



2024-2027



Ajuntament
de Pineda de Mar

INDEX

01	 PRESENTACIÓ	4
02	 MARC CONCEPTUAL	6
2.1.	Punt de partida: la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere.	7
2.1.1.	El sexe.	7
2.1.2.	El gènere.	8
2.1.3.	La identitat de gènere.	8
2.1.4.	L'expressió del gènere.	9
2.1.5.	L'orientació sexual.	9
2.2.	LGBTI+: l'heterogeneïtat de les sigles.	11
2.3.	LGBTI-fòbia.	12
2.4.	Els plans locals LGBTI+.	12
03	 MARC NORMATIU	14
3.1.	Legislació catalana.	15
3.2.	Legislació estatal.	17
3.3.	Legislació internacional.	18
3.4.	Directives, instruccions i circulars.	18
04	 MARC D'INTERVENCIÓ	20
05	 PROCÉS D'ELABORACIÓ DEL PLA	22
5.1.	Compromís institucional i transversalitat.	23
5.2.	Procediment.	24
5.2.1.	Objectius.	24
5.2.2.	Metodologia.	25
5.2.3.	Àmbits d'anàlisi.	26

06	 	DIAGNOSI	27
6. 1.		Anàlisi de les polítiques municipals.	28
6. 1. 1.		Instruments polítics i tècnics.	28
6. 1. 2.		Regidoria d'igualtat, inclusió i cohesió social.	30
6. 1. 3.		Servei d'Atenció Integral (SAI).	31
6. 1. 4.		Accions realitzades.	32
6. 2.		Anàlisi de la realitat de les persones LGBTI+ a Pineda de Mar	35
6. 2. 1.		Espai públic i espais d'oci.	38
6. 2. 2.		Àmbit educatiu i formatiu.	39
6. 2. 3.		Àmbit laboral.	41
6. 2. 4.		Espais o serveis de l'administració pública.	42
6. 2. 5.		Relacions interpersonals.	44
6. 2. 6.		Discriminació, atenció, sensibilització i LGBTIfòbia.	44
6. 3.		Conclusions de la diagnosi.	50
07	 	PLA D'ACCIÓ	53
7. 1.		Objectius per àmbits.	54
7. 1. 1.		Compromís institucional i comunicació.	55
7. 1. 2.		Coeducació i diversitat afectiva, sexual i de gènere.	60
7. 1. 3.		Salut: drets sexuals i reproductius i salut mental.	63
7. 1. 4.		Participació, visibilitat i informació.	65
7. 1. 5.		Esports, lleure, cultura i oci.	66
7. 1. 6.		LGBTI-fòbia.	68
7. 1. 7.		Drets laborals.	70
7. 2.		Temporalització.	54
08	 	MECANISMES DE SEGUIMENT, CONTROL I AVALUACIÓ DEL PLA	72
09	 	GLOSSARI	74
10	 	BIBLIOGRAFIA	78
11	 	ANNEXOS	81
		ANNEX 1. Qüestionari sobre la situació de les persones LGBTI a Pineda de Mar.	82
		ANNEX 2. Qüestionari per a personal de l'administració local (personal tècnic i polític).	94
		ANNEX 3. LGBTI+ i actualitat des de diversos àmbits de treball.	104
		ANNEX 4. Taula de projectes o les accions amb perspectiva LGBTI que s'han dut a terme al municipi.	106

1. PRESENTACIÓ

Les persones lesbianes, gais, bisexuals, trans i intersexuals han estat víctimes d'una opressió i discriminació que ha donat lloc a la lluita i les reivindicacions dels moviments socials pel seu alliberament, moviments liderats per les persones del col·lectiu. Aquestes lluites han permès avançar en el reconeixement i respecte dels drets de les persones LGBTI+ i han possibilitat que les polítiques públiques remi en la mateixa direcció.

La Constitució Espanyola del 1978 ja reconeixia que totes les persones són iguals davant la llei sense que pugui prevaler cap discriminació per una condició o circumstància personal o social, i l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, del 1979, determina competències als poders públics per garantir la protecció de les diverses modalitats de família i promoure la igualtat de totes les persones i parelles amb independència de l'orientació sexual, o qualsevol altra expressió, que atempti contra la igualtat i la dignitat de les persones.

En aquesta línia, el Parlament de Catalunya va aprovar la *Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia*, marc legislatiu sobre el qual es fonamenten les competències locals en la matèria.

Aquest marc legislatiu ha donat suport a les lluites del col·lectiu LGBTI i ha estat clau per a millorar el respecte dels drets de les persones independentment de la seva orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, però no ha estat suficient per eliminar de la nostra societat la LGTBI-fòbia, per la qual cosa, es continua reproduint una desigualtat estructural que invisibilitza, discrimina i/o maltracta aquelles persones que no s'ajusten als criteris del cisheteropatriarcat (Diputació de Barcelona, 2021).

La Llei 11/2014 ha plantejat nous reptes entre els quals es troba el desenvolupament de polítiques públiques LGBTI en l'àmbit local. Això, ha fet que aquestes polítiques estiguin en un moment de gran impuls i que el món local aposti per accions que ens apropin a una societat més igualitària i respectuosa amb la diversitat afectiva, sexual i de gènere. És per això que l'elaboració del Pla Local LGBTI+ 2024-2027 ha estat una tasca primordial per a aterrar en el municipi de Pineda de Mar les polítiques públiques LGBTI+ a partir de la detecció de necessitats reals i així transformar la realitat del municipi. Es tracta d'un instrument que permet recollir i sistematitzar totes aquelles actuacions que pretenen donar resposta a les necessitats detectades i que permetrà, de forma transversal, guiar la tasca de la corporació en matèria de diversitat afectiva, sexual i de gènere durant els pròxims quatre anys.

