

I Pla local d'igualtat per a la
diversitat afectiva sexual i de
gènere
(2018-2022)

Ajuntament de Ripollet

Coordinació del treball:

Oficina de les Dones i LGTBI de la Diputació de Barcelona

Autora:

Miriam Solá García
Surt. Fundació de Dones

Amb el suport de:

Surt. Fundació de Dones

Amb la col·laboració de:

Ajuntament de Ripollet

© Diputació de Barcelona

Juny, 2018

Impressió: Departament de Reproducció Gràfica de la Diputació de Barcelona

Índex

1. PRESENTACIÓ	5
2. INTRODUCCIÓ	6
3. MARC CONCEPTUAL DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT LGTBI	8
3.1 La perspectiva de la diversitat sexual i de gènere	8
3.2 LGTBI: l'heterogeneïtat d'unes sigles	10
3.2 Els plans d'igualtat LGTBI.....	11
4. MARC LEGAL.....	13
4.1. Els drets de les persones LGTBI: de la criminalització a la ciutadania plena.....	13
4.2. Llei 11/2014 per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia	16
5. PROCÈS D'ELABORACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT LGTBI.....	21
5.1. Objectius.....	21
5.2. Metodologia i fases del procés	22
5.2.1 Fase de Diagnosi	23
5.2.2 Fase de Pla d'Acció	26
6. DIAGNOSI.....	29
6.1. Compromís amb la igualtat i la diversitat	30
6.1.1 Estructura i pressupost de les polítiques d'igualtat i diversitat.....	31
6.1.2 Transversalitat de la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere.....	34
6.2. Acció contra la violència i la LGTBIfòbia.....	36
6.2.1 La situació al municipi.....	36
6.2.2 Principals instruments, recursos i campanyes	37
6.3 Coeducació i transmissió de valors igualitaris.....	41
6.3.1 La situació al municipi.....	41
6.3.2 Principals iniciatives	42
6.4. Visibilitat i participació de les persones LGTBI	45
6.4.1 La situació al municipi.....	45
6.4.2 Principals iniciatives	46

6.5. Salut i qualitat de vida	48
6.5.1. La situació del municipi.....	48
6.5.2 Principals iniciatives	48
6.6. Promoció dels drets laborals.....	50
6.6.1. La situació del municipi.....	50
6.6.2 Principals iniciatives	51
6.7. Cultura, mitjans de comunicació i esports.....	53
6.7.1. La situació del municipi.....	53
6.7.2 Principals iniciatives	54
7. PLA D'ACCIÓ.....	57
7.1. Línies estratègiques, objectius i actuacions	57
L1. Compromís amb la igualtat i la diversitat sexual i de gènere.....	58
L2. Acció contra la violència i LGTBIfòbia	61
L3. Coeducació i transmissió de valors igualitaris	64
L4. Visibilitat i participació	67
L5. Salut i qualitat de vida.....	70
L6. Promoció dels drets laborals.....	72
L7. Cultura, mitjans de comunicació i esports	75
8. ÍNDEX DE FIGURES I TAULAS.....	78
9. GLOSSARI	79
10. ANNEXOS.....	83

1. PRESENTACIÓ

Aquest primer Pla Local d'Igualtat i per a la diversitat afectiva, sexual i de gènere, representa un pas més del compromís que té l'Ajuntament de Ripollet amb les Polítiques LGTBI. Ripollet ha esdevingut un laboratori de drets, on una de les nostres apostes és la transversalitat de les Polítiques LGTBI i de gènere amb totes les àrees i regidories de l'Ajuntament així com amb el teixit social de la ciutat i entitats LGTBI del territori. Una transversalitat que ens ha fet avançar com a ciutat, sentint la diversitat afectiva i sexual en cadascú de nosaltres, en el nostre dia a dia. Ripollet aposta de forma clara i contundent per erradicar l'odi i la LGTBIfòbia en totes les seves expressions, per aquests motius, creiem fermament que per avançar, hem de respectar.

Volem que aquest Pla sigui un document útil, efectiu i eficaç, i com a tal, des de l'Ajuntament de Ripollet prenem el ferm compromís d'implementar-lo i desenvolupar-lo.

Serveixin també aquestes línies com a reconeixement i agraïment a totes les persones activistes del moviment LGTBI que al llarg de la història han lluitat, tot i les persecucions, discriminacions i vexacions, per llaurar llavors d'igualtat, respecte i diversitat que de mica en mica, tot i la llarga feina que ens queda per fer, van creixent i florint als nostres pobles i ciutats. Sense totes aquestes persones lluitadores, d'ahir, d'avui i demà, aquest Pla no seria una realitat.

Mil gràcies a la Diputació de Barcelona, a la Fundació Surt, a tots els treballadors i treballadores de l'Ajuntament i ciutadania que han participat, sense vosaltres no hauria sigut possible.

José M. Osuna

Alcalde

Fran Sánchez

Regidor de Polítiques LGTBI

2. INTRODUCCIÓ

Les polítiques LGBTI comparteixen l'arrel amb les polítiques d'igualtat entre homes i dones, ja que totes dues sorgeixen de la necessitat de pal·liar les discriminacions que es deriven del sistema de gènere. Sota aquesta lògica les dones són col·locades en una categoria inferior respecte els homes, i **tot allò que no encaixa en el model heterosexual conté el risc potencial de patir desigualtat**. Per tant, les persones amb una orientació afectiva i sexual o identitat de gènere no normativa són també discriminades segons aquest sistema de valors heterosexista.

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

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

A Catalunya, les polítiques d'igualtat LGTBI es troben en un moment de gran impuls en bona part gràcies a la *Llei 11/2014 per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, lesbofòbia, la bifòbia i la*

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

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

3. MARC CONCEPTUAL DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT LGTBI

3.1 La perspectiva de la diversitat sexual i de gènere

El concepte de diversitat sexual i de gènere aporta una mirada que va **més enllà de les sigles LGTBI** i ofereix una perspectiva global, ja que les normes sexuals i de gènere afecten el conjunt de la ciutadania. De la mateixa manera, la visibilitat i la promoció de les llibertats sexuals i de gènere no són guanys exclusius de les persones lesbianes, gais, transsexuals, bisexuals i intersexuals sinó elements que beneficien a tothom. Aquest **enfocament feminista parteix de distingir tres dimensions** les quals estan travessades per un procés de construcció social: el sexe, el gènere i la sexualitat.

Què és el sexe?

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

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

Què és el gènere?

El gènere és una construcció sociocultural que fa referència als papers i responsabilitats socials que cada cultura assigna a homes i dones. A occident, els gèneres han estat organitzats de manera dicotòmica: masculí i femení. També de manera jerarquizada i desigual; la masculinitat ha estat col·locada en el pol positiu i valorada, mentre que la

feminitat ha estat situada en el pol negatiu i infravalorada. A aquest sistema de classificació se'l denomina **binarisme de gènere**.

La **identitat de gènere** és el gènere amb el qual una persona s'identifica. Es parteix de la idea que aquesta identificació ha d'adscriure's a un sexe: les femelles s'han d'identificar com a dones i els mascles, com a homes. En aquest sentit, les persones trans mostren que el gènere atribuït en néixer en funció del sexe no té per què correspondre's amb la identitat sentida¹.

Per altra part, quan es parla d'**expressió de gènere** es fa referència a la presentació externa o l'aparença a través del comportament, la indumentària, el pentinat, la veu, els trets físics, etc. L'expressió de gènere no ha de ser fixa ni ha de coincidir necessàriament amb el sexe o la identitat de gènere de la persona.

És freqüent trobar homes que presenten comportaments que surten del marc de la masculinitat tradicional i dones que se surten de la feminitat tradicional. Això no seria problemàtic si no es donés en un entorn social que s'organitza de forma binària i dicotòmica en què s'atribueix uns comportaments determinats a homes i dones i es castiguen aquells que s'allunyen d'aquestes normatives.

Què és la sexualitat?

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

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

¹ Tot i que la llei catalana 11/2015 contempla la despatologització de la transsexualitat i el dret de les persones trans a una atenció sanitària no medicalitzant i respectuosa, el marc normatiu estatal, amb *la Llei del 2007 reguladora de la rectificació registral de l'esment relatiu al sexe de les persones*, estableix l'obligatorietat d'un període d'hormonació de dos anys i d'un diagnòstic psiquiàtric de disfòria de gènere per poder realitzar el canvi de nom i la menció de sexe als documents oficials.

penalitzada de diverses formes. És allò que ha estat anomenat el sistema heteronormatiu o **heteronormativitat obligatòria**.

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

SISTEMA SEXE / GÈNERE / SEXUALITAT

SEXE	HOME	DONA
GÈNERE	MASCULÍ	FEMENÍ
SEXUALITAT	DESIG PER LES DONES	DESIG PELS HOMES

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

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

3.2 LGTBI: l'heterogeneïtat d'unes sigles

L'acrònim LGTBI és fruit de canvis en el moviment d'alliberament sexual i de gènere, un concepte en permanent construcció. Ara bé, és molt important tenir en compte que quan parlem de LGBTI estem davant d'una realitat heterogènia, amb necessitats molt diverses i interessos no exempts de conflictes.

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

Un altre debat² que està ara sobre la taula és la inclusió de la intersexualitat a les sigles LGTB en un context on el **moviment intersex** no té molta presència ni espais de confluència amb el col·lectiu LGTB. Tot i que teòricament, la violència contra les persones intersexuals té molt a veure amb el sistema de gènere i el binarisme, la **manca d'aliances i diàlegs** entre aquests moviments en el nostre context fa difícil explicar aquesta inclusió.

Per tant, l'acrònim LGTBI és una categoria en construcció, una **estratègia d'aliances** per visibilitzar unes determinades opressions cap a les persones amb sexualitats i gèneres no normatius però que amaga també una sèrie de desigualtats i debats interns que no s'han d'ignorar si no volem perpetuar certes exclusions i violències cap a les persones LGTBI més vulnerables. A més, és les persones no només es defineixen pel gènere i la sexualitat, sinó que estan travessades per altres eixos de poder com l'edat, la procedència o la raça, la classe social, la llengua, la diversitat funcional, etc.

3.2 Els plans d'igualtat LGBTI

Les polítiques públiques d'igualtat LGBTI disposen d'un conjunt d'instruments per a poder ser planificades i implementades. Entre ells, cal destacar el Plans d'Igualtat que es basen en un **conjunt de mesures i objectius ordenats** i concrets que permeten

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

dur a terme una estratègia integral que equilibri la situació en la qual es troben les persones LGBTI en un territori concret mitjançant una anàlisi de diagnosi prèvia.

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

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

4. MARC LEGAL

4.1. Els drets de les persones LGTBI: de la criminalització a la ciutadania plena

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

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

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

tercer pas suposa la superació del discurs de la igualació de drets i posa l'èmfasi en **la ciutadania plena** i en el reconeixement de les diferències i llibertats.

EVOLUCIÓ DELS DRETS LGTBI

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

Taula 2. Elaboració pròpia. Evolució dels drets LGBTI.

A l'Estat espanyol, la primera referència que castiga l'homosexualitat apareix en el Codi Penal l'any 1928, que regula l'"escàndol públic". Durant la II República es va suprimir, fins que en 1954 apareix una reforma de la *Ley de Vagos y Maleantes* que inclou una referència explícita a les persones homosexuals com un perill per a la societat. A aquesta llei succeeix la **Llei de Perillositat i Rehabilitació Social (LPRS)** de 1970 que empara l'aplicació de **mesures de presó, internament, psiquiatriçació i reeducació** per a homosexuals, lesbianes i transsexuals.

Més tard, en la **transició democràtica**, es promulguen indults per als i les preses polítiques però aquestes no inclouen als i les "perilloses socials". Durant les primeres eleccions democràtiques de juny de 1977, la derogació de la LPRS va ser un dels aspectes més debatuts pels partits i reivindicats per les primeres organitzacions feministes i d'alliberament sexual. En 1979 es modifica la LPRS per eliminar la referència als actes homosexuals, però persisteix **la figura d'"escàndol públic"** que es va seguir utilitzant per a perseguir a lesbianes, homosexuals i transsexuals fins a mitjan anys 80, a pesar que des de 1980 s'havien legalitzat les primeres organitzacions de lesbianes, gais i transsexuals. La primera organització que va sortir de la clandestinitat va ser el **Front d'Alliberament Gai de Catalunya**³.

Amb l'arribada de la democràcia i la nova **Constitució de 1978**, apareix l'article 14 que obre la porta a la igualtat formal perquè no permet la discriminació per raó de sexe,

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

raça o religió o "qualsevol altra condició social". Segons una sentència de 1981 del Tribunal Constitucional es reconeix que la "condició social" pot interpretar-se dinàmicament incloent a gais i lesbianes.

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

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

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

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

Per últim, durant els darrers anys i en el context estatal, a nivell legal s'han fet alguns passos en el reconeixement dels drets de gais, lesbianes, transsexuals i bisexuals, amb l'aprovació d'algunes normatives i lleis⁴ adreçades al col·lectiu LGBTI. Malauradament, **aquests avenços legals, tot i la seva rellevància, no comporten una**

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

desaparició immediata de les desigualtats i violències que viuen aquelles persones que tenen una sexualitat o un gènere no normatiu.

Les persones LGTBI continuen enfrontant-se a situacions discriminatòries en la seva vida quotidiana, per la **persistència d'una desigualtat sistèmica i estructural**. A més, el col·lectiu LGTBI continua essent objecte de discriminació i de violència, per l'existència de **prejudicis i d'estereotips lesbofòbics, homofòbics, transfòbics i sexistes** sòlidament instal·lats en la nostra societat. Així, malgrat la suposada equiparació de drets, encara sobreviuen pràctiques discriminatòries que situen a les persones lesbianes, gais, trans i bisexuals en una situació de desavantatge i vulnerabilitat social en diferents àmbits. Per això és **necessari impulsar i implementar polítiques perquè la igualtat legal es tradueixi també en la fi de les desigualtats reals**.

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

Catalunya ha estat i és un territori pioner i exemplar en l'elaboració i implementació de polítiques d'igualtat per raó d'orientació sexual i identitat de gènere⁵. En 2014, aquesta trajectòria en la defensa dels drets de ciutadania de les persones LGTBI es consolida i pren un nou impuls amb l'aprovació per part del Parlament de Catalunya de la **Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia**, en endavant, Llei 11/2014. Una llei pionera, fins i tot al context europeu, que recull moltes de les reivindicacions històriques dels moviments socials catalans d'alliberament sexual i de gènere.

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

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

Totes aquestes polítiques han instituït el marc polític i normatiu de referència a partir del qual altres institucions públiques catalanes, com l'Ajuntament de Barcelona (amb el Pla municipal pel col·lectiu lesbiana, gai, transsexual i bisexual, 2010), o els ajuntaments de territoris com Terrassa, Berga, Osona, Ripollet, Sabadell, Santa Coloma de Gramenet, Terrassa, Reus, Sitges o Castelldefels, posteriorment, han anat implementant mesures per tal d'erradicar l'homofòbia, la lesbofòbia i la transfòbia i garantir els drets del col·lectiu LGTBI.

intersexuals (LGBTI) i evitar situacions de discriminació i violència, per a assegurar que a Catalunya es pugui viure la diversitat sexual i afectiva en plena llibertat”.

Per tant, a partir del que recull el preàmbul com a objectiu general, es poden extraure dos **objectius específics**:

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

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

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

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

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

En l’**àmbit de la salut**, la llei, a través del Pla de Salut de Catalunya, recull mesures relatives al dret d’accés a la salut sense discriminació de les persones LGTBI, preveu

l'obligació general del sistema sanitari català d'incorporar la perspectiva de gènere i tenir en compte les necessitats específiques de les persones LGTBI. A més, la Llei inclou apartats sobre l'atenció sanitària a persones trans des d'una perspectiva no patologitzant, i també un apartat específic sobre el dret de les dones lesbianes i bisexuals a l'accés a les tècniques de reproducció assistida, ambdós aspectes s'han desenvolupat a partir d'un protocol.

