a la seva decisió o al procés que estan duent a terme. Hi ha molta desconexió sobre el procés de trànsit que provoca prejudicis per part d'algunes persones:

"Quan estava fent el curs de monitor em van dir que les hormones porten problemes" (GD1).

- Respecte a l'**expressió de gènere**, alguns homes que vesteixen de forma considerada "poc masculina" reben mirades i comentaris discriminadors a l'espai públic, els quals s'associen a una qüestió de *plumofòbia*.
- Hi ha molt **poca comprensió cap a les persones de gènere no binari**. Generalment, és una condició que no es comenta amb la família o l'entorn perquè hi ha desconexió i prejudicis.

"Mi familia no sabe nada del género no binario. Mis amigas y mis padres lo ven pero no saben muy bien por qué lo hago (vestir-se més "masculina" en algunes ocasions o més "femenina"). Para mi es una opción política. Tiene que haber más opciones, no solo hombre y mujer. Yo ya no digo que "soy género no binario", solo en sitios donde sé que va a impactar" (GD2).

→ A més dels prejudicis i discursos discriminadors, algunes persones també han patit **agressions físiques**. En concret, les dones trans* són les que relaten episodis d'aquest tipus, en més d'una ocasió, durant la nit a Granollers. Aquestes persones ja no surten gairebé mai de nit pel municipi per por a patir més agressions violentes i prefereixen anar a espais d'oci a Barcelona o a d'altres poblacions, que perceben com més segures.

→ Cal posar en relleu que la percepció per part d'aquestes dones de les lleis contra la discriminació de gènere i contra la LGBTIfòbia és que no són suficients perquè no les protegeixen prou contra la violència. Aquets fet desemboca molt sovint en què no es confii gaire en la utilitat de denunciar aquests episodis. Aquesta diagnosi coincideix amb la tendència general **d'escassetat de denúncia** que mostren les dades supramunicipals. De fet, les dones entrevistades confirmen no haver denunciat mai les agressions físiques i la majoria de discriminacions que han patit:

"Las leyes están muy mal para la mujer, tienes que estar muerta para que te hagan caso" (GD2).

A més a més, des de Serveis Socials es deixa constància d'un cas de violència masclista a una dona trans* on la casa d'acollida a la qual va ser derivada va posar problemes per admetre-la pel fet de ser una dona trans*.

→ Per altra banda, es comenta que hi ha un **col·lectiu de joves** que és especialment agressiu amb les persones LGBTI+. Generalment, la major part de comentaris, mirades d'odi i agressions físiques a les persones trans* provenen d'aquests joves, tot i que també

s'han patit per part d'homes adults. En algunes ocasions, aquestes mirades i comentaris discriminatoris han derivat en persecucions i llançament d'objectes.

→ Pel que fa a les **agressions verbals i gestuals**, cal indicar que algunes dones lesbianes i bisexuals perceben Granollers com un lloc perillós durant la nit, atès que han rebut en diferents ocasions mirades i comentaris. Per aquest motiu, quan surten a la nit intenten no mostrar públicament la seva orientació sexual (per exemple, no fent-se petons o donant-se de la mà) i eviten, per por, certs llocs i espais del municipi:

“Cuando te sueltas un poco te encuentras con comentarios de la gente. En el espacio público de la calle también nos tenemos que esconder” (GD2).

“A partir de las 11 de la noche Granollers me parece inseguro. Ya como mujer. Pasan cosas.” (GD2).

→ En aquest sentit s'indica que **no existeix cap local d'oci adreçat de manera específica a les persones LGBTI+**, si bé n'hi ha un (el “2046”) que es percep com a més incliusiu amb la diversitat sexual i de gènere, segons les persones que han participat en els grups de discussió.

→ En aquest punt és interessant assenyalar que l'espai **Punt G**³⁰, el qual funciona durant les nits de Festa Major i en algunes altres festivitats puntuals, ha atès un total de tres situacions de discriminació per LGBTIfòbia durant la Festa Major de 2019. Aquestes situacions han estat un episodi de lesbofòbia consistent en una gravació no autoritzada a una parella de dones lesbianes, una discriminació transfòbica per ús de lavabos a una dona trans* i insults cap a un jove gai. Malgrat que el nombre d'incidents denunciats no és gaire elevat, les professionals que atenen els serveis especialitzats afirmen que són situacions habituals que estan tan naturalitzades que tampoc es denuncien, com passa amb les agressions físiques. Aquesta diagnosi és corroborada per part de la Policia Local.

→ Pel que fa a l'actuació concreta d'aquest cos de seguretat, des de **Policia Local** s'afirma que atenen els episodis per LGBTIfòbia com a delictes d'odi, però no disposen d'un protocol d'atenció específic que garanteixi el dret a rebre de manera immediata una protecció integral i efectiva, tal com indica l'article 27 de la Llei 11/2014. Tot i així, des de Policia Local s'afirma que el procediment és derivar a aquestes persones al Punt LGBTI+ perquè puguin rebre atenció especialitzada si ho desitgen i necessiten. Tot i així, en les entrevistes es posa de manifest que la comunicació entre el Punt LGBTI+ i aquest cos de seguretat és escassa i poc fluïda. De fet, es desconeix si tots i totes les agents informen a les persones afectades de l'existència del Punt. La percepció majoritària és que cal estendre i ampliar la formació sobre diversitat sexual i de gènere i la Llei 11/2014 a tot aquest cos de seguretat.

Actuacions i serveis

→ El **Punt G** integra la perspectiva de diversitat sexual i de gènere. De fet, i tal com ja s'ha indicat en apartats anteriors, el *Protocol contra les agressions sexistes en espais de festa de Granollers* inclou les violències per motiu d'identitat de gènere i orientació sexual en considerar-les violències cisheteropatriarcales. A més, en les entrevistes es posa en

³⁰ Recurs impulsat pel Servei de Salut Pública i Consum, juntament amb els serveis de Joventut, Igualtat de Gènere i LGBTI+ i recentment Cultura, per atendre dubtes i situacions en relació amb el consum de substàncies, la sexualitat i les agressions durant la Festa Major i altres espais d'oci de la ciutat.

relleu que es forma al personal de barres sobre diversitat sexual i de gènere, tot i que també s'afirma que caldria reforçar aquesta part.

→ Aquest any l'*Observatori de la igualtat de gènere de Granollers* ha realitzat uns **mapes de percepció de seguretat** on s'ha inclòs la perspectiva de diversitat sexual i de gènere, atès que s'és conscient del risc més gran que tenen les persones LGBTI+ de patir agressions masclistes generades per la LGBTIfòbia.

→ Pel que fa a la realització de **campanyes o accions específiques per lluitar contra la LGBTIfòbia**, el cos tècnic entrevistat afirma que durant el curs 2018/19 es va fer un concurs de vídeo sobre les etiquetes i els prejudicis a les xarxes socials. No obstant això, l'acció no va tenir gaire èxit, atès que es van presentar molt pocs vídeos i cap escola va demanar l'activitat (s'oferia un taller específic als centres educatius).

→ Per últim, cal fer referència en aquest punt al **Punt LGBTI+**, atès que és el principal servei del qual disposa la ciutat per atendre les situacions de LGBTIfòbia. En aquest recurs s'oferix informació sobre diversitat sexual i de gènere i atenció especialitzada davant les situacions de discriminació i violència per LGBTIfòbia. Tal com s'ha exposat en l'apartat 1.1., aquest servei ha començat a funcionar el gener de 2019, de manera que encara té un recorregut molt curt. No obstant això, a continuació es recull la informació més rellevant que se n'ha obtingut en les entrevistes i grups.

La via d'accés pot ser directa o a través de derivacions per part d'altres serveis del municipi, però es posa de manifest que encara arriben poques persones -de manera directa o derivades- per rebre atenció o assessorament. En aquest sentit, tan el cos tècnic com la ciutadania coincideixen a assenyalar que encara és un **servei molt desconegut** en el municipi i que aquest és el principal motiu que explica que moltes de les situacions de discriminació que es donen a Granollers es desconeguin i no siguin ateses:

“El principal problema és que la majoria de gent no coneix els seus drets, quines qüestions es poden denunciar, on es pot anar a fer aquestes denúncies...” (Entrevista cos tècnic).

En aquest sentit, en les entrevistes i grups es manifesta que és prioritari **donar-lo a conèixer** a tots els serveis (centres educatius, centres sanitaris, etc.) i a la ciutadania, per tal d'augmentar les atencions i derivacions i fer efectius els drets de les persones LGBTI+ quan pateixin discriminacions i agressions. De fet, alguns/es dels i les professionals entrevistades afirmen que el desconeixien i, d'altres, admeten tenir dubtes respecte al tipus de casos o situacions que s'hi atenen.

Per altra banda, també s'apunta que és un servei **excessivament enfocat a la població jove**, per la qual cosa s'hauria de fer especial èmfasi en donar a conèixer el Punt entre la població adulta.

Per últim, s'assenyala que han arribat al Punt algunes **demandes de persones que no viuen a Granollers** sinó a altres pobles de la comarca, a les quals se les ha atès.

! Necessitats clau

- Caldria **reduir els prejudicis i les actituds estigmatitzants** cap a les persones LGBTI+ i vetllar perquè no es produeixin situacions de discriminació i assetjament com les descrites en aquesta diagnosi.
- És important donar a **conèixer els drets de les persones LGBTI+ i el Punt LGBTI+** entre tota la **ciutadania**, per tal d'augmentar la denúncia de les situacions de discriminació. Es veu necessari que aquesta informació arribi a les persones adultes i no només a les persones joves.
- Caldria **donar a conèixer els drets de les persones LGBTI+ i el Punt LGBTI+ a tots els serveis del municipi** (també als que no depenen de l'Ajuntament), per tal d'augmentar la identificació de les situacions de discriminació i incrementar i agilitzar les derivacions, fent especial èmfasi en els serveis d'atenció a les persones i la Policia Local. Alhora, es veu oportú realitzar un retorn periòdic sobre el funcionament del servei (per exemple, amb una periodicitat anual).
- Caldria **elaborar i donar a conèixer un protocol intern** per atendre a les persones que hagin patit situacions de discriminació i violència per LGBTIfòbia.
- Es considera necessari **reforçar les accions de sensibilització i prevenció** de les agressions per LGBTIfòbia en els **espais d'oci** i entre els i les professionals d'aquest àmbit.

6.3 L3. Salut, esport i qualitat de vida

En aquest apartat es recull tot el que té a veure amb l'àmbit de la salut i l'àmbit esportiu, dues qüestions fonamentals 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 LGBTI+ i evitar situacions freqüents de discriminació.

Pel que fa a l'àmbit esportiu, la llei també recull que s'han d'impulsar bones pràctiques per garantir l'accés de les persones LGBTI+ a aquests espais i activitats en igualtat de condicions, ja que es tracta d'un àmbit on, malauradament, és habitual trobar-se amb comentaris i actituds homofòbiques i un fort binarisme de gènere en la majoria d'instal·lacions i competicions. Aquests fets, habitualment, dificulten la lliure participació de les persones LGBTI+ en l'esport.

Abans de mostrar quina és la situació 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 LGBTI+ en l'àmbit de la salut.

→ **Àmbit internacional:** una enquesta realitzada al Canadà per la Fondation Émergence l'any 2016 assenyalava que el 21% dels majors LGBTI no havia revelat la seva orientació sexual o la seva identitat de gènere al seu metge de capçalera (Citat a l'*Informe delitos de odio e incidentes discriminatorios al colectivo LGBTI 2018*. Madrid, FELGTB) [\[En línia\]](#).

→ **Àmbit europeu:** segons la darrera enquesta europea sobre la realitat del col·lectiu LGBTI, un 10% de les persones LGBT enquestades afirma haver-se sentit discriminada en els serveis de salut. Aquest percentatge augmenta fins al 19% en el cas de les persones trans* (FRA. *EU LGBT survey: European Union lesbian, gay, bisexual and transgender survey. Results at a glance*. 2013. Luxemburg, European Union agency for Fundamental Rights) [\[En línia\]](#)

Situació del municipi

Salut:

Tot i que la majoria de recursos sanitaris no són de competència municipal, a continuació es presenten els principals problemes i situacions de discriminació que pateixen les persones LGBTI+ en aquests serveis. Recollir aquesta informació és imprescindible per poder disposar d'una diagnosi acurada sobre quins són les principals febleses de la ciutat pel que fa a la garantia de l'accés a la salut d'aquests col·lectius sense discriminació.

→ Una bona part de les situacions de discriminació que viuen les persones LGBTI+ en l'àmbit de la salut té el seu origen en el **desconeixement per part dels i les professionals** de les necessitats específiques que poden tenir les persones LGBTI. Aquest fet deriva en la generació de discriminacions quotidianes i contribueix, a vegades, al fet que algunes persones LGBTI tinguin resistències per apropar-se als serveis de salut quan ho necessiten, amb els consegüents perjudicis que això comporta per a la seva salut, per evitar situacions molestes o desagradables, tal com han posat de manifest algunes de les persones que han participat en els grups realitzats amb ciutadania.

→ En un dels camps on més s'aprecia aquest desconeixement és en el que té a veure amb la **salut sexual i reproductiva**, on és habitual que es pressuposi l'heterosexualitat

de les persones que s'apropen als diferents serveis i on els equips professionals no disposin de la formació necessària.

- Per exemple, en els grups de discussió s'afirma que en els cartells de **l'ASSIR** (servei d'Atenció a la Salut Sexual i Reproductiva, dependent de l'Institut Català de la Salut) no hi ha cap referència a la diversitat sexual i de gènere. En aquesta línia, també es posa de manifest que en les consultes sobre sexologia que es realitzen en el marc de la "**Tarda Jove**" de l'esmentat servei es repeteix aquesta situació de manera que la manca d'informació i formació del personal deriva en un tractament inadequat o limitat de la diversitat sexual i de gènere:

"Me di cuenta que tenía yo más información sobre protección en situaciones lésbicas que ellas. No hay formación para que la gente lo sepa" (GD2).

- Un altre punt on s'aprecien aquestes mancances en relació amb l'atenció de la salut sexual i reproductiva de les dones, és en les **classes de preparació al part**. Les dones lesbianes que han tingut fill/es consideren que aquests espais són massa heteronormatius i poc inclusius amb la diversitat sexual i de gènere:

"Hablaban todo el rato de los "papás" y las "mamá" (GD2).

- El pes del paradigma heteronormatiu es veu també en el fet que algunes de les dones lesbianes que han participat en els grups comenten que, en els casos en què han anat amb la seva companya a la consulta del CAP de Granollers, **han d'explicar que són parella** ja que sinó el metge o metgessa la tracta com si fos la germana o una altra familiar. En general, afirmen que el tracte que han rebut al CAP és bo i que no han patit un tracte discriminatori directe, la qual cosa no evita que sí que identifiquen la prevalença del paradigma heteronormatiu.

→ Respecte a la situació concreta de les **persones trans***, en els grups de discussió s'explica que són derivades a la *Unitat d'Identitat de Gènere* de l'Hospital Clínic de Barcelona i al *Servei Trànsit*³¹ per a fer el procés de canvi de gènere, la qual cosa els suposa desplaçaments freqüents a Barcelona. En aquest sentit, existeix la queixa que les necessitats i demandes en l'àmbit de la salut de les persones trans* no són ateses des dels serveis sanitaris del territori.

"En el CatSalut no t'haurien de derivar a Barcelona. T'haurien de poder atendre aquí" (GD1).

A més, s'esmenta un episodi de discriminació directa per transfòbia patida a l'Hospital General de Granollers per part d'un professional sanitari. La persona que va rebre aquest tracte discriminatori no va presentar cap queixa, tot i que se'n penedeix de no haver-ho fet.

Esport:

Per analitzar la situació del municipi respecte a l'àmbit esportiu, resulta fonamental fer referència al fet que aquest àmbit ha estat tradicionalment molt masculinitzat i que **encara persisteixen forts estereotips i desigualtats associats al gènere**, la qual cosa no només afecta les dones sinó també a les persones LGBTI.

³¹ Servei ubicat al CAP Numància (Barcelona).

→ El personal tècnic de l'Ajuntament explica que no han rebut cap queixa en relació amb la presència **d'actituds i pràctiques LGBTIfòbiques** en les instal·lacions i competicions esportives del municipi, però se sospita que és una situació que sí que es dona, sobretot en els **ambients masculinitzats**, i sobre la qual seria positiu incidir a través d'accions concretes. No obstant això, es veu complicat poder influir en l'activitat dels clubs privats.

→ Una altra qüestió que s'explica en les entrevistes és que les competicions escolars són **mixtes** però aquesta opció gairebé desapareix quan acaba l'etapa de la infància. És en aquest moment quan s'intensifiquen els estereotips i els prejudicis de gènere, en un sentit ampli que també inclou tota la part LGBTI. De fet, les persones més joves entrevistades confirmen que han patit aquest tipus de comentaris: "si ets noia i jugues al futbol ets lesbiana".

→ Respecte als **vestuaris, dutxes i lavabos** de les instal·lacions esportives, s'afirma, de nou, que només són mixtes les instal·lacions adreçades a la petita infància; en la resta d'instal·lacions predomina un model binari per a dones i homes, tant en les instal·lacions públiques com en les privades, amb l'excepció del gimnàs Anytime, on no estan separats:

*"En ningún sitio público los lavabos son amables para las personas no binarias"
(GD2).*

Convé apuntar, però, que l'Ajuntament no ha rebut cap queixa o demanda respecte als lavabos o vestuaris en relació amb la inclusió de la perspectiva de diversitat sexual i de gènere.

Actuacions

Salut:

→ Una de les poques iniciatives vinculades amb la promoció dels drets de les persones LGBTI+ en aquest àmbit té a veure amb el VIH. L'Hospital General de Granollers va crear la **Unitat de VIH** l'any 1997. L'any 2019 ha signat un conveni de col·laboració amb l'entitat sense ànim de lucre ActuaVallès per tal de fomentar la detecció precoç del VIH entre la població del Vallès Oriental. El conveni signat estableix que ActuaVallès realitzarà proves ràpides del VIH a les instal·lacions de l'Hospital tots els dimarts de 15 a 19 hores, de manera gratuïta i confidencial.

! Necessitats clau

Salut

- Caldria que els i les professionals dels serveis sanitaris **augmentessin el seu coneixement sobre les necessitats específiques de les persones LGBTI+** i els models d'atenció que existeixen.
- En relació amb l'atenció a la salut sexual i reproductiva, caldria **estendre el model no normatiu a l'ASSIR i a d'altres espais i dispositius d'atenció a la salut** (per exemple, a la "Tarda Jove").
- Es veu necessari incloure la perspectiva de diversitat sexual i de gènere en les **polítiques i programes locals**.

Esport

- Caldria garantir que els **lavabos i vestidors** de les instal·lacions esportives municipals i privades no suposin un obstacle a la lliure participació de les persones LGBTI+ en l'àmbit esportiu.
- S'estima convenient donar continuïtat i enfortir les accions adreçades a **evitar la presència d'estereotips de gènere** en l'àmbit esportiu i **afavorir l'esport mixt**.
- Es veu necessari treballar per **l'erradicació de la LGBTIfòbia en l'àmbit esportiu**, sobretot en els ambients masculinitzats, i pensar en estratègies per arribar i treballar conjuntament amb els clubs i entitats esportives. En aquest sentit, la diagnosi apunta dues oportunitats:
 - o Treballar amb infants aquesta qüestió a través de les escoles esportives municipals.
 - o Respecte a les entitats i clubs esportius privats, es considera que podria ser una oportunitat treballar aquestes qüestions a través de la inclusió d'aquests punts en les clàusules o plecs de les subvencions.

6.4 L4. Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària

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 coeducació³², 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.

Com s'ha realitzat en la resta de línies, primer es presenta un quadre amb algunes dades rellevants d'àmbit supramunicipal, que ajuden a definir millor el context:

→ **Àmbit europeu:** un 18% de les persones LGBT de la Unió Europea declara haver-se sentit discriminada als centres educatius. El 38% afirma haver experimentat de manera constant o amb freqüència comentaris o conductes negatives en relació amb la seva identitat de gènere o orientació sexual; aquest percentatge augmenta quan es pregunta pels i les companyes de classe (68%) o l'equip docent (42%) LGBTI que han patit aquestes discriminacions. A més, el 67% afirma que va amagar sempre o de manera freqüent ser una persona LGBT durant el seu pas pel sistema educatiu abans dels 18 anys (*FRA. EU LGBT survey: European Union lesbian, gay, bisexual and transgender survey. Results at a glance*. 2013. Luxemburg, European Union agency for Fundamental Rights. [\[En línia\]](#)).

→ **Àmbit espanyol:** una enquesta realitzada a l'alumnat d'ESO el curs 2014/2015 va mostrar que el 32,5% d'alumnes percep discriminació en el seu centre educatiu. Si parlem d'agressions, un 7% declara haver presenciado agressions físiques LGBTfòbiques (puntades, cops, etc.) i al voltant del 60% ha presenciado agressions verbals en el seu centre educatiu. Pel que fa a l'actuació del professorat, un 52% es mostra en algun grau en desacord amb la idea que els i les docents donen suport a l'alumnat que rep insults LGBTfòbia (*Homofòbia en el sistema educatiu*. 2015. COGAM. [\[En línia\]](#)).

→ **Àmbit català:** l'Estudi sobre *l'Impacte del bullying per LGBTfòbia a l'Institut Bellvitge* realitzat l'any 2016, recull que el 46,2% de l'alumnat percep un tracte negatiu cap a aquest sector de l'alumnat, un 41,3% percep un tracte normalitzat i només un 12,5% percep que aquest tractament és bo. D'altra banda, la majoria de l'alumnat manifesta haver presenciado o escoltat alguna agressió o discriminació LGBTfòbica, de les quals la majoria són agressions verbals: gairebé el 80% han escoltat insults i un 66% burles, imitacions o gestos en relació amb la identitat o l'expressió de gènere i l'orientació sexual. A més, és important destacar que un 24% de l'alumnat ha escoltat o presenciado alguna pallissa. (*Impacte del bullying per LGBTfòbia a l'Institut Bellvitge*. 2016. Observatori contra l'Homofòbia i Ajuntament de l'Hospitalet. [\[En línia\]](#))

³² Als efectes d'aquesta llei, s'entén per coeducació l'acció educativa que potencia la igualtat real d'oportunitats i l'eliminació de qualsevol mena de discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. *Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia*.