El Pla està guiat per uns objectius concrets, que es pretenen assolir a partir d'accions avaluable, al llarg d'un període determinat. Així, el Pla Local LGBTI+ 2024-2027 brinda a l'Ajuntament l'oportunitat de pensar més enllà de l'immediat, i comprometre's a intervenir de forma sostinguda en el temps en la lluita pels drets de les persones LGTBI+.

2. MARC CONCEPTUAL

2.1. PUNT DE PARTIDA: LA PERSPECTIVA DE LA DIVERSITAT SEXUAL, AFECTIVA I DE GÈNERE

Les polítiques públiques LGBTI+ que es plantegen en aquest pla local tenen com a objectiu promoure el respecte per la diversitat afectiva, sexual i de gènere i erradicar l'LGBTI-fòbia. La perspectiva de la diversitat afectiva, sexual i de gènere està estretament relacionada amb la perspectiva de gènere i feminista. El gènere constitueix una categoria que sorgeix de la construcció social i simbòlica dels homes i les dones basada en les diferències sexuals. Robert Stoller (1964) introdueix el concepte dins de l'àmbit de la psicologia per referir-se a l'existència de les identitats i comportaments, la qual cosa diferencia del sexe biològic. A partir d'aquest descobriment, es posa sobre la taula el paper de la socialització com a element clau en l'adquisició de la identitat de gènere, fent una distinció conceptual entre "sexe" i "gènere".

Aquest és el punt de partida a partir del qual sorgeixen quatre dimensions que conformen a totes les persones: el sexe, la identitat de gènere, l'expressió de gènere i l'orientació afectiva i sexual. Aquestes dimensions responen a la construcció social occidental del sistema sexe/gènere (Rubin, 1975). Aquest sistema es regeix per una lògica binària i jeràrquica d'hetero-cis-normativitat. Es tracta d'un conjunt de creences (o sistema de pensament) que planteja el binarisme de gènere, segons el qual les persones només poden ser enteses com a homes masculins o com a dones femenines, heterossexuals en ambdós casos, de manera estable i rígida durant tota la seva vida (Diputació de Barcelona, 2021) establint així com a norma l'heterossexualitat i una sèrie de rols de gènere i expressions de gènere femenines i masculines que han de seguir la lògica binària de dona i home.

Aquestes normes implícites lligades al sistema sexe/gènere s'articulen a través d'uns rols de poder que provoquen exclusions, desigualtats i violències que afecten a totes aquelles persones que no s'ajusten a elles, com és el cas de les persones LGBTI+, entre d'altres.

➤ 2.1.1. El sexe

Fa referència al conjunt de característiques biològiques, especialment de tipus genètic, orgànic i hormonal, que defineixen els caràcters sexuals primaris i secundaris a partir dels quals les persones poden ser classificades com a mascles o com a femelles.

Aquesta distinció de sexes es basa en una perspectiva biologista i essencialista que exclou a les persones intersexuals o amb DSD (diferències del desenvolupament sexual), cossos que no encaixen en aquest binarisme

rígid que distingeix els homes i les dones segons determinats cromosomes, gònades, hormones i genitals. La Comissió Internacional Gai i Lesbiana de Drets Humans (IGLHRC) parla d'un «conjunt de variacions de l'estàndard corporal masculí o femení» (IGLHRC, 2005) i, en el context de l'Estat espanyol, l'esborrany de la Llei d'identitat i expressió de gènere i igualtat social i no-discriminació de la comunitat de Madrid les defineix com la varietat de situacions en les quals una persona neix amb una anatomia reproductiva o sexual que no sembla encaixar en les definicions típiques de masculí i femení (Ajuntament de Barcelona, 2016). Segons Coll-Planas (2013), 1 de cada 100 nounats té alguna diferència en el seu desenvolupament sexual pel que fa a les expectatives biològiques, i 1 de cada 2.000 té uns genitals amb aparença prou diferent perquè a l'equip mèdic els resulti problemàtic determinar si es tracta d'una nena o d'un nen. Aquesta realitat posa de manifest que la distinció entre mascles i femelles és un producte cultural. Segons l'estudi de Thomas Lacqueur, *La construcció del sexe* (1994), no va ser fins al segle XIX que emergeix la teoria de l'existència de dos sexes.

› 2.1.2. El gènere

El gènere¹ és la segona dimensió del sistema sexe/gènere, i està totalment vinculada a la categoria del sexe. Fa referència al conjunt de característiques d'origen cultural relatives a patrons de comportament i d'identitat (rols, valors, sentiments, gustos, desigs, actituds...) sobre la base de les quals s'estableix socialment la distinció entre homes i dones. Aquesta construcció del gènere és desigual, la qual cosa provoca que socialment es premiïn les qüestions associades al gènere masculí i menyspreïn les associades al gènere femení.

› 2.1.3. La identitat de gènere

La identitat de gènere és el sentiment de pertinença a un gènere determinat. Té a veure amb la identificació de les persones amb els rols que socialment s'atribueixen a homes i dones, independentment del sexe que se'ls va assignar en néixer segons les seves característiques biològiques. Tot i que socialment s'atribueix el gènere home al sexe masculí i el gènere dona al sexe femení, aquests conceptes no són equivalents.

