

AJUNTAMENT DE REUS



# ÍNDEX

<b>1. INTRODUCCIÓ</b>	<b>2</b>
<b>2. MARC LEGISLATIU</b>	<b>3</b>
<b>3. POLÍTIQUES ADREÇADES AL COL·LECTIU LGBTI+ A LA CIUTAT DE REUS</b>	<b>10</b>
<b>4. PROCÉS DEL PLA MUNICIPAL DE POLÍTIQUES DE LGBTI+</b>	<b>12</b>
<b>5. RESUM DEL PROCÉS DE LA DIAGNOSI</b>	<b>15</b>
<b>6. METODOLOGIA</b>	<b>17</b>
<b>7. PLA D'ACCIÓ</b>	<b>20</b>
Compromís amb la igualtat i la diversitat sexual i de gènere	21
Coeducació i transmissió de valors igualitaris	26
Participació	32
Cultura, esports, mitjans de comunicació i oci	37
Salut: drets sexuals i reproductius	43
Drets laborals	48
Accions contra la LGBTI-fòbia i la violència cap a les persones LGBTI+	52
Avaluació i seguiment	56
Pressupost	56
Difusió	57
<b>8. GLOSSARI</b>	<b>58</b>
<b>9. ÍNDEX DE TAULES I FIGURES</b>	<b>63</b>
<b>10. BIBLIOGRAFIA I BIBLIOGRAFIA WEB</b>	<b>64</b>



## 1. INTRODUCCIÓ

El Pla Municipal de polítiques LGBTI+ és l'inici d'un nou camí per treballar el dret de tota la ciutadania a viure en llibertat i per garantir els drets de totes les persones, sense tenir en compte la seva identitat de gènere, orientació sexual o expressió de gènere, respectant totes les diversitats sexuals i de gènere; un repte que la Llei 11/2014 per a garantir els drets LGBTI+ i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia defineix.

Aquest és només el punt de partida i el pla ha de ser una eina que permeti avançar.

Aquest pla ha estat construït per moltes persones que hi han participat, han donat la seva opinió i que hem recollit en aquestes pàgines.

El marc legislatiu és la primera informació d'aquest document. Les lleis més rellevants en l'àmbit de polítiques LGBTI+ són recollides, des de l'àmbit internacional fins a l'autonòmic.

Aquesta informació ens permet entendre les accions que s'han dut a terme durant els últims anys a la ciutat de Reus, tenint present que no es parteix del no-res, sinó d'una feina feta i una reivindicació liderada pel col·lectiu H2O.

El procés del pla, quins passos s'han realitzat i com s'estructura la feina en el futur es defineixen a l'apartat del procés del pla. El procés de la diagnosi i el seu resum i la missió, la visió i els principis orientadors del pla són el següent apartat.

El pla d'acció és següent punt; definits els objectius, les accions i la temporalització, aquests són el punt de partida que permetrà treballar la Taula Tècnica i el grup de treball per analitzar la idoneïtat de la seva execució i si s'han assolit els objectius.

Per finalitzar, el pla recull un petit glossari, amb la intenció de clarificar conceptes i que tothom pugui conèixer de què es parla.

És un document que preveu ser una eina viva a disposició de la ciutadania per treballar per una societat igualitària, justa i lliure on totes les persones visquin sense cap mena de discriminació per raó de diversitat sexual afectiva, expressió i/o identitat de gènere.



## 2. MARC LEGISLATIU

### Context internacional

- El 17 de maig de 1990 l'homosexualitat és, per fi, eliminada de la llista de malalties de l'Organització Mundial de la Salut (OMS), però com a contrapartida s'hi inclou la transsexualitat.
- Parlament Europeu: les resolucions del 8 de febrer de 1994, del 18 de gener de 2006 i del 24 de maig de 2012, relatives a la igualtat de drets de lesbianes i gais i a la lluita contra la discriminació i l'homofòbia.
- 1999: entra en vigor el Tractat d'Amsterdam amb una sèrie de recomanacions on es suggereix als estats membres que eliminin la discriminació basada en l'orientació sexual.
- 2000: el Consell d'Europa aprova la directiva 2000/78/CE, de compliment obligat, d'igualtat de tracte al mercat laboral, que prohibeix la discriminació directa o indirecta per orientació sexual
- 2000: Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea, que conté l'article 21 on es prohibeix tota discriminació inclosa la discriminació sexual.
- 2007: el consell de Drets Humans de l'ONU es compromet a la declaració dels Principis de Yogyakarta. Aquests principis 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.
- 2018: l'OMS deixa de considerar la transsexualitat com una malaltia mental.



## Context del Govern central

- 1978: Constitució espanyola

**Article 14:** Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixença, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social

- En 1979 es modifica la Llei sobre perillositat i rehabilitació social (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 mitjans d'anys 80, malgrat que des de 1980 s'havien legalitzat les primeres organitzacions de lesbianes, gais i transsexuals.

- Llei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal

**Article 314:** Els que produeixin una greu discriminació en la feina, públic o privat, contra alguna persona per raó de la seva ideologia, religió o creences, la seva pertinença a una ètnia, raça o nació, el seu sexe, orientació sexual, situació familiar, malaltia o discapacitat, perquè tenen la representació legal o sindical dels treballadors, per parentiu amb altres treballadors de l'empresa o per l'ús d'alguna de les llengües oficials dins de l'Estat espanyol, i no restableixin la situació d'igualtat davant la llei després d'un requeriment o una sanció administrativa, i reparin els danys econòmics que n'hagin derivat, han de ser castigats amb la pena de presó de sis mesos a dos anys o multa de 12 a 24 mesos.



### Article 510:

1. Seran castigats amb una pena de presó d'un a quatre anys i multa de sis a dotze mesos:

- a) Els qui públicament fomentin, promoguin o incitin directament o indirectament a l'odi, hostilitat, discriminació o violència contra un grup, una part d'aquest o contra una persona determinada per raó de la seva pertinença, per motius racistes, antisemites o altres referents a la ideologia, religió o creences, situació familiar, la pertinença dels seus membres a una ètnia, raça o nació, el seu origen nacional, el seu sexe, orientació o identitat sexual, per raons de gènere, malaltia o discapacitat.
- b) Els qui produeixin, elaborin, posseeixin amb la finalitat de distribuir, facilitin a terceres persones l'accés, distribueixin, difonguin o venguin escrits o qualsevol altra classe de material o suports que pel seu contingut siguin idonis per fomentar, promoure, o incitar directament o indirectament a l'odi, hostilitat, discriminació o violència contra un grup, una part d'aquest, o contra una persona determinada per raó de la seva pertinença a aquell, per motius racistes, antisemites o altres referents a la ideologia, religió o creences, situació familiar, la pertinença dels seus membres a una ètnia, raça o nació, el seu origen nacional, el seu sexe, orientació o identitat sexual, per raons de gènere, malaltia o minusvalidesa.
- c) Els qui públicament neguin, trivialitzin greument o enalteixin els delictes de genocidi, d'ofensa a la humanitat o contra les persones i béns protegits en cas de conflicte armat, o enalteixin als seus autors, quan s'haguessin comès contra un grup o una part d'aquest, o contra una persona determinada per raó de la seva pertinença al mateix, per motius racistes, antisemites o altres referents a la ideologia, religió o creences, la situació familiar o la pertinença dels seus membres a una ètnia, raça o nació, el seu origen nacional, el seu sexe, orientació o identitat sexual, per raons de gènere, malaltia o minusvalides, quan d'aquesta manera es promogui o afavoreixi un clima de violència, hostilitat, odi o discriminació contra aquests.

2. Seran castigats amb la pena de presó de sis mesos a dos anys i multa de sis a dotze mesos:

- a) Els qui lesionin la dignitat de les persones mitjançant accions que comportin humiliació, menyspreu o descrèdit d'algun dels grups al fet que es refereix l'apartat anterior, o d'una part d'aquests, o de qualsevol persona determinada per raó de la seva pertinença a ells per motius racistes, antisemites o altres referents a la ideologia, religió o creences, situació familiar, la pertinença dels seus membres a una ètnia, raça o nació, el seu origen nacional, el seu sexe, orientació o identitat sexual, per raons de gènere, malaltia o minusvalidesa, o



produeixin, elaborin, posseeixin amb la finalitat de distribuir, facilitin a terceres persones l'accés, distribueixin, difonguin o venda d'escrits o qualsevol altra classe de material o suports que pel seu contingut siguin idonis per lesionar la dignitat de les persones per representar una greu humiliació, menyspreu o descrèdit d'algun dels grups esmentats, d'una part d'ells, o de qualsevol persona determinada per raó de la seva pertinença a aquests.

b) Els qui enalteixin o justifiquin per qualsevol mitjà d'expressió pública o de difusió els delictes que haguessin estat comesos contra un grup, una part d'aquest, o contra una persona determinada per raó de la seva pertinença a aquell per motius racistes, antisemites o altres referents a la ideologia, religió o creences, situació familiar, la pertinença dels seus membres a una ètnia, raça o nació, el seu origen nacional, el seu sexe, orientació o identitat sexual, per raons de gènere, malaltia o minusvalidesa, o als qui hagin participat en la seva execució.

Els fets seran castigats amb una pena d'un a quatre anys de presó i multa de sis a dotze mesos quan d'aquesta manera es promogui o afavoreixi un clima de violència, hostilitat, odi o discriminació contra els esmentats grups.

#### **Article 511:**

1. Incorre en la pena de presó de sis mesos a dos anys i multa de dotze a vint-i-quatre mesos i inhabilitació especial per a ocupació o càrrec públic per un termini d'un a tres anys el particular encarregat d'un servei públic que denegui a una persona una prestació a la qual tingui dret per raó de la seva ideologia, religió o creences, la seva pertinença a una ètnia o raça, el seu origen nacional, el seu sexe, orientació sexual, situació familiar, per raons de gènere, malaltia o minusvalidesa.

2. Són aplicables les mateixes penes quan els fets es cometin contra una associació, fundació, societat o corporació o contra els seus membres per raó de la seva ideologia, religió o creences, la pertinença dels seus membres o d'algun d'ells a una ètnia o raça, el seu origen nacional, el seu sexe, orientació sexual, situació familiar, per raons de gènere, malaltia o minusvalidesa.



### Article 515:

Són punibles les associacions il·lícites. Tenen aquesta consideració:

4t. Les que fomentin, promoguin o incitin directament o indirectament a l'odi, hostilitat, discriminació o violència contra persones, grups o associacions per raó de la seva ideologia, religió o creences, la pertinença dels seus membres o d'algun d'ells a una ètnia, raça o nació, el seu sexe, orientació sexual, situació familiar, malaltia o minusvalidesa

- 1996: La LPRS, és derogada completament 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.

- Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social.

Article 27. 1. Aquest capítol té per objecte establir mesures per a l'aplicació real i efectiva del principi d'igualtat de tracte i no-discriminació, en particular per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, en els termes que estableixen cada una de les seves seccions.

- 2005: Llei 13/2005, dl'1 de juliol, per la qual es modifica el Codi civil en matèria de dret a contreure matrimoni.