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

Taula 4. Elaboració pròpia. Sectors intervenció Llei 11/2014.

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

Es ve com, amb aquesta llei, es posen les bases per a no només acabar amb els actes concrets discriminatoris sinó també **contribuir a transformar la base social sobre la qual es sustenta la discriminació**. És a dir, promoure de forma real i efectiva la igualtat i la llibertat en la quotidianitat de les persones LGTBI, amb un conjunt de mesures que afecten totes les àrees de la vida social, totes les etapes de la

vida (infància, joventut i vellesa) i totes les contingències en el decurs de la vida (canvis en l'estat civil, família, malaltia, incapacitació, privació de llibertat o mort).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El Dret a l'atenció i a l'assistència jurídica (article 29) recull que les administracions públiques de Catalunya "han d'establir els mecanismes necessaris per 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."

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

5. PROCÈS D'ELABORACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT LGBTI

5.1. Objectius

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

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

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

- 1 Elaborar un diagnòstic en relació a les desigualtats existents i les oportunitats d'implementació de polítiques LGTBI.**

El procés d'elaboració del I Pla d'Igualtat LGBTI ha aportat, doncs, un coneixement de la situació de les persones LGBTI a Ripollet i dels processos socials que generen o fonamenten les desigualtats sexuals i de gènere a la ciutat. Es tracta de conèixer el context i les polítiques que es desenvolupen en relació a la igualtat, la prevenció, l'atenció i l'erradicació de la LGTBIFòbia, la promoció dels drets sexuals i reproductius, la coeducació i la participació de les persones LGBTI.

- 2 Plantejar una proposta integrada i sistemàtica de polítiques i actuacions municipals orientades a l'assoliment de la igualtat LGTBI**

Com a producte final es plantegen una proposta de polítiques i mesures municipals integral, operativa i sistemàtica que incideixi en la sensibilització, la formació i l'acció transformadora cap a la igualtat y la no discriminació de les persones LGBTI en el marc del conjunt de competències del govern local. A més, es plantegen els objectius a curt, mitjà i llarg termini i amb un sistema d'indicadors que permet l'avaluació.

3 **Promoure la transversalització de les polítiques LGTBI.**

El conjunt del procés d'elaboració del Pla ha suposat una oportunitat per aproximar i promoure la interacció de les diferents àrees i departaments de l'Ajuntament. Es tracta, en definitiva, d'assentar les bases per avançar cap a nous models de treball, de caràcter transversal, que permetin la incorporació efectiva de la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en el conjunt de polítiques municipals.

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

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

5.2. Metodologia i fases del procés

L'elaboració del I Pla Local d'Igualtat LGTBI de l'Ajuntament de Ripollet s'ha realitzat en **tres fases**.

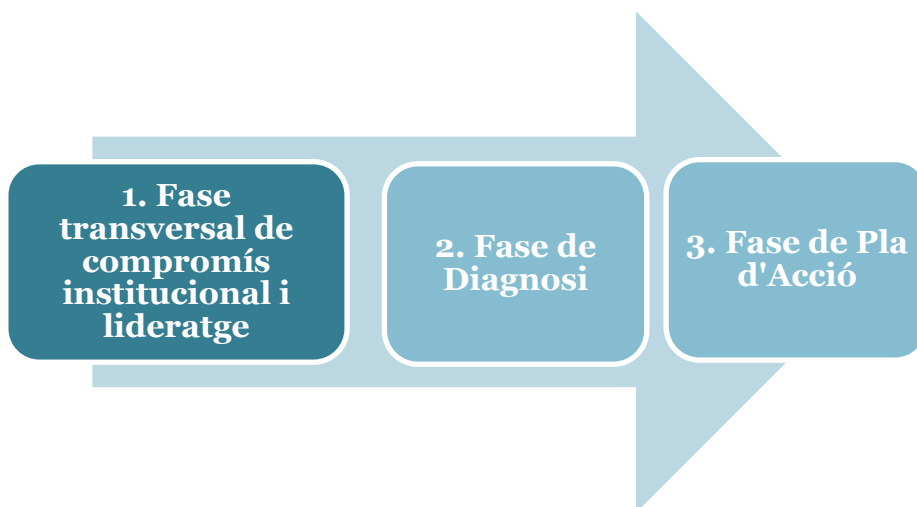


Figura 1. Fases de l'elaboració del I Pla d'igualtat LGTBI de Ripollet.

A cada una d'aquestes fases s'han combinat eines metodològiques diverses amb el doble objectiu de fer una anàlisi acurada i basada en un procés participatiu.

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

- **Anàlisi documental** d'informes, estadístiques, memòries, material de difusió i altra documentació disponible.
- **Entrevistes en profunditat** amb persones clau del municipi tant a nivell tècnic i polític com de ciutadania.
- **Grups de Participació** de personal tècnic municipal i associacions i/o persones LGTBI clau. La participació activa del i les professionals i de la ciutadania va tenir, a més, un doble objectiu doncs, a banda d'aportar informació necessària per a la diagnosi i per al Pla d'Acció, el mateix procés va ser descobridor i formador al permetre la presa de consciència de les desigualtats.
- **Grup de lideratge** integrat per càrrecs tècnics i polítics amb la responsabilitat de liderar el procés.

A continuació es descriu cada una de les fases acomplertes explicant amb detall les estratègies i tècniques metodològiques utilitzades.

5.2.1 Fase de Diagnosi

En primer lloc la Fase de Diagnosi proporciona informació sobre la situació de partida per a l'elaboració del I Pla d'Igualtat LGTBI. Establir aquesta situació de partida significa conèixer:

- Expectatives de l'Ajuntament en relació al procés d'elaboració i als continguts del I Pla d'Igualtat LGTBI.
- Organització i funcionament de les polítiques d'igualtat que s'estan duent a terme al municipi.
- Sensibilització de l'organització en relació a la igualtat LGTBI.
- Lideratges, responsabilitats i posicionament en relació amb el I Pla d'Igualtat LGTBI de Ripollet.

L'obtenció d'aquesta informació s'ha realitzat mitjançant:

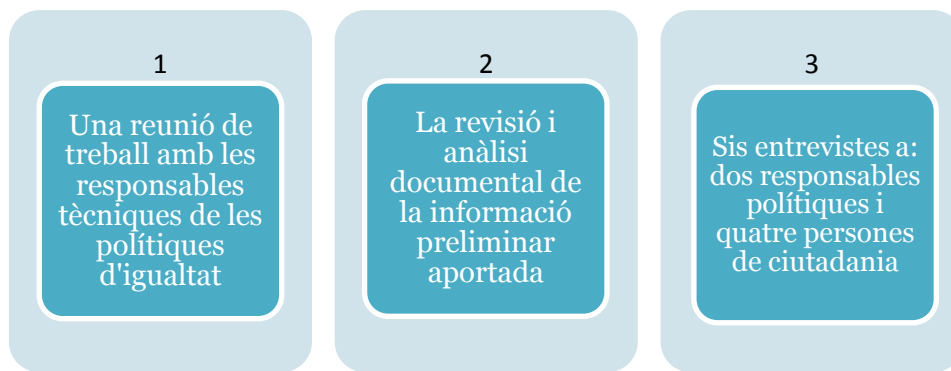


Figura 2. Obtenció d'informació en la fase de tast.

A la taula següent es detallen les entrevistes realitzades durant la fase de diagnosi

Nom i cognoms	Perfil	Data
Fran Sánchez	Regidor LGBTI	29/11/2017
Reyes Muñoz	Regidora de Gènere i Feminismes	29/11/2017
Javier i José	Aturats Units (grup)	11/12/2017
Valentina	Ciutadania	11/12/2017
Maria Ruiz	Ciutadania i AFI	13/12/2017

Taula 6. Entrevistes realitzades en la fase de diagnosi.

En segon lloc, en aquesta fase l'**objectiu** va tractar de conèixer la situació de la igualtat LGTBI al municipi, per tal d'identificar els obstacles per a la seva consecució i definir quin són els aspectes a millorar. És a dir, analitzar el context en relació a les desigualtats existents i les oportunitats d'implementació de polítiques LGBTI.

L'obtenció d'aquesta informació s'ha realitzat mitjançant una **anàlisi documental** d'informes, estadístiques locals, memòries, material de difusió i informació editats per l'Ajuntament; així com altres materials útils per establir comparatives i ampliar el marc d'anàlisi, produïts principalment per la Diputació de Barcelona i la Generalitat de Catalunya.

Així mateix, s'han realitzat sessions de treball amb **2 Grups de Participació**, en els quals han participat un total de **31 persones**. Els dos Grups de Participació que es constituïren foren els següents:



Figura 3. Grups de participació en la fase de diagnosi.

Les sessions de treball dels 2 Grups de Participació han estat de dues hores de durada, estructurades en una sessió per grup. El primer grup es va convocar en horari laboral, un matí; i el segon en horari de tarda.

A continuació es descriu la participació de cada grup amb més detall:

Grup A: Personal tècnic i polític de l'Ajuntament

7 de febrer de 2018, de 10 a 12h

Hi van participar 9 persones (6 dones i 3 homes)

Nom i cognoms	Perfil
Maria José Morcillo	Tècnica de Joventut
Sara Ramón	Tècnica del Patronat Municipal d'Ocupació
Sílvia Garriga	Tècnica de l'Àmbit de Justícia Social
Cristian Carrer	Psicòleg del Punt d'Atenció LGTBI
Merche Real	Tècnica d'Esports
Monica Herrera	Alcaldia / Comunicació
Vicente Pacheco	Policia Local

Nom i cognoms	Perfil
Josep Antoni Martínez	Oficina d'Atenció Ciutadana
Fran Sánchez	Regidor de Polítiques LGTBI

Taula 7. Participants en el grup de discussió de personal tècnic en la fase de diagnosi.

Grup B: Participació ciutadana

7 de febrer de 2018, de 18:00 a 20:00

Hi van participar 23 persones (9 dones i 14 homes)

Al grup van participar un total de **23 persones** i va estar molt heterogeni en termes d'edat, procedència, diversitat funcional, identitat sexual i de gènere o ideologia. Van participar tant persones de la ciutadania com col·lectius i entitats de Ripollet, així com representants de les principals associacions veïnals, dels grups polítics del territori (COP-Compromís per Ripollet, Podem, PSC, ERC, etc.) i de les associacions de famílies d'infants, com l'AFI del Col·legi Martinet.

Taula 8. Participants en el grup de discussió de ciutadania i associacions en la fase de diagnosi.

Les **tècniques de dinamització** utilitzades als Grups de Participació han tingut com a principal objectiu facilitar un debat estructurat i el més participatiu possible entre les persones assistents sobre les desigualtats vers les persones LGBTI més presents al municipi.

Les conclusions tant de les entrevistes, de la revisió documental i dels Grups de Participació s'incorporen a l'informe de diagnosi com a part de l'anàlisi de caràcter més qualitatiu.

5.2.2 Fase de Pla d'Acció

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

Per fer-ho es va convocar una sessió de treball de cada un dels dos **Grups de Participació** configurats en la fase de diagnosi. Les sessions de treball dels grups han estat de dues hores de durada, estructurades en una sessió per grup. El primer grup es va convocar en horari laboral, un matí, i en una única sessió, i el segon en horari de tarda.

A continuació s'aporta el llistat de persones que ha participat en cada grup:

Grup A: Personal Tècnic de l'Ajuntament

18 d'abril 2018 10 a 12h

Han participat 5 persones (2 dones i 3 homes)

Nom i cognoms	Perfil
Sílvia Garriga	Tècnica de l'Àmbit de Justícia Social i Polítiques d'Igualtat
José Maria Sebastián Miranda	Tècnic de Joventut
Sara Ramón	Tècnica d'Ocupació
Cristian Carrer	Psicòleg del Punt d'Atenció LGTBI
Fran Sánchez	Regidor de Polítiques LGTBI

Taula 9. Participants en el grup de discussió de personal tècnic i polític en la fase de pla d'acció

Grup B: Participació ciutadana i associacions

18 d'abril 2018 18 a 20h

Hi ha participat 9 persones (4 dones i 5 homes).

Van participar un total de **9 persones**, tant de la ciutadania com col·lectius i entitats de Ripollet, així com representants de les principals associacions veïnals, dels grups polítics del territori (COP-Compromís per Ripollet, Podem, PSC, ERC, etc.) i de les associacions de famílies d'infants, com l'AFI del Col·legi Martinet.

Taula 10. Participants en el grup de discussió de ciutadania i associacions en la fase de pla d'acció.

Com a resultat del procés de realització del Pla d'Acció, es plantegen unes Línies Estratègiques d'actuació, identificades per aquest Pla d'Igualtat LGTBI i en línia amb les recomanacions de la Diputació de Barcelona:

L1. Compromís amb la igualtat i la diversitat sexual i de gènere

Situar la igualtat LGBTI i la no discriminació envers les persones LGBTI com a dret fonamental de totes les persones i com a valor central de l'acció, les polítiques i competències dels ens locals.

L2. Acció contra la violència i LGTBIfòbia

Ampliar l'horitzó de les violències de gènere, disminuir el seu impacte, fomentar la prevenció de la LGTBIfòbia i avançar en la seva eradicació.

L3. Coeducació i transmissió de valors igualitaris

Fomentar la coeducació en tots els nivells i espais educatius, a partir de la transmissió de valors lliures d'estereotips sexistes, que promoguin la igualtat real d'oportunitats i l'eliminació de qualsevol mena de discriminació per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere.

L4. Visibilitat i participació

Donar impuls a l'accés a la participació de les persones LGTBI en tots els espais, nivells de responsabilitat i àmbits de la vida pública, així com incentivar el teixit d'organitzacions socials locals (col·lectius, associacions, entitats, etc.) que treballin pels drets de les persones LGTBI.

L5. Salut i qualitat de vida

Incentivar polítiques locals de salut i benestar que tingui en compte les necessitats específiques de les persones LGBTI així com els seus drets sexuals i reproductius.

L6. Promoció dels drets laborals

Promoure la diversitat sexual i de gènere dins del món laboral, per tal d'erradicar les dinàmiques que discriminen les persones amb sexualitats i gèneres no normatius.

L7. Cultura, mitjans de comunicació i esports

Incentivar la promoció d'una cultura inclusiva amb la diversitat sexual i de gènere, així com referents positius als mitjans de comunicació, com eines per millorar la percepció social de les persones LGBTI, transformar imaginaris socials i proporcionar noves formes de pensar la identitat, el cos, la sexualitat i el gènere.

Amb tot, no es pot oblidar que les desigualtats socials són conseqüència d'una estructura social en la qual s'acumulen altres eixos de diferenciació i desigualtat tan rellevants com són el nivell d'ingressos, l'edat, l'origen geogràfic o ètnic, la religió, la diversitat funcional, l'estructura familiar, entre altres. Aquests, articulats amb les desigualtats derivades del gènere i la sexualitat, reforcen la situació de vulnerabilitat o exclusió social en què es troben moltes persones LGBTI en els diversos àmbits apuntats. Si s'atén la importància de considerar la **intersecció entre les desigualtats sexuals i de gènere i la resta d'eixos existents**, es podrà, de forma aproximada però eficient, plantejar actuacions específicament adreçades a col·lectius que requereixen un tractament especial que els garanteixi la igualtat d'oportunitats.

6. DIAGNOSI

Aquest capítol es dedica a analitzar quin és l'estat de la qüestió respecte a les desigualtats que viuen les persones LGBTI al municipi i respecte a les polítiques d'igualtat i diversitat sexual i de gènere promogudes per l'Ajuntament de Ripollet. L'objectiu principal del capítol és facilitar una fotografia de la situació i recollir les principals accions municipals que promouen la igualtat LGBTI. Tot això, amb l'objectiu d'assentar les bases per la definició d'un Pla d'Acció Municipal (capítol 6).