Aquesta identificació apresada i incorporada és posada especialment en qüestió per les persones trans. Algunes persones trans no només qüestionen aquesta correspondència entre sexe i gènere, sinó que també assenyalen el propi binarisme, ja que hi ha persones que des de la seva identitat trans manifesten no sentir-se ni homes ni dones (persones no binàries o agènere).

¹ En oposició a la tradicional concepció dualista del gènere (home i dona), hi ha teories que defensen l'existència de més de dos gèneres i d'altres que rebutgen el concepte de gènere perquè el consideren una construcció limitadora de la naturalesa humana.

Tenint en compte aquesta dimensió, les persones poden ser cis o cisgènere (persona que s'identifica amb el gènere que li va ser assignat en néixer) o trans* (persona que no s'identifica amb el gènere que li va ser assignat en néixer).

› 2.1.4. L'expressió del gènere

L'expressió del gènere fa referència a la manera en què una persona manifesta exteriorment elements que tenen a veure amb el gènere, sigui a través de la roba o de l'aparença en general, del comportament, les afinitats, la vestimenta, els trets físics, la gestualitat, etc.

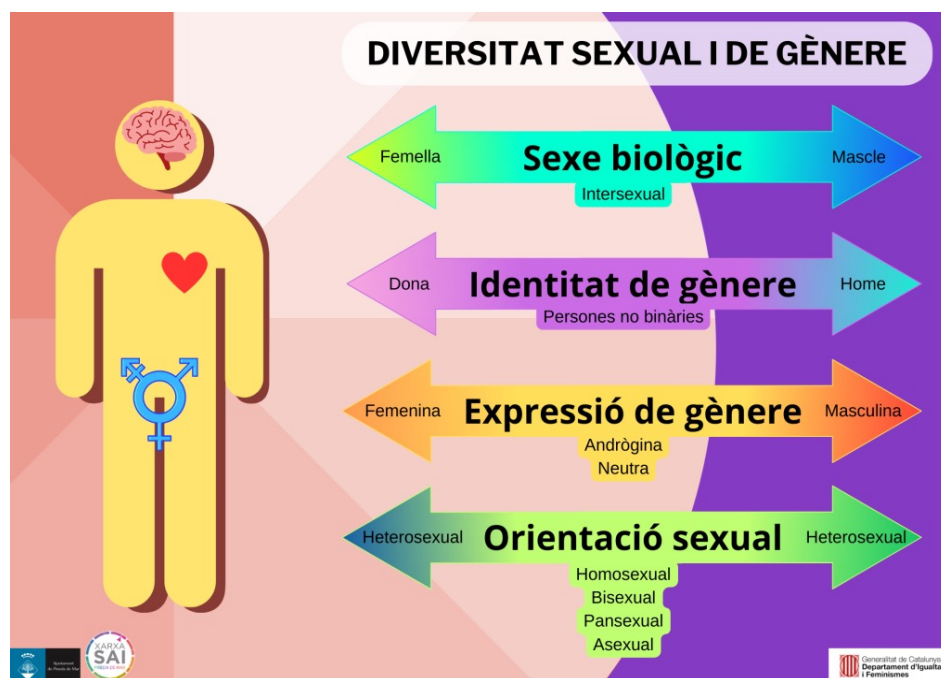
Aquesta categoria està lligada a tant al sexe com al gènere, ja que s'espera que es continuï complint la lògica binària home/dona i, per tant, que les persones identificades com a homes tinguin una expressió de gènere masculina i de manera oposada, les persones identificades com a dones tinguin una expressió de gènere femenina. Quan això no es compleix, la societat posa en dubte la identitat de gènere de la persona i/o la seva orientació sexual ignorant la possibilitat que aquesta lògica binària no es correspongui amb la realitat de la persona. A través de la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere es pretén posar en qüestió aquestes associacions perquè tothom pugui expressar el seu gènere de la manera que vulgui sense ser qüestionada la seva identitat de gènere i orientació sexual i sense rebre cap discriminació.

› 2.1.5. L'orientació sexual

L'orientació sexual és la capacitat de cada persona de sentir una atracció eròtica, afectiva, emocional o amorosa per persones d'un gènere diferent del seu, o del seu mateix, o de més d'un gènere o d'una identitat de gènere, així com la capacitat de mantenir-hi relacions íntimes i sexuals, tot i que dins d'aquesta definició també s'ha d'incloure l'asexualitat, una orientació sexual en la qual la persona no sent atracció sexual cap a ningú (Decker, 2015). De forma resumida, Cèlia Gutiérrez (2022) explica que l'orientació sexual fa referència al gènere o gèneres als quals cada persona sent atracció sexual, que en el cas de l'asexualitat és cap.

Continuant amb la normativitat del sistema sexe/gènere, es pressuposa que tothom és heterosexual (aspecte al qual ens referim com normativitat heterosexual o heteronormativitat), però això no és així, ja que no totes les persones que s'identifiquen com a dones desitgen als homes, i viceversa. En la mateixa línia, el nostre sistema social estableix una determinada ordenació d'aquestes quatre dimensions com a normal, i aquesta idea es perpetua a través de la cultura. S'estableix que les persones nascudes amb un sexe «mascle», han de tenir una identitat de gènere «home», una expressió de gènere «masculina» i una orientació sexual «heterosexual», s'entén que tothom és cissexual i heterosexual. En contraposició, les persones nascudes amb un sexe «femella», han de tenir una identitat de gènere «dona», una expressió de gènere «femenina» i una orientació sexual «heterosexual». (Diputació Barcelona, 2017).