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

- Llei 3/2007, de 15 de març, reguladora de la rectificació registral de l'esment relatiu al sexe de les persones.

## Context autonòmic

- 2005: Aprovació de la creació del Programa per al Col·lectiu Gai, Lesbià i Transexual

- 2006: Estatut d'autonomia de Catalunya





## Drets i principis rectors

**Article 4.3.** Els poders públics de Catalunya han de promoure els valors de la llibertat, la democràcia, la igualtat, el pluralisme, la pau, la justícia, la solidaritat, la cohesió social, l'equitat de gènere i el desenvolupament sostenible.

## Drets i deures en l'àmbit civil i social

**Article 40.2.** Els poders públics han de garantir la protecció jurídica, econòmica i social de les diverses modalitats de família que regulen les lleis, com a estructura bàsica i factor de cohesió social i com a primer nucli de convivència de les persones. Així mateix, han de promoure les mesures econòmiques i normatives de suport a les famílies dirigides a garantir la conciliació de la vida laboral i familiar i a tenir descendència, amb una atenció especial a les famílies nombroses.

**Article 40.7.** Els poders públics han de promoure la igualtat de les diferents unions estables de parella, tenint en compte llurs característiques, amb independència de l'orientació sexual de llurs membres. La llei ha de regular aquestes unions i altres formes de convivència i llurs efectes.

**Article 40.8.** Els poders públics han de promoure la igualtat de totes les persones amb independència de l'origen, la nacionalitat, el sexe, la raça, la religió, la condició social o l'orientació sexual, i també han de promoure l'erradicació del racisme, de l'antisemitisme, de la xenofòbia, de l'homofòbia i de qualsevol altra expressió que atempti contra la igualtat i la dignitat de les persones.

- 2007: Creació del Consell Nacional LGBTI

- 2008: Pla interdepartamental contra la discriminació de les persones homosexuals i transsexuals

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

L'objectiu d'aquesta llei és desenvolupar i garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i evitar-los situacions de discriminació i violència, per a assegurar que a Catalunya es pugui viure la diversitat sexual i afectiva en plena llibertat.



## Evolució dels drets LGBTI+

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

Taula 1. *Evolució dels drets LGBTI*. Font del document Diagnosi, Fundació Surt



### 3. POLÍTIQUES ADREÇADES AL COL·LECTIU LGBTI+ A LA CIUTAT DE REUS

Parlar de planificació i implementació de polítiques amb perspectiva LGBTI+ és un concepte molt nou. La Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia ha esdevingut el tret de sortida perquè aquestes polítiques tinguin un lloc visible i una estructura a l'Administració local per tal d'atendre tota la ciutadania i treballar per a una ciutat igualitària i inclusiva amb les diversitats afectivosexuals i de gènere.

Aquest és el repte: evitar reproduir l'exclusió d'aquestes realitats i afavorir que qualsevol persona sigui lliure per sentir, estimar, expressar-se i identificar-se com vulgui.

Per arribar a aquest punt, s'ha avançat obrint camins i Reus ha crescut en aquest procés, tot i que encara queden molts reptes pendents. Tot i que fins al moment no ha tingut un espai propi dins l'organització municipal, sí que s'han desenvolupat accions conjuntament amb la implementació de Polítiques d'Igualtat.

Durant la legislatura 2003-2007 es va crear el Consell Municipal de Polítiques d'Igualtat on diferents entitats de la ciutat assessoraven el consistori en matèria d'igualtat. Entre aquestes associacions es trobava el Col·lectiu Gai, Lesbià, Bisexual i Transsexual del Camp de Tarragona H2O.

Aquest consell es va tornar a constituir a la legislatura 2007-2011 i a partir del 2011 es va unificar amb el Consell Municipal de Dones i es va crear el Consell Municipal de Polítiques de Gènere amb l'objectiu de treballar i assessorar el consistori per una ciutat igualitària i lliure de sexisme i cisheteropatriarcat.

Aquesta participació ha implicat la realització d'accions conjuntes com són xerrades, exposicions, activitats i tallers de sensibilització a joves.



Cal destacar la participació dels actes «Catalunya sense armaris» que es va realitzar a Reus el dissabte 2 d'octubre de 2010 i va ser un èxit, ja que va ser la primera jornada de visualització de lesbianes, gais, transsexuals i bisexuals organitzada pel col·lectiu H20 amb el suport de la Generalitat de Catalunya i l'Ajuntament de Reus.

També cal esmentar la penjada de la bandera de l'arc de Sant Martí a la façana de la casa Rull el 27 de juny des de 2005 i a la façana de l'Ajuntament el 16 de maig des del 2017.

El desenvolupament d'aquestes accions han suposat la base per tal que, per primera vegada, la Regidoria de Participació, Ciutadania i Transparència tingui competències pròpies en l'àmbit de la diversitat sexual i de gènere i es treballi per la implementació de la Llei 11/2014. El 16 de maig de 2017 es va signar l'acord per al desenvolupament del Servei d'Atenció Integral entre la Direcció General d'Igualtat i l'Ajuntament de Reus i es va inaugurar el Punt d'Atenció a la Diversitat Sexual (PADS).



## 4. PROCÉS DEL PLA MUNICIPAL DE POLÍTIQUES DE LGBTI+

El procés del primer Pla Municipal de Polítiques de LGBTI+ ha suposat la implicació de moltes persones i col·lectius de la ciutat.

S'ha estructurat en tres fases:

1. La primera fase és la diagnosi. S'ha realitzat una anàlisi de la realitat del col·lectiu LGBTI+ i una aproximació de la percepció de la ciutadania. Per efectuar aquesta anàlisi s'ha dut a terme la recollida d'informació amb mètodes qualitius i quantitius. Hi ha participat la ciutadania a través d'una enquesta en línia, s'ha entrevistat a agents socials claus i s'ha recollit informació de diversos estudis i informació de la ciutat.
2. Amb les conclusions de la diagnosi, s'ha iniciat la segona fase: el disseny i la planificació del Pla d'acció. El treball de la Taula Tècnica i els grups de participació han definit i prioritzat les accions.
3. I per últim, la tercera fase, moment de la implementació del Pla amb el compromís institucional i la implicació de l'Ajuntament d'assolir els objectius consensuats.

La taula tècnica i el grup de participació ciutadana tenen la finalitat de vetllar pel seguiment i la valoració del Pla amb el suport del personal tècnic de l'àmbit de polítiques de gènere.

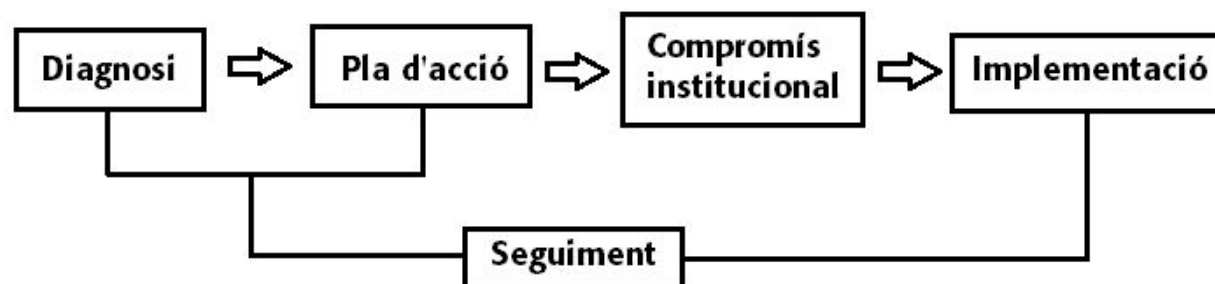


Figura 1: Desenvolupament del Pla. Creació pròpia



## Taula Tècnica

**La Taula Tècnica ha d'estar formada per professionals dels següents àmbits:**

1. Àmbit de polítiques de gènere
2. Àmbit d'urbanisme i arquitectura
3. Àmbit de benestar social (gent gran, dependència, discapacitats, infància, inclusió social, etc.)
4. Àmbit de seguretat
5. Àmbit de l'alcaldia
6. Àmbit d'empresa i ocupació
7. Àmbit de participació
8. Àmbit d'immigració
9. Àmbit d'ensenyament
10. Àmbit de cultura
11. Àmbit de joventut
12. Àmbit de salut
13. Àmbit d'esports
14. Àmbit de comunicació
15. Àmbit de recursos humans
16. Àmbit de recursos generals
17. Representació dels col·lectius locals LGBTI+



La Taula Tècnica s'ha de reunir com a mínim una vegada al semestre, excepte si les persones que integren la comissió decideixen canviar aquesta temporalització.

La coordinació de la taula correspon el personal tècnic de l'àmbit de polítiques de gènere.

Les funcions de la Taula Tècnica són:

- Prioritzar les accions temporalitzades
- Implementar les accions assumint el compromís de l'àrea/regidoria implicada utilitzant les estratègies i principis orientadors definits al Pla a través del seu equip tècnic
- Valorar i prioritzar accions i, s'escau, proposar noves accions, per donar resposta a les noves necessitats detectades.
- Comunicar i difondre la implementació del Pla
- Realitzar el seguiment de les accions realitzades

## El grup de participació ciutadana LGBTI+

El grup de participació ha d'estar format per persones que vulguin reflexionar, compartir i construir les propostes del Pla i que tinguin un compromís durant la vigència del Pla.

Les funcions del grup són:

- Analitzar i valorar les accions
- Realitzar un seguiment de les accions
- Acostar la realitat del dia a dia a la Taula Tècnica mitjançant un informe anual

El grup de participació s'ha de reunir com a mínim una vegada al semestre, excepte si les persones que integren el grup decideixen canviar aquesta temporalització.

La coordinació del grup correspon al personal tècnic de l'àmbit de polítiques de gènere.



## 5. RESUM PROCÉS DE LA DIAGNOSI

El procés d'elaboració de la diagnosi s'ha plantejat des d'una metodologia múltiple amb l'objectiu de fer una anàlisi, acurada i basada en un procés participatiu, en relació a les desigualtats existents i les oportunitats d'implementació de polítiques LGBTI+.

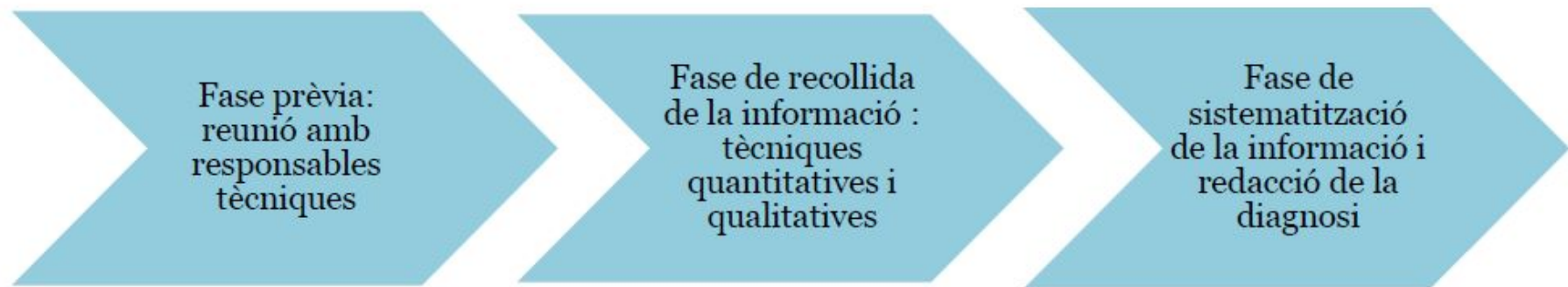


Figura 2: Diagnosi Municipal d'Igualtat LGTBI+.