[En línia]

https://portaljuridic.gencat.cat/ca/pjur_ocults/pjur_resultats_fitxa/?documentId=672704&action=fitxa

Situació del municipi

→ Les persones de més edat que han participat en els grups de discussió coincideixen en el fet que fa uns anys (quan elles anaven a l'escola o l'institut) la situació era molt complicada, no hi havia sensibilització per part del professorat ni per part de l'alumnat, ni molt menys es visualitzaven referents no normatius pel que fa al gènere o l'orientació sexual en les aules o els materials educatius; és a dir, **la diversitat sexual i de gènere era un tema que no es tractava mai dins dels centres educatius**, en cap moment ni en cap espai. Un resultat d'aquest fet és que totes elles van amagar la seva condició de persones homosexuals, bisexuals o trans* durant l'època de l'escola o l'institut i que algunes van patir un fort **assetjament**:

"Es feia d'amagat. He tingut companys que ho han passat molt malament. No es treballava res d'això a l'aula" (GD1).

"En el colegio tuve que mostrarme como no era, por lo que dirán" (GD1).

"A l'institut on feia el tècnic superior, algun grup reduït m'anomenava amb paraules desagradables per ser un noi transsexual" (GD2).

→ Pel que fa a la **situació actual**, les persones **més joves** pensen que ara hi ha més sensibilització i informació, però que encara queda molta feina per fer. Algunes de les situacions que mostren **l'actual insuficient atenció a la diversitat sexual i de gènere en els centres educatius**, i que han emergit durant les entrevistes i grups, són:

- La **falta de formació** per part del professorat i **no introducció transversal** de continguts vinculats a la diversitat sexual i de gènere. Les persones joves entrevistades afirmen que fins i tot es donen alguns casos en els quals els problemes es resolen entre l'alumnat, sense la intervenció dels i de les professors o la direcció.

"Igual que amb els temes de masclisme, els problemes moltes vegades els intentem solucionar els alumnes. Els professors no s'hi fiquen" (GD1).

En general, els centres mostren interès per treballar continguts en relació amb la diversitat sexual i de gènere quan aflora alguna problemàtica relacionada amb el tema o quan hi ha algun/a alumne homosexual, bisexual o trans*, però **no es fa de manera sistemàtica**. Aquesta diagnosi és corroborada pel personal tècnic de l'Ajuntament, qui confirma que molts centres educatius només realitzen activitats específiques quan tenen un cas d'assetjament al centre, la qual cosa contribueix a reforçar l'imaginari de la diversitat sexual i de gènere com a "problema". En aquest sentit és important assenyalar que els centres educatius demanen, voluntàriament, els tallers educatius sobre temes diversos que s'ofereixen des de l'Ajuntament, i que pocs d'aquests sol·liciten els que versen sobre diversitat sexual i de gènere. En canvi, també es constata que hi ha centres educatius que estan apostant força per la inclusió transversal de la perspectiva de diversitat sexual i de gènere i que, fins i tot, s'estan plantejant modificar els lavabos perquè siguin mixtes.

Pel que fa concretament a la **formació del professorat**, el cos tècnic assenyala en les entrevistes que, efectivament, els equips docents tenen desconeixement i manca d'eines per tractar aquestes qüestions, tant dins de l'aula com de cara a comunicar-ho a les famílies, motiu pel qual en algunes ocasions s'han posat en contacte amb el servei de Joventut per rebre assessorament. No obstant això, aquest diagnòstic no és generalitzable ja que hi ha docents que sí que estan

formades. El problema és que acaba sent una qüestió que depèn molt de l'interès personal dels i les docents.

- Es considera que quan hi ha situacions de **bullying per LGBTIfòbia** el professorat no està format per a intervenir-hi i gestionar-ho, de manera que algunes d'aquestes situacions passen desapercebudes i només surten a la llum quan el cas és molt greu. Així mateix, el cos tècnic de l'Ajuntament afirma que és una qüestió sobre la qual no té informació, però la percepció dels i les professionals és que és una qüestió invisibilitzada o fins i tot amagada.
- En aquest sentit, cal posar en relleu que alguns dels casos que s'estan atenent actualment al **Punt LGBTI+** corresponen a adolescents o persones joves que van patir situacions d'assetjament força greus a l'escola o a l'institut durant la primària, les quals no van ser mai detectades ni tractades des del centre. En relació amb el moment actual, des d'aquest recurs s'afirma que no estan arribant casos derivats des dels centres educatius, la qual cosa fa sospitar que o bé el servei no és molt conegut per part del professorat i dels centres o bé que només es fan derivacions quan els casos són molt greus.
- En relació amb la situació concreta de les **persones joves trans***, el personal que realitza actuacions concretes sobre diversitat sexual i de gènere als centres educatius afirma que aquestes persones són qüestionades amb freqüència per part de la resta de companys/es, atès que en general hi ha dificultats per entendre i respectar el procés de trànsit. Pel que fa a la intervenció que fan els centres davant d'aquestes situacions, s'assenyala que es desconeix el grau d'utilització del [Protocol per a l'atenció i acompanyament de l'alumnat transgènere en els centres educatius](#), del Departament d'Ensenyament
- En els **continguts** treballats dins de les aules en general, i en els **llibres de text** que es fan servir en particular, no hi ha mai exemples que facin referència a la diversitat sexual o de gènere. No es mostren mai figures històriques, per exemple, que hagin estat o siguin LGBTI, ni model de famílies no normatives.
- Les persones LGBTI que han participat en els grups de discussió afirmen haver tingut problemes per trobar **llars d'infants** on no es celebri el "dia del pare" i el "dia de la mare", la qual cosa discrimina de manera directa a les criatures de famílies no normatives.
- Respecte a com es treballen els continguts vinculats a la **sexualitat**³³, les persones joves entrevistades coincideixen en valorar que les xerrades que es realitzen als instituts només se centren excessivament en les relacions sexuals heteronormatives:

"Tallers sobre sexualitat? T'ensenyen com posar un condó (masculí) i ja està. En tots els instituts és igual" (GD1).

També s'afirma que només es treballen continguts de sexualitat durant la secundària i que caldria començar a treballar-los durant la primària.

De fet, s'apunta que en algunes ocasions, quan l'alumnat ha preguntat o tenien dubtes sobre altres opcions, les persones que feien la xerrada no han sabut donar resposta. Fins i tot, s'han trobat amb algun comentari discriminatori quan s'han valorat certes opcions sexuals com a "vici". Aquesta manca de formació de part

³³ Tot i que la diagnosi sobre l'abordatge de la sexualitat a l'àmbit educatiu s'inclou en aquesta línia 4, en la part de Pla d'Acció s'ha optat per introduir les accions vinculades en la línia 3 (*Salut, esport i qualitat de vida*).

del personal que realitza els tallers o xerrades de sexualitat als centres educatius es corrobora per part del cos tècnic: tenen coneixement que s'han fet asseveracions errònies i estigmatitzants, per exemple, sobre la intersexualitat. En aquest sentit, es veu molt necessari que l'equip de llevadores de l'ASSIR que participa en aquestes xerrades rebi formació.

En relació amb aquesta diagnosi sobre el tractament de la sexualitat, és interessant assenyalar que l'any 2019 el Fòrum de les Adolescències³⁴ del municipi va posar de relleu, precisament, que calia millorar les intervencions que es fan als centres educatius sobre educació sexual perquè es basen en un model cisheteronormatiu massa centrat en el risc en comptes del plaer. També és una demanda d'aquest fòrum que es realitzin actuacions sobre educació sexual adreçades a mares, pares i tutors.

→ La majoria d'**entitats de lleure** no han inclòs la perspectiva de diversitat sexual i de gènere. En aquest sentit, el cos tècnic considera que aquesta absència pot ser més acusada en el cas de les entitats religioses. Per aquest motiu, s'afirma que seria molt interessant i necessari formar aquestes persones i informar-les del Punt LGBTI+ perquè hi puguin derivar joves quan sigui necessari.

Actuacions

En matèria d'actuacions i polítiques de diversitat sexual i de gènere en l'àmbit educatiu i juvenil, l'Ajuntament n'ha realitzat varies, des de diferents serveis:

→ Durant el mes de maig de 2016 l'Ajuntament va realitzar la **formació** *Violència de gènere en joves: sensibilització i prevenció de conductes de risc*, amb la col·laboració de l'Associació Candela, experta en treball amb joves, violència i diversitat sexual. Fruit d'aquesta formació es van promoure les sinèrgies per iniciar una línia de treball transversal entre els serveis de Igualtat de Gènere i LGBTI+, Igualtat de Gènere i LGBTI+, Salut Pública i Consum i Educació.

→ Dins de la **Guia d'activitats i recursos pels centres educatius de Granollers** s'ofereixen tallers i xerrades:

- Diferents tallers i xerrades sobre sexualitat a secundària, on s'introdueix la perspectiva de diversitat sexual i de gènere (des de fa uns 7 o 8 anys, aproximadament). Aquestes xerrades les coordina el Servei de Salut Pública i Consum i algunes d'elles les organitzen e imparteixen conjuntament amb l'ASSIR.
- Un taller específic sobre diversitat sexual i de gènere (Adolescència, identitats i diversitat sexual) a partir de 2n d'ESO i PQPI. Aquest taller és impartit per part del Servei de Salut Pública i Consum en el marc del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament.
- Xerrada específica sobre diversitat sexual i de gènere adreçada a les AFAS i impartida pel Servei de Salut Pública i Consum.
- Un taller per a professorat i AFAS sobre bullying (Bullying per raó de gènere i homofòbic), coordinat des d'Igualtat i impartit en el marc del Pla d'Igualtat del municipi.

³⁴ Fòrum de participació de l'adolescència format per nois i noies de 12 a 16 anys. Es tracta d'un projecte de participació impulsat per l'Ajuntament, a través del Gra i el Servei d'Educació, format per nois i noies que cursen l'ESO a Granollers, d'entitats de lleure, de centres oberts i de l'Escola Montserrat Montero.

→ Per donar resposta a la necessitat d'impulsar un canvi d'enfocament en les actuacions que es fan sobre sexualitat, s'ha creat una **comissió de treball interdepartamental** de diferents serveis de l'Ajuntament (Igualtat de Gènere i LGBTI+, Educació, Joventut i salut Pública). Entre altres qüestions, es vol treballar l'educació sexual i afectiva més enllà de l'àmbit de salut i de l'àmbit de l'educació formal, incloent-hi la diversitat sexual i de gènere i a d'altres agents: entitats de lleure, esportives, etc. Aquesta comissió ha realitzat diferents reunions i actuacions per avançar en aquest sentit. Per exemple, al final del curs 2018/19 es va dur dut a terme una reunió amb el professorat per tal de poder detectar les necessitats dels centres i els equips docents en relació amb el canvi de paradigma que es vol impulsar i recentment s'ha realitzat una xerrada amb una persona transgènere.

→ Al maig de 2016 es va engegar el **Dispositiu Jove de Salut**, un projecte socioeducatiu coordinat des de Joventut i Salut Pública i Consum per atendre les necessitats de la població jove pel que fa a la salut sexual, la diversitat sexual i de gènere i la prevenció i atenció a la violència de gènere. En el marc d'aquest dispositiu s'han realitzat diferents accions:

- **Projecte de dinamització del PIDCES: *Igualtat en condicions***. Es tracta d'un projecte on es va realitzar una primera part d'intervenció directa en l'aula per tractar la diversitat sexual i de gènere i explicar la realitat de les persones LGBTI, i una segona part on es continuava treballant amb aquests temes a través d'un taller de teatre de l'oprimit. El projecte es va realitzar en un total 4 centres públics i privats i es va implementar entre els mesos de novembre de 2017 i febrer de 2018.
- **Espai de consulta**: punt de consulta sobre diversitat sexual i de gènere per a alumnes i famílies ubicat a l'equipament juvenil el Gra, amb la professional Maria Casas, vinculada al Consell Comarcal d'Osona i l'associació Tal com som. Es va dissenyar un protocol de derivació específic. Amb el pas del temps i el naixement del Punt LGBTI+, aquest espai va desaparèixer.

→ Fa 3 anys dins del projecte **Coenzims**³⁵, que promou activitats socioeducatives vinculades a la programació del Teatre Auditori de Granollers, l'alumnat de 4rt de l'ESO d'un centre educatiu que cursava l'assignatura optativa d'escenografia va realitzar una obra de teatre que versava sobre l'homosexualitat.

→ Des del Punt LGBTI+ s'han realitzat **xerrades amb famílies** de joves LGBTI+, però l'assistència ha estat molt escassa.

→ Des del Servei de Cooperació i Drets Humans, cada any es realitza un programa de tallers optatius dirigits a 4rt i 5è de primària. Durant el curs 2018/19 el tema tractat va ser la diversitat i es va realitzar el cicle de tallers ***Abraça la Diferència***, on es treballaven 3 tipus de temàtiques: interculturalitat, diversitat sexual i de gènere i coeducació (en el sentit més "clàssic" d'igualtat de gènere entre noies i nois). Tot i que només tres de les escoles que van participar en el programa van escollir la temàtica de diversitat sexual i de gènere, el cos tècnic afirma que va ser una experiència força satisfactòria per a aquestes escoles.

³⁵ Projecte de treball comunitari que realitza activitats socioeducatives relacionades amb alguns espectacles i formacions artístiques.

! Necessitats clau

- Caldria millorar l'atenció a la diversitat sexual i de gènere en l'àmbit educatiu, per la qual cosa es veu necessari:
 - o **Ampliar la formació** del professorat i de la resta de professionals que treballen en l'àmbit educatiu i donar-los eines per a la identificació i el tractament de les situacions de bullying (també al personal de les llars d'infants i educació infantil).
 - o Impulsar que els centres educatius i entitats educatives i de lleure **tractin transversalment** la diversitat sexual i de gènere, i no només quan sorgeixen conflictes.
- Es veu necessari **donar continuïtat** al treball iniciat durant l'any 2019 per impulsar un **canvi d'enfocament** en les intervencions **d'educació sexual i afectiva** i pensar estratègies per generar sinergies amb el personal de l'ASSIR que participa en les xerrades sobre sexualitat.
- Caldria fer èmfasi en la **difusió del Punt LGBTI+** entre el professorat i els referents de les entitats de lleure, per tal d'augmentar les derivacions.
- Algunes famílies volen impulsar la creació d'un **grup de lleure per a joves LGBTI+** perquè tinguin un espai lúdic de trobada i socialització.

6.5 L5. Ocupació i drets laborals

En aquesta línia es realitza una diagnosi sobre les dificultats i les discriminacions que pateixen les persones LGBTI+ en el mercat de treball i sobre les actuacions implementades per l'Ajuntament per fer-hi front. La Llei 11/2014 dedica un capítol específic al mercat de treball, amb un parell d'articles sobre la integració del dret a la igualtat de tracte i oportunitats de les persones LGBTI+ en aquest àmbit i la presentació d'un seguit de mesures i actuacions adreçades a l'increment i millora de l'ocupació.

Com en la resta de línies, presentem primer les dades supramunicipals que ajuden a dibuixar quins són els principals obstacles amb què es troben les persones LGBTI+ en el mercat de treball.

→ **Àmbit europeu:** l'Enquesta sobre LGBT en la Unió Europea recull que el 13% dels treballadors i les treballadores LGTB afirma haver patit discriminació en buscar una ocupació i el 19% ha viscut aquesta discriminació al treball. Entre les persones enquestades que tenien una feina pagada durant els cinc anys anteriors a l'enquesta, gairebé la meitat (44%) havia experimentat conductes o comentaris negatius a la feina a causa per ser una persona LGBT. A més a més, al voltant de dos terços de les persones enquestades va sentir o veure conductes o comentaris negatius cap a un company/a percebut/da per ser LGBT (69%), o considera que existeix una actitud negativa general cap a persones LGBT a la feina (68%). Per altra banda, al voltant de la meitat (48%) dels empleats i empleades LGBTI afirma haver amagat la seva orientació sexual o identitat de gènere en el treball. Pel que fa al cas concret de les persones trans*, aquest informe recull que el 23% d'aquestes persones s'ha sentit discriminada en l'entorn laboral i un 30% mentrestant buscaven feina. A més, un 64% indica que sovint o sempre amaga la seva transsexualitat (*FRA. EU LGBT survey: European Union lesbian, gay, bisexual and transgender survey. Results at a glance. 2013. Luxemburg, European Union agency for Fundamental Rights*) [\[En línia\]](#).

→ La transició de gènere és el moment més delicat, en el qual existeix més risc de discriminació i assetjament. Alguns estudis mostren que el 23% de les persones enquestades s'ha sentit obligada a deixar el seu lloc de treball arran de la seva transició o l'han deixat perquè sentien que els seus caps no els donarien suport (Whittle et al., citat a Coll-Planas, G. i Herrero, B.(2016) *Osona, una comarca amb tots els colors. Pla marc per la Igualtat per orientació sexual i identitat de gènere a Osona*. Vic, Consell Comarcald'Osona) [\[En línia\]](#).

Situació del municipi

→ Malgrat no disposar de dades estadístiques específiques de la situació de Granollers, tal com es pot veure en el quadre anterior continuen produint-se **discriminacions** per motius d'orientació sexual o identitat i expressió de gènere en l'àmbit laboral. En efecte, la ciutadania considera que qualsevol persona que tingui un aspecte poc "normatiu" respecte al gènere segurament patirà discriminacions a Granollers:

"Yo sé que no me van a cojer para hacer de camarero de noche, que es lo que me gustaria, porque no tengo aspecto de típico tío masculino que hace de camarero de noche" (GD1).

→ Totes les persones entrevistades, cos tècnic i ciutadania, coincideixen en detectar una discriminació molt més marcada pel cas concret de les **persones trans***, la qual cosa concorda amb les dades supramunicipals presentades. En aquest sentit, tot i que no

tenen dades ni han rebut queixes o demandes, el cos tècnic és conscient del fet que algunes persones trans* pateixen una forta discriminació que els hi dificulta l'accés al treball i les pot abocar, en alguns casos, a situacions d'exclusió social.

Efectivament, les dones transsexuals entrevistades, que generalment són en les quals es veu de manera més evident el trànsit en el seu aspecte físic, són les més discriminades en l'àmbit laboral. En alguns casos, al presentar-se a ofertes de treball han rebut **negatives i comentaris despectius** en el moment mateix de l'entrevista. En altres casos, se'ls hi ofereix llocs de feina que no siguin de cara al públic, tot i haver-se presentat per altres càrrecs:

“Mi pareja (també dona trans) iba a entrar a Casa Tarradellas y al final le dijeron que no. Que de administrativa no, que podía ir a empaquetar pizzas. Parece que tengamos que buscar un trabajo en el que estemos escondidas” (GD2).*

→ En l'àmbit laboral, les dones trans* no només pateixen discriminacions a l'hora d'aconseguir una feina sinó que de vegades també es troben amb **LGBTifòbia per part de companys/es o superiors**, sobretot per part d'homes. El patiment de bullying al lloc de treball suposa un clar atac a la dignitat de les persones i el seu dret a la salut laboral, que pot derivar en la generació d'una situació d'estrès i ansietat amb importants conseqüències per a la salut.

En aquest sentit, una de les agressions més comunes a les quals s'han d'enfrontar les persones trans* és que se'ls anomeni amb un nom contrari al seu gènere sentit. Aquesta Diagnosi recull un exemple concret on, tot i comentar aquesta situació amb l'equip de recursos humans de l'empresa on va tenir lloc aquesta situació d'assetjament, aquesta no va emprendre cap acció per garantir els drets de la seva empleada. En aquest sentit, s'indica que no disposava d'un **protocol** d'assetjament on s'inclogués la identitat de gènere com a un possible motiu que pot derivar en situacions d'assetjament.

Actuacions

Degut a l'incipient estat de desenvolupament de les polítiques locals de diversitat sexual i de gènere, i al fet que moltes competències en matèria d'ocupació recauen en el Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, la Diagnosi certifica que aquesta és una línia de treball encara sense iniciar.

A continuació es recullen les necessitats clau que la Diagnosi identifica, tenint en compte les actuacions que estableix la Llei 11/2014 on l'Administració local pot desenvolupar un paper actiu, de cara a tenir-ho present pel desenvolupament del Pla d'Acció:

! Necessitats clau

Caldria desenvolupar actuacions i mesures que garanteixin la no discriminació de les persones LGBTI+ en l'àmbit laboral, com ara:

- Impulsar **mesures de difusió i sensibilització a les empreses** atès que la falta de sensibilització d'aquest teixit dificulta la inserció laboral d'alguns col·lectius o la manca de garanties del compliment dels seus drets laborals.
- Adaptar i millorar la capacitat de resposta dels **serveis d'inserció laborals locals**.
- Incorporar a les noves **convocatòries de subvenció** criteris d'igualtat d'oportunitats que incloguin la perspectiva de diversitat sexual i de gènere.
- Incentivar les forces sindicals i empresarials a fer **campanyes divulgatives**.
- Promoure, en els espais de diàleg social, l'impuls de mesures inclusives i clàusules antidiscriminatòries.
- Impulsar l'adopció en les empreses de **codis de conducta i de protocols d'actuació per la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació de les persones LGBTI+**. Per exemple, a través de l'adopció de protocols de prevenció i actuació davant de casos d'assetjament per motiu d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere.
- Desplegar estratègies específiques per a la inserció laboral de les persones trans*, **especialment de les dones trans***.

6.6 L6. Visibilitat, participació i cultura

En aquest apartat s'inclou informació relativa a alguns àmbits fonamentals pel que fa al desenvolupament de les polítiques locals de diversitat sexual i de gènere, com són l'àmbit cultural i el de la participació i la visibilitat de la ciutadania LGBTI+, dues esferes que es relacionen molt entre elles.

Tal com s'ha posat de manifest en varies ocasions al llarg d'aquest document, sovint no es visibilitza la diversitat sexual i de gènere present a la nostra societat, de vegades ocultada per les mateixes persones LGBTI+ com a una estratègia per evitar situacions de discriminació o violència. Per aquest motiu, resulta fonamental treballar per l'augment de la visibilitat d'aquesta diversitat perquè fer-ho és afermar els pilars d'una societat democràtica. La Llei 11/2014 conté articles específiques 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 solen envoltar a les persones LGBTI+.