La perspectiva de la diversitat afectiva, sexual i de gènere que es mostra en la **Imatge 1**, parteix de la idea que aquest ordre no és natural, sinó una construcció social i cultural i, per tant, no totes les persones el compleixen. Totes aquestes persones que se surten de la norma s'exposen a diferents formes de violència i discriminació. Això afecta principalment les persones LGBTI+, però també a moltes altres que no se senten còmodes amb aquesta ordenació determinada. És per això que quan es parla de diversitat afectiva, sexual i de gènere no tan sols es fa referència al col·lectiu LGBTI+, sinó també a totes les persones que viuen sota aquesta norma social que els impedeix acceptar la complexitat de la seva identitat i del seu desig.



Imatge 1.

Diversitat sexual i de gènere. Elaboració pròpia.

2.2. LGBTI+: L'HETEROGENEÏTAT DE LES SIGLES

L'acrònim LGBTI+ ha sorgit arran de les transformacions en el moviment per l'alliberament de la diversitat afectiva, sexual i de gènere. Aquest acrònim està en permanent reconstrucció i el podem trobar amb diverses ordenacions de les sigles (LGTBI, LGBTI, LGBTIQ, LGTB+, LGBTIQA+, etc.). Cada canvi que es fa en l'acrònim pretén ser més inclusiu que l'anterior.

En aquest document utilitzem l'acrònim LGBTI incloent el símbol "+", ja que pel simple fet d'afegir el "+" es dona inclusió a un ventall ampli de dissidències sovint molt invisibilitzades, com és el cas de les persones de l'espectre asexual, les persones queer, etc.

Actualment, s'està donant cada vegada més visibilitat a altres acrònims que també fan referència a les persones LGBTI+ i que pretenen ser més complets i inclusivament com: l'acrònim GSRDI (gèneres, sexualitats, romanticismes divergents i intersex), GSRM (minories de gènere, sexuals i romàntiques), GRSD (diversitat de gènere, sexual i romàntica) o GODI (gèneres i orientacions divergents i intersex).

Dins d'aquesta diversitat afectiva, sexual i de gènere trobem una gran heterogeneïtat amb realitats i necessitats específiques molt diverses. Per exemple, les discriminacions que pateixen les persones trans no són iguals que les discriminacions que pateixen les persones LGB, i ni tan sols viuen les mateixes discriminacions les diverses identitats trans (home, dona i no binari).

Totes les persones LGBTI+ pateixen una discriminació sistemàtica i estructural per no encaixar dins la norma hegemònica establerta, és a dir, pel simple fet de ser qui són i com són. És per això que han de fer front a una sèrie de desavantatges socials i discriminacions que depenen d'un gran nombre de factors, però no totes les persones del col·lectiu pateixen exactament el mateix. Per tant, per una banda, les persones LGBTI+ són diverses en experiències i necessitats i, per altra banda, les persones LGBTI+ no estan exemptes d'exercir l'homofòbia, la bifòbia o la transfòbia.

Tenir en compte que els diferents eixos d'opressió s'entrellacen i, a partir d'aquests, es constitueixen individus en diferents i canviants rols de poder (Collins, 1991), ens ajuda a dur a terme polítiques d'igualtat LGBTI+ que tinguin en compte les especificitats de cada sigla i les desigualtats internes. Així doncs, cal adoptar una perspectiva interseccional, de gènere i feminista. Oblidar aquesta interseccionalitat i mirada feminista provoca homogeneïtzar les necessitats i invisibilitzar experiències concretes.

La perspectiva interseccional permet també tenir en compte com s'entrellacen els diferents eixos d'opressió, ja que el sistema sexe/gènere està creuat i actua de manera simultània amb altres eixos de desigualtat estructurals com l'origen, la cultura, la classe social o l'edat, entre d'altres.

2.3. LGBTI-FÒBIA

La LGBTI-fòbia es defineix com l'odi o aversió cap a les persones que pertanyen al col·lectiu LGBTI+. A l'informe "L'LGBTI-fòbia estructural: la discriminació en l'accés als drets socials" es defineix com el rebuig, la discriminació i/o violència des de les institucions, estructures socials i persones individuals cap a persones que no segueixen els patrons del sistema sexe-gènere i que té unes greus conseqüències en el benestar psicosocial de les persones afectades i que porta el deteriorament de la convivència en els contextos socials on es produeix (p. 47).

Les polítiques locals dissenyades han de poder donar solucions a les diferents necessitats específiques que conformen l'acrònim LGBTI+.

La manca d'estadístiques que donen visibilitat a la realitat LGTBI+ dificulta l'abordatge de les violències LGTBIfòbiques i, a més, invisibilitza el fenomen. En el context local de Pineda de Mar, aquesta dificultat s'accentua, ja que tan sols es compta amb les dades recollides pel Servei d'Atenció Integral LGBTI+ (SAI), servei que en tot el 2023 no ha recollit cap incidència que hagi tingut lloc a Pineda de Mar.

En aquest sentit, cal tenir present que moltes víctimes d'agressions LGTBIfòbiques decideixen no denunciar per diversos motius (falta de suport, por a la revictimització, por a ser estigmatitzades, normalització, desconeixement o la complexitat dels procediments de denúncia, entre d'altres).