Fundació Surt





## Fases de la diagnosi LGTBI+ de Reus

Les tècniques de recollida d'informació emprades es descriuen a continuació:

- Anàlisi documental d'informes, memòries, plans, material de difusió i altra documentació disponible
- Entrevistes en profunditat amb personal tècnic i polític de l'Ajuntament
- Grups de discussió amb el personal tècnic municipal i amb persones d'associacions i/o ciutadania en general
- Fitxes de valoració de personal tècnic de l'Ajuntament i d'entitats i associacions del municipi
- Qüestionari adreçat a la ciutadania per a conèixer les percepcions i opinions de la població sobre les desigualtats cap al col·lectiu LGBTI+ i les polítiques LGBTI+ que s'estan duent a terme des de l'Ajuntament

La diagnosi s'estructura en set apartats que permeten analitzar els àmbits fonamentals d'intervenció com a base de la realitat de LGBTI+. Cal recordar la variable de la interseccionalitat. Les desigualtats socials neixen d'una estructura social que acumula les diferències marcades per la societat com són el nivell d'ingressos, l'edat, l'origen geogràfic o ètnic, la religió, la diversitat funcional, estructura familiar, etc.

Aquestes defineixen la situació de vulnerabilitat o exclusió social en què es poden trobar les persones LGBTI+.



## 6. METODOLOGIA

### Missió

El Primer Pla Municipal de Polítiques LGBTI+ neix amb la voluntat d'implementar polítiques per combatre les discriminacions per raó d'orientació sexual i d'identitat de gènere.

L'Ajuntament de Reus posa a disposició de la ciutadania diferents recursos i serveis com són el Pla Municipal de Polítiques LGBTI+, el Punt d'Atenció a la Diversitat Sexual i la Taula Tècnica per atendre qualsevol dubte, demanda i/o proposta de l'àmbit d'intervenció de polítiques de diversitat sexual i d'identitat de gènere per tal de neutralitzar les desigualtats que suscita el sexisme, el cisheteropatriacat i coitonnormatiu.

### Visió

La visió del Primer Pla Municipal de Polítiques LGBTI+ és construir una societat igualitària, justa i lliure on totes les persones visquin sense cap mena de discriminació per raó de diversitat sexual afectiva, expressió i/o identitat de gènere.



## Valors

Els valors del Pla són l'esperit que ha de guiar el procés i la seva aplicació. Són el punt de partida per al treball conjunt de tots els agents implicats i han de donar solidesa i coherència a les accions que es duran a terme per arribar a aconseguir la visió. Tots els valors han de tenir el mateix pes i han de formar part d'un tot.

- ❖ **IGUALTAT DE TRACTE I NO DISCRIMINACIÓ.** Compromís a establir serveis i recursos per assolir equitat legal i social del col·lectiu LGBTI+, evitar qualsevol discriminació.
- ❖ **TRANSFORMACIÓ.** Garantir la generació dels processos necessaris per canviar l'entorn social.
- ❖ **TRANSPARÈNCIA.** Compromís a informar del desenvolupament i la metodologia emprada.
- ❖ **PARTICIPACIÓ.** Comptar amb la implicació de totes les persones en el diàleg, el consens i el treball per aconseguir igualtat de tracte i no discriminació.
- ❖ **QUALITAT.** Compromís per oferir el millor servei amb eficàcia i eficiència.
- ❖ **CAPACITAT D'ANÀLISI I AUTOCRÍTICA.** Garantir els processos de seguiment, avaluació i anàlisi per detectar els punts forts i de millora i prendre les decisions més adequades.



## Estratègies i principis orientadors

La Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, recull a l'article 6 l'actuació dels poder públics amb relació a les persones LGBTI +:

- a) Protegir la integritat, la dignitat i la llibertat de totes les persones, d'acord amb els drets fonamentals i els drets humans universals.
- b) Dotar d'un caràcter integral i transversal les mesures que adoptin en aquest àmbit.
- c) Garantir el respecte de la pluralitat d'identitats per orientació afectiva i sexual.
- d) Vetllar per la sensibilització en aquest àmbit, per la prevenció i la detecció de la discriminació, per l'atenció a les persones que en pateixin, per la recuperació d'aquestes persones i per garantir de llur dret a la reparació.
- e) Emparar la participació, la no-invisibilització i la representació de les persones LGBTI+ i també llur realitat i necessitats específiques, tant en l'àmbit públic com en el privat.
- f) Atendre la diversitat de situacions de discriminació en què es poden trobar les persones LGBTI+ tenint en compte les interaccions de l'homosexualitat, la bisexualitat, la transidentitat i la intersexualitat amb qualsevol altra circumstància personal o social que pugui ser causa de discriminació.



## 7. PLA D'ACCIÓ

### Objectius

El Pla Municipal de Polítiques LGBTI+ 2019-2022 divideix els objectius en set àmbits definits al document de la diagnosi. Aquests objectius són fruit de la diagnosi i els grups participatius que s'han realitzat per la seva definició i priorització, tenint present la casuística de la ciutat i la seva població.

### Temporalització

La implementació del Pla es realitzarà entre 2019 i 2022.

La Taula Tècnica prioritzarà les accions segons la realitat i les necessitats de cada moment.

S'ha realitzat una aproximació de la temporalització, tenint present que:

- “Curt termini” fa referència al primer any d'implementació (2019)
- “Mitjà termini” fa referència entre el segon i tercer any d'implementació (2020-2021)
- “Llarg termini” fa referència al quart any d'implementació (2022)
- “Vigència del Pla” fa referència a tota la durada del Pla



## COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT I LA DIVERSITAT SEXUAL I DE GÈNERE

### DIAGNOSI

- L'Ajuntament de Reus té anys d'experiència i recorregut en el desenvolupament de Polítiques de Gènere.
- Durant la legislatura 2015-2019 es crea la regidoria delegada de l'Àrea de Participació, Ciutadania i Transparència, la qual té atribucions en matèria de polítiques d'igualtat i transversalitat de la perspectiva de gènere i LGBTI+.
- La direcció tècnica de l'Ajuntament està molt sensibilitzada i afavoreix la transversalitat.
- Les polítiques LGBTI+ i polítiques de gènere s'ubiquen al mateix departament; així doncs, es treballen les pròpies especificitats i, al mateix, temps són vinculades i permeten abordar una arrel comuna: l'heteropatriarcat.
- El compromís en l'elaboració de la diagnosi i el aquest document són un valor positiu.
- La transversalització de la perspectiva LGBTI+ és un concepte nou en el conjunt de polítiques públiques i en totes les àrees de l'Ajuntament. Caldria oferir-ne formació a tota la plantilla.
- La percepció de la ciutadania valora positivament i com a prioritària l'elaboració de polítiques locals de diversitat sexual i de gènere. Caldria reforçar la sensibilització per la minoria que percep com a innecessàries aquestes polítiques des del consistori.
- Les polítiques LGBTI+ no tenen visibilitat pròpia a l'organigrama; caldria visualitzar-les.
- El Pla d'igualtat intern de 2017 no inclou la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere. Caldria incloure de manera específica, en els apartats relatius a la salut laboral, l'assetjament i conciliació.



## OBJECTIUS

<b>OBJECTIU GENERAL</b>	1. Garantir el compromís del Consistori en el disseny, la planificació, la implementació, el seguiment i la valoració de polítiques locals amb perspectiva de diversitat sexual i de gènere i garantir els drets del col·lectiu LGBTI+
-------------------------	--

<b>OBJECTIU ESPECÍFIC</b>	1.1. Introduir la perspectiva de LGBTI+ en les polítiques municipals
---------------------------	--

<b>ACCIONS</b>	<b>INDICADORS</b>	<b>ÀMBITS DE COL·LABORACIÓ</b>	<b>TEMPORALITZACIÓ</b>
1.1.1. Realització de taules tècniques i grups de participació ciutadana com a mínim una vegada al semestre per planificar, implementar i avaluar el Pla Municipal de Polítiques LGBTI+	-Nombre de reunions realitzades -Nombre de persones participants	-Taula Tècnica -Grups de participació	Vigència del Pla
1.1.2. Formació per la representació política	-Nombre de formacions realitzades -Nombre de persones participants -Nivell de satisfacció de la formació	-Àmbit recursos humans -Àmbit polítiques de gènere -Representació política	Mitjà
1.1.3. Formació de la plantilla municipal, empreses municipals i organismes autònoms	-Nombre de formacions realitzades. -Nombre de persones participants -Nivell de satisfacció de la formació	-Àmbit recursos humans -Àmbit de polítiques de gènere -Plantilla	Mitjà-llarg



ACCIONS	INDICADORS	ÀMBITS DE COL·LABORACIÓ	TEMPORALITZACIÓ
1.1.4. Revisar amb perspectiva LGBTI+ la documentació i els formularis de l'Ajuntament	-Nombre de formularis revisats -Nombre de formularis actualitzats	-Àmbit polítiques de gènere -Àmbit de comunicació -Àmbit de recursos generals	Curt

<b>OBJECTIU ESPECÍFIC</b>	1.2. Visualitzar i reconèixer les aportacions del col·lectiu LGBTI+
---------------------------	---

ACCIONS	INDICADORS	ÀMBITS DE COL·LABORACIÓ	TEMPORALITZACIÓ
1.2.1. Celebració d'actes commemoratius i reivindicatius	-Nombre d'actes realitzats -Nombre de persones participants -Nombre de notícies publicades	-Àmbit polítiques de gènere -Representació dels col·lectius locals LGBTI+	Curt
1.2.2. Incorporació de la mirada LGBTI+ a la comunicació corporativa	-Nombre de persones formades al Departament de Comunicació -Nombre de notícies publicades amb mirada LGBTI+	-Àmbit polítiques de gènere -Àmbit de comunicació -Àmbit de recursos humans	Mitjà Llarg





<b>OBJECTIU ESPECÍFIC</b>	1.3. Sensibilitzar en la igualtat, la diversitat sexual i de gènere
---------------------------	---