Situació del municipi

Visibilitat i participació:

→ Tal com s'ha de posat de manifest en les entrevistes i grups de discussió realitzats, en molts municipis encara és habitual que les persones LGBTI+ tinguin una **escassa visibilitat pública**. En bona part, aquesta manca de visibilitat té a veure amb les dificultats que suposa mostrar les opcions no normatives en els territoris marcats per les dinàmiques pròpies dels pobles, on tota la gent es coneix. De fet, la impressió majoritària és que Granollers és un municipi on no succeeixen gaires episodis de discriminació explícits³⁶, però on tampoc és fàcil visibilitzar la pertinença a la comunitat LGBTI+:

"Es parla amb la boca petita" (GD1).

La percepció majoritària de la ciutadania és que calen impulsar actuacions que ajudin a trencar aquesta invisibilitat, per exemple a través de la realització de campanyes de sensibilització³⁷ o de reconeixement de la lluita pels drets de les persones LGBTI+. En aquest sentit, en les entrevistes s'apunta que seria oportú realitzar **campanyes de visualització i sensibilització** sobre la diversitat sexual i de gènere. A més, es posa en relleu que, institucionalment, l'Ajuntament visualitza la bandera LGBTI el 28 de juny, Dia Internacional de l'Orgull LGBT, però no es visualitzen la resta de diades³⁸, un fet que les persones LGBTI+ que han participat als grups de discussió troben a faltar.

→ Per altra banda, la informació recollida també posa de manifest que s'aprecien diferències significatives respecte a la visibilitat **depenent dels col·lectius i la intersecció amb altres eixos de discriminació:**

- Les persones entrevistades posen sobre la taula l'escassa o gairebé nul·la visibilitat de **les persones trans*** o **les persones de gènere no binari**.

³⁶ No obstant això, convé no oblidar que tot i no tenir constància d'aquests fets, sí que es produeixen, tal com s'ha posat de manifest en el capítol 2 (*Accions contra la violència i la LGBTIfòbia*).

³⁷ A tall d'exemple, campanyes semblants a les d'[Estima com vulquis](#) o [Soy diferente, soy como tú](#), dutes a terme a Ripollit i la comarca d'Osona, respectivament.

³⁸ 26 d'abril: *Dia de la Visibilitat Lèsbica*; 23 de setembre: Dia Internacional de la Bisexualitat; 17 de maig: *Dia Internacional contra l'Homofòbia, la Transfòbia i la Bifòbia*; 31 de maig: *Dia Internacional de la Visibilitat Transgènere*

- S'observen canvis positius respecte a la visibilitat de les parelles de gais i lesbianes joves, atès que cada vegada és més habitual veure-les agafades de la mà pel carrer o fent-se mostres d'afectivitat en els espais públics. En canvi, encara és **poc freqüent veure a persones adultes** mostrant identitats i expressions de gènere o orientacions sexuals no normatives.
- Al centre de la ciutat és més habitual que les persones LGBTI+ visualitzin la seva orientació sexual o expressió/identitat de gènere no normativa, però als **barris** no tant.
- Existeix la percepció entre el cos tècnic que algunes **comunitats d'origen cultural divers** les persones LGBTI+ tenen especials dificultats per visualitzar la diversitat sexual i de gènere.

→ Pel que fa a l'**associacionisme i la participació social i política**, totes les persones entrevistades posen de relleu que a Granollers no existeix cap espai de trobada ni cap associació, entitat o grup activista, ni formal ni informal, en relació amb la diversitat sexual i de gènere. De fet, algunes de les persones que han participat en els grups de discussió comenten que han d'anar a Barcelona per poder gaudir d'espais o col·lectius d'aquests tipus:

“El problema es que está centralizado todo en Barcelona, faltan cosas. Falta alguna asociación” (GD2).

→ Això afecta, alhora, a la visibilitat de les persones LGBTI al municipi, ja que genera una manca de contacte entre les mateixes persones LGBTI+. Així doncs, existeix un fort acord entre les persones LGBTI sobre el fet que **falta una associació o grup informal LGBTI+ al municipi** que impulsi actuacions socials i polítiques per visibilitzar tot el que té a veure amb la diversitat sexual i de gènere, i faciliti el contacte de les persones LGBTI+ que ho desitgin. En aquest sentit i com a punt positiu, cal indicar que en el procés de desenvolupament d'aquest Pla i arran la realització dels grups de discussió, s'ha constituït un grup de persones adultes LGBTI+.

→ En el cas de les **persones joves**³⁹, la mancança d'un espai de trobada és especialment accentuada, atès que de vegades tenen més dificultats per desplaçar-se a Barcelona i pot ser que pateixin més intensament el fet de no tenir contacte entre iguals, per la franja d'edat vital on es troben. A més, sembla que tampoc és un tema que s'estigui afrontant o visualitzant especialment en els centres educatius. De fet, el cos tècnic assenyala que és una qüestió sobre la qual s'han rebut queixes, sobretot abans que existís el Punt LGBTI+, i sobre la qual s'ha volgut incidir en diferents ocasions. En aquest sentit, en les entrevistes s'explica que fa algun temps hi havia un grup informal de joves homosexuals amb el qual es va intentar contactar, però no es va aconseguir i sembla que en l'actualitat ja no està actiu. També l'associació *Tal com som* va intentar engegar un grup LGBTI+ a l'espai jove del Gra, però no va tirar endavant.

³⁹ Tot i que aquesta diagnosi sobre la manca d'espais de trobada per a persones joves LGBTI+ s'ubica dins d'aquesta línia 6, en la part de Pla d'Acció s'ha optat per introduir les accions vinculades en la línia 4 (*Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària*).

Cultura:

Tal com s'ha indicat en paràgrafs anteriors, és fonamental mostrar referents positius en relació amb la diversitat sexual i de gènere que permetin combatre i remoure els estereotips arrelats sobre les persones LGBTI+ i la seva realitat. I un dels àmbits des d'on més es pot fer és el cultural, a través de la programació i els recursos culturals de la ciutat.

→ Des del Servei de Cultura s'afirma que Granollers disposa d'una **programació** molt variada on s'intenta arribar a diferents públics i perfil de persones, però es reconeix que no s'hi inclou de manera específica la perspectiva de diversitat sexual i de gènere, ni a les biblioteques ni als centres cívics o casals de gent gran, entre altres espais.

→ Aquest fet ha estat constatat per les persones que han participat en els grups de discussió de ciutadania, les quals afirmen que gairebé mai han vist cap referència específica en clau LGBTI en les biblioteques, cinemes, teatres, etc., o que quan n'hi ha, per exemple en **els llibres infantils de la biblioteca**, aquests es troben en una secció "especial" en comptes de a la secció infantil.

Actuacions

Visibilitat i participació:

→ Com en molts municipis de Catalunya, a Granollers el 28 de juny es posa la **bandera** símbol de l'orgull LGBTI+. Tanmateix, s'apunta que no se sol fer en el marc d'un lema específic que canviï segons els anys.

→ Des de l'Ajuntament s'han intentat dur a terme diferents actuacions enfocades a visualitzar les **discriminacions** que viuen les persones LGBTI+ i a les **lluites** que han existit per fer-hi front. Per una banda, Granollers participa des de fa 9 anys, juntament amb altres municipis, en el projecte *Ciutats defensores dels drets humans*, a través del qual s'organitzen actes amb persones perseguides o que han patit represàlies. En el marc d'aquest projecte s'ha volgut dut a terme una xerrada sobre les discriminacions i violències que existeixen per LGBTIfòbia, però no s'ha pogut tirar endavant perquè la idea és fer-ho gràcies a la participació de persones del municipi que expliquin les seves experiències directes i no se n'han trobat.

→ Per altra banda, des del Servei de Cooperació i Drets Humans també es vol organitzar una exposició a Can Jonch sobre la lluita pels drets de les persones LGBTI+, per tal de reforçar la memòria històrica d'aquests moviments, però fins al moment no s'ha trobat material per impulsar aquesta actuació. En aquest sentit, el personal tècnic afirma que existeixen pocs recursos⁴⁰ de la Generalitat o la DIBA que facilitin realitzar accions d'aquest tipus.

Cultura:

→ S'ha projectat el documental *EnFemme* i la pel·lícula *Girls* en el **cinema Edison**.

→ Tot i el que s'ha posat de manifest en els paràgrafs anteriors, des de l'Ajuntament s'afirma que recentment s'ha fet una **revisió dels fons de la biblioteca de les seccions infantil i juvenil**, a partir de la qual s'han retirat alguns llibres i se n'han posat de nous

⁴⁰ No obstant això, és interessant recollir en aquesta diagnosi, per si fos d'utilitat per a accions futures, que el poble de Ripollet va organitzar en col·laboració amb l'Associació ACATHI de Barcelona l'exposició *Dones diverses, violències i resiliències en el camí de les dones Trans (I Pla local d'igualtat per a la diversitat afectiva sexual i de gènere (2018-2022) de l'Ajuntament de Ripollet)*.

per garantir que s'inclou la perspectiva de diversitat sexual i de gènere en aquests espais culturals.

→ Recentment, s'ha dut a terme una compra de **llibres** sobre diversitat sexual i de gènere. La idea és que aquesta recopilació sigui a l'Oficina Jove perquè la pugui utilitzar tothom i estigui a disposició dels centres educatius.

! Necessitats clau

Visibilitat i participació:

- Caldria **augmentar la visibilitat de la diversitat sexual i de gènere** i de les persones LGBTI+ al municipi.
- La necessitat de visualització és més accentuada per a **alguns col·lectius i en determinats barris**, la qual cosa s'hauria de tenir en compte en el disseny de les accions:
 - o S'ha de fer un especial esforç per tal d'augmentar la visibilitat de les **persones trans*** i del no binarisme de gènere.
 - o Tot i que s'observen canvis positius respecte a la visibilitat de les parelles de gais i lesbianes joves, encara és poc freqüent veure a persones adultes mostrant identitats i expressions de gènere o orientacions sexuals no normatives. En aquest sentit, les accions o campanyes de sensibilització haurien d'incloure exemples o casos de **persones adultes**.
 - o Al centre de la ciutat és més habitual que les persones LGBTI+ visualitzin la seva orientació sexual o identitat i expressió de gènere, però als barris no tant. Per aquest motiu, les accions o campanyes de visibilitat i sensibilització han de fer arribar a **arreu del territori**.
- S'estima oportú **donar suport al recent grup o espai de trobada** de persones LGBTI+ constituït per tal de facilitar la continuació de la seva activitat.

Cultura:

- Es veu necessari incorporar la perspectiva de diversitat sexual i de gènere a la **programació cultural** de la ciutat (cines, teatres, exposicions, etc.) i mostrar **referents positius**, que permetin combatre rumors i remoure estereotips arrelats sobre les persones LGBTI+.
- Seria desitjable visualitzar la diversitat sexual i de gènere en la **Festa Major de Granollers**. En concret, es veu com una oportunitat organitzar un grup de Blancs o de Blaus LGBTI+ (de fet, s'apunta que s'està intentant engegar un grup de Blaus de crossdressing).
- Caldria **revisar i ampliar els fons de les biblioteques** perquè hi hagi més exemplars que visualitzin la diversitat sexual i de gènere i s'eliminin alguns llibres i contes, i organitzar activitats (xerrades, cicles, etc.) en aquests espais culturals en el marc de les diferents **diades LGBTI+**.

BLOC III. 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 de diversitat sexual del municipi durant un període determinat i funciona com a full de ruta per a la implementació del Pla.

En aquest Pla d'Acció trobareu tres apartats. El primer explica les estructures de governança i seguiment del Pla, on es detalla l'estructura dels òrgans que participen en la implementació d'aquest, les seves funcions i com es du a terme la implementació, el seguiment i l'avaluació del Pla. El segon apartat conté les accions que es duran a terme dins de les diferents línies estratègiques i d'acord als objectius estratègics plantejats. Per últim, el tercer apartat inclou un calendari del total de les accions previstes i la seva temporalització

7. Estructures de governança i seguiment

A continuació es presenta l'estructura de l'organigrama per a la implementació, el seguiment i l'avaluació del *I Pla local per la Diversitat Sexual i de Gènere de Granollers*, així com les funcions de cadascun dels òrgans.

7.1 Organigrama⁴¹

El Pla d'Igualtat de Gènere compta amb quatre tipus d'estructures.

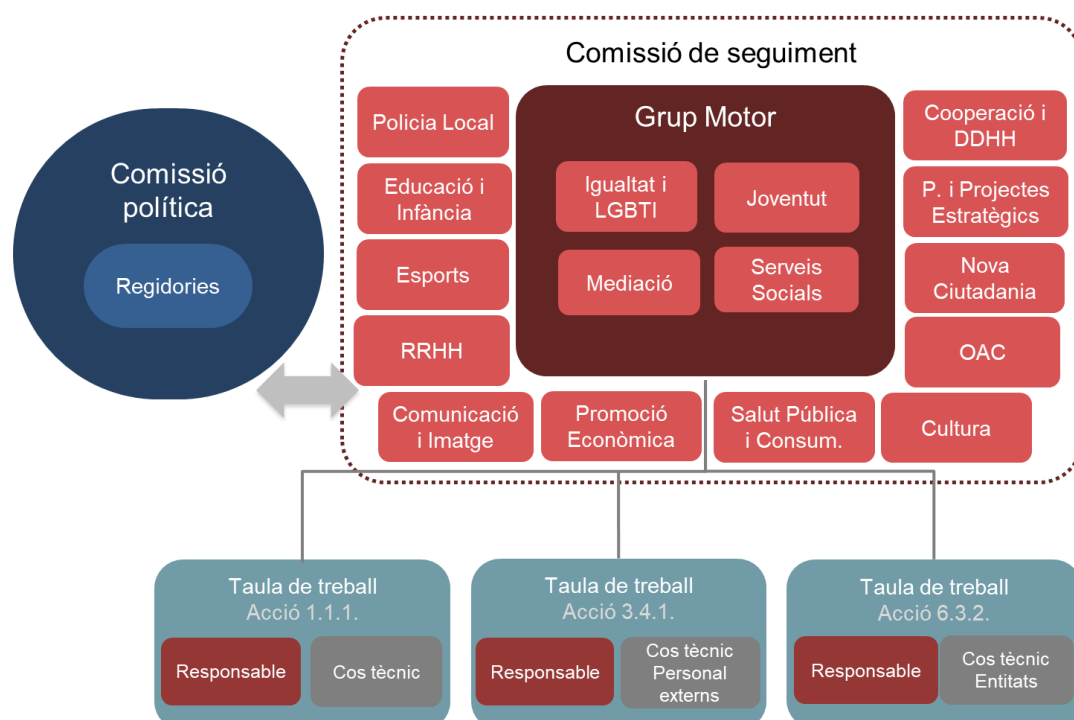
- **Grup motor:** el conformen el servei d'Igualtat de Gènere i LGBTI+, que ocupa la figura de coordinació, Serveis Socials i Gent Gran, Joventut i Mediació Comunitària. El grup motor és l'òrgan clau per garantir la implementació del Pla. Realitza la coordinació, el seguiment i l'avaluació del Pla. Cada any elaborarà un pla de treball anual que serà presentat a la comissió tècnica i a la comissió política per a la seva validació i aprovació. En un principi, es recomana que el grup motor es reunixi dues vegades a l'any amb l'objectiu de planificar el treball i poder fer el

⁴¹ Aquest organigrama està en procés de revisió i, per tant, de moment és provisional. Entre altres qüestions, s'ha de validar si cal afegir algú servei més al grup motor; si cal eliminar o afegir algú servei a la comissió tècnica (per exemple, hi ha alguns serveis que estan implicats en alguna de les accions i que no s'han inclòs en aquesta comissió, com ara Obres i Projectes o Protocol i Relacions Institucionals, caldria validar la seva absència en aquesta comissió; o si la comissió política ha d'estar constituïda pel total de les regidories, tal com es proposa ara, o bé si s'opta perquè la constitueixi una selecció d'aquestes.

seguiment del Pla, a banda d'altres reunions específiques o de les sessions amb la comissió tècnica i política.

- **Comissió tècnica:** la conformen les figures tècniques representants dels principals serveis implicats en la implementació del *I Pla local per la Diversitat Sexual i de Gènere*. Aquestes són les següents: els serveis que formen el grup motor i, a més a més, Comunicació i Imatge, Planificació i Projectes Estratègics, Cooperació i Drets Humans, Recursos Humans i Contractació, OAC, Educació i Infància, Cultura, Esports, Salut Pública i Consum, Nova Ciutadania, Policia Local i Promoció Econòmica. Té l'objectiu de vetllar pel desenvolupament de les accions que corresponen a cada una de les línies estratègiques del Pla, fer-ne el seguiment i l'avaluació corresponent. Es reunirà, com a mínim, un cop l'any en una sessió de valoració de les accions realitzades i de deliberació sobre la pertinència de les accions a desenvolupar el següent any.
- **Comissió política:** la conformen totes regidories de l'Ajuntament. Té l'objectiu d'assumir el compromís per a la implementació del Pla i aprovar el pla de treball anual. Assumeix el compromís de dotar el Pla dels recursos tècnics i econòmics necessaris per a una implementació efectiva. Es reunirà, com a mínim, un cop l'any.
- **Taules de treball:** formades per personal tècnic municipal i altres agents del territori implicats en el desenvolupament d'una acció. La responsabilitat d'implementar les accions que conformen el *I Pla local per la Diversitat Sexual i de Gènere* recau sobre les taules de treball que es constitueixen de forma expressa per cada acció. Aquesta taula ha de desenvolupar un pla de treball propi, detallant les diferents tasques que requereix la l'acció, calendaritzant-les i garantint el seu compliment.

L'esquema següent il·lustra l'organigrama per a la implementació, el seguiment i l'avaluació del Pla:



7.2 Funcionament

L'aprovació del present *Pla local per la Diversitat Sexual i de Gènere* es realitzarà al juny de 2020 i es preveu començar a implementar-lo amb l'inici del curs 2020/2021. Per tal de facilitar el seu seguiment i adaptar-lo a les necessitats de cada moment, es proposa organitzar el desplegament de les accions a partir d'un pla de treball anual, amb les accions corresponents per a aquell any o curs, i un sistema de seguiment i avaluació:

- **Pla de treball anual:** és el conjunt d'accions que s'ha acordat desenvolupar en el període d'un any, tot i que algunes de les accions tinguin continuïtat més enllà d'aquest. El Pla de treball comptarà amb una selecció de les accions prioritzades per al següent any, realitzada part del grup motor a partir de l'avaluació de l'any anterior i en base a la calendarització planificada. Aquest pla de treball anual haurà de ser validat per la comissió tècnica i la comissió política. Pot contenir tant les accions ja previstes, com accions de l'any anterior que tenen continuïtat o que no s'han pogut implementar, a banda d'altres accions noves que es considerin oportunes.
- **Accions:** són cadascuna de les mesures que conformen el *I Pla local per la Diversitat Sexual i de Gènere* que impliquen a diferents serveis municipals i altres agents del territori. Cada acció és responsabilitat d'una taula de treball conformada per la figura o figures responsables i la resta d'agents implicats. Cada acció ha de ser avaluada en sí mateixa, a partir dels indicadors de seguiment i avaluació.
- **Sistema de seguiment i avaluació del Pla:** 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 hem aconseguit modificar la situació inicial a través de la nostra intervenció, i entendre així per què, per a qui i en quin context ha estat possible. Només d'aquesta manera podrem 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 imprevistos, 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 estem intervenint.

Pel que fa al seguiment i l'avaluació del *I Pla local per la Diversitat Sexual i 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 diversitat sexual i de gènere.
- 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 a l'elaboració i desenvolupament del següent Pla del municipi.
- Potenciar la transparència pública i la rendició de comptes davant la ciutadania.

Per tal d'assolir aquests objectius, s'ha dissenyat un sistema d'indicadors de seguiment i avaluació associats a cada acció. La majoria d'aquests indicadors donen informació sobre el procés, però també s'han inclòs alguns indicadors de resultats. Convé que aquest conjunt d'indicadors siguin recollits de forma periòdica, per part de les figures de les taules de treball, encarregades del desenvolupament de cada acció, i analitzats de forma anual, per part del grup motor i la comissió tècnica, per tal de revisar de forma continuada els procediments i les accions desplegades i millorar-les si és necessari. Es proposa, així, realitzar un **informe de seguiment i avaluació anual**, a càrrec del grup motor, com una oportunitat per revisar el què s'ha fet fins el moment i valorar si cal reprendre aquesta acció als següents plans anuals. Aquest informe haurà de ser presentat a la comissió tècnica i política.

A banda d'aquestes avaluacions anuals, es contempla un moment d'avaluació final previst dins el període de validesa del Pla on el grup motor 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 II Pla.

Per altra banda, en el moment d'iniciar el Pla, el grup motor dissenyarà un llistat reduït d'indicadors de resultats associats als objectius estratègics de cada línia, tenint en compte els resultats que s'esperen de cada una d'elles. Aquest informe s'haurà de presentar a la comissió política i tècnica, en una sessió de tancament del Pla

! Informe de seguiment i avaluació anual

Informe de seguiment i avaluació anual és un document d'anàlisi i valoració de les accions executades durant l'any anterior, principalment a través dels indicadors d'avaluació associats a cadascuna de les accions. L'informe de seguiment i avaluació anual ha de permetre realitzar un seguiment acurat del Pla, i contindrà principalment els següents aspectes:

- Grau d'acompliment del Pla, és a dir, un recull de les accions realitzades en el darrer any.
- Valoració general del desplegament de les accions i del seu funcionament.
- Identificació d'incidències sorgides durant el procés.
- Recull d'indicadors de seguiment i avaluació associats a cadascuna de les accions realitzades.
- Propostes de millora o d'altres qüestions no contemplades en el Pla.

! Informe d'avaluació final

Informe d'avaluació final és un document on s'avaluen els aspectes més significatius del disseny, el procés d'implementació del Pla i dels resultats assolits, principalment a través dels indicadors d'avaluació associats a els objectius estratègics de cadascuna de les línies. L'informe d'avaluació contindrà els següents aspectes:

- Reflexions sobre el disseny del Pla, que ajuden a identificar fortalesses i febleses.
- Grau d'acompliment del Pla respecte a la planificació inicial.
- Recull d'indicadors d'avaluació associats a cadascun dels objectius estratègics de les línies estratègiques.
- Propostes de millora o futures.