2.4. ELS PLANS LOCALS LGBTI+

Les polítiques LGBTI+ tenen l'objectiu de promoure el respecte de la diversitat afectiva, sexual i de gènere i erradicar LGBTI-fòbia, la qual cosa està lligada amb la promoció de la igualtat, la justícia, la llibertat i la no-discriminació. Els ens locals tenim l'obligació d'incidir en aquesta problemàtica a través de l'impuls de polítiques públiques, les quals han d'estar correctament planificades i han de poder ser avaluades.

L'impuls dels Plans d'Igualtat LGTBI sorgeix del previ reconeixement d'una situació de desigualtat o discriminatòria per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, i demostra la voluntat de voler transformar aquesta realitat propiciant un model de ciutadania basat en el respecte i l'equitat (Diputació de Barcelona, 2021).

Un instrument per a fer-ho són els plans locals. Aquests, permeten planificar i sistematitzar com es vol intervenir per transformar la realitat del municipi a través d'actuacions concretes a realitzar, durant un període de quatre anys, i guiades per objectius ordenats que possibiliten dur a terme una estratègia integral atenent les competències locals que atorga la Llei 11/2014.

Així doncs, el present document consta d'uns objectius concrets que es pretenen assolir a partir d'accions i intervencions avaluable entre els anys 2024 i 2027. El Pla LGBTI+ permetrà a l'Ajuntament de Pineda de Mar donar resposta als reptes i les necessitats que es detectin a través d'una diagnosi en el municipi en matèria del respecte dels drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals, trans i intersexuals regulats per la Llei 11/2014.

3. MARC NORMATIU

Entre els anys 70 i 90 van agafar molta força els moviments per a la lluita del respecte dels drets de les persones LGBTI i l'erradicació de la LGBTI-fòbia i és gràcies a aquestes lluites socials que el marc normatiu que reconeix i regula els drets de les persones lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals s'ha anat ampliant per a posar fi a les discriminacions i violències.

A continuació, es mostren les principals lleis, decrets llei, decrets, ordres i resolucions que han permès els avenços aconseguits fins al dia d'avui tant a escala internacional, com estatal i autonòmica.

3.1. LEGISLACIÓ CATALANA

Catalunya ha estat i és un territori pioner en el disseny i implementació de polítiques LGBTI+ des de l'aprovació al 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* i la *Llei d'igualtat de tracte i no-discriminació (19/2020)*, les quals garanteixen els drets LGBTI en consonància amb les directrius internacionals sobre Drets Humans. D'aquesta manera, la Generalitat de Catalunya desplega lleis de manera transversal i interinstitucional en coordinació amb tots els departaments i els ens locals de Catalunya. La Direcció General de Polítiques Públiques LGBTI en promou i coordina el desplegament.

› Estatut d'Autonomia de Catalunya del 1979

A l'article 40.2. incorpora un concepte expressament ampli de família que s'adiu amb els nous models familiars existents en la societat, tenint presents les famílies constituïdes per persones que formen part del col·lectiu LGTBI. A més, en l'article 40.8. s'estableix que «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».

› Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació.

Aquesta llei té l'objectiu d'establir els principis i regular les mesures i els procediments per a garantir i fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació, el respecte a la dignitat humana i la protecció davant qualsevol forma, acte o conducta de discriminació per raó de qualsevol condició, circumstància o manifestació de la condició humana, real o atribuïda, entre aquestes: el sexe, l'orientació, la identitat sexual i de gènere o l'expressió de gènere. Alhora, pretén promoure l'erradicació de qualsevol acte o expressió que atempti contra la igualtat i la dignitat de les persones, inclosa aquí, la promoció de l'erradicació de la LGBTI-fòbia.

➤ **Llei 17/2020**, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, **del dret de les dones a erradicar la violència masclista**.

La Llei 5/2008 va suposar un gran avenç en l'abordatge de la violència de gènere a Catalunya, llei que és ampliada, reforçada i actualitzada per la Llei 17/2020, la qual té la vocació de protegir els drets de les dones transgènere i cisgènere i de les persones no binàries, amb la finalitat de respectar la diversitat de gènere. A més, especifica que: “Les dones transgènere que no tenen la menció de sexe registrada com a dona en la documentació oficial s'equiparen, als efectes d'aquesta llei, a les altres dones que han patit violència masclista en la mesura que es reconeixen com a dones” (Article 23.2.).

➤ **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**.

Es tracta d'una llei pionera en el reconeixement dels drets de les persones LGBTI que pretén “desenvolupar i garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals (LGTBI) i evitar situacions de discriminació i violència, per a assegurar que a Catalunya es pugui viure la diversitat sexual i afectiva en plena llibertat”. És la primera llei del territori que incorpora un règim d'infraccions i sancions davant la LGBTI-fòbia, infraccions que poden ser lleus, greus o molt greus i que podem trobar al capítol IV de la llei.

La llei pretén actuar de forma transversal tenint en compte diversos àmbits d'intervenció: educació, cultura lleure i esport, mitjans de comunicació, salut, acció socials, mercat laboral, famílies, formació i sensibilització, privació de llibertat, participació i solidaritat i transexualitat i intersexualitat.

Altres aspectes a destacar, és que contempla la creació de l'òrgan coordinador de polítiques LGBTI, la creació del Consell Nacional de Lesbianes, Gais, Bisexuals, Transgènere i Intersexuals i la creació d'una Xarxa de Servei d'Atenció Integral (SAI) que atengui les persones que pateixin, hagin patit o estiguin en risc de patir discriminació o violència per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere.