<b>ACCIONS</b>	<b>INDICADORS</b>	<b>ÀMBITS DE COL·LABORACIÓ</b>	<b>TEMPORALITZACIÓ</b>
1.3.1. Tallers a entitats: sensibilització per a la diversitat sexual i de gènere	-Nombre de tallers realitzats -Nombre de persones participants -Nivell de satisfacció del taller	-Àmbit polítiques de gènere -Àmbit de salut -Representació dels col·lectius locals LGBTI+	Mitjà Llarg
1.3.2. Campanya de sensibilització	-Realització de la campanya -Nombre d'espais visibles -Nombre de material difós	-Àmbit de polítiques de gènere -Àmbit de comunicació -Representació dels col·lectius locals LGBTI+	Curt
1.3.3. Disseny de la formació i material per a la comunicació inclusiva amb participació LGTBI+	-Nombre de formacions realitzades -Nombre d'articles amb perspectiva LGTBI+ -Nombre de material difós	-Àmbit de polítiques de gènere. -Àmbit de comunicació -Representació dels col·lectius locals LGBTI+	Curt
1.3.4. Xerrades, exposicions i jornades diversitat sexual i de gènere dirigides a la ciutadania	-Nombre d'actes realitzades. -Nombre de persones participants. -Nivell de satisfacció	-Àmbit de polítiques de gènere -Representació dels col·lectius locals LGBTI+	Llarg
1.3.5 Visualització del Punt d'Atenció a la Diversitat Sexual i identitat de Gènere (PADS)	-Nombre d' accions realitzades -Nombre de material imprès difós -Nombre de xerrades a col·lectius i entitats de la ciutat - Nombre d'articles publicats -Nombre d'actes realitzats amb material difusió del PADS	-Àmbit de polítiques de gènere	Vigència del Pla



ACCIONS	INDICADORS	ÀMBITS DE COL·LABORACIÓ	TEMPORALITZACIÓ
1.3.6. Creació d'un equip motor per garantir la igualtat i la diversitat sexual i de gènere	-Creació de l'equip -Nombre d'accions realitzades	-Àmbit de polítiques de gènere	Mig

<b>OBJECTIU ESPECÍFIC</b>	1.4. Facilitar recursos i eines de competència municipal per garantir i equiparar els drets de totes les famílies
---------------------------	---

ACCIONS	INDICADORS	ÀMBITS DE COL·LABORACIÓ	TEMPORALITZACIÓ
1.4.1. Revisar els formularis de l'Administració pública local	-Nombre de formularis revisats -Nombre de formularis canviats i vigents	-Àmbit de polítiques de gènere -Àmbit de comunicació -Àmbit de recursos generals	Curt
1.4.2. Formació a les persones que realitzen l'acollida i/o les reunions amb les famílies	-Nombre de formacions realitzades. -Nombre de persones participants -Nivell de satisfacció de la formació	-Àmbit de polítiques de gènere -Àmbit d'immigració	Curt
1.4.3. Instar la Generalitat i el Govern central per equiparar les ajudes familiars i baixes maternals a totes les famílies, sense tenir en compte l'orientació sexual i identitat de gènere dels progenitors i/o de les progenitores	-Realització de l'acció	-Àmbit de polítiques de gènere -Àmbit de recursos generals	Curt



## COEDUCACIÓ I TRANSMISSIÓ DE VALORS IGUALITARIS

### DIAGNOSI

- La llei 11/2014 estableix la prevenció com a eix d'actuació imprescindible.
- Els centres educatius són percebuts com a espais potencials de canvi i transformació.
- El gènere i la sexualitat no formen part dels continguts formals dels currículums educatius; sí que formen part del currículum informal o currículum ocult.
- L'escola esdevé un agent clau en la transmissió de valors i concepcions sobre els rols i estereotips de gènere.
- Els tallers o les accions educatius no inclouen les realitats de les persones LGBTI+; ho fan d'una manera puntual i esbiaixada en un taller de sexualitat i reproductiva, d'afectivitat o de família, on es tendeix al model heteronormatiu i/o reproductiu. Caldria fer-ho des d'una perspectiva «normalitzada» afavorint l'autocomprensió i autoestima dels i les joves LGBTI+.
- La sensibilització sobre la diversitat sexual a totes les etapes educatives és insuficient. Caldria ampliar-la.
- la integració de les persones LGBTI+ no és real. Caldria incorporar l'educació emocional i la coeducació.
- Els centres educatius són percebuts com a espais que invisibilitzen les persones LGBTI+. Caldria afavorir la formació i els instruments que ajudin a incorporar aquests temes.
- L'assetjament escolar és una preocupació. Caldria elaborar informes sobre la prevalença de l'assetjament escolar, l'elaboració de protocols d'actuació i de prevenció, la realització de tallers i accions de sensibilització a l'àmbit educatiu.
- El col·lectiu LGBTI+ percep inseguretats en espais de trobada. Caldria garantir espais de trobada entre iguals o «espais segurs amb llibertat d'expressió».
- L'accés a la informació és massa àmplia; caldria reforçar la tarda jove com espai d'informació gratuïta i confidencial sobre sexualitat, infeccions de transmissió sexual o qualsevol dubte que tinguin els joves i les joves.



## OBJECTIUS

<b>OBJECTIU GENERAL</b>	2. Transmetre els valors d'igualtat, justícia, llibertat i respecte davant els conceptes de diversitat sexual i gènere i les persones del col·lectiu LGBTI+
-------------------------	---

<b>OBJECTIU ESPECÍFIC</b>	2.1. Apoderar els centres educatius formals i no formals (amb atenció especial a l'educació d'adults, educació en el lleure, gent gran, migració, formació a famílies, etc.) a treballar la diversitat sexual i de gènere
---------------------------	---

ACCIONS	INDICADORS	ÀMBITS DE COL·LABORACIÓ	TEMPORALITZACIÓ
2.1.1. Posar a disposició una oferta de material didàctic per a tots els nivells: sexualitat, diversitat sexual i gènere i educació emocional, l'autoestima i el respecte	-Nombre de material disponible -Nombre de material demandat -Nivell de satisfacció del material emprat	-Àmbit de polítiques de gènere -Àmbit de salut -Àmbit d'ensenyament -Representació dels col·lectius locals LGBTI+	Vigència del Pla
2.1.2. Realització d'una jornada sobre el paper dels centres educatius com a transmissors dels valors LGBTI+	-Realització de l'acció -Nombre de persones participants -Nivell de satisfacció de les persones participants	-Àmbit de polítiques de gènere -Àmbit d'ensenyament -Representació dels col·lectius locals LGBTI+	Llarg
2.1.3. Creació d'un fons de material didàctic per tots els nivells: Referents del col·lectiu LGBTI+, quotidianitat de la diversitat sexual i de gènere	-Nombre de material disponible -Nombre de material demandat -Nivell de satisfacció del material emprat	-Àmbit de polítiques de gènere -Àmbit d'ensenyament -Representació dels col·lectius locals LGBTI+	Vigència del Pla



ACCIONS	INDICADORS	ÀMBITS DE COL·LABORACIÓ	TEMPORALITZACIÓ
2.1.4. Prioritzar el personal formador del col·lectiu LGBTI+ i esdevenir referents positius	-Nombre de formacions realitzades amb personal del Col·lectiu LGBTI+ -Nivell de satisfacció del material emprat	-Àmbit de polítiques de gènere -Àmbit d'ensenyament -Representació dels col·lectius locals LGBTI+	Vigència del Pla

<b>OBJECTIU ESPECÍFIC</b>	2.2. Apoderar les persones del col·lectiu LGBTI+ per viure la seva vida lliure de discriminacions
---------------------------	---

ACCIONS	INDICADORS	ÀMBITS DE COL·LABORACIÓ	TEMPORALITZACIÓ
2.2.1. Creació d'espais de trobada lliures per expressar l'opció personal d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere	-Realització de l'acció -Nombre persones que participen -Nivell de satisfacció	-Àmbit de polítiques de gènere -Àmbit d'urbanisme i d'arquitectura -Àmbit de seguretat -Àmbit de joventut -Àmbit de salut -Representació dels col·lectius locals LGBTI+	Mitjà



ACCIONS	INDICADORS	ÀMBITS DE COL·LABORACIÓ	TEMPORALITZACIÓ
2.2.2. Consolidació del servei Tarda Jove com a punt d'informació gratuïta	-Nombre de consultes -Nombre de persones que hi participen -Nivell de satisfacció	-Àmbit de polítiques de gènere -Àmbit de joventut -Àmbit de salut -Representació dels col·lectius locals LGBTI+	Curt
2.2.3. Realització de jornades participatives per conèixer la realitat de les famílies de persones LGBTI+ des de la infància fins la terceda edat	-Realització de l'acció -Nombre de persones participants -Nivell de satisfacció de les persones participants	-Àmbit de polítiques de gènere -Representació dels col·lectius locals LGBTI+	Mitjà
2.2.4. Realització de Jornades de diversitat sexual i afectiva per a l'alumnat de tots els nivells educatius i les seves famílies	-Realització de l'acció -Nombre de persones participants -Nivell de satisfacció de les persones participants	-Àmbit de polítiques de gènere -Àmbit d'ensenyament -Representació dels col·lectius locals LGBTI+	Mitjà



<b>OBJECTIU ESPECÍFIC</b>	2.3. Prevenir actituds sexistes i LGBTI-fòbiques als centres educatius
---------------------------	--

ACCIONS	INDICADORS	ÀMBITS DE COL·LABORACIÓ	TEMPORALITZACIÓ
2.3.1. Recollida d'informació sobre la prevalença de l'assetjament escolar als centres educatius de la ciutat	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Nombre d'informes realitzats</li> <li>-Nombre de víctimes</li> <li>-Nombre de centres educatius que han patit assetjament</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Àmbit de polítiques de gènere</li> <li>-Àmbit d'ensenyament</li> <li>-Àmbit de benestar social</li> <li>-Representació dels col·lectius locals LGBTI+</li> </ul>	Mitjà Llarg
2.3.2. Formació: protocols de prevenció i d'actuació	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Nombre de formacions realitzades</li> <li>-Nombre de persones participants</li> <li>-Nivell de satisfacció de la formació</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Àmbit de polítiques de gènere</li> <li>-Àmbit d'ensenyament</li> <li>-Àmbit de benestar social</li> <li>-Àmbit de seguretat</li> <li>-Representació dels col·lectius locals LGBTI+</li> </ul>	Vigència de Pla



ACCIONS	INDICADORS	ÀMBITS DE COL·LABORACIÓ	TEMPORALITZACIÓ
2.3.3. Sensibilització i posicionament públic contra l'assetjament escolar	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Nombre accions realitzades</li> <li>-Nombre de posicionaments realitzats</li> <li>-Nombre de centres que s'han posicionat públicament</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Àmbit de polítiques de gènere</li> <li>-Àmbit d'ensenyament</li> <li>-Àmbit de benestar social</li> <li>-Àmbit de seguretat</li> <li>- Àmbit de salut</li> <li>-Representació dels col·lectius locals LGBTI+</li> </ul>	Vigència del Pla
2.3.4. Revisió de l'oferta de les accions formatives pròpies de l'Ajuntament als centres educatius de tots els nivells i incorporació de la perspectiva LGBTI+	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Nombre de revisions realitzades</li> <li>-Nombre d'accions ofertades amb perspectiva de LGBTI+</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Àmbit de polítiques de gènere</li> <li>-Àmbit d'ensenyament</li> <li>-Àmbit de benestar social</li> <li>-Representació dels col·lectius locals LGBTI+</li> </ul>	Curt





## PARTICIPACIÓ

### DIAGNOSI

- La visualització de les persones LGBTI+ és escassa, per la qual cosa representa una mancança. Caldria homenatjar referents positius del col·lectiu LGBTI+.
- Les polítiques de participació no inclouen la perspectiva LGBTI+. Caldria facilitar recursos com espais, acompanyament tècnic i suport institucional.
- Les actituds discriminatòries i LGBTI-fòbiques són una realitat. Caldria pensalitzar-les així com visualitzar i premiar les bones actuacions contra les discriminacions.
- La LGBTI-fòbia pot ser una realitat dins les entitats. Caldria poder oferir eines per a la sensibilització i visualització de les persones LGBTI+ de les entitats i entendre les especificitats de les discriminacions que pateixen.
- Les comunicacions no són veritablement inclusives. Caldria revisar-ne la difusió i transformar-la.
- Reus va ser un dels primers llocs a penjar la bandera de l'arc de Sant Martí. Caldria consolidar l'acció.
- L'Administració local i el Col·lectiu H2O treballa conjuntament. Caldria visualitzar-ne la feina feta.