El capítol s'estructura en vuit apartats. L'apartat 5.1, *Compromís amb la igualtat i la diversitat sexual i de gènere*, presenta un recorregut sobre la trajectòria i l'estat de la qüestió de les polítiques d'igualtat LGTBI del Consistori. S'explica l'organització tècnica i política de la promoció de la igualtat de l'Ajuntament de Ripollet i les principals actuacions desenvolupades des de la Regidoria de Polítiques LGTBI, que va emprendre el lideratge d'aquestes polítiques dins de l'estructura del Consistori.

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

- *Acció contra la violència i LGTBIfòbia*
- *Coeducació i transmissió de valors igualitaris*
- *Visibilitat i participació*
- *Salut i qualitat de vida*
- *Promoció dels drets laborals*
- *Cultura, mitjans de comunicació i esports*

Tal com s'ha explicat al capítol anterior, per realitzar aquesta avaluació diagnòstica s'han dut a terme estratègies metodològiques bàsicament qualitatives (entrevistes i grups de discussió), ja que gairebé no es disposen de dades quantitatives sobre la situació de les persones LGTBI a nivell local, i una anàlisi de la informació rebuda sobre els diversos àmbits. A més, hem acompanyat cada àmbit amb un punt final de conclusions/resum genèric que ajuda a sintetitzar i comprendre els diferents àmbits.

6.1. Compromís amb la igualtat i la diversitat

Les **polítiques d'igualtat i diversitat sexual i de gènere** al municipi comencen l'any **2015**, amb la creació d'una **Regidoria específica de Polítiques LGTBI**, moment en el qual es va decidir donar a aquestes qüestions un **impuls específic** i un lloc propi, donat que es tractava d'una temàtica prioritària pel nou govern local.

D'aquesta forma, la nova Regidoria, **una de les primeres regidories LGTBI de tota Catalunya**, va emmarcar i emprendre el lideratge d'aquestes polítiques dins de l'estructura del Consistori i va situar **Ripollet com un dels municipis capdavanters** en la defensa i la promoció de les llibertats sexuals i de gènere⁶.

El principal instrument de planificació municipal que fixa les grans línies i actuacions prioritàries i, per tant, el marc de les polítiques d'igualtat en general, i LGBTI en particular, és el **Pla d'Actuació Municipal 2016- 2019 (PAM)**. El PAM situa alguns dels objectius en matèria de diversitat sexual i de gènere i de lluita contra la discriminació. Com, per exemple, elaborar un Pla Municipal d'Igualtat, feminismes i LGTBI; treballar per la visibilització de les persones LGTBI; la integració del municipi a nivell internacional a la *Rainbow Cities Network* i a l'ILGA o realitzar un estudi integral a un institut sobre la diversitat sexual. També al 2016, Ripollet, amb diversos ajuntaments catalans, va impulsar la **Xarxa de Municipis LGTBI**, un espai per a compartir experiències, crear sinèrgies i sumar voluntats en la defensa dels drets de les persones LGBTI. A més, Ripollet, juntament amb Terrassa i Cerdanyola, va exercir la **primera Secretària Tècnica de la Xarxa**.

A nivell de recursos destaca l'elaboració i distribució, durant el 2015, d'una **Guia Pràctica sobre la Llei 11/2014** producte de la feina conjunta entre l'Observatori contra l'Homofòbia i la Regidoria del Polítiques LGTBI, per tal de dotar a la població d'una eina accessible que doni a conèixer els beneficis i la implementació de la Llei.

Per últim, cal mencionar alguns instruments locals i comarcals en matèria de polítiques d'igualtat que inclouen la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere. Com el **Protocol per una festa major sense violència masclista ni LGTBIfòbica** o el **Protocol per a la prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i assetjament psicològic (mobbing) a l'Ajuntament de**

⁶ Cal dir que, a partir del 2013, el Ple Municipal ja havia anat aprovant un seguit mocions per donar suport a l'aprovació de la Llei 11/2014 al Parlament o per a instar la Generalitat a la seva implementació, com la que es va aprovar el juliol del 2015. En aquesta moció es va adquirir el compromís de col·laborar amb organismes supramunicipals i entitats en l'organització d'activitats a les escoles contra el bullying LGTBIfòbic i per garantir eines de comunicació i denúncia d'aquest tipus d'assetjament. Més informació (Consultat el 01/07/2016): <http://www.revistaderipollet.cat/?p=16051>

Ripollet 2014-2018. Per la seva banda, el **Protocol Comarcal per l'Abordatge de la Violència Masclista** té present aquesta mirada només a la part de prevenció.

Pel que fa a la resta d'instruments, el **Pla d'igualtat de gènere 2012-2015** no conté cap mesura adreçada a millorar la situació de les persones LGBTI, tampoc el **Protocol d'atenció a les dones en situacions de violència masclista** té en compte la diversitat de les dones i, per tant, no recull les violències masclistes que viuen les dones lesbianes o trans.

6.1.1 Estructura i pressupost de les polítiques d'igualtat i diversitat

A Ripollet la política municipal es divideix en **cinc grans àmbits**: Presidència, Desenvolupament Econòmic, Justícia Social, Ciutat i Sostenibilitat i Governança. Pel que fa l'estructura, a l'organigrama municipal, tant les Polítiques de Gènere i Feminismes com les **Polítiques LGBTI** s'ubiquen a l'**Àrea d'Igualtat**, dins de l'**Àmbit de Justícia Social**, on també estan situades les àrees de Benestar Social (Serveis Socials, Gent Gran, Salut i Habitatge) i Ciutadania (Cultura, Joventut, Educació i Esports).

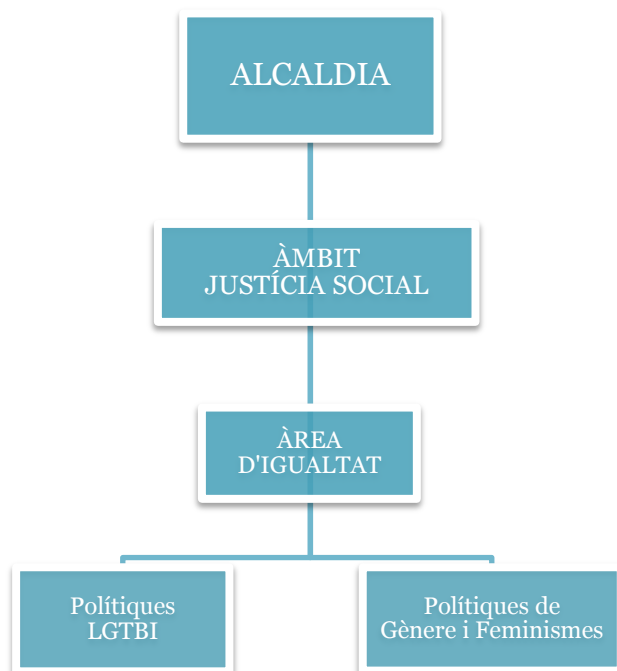


Figura 4. Organigrama polítiques d'igualtat ajuntament de Ripollet.

Tot i que les Polítiques d'Igualtat LGTBI i de Gènere i Feminismes no comparteixen regidoria sí s'ubiquen a la mateixa àrea, l'Àrea d'Igualtat. També a nivell de **recursos humans** comparteixen **la mateixa figura tècnica**, ja que la Coordinadora de Polítiques d'Igualtat fa les funcions de tècnica de gènere, LGTBI, inclusió i mediació. Aquest va ser un dels **punt febles** que es va assenyalar durant les entrevistes. Una **manca de musculatura tècnica** que, en part, es compartida per altres àrees i departaments de l'Ajuntament.

Pel que fa als **recursos econòmics** i com es pot observar a continuació, **el pressupost** destinat a polítiques d'igualtat dels **3 últims anys** ha anat **augmentant** considerablement.

La primera taula reflecteix la partida destinada a polítiques d'igualtat entre dones i homes durant el **2015**, la qual **no inclou cap despesa per a LGTBI**, ja que aquestes polítiques es van començar a portar a terme en acabar la legislatura amb el nou equip de Govern sorgit de les eleccions de l'estiu de 2015.

PRESSUPOST POLÍTIQUES IGUALTAT DE GÈNERE 2015	
Desenvolupament i gestió accions polítiques igualtat	10.250,00
Actuacions commemoratives diades	900,00
Dinamització del SIAD	21.054,69
Total Polítiques LGTBI	32.204

Taula 11. Pressupost anual Polítiques Igualtat 2015.

A partir de la nova legislatura, i amb la voluntat del nou Govern de donar-li a les polítiques LGTBI un lloc central, al **2016**, es va optar per desenvolupar **dos partides pressupostaries** diferents, una per a **Polítiques de Gènere i Feminismes**, la qual es va veure incrementada en uns 1.010 euros respecte del 2015, i **altra partida pressupostària específica per a Polítiques LGTBI**.

PRESSUPOST POLÍTIQUES DE GÈNERE I FEMINISMES 2016	
Desenvolupament i gestió accions polítiques d'igualtat	10.250,00
Actuacions commemoratives diades	1.200,00
Dinamització SIAD	21.500,00
Protocol d'atenció a dones en situació de violència masclista	1.500
Subvenció grups de dones per la igualtat	514,00
Total Polítiques	33.214

Taula 12. Pressupost anual Polítiques de Gènere i Feminismes 2016.

PRESSUPOST POLÍTIQUES LGTBI 2016	
Actuacions, commemoracions i diades	5.500,00
Desenvolupament i gestió accions polítiques	2.800,00
Observatori contra l'homofòbia	1.000,00
<i>International Lesbian Gay Association (ILGA)</i>	500,00
Total Polítiques LGTBI	9.800,00

Taula 13. Pressupost anual Polítiques LGTBI 2016.

Finalment, de cara al pressupost pel **2017**, es va valorar que dos partides limitaven a la pràctica i es va optar per la fórmula de **pressupost conjunt** per a totes les **polítiques d'igualtat tan de gènere i feminismes com LGTBI**. Tot i així, s'observa també un **augment 6.636** euros respecte a la suma de tots dos pressupost de 2016, la qual cosa s'ha de **valorar molt positivament**:

PRESSUPOST ÀREA DE POLÍTIQUES D'IGUALTAT 2017	
Desenvolupament i gestió accions diverses	22.550,00
Protocol d'atenció a dones en situació de violència masclista	2.800,00
Dinamització SIAD	21.500,00
Subvencions entitats feministes	1.000,00

Subvenció Observatori contra l'homofòbia	1.000,00
<i>International Lesbian Gay Association (ILGA)</i>	300,00
Subvenció Gais Positius	500,00
Total Polítiques LGTBI	49.650,00

Taula 14. Pressupost anual Àrea de Polítiques d'Igualtat 2017

6.1.2 Transversalitat de la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere

L'Àrea d'Igualtat és l'encarregada d'exercir el lideratge dins del Consistori en termes de polítiques de gènere i LGBTI, i també ha de vetllar per la **incorporació de la perspectiva** feminista i de la diversitat sexual i de gènere **en les accions de totes les àrees i departaments** de l'Ajuntament. Es tracta de que aquesta mirada no es quedi només a una àrea concreta sinó que actuï de forma transversal en totes les polítiques municipals. Destaca, especialment, el treballat de coordinació amb **Educació, Joventut, Esport, Cultura i Espai Públic**.

Per part dels i les responsables polítiques de l'Àrea, tot i que es reconeix que encara es pot millorar i que **cal incrementar la formació dels equips**, es valora **positivament el grau de sensibilització del personal tècnic** de la resta d'àrees, com un element que ha facilitat la transversalitat.

Respecte a la metodologia de **coordinació interdepartamental**, dins de l'Àmbit de Justícia Social es realitzen reunions de coordinació en les quals participa el personal tècnic de les diferents àrees i departaments d'aquest àmbit. Però, actualment, **no existeix cap instància específica de treball coordinat per la transversalització de les polítiques d'igualtat LGTBI** en la resta de polítiques de l'Ajuntament.

PUNTS FEBLES	PUNTS FORTS
<p>Manca de musculatura i recursos humans dins del consistori i de les polítiques LGTBI. La mateixa figura tècnica fa les funcions de tècnica de gènere, LGTBI, inclusió i mediació.</p>	<p>Des de 2015 hi ha una Regidoria de Polítiques LGTBI a l'Ajuntament de Ripollet, esdevenint una de les primeres de tota Catalunya.</p>
<p>Les polítiques LGTBI es troben molt centrades en el reconeixement i la visibilitat, eludint la redistribució.</p>	<p>Les polítiques LGTBI i de gènere s'ubiquen dins l'àrea d'Igualtat.</p>
<p>En relació amb la transversalitat, manca una instància específica de treball coordinat entre els departaments. A més, a moltes àrees no hi ha incidència de les polítiques LGTBI i de gènere.</p>	<p>El Pla d'Actuació Municipal 2016-2019, que compren el marc d'actuació de les polítiques d'igualtat i LGTBI, inclou la diversitat sexual i de gènere</p>
<p>Hi ha certes desigualtats dins de l'equip tècnic envers la sensibilització, i s'evidencia la necessitat d'incrementar la formació del personal.</p>	<p>Ripollet, conjuntament amb altres municipis, va impulsar la creació de la Xarxa de Municipis LGTBI</p>
	<p>El municipi consta de certs instruments específics:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La Guia Pràctica sobre la Llei 11/2014, per divulgar el seu contingut a la població. • Un protocol per una festa major sense violència masclista ni LGTBIfòbica. • Un protocol intern per a la prevenció de l'assetjament per raons de sexe o orientació sexual
	<p>Els pressupostos destinats a les polítiques d'igualtat i LGTBI han augmentat considerablement en els tres últims anys</p>
	<p>Transversalitat. S'ha incorporat la perspectiva feminista i LGTBI a àmbits diversos, com ara Educació, Joventut, Esport, Cultura i Espai Públic.</p>

6.2. Acció contra la violència i la LGTBIfòbia

6.2.1 La situació al municipi

Es pot considerar **l'homofòbia, la lesbofòbia, la bifòbia i la transfòbia com violències derivades del sistema de gènere**. Però la compressió d'aquesta arrel comuna no pot deixar de banda el desenvolupament de **polítiques específiques** per a donar resposta a les necessitats concretes de les persones LGTBI.

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

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

En els darrers anys, donat l'augment de la visibilitat de les persones LGBTI, també han anat augmentant els actes de discriminació i les agressions LGTBIfòbiques. Tal com recull l'informe *l'Estat de la LGTBIfòbia a Catalunya 2016* (OCH, 2017)⁷ si parlem d'àmbits, **les agressions són l'àmbit amb més incidències registrades (30,9%)**. En aquest àmbit s'inclouen agressions físiques, verbals i assetjament. En segon lloc, dins l'àmbit educatiu, el bullying LGTBIfòbic escolar (13,1%), conjuntament amb el discurs d'odi i l'exaltació de la LGTBIfòbia (13,1%). Només un altre àmbit més registre més del 10% de les incidències, que és les produïdes en l'àmbit institucional (11,9%).

Durant les entrevistes i grups de participació, algunes persones LGBTI van destacar que a **Ripollet** el tipus d'agressió més freqüent són els **atacs verbals realitzats en llocs públics** (com carrers, parcs, etc.) i, en aquest sentit, es va relatar un episodi d'insults cap una parella gai i un cas d'assetjament transfòbic a l'espai públic. La ciutadania també va expressar la seva preocupació per l'assetjament LGTBIfòbic a les escoles.

⁷ Tres àmbits registren incidències per sobre del 5%: l'àmbit familiar (6,0%), referit a aquell que es dona dins la mateixa família, el dret d'admissió (6,0%) i l'àmbit laboral (6,0%). Els mitjans de comunicació (4,8%) i l'àmbit d'internet i xarxes socials (4,8%) estan lleugerament per sota del 5%. La resta representen una incidència cadascuna: discriminació en l'accés a l'habitatge (1,2%), Victimització pròpia (1,2%) i Diversos (1,2%), que fa referència a una situació que no es pot categoritzar dins la resta d'àmbits. Més informació (consultat el 08/01/2017): OCH, [L'Estat de l'homofòbia a Catalunya 2016](#).