➤ **Llei 10/2008**, de 10 de juliol, del llibre quart del Codi Civil de Catalunya, **relatiu a les successions** posa fi al tracte diferencial de les relacions de parella en funció de l'orientació sexual dels convivents.

➤ **Llei 3/2005**, del 8 d'abril, de modificació de la Llei 9/1998, **del Codi de família**, de la Llei 10/1998, **d'unions estables de parella**, i de la Llei 40/1991, **del Codi de successions per causa de mort en el dret civil de Catalunya, en matèria d'adopció i tutela**, va eliminar les diferències quant a la possibilitat d'adopció conjunta per parelles formades per persones del mateix sexe.

➤ **Decret 219/2018**, de 9 d'octubre, **del Consell Nacional de Lesbianes, Gais, Bisexuals, Transgènere i Intersexuals**, mitjançant el qual es vol posar fi a aquesta transitorietat, renovar el compromís amb les entitats de la societat civil i millorar la col·laboració i interacció entre entitats, la ciutadania i l'Administració pública, a fi d'avançar per fer efectius els drets de les persones LGBTI.

3.2. LEGISLACIÓ ESTATAL

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

Aquesta llei pretén garantir els drets i assolir la igualtat real i efectiva de les persones lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals, així com de les seves famílies. En el marc de la llei, les persones majors de setze anys poden sol·licitar per si mateixa davant del Registre Civil la rectificació de la menció registral relativa al sexe; mentre que les persones menors de setze anys i més grans de catorze podran presentar la sol·licitud per si mateixes, però assistides, en aquest cas, pels seus representants legals. La llei estableix que no cal per formular la sol·licitud: exhibició d'informes mèdics o psicològics; ni modificació de l'aparença física o funció corporal, sigui per procediments mèdics, quirúrgics o qualsevol altre, garantint així la despatologització. Tractant-se de les persones intersexuals, la llei prohibeix: totes les pràctiques de modificació genital en persones menors de 12 anys, llevat dels casos que per indicació mèdica s'exigeixin per protegir la seva salut; i respecte de persones d'entre 12 i 16 anys, es permeten aquestes pràctiques, sempre que, per edat i maduresa, la persona pugui consentir de manera informada aquestes pràctiques.

A més, per garantir els drets de les persones trans i intersexuals, la llei estableix altres mesures específiques, per exemple, atenció integral i adequada en salut, educació i habitatge, les empreses de més de 50 treballadors hauran de comptar amb un conjunt planificat de mesures i recursos, es prohibeixen les teràpies de conversió, s'estableixen les mesures generals de protecció i reparació davant de la discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals, es garanteix l'accés a tècniques de reproducció assistida a persones lesbianes, bisexuals i trans, etc.

› **Llei 13/2005**, d'1 de juliol, **per la qual es modifica el Codi Civil en matèria de dret a contreure matrimoni**, la qual va permetre el matrimoni entre persones del mateix sexe.

› **Llei 14/2006**, de 26 de maig, **sobre tècniques de reproducció humana assistida**, que va regular els drets de les dones lesbianes en matèria de reproducció humana assistida.

› **Llei 3/2007**, del 15 de març, **reguladora de la rectificació registral de l'esment relatiu al sexe de les persones** (derogada).

› **Llei 20/2011**, de 21 de juliol, **del Registre Civil**, que regulava la rectificació de la menció registral relativa al sexe, però que es modifica amb l'apartat 2 per la disposició final 11.6 de la Llei 4/2023, de 28 de febrer.

› **Llei 62/2003**, de 30 de desembre, **de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social**, que regula la igualtat de tracte i la no-discriminació laboral per raó d'orientació sexual.

› **Llei orgànica 10/1995**, de 23 de novembre, **del Codi Penal**, que entre altres aspectes incorpora l'agreujant de responsabilitat criminal en delictes motivats per l'orientació sexual de la víctima (article 22).

› **Llei orgànica 8/2021**, de 4 de juny, **de protecció integral a la infància i l'adolescència davant de la violència**, que pretén, entre altres coses, garantir l'erradicació i la protecció davant de qualsevol tipus de discriminació i la superació dels estereotips de caràcter sexista, racista, homofòbic, bifòbic i transfòbic, entre d'altres.

3.3. LEGISLACIÓ INTERNACIONAL

› **Directiva 2012/29/UE** del Parlament Europeu i del Consell de 25 d'octubre de 2012, per la qual s'estableixen **normes mínimes sobre els drets, el suport i la protecció de les víctimes de delictes**, i per la qual se substitueix la decisió marc 2001/220/JAI del Consell (DOUE DE 14 de novembre).

› **Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea**. Diari Oficial de la Unió Europea de 30 de març de 2010, núm. C83/391.

› **Directiva 2000/43/CE**, relativa a l'**aplicació del principi d'igualtat de tracte de les persones independentment del seu origen racial o ètnic**.

› **Directiva 2000/78/CE**, relativa a l'**establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en el treball i l'ocupació**.

3.4. DIRECTIVES, INSTRUCCIONS I CIRCULARS

› **Resolució INT/2620/2023**, de 13 de juliol, per la qual s'aprova i es publica el **Protocol per a la prevenció, la detecció i la gestió de situacions d'odi i discriminació en l'àmbit de la seguretat privada**.