## OBJECTIUS

<b>OBJECTIU GENERAL.</b>	3. Incorporar, afavorir i promoure la veu del col·lectiu LGBTI+ a tots els espais de participació de la ciutat
--------------------------	--

<b>OBJECTIU ESPECÍFIC</b>	3.1. Afavorir la participació del col·lectiu LGBTI+ a tots els espais municipals
---------------------------	--

ACCIONS	INDICADORS	ÀMBITS DE COL·LABORACIÓ	TEMPORALITZACIÓ
3.1.1. Dotar de funcions en polítiques LGBTI+ el Consell Municipal de Polítiques de Gènere	-Realització de l'acció -Nombre de reunions del Consell realitzades	-Àmbit de polítiques de gènere -Representació dels col·lectius locals LGBTI+	Curt
3.1.2. Incorporació de la perspectiva de diversitat sexual i de gènere als processos participatius	-Realització de l'acció -Nombre de processos participatius amb perspectiva LGBTI+	-Àmbit de polítiques de gènere -Àmbit de participació	Mitjà
3.1.3. Formació a entitats i associacions sobre els drets del col·lectiu LGBTI+	-Nombre de formacions realitzades -Nombre de persones participants -Nivell de satisfacció de la formació	-Àmbit de polítiques de gènere -Àmbit de participació -Representació dels col·lectius locals LGBTI+	Curt
3.1.4. Priorització del personal dinamitzador del col·lectiu LGBTI+ per esdevenir un referent positiu	-Nombre d'accions realitzades amb personal LGBTI+ -Nivell de satisfacció del material emprat	-Àmbit de polítiques de gènere -Àmbit de participació	Vigència del Pla



<b>OBJECTIU ESPECÍFIC</b>	3.2. Garantir l'expressió de diversitat sexual i de gènere a l'espai públic
---------------------------	---

<b>ACCIONS</b>	<b>INDICADORS</b>	<b>ÀMBITS DE COL·LABORACIÓ</b>	<b>TEMPORALITZACIÓ</b>
3.2.1. Elaboració de material de sensibilització que faciliti la construcció d'un espai públic respectuós amb la diversitat sexual i gènere	-Realització de l'acció -Nombre de materials dissenyats -Nombre d'espais on s'ha realitzat la difusió	-Àmbit de polítiques de gènere -Àmbit de participació. -Àmbit d'urbanisme i d'arquitectura -Àmbit de comunicació -Àmbit de seguretat	Mitjà
3.2.2. Elaboració de material de difusió que permeti legitimar les mostres d'expressió de diversitat sexual i gènere	-Realització de l'acció -Nombre de materials dissenyats -Nombre d'espais on s'ha realitzat la difusió	-Àmbit de polítiques de gènere -Àmbit de participació -Àmbit de comunicació	Mitjà Llarg
3.2.3. Oferir eines per reduir el sexili	-Realització de l'acció -Nombre d'eines dissenyades	-Àmbit de polítiques de gènere -Àmbit de participació. -Àmbit d'urbanisme i d'arquitectura -Àmbit de comunicació -Àmbit d'ocupació i d'empresa	Mitjà



<b>OBJECTIU ESPECÍFIC</b>	3.3. Consolidar el Punt d'Atenció a la Diversitat Sexual i de gènere (PADS) com un espai per aportar propostes, projectes o queixes de l'àmbit de diversitat sexual o gènere
---------------------------	--

ACCIONS	INDICADORS	ÀMBITS DE COL·LABORACIÓ	TEMPORALITZACIÓ
3.3.1. Dotació d'eines per a la creació d'un observatori de Polítiques LGBTI+	-Realització de l'observatori	-Àmbit de polítiques de gènere	Llarg
3.3.2. Creació d'un espai lliure i obert a tothom per parlar de polítiques LGBTI+	-Realització de l'acció -Nombre de trobades realitzades	-Àmbit de polítiques de gènere -Representació dels col·lectius locals LGBTI+ -Persones o entitats que estiguin interessades en la temàtica	Mitjà
3.3.3. Suport a les entitats i col·lectius LGBTI+ locals i a les entitats amb línies de treball o visió LGBTI+	-Nombre de reunions realitzades -Nombres d'entitats sol·licitants -Nombres d'ajudes realitzades	-Àmbit de polítiques de gènere -Representació dels col·lectius locals LGBTI+	Vigència del Pla



<b>OBJECTIU ESPECÍFIC</b>	3.4. Potenciar espais de creació, exposició i reconeixement a les aportacions del col·lectiu LGBTI+
---------------------------	---

ACCIONS	INDICADORS	ÀMBITS DE COL·LABORACIÓ	TEMPORALITZACIÓ
3.4.1. Reconeixement de les accions que milloren la participació, el respecte i la convivència	-Nombre d'accions realitzades -Nombres de productes realitzats -Nivell de satisfacció de les persones participants	-Àmbit de polítiques de gènere -Àmbit de participació	Vigència del Pla
3.4.2. Incorporació de persones referents en la lluita dels drets del col·lectiu LGBTI+ al nomenclàtor de la ciutat	-Nombre de carrers amb noms de persones del col·lectiu LGBTI+	-Àmbit de polítiques de gènere -Àmbit de serveis generals -Representació dels col·lectius locals LGBTI+	Vigència del Pla
3.4.3. Aprovació i adhesió a diferents declaracions institucionals a favor dels drets LGBTI+	-Nombre de declaracions institucionals adherides a favor dels drets LGBTI+	-Alcaldia	Vigència del Pla
3.4.4. Suport a les creacions del col·lectiu LGBTI+	-Nombre de creacions realitzades -Nombres artistes que han presentat accions	-Àmbit de polítiques de gènere -Àmbit de cultura -Representació dels col·lectius locals LGBTI+	Mitjà Llarg



## CULTURA, ESPORTS, MITJANS DE COMUNICACIÓ I OCI

### DIAGNOSI

- La manca de referents positius als mitjans de comunicació locals, a les biblioteques, als cicles de cinema, a les exposicions i, en general, a la programació cultural de la ciutat; caldria reforçar i visualitzar models positius del col·lectiu LGBTI+.
- La promoció de la cultura inclusiva amb la diversitat sexual i de gènere, caldria incorporar-la ja que és una eina clau per transformar l'imaginari social.
- La programació d'espectacles i activitats recreatives mostra continguts LGBTI-fòbics o sexistes; caldria analitzar-ne la programació.
- Les comunicacions de l'Ajuntament tendeixen majoritàriament a la representació normalment cisheteronormativa; caldria incloure la perspectiva de diversitat sexual i de gènere en els continguts de les comunicacions.
- La visió tradicional de les persones del col·lectiu LGBTI+ no és respectuosa; caldria una visió positiva i apoderada de les persones LGBTI+.
- La manca de referents del col·lectiu LGBTI+ a espais culturals és insuficient; caldria integrar la visibilitat LGBTI+ dins d'esdeveniments culturals i de celebracions més genèriques o equipaments culturals.
- El rebuig de mostres d'afecte en públic són mal interpretades; caldria incidir per tal que les persones no heterosexuales també es sentin lliures per relacionar-se i mostrar el seu desig i la seva afectivitat en els espais festius i culturals del territori.



## OBJECTIUS

<b>OBJECTIU GENERAL</b>	4. Promoure una cultura, un lleure i una pràctica esportiva inclusiva amb la diversitat sexual i de gènere i facilitar la transformació de l'imaginari social
-------------------------	---

<b>OBJECTIU ESPECÍFIC</b>	4.1. Garantir una cultura inclusiva amb la diversitat sexual i de gènere
---------------------------	--

ACCIONS	INDICADORS	ÀMBITS DE COL·LABORACIÓ	TEMPORALITZACIÓ
4.1.1 Anàlisi de programació cultural per reduir els continguts sexistes i LGBTI-fòbics	-Nombre d' accions i actuacions realitzades -Nombres de companyies o persones autònomes participants	-Àmbit de polítiques de gènere -Àmbit de cultura -Representació dels col·lectius locals LGBTI+	Mitjà Llarg
4.1.2. Sensibilització perquè festes de barri i de ciutat esdevinguin espais lliures de discriminacions i prejudicis i tothom pugui mostrar el seu desig i la seva afectivitat mitjançant tallers infantils, intervencions teatralitzades, etc	-Nombre de productes realitzats -Nombres d' actuacions o accions realitzades -Nivell d'acceptació i convivència percebuda per part del veïnatge	-Àmbit de polítiques de gènere -Àmbit de participació -Representació dels col·lectius locals LGBTI+	Vigència del Pla
4.1.3. Priorització d'imatges de diversitat familiar a la comunicació pròpia de l'ens local	-Nombre de persones formades al departament de Comunicació -Nombre de notícies publicades amb mirada LGBTI+	-Àmbit de polítiques de gènere -Àmbit de comunicació	Vigència del Pla



ACCIONS	INDICADORS	ÀMBITS DE COL·LABORACIÓ	TEMPORALITZACIÓ
4.1.4. Visualització d'expressions artístiques (teatre, música, simbologia de la ciutat com poden ser les escultures o els semàfors) que vetllin pel respecte a les persones i, concretament, al col·lectiu LGBTI+	-Nombres de companyies o persones autònomes participants	-Àmbit de polítiques de gènere -Àmbit de participació -Àmbit de cultura -Representació dels col·lectius locals LGBTI+	Vigència del Pla





<b>OBJECTIU ESPECÍFIC</b>	4.2. Acceptar la diversitat pròpia d'origen de les persones i, per tant, les diverses maneres de viure la sexualitat i el gènere
---------------------------	--

ACCIONS	INDICADORS	ÀMBITS DE COL·LABORACIÓ	TEMPORALITZACIÓ
4.2.1. Incorporació de la perspectiva diversitat sexual i gènere i els drets LGBTI+ als programes i serveis d'atenció i acollida a persones nouvingudes	-Nombre de persones formades al departament de Comunicació -Nombre de notícies publicades amb mirada LGBTI+	-Àmbit d'immigració	Mitjà
4.2.2. Seguiment dels casos d'asil polític per LGBTI-fòbia	-Realització de l'acció -Nombre de persones ateses	-Àmbit d'immigració -Àmbit de polítiques de gènere	Mitjà
4.2.3. Informació, acompanyament i seguiment de persones del col·lectiu LGBTI+ refugiades que han pogut viure situacions molt greus d'assetjament i/o violència	-Nombre de material dissenyat -Nombre d'actuacions realitzades -Nombre de seguiments realitzats	-Àmbit d'immigració -Àmbit de polítiques de gènere	Llarg