8. Línies estratègiques, objectius i accions

El present *Pla local per la Diversitat Sexual i de Gènere* conté una bateria d'accions proposades pel cos tècnic, a partir de les necessitats clau que ha assenyalat la Diagnosi i de propostes fetes per la ciutadania i les mateixes figures tècniques, que es corresponen amb les diferents línies i objectius estratègics d'intervenció.

Cada acció inclou un **objectiu**, una breu **descripció** (amb informació o recomanacions que poden facilitar la seva planificació però que en cap cas han d'entendre's com a uns passos predeterminats o sense possibilitat de modificació), la figura **responsable** i els **agents implicats** en la seva execució, la **temporalització** (si es tracta d'una acció puntual o Contínua i s'està previst la seva implementació a curt, mig o llarg termini), si requereix de **pressupost extra**⁴² o addicional i, per últim, una proposta d'**indicadors de seguiment i avaluació**. En el cas concret de la descripció, cal puntualitzar que en cap cas

Es recullen 2 tipus d'accions:

- **Accions en quadres vermell intens:** accions noves creades expressament en el marc del present Pla.
- **Accions en quadres vermell clar:** es tracta d'accions adaptades o fusionades amb accions del III *Pla d'igualtat de gènere per a la ciutadania (2018-2022)*. El fet que disposin d'un format visual diferent facilita la seva identificació, amb el fi de posar en relleu que en aquests casos cal tenir en compte que s'han de crear sinergies entre les accions d'un i altre pla o que, fins i tot, són les mateixes accions i, per tant, no s'han de duplicar.

Per últim, cal apuntar que algunes accions inclouen al seu títol la referència al fet que són accions que ja s'estan realitzant ("donar continuïtat..."). Es tracta d'accions vinculades a la diversitat sexual i de gènere que un o altre servei de l'Ajuntament ja les està implementant. El fet de incloure-les en aquest Pla permès donar continuïtat a línies de treball iniciades prèviament i que queden articulades amb la resta de les polítiques locals d'aquest àmbit.

⁴² És important puntualitzar que quan es marca que una acció no requereix de pressupost extra o addicional no vol dir que la seva implementació no necessiti de recursos humans o econòmics, sinó que és suficient —en un principi— amb els disponibles de manera ordinària per part dels serveis implicats en aquesta acció.

Línia estratègica 1: Compromís amb la diversitat sexual i de gènere

Objectiu estratègic 1.1: Consolidar i donar visibilitat a les polítiques locals de diversitat sexual i de gènere com a valor central de l'acció municipal.

Acció 1.1.1.	Elaboració d'una estratègia de comunicació que doni visibilitat a les polítiques locals de diversitat sexual i de gènere		
Objectiu			
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Donar visibilitat a les polítiques de diversitat sexual impulsades per l'Ajuntament a través d'actes comunicatius. 			
Descripció de l'acció			
<p>Aquesta acció consisteix a elaborar una estratègia de comunicació que permeti visualitzar el compromís de l'Ajuntament amb la garantia de drets de les persones LGBTI+ i la lluita contra la LGBTIfòbia, així com donar visibilitat a les polítiques públiques locals implementades amb aquesta finalitat.</p> <p>L'acció inclou el reforçament de la comunicació interna i externa de totes les polítiques i actuacions que s'implementin en el marc del present Pla, o fora d'aquest si també estan vinculades a la diversitat sexual i de gènere.</p> <p>Tanmateix, aquesta estratègia comunicativa ha d'incloure la visibilitat de la participació del municipi en iniciatives supramunicipals, com ara la Xarxa de Municipis LGTBI o l'adhesió a determinats manifestos, entre altres. Visualitzar la participació de Granollers en aquestes iniciatives contribuirà a comunicar a la ciutadania i el cos tècnic el fet que la lluita davant la LGBTIfòbia i la promoció dels drets de les persones LGBTI+ és un valor central de l'acció municipal.</p> <p>*Pel desenvolupament d'aquesta acció està previst la generació de sinergies amb l'acció "estratègia comunicativa dels continguts vinculats a la igualtat de gènere" del III Pla d'igualtat de gènere de ciutadania (veure acció 11 de la línia 3 del III Pla d'igualtat de gènere de ciutadania).</p>			
Responsable	Agents implicats	Temporalització	Pressupost extra
Igualtat de Gènere i LGBTI+	Protocol i Relacions Institucionals Comunicació i Imatge	Contínua Curt termini	No
Indicadors de seguiment i avaluació			
<ul style="list-style-type: none"> - Nombre anual de publicacions o notícies sobre polítiques i actuacions vinculades a la diversitat sexual i de gènere publicades als mitjans de comunicació local i les xarxes socials de l'Ajuntament. - Valoració qualitativa per part dels serveis d'Igualtat de Gènere i LGBTI+ i Comunicació i Imatge sobre la visibilitat de les polítiques de diversitat sexual i de gènere en la comunicació de l'Ajuntament (si es requereix, traduir també aquesta valoració a una escala d'1 a 5). 			

Acció 1.1.2. Difusió del I Pla local per la Diversitat Sexual i de Gènere entre el cos tècnic municipal i la ciutadania			
Objectiu			
➤ Donar a conèixer el <i>I Pla local per la Diversitat Sexual i de Gènere de Granollers</i> a tot el cos tècnic municipal i a la ciutadania.			
Descripció de l'acció			
Una vegada s'hagi aprovat el <i>I Pla local per la Diversitat Sexual i de Gènere</i> , s'ha de donar a conèixer a través de dos actes de presentació amb el cos tècnic i la ciutadania (aquesta part de l'acció es desenvolupa de manera puntual).			
Al mateix temps, s'ha d'informar sobre l'existència d'aquest Pla i sobre el protocol del deure d'intervenció a les persones que s'incorporin al cos tècnic de l'Ajuntament durant el període d'implementació del Pla. Aquest punt es desenvoluparà de manera contínua.			
Responsable	Agents implicats	Temporalització	Pressupost extra
Igualtat de Gènere i LGBTI+	Recursos Humans Comunicació i Imatge	Puntual/Contínua Curt termini	Sí
Indicadors de seguiment i avaluació			
<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'actes de difusió realitzats (interns i amb la ciutadania), data i nombre de participants desagregat per gènere. - Nombre de notícies sobre l'aprovació del <i>Pla local de Diversitat Sexual i de Gènere</i> als publicades als mitjans de comunicació local i les xarxes socials de l'Ajuntament. - Nombre de noves incorporacions a l'Ajuntament a les quals se'ls fa arribar el Pla i se'ls informa sobre el deure d'intervenció (via correu electrònic, reunió d'inici de contracte, etc.). - Valoració qualitativa per part del grup motor sobre el coneixement del <i>Pla local de Diversitat Sexual i de Gènere</i> entre el cos tècnic municipal (si es requereix, traduir també aquesta valoració a una escala d'1 a 5). 			

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

Acció 1.2.1. Promoció d'una comunicació inclusiva amb les diversitats	
Objectiu	
➤ Estendre i facilitar l'ús de la comunicació inclusiva i no discriminatòria amb les diversitats.	
Descripció de l'acció	
L'Ajuntament ha de vetllar per estendre una comunicació inclusiva amb totes les diversitats (les vinculades amb la diversitat sexual i de gènere, les diversitats funcionals, d'origen, d'edat, etc.), tant entre els serveis municipals com entre altres agents locals (entitats, associacions, etc.).	
En concret, la comunicació inclusiva amb les diversitats suposa:	
<ul style="list-style-type: none"> • Incloure a totes les persones en les comunicacions que realitza l'Ajuntament, evitant la invisibilització de qualsevol col·lectiu i, en particular, de les persones LGBTI+. 	

- Fomentar el respecte envers les diversitats en els mitjans de comunicació municipals (evitar la reproducció d'estereotips associats a les persones LGBTI+, amb diversitat funcional, procedents d'altres països, persones grans, etc., i no utilitzar imatges o expressions que estiguin carregades de connotacions sexistes i/o LGBTIfòbiques, racistes, edadistes, etc.).
- Promocionar l'ús de la comunicació inclusiva amb les diversitats entre el teixit social i associatiu del municipi.

Aquesta acció inclou, alhora, diferents actuacions:

- Realitzar una formació específica sobre comunicació inclusiva amb les diversitats al personal del servei de Comunicació i Imatge de l'Ajuntament (aquesta acció formativa haurà de quedar reflectida dins del pla de formació interna anual de l'Ajuntament, *veure acció 1.2.4.*).
- Estendre l'ús de la comunicació inclusiva en les comunicacions de l'Ajuntament i els mitjans de comunicació locals.
- Elaborar i difondre una guia sobre comunicació inclusiva amb les diversitats, que inclogui eines pràctiques que facilitin l'ús d'un llenguatge i imatges inclusives amb les diversitats. Per a l'elaboració d'aquesta guia resultarà d'utilitat analitzar publicacions similars, com ara la [Guia de comunicació inclusiva](#) de l'Ajuntament de Barcelona. Una vegada s'hagi editat i publicat la guia, s'ha de difondre a través de diferents canals de comunicació i públics:
 - En l'àmbit intern, a tot el cos tècnic de l'Ajuntament i les noves incorporacions que es realitzin durant el temps d'implementació del Pla.
 - En l'àmbit extern, a través a través de les xarxes socials de l'Ajuntament i, de manera específica, a tot el teixit social i associatiu del municipi.

Pel que fa a la temporalització de l'acció, una part d'aquesta és puntual (la part de formació i la part d'elaboració i difusió de la guia) i l'altra Contínua (la part corresponent a l'extensió de l'ús de la comunicació inclusiva als mitjans de comunicacions locals). Tanmateix, la part de formació i ús de la comunicació inclusiva es preveuen iniciar a curt termini i la part d'elaboració de la guia més aviat a mig termini.

Responsable	Agents implicats	Temporalització	Pressupost extra
Igualtat de Gènere i LGBTI+ Comunicació i Imatge	Nova Ciutadania RRHH Entitats (salut mental, LGBTI+...)	Puntual/contínua Curt/mig termini	Sí

Indicadors de seguiment i avaluació

- Nombre o percentatge del personal del servei de Comunicació i Imatge que han rebut formació, recursos i eines sobre comunicació inclusiva amb les diversitats.
- Nombre de productes o publicacions comunicatives inclusives.
- Data de publicació de la guia i exemplars distribuïts (indicant la distribució a entitats o associacions).
- Nombre d'actes de presentació de la guia.
- Nombre d'àrees o serveis que incorporen una comunicació inclusiva amb les diversitats, en acabar el termini del Pla.

Acció 1.2.2. Facilitar el canvi de nom a persones trans* en la documentació de l'Ajuntament

Objectiu

- Establir un criteri comú per a tot el consistori que permeti l'ús del nom sentit a persones trans* en la documentació no oficial que emet l'Ajuntament o els organismes que en depenen.
- Garantir a les persones trans* que es poden identificar d'acord amb la identitat sentida.

Descripció de l'acció

La Llei 11/2014 dictamina que en l'àmbit de les administracions públiques de Catalunya s'han d'establir per reglament les condicions perquè les persones trans* siguin tractades i anomenades d'acord amb el nom de gènere amb que s'identifiquen, encara que siguin menors d'edat o que no s'hagi dut a terme el canvi de nom legal.

L'acció consisteix a establir un criteri comú per 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, pel qual s'identifiqui el llistat de documentació no oficial que emet l'Ajuntament o els organismes que en depenen on s'aprova el canvi de nom de les persones trans*.

Responsable	Agents implicats	Temporalització	Pressupost extra
Grup motor		Contínua Mig termini	No

Indicadors de seguiment i avaluació

- Nombre i relació de documents, formularis i tràmits on s'aprova la possibilitat d'utilitzar el nom sentit.
- Nombre anual de sol·licituds d'ús del nom sentit rebudes i resoltes positivament.
- Nombre anual de sol·licituds d'ús del nom sentit rebudes i resoltes negativament.

Acció 1.2.3. Revisió dels documents adreçats a la ciutadania per garantir que inclouen la perspectiva de diversitat sexual i de gènere

Objectiu

- Vetllar perquè els documents i formularis que fa servir l'Ajuntament siguin respectuosos amb la diversitat sexual i de gènere.

Descripció de l'acció

La Llei 11/2014 estableix que les administracions públiques de Catalunya han d'establir els mecanismes necessaris perquè la documentació administrativa s'adeqüi a les relacions afectives de les persones LGBTI+ i a l'heterogeneïtat del fet familiar. A més, la llei també disposa que en l'àmbit d'aquestes administracions, s'han d'establir per reglament les condicions perquè les persones trans* siguin tractades i anomenades d'acord amb el nom de gènere amb que s'identifiquen, encara que siguin menors d'edat.

L'acció consisteix a realitzar una revisió dels documents i formularis interns de l'Ajuntament per garantir que inclouen la perspectiva de diversitat sexual i de gènere. Per poder dur a terme aquesta opció es proposa que aquesta revisió combini diferents criteris:

- Incloure el nom sentit de la persona, a banda del que surt al DNI, en els documents interns de l'Ajuntament (en aquells on sigui possible fer-ho; *veure acció 1.2.2.*). Aquest procediment ja s'aplica en els documents que utilitza Serveis Socials, s'hauria de replicar i estendre aquest model.

<ul style="list-style-type: none"> • 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 LGBTI+ i a l'heterogeneïtat del fet familiar (per exemple, s'ha de revisar que no només incloguin les parelles heterosexuales o l'opció "pare i mare", entre altres). 			
Responsable	Agents implicats	Temporalització	Pressupost extra
Grup motor Comunicació	Totes les àrees	Puntual Mig termini	No
Indicadors de seguiment i avaluació			
<ul style="list-style-type: none"> - Tipologia i nombre de documents, formularis i tràmits que ofereixen la possibilitat d'incloure el nom sentit (<i>veure acció 1.2.3.</i>) - Tipologia i nombre de documents, formularis i tràmits que recullen les dades amb tercera casella. - Tipologia i nombre de documents, formularis i tràmits que s'adeqüen a les relacions afectives de les persones LGBTI+ i a l'heterogeneïtat del fet familiar - Nombre total de documents, formularis i tràmits on s'han introduït modificacions. - Nombre de documents, formularis i tràmits que no inclouen la perspectiva de diversitat sexual i de gènere, en acabar el termini del Pla. 			

Acció 1.2.4.	Incloure activitats formatives sobre diversitat sexual i de gènere en el pla de formació interna anual de l'Ajuntament
Objectiu	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Donar eines a tot el personal de l'Ajuntament perquè pugui integrar la perspectiva de diversitat sexual i de gènere en el seu treball quotidià, de manera transversal. 	
Descripció de l'acció	
<p>És necessari que tot el personal de l'Administració local adquireixi uns coneixements mínims sobre la Llei 11/2014 (aspectes clau i pautes d'aplicació del <i>deure d'intervenció</i>) i sobre la perspectiva de diversitat sexual i de gènere, especialment aquelles persones que participen del disseny i implementació de polítiques i programes i aquelles que realitzen atenció a les persones.</p> <p>Per tal de dur a terme aquesta opció cal:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dissenyar una formació específica adreçada als serveis que no han rep encara cap formació sobre perspectiva de diversitat sexual i de gènere (identificats en la part de Diagnosi). • Valoració, per part del grup motor, de les necessitats formatives extres dels serveis que ja han realitzat alguna activitat formativa. • Incloure el conjunt d'aquestes activitats en el pla de formació interna anual de l'Ajuntament. <p>Està previst incloure actuacions formatives en els diferents plans de formació anual, de manera que la temporalització d'aquesta acció sigui gradual; és a dir, algunes actuacions s'hauran de realitzar a curt termini i altres a mig o llarg termini.</p> <p>* Per tal de donar una visibilitat específica a algunes accions formatives, s'inclouen algunes actuacions extra (<i>veure accions 1.2.1., 2.2.4 i 5.1.1</i>) dins de la resta de línies estratègiques. Tanmateix, aquestes actuacions quedaran recollides, alhora, en aquest pla de formació anual.</p> <p>**Una part d'aquestes actuacions formatives poden realitzar-se de manera coordinada amb les actuacions previstes en l'acció "pla de formació interna anual de igualtat de gènere" <i>del III Pla</i></p>	

d'igualtat de gènere de ciutadania de Granollers; es tractaria d'aquelles actuacions formatives on s'opti per incloure continguts relatius a ambdós plans, en el marc de la perspectiva d'igualtat i diversitat de gènere (veure acció 5 de la línia 1.2. del III Pla d'igualtat de gènere de ciutadania).

Responsable	Agents implicats	Temporalització	Pressupost extra
RRHH	Igualtat de Gènere i LGBTI+	Puntual Curt/mig i llarg termini	Sí

Indicadors de seguiment i avaluació

- Tipologia i nombre de formacions anual segons àrea/regidoria/serveis/ de l'Ajuntament i nombre total d'hores de formació.
- Nombre anual de persones formades desagregades per àrea/regidoria/serveis/ de l'Ajuntament, desagregat per gènere.
- Percentatge del personal format sobre el total (aquest indicador s'ha de mesura tenint en compte també les formacions que es van dur a terme abans de l'aprovació del present Pla, durant els anys anteriors).
- Nombre de formacions per a càrrecs directius i assistència desagregada per gènere (aquest indicador s'ha de mesurar tenint en compte també les formacions que es van dur a terme abans de l'aprovació del Pla, durant els anys anteriors).
- Grau de satisfacció de les persones assistents, a través d'un qüestionari de valoració.
- Autopercepció del grau de coneixement de la perspectiva de diversitat sexual i de gènere i/o la Llei 11/2014 per part de les persones formades, valorat per elles mateixes a través del qüestionari de valoració.
- Nombre i tipologia de projectes o millores aplicats en el lloc de treball com a transferència dels aprenentatges.
- Valoració qualitativa del servei d'Igualtat de Gènere i LGBTI+ sobre el grau de sensibilitat i coneixement en relació amb la diversitat sexual i de gènere assolit pel cos tècnic i directiu format (si es requereix, traduir també aquesta valoració a una escala d'1 a 5).
- Nombre de vegades a l'any que es fa ús del deure d'intervenció davant de situacions de discriminació o violència per LGBTIfòbia.

Acció 1.2.5.	Incloure objectius i accions amb perspectiva d'igualtat i diversitat de gènere en els plans i programes del municipi
---------------------	---

Objectiu

- Incorporar la igualtat i la lògica no discriminatòria per fer efectius els drets de les dones i persones LGBTI+ en els àmbits i àrees de les polítiques públiques, a través de la transversalització de la perspectiva d'igualtat i diversitat de gènere.

Descripció de l'acció

L'acció consisteix a convertir el principi d'igualtat, principalment pel que fa a la igualtat entre dones i homes i per als col·lectius LGBTI+, en un eix central de les polítiques desenvolupades per totes les àrees i serveis de l'Ajuntament, afavorint així l'elaboració de polítiques públiques inclusives que evitin les desigualtats socials i que donin resposta a les necessitats de les persones des d'un punt de vista integral.

L'acció consisteix a integrar de manera transversal la perspectiva d'igualtat i diversitat sexual, en els plans, programes i/o activitats de cara àrea i servei.

Per tal de desenvolupar aquesta acció, es recomana seguir els següents passos:

- Formar al personal municipal sobre perspectiva de gènere i perspectiva de diversitat sexual i de gènere (veure acció 5 de la línia 1.2. de l'Eix 1 del III Pla d'igualtat de

gènere de ciutadania i l'acció 1.2.4.del present Pla). En aquestes formacions s'han d'oferir eines teòriques i pràctiques perquè els diferents serveis i recursos puguin detectar les necessitats de les dones i les persones LGBTI+ en el seu àmbit d'actuació i proposin actuacions per donar-les resposta.

- Vetllar perquè s'integri progressivament aquesta perspectiva en els instruments de planificació de les polítiques d'igualtat i diversitat sexual (per exemple, a través del seguiment que pugui realitzar el servei d'Igualtat de Gènere i LGBTI+ quan participa en el disseny d'altres plans i programes).

*Aquesta acció recull la voluntat d'articular les polítiques d'igualtat de gènere amb les polítiques de diversitat sexual i de gènere, motiu pel qual s'opta per incloure al seu títol l'expressió "perspectiva d'igualtat i diversitat de gènere". En aquest sentit, es preveu la generació de sinergies amb les accions "creació de grups de treball de transversalitat de gènere" i "incorporar la perspectiva de gènere a la planificació municipal" del *III Pla d'igualtat de gènere de ciutadania* (veure accions 6 de la línia 1.2. i acció 9 de la línia 1.3 del *III Pla d'igualtat de gènere de ciutadania*).

Responsable	Agents implicats	Temporalització	Pressupost addicional
Igualtat de Gènere i LGBTI+	Totes les àrees	Contínua Llarg termini	No

Indicadors de seguiment i avaluació

- Nombre de plans i programes que incorporen la perspectiva d'igualtat i diversitat de gènere (perquè sigui un indicador vàlid pel seguiment i avaluació d'aquest Pla han d'incloure la perspectiva de diversitat sexual i de gènere de manera específica).

Línia estratègica 2: Accions contra la violència i la LGBTIfòbia

Objectiu estratègic 2.1. *Sensibilitzar la població sobre la diversitat sexual i de gènere per prevenir la LGBTIfòbia.*

Acció 2.1.1. Realització d'activitats de sensibilització sobre les discriminacions i violències per LGBTIfòbia

Objectiu

- Visibilitzar i sensibilitzar a la ciutadania sobre les discriminacions i violències per LGBTIfòbia.

Descripció de l'acció

Aquesta acció consisteix en la realització d'actuacions de sensibilització adreçades a la ciutadania (genèriques i específiques per a col·lectius concrets) sobre les discriminacions i violències quotidianes que pateixen les persones LGBTI+.