6.2.2 Principals instruments, recursos i campanyes

Els principals instruments per la **prevenció i l'abordatge** de la LGTBIfòbia i de les violències vers les persones LGTBI dels que disposa el municipi són:

INSTRUMENTS	
Protocol per una festa major sense violència masclista ni LGTBIfòbica	Des de la Regidoria de Polítiques LGTBI es va elaborar aquest Protocol, com a eina per a garantir una Festa Major on les persones que pateixin una agressió de caire masclista i LGTBIfòbica rebin el suport, la confiança i l'empoderament necessaris.
Protocol per a la prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i assetjament psicològic (mobbing) a l'Ajuntament de Ripollet 2014-2018	Inclou l'assetjament per raó d'orientació sexual però no inclou l'assetjament per raó d'identitat i/o expressió de gènere.
Protocol d'atenció a les dones en situacions de violència masclista 2013-2016	Tot i que reconeix la importància de treballar la base estructural de la violència i es visibilitza la violència cap als drets sexuals i reproductius de les dones, la major part del document manté una visió heteronormativa de les dones i una concepció de la violència molt restringida a l'àmbit de la parella.
Protocol Comarcal per l'abordatge de la violència masclista 2016	Es tracta d'un protocol que inclou la diversitat sexual i de gènere dins de l'eix de la prevenció, però aquesta mirada no està incorporada en els eixos d'atenció i recuperació.

Taula 15. Instruments per a lluitar contra les violències masclistes i LGTBfòbiques.

Traient el Protocol de festa major sense violència masclista ni LGTBIfòbica, **la major part dels protocols** d'atenció adreçats a la ciutadania dels que disposa el territori, **no inclouen la violència cap a les persones LGTBI**. Per tant, es fa necessari el desenvolupament d'un **Protocol d'atenció a les víctimes d'agressions LGTBIfòbiques** per a tractar íntegrament i adequadament a aquelles persones que hagin viscut agressions per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere.

A banda dels instruments per a l'abordatge de la violència, es fonamental que, tal i com marca la Llei 11/2014, des dels ens locals es **doni atenció i suport a les persones víctimes de la discriminació i la violència LGTBifòbica**⁸. En aquest sentit, l'Ajuntament de Ripollet té un conveni amb l'Observatori contra l'Homofòbia pel desenvolupament d'un **Punt d'Informació LGTBI**. Un servei que va començar al 2015 i que ofereix a les persones LGBTI del territori informació general sobre la temàtica i atenció especialitzada en cas de partir una agressió. Durant el 2018, està previst ampliar el servei i desenvolupar també accions de sensibilització a la ciutadania, així com donar assessorament tècnic a professionals. L'existència d'aquest acord amb l'Observatori també ha permès reforçar els **mecanismes de denúncia i acompanyament** en casos de LGTBifòbia. Cal destacar que durant el 2017 es va donar suport psicològic a dos casos d'agressions homòfobes i es va realitzar un acompanyament durant el procés de denuncia.

La via d'accés al servei pots ser directa, per derivació del SIAD⁹ o d'altres serveis del territori. En aquest sentit, durant el treball de camp, es va manifestar la necessitat de **reforçar mitjança formació la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere dels diferents serveis d'atenció del territori** (Oficina d'Atenció Ciutadana, SIAD, Serveis Socials, etc.) per tal de facilitar les deteccions de casos i agilitzar les derivacions, així com evitar la doble victimització.

Per últim, en la mateixa línia, també es va expressar la necessitat de **formar al personal de seguretat del municipi**. De fet, l'article 18 de la Llei 11/2014 estableix que en la formació inicial i continuada al personal de seguretat (incloent-hi les policies locals) es tracti la diversitat per raó d'orientació sexual i identitat de gènere.

⁸ Com assenyala l'Article 27 de la Llei 11/2014 "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". En la mateixa línia l'Article 29 recull que també "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".

⁹ Actualment el SIAD es troba tancat i durant el més de febrer del 2018 ha sortit la Licitació a concurs. Cal mencionar que el nou SAID inclou també l'atenció a persones LGBTI. Per tant, s'ha d'entendre que les professionals encarregades hauran de tenir la formació i l'experiència necessària per a l'atenció al col·lectiu. Els serveis que recull el Plec són:

1. Servei d'Igualtat i Diversitat Sexual.
2. Servei d'Atenció Psicològica a dones i persones LGBTI.
3. Servei d'Orientació jurídica a dones i persones LGBTI.

També dins de l'àmbit de la prevenció en violències cap al col·lectiu LGTBI, des de la Regidoria i en col·laboració amb altres Departaments, s'han portat a terme accions i campanyes de sensibilització, així com accions de rebuig i condemna de diferents fets LGTBIfòbics succeïts a Catalunya i a l'Estat Espanyol. Com el **Manifest de l'equip de govern contra l'agressió homòfoba de Berga**¹⁰.

Destaca, per exemple, la Campanya per una festa sense sexisme i LGTBIfòbia. Al 2017, a banda del Protocol, durant tota la Festa Major va estar present un **Punt d'Informació** cada nit a la zona dels concerts. Aquest punt va comptar amb el suport de mediadors/es del Servei de Mediació municipal.

També al 2017, i en col·laboració amb l'Associació ACATHI de Barcelona, es va realitzar l'exposició **Dones diverses, violències i resiliències en el camí de les dones Trans**, realitzada dins dels actes del Dia Internacional de les Dones i del Dia de la Visibilitat Trans.

¹⁰ Més informació (Consultat el 09/02/2018): http://info.ripollet.cat/asp/llistat_noticies.asp?ID=25699
Cal també assenyalar que, com es pot veure en la resta de l'informe amb més detall, a banda d'aquest manifest institucional, l'Ajuntament també va elaborar d'altres manifestos per a denunciar l'assassinat social de l'Alan, la violència exercida per un veí de Mataró que va amenaçar al col·lectiu LGTBI o els materials LGTBIfòbics que Hazte Oír va fer arribar a les escoles del territori.

PUNTS FEBLES	PUNTS FORTS
En general, manquen dades i estadístiques relacionades amb la violència LGTBIfòbica, sobretot a l'àmbit local. Conseqüentment, la problemàtica s'invisibilitza.	L'Ajuntament de Ripollet, mitjançant un conveni de col·laboració amb l'OCH, va impulsar el 2015 un Punt d'Informació LGTBI.
Els tipus d'agressions més freqüents són els atacs verbals a l'espai públic (carrer, parcs, transports, etc). La ciutadania manifesta preocupació envers el bullying LGTBIfòbic a l'àmbit educatiu.	S'han reforçat els mecanismes de denúncies i acompanyaments en casos de LGTBIfòbia.
Manca d'un protocol d'atenció específic per abordar les agressions i discriminacions LGTBIfòbiques	El Protocol per una Festa Major sense violència masclista i LGTBIfòbica i presència de punts d'atenció a les festes.
Manca de formació al personal dels serveis d'atenció, com ara l'OAC, el SAID, els Serveis Socials, etc, per tal de facilitar deteccions, agilitzar derivacions i evitar dobles victimitzacions.	Hi ha un posicionament clar de rebuig i condemna cap a les violències LGTBIfòbiques, succeïts a Catalunya i l'Estat Espanyol.
Manca de formació específica al personal de seguretat del municipi envers la violència LGTBIfòbica.	
Manca de difusió del Punt d'Informació LGTBI.	

6.3 Coeducació i transmissió de valors igualitaris

6.3.1 La situació al municipi

Per a erradicar la discriminació per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere calen no només polítiques adreçades a la intervenció quan aquesta ja s'ha produït, també **abordar la problemàtica des de les arrels** perquè no es continuï reproduint en el futur. En aquest sentit, **la prevenció** esdevé l'estratègia fonamental de canvi en les creences, valors i actituds. De fet, la Llei 11/2014 estableix la prevenció com a eix d'actuació imprescindible.

Quan es parla de prevenció una de les principals eines preventives és la **coeducació**¹¹, entesa com el conjunt d'estratègies d'intervenció educativa que promouen un desenvolupament lliure de la limitació imposada pels estereotips sexuals i de gènere per a produir canvis en el pensament, l'actitud i el comportament de les persones.

Encara que el gènere i la sexualitat no formi part dels continguts formals dels currículums educatius, sí formen part del currículum informal (ocult) i **l'escola també té un paper molt rellevant en la transmissió dels valors i determinades concepcions sobre els rols i estereotips de gènere**, sobre quines característiques han de tenir homes i dones, quins comportaments i atributs socials estan relacionats amb els homes i les dones, quin aspecte, etc. En aquest sentit, moltes persones LGBTI mai senten parlar de les seves realitats a les escoles i quan a escoles i instituts es tracten aspectes (de forma molt puntual) com la sexualitat, la salut sexual i reproductiva, l'afectivitat o la família es fa des d'una **visió heteronormativa** i/o reproductiva. Tot això dificulta l'autocomprensió i pot afectar l'autoestima dels i les joves LGTBI. A més, una bona part de les persones LGBTI expliquen haver viscut algun tipus d'**assetjament** als seus centres educatius.

Durant el treball de camp, tant el personal tècnic com la ciutadania, van posar sobre la taula **diferents problemàtiques i mancances** que viuen les **persones LGTBI de Ripollet** respecte aquest àmbit.

Les principals necessitats i demandes que va manifestar la **ciutadania** són:

¹¹ L'article 12 de la Llei 11/2014 parteix d'una definició àmplia de coeducació com "l'acció educativa que potencia la igualtat real d'oportunitats i l'eliminació de qualsevol mena de discriminació per raó d'orientació sexual i identitat de gènere". A més, recull que s'ha d'aplicar en tot el sistema educatiu i en els diferents àmbits: centres i entitats de formació, educació d'adults, formació de mares i pares, activitats esportives escolars i activitats de lleure infantil i juvenil.

- Intervencions amb les famílies. Des de tallers i accions de sensibilització amb AMPAs /AFAS / AFIs fins l'acompanyament professional a l'entorn de persones LGBTI que ho necessitin.
- Formació a professionals de l'àmbit educatiu.
- Portar a terme una campanya als centres educatius i equipaments adreçades a infants i jovent per treballar el binarisme de gènere als lavabos i vestuaris.

Per altra banda, **nivell tècnic**, és van formular les següents mancances i necessitats:

- Necessitat de treballar la diversitat sexual i de gènere amb les famílies a través de les AMPAs /AFAS / AFIs de municipi.
- Manca de recursos adreçats al professorat i educadors/es per treballar el tema LGBT.
- Manca de recursos econòmics i de personal.
- Necessitat d'enfortir la formació al personal tècnic de Joventut dels equipaments i programes per a joves per a millorar la detecció i l'atenció directa i agilitzar les derivacions cap a serveis específics. En aquest cas el Punt d'Atenció LGTBI i/o el SIAD i/o Serveis Socials.
- Enfortir i potenciar la vinculació i la coordinació amb les entitats de lleure i juvenils que poden aportar una visió diversa i reivindicativa a la feina en polítiques LGTBI a l'àmbit de l'educació.

6.3.2 Principals iniciatives

Dins de l'estructura municipal, les polítiques educatives s'ubiquen, al igual que les polítiques d'igualtat, a l'Àmbit de Justícia Social, més concretament, a l'**Àrea de Ciutadania** (juntament amb Cultura, Joventut i Esports).

En matèria de polítiques LGTBI, l'**àmbit educatiu** ha estat dels **més desenvolupat**, sobretot, en relació a la prevenció i la sensibilització d'infants i jovent. Els projectes i accions a favor de la coeducació que s'han portat a terme als centres educatius així com a diferents espais i equipaments del territori han estat molt nombrosos.

Des del 2015 fins ara, **s'han realitzat al voltant de 70 tallers** sobre gènere, sexualitat, relacions afectives igualitàries, bullying, salut sexual i reproductiva, etc. amb tot **l'alumnat dels centres de secundària i formació professional**. De fet, durant les entrevistes el personal responsable de polítiques d'igualtat va valorar

positivament el treball conjunt que s'ha anat fent amb Educació i Joventut per a posar en marxa aquests tipus d'activitats en l'àmbit educatiu. Tots els talleres que s'ofereixen als centres d'ensenyament del municipi estan disponibles a la **Guia d'Activitats Educatives**, elaborada cada any des de la Regidoria d'Educació amb el suport de diferents serveis del territori i departaments municipals (Medi Ambient i Salut Pública, Serveis Socials, Serveis Municipals, Joventut i Convivència, Polítiques d'Igualtat, Comunicació, Policia Local; Patronats Municipals de Cultura, Esports i Ocupació, Aspasur, Centre de Recursos Pedagògics, Creu Roja i Correus).

Davant la necessitat de **recursos i informació** per part del professorat dels centres d'ensenyament, des de la Regidoria es va decidir, juntament amb la Intersindical Alternativa de Catalunya, adaptar al context i traduir al català la **Guia per treballar la diversitat afectiva sexual i de gènere**¹². Un recurs elaborat pel sindicat base Steilas al 2015. La presentació de la Guia també es va articular també com una resposta a una campanya LGTBIfòbica a les escoles impulsada per l'organització d'extrema dreta Hazte Oir. En aquest sentit, és molt rellevant la decisió del Consell Escolar Municipal (CEM) de rebuig a la Campanya De Hazte Oir i de suport a la presentació de la Guia reeditada pel Consistori. La Guia es va presentar al Col·legi Enric Tatche amb la participació del CEM i d'entitats com l'Observatori contra l'Homofòbia i Chrysalis.

Per altra banda, des del 2015, cada any, al voltat del **Dia Mundial de la SIDA**, les Regidories de Polítiques LGBTI, Joventut, Educació i Salut realitzen diferents activitats de forma coordinada. Des de talleres als centres d'ensenyament fins taules informatives al carrer i actes de reconeixement simbòlic al espai públic amb l'alumnat dels cicles formatius i amb els grups de joves del Casal.

Altra iniciativa rellevant que està previst desenvolupar durant el 2018 és una **enquesta anònima a un centre d'ensenyament** secundari del territori per conèixer la situació del jovent LGTBI, ja que el Consistori estima que hi ha un 10% de joves que no ho són, però ho porten d'amagat. La realització de l'enquesta no només pot aportar informació de la situació dels i les joves amb un identitat sexual o de gènere no normativa sinó també ser un instrument per la sensibilització de tota la comunitat educativa del centre.

Respecte al desenvolupament d'altres tipus d'accions vinculades amb l'àmbit educatiu destaca el **posicionament públic de rebuig** que ha mantingut l'Ajuntament amb respecte a la problemàtica del **bullying o assetjament escolar** LGTBIfòbic. En aquest sentit, han estat múltiples els pronunciaments públics de l'Ajuntament, davant els diferents casos d'assetjament escolar que han anat sortint a la llum, a través de

¹² Més informació (Consultat a 8/02/2018): <http://sindicat.net/dona/calaix/guiasteila.pdf>

declaracions institucionals, mocions o adhesions a manifestos d'organitzacions socials i col·lectius d'alliberament sexual i de gènere¹³.