<b>OBJECTIU ESPECÍFIC</b>	4.3. Facilitar eines per transformar els espais de lleure i esport que reproduïxen els rols de gènere binari mascle/femella
---------------------------	---

ACCIONS	INDICADORS	ÀMBITS DE COL·LABORACIÓ	TEMPORALITZACIÓ
4.3.1. Realització de jornades inclusives LGBTI+	-Realització de l'acció -Nombre de persones participants -Nivell de satisfacció de les persones participants	-Àmbit de joventut -Àmbit de polítiques de gènere -Àmbit d'ensenyament -Àmbit d'esports	Llarg
4.3.2. Formació en diversitat sexual i gènere	-Nombre de formacions realitzades -Nombre de persones participants -Nivell de satisfacció de la formació	-Àmbit de joventut -Àmbit de polítiques de gènere -Àmbit d'ensenyament -Àmbit d'esports	Curt
4.3.3. Iconografia neutra per als espais	-Realització de l'acció -Nombre d'espais amb iconografia neutra existents	-Àmbit de polítiques de gènere -Àmbit de comunicació	Curt
4.3.4. Anàlisi i reflexió sobre la finalitat de les activitats extraescolars i oferir activitats alternatives a les activitats tradicionalment sexistes (futbol per nens, balls i ritmes per a nenes)	-Realització de l'acció -Nombre de reunions d'anàlisi i reflexió -Nombre d'actuacions realitzades -Nombre de persones participants	-Àmbit de joventut. -Àmbit de polítiques de gènere -Àmbit d'ensenyament -Àmbit d'esports	Mitjà



ACCIONS	INDICADORS	ÀMBITS DE COL·LABORACIÓ	TEMPORALITZACIÓ
4.3.5. Promoció d'espais de ball de saló per a parelles del mateix sexe	-Realització de l'acció -Nombre de material dissenyat -Nombre d'espais disponibles	-Àmbit de joventut -Àmbit de polítiques de gènere -Àmbit d'esports	Mitjà
4.3.6. Anàlisi, reflexió i formació sobre els estereotips sexistes i LGBTI-fòbics en el món de l'esport	-Nombre de reunions d'anàlisi i reflexió - Nombre de reunions realitzades - Nombre de persones participants	-Àmbit d'esports -Àmbit d'ensenyament -Àmbit de joventut -Àmbit de polítiques de gènere -Representació dels col·lectius locals LGBTI+	Llarg
4.3.7. Visualització de referents positius amb diversitat sexual pública en el món de l'esport, trencant estereotips tradicionals sexistes	- Nombre de tallers, xerrades o jornades realitzades - Nombre de persones participants	- Àmbit d'esports -Àmbit d'ensenyament -Àmbit de joventut -Àmbit de polítiques de gènere -Representació dels col·lectius locals LGBTI+	Llarg
4.3.8. Realització de campanyes informatives, sensibilització i prevenció del que és el cruising per afavorir una actitud cívica d'aquelles persones que duen a terme aquesta pràctica	-Nombre de material dissenyat -Nombre d'actuacions realitzades	-Àmbit de seguretat -Àmbit de polítiques de gènere -Àmbit de comunicació	Curt Mitjà



## SALUT: DRETS SEXUALS I REPRODUCTIUS

### DIAGNOSI

- La implementació de la Llei 11/2014 suposa conèixer i facilitar l'accés als nous protocols i models d'atenció. Caldria oferir aquesta informació al personal de recursos i serveis sanitaris.
- Les polítiques LGBTI+ han estat inexistents. Caldria incorporar la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en les polítiques locals de salut.
- La realitat de cada grup específic del col·lectiu és molt diferent. Caldria donar a conèixer les necessitats en l'àmbit de la salut que presenten aquests grups dins del col·lectiu.
- Els prejudicis i conveniències socials de la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere n'ha dificultat la seva normalitat. Caldria incloure la perspectiva de diversitat sexual i de gènere en tots els cicles de la vida.
- Els prejudicis i conveniències socials des d'una visió heteronormativa i coitocèntrica de la sexualitat ha limitat la realitat. Caldria oferir informació específica sobre la salut sexual i reproductiva des d'una visió de diversitat sexual i de gènere.



## OBJECTIUS

<b>OBJECTIU GENERAL</b>	5. Incorporar la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en les polítiques locals de salut i la seva implementació
-------------------------	--

<b>OBJECTIU ESPECÍFIC</b>	5.1. Facilitar eines per introduir la perspectiva LGBTI+ a la tasca diària de salut
---------------------------	---

ACCIONS	INDICADORS	ÀMBITS DE COL·LABORACIÓ	TEMPORALITZACIÓ
5.1.1. Informació dels nous protocols i dels models d'atenció que es deriven de la Llei 11/2014	-Nombre de reunions informatives realitzades -Nombre de protocols presentats	-Àmbit de polítiques de gènere -Àmbit d'empresa i d'ocupació	Curt
5.1.2. Formació en perspectiva LGBTI+	-Nombre de formacions realitzades -Nombre de persones participants -Nivell de satisfacció de la formació	-Àmbit de polítiques de gènere. -Àmbit de salut -Àmbit de recursos humans	Vigència del Pla
5.1.3. Incorporació de la perspectiva de LGBTI+ a totes les atencions, tenint present tots els cicles de la vida i quines conseqüències poden tenir en el col·lectiu LGBTI+, sense patir discriminació per la seva orientació sexual o identitat de gènere, des de la infància fins a la tercera edat	-Nombre d'atencions realitzades -Nombre de material dissenyat -Nivell de sessions formatives realitzades	-Àmbit de polítiques de gènere -Àmbit de salut	Curt Mitjà



ACCIONS	INDICADORS	ÀMBITS DE COL·LABORACIÓ	TEMPORALITZACIÓ
5.1.4. Realització de xerrades per prevenir malalties de transmissió sexual, ampliant els conceptes i àmbit de prevenció al col·lectiu LGBTI+ a part de l'àmbit heterosexual	-Nombre formacions realitzades -Nombre de persones participants -Nivell de satisfacció de la formació	-Àmbit de polítiques de gènere -Àmbit de salut	Vigència del Pla

<b>OBJECTIU ESPECÍFIC</b>	5.2. Incorporar les necessitats específiques que presenta cada grup del col·lectiu LGBTI+
---------------------------	---

ACCIONS	INDICADORS	ÀMBITS DE COL·LABORACIÓ	TEMPORALITZACIÓ
5.2.1. Formació dissenyada per a les necessitats específiques de cada grup	-Nombre de formacions realitzades -Nombre de persones participat -Nivell de satisfacció de la formació	-Àmbit de polítiques de gènere -Àmbit de salut	Vigència del Pla
5.2.2. Sensibilització sobre el tracte al col·lectiu LGBTI+ mitjançant formació al personal dels centres sanitaris	-Nombre d'atencions realitzades -Nombre de material dissenyat -Nivell de sessions formatives realitzades	-Àmbit de polítiques de gènere -Àmbit de salut	Vigència del Pla



ACCIONS	INDICADORS	ÀMBITS DE COL·LABORACIÓ	TEMPORALITZACIÓ
5.2.3. Difusió d'informació específica sobre salut sexual i reproductiva més enllà d'una visió cisheteronormativa i coitocèntrica de la sexualitat	-Nombre de material realitzat -Nombre d'intervencions realitzades	-Àmbit de polítiques de gènere -Àmbit de salut	Curt
5.2.4. Informació sobre els riscos de les ITS (infeccions transmissió sexual)	-Nombre de material dissenyat -Nombre d'accions formatives realitzades	-Àmbit de salut	Curt

<b>OBJECTIU ESPECÍFIC</b>	5.3. Sensibilitzar en les necessitats i casuístiques pròpies de cada persona del col·lectiu LGBTI+
---------------------------	--

ACCIONS	INDICADORS	ÀMBITS DE COL·LABORACIÓ	TEMPORALITZACIÓ
5.3.1. Acollida i atenció respecte les diversitats individuals (identitat sentida, cossos no normatius, atenció específica)	-Nombre d'atencions realitzades -Nombre de material dissenyat -Nivell de sessions informatives realitzades	-Àmbit de salut	Mitjà
5.3.2. Visualització mitjançant campanyes informatives dels drets de les persones Trans	-Realització de les campanyes -Nombre de material dissenyat	-Àmbit de salut -Àmbit de comunicació	Mitjà



ACCIONS	INDICADORS	ÀMBITS DE COL·LABORACIÓ	TEMPORALITZACIÓ
5.3.3. Foment d'un punt d'assessorament psicològic a les persones LGBTI+ i la seva xarxa social	-Realització de l'acció -Nombre d'atencions realitzades -Nombre de persones LGBTI+ ateses -Nombre de persones ateses de la xarxa social de la persona	-Àmbit de salut -Àmbit de polítiques de gènere	Vigència del Pla
5.3.4. Creació de grups d'ajuda per persones LGBTI+ i la seva xarxa social	-Realització de l'acció -Nombre d'atencions realitzades -Nombre de persones LGBTI+ ateses -Nombre de persones ateses de la xarxa social de la persona	-Àmbit de salut -Àmbit de polítiques de gènere	Vigència del Pla





## DRETS LABORALS.

### DIAGNOSI

- L'expressió lliure de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere continua sent conflictiva. Caldria sensibilitzar-ne la població i realitzar protocols per prevenir l'assetjament i la discriminacions per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
- La visió cisheteronormativa discrimina el col·lectiu LGBTI+. Caldria sensibilitzar sobre les diferents formes de discriminació (des de bromes subtils i comentaris fins a formes directes d'insult o mòbing).
- La Llei 11/2014 exposa diverses accions d'àmbit laboral. Caldria implementar les accions de competència local.