Per tal de desenvolupar aquesta acció, es proposa una estratègia dual. D'una banda, continuar realitzant activitats en el marc de les diades clau (28 de juny o 17 de maig; aquesta part de l'acció es preveu realitzar a curt termini). De l'altra, impulsar actuacions de sensibilització en l'àmbit comunitari, més enllà de les diades clau (aquesta part de l'acció es

preveu realitzar a mig termini).			
Responsable	Agents implicats	Temporalització	Pressupost extra
Igualtat de Gènere i LGBTI+	Mediació C. Joventut Serveis Socials	Contínua Curt/mig termini	Sí
Indicadors de seguiment i avaluació			
<ul style="list-style-type: none"> - Nombre anual d'accions de sensibilització realitzades en el marc de les diades. - Nombre anual d'actuacions de sensibilització realitzades fora de l'àmbit de les diades. - Nombre anual de participants en les accions de sensibilització realitzades, desagregat per gènere i edat. 			

Acció 2.1.2.	Donar continuïtat i reforçar la inclusió de la perspectiva de diversitat sexual i de gènere en les accions i campanyes de prevenció de les violències masclistes		
Objectiu			
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sensibilitzar a la ciutadania sobre la relació de les violències per LGBTIfòbia amb les violències masclistes i prevenir-les. 			
Descripció de l'acció			
<p>En els últims anys i en el marc incipient de desenvolupament de les polítiques de diversitat sexual i de gènere i de la seva articulació amb les polítiques d'igualtat de gènere, l'Ajuntament ha inclòs les violències per LGBTIfòbia en alguns protocols o eines de treball, com ara el <i>Protocol contra les agressions sexistes en els espais de festa</i>.</p> <p>L'acció consisteix a donar continuïtat i ampliar aquesta línia de treball, per la qual cosa es veu necessari:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Donar a conèixer a tota la ciutadania que el <i>Protocol contra les agressions sexistes en espais de festa</i> inclou les violències per LGBTIfòbia, a través d'una campanya específica i conjunta amb les entitats per erradicar les violències masclistes a tots els espais públics • Reforçar la inclusió de les violències per LGBTIfòbia en la resta de campanyes i accions de prevenció de les violències masclistes, més enllà de les campanyes específiques enfocades a la prevenció d'aquestes violències als espais festius. • Reforçar la inclusió de les violències per LGBTIfòbia en els instruments de planificació estratègica municipals sobre violències masclistes (per exemple, al <i>Protocol d'abordatge de les violències masclistes</i>). <p>*Aquesta acció es preveu desenvolupat en un context de generació de sinergies i aprofitament de recursos i/o espais de treball amb l'acció "donar suport a la implementació del Protocol contra les agressions sexistes en espais de festes" del <i>III Pla d'igualtat de gènere de ciutadania (veure acció 10 de la Línia 2.3 del III Pla d'igualtat de gènere de ciutadania .)</i>.</p>			
Responsable	Agents implicats	Temporalització	Pressupost extra
Igualtat de Gènere i LGBTI+ Salut Pública i C. Joventut	Comunicació i Imatge Cultura	Contínua Curt termini	No

Indicadors de seguiment i avaluació

- Nombre anual de campanyes o accions de prevenció de violències masclistes on s'ha inclòs la perspectiva de diversitat sexual i de gènere.
- Nombre de documents de planificació estratègica sobre violències masclistes on s'ha inclòs la perspectiva de diversitat sexual i de gènere.

Objectiu estratègic 2.2. Millorar la protecció dels drets i l'assessorament i el suport a les persones víctimes de discriminacions i violències per LGBTIfòbia.

Acció 2.2.1. Continuar oferint el servei del Punt LGBTI+ i millorar l'atenció a les persones que necessitin assessorament o suport

Objectiu

- Donar continuïtat al servei municipal d'assessorament i suport i millorar l'atenció que s'ofereix.

Descripció de l'acció

En l'actualitat, el Punt LGBTI+ ofereix quatre hores quinzenals d'atenció a la ciutadania, realitzades en dos espais i horaris diferents: dues hores d'atenció matutina al CIRD i dues hores a la tarda a l'espai juvenil El Gra.

Amb l'objectiu de millorar i reforçar aquest servei es proposen les següents accions:

- Buscar i acordar un espai d'atenció alternatiu al CIRD on es pugui oferir una atenció més íntima i no tan associada a l'espai referent en l'atenció a la resta de violències masclistes.
- A llarg termini, i una vegada s'hagi donat a conèixer el servei a la ciutadania i a tota la plantilla de l'Ajuntament i altres serveis no municipals (*veure acció 2.2.2.*), valorar si cal ampliar les hores d'atenció, en cas que s'hagi produït un augment significatiu de la demanda d'informació i atenció personalitzada.

Responsable	Agents implicats	Temporalització	Pressupost extra
Igualtat de Gènere i LGBTI+	Punt LGBTI+	Continuada Curt termini	No

Indicadors de seguiment i avaluació

- Nombre de persones ateses anualment i tipologies de casos.
- Nombre anual d'incidències recollides o tramitades.
- Nivell de satisfacció amb les atencions del Punt LGBTI+, mesurat a través dels instruments ordinaris de satisfacció aplejats.
- Nombre i tipus de modificacions o ampliacions del servei realitzades.
- Nombre de professionals vinculats al Punt LGBTI+
- Dotació anual econòmica que disposa el Punt LGBTI i comparativa interanual.
- Nombre de persones de referència dels serveis de l'Ajuntament que és coordinen amb el Punt LGBTI+

Acció 2.2.2. Realització d'una campanya de difusió del Punt LGBTI+

Objectiu

- Reforçar la difusió del Punt LGBTI+ entre la ciutadania i el personal dels diferents serveis.

Descripció de l'acció

L'Ajuntament de Granollers disposa d'aquest Servei d'Atenció Integral des del gener de l'any 2019. Tanmateix, la Diagnosi ha posat de manifest que encara hi ha serveis i una bona part de la ciutadania que el desconeixen.

Amb aquesta acció es pretén reforçar la difusió d'aquest recurs per donar-lo a conèixer entre tota la ciutadania i el personal dels diferents serveis, tant municipals com a supramunicipals, per tal que totes les persones que necessitin rebre informació i assessorament el coneguin i que el cos tècnic dels diferents serveis faci les derivacions que consideri oportunes.

Per dur a terme aquesta acció es recomanen realitzar les següents tasques:

- Analitzar el tipus de demandes ateses per tal d'identificar sobre quines qüestions o col·lectius cal fer més èmfasi a través de l'estratègia de difusió.
- Donar a conèixer aquest servei en diferents espais i a diferents agents claus del municipi, per tal que sigui un servei identificat i reconoscible. Es tracta de difondre'l entre els diferents serveis municipals i entre els serveis de la Generalitat, especialment a alumnat, professorat i altres agents de l'àmbit educatiu (entitats i espais de lleure, per exemple) i als centres sanitaris. De manera específica, es proposa que aquesta informació es faciliti a través de trobades específiques entre les figures tècniques del servei d'Igualtat de Gènere i LGBTI+ i/o del Punt LGBTI+ i referents d'aquests serveis.
- Donar a conèixer els drets de les persones LGBTI+ a tota la ciutadania, a través de campanyes i accions de comunicació i sensibilització promogudes per l'Ajuntament. D'aquesta manera les persones afectades podran identificar els tipus de situacions que es corresponen a discriminacions o violències o temes sobre els quals poden demanar informació i assessorament. Per a realitzar aquesta feina, es proposa treballar conjuntament amb les entitats⁴³ de persones LGBTI+ local i buscar assessorament per part d'altres entitats del territori català.
- Realitzar retorns periòdics –per exemple anuals– a la ciutadania i serveis municipals i supramunicipals, aprofitant dates com a les diades clau o l'aniversari del mateix Punt LGBTI+. A banda d'augmentar la transparència en el desenvolupament de les polítiques públiques, aquesta acció facilitarà recordar l'existència del servei de manera regular (aquesta part de l'acció s'hauria de realitzar de manera continua, a diferència de la resta que serien puntuals).

Responsable	Agents implicats	Temporalització	Pressupost extra
Punt LGBTI+	Comunicació i Imatge Igualtat de Gènere i LGBTI Entitat LGBTI+	Puntual/contínua Curt termini	Sí

Indicadors de seguiment i avaluació

- Disseny d'una campanya amb una planificació calendaritzada de les actuacions a desenvolupar.

⁴³ Directori d'entitats https://treballiaferssocials.gencat.cat/ca/ambits_tematics/lgbti/directori_entitats/

- Nombre i tipologia d'accions comunicatives.
- Nombre de col·lectius o agents clau als quals es fa una difusió específica del servei (centres educatius, serveis de salut, etc.).
- Nombre de fulletons sobre el Punt LGBTI+ distribuïts.
- Comparativa interanual d'atencions i incidències tramitades.

Acció 2.2.3.	Donar continuïtat al Punt G i visibilitzar que atén situacions de discriminació i violències per LGBTIfòbia		
Objectiu			
➤ Atendre les persones que pateixin discriminacions o violències LGBTIfòbia en els contextos festius i d'oci.			
Descripció de l'acció			
El Punt G és un dispositiu d'atenció, prevenció i reducció de riscos als espais festius i d'oci de Granollers.			
L'acció consisteix en donar continuïtat i difondre que el Punt G atendre situacions de discriminació i violència per LGBTIfòbia. Aquest Punt està vinculat al <i>Protocol contra les agressions sexistes en espais de festa (veure acció 2.1.2;</i> tot i que aquestes accions estiguin vinculades, la 2.1.2. té més a veure amb la part de sensibilització i aquesta es reserva a la part d'atenció directa a la ciutadania, dins d'aquest segons objectiu estratègic de millorar la protecció dels drets i l'assessorament i el suport a les persones víctimes de discriminacions i violències per LGBTIfòbia)			
*Aquesta acció coincideix amb l'acció "donar continuïtat al Punt G" del <i>Pla d'igualtat de gènere de ciutadania (veure acció 13 de la línia 2.3. del Pla d'igualtat de gènere de ciutadania).</i>			
Responsable	Agents implicats	Temporalització	Pressupost extra
Igualtat de Gènere i LGBTI+ Salut Pública i C. Joventut	Comunicació Cultura	Contínua Curt termini	No
Indicadors de seguiment i avaluació			
<ul style="list-style-type: none"> - Nombre anual d'atencions del Punt G de situació de discriminació o violència per LGBTIfòbia - Comparativa interanual d'atencions de situació de discriminació o violència per LGBTIfòbia. 			

Acció 2.2.4.	Realització d'una formació específica per a la Policia Local sobre perspectiva de diversitat sexual i de gènere i atenció a les situacions de discriminació i violències per LGBTIfòbia		
Objectiu			
➤ Estendre i ampliar la formació sobre perspectiva de diversitat sexual i de gènere i la Llei 11/2014 a la totalitat del cos de seguretat municipal.			
Descripció de l'acció			

La Diagnosi posa en relleu que només una part dels i les agents de la Policia Local de Granollers han rebut formació sobre perspectiva de diversitat sexual i de gènere i la Llei 11/2014. Tanmateix, la Diagnosi també apunta el fet que la comunicació entre el Punt LGBTI+ i aquest cos de seguretat és escassa i poc fluïda.

L'acció consisteix a estendre i ampliar la formació sobre diversitat sexual i de gènere i la Llei 11/2014 a tot i totes les agents d'aquest cos de seguretat, a través de la realització d'accions formatives que quedin recollides dins del pla de formació interna anual de l'Ajuntament (*veure acció 1.2.4.*). Tanmateix, aquestes actuacions podrien utilitzar-se per difondre el Punt LGBTI+ (*veure acció 2.2.2.*), per tal de garantir que la totalitat d'agents coneix aquest servei i informa sobre el servei a les persones que ho necessitin.

*Aquesta acció podria desenvolupar-se de manera coordinada amb l'acció "oferir formació sobre violències masclistes a la Policia Local", del *III Pla d'igualtat de gènere de ciutadania*, si així ho estableix el servei d'Igualtat de Gènere i LGBTI+ (*veure acció 7 de la línia 2.2. del III Pla d'igualtat de gènere de ciutadania*).

Responsable	Agents implicats	Temporalització	Pressupost extra
RRHH	Policia Local Igualtat de Gènere i LGTBI+	Puntual Mig termini	Sí

Indicadors de seguiment i avaluació

- Nombre i tipologia de formacions fetes a la Policia Local.
- Grau de satisfacció de les persones assistents, a través d'un qüestionari de valoració.
- Autopercepció del grau de coneixement de la perspectiva de diversitat sexual i de gènere i/o la Llei 11/2014 per part de les persones formades, valorat per elles mateixes a través del qüestionari de valoració.
- Nombre de derivacions fetes des de la Policia Local al Punt LGBTI+.

Generació d'un protocol per a la Policia Local per garantir un tracte Acció 2.2.5. i una estada adequats de les persones LGBTI+ en les dependències policials

Objectiu

- Generar un protocol intern de la Policia Local per garantir el tractament adequat de la diversitat sexual i de gènere en les dependències policials i la correcta atenció a les víctimes de discriminació i violència per LGBTIfòbia.

Descripció de l'acció

La Diagnosi posa en relleu que la Policia Local disposa d'un protocol genèric pel tractament de les infraccions i delictes d'odi, però en aquest protocol no s'inclouen pautes d'atenció específiques que permetin abordar la diversitat sexual i de gènere d'acord als paràmetres que estableix la Llei 11/2014.

L'acció consisteix en l'elaboració d'un protocol intern perquè la Policia Local de Granollers pugui oferir un tracte i una estada adequada a les persones LGBTI+ a les dependències policials, tant en els casos on siguin víctimes de situacions de discriminació o violència per LGBTIfòbia i com quan siguin elles les presumptes autores d'una infracció o delicte (en aquest sentit, s'ha d'oferir a les persones trans* la possibilitat de ser identificades i escorcollades d'acord amb la seva identitat de gènere).

Tanmateix, s'ha de garantir la coordinació i cooperació permanent i fluïda amb Mossos d'Esquadra en els casos de infraccions i delictes d'odi, especialment amb les seves unitats de

relacions amb la comunitat i d'atenció a la víctima.

Per a la realització d'aquesta acció, es veu pertinent adoptar com a model de referència el [Protocol per a l'abordatge de les infraccions d'odi i discriminació per a les policies locals de Catalunya](#), del Departament d'Interior. Aquest protocol ofereix indicadors per detectar les infraccions d'odi i discriminacions i pautes concretes per a la correcta actuació policial, tant en relació amb les actuacions de prevenció com en les que tenen a veure amb la gestió de les situacions d'odi i discriminació (atenció i protecció a la víctima, actuacions amb la persona presumptament autora i confecció de la documentació policial).

Responsable	Agents implicats	Temporalització	Pressupost
Polícia Local	Igualtat i LGTBI+	Puntual Mig termini	No

Indicadors de seguiment i avaluació

- Actes de presentació del protocol entre els i les agents del cos de seguretat.
- Nombre d'infraccions i delictes d'odi per LGBTIfòbics tramitats.
- Nombre de casos en els quals s'han aplicat les mesures contemplades per a la identificació i escorcoll de les persones trans*.
- Nombre de casos i tipologies de casos en què no s'han aplicat les mesures contemplades per a la identificació i escorcoll de les persones trans*.

Línia estratègica 3: Salut, esport i qualitat de vida

Objectiu estratègic 3.1. Vetllar perquè el personal dels recursos i serveis sanitaris del territori conegui i apliqui la Llei 11/2014 en matèria de salut.

Acció 3.1.1. Realització d'una diagnosi sobre el coneixement i aplicació de la perspectiva de diversitat sexual i de gènere, la Llei 11/2014 i els models d'atenció específics per part dels equips professionals dels centres sanitaris

Objectiu

- Identificar quin és el grau de coneixement i aplicació de la perspectiva de diversitat sexual i de gènere i la Llei 11/2014, en matèria de salut per part dels i les professionals sanitaris del territori.

Descripció de l'acció

En l'actualitat, no es disposa d'informació que permeti avaluar quin és el grau de coneixement de la perspectiva de diversitat sexual i de gènere i de l'aplicació de la Llei 11/2014 en matèria de salut, per part dels equips de professionals dels serveis sanitaris de Granollers. Tampoc es té informació sobre el seu coneixement i utilització del [Model d'atenció a la salut de les persones trans*](#) o el [Protocol de les tècniques de reproducció humana assistida](#), que inclou a les dones lesbianes i bisexuals. Es considera que és necessari conèixer quin és el punt de partida per tal de poder plantejar futures accions de millora i de reduir les discriminacions que es produeixen aquest àmbit.

En concret, l'acció consisteix a realitzar una diagnosi que constitueixi una base per al plantejament d'accions futures.

A continuació es proposen un seguit de passos a seguir:

- Constitució de la taula de treball.

- Identificació de la tècnica o tècniques metodològiques més adequades i viables. Amb aquestes tècniques, es pretén obtenir informació sobre la formació rebuda en aquest àmbit, les activitats que realitzen en relació amb la promoció de la salut de les persones LGBTI+, el respecte i visualització de la diversitat sexual i de gènere (per exemple, visualització de models de famílies no cisheteronormatius als centres d'atenció primària o l'ASSIR) i el coneixement dels models i protocols d'atenció específics.
 - En un principi, el cos tècnic proposa elaborar i administrar un qüestionari adreçat als i a les professionals dels diferents serveis sanitaris del territori. En cas que es decideixi optar per a aquesta tècnica metodològica caldria introduir, a banda de una bateria de preguntes tancades, algunes preguntes obertes per identificar necessitats i experiències viscudes per part dels i de les professionals en relació amb l'atenció i abordatge de la diversitat sexual i de gènere.
- Analitzar la informació obtinguda.
- Proposar actuacions per donar resposta a les necessitats detectades (*veure acció 3.1.2*).

Responsable	Agents implicats	Temporalització	Pressupost extra
Salut Pública i Consum	Serveis Socials Igualtat de Gènere i LGBTI+	Puntual Curt termini	No
Indicadors de seguiment i avaluació			
<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de qüestionaris administrats (en cas que s'opti per aquesta tècnica, del contrari caldria adaptar l'indicador). - Document amb els resultats de la diagnosi i propostes d'actuació futures. 			

Acció 3.1.2. Realització de formacions específiques per donar resposta a les necessitats i demandes detectades a través de la diagnosi

Objectiu

- Augmentar la formació del personal dels centres sanitaris sobre diversitat sexual i de gènere, la Llei 11/2014 i els models i protocols d'atenció específics per a persones LGBTI+, en funció de les necessitats i demandes detectades a través de la diagnosi.

Descripció de l'acció

Aquesta acció consisteix en dissenyar i implementar sessions de formació adreçades als equips professionals dels serveis sanitaris per donar resposta a les necessitats i demandes detectades a través de la diagnosi (*veure acció 3.1.1*).

De manera concreta, es proposa que aquestes sessions tinguin una durada d'una hora i mitja i que s'imparteixin en grups reduïts. El nombre total de sessions i la relació de serveis s'han de dur a terme es decidirà després de l'anàlisi dels resultats de la diagnosi.

Responsable	Agents implicats	Temporalització	Pressupost
Salut Pública i Consum	Igualtat de Gènere i LGBTI+ Personal extern especialitzat	Puntual Curt termini	Sí

Indicadors de seguiment i avaluació

- Nombre de sessions informatives/formatives i assistència desagregada per gènere i tipus de servei.
- Nombre i tipologia de materials de difusió repartits als recursos i serveis del territori.
- Percentatge de professionals d'atenció primària que han rebut formacions sobre la Llei 11/2014 i/o l'atenció a diversitat sexual i de gènere en salut.

Acció 3.1.3. Donar continuïtat a la realització de la prova ràpida, gratuïta i confidencial del VIH**Objectiu**

- Continuar oferint a la ciutadania de Granollers la possibilitat de realitzar-se una prova ràpida, gratuïta i confidencial del VIH.

Descripció de l'acció

L'atenció i detecció precoç del VIH és una actuació de promoció de la salut de tota la població en general, però també de manera específica de les persones LGBTI+, atès que entre els homes que practiquen sexe amb homes i les dones trans* hi ha una prevalença més elevada de VIH.

L'Hospital General de Granollers disposa d'una unitat d'atenció del VIH i des de l'any 2019 ha signat un conveni de col·laboració amb l'entitat sense ànim de lucre ActuaVallès, per tal de fomentar la detecció precoç d'aquesta malaltia entre la població del Vallès Oriental. ActuaVallès realitza proves ràpides del VIH a les instal·lacions de l'Hospital tots els dimarts de 15 a 19 hores, de manera gratuïta i confidencial. L'acció consisteix en donar continuïtat a aquest servei i difondre'l (a través de les xarxes socials de l'Ajuntament o d'altres mitjans que consideri el servei de Salut Pública i Consum).

Responsable	Agents implicats	Temporalització	Pressupost extra
ActuaVallès	Hospital General de Granollers Salut Pública i Consum	Continuada Curt termini	No

Indicadors de seguiment i avaluació

- Nombre de persones ateses.
- Nombre de persones LGBTI+ ateses (en cas que ActuaVallès reculli aquesta informació)
- Comparativa interanual de proves realitzades.
- Comparativa interanual de proves realitzades a persones LGBTI+ (en cas que ActuaVallès reculli aquesta informació).

Objectiu estratègic 3.2. Incorporar la perspectiva de diversitat sexual i de gènere en les polítiques de salut municipals.