PUNTS FEBLES	PUNTS FORTS
Manca de programes integrals per treballar amb tota la comunitat educativa: famílies (AMPAs/AFAS/AFIs), professorat i alumnat.	L'àmbit educatiu es troba més desenvolupat en relació a la prevenció i sensibilització d'infants i joves als centres educatius, a més d'altres espais i equipaments.
Necessitat d'enfortir la formació al personal tècnic de Joventut (equipaments i programes) per a millorar la detecció i l'atenció i agilitzar les derivacions.	Des del 2015 i anualment s'elabora una Guia d'Activitats Educatives, amb més de 70 tallers sobre gènere i sexualitat, amb tot l'alumnat dels centres de secundària i formació professional.
Necessitat d'enfortir i potenciar la vinculació i coordinació amb les entitats de lleure i juvenils, que poden aportar una visió diversa a les polítiques LGTBI a l'àmbit educatiu.	Disposen, com a recurs, de la Guia per treballar la diversitat afectiva sexual i de gènere.
S'exposa la necessitat de sistematitzar i planificar tot el que s'està fent, donant-li un marc de programa integral. Una bona eina per fer-ho seria un Pla de Coeducació.	Des del 2015 i de forma anual es realitzen un seguit d'activitats coordinades entre diverses regidories pel Dia Mundial de la SIDA
	S'ha previst la realització d'una enquesta anònima a un centre d'ensenyament secundari sobre la situació del jovent LGTBI (es calcula que un 10% del seu alumnat ho és)

¹³ Per exemple, al 2016, la Regidoria de polítiques d'Igualtat es va adherir al Manifest ATUREM EL BULLYING PER LGTBIFÒBIA! IMPLEMENTEM LA LLEI LGTBI!. Més informació (Consultat a 6/02/2018): http://info.ripollet.cat/asp/llistat_noticies.asp?ID=23526

6.4. Visibilitat i participació de les persones LGTBI

6.4.1 La situació al municipi

El terreny de l'organització social, l'associacionisme i la participació LGTBI és encara un espai per conquerir en la majoria de pobles i/o ciutats petites, on predomina una **manca de teixit d'organitzacions socials LGTBI o feministes** més o menys formals (col·lectius, associacions, entitats, etc.). La falta de referents i d'organitzacions fora de les grans ciutats té a veure amb les **dificultats per visibilitzar i fer pública la identitat als territoris petits**, així com amb un seguit de problemàtiques específiques que fan que moltes persones LGTBI hagin de marxar del seu poble o ciutat cap a les grans ciutats per a poder viure lliurement i públicament la seva sexualitat i el seu gènere, és el que s'anomena *sexili*.

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

Quan es tracta de llocs situats molt a prop de les grans ciutats, les persones LGTBI que viuen al territori acaben desenvolupant la seva activitat associativa a la capital. De fet, algunes de les **persones entrevistades** van explicar que realitzaven el seu **activisme a Barcelona**, on disposen d'un ventall més ampli de recursos, activitats i espais de trobada. D'aquesta forma, es reproduïx la manca de referents i, per tant, la invisibilitat del col·lectiu.

Tot i donar-se aquesta situació de proximitat amb Barcelona, **Ripollet** és un municipi que té una llarga **tradició d'associacionisme** veïnal i que compta amb un teixit social organitzat, així com amb una ciutadania molt participativa, la qual cosa es va reflectir en les diferents instàncies de participació per a l'elaboració de la diagnosi. Per exemple, al grup de ciutadania van assistir més de 20 persones **de perfils molt diversos** (edat, gènere, identitat sexual i de gènere, diversitat funcional, adscripció ideològica, etc.). Aquesta és només una mostra de l'alt **grau de participació** de les entitats i grups del territori en les **activitats que s'organitzen des de la Regidoria de Polítiques LGTBI**. És a dir, tot i no existir importants grups/col·lectius específics de persones LGTBI al municipi que estiguin fent la interlocució amb l'Ajuntament i

articulant les seves pròpies reivindicacions, les entitats genèriques estan interessades en la temàtica i volen incorporar la perspectiva a la seva feina. Aquest és el cas de “Parados Unidos”, un grup de suport mutu de persones que es troben a l’atur que han liderat accions de protesta i reivindicatives pel que fa als drets de les persones LGTBI. També cal dir que, des del 2014, el municipi compta amb una **secció local del Front d’Alliberament Gai de Catalunya (FAGC)** que ve realitzant diferents actes reivindicatius al territori, tot i que fa un parell d’anys que la seva activitat s’ha vista reduïda.

6.4.2 Principals iniciatives

Pel que fa a la visibilitat i la defensa dels drets del col·lectiu LGBTI, Ripollet és un dels municipis més compromesos de Catalunya. Des de la creació de la mateixa Regidoria LGTBI són **nombrosos els actes de visibilitat i reconeixement** que es venen realitzant al territori. A la tradicional hissada de la bandera de la Arc de Sant Martí que es realitza cada any a l’Ajuntament, s’han de afegit moltes accions simbòliques, reivindicatives i de conscienciació i/o celebració al carrer coincidint amb les **efemèrides i diades importants** (Dia Internacional de la Visibilitat Lèsbica, Dia Internacional de la Visibilitat Bisexual, Dia Internacional contra l’Homofòbia, la Lesbofòbia i la Transfòbia, Dia de la Visibilitat Trans, Dia Mundial de la Sida, etc.) en la lluita per l’alliberament sexual i de gènere.

D’entre els actes de **reconeixement** que es venen realitzant al municipi, **el col·lectius catalans** de lluita per l’alliberament sexual i de gènere han tingut un **lloc central**. Per exemple, al 2015, coincidint amb els **40 anys del FAGC**, l’Alcalde i el Regidor de Polítiques LGTBI van rebre una representació de l’entitat. Al 2016, es va realitzar una trobada institucional amb representants de l’**Associació de Transsexuals de Catalunya i del Consell Nacional LGTBI**. També destaca, al 2017, la inauguració d’un monument en reconeixement a la lluita LGTBI, que va comptar amb la presència de representats del col·lectiu, entitats LGTBI d’arreu de Catalunya. Les activitats al voltant de la inauguració es van realitzar amb la col·laboració amb les entitats Epidemic Dance Show, Dansa Jove i Parados Unidos.

Respecte la realització d’actes simbòlics i reivindicatius, l’Ajuntament va acollir la celebració d’un **matrimoni** entre dos homes, un xinès i altre valència, amb el qual es volien **denunciar** no només **les lleis restrictives en matèria de diversitat sexual d’alguns països** sinó també **la política migratòria a l’Estat Espanyol**.

A nivell reivindicatiu es molt rellevant que, al 2016, Ripollet va acollir la **manifestació descentralitzada del Dia de l'Alliberament LGTBI**, la qual es realitza cada anys a una ciutat o poble diferent. També cal mencionar la **Campanya de visibilitat “A Ripollet, estima com vulguis”**. Amb aquesta campanya, que buscava la implicació del màxim nombre d'agents socials, es van repartir un total de 20.000 adhesius a establiments, comerços, escoles, seus d'entitats i instal·lacions municipals.

Per altra banda, des de l'Ajuntament, s'ha creat un **grup tècnic** que està treballant per la millora dels barris amb dificultats de mobilitat i amb més deterior físic. La idea es que sigui el mateix veïnatge el que decideixi de forma participativa, mitjança assemblees de barri, quines millores i canvis volen fer. En aquest sentit, des de la Regidoria LGTBI, es vol introduir també la **perspectiva de la diversitat sexual i de gènere** en aquest projecte de regeneració urbana i de transformació de **l'espai públic**.

Per últim, s'ha de deixar constància d'una de les propostes que es van recollir tant a nivell tècnic com per part de la ciutadana. Es tracta de l'articulació d'un **espai de trobada i participació estable per al col·lectiu LGTBI** i per a les entitats i grups del territori en matèria de polítiques LGTBI que pugui interlocutar amb la Regidoria.

PUNTS FEBLES	PUNTS FORTS
Destaca la manca d'entitats LGTBI al territori, fet que invisibilitza el col·lectiu a Ripollet.	Ripollet consta d'una llarga tradició d'associacionisme, amb un teixit social organitzat i una ciutadania que participa activament en les iniciatives de la Regidoria LGTBI
Manca de punts de referència permanents i/o espais de trobada per a les persones LGTBI	Presència d'entitats genèriques, com ara “Paradxs Unidxs”, interessats a tractar temes relacionats amb el col·lectiu LGTBI.
Les persones LGTBI del territori han de fer activisme a Barcelona, degut a la manca d'entitats a Ripollet. A Barcelona hi ha més recursos, activitats, espais de trobada...	Són nombrosos els actes de reconeixement, de visibilitat i reivindicatius coincidint amb les efemèrides i diades importants, com per exemple, la Manifestació d'Alliberament Sexual del 2016.
Manca d'un espai d'interlocució amb l'Ajuntament.	Dins del municipi se celebren diverses campanyes de visibilitat, com ara “A Ripollet, estima com vulguis”
	Hi ha voluntat política i tècnica d'articular espai de participació estable.

6.5. Salut i qualitat de vida

6.5.1. La situació del municipi

Moltes de les **desigualtats** que viuen les persones amb gèneres i sexualitats no normatives a l'àmbit de la salut tenen a veure amb el **desconeixement del fet LGBTI**, per tant, de les necessitats en salut que presenten grups específics del col·lectiu. També amb l'androcentrisme i l'heteronormativitat dels i les professionals de la salut, ja que la majoria pressuposen l'heterosexualitat dels i les pacients.

Aquesta **mirada heterosexualista i cisexista**, que va des dels formularis fins al tracte personal, fa que algunes persones LGTBI se sentin incòmodes a la consulta o no vegin les seves demandes ateses. El cas més evident són les **queixes de les dones lesbianes i bisexuals en relació als protocols de preguntes de les consultes ginecològiques**, on sempre es pressuposa l'heterosexualitat del les pacients, la qual cosa afecta tant a la informació com a l'accés a la salut sexual i reproductiva. En la mateixa línia, tot i que a Catalunya existeix un Protocol per garantir el dret a la reproducció assistida de les dones lesbianes, una part del personal sanitari d'atenció primària no l'aplica per desconeixement.

Per altra banda, en la mateixa línia, les **demandes específiques de les persones trans molt sovint no són ateses als serveis de proximitat del territori** per causa també del desconeixement dels i les professionals de la salut sobre les necessitats sanitàries de les persones trans. Mentre que, al mateix temps, perviuen algunes actituds discriminatòries entre els i les professionals de la salut com anomenar pel nom i el gènere d'origen a les persones trans.

6.5.2 Principals iniciatives

Salut s'ubica, al igual que les polítiques d'igualtat, a l'Àmbit de Justícia Social, concretament, a l'**Àrea de Benestar Social** i juntament amb Serveis Socials, Gent Gran, Protecció Animal i Habitatge.

Dins de les principals iniciatives que tenen a veure amb la promoció dels drets de les persones LGTBI a l'àmbit de la salut, el **VIH ha estat un dels temes centrals**. Per una banda, cada any, es celebra el Dia Mundial de la Sida i, amb aquest motiu i amb la col·laboració entre les regidories de Joventut, Polítiques LGTBI, Educació i Salut Pública, Ripollet acull un programa d'activitats per trencar estigmes i lluitar contra aquesta malaltia vírica. Des de **llaços humans** amb l'alumnat de formació professional, difusió de **materials preventius i estands informatius** ubicats a algunes places, juntament amb els joves del Kftó del Casal de Joves, fins la realització

col·laborativa de **tallers** entre l'entitat Gais positius i personal dels Centres d'Atenció Primària del territori.

D'altra banda, també al 2017 es va poder visitar l'**exposició "30 anys - VIH en positiu"**, on es va fer un repàs per la història de la investigació del VIH/SIDA per trencar estigmes relacionats amb la malaltia.

Per últim, també des del 2017, el municipi realitza la de forma **gratuïta i confidencial la prova de VIH, sífilis i hepatitis C**. Aquesta iniciativa és fruit del conveni que l'Ajuntament de Ripollet va signar el passat mes de febrer amb l'associació **Gais Positius**.

Tot i valorar molt positivament aquestes iniciatives tan pioneres, es troben a faltar accions i recursos sobre salut i diversitat sexual i de gènere que incorporin una perspectiva feminista i que estiguin adreçades a la **promoció dels drets sexual i reproductius de les dones lesbianes i trans** des d'un enfocament de salut comunitària.

PUNTS FEBLES	PUNTS FORTS
Hi ha una mirada heterosexista als professionals de salut. Es destaca la manca de formació i el desconeixement de les lleis i els nous models de protocol.	El VIH esdevé un tema central a Ripollet. Les regidories de Joventut, Polítiques LGTBI, Educació i Salut Pública col·laboren en diverses activitats pel Dia Mundial de la SIDA.
Manquen accions i recursos adreçats a la promoció dels drets sexuals i reproductius de les dones lesbianes i trans.	Fruit d'un conveni de l'Ajuntament amb Gais Positius, el municipi realitza de forma gratuïta i confidencial la prova de VIH, sífilis i hepatitis C.
Manca de sistematització i planificació de les accions relacionades amb la salut comunitària.	

6.6. Promoció dels drets laborals

6.6.1. La situació del municipi

Tot i que no es disposen de dades quantitatives sobre la situació al mercat laboral de les persones LGBTI que viuen a Ripollet, els estudis realitzats a nivell europeu o català conclouen que **la discriminació per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere** segueix sent una realitat per a moltes persones **al món del treball**.

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

A banda d'això s'ha de tenir en compte que col·lectiu LGBTI és molt heterogeni, amb necessitats diverses i desigualtats i discriminacions concretes. **En el mercat de treball les dones estan discriminades en l'accés, la promoció, la permanència, les condicions i el salari**. Si afegim el fet de ser lesbiana i/o trans es produeix un efecte multiplicador que va més enllà de la “mera” discriminació en el lloc de treball i pot donar lloc a una **exclusió social** que impedeix directament l'accés al mercat de treball.

De fet, com assenyalen diversos estudis d'àmbit europeu, **dins del col·lectiu LGBTI, la població trans és la més discriminada a l'àmbit laboral**. Les persones trans han de fer front a múltiples formes de discriminació a la feina, les quals estan sovint normalitzades i/o invisibilitzades. Per exemple, segon un informe de la FRA del 2014, el 27% de les persones trans han estat discriminades a l'entorn laboral en el darrer any. Mentre que les persones trans d'origen espanyol entrevistades que van declarar haver-se sentit discriminades durant la cerca de feina ascendeixen al 39%. Les experiències de discriminació durant el procés de cerca d'ocupació són les més repetides per les persones entrevistades (un 37%), seguides d'aquelles emmarcades en el desenvolupament del seu treball (27%). A més, un 46% indica que sovint o sempre amaga la seva transsexualitat.

Però l'àmbit laboral és una esfera fonamental en la vida de les persones, ja que és un espai de realització personal i socialització. Així, doncs, donar resposta a aquestes

desigualtats des de la política local és clau per a garantir els drets laborals de les persones LGBTI.

6.6.2 Principals iniciatives

A l'Ajuntament de Ripollet les polítiques en matèria d'ocupació es situen a l'**Àmbit de Desenvolupament Econòmic**, juntament amb Indústria, Comerç i Turisme. A més, el Consistori compta amb un **Patronat Municipal d'Ocupació**, l'òrgan encarregat de portar a terme les polítiques actives d'ocupació. Tot i la sensibilització del personal tècnic responsable d'aquest àmbit que va participar a la diagnosi, no es té constància de la realització d'accions per incentivar els drets laborals de les persones LGTBI al municipi. Es pot dir, per tant, que es tracta d'un dels **eixos d'intervenció menys desenvolupat al territori**.

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

Enfront d'això, tal com estableix la llei 11/2014, les administracions públiques han de garantir una **formació adequada dels i les professionals del món laboral** per tal de promoure la igualtat de les persones LGBTI al mercat de treball. Es posa de manifest, doncs, que és imprescindible la sensibilització i formació d'agents del món laboral i empresarial sobre la necessitat d'impulsar mesures específiques dirigides a erradicar mecanismes, conductes i actituds que discriminen o exclouen les persones en funció de la seva identitat i/o expressió de gènere.

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

- Adaptar i millorar la capacitat de resposta dels serveis d'inserció laboral públics;
- Incorporar a les noves convocatòries de subvencions criteris d'igualtat d'oportunitats;
- Incentivar les forces sindicals i empresarials a fer campanyes divulgatives.
- Promoure als espais de diàleg social l'impuls de mesures inclusives i clàusules antidiscriminatòries.

- Impulsar l'adopció en les empreses de codis de conducta i de protocols d'actuació per la igualtat d'oportunitats i la no discriminació de les persones LGBTI.
- Desplegar estratègies per la inserció laboral de dones trans.