## OBJECTIUS

<b>OBJECTIU GENERAL</b>	6. Erradicar la discriminació heterosexista del món laboral
-------------------------	---

<b>OBJECTIU ESPECÍFIC</b>	6.1. Garantir mesures per tal de poder accedir a un lloc de treball lliure de discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere
---------------------------	--

ACCIONS	INDICADORS	ÀMBITS DE COL·LABORACIÓ	TEMPORALITZACIÓ
6.1.1. Adaptació i millora de la capacitat de resposta dels serveis d'inserció laboral públics promovent la formació del personal de RH i d'inserció laboral per millorar l'atenció laboral a persones trans	-Realització de l'acció -Nombre de material dissenyat -Nombre de formacions realitzades	-Àmbit d'empresa i d'ocupació -Àmbit de comunicació -Àmbit de polítiques de gènere	Mitjà
6.1.2. Incorporació a les noves convocatòries de subvencions criteris d'igualtat d'oportunitats	-Realització de l'acció -Nombre de convocatòries realitzades	-Àmbit d'empresa i d'ocupació -Àmbit de comunicació -Àmbit de polítiques de gènere	Mitjà



ACCIONS	INDICADORS	ÀMBITS DE COL·LABORACIÓ	TEMPORALITZACIÓ
6.1.3. Incentivació de les forces sindicals i empresarials a fer campanyes divulgatives	-Nombre de campanyes dissenyades -Nombre de material dissenyat	-Àmbit d'empresa i d'ocupació -Àmbit de comunicació -Àmbit de polítiques de gènere	Mitjà
6.1.4. Promoció als espais de diàleg social sobre l'impuls de mesures inclusives i clàusules antidiscriminatòries	-Nombre d'espais creats -Nombre de persones participants -Nombre d'accions realitzades	-Àmbit d'empresa i d'ocupació -Àmbit de polítiques de gènere	Curt
6.1.5. Impuls a les empreses de l'adopció de codis de conducta i de protocols d'actuació per a la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació de les persones LGBTI+, així com protocols d'assetjament sexual i per raó de sexe amb perspectiva LGBTI+	-Nombre de codis de conductes impulsats -Nombre de protocols d'actuació impulsats per a la igualtat d'oportunitats i la no- discriminació de les persones LGBTI+ -Nombre de protocols impulsats d'assetjament sexual i per raó de sexe amb perspectiva LGBTI+	-Àmbit d'empresa i d'ocupació -Àmbit de polítiques de gènere	Curt
6.1.6. Incorporació de clàusules de contractació responsable que incloguin la diversitat sexual i de gènere	-Nombre de clàusules de contractació incorporades. -Nombre de contractes amb clàusules de contractació incorporades	-Àmbit d'empresa i d'ocupació -Àmbit de polítiques de gènere -Àmbit de recursos generals	Curt
6.1.7. Promoció de campanyes de corresponsabilitat i conciliació des d'una perspectiva LGBTI+	-Nombre de campanyes dissenyades -Nombre de material dissenyat	-Àmbit d'empresa i d'ocupació -Àmbit de polítiques de gènere	Curt



ACCIONS	INDICADORS	ÀMBITS DE COL·LABORACIÓ	TEMPORALITZACIÓ
6.1.8. Realització d'una campanya de sensibilització i de formació per al personal RH i ocupació per erradicar els prejudicis al col·lectiu LGBTI+, sobretot en les entrevistes personals	-Nombre de campanyes dissenyades -Nombre de material dissenyat	-Àmbit d'empresa i d'ocupació -Àmbit de comunicació -Àmbit de polítiques de gènere	Mitjà

<b>OBJECTIU ESPECÍFIC</b>	6.2. Desenvolupar programes per a la inserció laboral de dones trans i de les persones LGTBI+ més vulnerables a través del Servei d'Ocupació Municipal així com incloure les dones trans dins dels col·lectius vulnerables		
---------------------------	--	--	--

ACCIONS	INDICADORS	ÀMBITS DE COL·LABORACIÓ	TEMPORALITZACIÓ
6.2.1. Foment i realització d'estratègies per a la inserció laboral de dones trans, per exemple, a partir de la contractació de persones trans mitjançant plans d'ocupació	-Nombre de sessions de formació per la sensibilització al personal de serveis d'ocupació -Nombre d'estratègies dissenyat	-Àmbit d'empresa i d'ocupació	Mitjà
6.2.2. Formació per al personal de RH i d'ocupació en perspectiva LGBTI+, especialment per a les persones trans	-Nombre de formacions realitzades -Nombre de persones participants -Nivell de satisfacció de la formació	-Àmbit d'empresa i d'ocupació -Àmbit de recursos humans -Àmbit de polítiques de gènere	Mitjà



## ACCIONS CONTRA LA LGBTI-FÒBIA I LA VIOLÈNCIA CAP A LES PERSONES LGBTI+

### DIAGNOSI

- La demarcació de Tarragona ha tingut un augment progressiu d'agressions<sup>1</sup> en els darrers anys. Caldria obtenir dades oficials sobre les persones LGBTI+ que han patit violència, la seva tipologia i forma de discriminació.
- Existeixen espais a la ciutat on es produeixen més agressions i assetjaments. Caldria fer un estudi sobre els punts negres o contextos problemàtics de la ciutat.
- L'atenció a les víctimes de LGBTI-fòbia ha de ser especialitzada. Caldria:
  - ◆ Crear instruments tècnics per la prevenció i l'abordatge de les violències vers les persones LGBTI+.
  - ◆ Incloure la perspectiva diversitat sexual i de gènere en els protocols existents.
  - ◆ Millorar l'atenció i el suport a les persones víctimes de les discriminacions i les violències LGBTI-fòbiques.
  - ◆ Millorar els mecanismes de denúncia i acompanyament en casos de LGBTI-fòbia.
- El Punt d'Atenció a la Diversitat Sexual (PADS) és un servei nou. Caldria potenciar-ne la difusió del PADS.

<sup>1</sup> S'inclou agressions físiques, verbals i assetjament.



## OBJECTIUS.

<b>OBJECTIU GENERAL</b>	7. Garantir els drets del col·lectiu LGBTI+ i erradicar la discriminació i violència per raó d'orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere.
-------------------------	--

<b>OBJECTIU ESPECÍFIC</b>	7.1. Sensibilitzar i prevenir les discriminacions i violències que pateixen les persones del col·lectiu LGBTI+
---------------------------	--

<b>ACCIONS</b>	<b>INDICADORS</b>	<b>ÀMBITS DE COL·LABORACIÓ</b>	<b>TEMPORALITZACIÓ</b>
7.1.1. Difusió per desmitificar els valors cisheteropatriarcal i LGBTI-fòbics	-Nombre de campanyes dissenyades -Nombre de material dissenyat	-Àmbit comunicació -Àmbit de polítiques de gènere	Curt
7.1.2. Creació d'eines per recollir informació de les persones que han patit violència i/o discriminació LGBTI-fòbica i la seva tipologia	-Nombre d'eines dissenyades. -Nombre de material dissenyat	-Àmbit de seguretat -Àmbit de benestar social -Àmbit de polítiques de gènere	Curt
7.1.3. Detecció, anàlisi i intervenció dels punts negres o contextos problemàtics de la ciutat on es produeixen agressions o assetjaments	-Realització de l'acció -Nombre de punts negres o contextos problemàtics detectats.	-Àmbit de seguretat -Àmbit de benestar social -Àmbit de polítiques de gènere	Mitjà
7.1.4. Formació per professionals de primera atenció (cossos de seguretat, personal sanitari, Punt Violeta, etc.)	-Nombre de formacions realitzades -Nombre de persones participants -Nivell de satisfacció de la formació	-Àmbit de seguretat -Àmbit de polítiques de gènere -Àmbit de recursos humans	Curt



<b>OBJECTIU ESPECÍFIC</b>	7.2. Atendre, acompanyar i donar suport a les víctimes LGBTI-fòbiques
---------------------------	---

<b>ACCIONS</b>	<b>INDICADORS</b>	<b>ÀMBITS DE COL·LABORACIÓ</b>	<b>TEMPORALITZACIÓ</b>
7.2.1. Creació d'instruments tècnics per a la prevenció i abordatge de les violències vers les persones LGBTI+	-Nombre d'instruments tècnics dissenyats -Nombre d'accions de difusió realitzades dels instruments dissenyats	-Àmbit de seguretat -Àmbit de benestar social -Àmbit de polítiques de gènere	Curt
7.2.2. Creació del protocol d'atenció a les víctimes d'agressions LGBTI-fòbiques	-Realització de l'acció. -Nombre d'agents implicats. -Nombre d'accions implementades	-Àmbit de seguretat -Àmbit de benestar social -Àmbit de polítiques de gènere	Curt
7.2.3. Creació del protocol d'atenció a persones trans	-Realització de l'acció -Nombre d'agents implicats -Nombre d'accions implementades	-Àmbit de polítiques de gènere -Àmbit d'ocupació i d'empresa	Curt
7.2.4. Cohesió del servei del PADS	-Realització de l'acció -Nombre d'atencions realitzades -Nombre de derivacions realitzades	-Àmbit de polítiques de gènere	Curt



ACCIONS	INDICADORS	ÀMBITS DE COL·LABORACIÓ	TEMPORALITZACIÓ
7.2.5. Incorporació de la perspectiva LGBTI+ en el punts d'atenció a les persones en espais d'oci	-Nombre d'atencions especialitzades realitzades -Nombre de punts creats amb perspectiva LGBTI+	-Àmbit de polítiques de gènere	Llarg
7.2.6. Difusió dels serveis propis de l'Ajuntament, especialment el PADS a través de les xarxes socials, espais públics, premsa, serveis sanitaris, cossos de seguretat, entre d'altres	-Realització de l'acció -Nombre d'accions realitzades	-Àmbit de polítiques de gènere -Àmbit de comunicació	Vigència del Pla





## Avaluació i seguiment

El seguiment i l'avaluació del Pla és una part important en la implementació de les polítiques locals LGBTI+. Tot i que el lideratge d'aquesta anàlisi és responsabilitat de la Regidoria de Participació, Ciutadania i Transparència, Polítiques d'Igualtat de Gènere, el compromís i la implicació de la Taula Tècnica i el Grup de Participació Ciutadana en seran elements claus.

Per tal d'incloure totes les perspectives s'afegirà un punt a l'ordre del dia de les reunions del Consell Municipal de Polítiques de Gènere sobre la valoració de la implementació del Pla. I s'informarà als grups municipals a la comissió informativa de serveis a la persona.

La Taula Tècnica serà l'encarregada de definir i concretar els indicadors per realitzar una valoració més adient i es basarà en els indicadors proposats.

La realització d'una memòria anual serà el mecanisme de seguiment i avaluació i l'eina per facilitar prendre decisions.

## Pressupost

Per tal que la implementació sigui una realitat, aquest Pla ha de comptar amb una partida pressupostària i un equip professional per dur-la a terme.

Aquest pressupost inicial serà sempre subjecte a l'exercici pressupostari anual municipal. Es destinarà el 35% del pressupost de l'àmbit de polítiques de gènere de l'Ajuntament de Reus per a la implementació i desenvolupament del Pla.

Els recursos humans seran fruit del treball transversal que realitzarà la Taula Tècnica. Sense oblidar les persones professionals contractades per l'atenció, la intervenció, la recuperació i la sensibilització en referència a les víctimes de les violències LGBTI+.



## Difusió

La difusió del Pla es realitzarà periòdicament i s'informarà de les tasques desenvolupades per la Taula Tècnica.

Aquesta imatge defineix les accions del Pla i la seva difusió a través dels diferents mecanismes propis de l'Ajuntament.

La difusió del Pla es vincularà amb els serveis de què l'Ajuntament disposa o disposarà en aquesta matèria, especialment el PADS.

Aquesta informació i difusió s'haurà de tenir present en els diversos actes que es realitzin a la ciutat en matèria de diversitat sexual i/o de gènere, així com les xerrades que realitzin als centres educatius, de col·lectius o d'entitats de la ciutat.