Inclusió de la perspectiva de diversitat sexual i de gènere en el Acció 3.2.1. disseny, implementació i avaluació dels principals programes i actuacions municipals de l'àmbit de la salut			
Objectiu			
➤ Incorporar la perspectiva de diversitat sexual i de gènere als programes de salut del municipi.			
Descripció de l'acció			
<p>Aquesta acció consisteix a incloure la perspectiva de diversitat sexual i de gènere en els principals instruments de planificació o actuacions municipals en matèria de salut (per exemple, al Pla de Drogues o el Pla Antiestigma de l'àmbit de salut mental, entre altres).</p> <p>Per tal de dur a terme l'acció, caldria:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Detectar si existeixen necessitats formatives entre les figures tècniques que participen en aquests programes o actuacions (en cas afirmatiu, caldria realitzar una formació específica i que quedi recollida en el pla de formació interna anual de l'Ajuntament (aquesta actuació té una temporalització puntual i a mig termini, a diferència de la resta, que són actuacions contínues la realització de les quals està previst a llarg termini). • Identificar quins són aquests instruments de planificació i/o actuacions, els que existeixen en l'actualitat i els que es dissenyaran en els propers mesos o anys. • Detectar si existeixen necessitats particulars de les persones LGBTI+ o en relació amb la diversitat sexual i de gènere vinculats a l'àmbit d'actuació d'aquests programes o actuacions. • Procedir a la incorporació d'aquesta perspectiva als programes i actuacions, a través de la comunicació amb els seus òrgans de seguiment i avaluació. <p>*Aquesta acció està vinculada a l'acció 1.2.5 ("incloure objectius i accions amb perspectiva d'igualtat i diversitat de gènere en els plans i programes del municipi") perquè suposa la seva materialització en l'àmbit de la salut. S'ha decidit incloure aquesta acció de manera específica per donar rellevància a la introducció d'aquesta perspectiva en l'àmbit de la salut, atès que la Llei 11/2014 marca que aquest és un d'actuació molt important.</p>			
Responsable	Agents implicats	Temporalització	Pressupost
Salut Pública i Consum	Igualtat de Gènere i LGBTI+ Associacions de Salut Mental	Puntual/contínua Mig/llarg termini	No
Indicadors de seguiment i avaluació			
<ul style="list-style-type: none"> - Percentatge del personal tècnic del servei de Salut Pública i Consum format en perspectiva de diversitat sexual i de gènere, desagregat per gènere. - Grau de satisfacció de les persones assistents, a través d'un qüestionari de valoració. - Autopercepció del grau de coneixement de la perspectiva de diversitat sexual i de gènere i/o la Llei 11/2014 per part de les persones formades, valorat per elles mateixes a través del qüestionari de valoració. - Nombre de programes i actuacions de salut on s'ha inclòs objectius i accions vinculades a la promoció de la salut de les persones LGBTI+. 			

Acció 3.2.2. Donar continuïtat a les accions de sensibilització sobre del VIH i altres infeccions de transmissió sexual

Objectiu

- Continuar realitzant actuacions de promoció de la salut que tinguin incidència en les persones LGBTI+.

Descripció de l'acció

Aquesta acció consisteix a donar continuïtat a la realització d'actuacions de sensibilització sobre VIH i altres infeccions de transmissió sexual, per exemple en diades clau com el Dia Mundial de la SIDA (1 de desembre). Es tracta de donar informació a la ciutadania sobre aquestes infeccions per prevenir nous cassos i contribuir a la millora de la qualitat de vida de les persones que les pateixen: prevenció de l'estigma, informació sobre tractaments i mitjans eficaces de prevenció com a la profilaxis preexposició (PrEP) i profilaxis posexposició (PEP), entre altres qüestions.

Responsable	Agents implicats	Temporalització	Pressupost extra
Salut Pública i Consum		Continua Curt termini	No

Indicadors de seguiment i avaluació

- Nombre anual d'accions realitzades.
- Nombre anual de persones que han participat en les accions.
- Grau de satisfacció i valoració per part de les persones beneficiàries (en aquelles accions on s'administra qüestionari de valoració).
- Nombre de persones LGBTI+ ateses en serveis on es realitzen tasques de prevenció de les infeccions de transmissió sexual (ITS) i del VIH.

Acció 3.2.3. Donar continuïtat a l'impuls d'un canvi de model en les actuacions sobre sexualitat i relacions afectives adreçades a les persones joves

Objectiu

- Millorar l'abordatge de la sexualitat i les relacions afectives de les persones joves, a través d'actuacions interdepartamentals en diferents àmbits.

Descripció de l'acció

Recentment, s'ha constituït una comissió de treball interdepartamental de diferents serveis de l'Ajuntament (Salut Pública i Consum, Igualtat de Gènere i LGBTI+, Educació, i Joventut) per impulsar un canvi d'enfocament en les intervencions que es fan sobre sexualitat i afectivitat amb persones joves.

L'acció consisteix a donar continuïtat a aquesta línia de treball, subrallant la inclusió del paradigma de diversitat sexual i de gènere en totes les accions que es desenvolupin.

Responsable	Agents implicats	Temporalització	Pressupost extra
Salut Pública i Consum	Igualtat de Gènere i LGBTI+ Joventut Educació	Contínua Curt termini	No

Indicadors de seguiment i avaluació

- Nombre anual d'accions realitzades.
- Nombre anual de persones beneficiàries, desagregades per gènere i col·lectiu (joves, familiars, professorat...).
- Grau de satisfacció i valoració per part de les persones beneficiàries (en aquelles actuacions on s'hagi implementat un qüestionari de satisfacció).
- Valoració qualitativa per part de la comissió de treball interdepartamental sobre el grau de consolidació del canvi d'enfocament en l'abordatge de la sexualitat de les persones joves (si es requereix, traduir també aquesta valoració a una escala d'1 a 5).

Objectiu estratègic 3.3. Promoure que els espais i activitats esportives siguin inclusives i respectuoses amb les persones LGBTI+

Realització d'una diagnosi per detectar obstacles i necessitats en Acció 3.3.1. relació amb la lliure participació de les persones LGBTI+ en els serveis i programes esportius municipals

Objectiu

- Identificar obstacles i necessitats en relació amb la lliure participació de les persones LGBTI+ en els serveis i programes esportius municipals i oportunitats i propostes de millora.

Descripció de l'acció

En l'actualitat, no es disposa d'informació que permeti conèixer amb profunditat si els serveis i programes esportius municipals són inclusius amb la diversitat sexual i de gènere, la qual cosa inclou:

- Conèixer si es donen actituds i practiques LGBTIfóbiques en aquests espais esportius.
- Comprovar si els diferents agents esportius (coordinadores, monitors/es, entrenadors/es, etc.) tenen formació sobre diversitat sexual i de gènere.
- Detectar els espais i instal·lacions on els vestuaris i lavabos puguin ser un obstacle a la lliure participació de les persones LGBTI+ en l'àmbit esportiu.
- Identificar els esports i competicions mixtes que existeixen —diferenciant per categories i/o trams d'edat— i les possibilitats d'ampliació d'aquestes modalitats.

L'acció consisteix a realitzar una diagnosi que permeti identificar quin és el punt de partida i les necessitats que existeixen al respecte, de cara al plantejament d'accions futures. Aquesta diagnosi es pot realitzar a través de diferents tècniques, com ara l'administració d'un qüestionari o la realització d'entrevistes o grups focals amb figures referents i monitors/es esportius d'aquestes serveis, entre altres possibles.

Els possibles passos a seguir serien:

- Constitució de la taula de treball.
- Identificació de la tècnica o tècniques metodològiques més adequades i viables.
- Realització de la diagnosi.
- Analitzar la informació obtinguda.
- Proposar actuacions per donar resposta a les necessitats detectades (*veure acció 3.3.2*).

Tanmateix, aquesta taula de treball juntament amb el grup motor podrà valorar si cal replicar aquesta acció amb les entitats i associacions esportives de la ciutat, a llarg termini.

Responsable	Agents implicats	Temporalització	Pressupost
Esports Observatori de la igualtat de gènere	Igualtat de Gènere i LGBTI+	Puntual Curt termini	No
Indicadors de seguiment i avaluació			
<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de qüestionaris omplerts o grups focals realitzats (en cas que finalment s'opti per altra tècnica, caldrà adaptar aquest indicador), segregats per gènere. - Document amb els resultats de la diagnosi i propostes d'actuació futures. 			

Acció 3.3.2. Realització de formacions específiques per donar resposta a les necessitats i demandes detectades a través de la diagnosi

Objectiu

- Augmentar la formació sobre diversitat sexual i de gènere entre el personal dels serveis i programes municipals.

Descripció de l'acció

Aquesta acció consisteix a dissenyar i implementar sessions de formació adreçades al personal dels serveis i programes esportius municipals, per tal de donar resposta a les necessitats i demandes detectades a través de la diagnosi (*veure acció 3.3.1*). Segons els resultats d'aquesta diagnosi, es valorarà la pertinència de formar només a les figures coordinadores d'aquestes serveis i programes o també a monitors/es i entrenadors/es.

Tanmateix, el grup motor i la comissió de seguiment del Pla podrà valorar a si cal replicar aquesta acció amb les entitats i associacions esportives de la ciutat, a llarg termini.

Responsable	Agents implicats	Temporalització	Pressupost
Esports	Igualtat de Gènere i LGBTI+ Personal extern especialitzat	Puntual Mig termini	Sí

Indicadors de seguiment i avaluació

- Nombre de sessions informatives/formatives i assistència desagregada per gènere i tipus de servei/instal·lació.
- Percentatge de referents o professionals dels serveis i programes esportius municipals que han rebut formacions sobre la Llei 11/2014, la perspectiva de diversitat sexual i de gènere i/o discriminació de persones LGBTI+ en l'àmbit esportiu.

Acció 3.3.3. Inclusió de la perspectiva de diversitat sexual i de gènere en l'oferta i les instal·lacions esportives municipals

Objectiu

- Garantir que els serveis i programes esportius municipals són inclusius amb les persones LGBTI+.

Descripció de l'acció

Aquesta acció és l'última del procés de treball iniciat amb les accions 3.3.1 i 3.3.2. Després de la identificació dels obstacles que poden estar frenant la lliure participació de les persones LGBTI+ en els serveis i programes esportius i d'haver realitzat formació als equips professionals d'aquestes serveis, cal implementar certs canvis en les instal·lacions i oferta d'activitats per garantir que són inclusius amb la diversitat sexual i de gènere. Entre altres qüestions, cal:

- Habilitar vestidors, dutxes i lavabos individuals als centres i instal·lacions esportives municipals. En el cas dels lavabos també es poden habilitar en u format unisex.
- Promoure activitats esportives mixtes i combatre el sexisme, la LGBTIfòbia i els estereotips de gènere a l'esport, amb especial atenció als programes d'educació esportiva escolar i extraescolar.

La part corresponent a l'habilitació dels lavabos, vestuaris i dutxes es preveu realitzar de manera puntual. Tanmateix, les actuacions vinculades amb la promoció d'activitats mixtes i la lluita contra el sexisme, la LGBTIfòbia i els estereotips de gènere a l'esport tindran una temporalització contínua.

Responsable	Agents implicats	Temporalització	Pressupost
Esports	Igualtat de Gènere i LGBTI+ Obres i Projectes	Puntual/contínua Llarg termini	Sí

Indicadors de seguiment i avaluació

- Nombre d'obres realitzades als vestidors, dutxes i lavabos dels equipaments municipal perquè incloguin la diversitat sexual i de gènere.
- Nombre d'equipaments esportius municipals que comptin amb espais privats per canviar-se i dutxar-se i/o lavabos mixtos, sobre el total.
- Nombre de serveis o programes on s'ofereix esport mixt, per tipus d'esport i categories o edats.
- Nombre de programes que inclouen objectius i accions de vinculats a la diversitat sexual i de gènere.

Línia estratègica 4: Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària

Objectiu estratègic 4.1: *Impulsar la coeducació com un eix transversal de les polítiques educatives municipals i els centres educatius.*

Acció 4.1.1.	Donar continuïtat i difondre els tallers específics sobre diversitat sexual i de gènere, que s'ofereixen als centres educatius, a través de la Guia d'activitats i recursos per als centres educatius de Granollers.
Objectius	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Vetllar perquè als centres educatius s'abordi la diversitat sexual i de gènere de manera regular. ➤ Donar eines a alumnat, equips docents i famílies perquè infants i joves puguin 	

expressar i viure la seva orientació sexual i expressió o identitat de gènere de manera plena i lliure de violències.

Descripció de l'acció

La *Guia d'activitats i recursos pels centres educatius de Granollers* ofereix tallers i xerrades específiques sobre diversitat sexual i de gènere:

- Taller *Adolescència, identitats i diversitat sexual* impartit pel servei de Salut Pública i Consum, adreçat a alumnat a partir de 2n d'ESO i PQPI.
- Xerrada específica sobre diversitat sexual i de gènere impartida pel Servei de Salut Pública i Consum adreçada a les AMPAs
- Taller *Bullying per raó de gènere i homofòbic* coordinat des del servei d'Igualtat de Gènere i LGBTI+ i adreçat a professorat i AMPAs,

La Diagnosi posa en relleu que molts centres educatius només mostren interès per aquestes activitats quan aflora algun cas de bullying per LGBTIfòbia o quan s'identifica la presència a l'aula d'alumnes homosexuals, bisexuals o trans*. Aquest fet contribueix a fer un abordatge puntual sobre la diversitat sexual i de gènere que reforça la seva representació com a "problema".

L'acció consisteix a donar continuïtat a aquests tallers i xerrades sobre diversitat sexual i de gènere i reforçar la seva difusió a claustres dels centres educatius i AFES (*valorar si és pertinent aprofitar la difusió plantejada en el marc de l' acció 2.2.2 –difusió del Punt LGBTI+-*).

*Aquesta acció s'ha de desenvolupar de manera coordinada amb les accions "tallers sobre igualtat de gènere als centres educatius" i "coeducació amb les AMPA's i AFA's" del *III Pla d'igualtat de gènere de ciutadania (veure acció 1 de la línia 4.1. i acció 5 de la línia 4.2., respectivament, del III Pla d'igualtat de gènere de ciutadania)*.

Responsable	Agents implicats	Temporalització	Pressupost extra
Igualtat de Gènere i LGBTI+	Salut Pública i Consum Educació	Continua Curt termini	No

Indicadors de seguiment i avaluació

- Nombre i tipologia dels tallers per curs realitzats anualment a primària, secundària i cicles formatius.
- Nombre d'alumnes que han estat beneficiàries cada any d'aquestes actuacions, desagregat per gènere i etapa educativa.
- Nombre de tallers realitzats anualment amb professorat.
- Nombre de professors i professores que han estat beneficiàries cada any de l'aquesta actuació, desagregat per gènere.
- Nombre i tipologia dels tallers i xerrades realitzats anualment amb famílies.
- Nombre de pares i mares que han estat beneficiàries cada any d'aquestes actuacions, desagregat per gènere.
- Grau de satisfacció amb els tallers i xerrades, desagregat per col·lectiu (quan s'administri qüestionari de satisfacció).

Acció 4.1.2.	Incorporació de la perspectiva d'igualtat i diversitat de gènere en les accions formatives amb professorat i famílies que imparteix l'Ajuntament		
Objectius			
➤ Incorporar transversalment la perspectiva d'igualtat de gènere i diversitat sexual en totes les accions formatives que l'Ajuntament ofereix a professorat i famílies.			
Descripció de l'acció			
<p>Aquesta acció consisteix en la introducció transversal la perspectiva d'igualtat de gènere i diversitat sexual (que inclou, alhora, la perspectiva de gènere i la perspectiva de diversitat sexual i de gènere) en totes les accions formatives que ofereix l'Ajuntament a professorat i famílies, com ara als seminaris de formació del professorat o als programes formatius per a famílies, independentment del tema que tractin.</p> <p>Les xerrades i tallers adreçades a famílies i professorat que s'inclouen en l'acció 4.1.1. queden, com és lògic, dins de l'àmbit d'aquesta acció.</p> <p>*Aquesta acció s'ha de desenvolupar de manera coordinada amb les accions ““incorporació de la perspectiva de gènere a la formació del professorat” i “formació de famílies amb perspectiva de gènere””, del III Pla d'igualtat de gènere de ciutadania, (veure accions 2 i 3 de la línia 4.1. de del III Pla d'igualtat de gènere de ciutadania).</p>			
Responsable	Agents implicats	Temporalització	Pressupost extra
Educació	Igualtat de Gènere i LGBTI+ Salut Pública i C.	Contínua Curt termini	No
Indicadors de seguiment i avaluació			
<ul style="list-style-type: none"> - Nombre i tipologia de tallers i xerrades realitzades anualment on s'inclou la perspectiva d'igualtat i diversitat de gènere, segons col·lectiu (professorat i famílies). - Nombre de persones beneficiàries cada any, desagregat per gènere i col·lectiu (professorat i famílies). - Grau de satisfacció amb els tallers i xerrades, a través d'un qüestionari de valoració. 			

Acció 4.1.3.	Donar continuïtat a les accions de sensibilització i visibilització de les discriminacions i violències per LGBTIfòbia que es realitzen en el marc del treball sobre els Drets Humans i la no-violència		
Objectius			
➤ Sensibilitzar a infants i joves sobre la incidència i les conseqüències de la LGBTIfòbia.			
Descripció de l'acció			
<p>L'acció consisteix a donar continuïtat i reforçar les accions de sensibilització sobre discriminacions i violències per LGBTIfòbia que realitza el servei de Cooperació i Drets Humans amb la comunitat educativa.</p> <p>*Aquesta acció es pot desenvolupar de manera coordinada amb la acció ““igualtat de gènere i DDHH”, del III Pla d'igualtat de gènere de ciutadania, (veure acció 10 de la línia 4.2. del III Pla d'igualtat de gènere de ciutadania).</p>			
Responsable	Agents implicats	Temporalització	Pressupost extra

Cooperació i DDHH	Altres serveis (depenent del projecte o actuació)	Contínua Curt termini	No
Indicadors de seguiment i avaluació			
<ul style="list-style-type: none"> - Nombre i tipologia d'accions realitzades anualment. - Grau de satisfacció amb les accions per part d'infants i joves (quan s'administri qüestionari de satisfacció). - Valoració qualitativa per part del servei de Cooperació i DDHH sobre els resultats assolits amb les accions respecte al grau de sensibilització de les persones joves en relació amb la LGBTIfòbia (si es requereix, traduir també aquesta valoració a una escala d'1 a 5). 			

Acció 4.1.4. Impulsar Plans de Coeducació als centres educatius

Objectiu

- Vetllar perquè els centres educatius donin continuïtat i consolidin les actuacions que duen a terme per integrar transversalment la perspectiva d'igualtat i diversitat de gènere, a través d'un pla de coeducació de centre.

Descripció de l'acció

La coeducació es defineix com l'acció educativa que fomenta el reconeixement de les potencialitats i individualitats de tot l'alumnat i l'eliminació de qualsevol tipus de discriminació per raó de gènere (incloent la discriminació per expressió o identitat de gènere) i orientació sexual, potenciant així la igualtat real d'oportunitats. L'objectiu de la coeducació és, d'una banda, reduir les discriminacions i violències per motiu de gènere i orientació sexual; i, d'altra, proporcionar estratègies a tota la comunitat educativa (professorat, alumnat, famílies i altres agents) per a modificar les relacions de poder, d'abús i de limitacions estereotipades atribuïdes al gènere i a l'orientació sexual.

Els centres educatius de Granollers ja s'estan duent a terme accions de coeducació a través de diferents activitats i formacions amb alumnat, professorat i famílies, però es considera que seria oportú encoratjar-los perquè planifiquin i reforcin totes aquestes actuacions a través de l'elaboració d'un pla de coeducació de centre. En concret, aquesta acció consisteix a donar assessorament i suport als centres educatius per afavorir que elaborin aquest document de planificació estratègica, a través del qual podran endreçar, articular i reforçar les actuacions que realitzen al voltant de la igualtat de gènere i la lluita contra les violències masclistes (en un sentit ampli que inclou també la igualtat de les persones LGBTI+ i la erradicació de la LGBTIfòbia). Aquest document facilitarà als centres donar continuïtat i consolidar aquesta línia de treball, o iniciar-la en aquells casos on estigui en un estat més incipient de desenvolupament.

A continuació s'inclouen possibles actuacions que facilitarien la realització d'aquesta acció o que poden servir de guia de continguts per a l'elaboració d'aquests plans:

- Analitzar els resultats de la prova pilot que recentment ha iniciat l'Ajuntament en un dels centres educatius de la ciutat, amb la intenció de valorar la pertinència i viabilitat d'iniciar aquesta línia de treball amb altres centres al llarg del període d'implementació del Pla (aquesta part de l'actuació es preveu realitzar a curt termini, ja que és una actuació ja iniciada).
- Incorporar el principi de coeducació als plans la d'acció tutorial (PAT) i als plans i reglaments de convivència dels centres educatius.
- Donar continuïtat a l'oferta de formacions sobre igualtat i diversitat de gènere i sobre

eines coeducatives a tot el professorat i personal dels centres educatius.

- Impulsar una figura referent d'igualtat i diversitat de gènere als centres educatius, per tal de garantir que hi ha una persona que impulsa l'elaboració del Pla i coordina la línia de treball de coeducació dins del centre. Així mateix, garanteix que l'alumnat compta amb una figura a la qual pot dirigir-se per tractar totes aquestes qüestions.
- Impulsar canvis en el disseny dels patis que contribueixin a evitar els estereotips i rols de gènere en l'ús de d'aquests espais.
- Revisar el programa d'activitats extraescolars i activitats esportives que s'ofereix al centre educatiu des de la perspectiva d'igualtat i diversitat de gènere, per tal d'analitzar si cal desenvolupar estratègies per trencar amb la reproducció dels rols i estereotips de gènere.
- Generar una bateria d'accions dirigides a motivar les noies cap a branques d'estudis científics i tècnics.
- Revisar els continguts dels materials educatius des de la perspectiva d'igualtat i diversitat de gènere, per tal de garantir la visibilització de les dones i la visualització de la diversitat sexual i de gènere.
- Fer una revisió dels fons bibliogràfics de la biblioteca del centre des de la perspectiva d'igualtat i diversitat de gènere.
- Fer difusió del CIRD i el Punt LGBTI+ al centre educatiu, ja que el professorat i la resta de professionals del centre d'aquests centres poden ser agents detectors de violències masclistes.
- Adequar la documentació dels centres educatius (fitxes d'inscripció, documentació per anar a les colònies, agendes escolars, etc.) per incloure les realitats de les famílies no heteronormatives i monomarentals/monoparentals.
- Incloure dins del Pla de coeducació de centre l'ús del [Protocol per a l'atenció i acompanyament de l'alumnat transgènere en els centres educatius](#), del Departament d'Ensenyament.

Responsable	Agents implicats	Temporalització	Pressupost extra
Igualtat de Gènere i LGBTI+	Educació	Contínua Mig termini	No

Indicadors de seguiment i avaluació

- Nombre de centres que desenvolupen un pla de coeducació de centre, sobre el total de centres de la ciutat.
- Nombre de centres que incorporen els principis de coeducació als plans d'acció tutorial i els reglaments de convivència dels centres educatius
- Nombre de vegades que s'ha activat el *Protocol per a l'atenció i acompanyament de l'alumnat transgènere* en els centres educatius.
- Valoració qualitativa per part de la taula de treball sobre les millores assolides amb la implementació d'aquesta acció, al final del període d'implementació del Pla (si es requereix, traduir també aquesta valoració a una escala d'1 a 5).