› **Instrucció de 26 de maig de 2023**, de la Direcció General de Seguretat Jurídica i Fe Pública, sobre la rectificació registral de la menció relativa al sexe regulada a la Llei 4/2023, de 28 de febrer, **per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI**.

➤ **Instrucció 1/2023**, d'11 de maig de 2023, de la Direcció General d'Execució Penal a la Comunitat i de Justícia Juvenil, que aprova el **protocol de mesures per fer efectius els drets de les persones internes als centres educatius de justícia juvenil a la igualtat i a la no-discriminació per raó de la seva orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals**.

➤ **Direcció general d'actuació 3/2021**, de 7 d'abril, de la Direcció General d'Atenció a la Infància i l'Adolescència, per la qual s'aprova i es fa difusió del **protocol en centres i recursos de protecció davant d'una situació d'assetjament o discriminació per motiu d'orientació sexual, expressió de gènere o identitat de gènere**.

➤ **Directriu general d'actuació 2/2021**, de 7 d'abril, de la Direcció General d'Atenció a la Infància i l'Adolescència, per la qual s'aprova i es fa difusió del **protocol per l'acompanyament LGBTI**.

➤ **Instrucció de 23 d'octubre de 2018**, de la Direcció General dels Registres i del Notariat, sobre **canvi de nom en el registre civil de persones trans**.

4. MARC D'INTERVENCIÓ

El Pla Local LGBTI+ és un document que recull les polítiques públiques que es pretenen impulsar des de l'administració local de Pineda de Mar, un municipi de la comarca del Maresme amb una superfície de 10,74 km². El 2022 el municipi tenia 28.083 habitants, dels quals 24.120 són persones amb nacionalitat espanyola i 3.963 d'altres nacionalitats. Del total de la població, 5.636 persones són nascudes a l'estranger.

Aquest document pren com a població diana la totalitat de la població, ja que es realitzen polítiques públiques dirigides a totes les persones, indiferentment de la seva nacionalitat, edat, gènere, religió, etc. D'aquesta manera, es pretén intervenir per transformar la realitat del municipi, garantir els drets de les persones LGBTI+, evitar situacions de discriminació i violència, contribuir a la superació dels estereotips que afecten negativament la percepció social de persones LGBTI+ o de totes aquelles amb una expressió de gènere no normativa i facilitar-los la participació i la representació en tots els àmbits de la vida social, per assegurar, així, que a Pineda de Mar es pugui viure la diversitat sexual, afectiva i de gènere en plena llibertat.

5. PROCÉS D'ELABORACIÓ DEL PLA

La realització del Pla Local LGBTI+ 2024-2027 s'ha dut a terme tenint en compte una sèrie de fases que guien el procés a seguir, tant en relació amb el disseny del pla d'acció, com en el moment d'implementació i avaluació d'aquest: s'ha realitzat, en primer lloc, una revisió bibliogràfica i normativa i una diagnosi a partir de la qual s'han pogut detectar unes necessitats que ens han portat a una sèrie d'objectius els quals abordar a través d'accions concretes. La valoració de la viabilitat i la priorització de les accions ha estat primordial per dur a terme el disseny del pla d'acció. Finalment, aquest document s'implementarà durant el 2024, 2025, 2026 i 2027 garantint en tot moment el seu seguiment i avaluació tant continuada com final. En tot aquest procediment, el compromís institucional hi és present i es fa imprescindible pel compliment de les diverses accions.



Imatge 2.

Fases de l'elaboració del Pla. Elaboració pròpia.

5.1. COMPROMÍS INSTITUCIONAL I TRANSVERSALITAT

S'ha configurat un equip motor amb personal tècnic de diverses àrees de l'ajuntament. Aquest, ha estat format per personal de les àrees següents:

- **Igualtat i feminismes**
- **Joventut**
- **Educació**
- **Cultura**
- **Salut**
- **Benestar Social**
- **Recursos Humans**
- **Esports**
- **Immigració**
- **Polícia Local**
- **Ràdio Pineda**
- **Treball i ocupació**

L'equip motor ha participat en l'elaboració de la diagnosi, la proposta d'accions a incorporar al Pla i la priorització de les diferents polítiques públiques.

Les reunions de treball de l'equip motor han possibilitat fomentar la implicació de diverses àrees de l'Ajuntament de forma transversal, especialment del personal tècnic respecte al disseny de polítiques públiques i la seva implementació davant de reptes que s'han d'afrontar des de cada àrea. Es treballa amb la premissa que la promoció de la igualtat ha de ser quelcom que impregni totes les àrees, departaments i serveis de la corporació. És per això que resulta clau treballar la transversalitat de la diversitat afectiva, sexual i de gènere.

5.2. PROCEDIMENT

➤ 5.2.1. Objectius

Els objectius que han permès orientar la diagnosi del nou Pla Local LGBTI+ són:

Objectiu general:

Obtenir informació sobre la situació actual vers la diversitat afectiva, sexual i de gènere al municipi per fer possible el disseny de polítiques públiques donant resposta a les necessitats detectades.