Per la seva banda, durant els grups de participació es van fer algunes propostes per millorar la situació de les persones trans al mercat laboral:

- Fomentar la contractació de persones trans mitjançant plans d'ocupació.
- Establir clàusules de contractació responsable que incloguin la diversitat sexual i de gènere.
- Formar al personal de RR.HH i d'inserció laboral per millorar l'atenció laboral a persones trans.
- Desenvolupar programes per la inserció laboral de dones trans a través del Institut Municipal de Promoció de l'Ocupació (IMPO) i incloure les dones trans dins dels col·lectius vulnerables.

PUNTS FEBLES	PUNTS FORTS
Manca de dades quantitatives sobre la situació laboral de les persones LGTBI.	La Llei 11/2014 obliga a seguir estratègies per tal de promoure els drets laborals de les persones LGTBI.
Hi ha discriminació cap a les persones del col·lectiu LGTBI, especialment cap a les dones trans.	El Consistori compta amb un Patronat Municipal d'Ocupació, que s'encarrega de dur a terme les polítiques actives d'ocupació.
Es tracta de l'àmbit menys desenvolupat del municipi. No hi ha constància que es facin accions o programes específics que incorporin la perspectiva LGTBI.	

6.7. Cultura, mitjans de comunicació i esports

6.7.1. La situació del municipi

Cultura i comunicació

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

Com es veurà a continuació, en el cas de Ripollet, des de la creació de la Regidoria de Polítiques LGTBI, **l'oferta cultural del municipi ha anat incloent aquestes realitats** en els propis espectacles i activitats que es programen des de Cultura en coordinació amb la Regidoria LGTBI i, també, portant a terme activitats culturals i recreatives específiques, reforçant així la visibilitat al territori i contribuint a l'ampliació de l'imaginari social envers les persones LGTBI.

També el llenguatge, les imatges i els continguts de **les comunicacions de l'Ajuntament** (publicacions, comunicació digital, publicitat, xarxes socials, internet, etc.) es important que siguin **inclusives** des de la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere. En aquesta línia, és fonamental la **feina transversal** que es fa entre **l'Àrea d'Igualtat, l'Àrea de Ciutadania i el Departament de Comunicació**. De fet, s'ha de valorar positivament el grau de **sensibilització i formació del personal responsable de comunicació**.

Esports

A l'analitzar l'àmbit de l'esport s'ha de tenir en compte que aquest ha estat **tradicionalment un sector molt masculista que ha exclòs i/o discriminat sistemàticament les dones i persones LGTBI**. Encara que aquesta situació ha anat canviant, avui dia continuen existint importants obstacles i dificultats que impedeixen que les dones i persones LGBTI es desenvolupin en igualtat de condicions en el terreny de l'activitat física i l'esport. Els esports estan encara avui molt associats als estereotips de gènere: hi ha “esports de nois” (como ara el futbol) i “esports de noies” (com ara el patinatge). Aquest fet és clau per explicar els **alts nivells de sexisme i de LGTBIfòbia**, donat que no només s'està practicant un esport sinó que s'està posant en pràctica el rol de gènere masculí i/o femení entre iguals.

De fet, durant els grups de participació, el **personal tècnic** responsable va assenyalar algunes de les dificultats existents en aquest àmbit com, per exemple, la **manca de comunicació** entre les entitats esportives i el Patronat Municipal d'Esports de Ripollet (PAME) a l'hora de detectar situacions de discriminació. Per la seva banda, les persones LGTBI de la **ciutadania** van denunciar la **lògica binària dels equipaments esportius municipals** que sistemàticament separen per sexe lavabos, dutxes i vestuaris sense donar opcions per a les persones trans o de gènere no binari, o l'**uniforme diferenciat** per a homes i dones ja que moltes vegades la indumentària dels equips femenins acostuma a estar molt sexualitzada. També es va assenyalar que les **competicions esportives** només es mantenen **mixtes** durant la infància. En aquest sentit es va proposar **incentivar l'esport mixt** i potenciar la **coordinació amb les entitats esportives** i els centres d'ensenyament del territori.

6.7.2 Principals iniciatives

Cultura i comunicació

Dins de l'estructura municipal, **Cultura** s'ubica, al igual que les polítiques d'igualtat, a l'Àmbit de Justícia Social, més concretament, a l'**Àrea de Ciutadania** (juntament amb Educació, Joventut i Esports). L'Ajuntament també compta amb un òrgan específic per aquest àmbit: el Patronat Municipal de Cultura. Per la seva part, **Comunicació** penja directament de l'**Àmbit de Presidència**, el qual es divideix en Alcaldia, Comunicació i Participació.

A Ripollet l'àmbit de la cultura i la comunicació és també **uns dels més desenvolupats** pel que fa a la incorporació de la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere i la realització d'activitats culturals que promoguin la visibilitat així com representacions més positives i transformadores del fet LGTBI. En aquest sentit s'han portat a terme diferents activitats com **les exposicions** *Dones diverses, violències i resiliències en el camí de les dones Trans y 30 anys - VIH en positiu, El Dorado* (com era ser LGTBI al franquisme i el nazisme), *Viu la diversitat* (fotos de persones LGTBI en el seu dia a dia) o *Trans at Work* (persones trans en el seu lloc de treball). Destaca també una proposta anual molt transversal engegada des de Cultura. Es tracta de posar un nom/tema sobre la taula i que totes les entitats de territori treballin al voltant d'això. Al 2016, per exemple, va ser **l'any de Federico García Lorca** per tal de commemorar l'aniversari de l'assassinat del poeta a mans del franquisme. L'any Lorca va incloure diverses activitats, com ara exposicions, programes de ràdio, representacions teatrals, espectacles de dansa, poesia i música, titelles o activitats infantils. L'any 2018 es l'Any del llibre i ja hi han programats diversos actes, com

presentacions de llibres LGTBI i un club de lectura LGTBI mensual a la Biblioteca Pública.

Per la seva banda, la **Biblioteca Pública de Ripollet** té un important fons de literatura LGTBI (comptes infantils, novel·les, assajos, estudis, pel·lícules, etc.). Per a donar a conèixer els recursos disponibles al fons, des de l'equipament es realitzen diferents activitats amb motiu de les diades més importants, com l'exposició del material a un estand visible o la difusió de la Biblioteca Virtual de la Xarxa de Biblioteques Municipals amb continguts específics i recomanacions sobre el tema com novel·les, música, còmics per entendre, pel·lícules que surten de l'armari, etc.

Un altre espai clau per la seva transversalitat, on és clau treballar la inclusió de la diversitat sexual i de gènere, és la **Festa Major del municipi**. Un moment de socialització en els que sovint les persones LGTBI no se senten incloses o són obertament discriminades. Per tal d'incidir en aquest tipus de celebracions, al 2017, es va elaborar el **Protocol contra les agressions sexistes i LGTBIFòbiques**, del qual ja s'ha parlat a l'apartat amb anterioritat, i tota una campanya específica.

Tot i tractar-se d'un àmbit en el qual les polítiques LGTBI s'han desenvolupat positivament, durant el treball de camp, el persona tècnic de Comunicació va demanar accés tant a **formació especialitzada en el camp audiovisual com a recursos i eines**, com guies o manuals, per millorar la comunicació inclusiva amb el fet LGTBI.

Esports

Al Consistori, **Esports** també s'ubica, al igual que les polítiques d'igualtat, a l'Àmbit de Justícia Social, més concretament, a l'**Àrea de Ciutadania** (juntament amb Educació, Joventut i Cultura). L'Ajuntament també compta amb un òrgan específic per aquest àmbit: el **Patronat Municipal d'Esports**.

Dins d'aquest àmbit, la **Campanya Esport Ripo Stop Homofòbia. Corda't els cordons per a la diversitat** va estar una de les més importants. Durant el 2016, i coincidint amb el Dia Mundial contra la LGTBIfòbia, més de 3.000 esportistes, entre federats/des, de base i escolars, es van sumar a la campanya que va consistir en calçar-se les seves sabatilles amb cordons de l'arc de Sant Martí. Els cordons es van distribuir a través de les 18 entitats participants (13 clubs, 4 associacions de famílies d'infants i esport extraescolar) i, d'aquesta forma es va incidir un gran nombre d'agents diversos que intervenen en el clima dels contextos esportius.

Per altra part, al Grup de Participació de Ciutadania es va assenyalar la necessitat de **enfortir la feina coordinada amb tots als agents esportius** del territori i de fer una aposta decidida per **desvincular la pràctica esportiva dels rols de gènere** i per **incentivar l'esport mixt** des del propi Patronat Municipal d'Esports i en el treball amb els clubs i entitats esportives.

PUNTS FEBLES	PUNTS FORTS
<p>A Cultura i Comunicació, destaca el desconeixement del fet LGTBI i els estereotips àmpliament estesos a la societat.</p>	<p>L'àmbit de Cultura és un dels més desenvolupats del municipi. Inclou aquestes realitats en els espectacles i organitza activitats culturals específiques. Per exemple:</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'Any Lorca, Clavé, del Llibre... • Exposicions, clubs de lectura, presentacions de llibres... • La Biblioteca Pública de Ripollet conté un fons de literatura LGTBI important (comptes infantils, novel·les, assajos, estudis, pel·lícules, etc.)
<p>A l'àmbit de Comunicació, la formació és autodidacta i hi manquen eines.</p>	<p>Comunicació realitza una feina transversal amb l'Àrea d'Igualtat. Hi ha un alt grau de sensibilització i formació dels responsables de Comunicació.</p>
<p>L'Esport ha estat, tradicionalment, un àmbit masclista que exclou/discrimina a les dones i a les persones LGTBI.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Manca de comunicació entre entitats esportives i el Patronat Municipal d'Esports de Ripollet (PAME), per a detectar situacions de discriminació, o amb els centres d'ensenyament. • Existeix una lògica binària als equipaments esportius municipals, que es manifesta en uniformes diferenciats o en les competicions esportives mixtes només a la infància. 	<p>El 2016 es va impulsar la Campanya Esport Ripo Stop Homofòbia. Corda't els cordons per a la diversitat.</p>

7. PLA D'ACCIÓ

La **Regidoria de Polítiques LGBTI** i l'Àrea d'igualtat són els principal impulsors d'aquest *I Pla local d'igualtat per a la diversitat afectiva, sexual i de gènere*, assumint un **paper fonamental** en desenvolupar, amb el major impacte possible, totes les actuacions que es duguin a terme en els propers anys. No obstant, en moltes de les actuacions recollides en el pla d'acció resulten implicades **altres àrees i departaments** de l'organigrama tècnic municipal. Estem davant d'un **pla molt transversal**, en la fase d'execució, però també en el disseny tàctic i operatiu de les diverses actuacions. També cal visibilitzar el compromís i la responsabilitat política del consistori com a institució i **implicar al conjunt d'agents del territori** (entitats, escoles, empreses i ciutadania en general).

7.1. Línies estratègiques, objectius i actuacions

Els principals **eixos d'actuació** són els àmbits on es concentraran els esforços municipals durant els propers anys. Aquests eixos han estat definits a partir de la diagnosi prèvia elaborada, les línies definides en el **Pla d'Actuació Municipal 2016** i les aportacions fetes per els/les referents polítiques i tècniques de l'Ajuntament i la ciutadania LGTBI.

El *I Pla local d'igualtat per a la diversitat afectiva, sexual i de gènere* s'ha estructurat en **7 línies estratègiques**:

- L1. Compromís amb la igualtat i la diversitat sexual i de gènere**
- L2. Acció contra la violència i LGTBIfòbia**
- L3. Coeducació i transmissió de valors igualitaris**
- L4. Visibilitat i participació**
- L5. Salut i qualitat de vida**
- L6. Promoció dels drets laborals**
- L7. Cultura, mitjans de comunicació i esports**

Taula 16. Elaboració pròpia. Línies estratègica.

A continuació per a cadascun dels **eixos estratègics** es fa una introducció, es presenten els **objectius** fixats, **les accions** que es portaran a terme i **els indicadors** que en mesuraran l'assoliment.

L1. Compromís amb la igualtat i la diversitat sexual i de gènere

Aquesta primera línia estratègica vol situar la **transversalització de la perspectiva de la igualtat i la diversitat sexual i de gènere al centre** de les prioritats municipals. Actualment, l'Ajuntament de Ripollet es troba en un moment de consolidació de les polítiques LGTBI. Amb la creació de la Regidoria al 2015 se li va donar un impuls específic a aquestes polítiques i un lloc propi i, des de llavors, el municipi s'ha anat dotant de diferents instruments i recursos específics.

Tot i aquest avanç, en línia amb els elements identificats a la diagnosi, **falten encara passos importants** per a consolidar unes polítiques d'igualtat LGTBI que siguin veritablement transversals i integrals. Alguns punts febles tenen a veure amb la **necessitat d'incrementar la musculatura tècnica** de les polítiques d'igualtat en general i LGTBI en particular, amb el **grau desigual de formació i sensibilització** del personal tècnic o amb la manca d'instàncies específiques de coordinació entre àrees i departaments per la **transversalització de les polítiques d'igualtat LGTBI** en la resta de polítiques de l'Ajuntament.

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

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

OBJECTIU 1. Posar en el centre de la política municipal la igualtat i la diversitat sexual i de gènere, garantint les condicions perquè les polítiques LGTBI es prioritzin i es consolidin.

OBJECTIU 2. Promoure la transversalitat a l'Ajuntament per tal que s'incorpori la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en les actuacions que desenvolupen el major nombre d'àrees i departaments municipals.

L1-Obj.1 Posar en el centre de la política municipal la igualtat i la diversitat sexual i de gènere, garantint les condicions perquè les polítiques d'igualtat LGTBI es prioritzin i es consolidin.				
Actuacions	Indicadors	Calendari	Responsables	
Aprovació i difusió del <i>I Pla local d'igualtat per a la diversitat afectiva, sexual i de gènere de Ripollet</i> com a instrument marc de les polítiques d'igualtat LGTBI.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre de presentacions internes i amb la ciutadania, entitats i col·lectius, i assistència desagregada per sexe. ○ Nombre de notícies sobre l'aprovació del pla a les xarxes socials de l'Ajuntament i als mitjans de comunicació, tant interns com externs. 	2018	Ple de l'Ajuntament de Ripollet	
Consolidació dels recursos tècnics per a les Polítiques LGBTI per a fer possible l'aplicació del pla, coordinar les accions, donar-li continuïtat temporal i vetllar per l'assoliment dels objectius plantejats.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Existència de personal tècnic estable i format en polítiques d'igualtat de gènere i diversitat sexual, afectiva i de gènere assignat a l'Àrea d'Igualtat, suficient per a desenvolupar les polítiques locals d'igualtat LGTBI. 	2018 Permanent	Alcaldia, Recursos Humans i Serveis Generals, Hisenda.	
Consolidació del pressupost d'igualtat LGTBI, amb una planificació anual clara, i el compromís de totes les àrees i departaments implicats.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Increment % de partida pressupostària anual de l'Ajuntament destinada a impulsar les polítiques d'igualtat de gènere. 	2018-2022 Continuat	Àrea d'Igualtat Alcaldia Intervenció	
Desenvolupament del sistema de seguiment, implementació i avaluació del <i>I Pla local d'igualtat per a la diversitat afectiva, sexual i de gènere</i> .	<ul style="list-style-type: none"> ○ Existència d'una partida pressupostària destinada a la implementació del Pla. ○ Existència d'un document de caràcter operatiu que reculli les responsabilitats específiques de cada àrea/departament en relació a la implementació i seguiment de cada una de les accions. ○ Existència d'un document anual de treball del Pla. ○ Existència d'una avaluació intermèdia (2020) i final (2022). 	2018-2020	Totes les àrees de l'Ajuntament de Ripollet	

Incloure l'assetjament per raó d'identitat i/o expressió de gènere al Protocol per la prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i assetjament psicològic 2014-2018.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ampliació del Protocol per a incloure l'assetjament per raó d'identitat de gènere. ○ Presentació a nivell intern del Protocol per a explicar l'ampliació i assistència desagregada per àrees i departaments. 	2018-2019	Alcaldia Àrea d'igualtat RR.HH Totes les àrees
---	---	-----------	---

L1-Obj.2 Promoure la transversalitat a l'Ajuntament per tal que s'incorpori la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en les actuacions del major nombre d'àrees i departaments municipals.			
Actuacions	Indicadors	Calendari	Responsables
<p>Incorporació de la formació sobre diversitat sexual i de gènere en el Pla de Formació de l'Ajuntament. Aquesta formació ha de tenir 2 nivells:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formació introductòria sobre perspectiva LGTBI, la Llei 11/2014 i assetjament i no discriminació per motiu d'orientació sexual i identitat de gènere adreçada a tot el personal de l'Ajuntament. - Formació específica sobre diversitat sexual i de gènere aplicada a les diferents àrees i departaments de l'Ajuntament, especialment, adreçada a: Recursos especialitzats de l'Àrea d'Igualtat (SIAD); Serveis d'atenció a persones com Serveis Socials, OAC, Ocupació, Mediació, Seguretat, etc. ;Educació, Joventut, Cultura, Esports i Comunicació. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre d'accions formatives realitzades tan generalistes com específiques. ○ Nombre de persones formades i assistència desagregada per sexes i àrees o departaments. ○ Grau de satisfacció de l'alumnat. 	2018-2022	Àrea d'Igualtat RR.HH Totes les àrees de l'Ajuntament de Ripollet
<p>Constitució d'una Comissió d'Igualtat transversal que vetlli per la implementació de les polítiques d'igualtat en general i LGTBI en particular.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Periodicitat de les reunions i nombre d'àrees i departaments implicats. ○ Programes d'altres àrees que han incorporat accions LGTBI. 	2018-2020	Totes les àrees de l'Ajuntament de Ripollet

L2. Acció contra la violència i LGTBIfòbia

Com s'assenyala a l'apartat de Diagnosi, a l'Ajuntament de Ripollet hi ha una clara voluntat de desenvolupar polítiques per la prevenció i abordatge de les violències vers les persones LGBTI. Des del 2015 s'han començat a desenvolupar els primers **instruments específics i recursos d'informació**, atenció i acompanyament per a persones LGBTI. Pel que fa a la **prevenció** de la LGTBIfòbia tampoc també s'han realitzat **diverses d'accions** al municipi en els darrers anys.