Objectiu estratègic 4.2: Fomentar la transmissió d'una cultura igualitària lliure d'estereotips i pràctiques sexistes i LGBTIfòbiques en tots els espais educatius i entre tota la comunitat educativa

Acció 4.2.1.	Realització d'actuacions sobre coeducació i igualtat i diversitat de gènere en altres espais educatius		
Objectiu			
➤ Contribuir a ampliar la perspectiva d'igualtat i diversitat de gènere a tots els espais educatius i entre tota la comunitat educativa, més enllà dels centres educatius.			
Descripció de l'acció			
L'acció consisteix a desenvolupar actuacions sobre coeducació i igualtat i diversitat de gènere en altres espais i amb altres agents educatius, més enllà dels centres educatius. Per tal de dur a terme aquesta acció es proposa:			
<ul style="list-style-type: none"> • Impulsar una línia de treball amb les diferents entitats juvenils (lleure, religioses, etc.) del municipi per tal d'afavorir que inclouen de manera transversal la perspectiva d'igualtat i diversitat de gènere. Per exemple, una possible actuació és oferir formació a aquestes entitats, per la qual cosa primer s'hauria de fer un treball de diagnòstic de les seves principals necessitats formatives. • Enfortir la inclusió transversal de la perspectiva d'igualtat i diversitat de gènere en el Pla Jove de Granollers. • Donar continuïtat a totes les actuacions vinculades a la coeducació i la perspectiva d'igualtat i diversitat de gènere que ja desenvolupen els diferents serveis municipals (Esports, Educació, Joventut, Cooperació i DDHH, etc.), de manera independent o interdepartamental. 			
*Aquesta acció s'ha de desenvolupar de manera coordinada amb la acció "projecte de coeducació i diversitat en l'educació no formal", del III Pla d'igualtat de gènere de ciutadania, (veure acció 4 de la línia 4.2. del III Pla d'igualtat de gènere de ciutadania).			
Responsable	Agents implicats	Temporalització	Pressupost extra
Igualtat de Gènere i LGTBI+	Cooperació i DDHH Joventut Educació Esports	Contínua Mig termini	No
Indicadors de seguiment i avaluació			
<ul style="list-style-type: none"> - Nombre i tipologia d'accions realitzades anualment. - Nombre de persones i entitats que participen anualment en les accions. - Grau de satisfacció de les persones participants (en les activitats on s'hagi administrat qüestionari de satisfacció) - Nombre i tipologia d'espais educatius on s'han desenvolupat actuacions vinculades a la coeducació i/o la diversitat sexual i de gènere. 			

Acció 4.2.2. Impuls d'un grup de lleure per a joves LGBTI+

Objectiu

- Generar un espai de trobada al municipi per a joves LGBTI+.

Descripció de l'acció

La Diagnosi posa en relleu que actualment no existeix cap espai de trobada i socialització per a joves LGBTI+ al municipi i que aquesta és una mancança que ja han apuntat algunes famílies o les mateixes persones joves.

L'acció consisteix a impulsar un grup de lleure per a joves LGBTI+ al municipi que els faciliti un espai de socialització, trobada i diversió. Per dur a terme aquesta acció, es recomana:

- Identificar els motius pels quals no s'ha pogut tirar endavant iniciatives similars anteriors, per tal de poder tenir-los en compte i dissenyar l'acció perquè sigui viable.
- Establir una estratègia de treball coordinat amb diferent tipus d'entitats juvenils i el Punt LGBTI+.

Responsable	Agents implicats	Temporalització	Pressupost extra
Grup Motor	Esports Famílies i joves Altres serveis Punt LGBTI+	Contínua Curt termini	No

Indicadors de seguiment i avaluació

- Constitució del grup.
- Nombre de joves que hi participen, segregat per gènere.
- Valoració qualitativa per part de la taula de treball sobre els beneficis que genera aquest grup per a les persones joves (si es requereix, traduir també aquesta valoració a una escala d'1 a 5).

Acció 4.2.3. Continuar oferint informació i recursos sobre igualtat i diversitat de gènere als serveis d'informació juvenil

Objectiu

- Oferir informació i recursos a les persones joves sobre igualtat i diversitat de gènere.

Descripció de l'acció

L'Ajuntament ja ofereix informació i recursos sobre igualtat i diversitat de gènere als serveis d'informació juvenil. L'acció consisteix a donar continuïtat a aquestes actuacions.

Responsable	Agents implicats	Temporalització	Pressupost extra
Joventut	Igualtat de Gènere i LGTBI+	Contínua Curt termini	No

Indicadors de seguiment i avaluació

- Nombre de serveis d'informació juvenil on s'ha ofert informació i recursos sobre igualtat i diversitat de gènere.

Línia estratègica 5: Ocupació i drets laborals

Objectiu Estratègic 5.1: Millorar l'accés a l'ocupació i les condicions de treball de les persones LGBTI+ des de l'acció municipal, especialment en el cas de les dones trans

Formació específica al personal de Promoció Econòmica sobre Acció 5.1.1. com incorporar la perspectiva de diversitat sexual i de gènere en les actuacions desenvolupades pel servei			
Objectiu			
➤ Donar eines perquè el personal del servei de Promoció Econòmica pugui incorporar la perspectiva de diversitat sexual i de gènere a les seves actuacions.			
Descripció de l'acció			
L'acció consisteix a realitzar una formació específica amb el personal d'aquest servei perquè puguin disposar d'eines i recursos que els permetin desenvolupar mesures i actuacions en l'àmbit local enfocades a l'augment de l'ocupació i la millora de les condicions laborals de les persones LGBTI+, amb especial èmfasi en les dones trans*. Aquesta actuació formativa s'haurà d'incloure dins del pla de formació interna anual de l'Ajuntament (veure acció 1.2.4.).			
Responsable	Agents implicats	Temporalització	Pressupost
RRHH	Promoció Econòmica	Puntual Curt termini	Sí
Indicadors de seguiment i avaluació			
<ul style="list-style-type: none">- Nombre d'actuacions formatives realitzades amb el servei de Promoció econòmica.- Percentatge de professionals d'atenció directa dels serveis d'ocupació que han rebut formació sobre diversitat sexual i de gènere.- Grau de satisfacció de les persones assistents, a través d'un qüestionari de valoració.- Autopercepció del grau de coneixement de la perspectiva de diversitat sexual i de gènere i/o la Llei 11/2014 per part de les persones formades, valorat per elles mateixes a través del qüestionari de valoració.			

Objectiu estratègic 5.2: Vetllar perquè no es produeixin situacions de discriminació per motiu d'orientació sexual i identitat o expressió de gènere i es garanteixin els drets de les persones LGBTI+ en l'àmbit laboral, a través de la sensibilització al teixit empresarial.

Acció 5.2.1. Accions de sensibilització i informació adreçades a les empreses del territori per impulsar que adoptin codis de conducta i protocols d'actuació per la igualtat d'oportunitats i la no discriminació de les persones LGBTI+			
Objectiu			
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sensibilitzar al teixit empresarial sobre les discriminacions que pateixen les persones LGBTI+ en l'àmbit laboral, especialment les dones trans*. ➤ Oferir informació i recursos a les empreses sobre mesures adreçades assolir la igualtat d'oportunitats i la no discriminació de les persones LGBTI+ en l'àmbit laboral. 			
Descripció de l'acció			
<p>Aquesta acció consisteix a la realització d'una campanya de sensibilització i informació amb les empreses de la comarca sobre les discriminacions que pateixen les persones LGBTI+ en l'àmbit laboral i informar-los d'eines i recursos disponibles per millorar la situació laboral d'aquests col·lectius. Possibles actuacions a realitzar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Facilitar informació sobre els protocols d'assetjament per motiu d'orientació sexual i identitat i expressió de gènere. • Selecció de bones pràctiques de la publicació* <i>Gestió de la diversitat LGTBI a l'empresa. Guia de bones pràctiques</i>, de Barcelona Activa l'Ajuntament de Barcelona, i difusió de les mateixes al teixit empresarial de la comarca. Aquesta guia assessora a les empreses en la gestió de la diversitat i els proporciona eines per a la gestió del talent i la selecció, la promoció i la gestió del personal, polítiques per a la direcció empresarial, possibles socis en aquesta matèria a escala internacional i recomanacions per als plans de contractació i comunicació externa de l'empresa. A més, també anima a les empreses a estendre el seu compromís social i exigir a les empreses proveïdores i la interlocució que treballin conjuntament en favor de la igualtat d'oportunitats, la inclusió de la diversitat i la no discriminació. 			
Responsable	Agents implicats	Temporalització	Pressupost extra
Promoció Econòmica	Servei d'Igualtat de Gènere i LGBTI+	Puntual Mig termini	Sí
Indicadors de seguiment i avaluació			
<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'actuacions de sensibilització/formació realitzades amb el teixit empresarial. - Nombre d'empreses que han realitzat accions adreçades a la millora de l'accés a l'ocupació i les condicions laborals de les persones LGBTI+. - Nombre dones trans* vulnerables contractades arran de la campanya de sensibilització realitzada. 			

Línia estratègica 6: Visibilitat, participació i cultura

Objectiu estratègic 6.1: Augmentar el reconeixement i la visibilitat de la diversitat sexual i de gènere a l'espai públic i promoure els espais de participació i trobada de les persones LGBTI+

Acció 6.1.1. Dur a terme una campanya de visibilització de les diversitats, que inclogui la diversitat sexual i de gènere			
Objectiu			
<ul style="list-style-type: none">➤ Visibilitzar a l'espai públic les diferents diversitats.➤ Sensibilitzar a la ciutadania sobre diferents formes de discriminació.			
Descripció de l'acció			
<p>L'acció consisteix a dissenyar i desenvolupar una campanya de visualització a l'espai públic de les diversitats, que inclogui la diversitat sexual i de gènere, però també la diversitat funcional, la temàtica de la salut mental, diversitat d'edat, origen, etc. La idea principal és que aquesta campanya no serveixi només per sensibilitzar sobre situacions de discriminació sinó que ofereixi també referents positius.</p> <p>A continuació s'annexa l'enllaç a campanyes de l'àmbit de la diversitat sexual i de gènere que poden resultar d'inspiració:</p> <ul style="list-style-type: none">• Estima com vulguis (Ripollet).• Soy diferente, soy como tú (Comarca d'Osona)• Parla obertament (Obertament).			
Responsable	Agents implicats	Temporalització	Pressupost
Comunicació i Imatge	Igualtat de Gènere i LGTBI+ Joventut Cooperació i DDHH Nova Ciutadania Entitats (LGBTI+, salut mental, etc.)	Puntual Curt termini	Sí
Indicadors de seguiment i avaluació			
<ul style="list-style-type: none">- Realització de la campanya, nombre i tipologia d'elements introduïts.- Valoració qualitativa per part de la taula de treball sobre els resultats de la campanya (si es requereix, traduir també aquesta valoració a una escala d'1 a 5).			

Acció 6.1.2. Donar continuïtat a la commemoració de les diades LGBTI+ i coordinar les accions que s'impulsin des del consistori			
Objectiu			
<ul style="list-style-type: none">➤ Augmentar la visibilitat i el reconeixement a l'espai públic de la diversitat sexual i de gènere, a través la commemoració de les diades vinculades.➤ Visualitzar el compromís de l'Ajuntament amb els drets de les persones LGBTI+ i			

l'erradicació de la LGBTIfòbia.

Descripció de l'acció

Des de fa un temps, l'Ajuntament de Granollers impulsa actes de reconeixement i commemoració per motiu del Dia Internacional de l'Orgull LGBT (28 de juny).

L'acció consisteix a donar continuïtat a aquests actes a l'espai públic (hissada de la bandera irisada, mocions de suport, lectura de manifestos, realització d'actuacions comunitàries, entre altres) i coordinar conjuntament tots aquells que s'impulsin des del Consistori.

A banda, el grup motor valorarà cada any la pertinència i viabilitat (d'acord amb els recursos disponibles) de realitzar altres actuacions de commemoració en el marc de la resta de diades:

- 26 d'abril. Dia de la Visibilitat Lèsbica.
- 23 de setembre. Dia Internacional de la Bisexualitat.
- 23 d'octubre. Dia Internacional d'Acció per la Despatologització Trans*.
- 26 d'octubre. Dia de la Visibilitat Intersex.
- 31 d'octubre. Visibilitat trans*.

Responsable	Agents implicats	Temporalització	Pressupost extra
Grup Motor	Comunicació Cultura Entitats LGBTI+	Contínua Curt termini	No

Indicadors de seguiment i avaluació

- Nombre anual de dades commemorades.
- Tipologia i nombre anual d'activitats realitzades.
- Nombre anual de participants en les activitats, segregat per gènere.
- Nombre anual d'entitats que hi participen.
- Grau d'impacte als mitjans de comunicació locals, valorat per part de la taula de treball (si es requereix, traduir també aquesta valoració a una escala d'1 a 5).

Acció 6.1.3. Desenvolupament d'una acció vinculada a la història dels moviments pels drets de les persones LGBTI+

Objectiu

- Donar a conèixer a la ciutadania la història dels moviments pels drets de les persones LGBTI+ i la seva important contribució en la construcció d'una societat més justa i democràtica.

Descripció de l'acció

L'acció consisteix en el disseny i implementació d'una actuació per reconèixer i donar visibilitat als moviments socials pels drets de les persones LGBTI+ (per exemple, en el marc del projecte *Ciutats defensores dels drets humans*, però no necessàriament).

A continuació s'afegeix informació sobre recursos o actuacions similars dutes a terme per altres ens locals, per si serveixen com a font d'inspiració:

- Exposició *Dones diverses, violències i resiliències en el camí de les dones Trans* (Associació ACATHI de Barcelona i Ajuntament de Ripollet).

Responsable	Agents implicats	Temporalització	Pressupost extra
Cooperació i DDHH Memòria i Pau (Arxiu)	Igualtat de Gènere i LGBTI+	Puntual Mig termini	Sí

Indicadors de seguiment i avaluació

- Tipologia d'actuació implementada.
- Valoració qualitativa per part de la taula de treball sobre la contribució d'aquesta actuació a la recuperació de la memòria històrica dels col·lectius LGBTI+(si es requereix, traduir també aquesta valoració a una escala d'1 a 5).

Acció 6.1.4. Donar suport a les entitats o xarxes de persones LGBTI+ del territori**Objectiu**

- Impulsar i afavorir la consolidació d'entitats o xarxes de persones LGBTI+ al municipi.

Descripció de l'acció

L'acció consisteix a oferir suport al grup de persones LGBTI+ generat recentment, i a altres possibles que neixin d'aquí en endavant, a través de la creació d'una línia de subvencions específiques per a entitats, grups o projectes de persones LGBTI+. Així mateix, de posar a la seva disposició altres recursos que necessitin (per exemple, oferir-los la possibilitat de reunir-se al CIRD, establir contacte amb aquests grups per preguntar-los si l'Ajuntament els pot ajudar d'alguna altra forma, etc.).

Responsable	Agents implicats	Temporalització	Pressupost extra
Igualtat de Gènere i LGBTI+	Entitats i grups LGBTI+	Contínua Curt termini	Sí

Indicadors de seguiment i avaluació

- Nombre de projectes o grups subvencionats anualment i quantia.
- Import anual total de la línia de subvencions.
- Nombre anual de contactes efectuats amb aquests grups.
- Nombre i tipologia anual de recursos que se'ls ofereix.
- Nombre d'entitats o grups LGBTI+ existents al territori.

Objectiu estratègic 6.2: *Impulsar una programació cultural inclusiva amb la diversitat sexual i de gènere, que contribueixi a qüestionar la cisheteronormativitat i els estereotips associats a les persones LGBTI+.*

Acció 6.1.1. Incloure la perspectiva de diversitat sexual i de gènere en la programació cultura del municipi**Objectiu**

- Incorporar la perspectiva de diversitat sexual i de gènere en la programació cultural del municipi.

Descripció de l'acció

L'acció consisteix a garantir que els continguts de l'oferta cultural i festiva del municipi inclouen la perspectiva de diversitat sexual i de gènere. Aquesta oferta cultural fa referència, majoritàriament, als actes i esdeveniments que s'organitzen des del servei de Cultura, però

també als que s'impulsen en l'àmbit cultural des d'altres serveis.

La acció pot desenvolupar-se a través de diferents actuacions:

- Visibilitzar la diversitat sexual i de gènere en la programació cultural i festiva de la ciutat (cine, teatres, cinefòrums, etc.)
- Evitar la reproducció d'estereotips associats al gènere i les orientacions sexuals no normatives.
- Promocionar activitats culturals que abordin de manera específica la temàtica LGBTI+ (continguts que visibilitzin les realitats de les persones LGBTI+ i combatin els estereotips, etc.).
- Oferir assessorament i suport per a constituir un grup de crossdressing dins la colla blava, en cas que romanguí la voluntat d'engegar-lo.

Responsable	Agents implicats	Temporalització	Pressupost
Cultura	Joventut Igualtat i LGTBI+ Cooperació i DDHH Entitats	Contínua Curt termini	No

Indicadors de seguiment i avaluació

- Nombre i tipologia anual de programacions que inclouen la diversitat sexual i de gènere.
- Nombre i tipologia anual d'activitats culturals on es visualitzen produccions culturals de persones LGBTI+ o temàtiques relacionades amb la diversitat sexual i de gènere.

Acció 6.1.2. Elaboració d'un material específic per trencar mites sobre les persones LGBTI+

Objectiu

- Elaborar un material específic que ajudi a trencar i qüestionar els diferents mites que freqüentment s'associen a les persones LGBT+.

Descripció de l'acció

Aquesta acció consisteix a elaborar un material específic –per exemple un còmic - que ajudi a trencar i qüestionar els diferents mites que s'associen a les persones trans*, lesbianes, gais i bisexuals.

S'afegeix l'enllaç a la campanya "[Continuem trencant BiMites](#)" [#SócBisexualSócBisible](#), del col·lectiu Lambda, per si serveix de font d'inspiració.

Responsable	Agents implicats	Temporalització	Pressupost extra
Cultura	Cooperació i DDHH Igualtat de Gènere i LGBTI+ Joventut	Puntual Mig termini	Sí

Indicadors de seguiment i avaluació

- Elaboració del material.
- Nombre d'exemplars publicats i distribuïts.
- Nombre d'actes de presentació realitzats.

Acció 6.2.3.	Donar continuïtat a la inclusió de la perspectiva d'igualtat i diversitat de gènere en les biblioteques del territori		
Objectiu			
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Posar a disposició de la ciutadania publicacions vinculades a la igualtat i diversitat de gènere, per a totes les edats, a través de les diferents biblioteques de Granollers. ➤ Incorporar de manera transversal la perspectiva d'igualtat i diversitat de gènere a les activitats culturals que s'organitzen des de les biblioteques. 			
Descripció de l'acció			
<p>L'acció consisteix a donar continuïtat i enfortir la inclusió de la perspectiva d'igualtat i diversitat de gènere a les biblioteques. Per exemple, a través de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Revisar els fons documentals amb la finalitat d'incrementar les lectures que incloguin la perspectiva d'igualtat i diversitat de gènere i que tractin temes com els feminismes, la coeducació, la sexualitat i els models de família no heteronormatius o la realitat de les persones trans*, entre altres qüestions. Aquesta revisió i adquisició de llibres ha d'incloure la secció infantil, així com estudis d'investigació sobre gènere i feminismes i altres lectures d'autores feministes per a la secció de públic adult. • Garantir que les persones trans* poden fer constar el nom sentit al carnet de la biblioteca si així ho desitgen, encara que no hagin portat a terme el canvi de nom legal (veure accions 12.2. i 1.2.3.). • Realitzar activitats (xerrades, cicles en el marc de les diades, clubs de lectura, etc.) sobre igualtat i diversitat de gènere i incloure transversalment aquesta perspectiva en la resta d'activitats que les biblioteques organitzen de manera genèrica (per exemple, en les activitats adreçades a infants), encara que no versin expressament sobre aquestes temàtiques. <p>*Aquesta acció s'ha de desenvolupar de manera coordinada amb la acció "incrementar el fons de les biblioteques sobre igualtat de gènere", del <i>III Pla d'igualtat de gènere de ciutadania</i>, (veure acció 8 de la línia 4.2. del <i>III Pla d'igualtat de gènere de ciutadania</i>).</p>			
Responsable	Agents implicats	Temporalització	Pressupost extra
Biblioteques	Igualtat de Gènere i LGBTI Cultura	Contínua Curt termini	Sí
Indicadors de seguiment i avaluació			
<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de biblioteques on s'han adquirit exemplars vinculats a la igualtat i la diversitat de gènere. - Nombre anual d'exemplars incorporats. - Nombre espectacles o accions realitzades anualment sobre igualtat i diversitat de gènere. - Nombre anual de persones trans* a les que se'ls ha tramitat el carnet amb el seu nom sentit. 			

Acció 6.2.4.	Col·laboració amb la Universitat Popular de Granollers per a incorporar la perspectiva d'igualtat i diversitat de gènere al seu programa d'estudis i activitats		
Objectiu			
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Assessorar i donar suport a la Universitat Popular de Granollers per a afavorir i facilitar que incorpori la perspectiva d'igualtat i diversitat de gènere al seu programa d'estudis i activitats. 			
Descripció de l'acció			
<p>L'acció consisteix a col·laborar amb la Universitat Popular de Granollers, a través d'informació i de l'oferta d'altres recursos, perquè incorpori de manera transversal la perspectiva d'igualtat i diversitat de gènere al seu programa d'estudis i activitats.</p> <p>*Aquesta acció s'ha de desenvolupar de manera coordinada amb la resta d'actuacions que s'estan desenvolupant en la UPG en el marc del <i>III Pla d'igualtat de gènere de ciutadania</i>).</p>			
Responsable	Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Educació	UPG Igualtat de Gènere i LGTBI+ Cultura	Contínua Llarg termini	No
Indicadors de seguiment i avaluació			
<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'actuacions anuals realitzades a la UPG enfocades a la incorporació de la perspectiva d'igualtat i diversitat de gènere. 			