A més a més, els diversos espais municipals hauran de tenir material de difusió del servei a disposició de tota la ciutadania.



## 8. 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.

- Agènere. Persona que no s'identifica amb cap gènere.
- Asexual. Orientació sexual d'una persona que no sent atracció eròtica cap a altres persones. Pot relacionar-s'hi afectivament i romànticament. No implica necessàriament no tenir libido, o no practicar sexe, o no poder sentir excitació.
- Bifòbia. Rebuig, discriminació, invisibilització, burles i altres formes basades en prejudicis i estigmes cap a les persones bisexuals o que semblen ser-ho. Pot derivar en altres formes de violència.
- Binarisme de gènere. sistema que només reconeix com a gèneres possibles home i dona i, per tant, margina qualsevol que no s'hi identifiqui.
- Bisexual/Plurisexual. Persona que es caracteritza per la capacitat de sentir atracció sexual i/o afectiva cap a persones de més d'un gènere, no necessàriament a la vegada, ni de la mateixa manera, ni en la mateixa intensitat.
- Característiques sexuals. Característiques físiques o biològiques, hormonals i anatòmiques d'una persona com poden ser els òrgans sexuals i genitals o secundaris, la massa muscular, la distribució del pèl i els pits o mames.
- Cisgènere (Cis). Persona que s'identifica amb el gènere que se li ha assignat en néixer.
- Cissexisme. prejudici sistèmic que només reconeix les persones cis.
- Cruising. Activitat de buscar un acompanyant per a una trobada sexual esporàdica en un lloc públic, generalment de manera anònima.
- Coitocèntric/coitonormatiu. Tendència generalitzada a considerar que si la pràctica de les relacions sexuals no culmina en penetració i orgasme no són satisfactòries ni completes.



- Dret a la identitat de gènere. Reconeixement al desenvolupament lliure de la personalitat. Considera la manera en què cada persona s'assumeix a si mateixa, d'acord amb la seva vivència personal del cos, els seus caràcters físics, les seves emocions i sentiments, les seves accions i conforme a la qual s'expressa d'aquesta manera cap a la resta de les persones.
- Discriminació. Exclusió, restricció o preferència que, per acció o omissió, amb intenció o sense, no sigui objectiva, racional ni proporcional, i tingui per objecte o resultat obstaculitzar, restringir, impedir o anul·lar el reconeixement o l'exercici dels drets humans i llibertats.
- Disfòria de gènere. Concepte utilitzat pel *Manual diagnòstic i estadístic dels trastorns mentals (DSM-V)* i la *classificació internacional de malalties (ICD-10)* per classificar la realitat trans com a malaltia mental.
- Diversitat sexual. Totes les possibilitats que tenen les persones d'assumir, expressar i viure la seva sexualitat.
- Doble discriminació o discriminació múltiple. Discriminació que pateix una persona quan es veu 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.
- Estereotip. Percepcions generalment negatives i amb freqüència formulades inconscientment sobre els atributs, característiques o rols assignats a les persones pel simple fet de pertànyer a un grup en particular.
- Expressió de gènere. Manifestació exterior de la identitat de gènere mitjançant la roba, el pentinat, etc. L'expressió de gènere (independentment de la identitat de gènere) és l'element principal que es té en compte en societat per assignar algú al grup dones o al grup homes. Una persona amb expressió de gènere normativa (per exemple, un home cis que duu els cabells curts, porta pantalons i roba de colors foscos) té menys probabilitats de ser discriminada (per exemple, un home que duu cabells llargs, maquillatge o faldilles). L'expressió de gènere no indica necessàriament identitat de gènere ni orientació sexual.
- Gai. Home que se sent atret eròticament i afectivament cap a un altre home. És una expressió alternativa a "homosexual"



- Gènere. Conjunt de característiques adoptades, socialment i culturalment, com a expressió i manifestació del sexe de les persones.
- Heteronormativitat. Creença que l'heterosexualitat és l'única expressió natural i normal de la sexualitat.
- Heterosexual. Persona que se sent atreta emocionalment, romànticament o sexualment envers les persones del sexe oposat.
- Homofòbia. Sentiment d'odi, fàstic, rebuig o disgust vers la gent homosexual. 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".
- Homosexualitat. Atracció emocional, romàntica o sexual envers les persones del mateix sexe.
- Invisibilitat lèsbica. Expressió que es fa servir per a referir-se a la pobresa d'imatges, absència o decepció enfront de l'abundància d'imatges heterosexuales 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, homogeneïtzadors 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 mateixes dones lesbianes les que tenen les capacitats per generar altres imatges, transformar aquests estereotips i decidir en quins àmbits i com desitgen significar-se.
- Identitat de gènere. Experiència de gènere que una persona sent internament i individualment, que pot coincidir o no amb el sexe assignat en néixer. 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.

- Intersexual o amb un desenvolupament sexual divers (DDS). 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.
- Lesbiana. Dona que se sent atreta emocional, romànticament o sexualment per dones.
- Lesbifòbia. Rebuig, discriminació, invisibilització, burles i altres formes de violència basades en prejudicis, estereotips i estigmes cap a les dones lesbianes o que són percebudes com a tals.
- LGBTI+. Sigles que es fan servir per a fer referència col·lectivament a les persones lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals.

L'ordre de les lletres que la constitueixen és variable, tant en català com en la resta de llengües; així, al costat de les formes *LGBT* i *LGTB*, que són les més freqüents en català, també es documenten les variants *GLBT* i *GLTB*. De vegades, també s'omet la B (de *bisexuals*), o s'afegeix una Q (de *queers* o de *qüestionament*) o una I (de *intersexuals*). També es documenten les variants *LGBT+*, *LGBTQ+* o *LGBTQI+*, amb un signe + al final per a englobar les persones amb qualsevol altra orientació sexual o identitat de gènere considerada no normativa.

- LGBTI-fòbia: Sentiment d'odi, fàstic o rebuig vers les persones del col·lectiu LGBTI+.
- Misàndria. Odi, rebuig, aversió i menyspreu cap als homes i, en general, cap a tot el que està relacionat amb allò masculí.
- Misogínia. Odi, rebuig, aversió i menyspreu cap a la dona i, en general, cap a tot el que està relacionat amb allò femení que es manifesta en actes cruels contra ella pel fet de ser dona.
- Orientació sexual. Atracció (física, emocional, romàntica, estètica o qualsevol altre tipus d'atracció) que sent una persona per altres persones.
- Pansexualitat. Persona que sent atracció per persones de tots els gèneres.
- Patriarcat. Organització social marcada per la supremacia del pare al clan o la família. Actualment, control per part dels homes d'una quota de poder desproporcionada (sent 49% de la població, els homes controlen el 99% dels recursos).
- Plans d'igualtat LGTBI+ a les empreses. 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.



- Prejudici. Percepció generalment negativa, o predisposició irracional a adoptar un comportament negatiu, cap a una persona en particular o un grup poblacional, basada en la ignorància i generalitzacions errònies sobre tals persones o grups, que es plasmen en estereotips.
- Protocols d'actuació per a la igualtat d'oportunitats de les persones LGBTI+. Instrument acordat per representants laborals i empresa per fer front 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 i també els destinats a regular les diferents actuacions davant del canvi de sexe de les persones trans dins del context laboral.
- Queer. Paraula impossible de definir en tres línies, ja que inclús la seva utilització dins el col·lectiu LGBTI+ crea debat. La seva arrel etimològica es podria traduir com diferent, estrany, poc comú, etc., Mentre el «queer», serveix com autoafirmació per una part de la comunitat LGBTI+ per tal de deixar clares les diferències dins la societat heteronormativa, altres persones ho consideren un error. La seva utilització, així com la seva pròpia definició, no ha parat de modificar-se en els darrers anys i és objecte de continu debat.
- Sexe. Característiques biològiques a partir de les quals les persones són classificades com a mascles o femelles.
- Sexili. Dificultats per visibilitzar i fer pública la identitat als territoris petits, així com un seguit de problemàtiques específiques, fan que moltes persones LGTBI+ hagin de marxar de la seva població cap a les grans ciutats per a poder viure lliurement i públicament la seva sexualitat i el seu gènere.
- Transgènere (trans). Persona que no s'identifica amb el gènere que se li ha assignat en néixer.
- Transfòbia. Rebuig, discriminació, burles, no- reconeixement de la identitat o expressió de gènere de la persona i altres formes de violència badades en prejudicis, estereotips i estigmes cap a les persones amb identitats, expressions i experiències, percebudes com a tals.
- Transvestit. Home o dona a qui li agrada vestir-se amb roba que, per norma, s'associa al sexe oposat al seu. Pot fer-se de forma puntual, en la més estricte intimitat o habitual o en públic. També defineix als artistes que usen aquest estil per presentar els seus espectacles. També s'utilitza l'anglicisme cross-dressing.



Definicions extretes del següents materials:

- Suárez Cabrera, Julia Marcela. (2016). Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales. Mèxic. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
- Olid, Bel (2017). Feminisme de Butxaca. Barcelona. Angle Editorial.
- Talló, Sergi. (2016). Diccionari de Termes LGTBIQ. Revista en Colors, núm. 10. Maig 2016. Publicació del Col·lectiu LGTB H2O.
- Fundació SURT (2018). I Diagnosi Municipal d'Igualtat LGTBI per a la ciutadania. Ajuntament de Reus.

## 9. Índex de taules i figures

Taula 1. <i>Evolució dels drets LGBTI</i> . Font del document <u>Diagnosi Municipal d'Igualtat LGTBI</u> , Fundació Surt	9
Figura 1: Desenvolupament Pla. Creació pròpia	12
Figura 2: <u>Diagnosi Municipal d'Igualtat LGTBI</u> . Fundació Surt	15





## 10. BIBLIOGRAFIA I BIBLIOGRAFIA WEB

- Ajuntament de Barcelona. (2011). Contra l'homofòbia. Polítiques locals d'igualtat per raó d'orientació sexual i d'identitat de gènere. Llibre Blanc Europeu. Barcelona. Ajuntament de Barcelona. Direcció de Drets Civils
- Coll-Planas, Gerard i Vidal, Maria (2013). Dibuixant el gènere. Edicions 96.
- Oficina de les Dones i LGTBI, Fundació Surt i Universitat de Vic- Universitat Central de Catalunya. (2017). Guia per a l'elaboració de plans locals LGBTI. Diputació de Barcelona.
- Olid, Bel (2017). Feminisme de Butxaca. Barcelona. Angle Editorial
- Suárez Cabrera, Julia Marcela. (2016). Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales. Mèxic. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

### Revistes.

- Coll-Planas. Homosexuals, bolleres i rarets: posicions polítiques en el moviment lèsbic i gai. Athenea Digital- núm. 14: 41-46 (tardor 2008)
- Talló, Sergi. (2016) Diccionari de Termes LGTBIQ. Revista en Colors, núm 10. Maig 2016. Publicació del Col·lectiu LGTB H2O.



Aquest document és fruit del treball realitzat per part del cos tècnic de cada àrea de l'Ajuntament, agraïm la seva implicació, així com la col·laboració de les entitats i persones individuals que han participat en aquest Pla.

Reus, gener de 2019