En aquest sentit, uns dels principals reptes que té l'Ajuntament de Ripollet en matèria de lluita contra la LGTBIfòbia és, per una banda, **reforçar la sensibilització i prevenció** cap la ciutadania i, per altre, **millorar la protecció dels drets i el suport a les persones víctimes** de la discriminació i la violència, així com agilitzar els mecanismes de denúncia i acompanyament professional. Es tracta, en definitiva, de disminuir l'impacte de les violències cap a les persones amb gèneres i sexualitat no normatives i avançar en la seva eradicació per a contribuir a la creació d'una ciutat lliure de LGTBIfòbia.

Els **objectius** d'aquesta línia són:

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

OBJECTIU 2. Millorar la protecció dels drets i el suport a les persones víctimes de la discriminació i la violència LGTBIfòbica.

L2-Obj.1 Reforçar la visibilitat i el respecte per la diversitat sexual i de gènere incrementant la sensibilització i prevenció de la LGTBIfòbia cap la ciutadania.			
Actuacions	Indicadors	Calendari	Responsables
Donar continuïtat a les campanyes de sensibilització sobre les violències LGTBIfòbiques, especialment, coincidint amb el 17 de maig, Dia Mundial contra la LGTBIfòbia.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Realització de la campanya i nombre d'accions incloses. ○ Nombre de notícies sobre la campanya a les xarxes socials de l'Ajuntament i mitjans de comunicació interns i externs. 	2019-2022	Àrea d'igualtat Servei de Comunicació Altres
Donar continuïtat i reforçar la inclusió de la perspectiva LGTBI en campanyes de sensibilització i prevenció sobre violències masclistes, especialment, en els espais d'oci i festius.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre d'accions de prevenció sobre violències masclistes que han inclòs la perspectiva. ○ Nombre de notícies sobre les campanyes de prevenció a les xarxes socials de l'Ajuntament i mitjans de comunicació, tant interns com externs. ○ Grau de formació en violències masclistes i LGTBIfòbia del personal tècnic encarregat del Punt d'Informació sobre agressions en espais d'oci i festes majors. 	2018-2022	Àrea d'Igualtat Cultura Comunicació

L2-Obj.2 Millorar la protecció dels drets i el suport a les persones víctimes de la discriminació i la violència.			
Actuacions	Indicadors	Calendari	Responsables
<p>Elaboració i difusió interna d'un Protocol d'atenció a persones que hagin patit discriminació i agressions LGTBIfòbiques.</p> <p>Es tracta d'un instrument per a tractar íntegra i adequadament les víctimes d'agressions per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere.</p> <p>Aquest, a més, ha de permetre reforçar els mecanismes de denúncia i acompanyament i agilitzar la capacitat de resposta de l'Administració davant situacions de discriminació.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre de presentacions del Protocol al personal d'atenció a persones i assistència desagregada. ○ Nombre de consultes sobre el Protocol realitzades a partir d'altres serveis i departaments. ○ Percentatge de professionals dels serveis d'atenció a persones (SIAD, OAC, Serveis Socials, etc.) formats sobre el Protocol i sobre discriminacions i violència LGTBIfòbica. ○ Percentatge del personal de seguretat (policia) format sobre el Protocol i en atenció a les discriminacions i violències LGTBIfòbiques. 	<p>2020-2022</p>	<p>Àrea d'Igualtat Atenció a les persones Seguretat Comunicació</p>
<p>Reforçar i ampliar el Punt d'Informació LGTBI per tal d'adequar-ho al que estableix la Llei 11/2014 i a les característiques dels Serveis d'Atenció Integral (SAI)¹⁴ regulats per la mateixa Llei i la Direcció General d'Igualtat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Memòria anual del servei ○ Nombre de persones ateses anualment i tipologia de casos. ○ Nombre i tipologia d'incidències recollides o tramitades. 	<p>2019</p> <p>Permanent</p>	<p>Àrea d'Igualtat</p>
<p>Realització d'un Pla de Comunicació del Punt d'Informació LGBTI per tal de reforçar la difusió del servei i el seu coneixement per part de la ciutadania.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Existència del Pla amb un calendari de treball anual de les accions comunicatives que s'han de portar a terme. ○ Nombre d'accions que s'han portat a terme anualment. 		<p>Àrea d'Igualtat Comunicació</p>

¹⁴ El SAI és una prestació de servei d'atenció integral, de qualitat i proximitat adreçat a persones LGTBI que pateixen, hagin patit o estiguin en risc de patir discriminació o violència. També és un servei de sensibilització i informació, per a promoure la visibilitat i prevenir la LGTBIfòbia i un recurs per a donar resposta a qualsevol necessitat d'acompanyament, suport o informació.

L3. Coeducació i transmissió de valors igualitaris

L'educació és una línia de treball prioritària dins de les polítiques de Ripollet. Això és reflecteix, per exemple, en la **diversitat d'accions de sensibilització amb l'alumnat** dels centres educatius del municipi. De fet, del diagnòstic es desprèn una **valoració positiva del treball coordinat** que es realitza **entre Igualtat, Educació, Joventut, Cultura i altres àrees**, el qual s'ha materialitzat en programes com la Guia d'Activitats Educatives. Al mateix temps, durant la diagnosi també es va posar de relleu la necessitat d'anar més enllà de l'alumnat i **ampliar l'abast** d'aquest tipus de programes i accions coeducatives cap a la resta de la comunitat educativa, especialment, **professorat i famílies**.

Tot i que l'àmbit educatiu és un dels més desenvolupats pel que fa a les polítiques LGBTI, manca una **sistematització, ordenació i planificació de totes les actuacions coeducatives** per donar-les un marc de programa integral de la mà d'un Pla de Coeducació liderat per les àrees d'igualtat i educació o d'un Pla Educatiu de Ciutat que inclogui la coeducació de forma transversal i específica tan en els objectius com en les accions.

L'eix "Coeducació i transmissió de valors igualitaris" es proposa, per tant, per una banda, **reforçar la coeducació com un eix transversal de les polítiques educatives de ciutat**. Per altra banda, es tracta d'ampliar la coeducació a tota la comunitat educativa i al diferents espais educatius formals i no formals, a partir de la transmissió de valors lliures d'estereotips sexistes i LGTBIfòbics, que promoguin la igualtat i la diversitat sexual i de gènere, així com l'eliminació de qualsevol discriminació per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere.

Els **objectius** d'aquesta línia són:

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

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

L3-Obj.2 Reforçar la coeducació com un eix transversal de les polítiques educatives de ciutat, més enllà de les polítiques d'igualtat, impulsant la transversalitat i la coordinació entre diferents àrees municipals.

Actuacions	Indicadors	Calendari	Responsables
Formació al personal responsable d'Educació i Joventut, especialment, dels equipaments i programes per a joves per a millorar la detecció i l'atenció directa i agilitzar les derivacions cap a serveis específics com el SIAD, Punt d'Atenció LGTBI o Serveis Socials.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Presència dels càrrecs i personal tècnic dels Serveis d'Educació i Joventut. ○ Nombre i tipologia de formacions portades a terme. ○ Nombre de professionals beneficiats en termes absoluts i relatius sobre el total de professionals de l'àmbit. ○ Grau de satisfacció de l'alumnat. 	2020	Àrea d'Igualtat Educació Cultura Joventut
Sistematització, ordenació i planificació de totes les actuacions coeducatives mitjança el desenvolupament d'un Pla de Coeducació o d'un Pla Educatiu de Ciutat que inclogui la coeducació de forma transversal i específica tan en els objectius com en les accions.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Existència del Pla de Coeducació o del Pla Educatiu de Ciutat. ○ Nombre d'accions del Pla de Coeducació que inclouen l'àmbit LGBTI /o nombre d'objectius i accions a favor de la coeducació incloses en el Pla Educatiu de Ciutat. 	2022 Continuat	Alcaldia Àrea d'Igualtat Educació Cultura Joventut

L3-Obj.1 Fomentar la coeducació i la transmissió de valors lliures d'estereotipus sexistes i LGTBIfòbics en tots els nivells i espais educatius, formals i no formals, i per a tota la comunitat educativa.

Actuacions	Indicadors	Calendari	Responsables
Reforçar els tallers sobre diversitat sexual, afectiva, de gènere i familiar i bullying LGTBIfòbic a disposició dels centres de primària, secundària i formació professional de la Guia d'Activitats Educatives del l'Ajuntament.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre i tipologia dels tallers per curs a primària, secundària i cicles formatius. ○ Nombre d'alumnes que s'han beneficiat desagregat per gènere i cursos a primària, secundària i cicles. ○ Grau de satisfacció de l'alumnat. 	Continuat 2019-2022	Àrea d'Igualtat Educació Cultura Joventut Salut Altres
Reforçar les activitats de sensibilització sobre diversitat sexual i de gènere que es realitzen als espais de educació no formal, de lleure, esportius i als equipaments juvenils del territori.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre i tipologia d'accions realitzades anualment ○ Nombre i tipologia d'espais d'educació no formal on s'han portat a terme accions coeducatives. ○ Grau de satisfacció de les persones participants 	Continuat 2019-2022	Àrea d'Igualtat Educació Joventut Salut Altres
Organització de xerrades amb les Associacions de Mares i Pares d'Alumnes (AMPA) / Associacions de Famílies d'Alumnes (AFA) sobre gènere, LGTBIfòbia, diversitats, assetjament, entre d'altres.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre i tipologia de xerrades portades a terme. ○ Assistència desagregada per sexe. ○ Grau de satisfacció de les persones participants 	2020	Àrea d'Igualtat Educació
Difusió de recursos sobre coeducació, diversitat sexual i de gènere i prevenció de les violències masclistes entre el professorat dels centres d'ensenyament del territori.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre i tipologia de materials i nombre de llocs on han estat disponibles. ○ Nombre de presentacions dels recursos als centres d'ensenyament i assistència desagregada. 	2019	Àrea d'Igualtat Educació Joventut Salut Altres
Realització d'una enquesta anònima als centres d'ensenyament secundari del territori per conèixer la situació del jovent LGBTI.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Realització de l'enquesta, nombre centres participants i nombre de joves participants. ○ Publicació dels resultats 	2019	Àrea d'Igualtat Educació Joventut

L4. Visibilitat i participació

Pel que fa al reconeixement i la visibilitat a l'espai públic, Ripollet és un dels municipis més compromesos de Catalunya. Des del 2015 són **nombrosos els actes simbòlics i reivindicatius** que es venen realitzant al territori coincidint amb les efemèrides i diades importants. Tot i així, fora de les grans ciutats, als territoris més petits, són moltes les **dificultats per fer visible i pública la identitat sexual i de gènere**. De fet, la manca de punts de referència i d'espais de trobada, fa que les persones LGBTI acabin marxant a Barcelona, on hi ha un ventall més ampli de recursos, activitats, espais de referència, etc.

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

Els **objectius** d'aquesta línia són:

OBJECTIU 1. Continuar amb el compromís polític del municipi amb la promoció de la diversitat sexual i de gènere i la defensa dels drets de les persones LGTBI mitjançant accions de reconeixement i visibilitat per contribuir al qüestionant de la heteronormativitat a l'espai públic.

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

L4-Obj.1 Continuar el compromís polític del municipi amb la promoció de la diversitat sexual i de gènere i la defensa dels drets de les persones LGTBI mitjançant accions de reconeixement i visibilitat per contribuir al qüestionant de la heteronormativitat a l'espai públic.

Actuacions	Indicadors	Calendari	Responsables
<p>Donar continuïtat a la celebració de les diades més importants amb actes de reconeixement a l'espai públic com l'hissada de la bandera irisada, lectura de manifestos, mocions de suport o altres actes institucionals.</p> <p>Algunes de les diades més importants són el 26 d'abril, Dia de la Visibilitat Lèsbica; el 17 de maig, Dia contra la LGTBIfòbia o el 28 de juny, Dia per l'Alliberament sexual i de gènere.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre i tipologia de commemoracions celebrades anualment. ○ Nombre de mencions o continguts específics sobre aquestes diades a les xarxes i mitjans de comunicació de l'Ajuntament. ○ Tipologia d'actes realitzats anualment. 	<p>2018-2022</p> <p>Continuat</p>	<p>Àrea d'Igualtat Cultura Protocol Comunicació</p>
<p>Realització d'una campanya de visibilitat per a incentivar la promoció de la llibertat sexual i de gènere amb la introducció d'elements urbans o icones LGTBI a la ciutat com murals, passos de vianants, bancs, semàfors, etc.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Realització de la campanya, nombre i tipologia d'elements introduïts. ○ Nombre de notícies relacionades a les xarxes socials de l'Ajuntament. I als mitjans de comunicació, tant interns com externs. 	<p>2020</p>	<p>Àrea d'Igualtat Cultura Comunicació Urbanisme i Espai Públic</p>

L4-Obj.2 Promoure la participació del col·lectiu LGTBI, el seu associacionisme i donar-li veu i capacitat de decisió en l'elaboració de les polítiques locals d'igualtat i diversitat sexual i de gènere.				
Actuacions	Indicadors	Calendari	Responsables	
Creació d'una línia de subvencions específica per a entitats, grups o projectes d'organització i participació portats a terme per la ciutadania LGTBI del territori.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Import total de la línia de subvencions. ○ Nombre de projectes subvencions i quantia. 	2020	Àrea d'Igualtat Participació	
<p>Creació d'una instància de participació ciutadana en matèria de polítiques LGTBI. Hi ha diferents opcions:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aprofitar instàncies ja existents, com el Consell/Taula de Dones, integrant la temàtica o creant una comissió específica. - Constituir una instància nova, com un Consell, Taula, Pacte de Ciutat, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Creació de l'instància ○ Periodicitat ○ Acta de les reunions ○ Pla de treball anual 	2018-2022 Permanent	Àrea d'Igualtat Participació	
Reformulació del reglament dels consells municipals per fer-los més accessibles, diversos i dinàmics.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre d'articles revisats i adherits 		Àrea d'Igualtat Participació	

L5. Salut i qualitat de vida

El nou marc legal català que suposa la **Llei 11/2014** respecte la situació de les persones LGTBI a l'àmbit de salut assenyalava importants reptes pels governs locals en relació a la seva **implementació efectiva als serveis i recursos sanitaris de territori**. Aquests reptes tenen a veure, especialment, amb la implementació del nou *Model d'atenció a les persones trans* i amb el nou *Protocol de reproducció assistida per a dones lesbianes*. És imprescindible un esforç extra per part del Ajuntament de Ripollet i d'Àrees com Igualtat i Salut, per tal de vetllar perquè el personal de tots els recursos i serveis sanitaris tingui accés als nous protocols i models d'atenció que es deriven de la llei 11/2014.