9. Cronograma

A continuació es presenta un quadre resum de les accions calendaritzades segons si estan previstes per desenvolupar a curt, mig o llarg termini i si es tracta d'accions puntuals o contínues.

Línia estratègica 1. Compromís amb la diversitat sexual i de gènere		Curt termini 2020-21	Mig termini 2022-23	Llarg termini 2024	
1.1. Consolidar i donar visibilitat a les polítiques locals de diversitat sexual i de gènere com a valor central de l'acció municipal	1.1.1. Elaboració d'una estratègia de comunicació que doni visibilitat a les polítiques locals de diversitat sexual i de gènere	▶	▶	▶	
	1.1.2. Difusió del <i>Pla local per la Diversitat Sexual i de Gènere</i> entre el cos tècnic municipal i la ciutadania	Actes de presentació	▶ ■		
		Difusió contínua a la plantilla de l'Ajuntament	▶	▶	▶
1.2. Incorporar la perspectiva de diversitat sexual i de gènere de manera transversal a totes les àrees i polítiques municipals	1.2.1. Promoció d'una comunicació inclusiva amb les diversitats	Formació al servei de Comunicació	▶ ■		
		Ús comunicació inclusiva per part de l'Aj.	▶	▶	
		Elaboració d'una guia de bones pràctiques		▶ ■	
	1.2.2. Facilitar el canvi de nom a persones trans* en la documentació de l'Ajuntament		▶	▶	
	1.2.3. Revisió dels documents adreçats a la ciutadania per garantir que inclouen la perspectiva de diversitat sexual i de gènere		▶ ■		
	1.2.4. Incloure activitats formatives sobre diversitat sexual i de gènere en el pla de formació interna anual de l'Ajuntament	▶ ■	▶ ■	▶ ■	
	1.2.5. Incloure objectius i accions amb perspectiva d'igualtat i diversitat de gènere en els plans i programes del municipi			▶	

Línia estratègica 2. Accions contra la violència i la LGBTIfòbia			Curt termini 2019-20	Mig termini 2021-22	Llarg termini 2023
2.1. Sensibilitzar la població sobre la diversitat sexual i de gènere per prevenir la LGBTIfòbia	2.1.1. Realització d'activitats de sensibilització sobre les discriminacions i violències per LGBTIfòbia	Actuacions en el marc de les diades	▶	▶	▶
		Altres actuacions de sensibilització		▶	▶
	2.1.2. Donar continuïtat i reforçar la inclusió de la perspectiva de diversitat sexual i de gènere en les accions i campanyes de prevenció de les violències masclistes		▶	▶	▶
2.2. Millorar la protecció dels drets i l'assessorament i el suport a les persones víctimes de discriminacions i violències per LGBTIfòbia	2.2.1. Continuar oferint el servei del Punt LGBTI+ i millorar l'atenció a les persones que necessitin assessorament o suport		▶	▶	▶
	2.2.2. Realització d'una campanya de difusió del Punt LGBTI+	Difusió del Punt LGBTI i dels drets de les persones LGBTI+	▶ ■		
		Retorn regular del Punt LGBTI+	▶	▶	▶
	2.2.3. Donar continuïtat al Punt G i visibilitzar que atén situacions de discriminació i violències per LGBTIfòbia		▶	▶	▶
	2.2.4. Realització d'una formació específica per a la Policia Local sobre perspectiva de diversitat sexual i de gènere i atenció a les situacions de discriminació i violències per LGBTIfòbia			▶ ■	
	2.2.5. Generació d'un protocol per a la Policia Local per garantir un tracte i una estada adequats de les persones LGBTI+ a les dependències policials			▶ ■	

Línia estratègica 3. Salut, esport i qualitat de vida		Curt termini 2019-20	Mig termini 2021-22	Llarg termini 2023	
3.1. Vetllar perquè el personal dels recursos i serveis sanitaris del territori conegui i apliqui la Llei 11/2014 en matèria de salut	3.1.1. Realització d'una diagnosi sobre el coneixement i aplicació de la perspectiva de diversitat sexual i de gènere, la Llei 11/2014 i els models d'atenció específics per part dels equips professionals dels centres sanitaris		▶ ■		
	3.1.2. Realització de formacions específiques per donar resposta a les necessitats i demandes detectades a través de la diagnosi		▶ ■		
	3.1.3. Donar continuïtat a la realització de la prova ràpida, gratuïta i confidencial del VIH.		▶	▶	▶
3.2. Incorporar la perspectiva de diversitat sexual i de gènere en les polítiques de salut municipals.	3.2.1. Inclusió de la perspectiva de diversitat sexual i de gènere en el disseny, implementació i avaluació dels principals programes municipals de l'àmbit de la salut	Formació al personal del servei de Salut Pública i Consum		▶ ■	
		Inclusió transversal de la perspectiva de diversitat sexual i de gènere			▶
	3.2.2. Donar continuïtat a les accions de sensibilització sobre del VIH i altres infeccions de transmissió sexual.		▶	▶	▶
	3.2.3. Donar continuïtat a l'impuls d'un canvi de model en les actuacions sobre i sexualitat i relacions afectives adreçades a les persones joves		▶	▶	▶
3.3. Promoure que els espais i activitats esportives siguin inclusives i respectuoses amb les persones LGBTI+	3.3.1. Realització d'una diagnosi per detectar obstacles i necessitats en relació amb la lliure participació de les persones LGBTI+ en els serveis i programes esportius municipals		▶ ■		
	3.3.2. Realització de formacions específiques per donar resposta a les necessitats i demandes detectades a través de la diagnosi			▶ ■	
	3.3.3. Inclusió de la perspectiva de diversitat sexual i de gènere en l'oferta i les instal·lacions esportives municipals	Adaptació de lavabos, vestidors i dutxes			▶ ■
		Promoció d'activitats mixtes i lluita contra el sexisme, la LGBTIfòbia i els estereotips de g.			▶

Línia estratègica 4. Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària		Curt termini 2019-20	Mig termini 2021-22	Llarg termini 2023
4.1. Impulsar la coeducació com un eix transversal de les polítiques educatives municipals i els centres educatius.	4.1.1. Donar continuïtat i difondre els tallers específics sobre diversitat sexual i de gènere que s'ofereixen als centres educatius, a través de la <i>Guia d'activitats i recursos per als centres educatius de Granollers</i> .	▶	▶	▶
	4.1.2. Incorporació de la perspectiva d'igualtat i diversitat de gènere en les accions formatives amb professorat i famílies que imparteix l'Ajuntament	▶	▶	▶
	4.1.3. Donar continuïtat a les accions de sensibilització i visibilització de les discriminacions i violències per LGBTIfòbia que es realitzen en el marc del treball sobre els Drets Humans i la no-violència	▶	▶	▶
	4.1.4. Impulsar Plans de Coeducació als centres educatius		▶	▶
4.2. Fomentar la transmissió d'una cultura igualitària lliure d'estereotips i pràctiques sexistes i LGBTIfòbiques en tots els espais educatius i entre tota la comunitat educativa	4.2.1. Realització d'actuacions sobre coeducació i diversitat sexual i de gènere en altres espais educatius		▶	▶
	4.2.2. Impuls d'un grup de lleure per a joves LGBTI+	▶	▶	▶
	4.2.3. Continuar oferint informació i recursos sobre igualtat i diversitat de gènere als serveis d'informació juvenil	▶	▶	▶

Línia estratègica 5. Ocupació i drets laborals		Curt termini 2019-20	Mig termini 2021-22	Llarg termini 2023
5.1. Millorar l'accés a l'ocupació i les condicions de treball de les persones LGBTI+ des de l'acció municipal, especialment en el cas de les dones trans*	5.1.1. Formació específica al personal de Promoció Econòmica sobre com incorporar la perspectiva de diversitat sexual i de gènere en les actuacions desenvolupades pel servei	▶ ■		
5.2. Vetllar perquè no es produeixin situacions de discriminació per motiu d'orientació sexual i identitat o expressió de gènere i es garanteixin els drets de les persones LGBTI+ en l'àmbit laboral, a través de la sensibilització al teixit empresarial	5.2.1. Accions de sensibilització i informació adreçades a les empreses del territori per impulsar que adoptin codis de conducta i protocols d'actuació per la igualtat d'oportunitats i la no discriminació de les persones LGBTI+		▶ ■	

Línia estratègica 6. Visibilitat, participació i cultura		Curt termini 2019-20	Mig termini 2021-22	Llarg termini 2023
6.1 Augmentar el reconeixement i la visibilitat de la diversitat sexual i de gènere a l'espai públic i promoure els espais de participació i trobada de les persones LGBTI+	6.1.1. Dur a terme una campanya de visibilització de les diversitats, que inclogui la diversitat sexual i de gènere	▶ ■		
	6.1.2. Donar continuïtat a la commemoració de les diades LGBTI+ i coordinar les accions que s'impulsin des del consistori	▶	▶	▶
	6.1.3. Desenvolupament d'una acció vinculada a la història dels moviments pels drets de les persones LGBTI+		▶ ■	
	6.1.4. Donar suport a les entitats o xarxes de persones LGBTI+ del territori	▶	▶	▶
6.2. Impulsar una programació cultural inclusiva amb la diversitat sexual i de gènere, que contribueixi a qüestionar la cisheteronormativitat i els estereotips associats a les persones LGBTI+	6.2.1. Incloure la perspectiva de diversitat sexual i de gènere en la programació cultura del municipi	▶	▶	▶
	6.2.2. Elaboració d'un material específic per trencar mites sobre les persones LGBTI+		▶ ■	
	6.2.3. Donar continuïtat a la inclusió de la perspectiva d'igualtat i diversitat de gènere en les biblioteques del territori	▶	▶	▶
	6.2.4. Col·laboració amb la Universitat Popular de Granollers per a incorporar la perspectiva d'igualtat i diversitat de gènere al seu programa d'estudis i activitats			▶

▶	Inici de l'acció
■	Final de l'acció

BLOC IV. Annexos

Annex I: Documentació analitzada

- Pla d'Acció Municipal 2015-2019.
- Pla d'Acció Municipal 2019-2023.
- Guia per a la localització de l'agenda 2030 i els Objectiu de Desenvolupament Sostenible.
- Protocol d'abordatge de les violències masclistes de Granollers.
- Protocol contra les agressions sexistes en espais de festa de Granollers.
- Protocol d'assetjament psicològic laboral, sexual, per raó de sexe i d'orientació sexual de l'Ajuntament de Granollers.
- Pla d'Igualtat de gènere de ciutadania (2018-2022).
- Guia d'activitats i recursos pels centres educatius de Granollers.
- Acta de la reunió entre la comissió de treball interdepartamental sobre l'abordatge de la sexualitat i professorat, realitzada el 12 de juny de 2019.
- Pla Jove de Granollers (2019-2022).
- Pla d'Infància i l'Adolescència de Granollers (2018-2024).
- Document de projecte del Dispositiu Jove de Salut, Ajuntament de Granollers.

Annex II: Glossari⁴⁴

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.

⁴⁴ Glossari 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.

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.

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 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.

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 III: Recursos d'interès per a la implementació del Pla

A continuació es recull un llistat de recursos on-line seguint les línies estratègiques d'intervenció del Pla, a fi de facilitar l'elaboració de propostes i l'execució de les accions.

L1. Compromís amb la diversitat sexual i de gènere

- **[Guia de comunicació inclusiva:](https://ajuntament.barcelona.cat/guia-comunicacio-inclusiva/pdf/guiaInclusiva-ca.pdf)**
<https://ajuntament.barcelona.cat/guia-comunicacio-inclusiva/pdf/guiaInclusiva-ca.pdf>
Guia de l'Ajuntament de Barcelona per afavorir l'ús d'una comunicació inclusiva.
- **[Guía de buenas prácticas para el tratamiento de la diversidad sexual y de género en los medios de comunicación](http://www.felgtb.org/temas/laboral/documentacion/i/14208/359/guia-de-buenas-practicas-para-el-tratamiento-de-la-diversidad-sexual-y-de-genero-en-los-medios-de-comunicacion)**
<http://www.felgtb.org/temas/laboral/documentacion/i/14208/359/guia-de-buenas-practicas-para-el-tratamiento-de-la-diversidad-sexual-y-de-genero-en-los-medios-de-comunicacion>
Guia elaborada l'any 2017 per FLGTB i CCOO.
- **[Superar els estereotips en els mitjans de comunicació audiovisual](https://www.cac.cat/sites/default/files/2018-04/Superar_estereotips.pdf)**
https://www.cac.cat/sites/default/files/2018-04/Superar_estereotips.pdf
Guia sobre una comunicació inclusiva amb les diversitats del Fòrum d'entitats de persones usuàries de l'audiovisual
- **[Guia per a l'elaboració de plans locals LGBTI:](file:///C:/Users/Propietario/Downloads/guia-medios.pdf)**
<file:///C:/Users/Propietario/Downloads/guia-medios.pdf>
Guia de la Diputació de Barcelona per elaborar plans locals LGBTI.
- **[Indicant el Camí. Guia d'indicadors clau per a les polítiques públiques LGBTI als ens locals:](http://treballiaferssocials.gencat.cat/web/.content/01departament/08publicacions/ambits_tematicos/igualtat/20indicantelcami/LLIBRE-INDICANT-EL-CAMI-21_06_19.pdf)**
http://treballiaferssocials.gencat.cat/web/.content/01departament/08publicacions/ambits_tematicos/igualtat/20indicantelcami/LLIBRE-INDICANT-EL-CAMI-21_06_19.pdf
Guia del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya sobre l'ús d'indicadors en les polítiques públiques sobre diversitat sexual i de gènere als ens locals.
- **[Protocol que desplega el deure d'intervenció de les persones que treballen a les administracions públiques de Catalunya per a fer efectiu l'abordatge de l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia a Catalunya:](https://www.diba.cat/documents/232140/99153884/Protocol+deure+d'intervencio+LGTBI.pdf/09ec0ec1-956e-489a-9f7a-a27d96e9cbb3)**
<https://www.diba.cat/documents/232140/99153884/Protocol+deure+d'intervencio+LGTBI.pdf/09ec0ec1-956e-489a-9f7a-a27d96e9cbb3>
Protocol de la Generalitat de Catalunya que desplega el deure d'intervenció de les persones que treballen a les administracions públiques de Catalunya, d'acord amb la Llei 11/2014.

- **Diversitat sexual i de gènere:**
<https://ajuntament.barcelona.cat/lgtbi/ca>
Portal web de la Regidoria de Feminismes i LGTBI de l'Ajuntament de Barcelona per recollir recursos i accions sobre diversitat sexual i de gènere.
- **Lectura fàcil de la Llei 11/2014.**
https://ajuntament.barcelona.cat/lgtbi/sites/default/files/documentacio/p_4.2_llei_ho_mofobia_lfllibret_cat_penjat.pdf
Ajuntament de Barcelona.

L2. Accions contra la violència i la LGBTIfòbia

- **Guía para la Gestión Policial de la Diversidad**
https://www.gitanos.org/upload/72/39/1.4.1-FSG_gui_Guia_para_la_Gestion_Policial_de_la_Diversidad.pdf
Guia elaborada per la Fundación Secretariado Gitano.
- **Protocol per a l'abordatge de les infraccions d'odi i discriminació per a les policies locals de Catalunya**
https://treballiaferssocials.gencat.cat/web/.content/03ambits_tematicos/09lgtbi/Servei_Atencio_Integral/Protocol-abordatge-infraccions-discriminacio-policies-locales.pdf
Protocol marc elaborat pel departament d'Interior de la Generalitat de Catalunya.
- **Guia del projecte Look Wide per aplicar la perspectiva LGTBI a l'atenció**
https://www.surt.org/wp-content/uploads/2019/12/guia_catala_virtual.pdf
Guia de la Fundació Surt per ampliar la mirada sobre les violències de gènere en clau LGBTI+.

L3. Salut, esport i qualitat de vida

- **Informe del model d'acompanyament i assistència a personas trans a la ciutat de Barcelona:**
https://ajuntament.barcelona.cat/feminismes-lgtbi/sites/default/files/documentacio/p_4.2_lgtbi_informe_trans_cat.pdf
Guia de la Direcció de Feminismes i LGTBI de l'Ajuntament de Barcelona sobre l'acompanyament i assistència en salut a les persones trans.
- **Model d'atenció a la salut de les persones trans***
<http://www.talcomsom.org/wp-content/uploads/sites/10/2018/02/Model-atencio-a-la-salut-persones-trans.pdf>
Model marc del Departament de Salut de la Generalitat de Catalunya.
- **Protocol de les tècniques de reproducció humana assistida**
https://canalsalut.gencat.cat/web/.content/A-Z/R/reproduccio_assistida/documents/protocol_rha_def.pdf
Model marc del Departament de Salut de la Generalitat de Catalunya.
- **Esports i drets de les persones LGTBI**
http://esport.gencat.cat/ca/arees_dactuacio/genere/esport-i-drets-de-les-persones-lgtbi/
Portal de la Generalitat de Catalunya amb infografies, estudis, recomanacions i material audiovisual sobre els drets de les persones LGTBI+ en l'àmbit esportiu

L4. Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària

- **[Materiales para la coeducación:](http://www.cdp.udl.cat/coeducacio)**
<http://www.cdp.udl.cat/coeducacio>
Web de recursos educatius sobre els sabers de les dones, autoria i genealogia femenina, llenguatge i ordre simbòlic, relacions educatives, models de gènere i la violència contra les dones.
- **[Coeducació:](http://www.coeducaccio.com/)**
<http://www.coeducaccio.com/>
Web de l'Associació per la transformació educativa amb perspectiva de gènere. Conté [Recursos](#) per la coeducació: llibres, contes infantils, articles, material didàctic i vídeos.
- **[Filalagulla:](http://www.filalagulla.org/recursos)**
<http://www.filalagulla.org/recursos>
Web de la cooperativa Filalagulla, professionals en acompanyament a la coeducació. Conté [Recursos](#) educatius sobre els següents temes: igualtat de gènere i prevenció de la violència; coeducació; coeducació i esport; contes, jocs i joguines no sexistes; cultura de pau i perspectiva positiva del conflicte; masculinitats; educació afectiva i sexual; diversitat afectiva i sexual; prevenció del bullying i de la discriminació; diversitat cultural i educació; grups de mestres i professorat; educació en el lleure; educació i pares i mares; educació pel consum.
- **[Guia de coeducació per als centres educatius: pautes de reflexió i recursos per a l'elaboració d'un projecte de centre:](http://dones.gencat.cat/web/.content/03_serveis/docs/publicacions_eines10.pdf)**
dones.gencat.cat/web/.content/03_serveis/docs/publicacions_eines10.pdf
Guia editada per la Generalitat de Catalunya i el Institut Català de les Dones, per incloure la coeducació a la totalitat del projecte dels centre educatius.
- **[Abrazar la diversidad: propuestas para una educación libre de acoso homofóbico y transfóbico:](http://www.inmujer.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1551.pdf)**
<http://www.inmujer.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1551.pdf>
Guia de l'Institut de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades per impulsar una educació lliure d'assetjament homofòbic i transfòbic.
- **[Guia para trabajar la diversidad afectivo-sexual y de género:](https://steilas.eus/files/2015/05/GUIA-diversidad-sexual-y-genero.-STEILAS-2015.pdf)**
<https://steilas.eus/files/2015/05/GUIA-diversidad-sexual-y-genero.-STEILAS-2015.pdf>
Guia del sindicat Steilas per treballar la diversitat afectiva-sexual i de gènere en l'entorn educatiu. amb recursos.
- **[Escoles per la igualtat i la diversitat](https://igualtatidiversitat.edubcn.cat/)**
<https://igualtatidiversitat.edubcn.cat/>
Escoles per la Igualtat i la Diversitat és un programa de formació, assessorament i acompanyament als centres públics i concertats de l'Ajuntament de Barcelona

L5. Ocupació i drets laborals

- **[Red empresarial por la Diversidad e Inclusión LGBTI+ \(REDI\):](http://www.redi-lgbti.org/diversidad-lgbti)**
<http://www.redi-lgbti.org/diversidad-lgbti>

Portal web de la “Red Empresarial por la Diversidad y la inclusión LGBTI+”, una associació inter-empresarial de professionals i fòrum de referència en matèria de diversitat i inclusió de les persones LGBTI+ al món laboral.

- **[Gestió de la diversitat LGTBI a l'empresa. Guia de bones pràctiques](https://www.barcelonactiva.cat/barcelonactiva/images/cat/Guia_LGTBI_BASA_pagnas_sueltas_tcm101-51270.pdf)**
https://www.barcelonactiva.cat/barcelonactiva/images/cat/Guia_LGTBI_BASA_pagnas_sueltas_tcm101-51270.pdf
Guia de Barcelona Activa i l'Ajuntament de Barcelona per a assessorament a les empreses en la gestió de la diversitat.

L6. Visibilitat, participació i cultura

- **[Cultura LGBTI. Bibliografia bàsica](https://biblioteques.gencat.cat/web/.content/tematic/noticies/2017/documents/LGTBI_2017_ok.pdf)**
https://biblioteques.gencat.cat/web/.content/tematic/noticies/2017/documents/LGTBI_2017_ok.pdf
Publicació del Departament de Cultura de la Generalitat de Catalunya amb bibliografia vinculada a la diversitat sexual i de gènere
- **[Guia de Turisme LGTB](http://act.gencat.cat/wp-content/uploads/2012/07/TurismoLGBT.pdf)**
<http://act.gencat.cat/wp-content/uploads/2012/07/TurismoLGBT.pdf>
Guia sobre l'oferta turística de Catalunya adreçada específicament al col·lectiu.
- **[Directori d'entitats](http://act.gencat.cat/wp-content/uploads/2012/07/TurismoLGBT.pdf)**
<http://act.gencat.cat/wp-content/uploads/2012/07/TurismoLGBT.pdf>
Departament de Treball, Afers Socials i Famílies



Gerència de Cohesió Social, Ciutadania i Benestar

Oficina de les Dones i LGTBI

Espai Francesca Bonnemaison

Sant Pere més Baix, 7. 08003 Barcelona

Tel 934 049 095 · Fax 934 049 086

o.doneslgtbi@diba.cat · diba.cat@diba.cat · www.diba.cat