Per la seva banda, l'Ajuntament de Ripollet ha portat a terme algunes iniciatives relacionades amb la promoció dels drets de les persones LGTBI a l'àmbit de la salut on el VIH ha estat uns dels temes centrals, des de la realització d'activitats per a commemorar el Dia Mundial del Sida, fins a activitats de sensibilització i prevenció amb professionals dels centres d'atenció primària del municipi. Fins i tot, el municipi realitza de forma gratuïta i confidencial les proves de VIH, sífilis i hepatitis C.

Tot i valorar aquestes iniciatives pioneres, manquen accions i recursos sobre salut i diversitat sexual i de gènere que incorporin una perspectiva feminista i que estiguin adreçades a la promoció dels drets sexuals i reproductius de les dones lesbianes i trans des d'un enfocament de salut comunitària.

Els **objectius** d'aquesta línia són:

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

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

L5-Obj.1 Incorporar la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en les principals polítiques de salut municipals posant especial atenció en la promoció dels drets sexuals i reproductius de les dones lesbianes i trans.			
Actuacions	Indicadors	Calendari	Responsables
Inclusió la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en el disseny, implementació i avaluació dels principals programes, projectes i activitats en l'àmbit de la salut.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre de programes de salut que han inclòs objectius i accions per la promoció dels drets de les persones LGTBI, especialment, dels drets sexuals i reproductius de les dones. ○ Percentatge de personal tècnic de l'Àrea de Salut format en perspectiva de la diversitat sexual i de gènere. 	2020-2022 Continuat	Àrea d'Igualtat Salut
Donar continuïtat al servei per realitzar la prova gratuïta i confidencial del VIH, la sífilis i l'hepatitis C.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre de persones ateses desagregat per gènere. ○ Increment % del pressupost 	2019-2022 Continuat	Àrea d'Igualtat Salut
Donat continuïtat a les accions de sensibilització al voltant del Dia Mundial de la SIDA.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre i tipologia d'accions realitzades. 	2019-2022	Àrea d'Igualtat Salut

L5-Obj.1 Vetllar perquè el personal de tots els recursos i serveis sanitaris del territori conegui i apliqui la Llei 11/2014 en matèria de salut i drets sanitaris de les persones LGTBI.			
Actuacions	Indicadors	Calendari	Responsables
Campanya de difusió de la Llei 11/2014 i els drets a la salut de les persones LGBTI entre el personal dels recursos i serveis sanitaris del territori posant especial atenció en el Nou Model d'atenció a persones trans i en el Protocol de reproducció assistida per a dones lesbianes.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre de sessions informatives i assistència desagregada per sexe i tipologia 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 formació sobre l'àmbit LGTBI. 	2019	Àrea d'Igualtat Salut Centres d'Atenció Primària

L6. Promoció dels drets laborals

Tot i que no es disposen de dades quantitatives sobre la situació al mercat laboral de les persones LGBTI que viuen a Ripollet, els estudis a nivell europeu o català conclouen que la discriminació per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere segueix sent una realitat per a moltes persones al món del treball. A més, dins del col·lectiu LGBTI, les dones trans són les més discriminades a l'àmbit laboral.

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

Els **objectius** d'aquesta línia són:

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

OBJECTIU 2. Fomentar que la contractació i les concessions de l'Ajuntament garanteixin la no-discriminació per raó d'orientació sexual i identitat de gènere i promoguin l'ocupació de les persones amb més dificultats del col·lectiu LGBTI.

L6-Obj.1 Adaptar i millorar la capacitat de resposta dels serveis d'ocupació municipals per millorar la inserció laboral de les persones LGBTI amb més dificultats, especialment de les dones trans, en condicions d'igualtat, justícia i dignitat.

Actuacions	Indicadors	Calendari	Responsables
Incorporació de la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en programes municipals d'ocupació i d'inserció laboral adreçats a col·lectius vulnerables.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre d'objectius i accions del programa que inclouen l'àmbit LGTBI. ○ Grau de satisfacció de les persones LGTBI participants. ○ Percentatge de professionals d'atenció directa dels serveis d'ocupació que han rebut formació sobre diversitat sexual i de gènere. 	2019-2022 Continuïtat	Àrea d'Igualtat Ocupació SOL
Impuls a l'adopció en les empreses del territori de codis de conducta, plans o protocols d'actuació per la igualtat d'oportunitats i la no discriminació de les persones LGBTI mitjançant la creació d'un distintiu o marca d'excel·lència.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre de sessions o reunions informatives realitzades per l'Ajuntament i assistència per part del teixit empresarial. ○ Nombre de consultes sobre el distintiu de les empreses a l'Ajuntament. ○ Nombre anual d'empreses amb el distintiu concedit. ○ Existència d'un sistema de renovació del distintiu. 	2020 Permanent	Àrea d'Igualtat Ocupació SOL
Desenvolupament d'un programa d'intermediació laboral amb el teixit empresarial del territori per tal d'impulsar la contractació de dones trans i persones LGBTI vulnerables.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre d'accions de sensibilització i formació realitzades amb agents del món laboral i empresarial. ○ Nombre de persones trans i LGTBI vulnerables contractades, temporalitat i tipus de contracte. 	2020-2022	Àrea d'Igualtat Ocupació SOL

L6-Obj.2 Fomentar que la contractació i les concessions de l'Ajuntament garanteixin la no-discriminació per raó d'orientació sexual i identitat de gènere i promoguin l'ocupació de les persones amb més dificultats del col·lectiu LGBTI.

Actuacions	Indicadors	Calendari	Responsables
<p>Incloure una clàusula en els plecs de contractació amb empreses o de col·laboració amb entitats externes relativa a la igualtat i la diversitat sexual i de gènere i a la responsabilitat social corporativa.</p> <p>Aquesta clàusula ha d'incloure, en funció del tipus de contractació de què es tracti, requisits com: tenir un Pla o mesures per la igualtat i la diversitat sexual i de gènere, tenir un protocol d'assetjament per raó d'identitat sexual o de gènere i/o d'acompanyament a persones trans, etc.</p> <p>La clàusula ha d'establir el sistema de demostració i comprovació del compliment d'aquests requisits</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre de clàusules que fan referència a mesures d'igualtat. ○ Nombre de plecs de contractació que incorporen aquestes clàusules, sobre el total de plecs. ○ Nombre d'empreses/entitats contractades sota clàusules d'igualtat. 	<p>2020-2022</p>	<p>Àrea d'Igualtat Contractació</p>
<p>Fomentar la contractació de persones LGTBI, especialment de dones trans, mitjança plans d'ocupació.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre anual de persones trans als plans d'ocupació municipals. ○ Incorporació de la diversitat sexual i de gènere en els criteris de puntuació de les valoracions. 	<p>2019-2022 Continuïtat</p>	<p>Àrea d'Igualtat Ocupació SOL RR.HH</p>

L7. Cultura, mitjans de comunicació i esports

Una de les qüestions que més dificulten el ple reconeixement del col·lectiu LGTBI són els estereotips àmpliament estesos. De fet, com es va fer palès a l'apartat de diagnosi, la promoció d'una cultura inclusiva amb la diversitat sexual i de gènere és una eina clau per transformar l'imaginari social.

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

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

Els **objectius** d'aquesta línia són:

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

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

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

L7-Obj.1 Promocionar una cultura inclusiva amb la diversitat sexual i de gènere per transformar l'imaginari social i els estereotipus vers les persones LGTBI

Actuacions	Indicadors	Calendari	Responsables
<p>Incloure la diversitat sexual i de gènere en els continguts de les programacions que es realitzen des de Cultura. Las programacions culturals han de tenir en compte:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Els valors que es transmetran en relació a la igualtat de les persones LGBTI (pintura, música, teatre, etc.) ○ Que la producció artística programada sigui també feta per persones LGBTI en tots els camps. ○ Que s'utilitzi l'art com instrument per a recuperar la memòria històrica de les persones LGBTI. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre i tipologia de programacions que inclouen la diversitat sexual i de gènere. ○ Nombre i tipologia d'activitats culturals on es visibilitzin produccions culturals de persones LGBT o temàtiques relacionades amb la diversitat sexual i de gènere. ○ Nombre i tipologia d'activitats que promouen valors relacionats amb la igualtat i lliures d'estereotips LGTBIfòbics. 	2019-2022	Àrea d'Igualtat Àrea de Cultura
<p>Dotar les biblioteques municipals d'un fons de recursos LGBTI (comptes infantils, novel·les, assajos, estudis, pel·lícules, etc.) dinamitzat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre de biblioteques amb fons LGTBI i d'exemplars disponibles. ○ Nombre i tipologia d'activitats dinamitzades als fons. 	Permanent	Àrea d'Igualtat Àrea de Cultura

L7-Obj.2 Incloure la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en la comunicació interna i externa de l'Ajuntament.

Actuacions	Indicadors	Calendari	Responsables
<p>Difusió entre el personal de comunicació d'un manual o guia sobre com realitzar una</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre de presentacions del material al personal de Comunicació. 	2021 Continuat	Àrea d'Igualtat Àrea de Cultura Comunicació

comunicació inclusiva amb les diversitats.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Assistència del personal tècnic de l'àmbit. ○ Percentatge del personal de comunicació que ha rebut formació sobre l'àmbit LGTBI. 		
Realització d'un Pla de Comunicació del I Pla Local d'Igualtat per a la diversitat afectiva, sexual i de gènere.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Existència del Pla i nombre d'accions anuals del Pla de Comunicació que s'han portat a terme. ○ Nombre de reunions entre el Servei de Feminisme i Comunicació. 	2018-2022 Continuat	Àrea d'Igualtat Àrea de Cultura Comunicació

L7-Obj.3 Garantir la lliure participació de les persones LGBTI en l'àmbit esportiu i el tracte correcte d'aquestes persones a les instal·lacions i activitats esportives municipals.

Actuacions	Indicadors	Calendari	Responsables
Incloure les federacions, els clubs, les agrupacions d'àrbitres o les entitats que promouen l'esport en edat escolar en la celebració del Dia Internacional Contra la LGTBIfòbia a l'esport.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre de federacions, clubs i entitats esportives participants a la commemoració. ○ Nombre i tipologia d'activitats realitzades. 	2018-2011	Àrea d'Igualtat Esports Comunicació
Habilitació als centres esportius de vestidors i lavabos d'ús individual que puguin ser utilitzats per qualsevol persona que els demani.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre d'equipaments esportius municipals que comptin amb espais privats per canviar-se i lavabos mixtos. 	2022 Permanent	Àrea d'Igualtat Esports
Inclusió de la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere als programes d'educació esportiva escolar i extraescolar.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Percentatge del personal tècnic d'aquests programes que ha rebut formació en diversitat sexual i de gènere i discriminació de persones LGBTI a l'àmbit de l'esport. ○ Nombre de programes que inclouen objectius i accions de l'àmbit LGBTI. 	2021 Continuat	Àrea d'Igualtat Esports Educació Joventut

8. ÍNDEX DE FIGURES I TAULAS

Taules:

Taula 1. Elaboració pròpia. Sistema sexe-gènere-sexualitat.	10
Taula 2. Elaboració pròpia. Evolució dels drets LGBTI.	14
Taula 3. Elaboració pròpia. Objectius Llei 11/2014.....	17
Taula 4. Elaboració pròpia. Sectors intervenció Llei 11/2014.....	18
Taula 5. Elaboració pròpia. Organismes i serveis específics Llei 11/2014.	19
Taula 6. Entrevistes realitzades en la fase de diagnosi.	24
Taula 7. Participants en el grup de discussió de personal tècnic en la fase de diagnosi.	26
Taula 8. Participants en el grup de discussió de ciutadania i associacions en la fase de diagnosi.	26
Taula 9. Participants en el grup de discussió de personal tècnic i polític en la fase de pla d'acció.....	27
Taula 10. Participants en el grup de discussió de ciutadania i associacions en la fase de pla d'acció.	27
Taula 11. Pressupost anual Polítiques Igualtat 2015.	32
Taula 12. Pressupost anual Polítiques de Gènere i Feminismes 2016.	33
Taula 13. Pressupost anual Polítiques LGBTI 2016.	33
Taula 14. Pressupost anual Àrea de Polítiques d'Igualtat 2017.....	34
Taula 15. Instruments per a lluitar contra les violències masclistes i LGTBfòbiques.....	37
Taula 13. Elaboració pròpia. Línies estratègica.....	57

Figures:

Figura 1. Fases de l'elaboració del I Pla d'igualtat LGTBI de Ripollet.	22
Figura 2. Obtenció d'informació en la fase de tast.	24
Figura 3. Grups de participació en la fase de diagnosi.....	25
Figura 4. Organigrama polítiques d'igualtat ajuntament de Ripollet.	31

9. GLOSSARI

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

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

la gestualitat. La identitat de gènere no és el mateix que l'orientació sexual, i les persones transsexuals es poden identificar com a heterosexuals, bisexuals o homosexuals" (FRA, 2009).

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

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

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

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

10. ANNEXOS

Documentació analitzada

DOCUMENTS RELATIUS A L'ESTRUCTURA I ORGANITZACIÓ DE L'AJUNTAMENT

- Pla d'Acció Municipal 2016-2019 (PAM)
- Reorganització del Govern 2015
- Pressupostos 2016
- Pressupostos 2017

DOCUMENTS RELATIUS A LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE I LGTBI

- Protocol d'Actuació per una Festa Major sense Violència Masclista ni LGTBIfòbica.
- Protocol per a la prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i assetjament psicològic (mobbing) a l'Ajuntament de Ripollet 2014-2018.
- Protocol Comarcal per l'Abordatge de la Violència Masclista.
- Protocol d'atenció a les dones en situacions de violència masclista
- Pla d'igualtat de gènere 2012-2015.
- Guia Pràctica sobre la Llei 11/2014
- Manifest de l'equip de govern contra l'agressió homòfoba de Berga.

DOCUMENTS RELATIUS A ALTRES ÀREES I DEPARTAMENTS

- Valoració del taller: Bullying "A la classe ens cuidem! Volem centres escolars lliures d'assetjament" Dirigits a nens i nenes de 1erB, 2nB, 3rA i 4rA d'ESO de l'IES Lluís Companys (Any 2017) i a nens i nenes de 1er, 2n i 3r d'ESO de l'institut Palau Ausit (Any 2017).
- Assistència a la campanya "*Esport Ripo Stop Homofòbia. Corda't els cordons per a la diversitat*" (Any 2017).
- Guia d'Activitats Educatives
- Guia per treballar la diversitat afectiva sexual i de gènere.

- Manifest ATUREM EL BULLYING PER LGTBIFÒBIA! IMPLEMENTEM LA LLEI LGTBI!

Guió entrevistes

Entrevista Ciutadania

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

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

Entrevista responsables polítiques i tècniques

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

1. La realitat de les persones LGTBI a Ripollet.
2. El grau de coneixement i sensibilització i les percepcions dels i les responsables polítiques/ tècniques.
3. Recursos humans i econòmics i instruments de planificació.
4. Els lideratges i responsabilitats de cada àrea. Transversalitat i coordinació amb la resta d'àrees i serveis.
5. Les línies prioritàries, els àmbits d'intervenció i els eixos que s'estan desenvolupant i/o es volen desenvolupar en el futur.
6. Els mecanismes i instàncies de coordinació i seguiment