Objectius específics:

- **Conèixer la realitat de les persones LGBTI+ del municipi:** discriminacions que pateixen, espais de trobada i situacions en àmbits concrets (educació, salut i treball).
- **Esbrinar si hi ha LGBTI-fòbia al municipi** o sensibilització i empatia vers les persones LGBTI+.
- **Identificar els i les agents més rellevants**, que estiguin intervenint actualment o que puguin fer-ho en un futur.
- **Conèixer el nivell d'implementació de la diversitat afectiva, sexual i de gènere en les diferents àrees de l'ajuntament** i els projectes i les accions amb perspectiva LGBTI+ que s'hagin dut a terme al municipi.
- **Esbrinar el grau de coneixement** que tenen sobre diversitat afectiva, sexual i de gènere el personal tècnic i polític.
- **Recollir possibles estratègies d'actuació a incorporar en el Pla.**

› 5.2.2. Metodologia

La diagnosi aporta informació rellevant per a l'elaboració del nou Pla Local LGBTI+, per una banda, perquè és quelcom que no s'ha investigat anteriorment a Pineda de Mar i, per altra banda, perquè els resultats d'aquesta són un bon punt de partida per al disseny, l'elaboració i la priorització de les actuacions a dur a terme al municipi per tal de fer efectiva la llei 11/2014 i donar resposta a les necessitats detectades.

Després de realitzar una revisió bibliogràfica i legislativa, es dur a terme una recollida de dades basada principalment en el mètode quantitatiu, tot i que també s'han recollit dades de forma qualitativa. Pel que fa al mètode quantitatiu s'han realitzat diversos qüestionaris:

- **Qüestionari adreçat a persones que han nascut, viuen, estudien, treballen o es vinculen d'alguna manera amb el municipi de Pineda de Mar**, indiferentment de si formen part del col·lectiu LGBTI o no (**Annex 1**). El qüestionari l'han contestat un total de 447 persones, d'entre les quals, el 19,46% són persones LGBTI. S'han utilitzat diversos mitjans per a la difusió del qüestionari tant en castellà com en català per tal de facilitar la participació de totes les persones. Els mitjans que s'han fet servir per a la difusió del qüestionari han estat, principalment: enviament a través del correu electrònic, xarxes socials de l'Ajuntament, pàgina web, ràdio Pineda, cartellera municipal i estands informatius al carrer. La difusió es va iniciar el dia 1 d'octubre de 2023 i es van registrar respostes fins al dia 31 del mateix mes, dia en el qual el qüestionari es va desactivar.
- **Qüestionari adreçat a personal tècnic i polític de la corporació**: Aquest qüestionari (**Annex 2**) ha estat respost per 65 persones de diferents àrees de l'ajuntament i a través d'aquest es pretenia conèixer el nivell d'implementació de la diversitat afectiva, sexual i de gènere en les diferents àrees de l'ajuntament per tal de detectar canvis necessaris en els instruments que s'empren en l'actualitat, esbrinar el grau de coneixement que tenen sobre aquest el personal tècnic i polític, esbrinar els projectes o les accions amb perspectiva LGBTI+ que s'hagin dut a terme al municipi i recollir possibles estratègies d'actuació que es puguin incorporar en el present Pla Local. El qüestionari va enregistrar respostes des de l'1 d'octubre de 2023 fins al 3 de novembre de 2023 i es van fer dos enviaments massius entre aquestes dates a tot el personal de la corporació.
- **Qüestionari adreçat a professionals clau del municipi**: Aquest qüestionari (**Annex 3**) l'han contestat professionals de vuit centres educatius, professionals del CAP de Pineda de Mar, d'un centre de dia per a persones grans i de l'Espai Jove. Les respostes dels professionals han permès recollir informació sobre

la realitat de les persones LGBTI+ en els diferents espais, accions que s'han realitzat amb anterioritat amb perspectiva LGBTI+ i aquelles estratègies d'actuació prioritàries que s'haurien d'incloure al Pla Local segons els i les professionals dels diferents àmbits. El qüestionari va recollir respostes des del 8 de gener fins el 22 de gener de 2024.

➤ 5.2.3. Àmbits d'anàlisi

La recerca s'ha estructurat a partir de sis eixos vertebradors que incideixen en la qualitat de vida de les persones LGBTI+:

- 1. Compromís institucional i comunicació**
- 2. Coeducació i diversitat afectiva, sexual i de gènere**
- 3. Salut: drets sexuals i reproductius i salut mental**
- 4. Esports, lleure, cultura i oci**
- 5. Participació, visibilitat i informació**
- 6. LGBTI-fòbia**
- 7. Drets laborals**

En tots aquests àmbits s'ha esbrinat el nivell d'incorporació de la perspectiva LGBTI+ a la tasca de l'administració pública, així com el grau de respecte o discriminació que pateixen les persones del col·lectiu per tal de poder detectar en quina incidència es dona la discriminació en cada un dels espais i el tipus de discriminació que es dona en aquests i, així, poder detectar no tan sols, unes necessitats que han de poder ser abordades, sinó també poder prioritzar les actuacions a fer des de l'administració local de Pineda de Mar.

6. DIAGNOSI

6.1. ANÀLISI DE LES POLÍTIQUES MUNICIPALS

És important que en la diagnosi es porti a terme un anàlisi de les polítiques LGBTI+. Cal veure quins són els recursos disponibles per fer front a les necessitats detectades.

En aquest apartat es plasmarà no només aquelles polítiques impulsades des de la Regidoria d'Igualtat, inclusió i cohesió social sinó també aquelles impulsades des d'altres àrees en matèria LGBTI+.

Alhora es farà també un recull dels recursos que surten de la mateixa població o d'altres institucions públiques i que repercuteixin en l'àmbit.

Els instruments utilitzats per a la recollida d'informació són:

- **Qüestionari personal municipal.**
- **Plans sectorials d'altres àrees.**

› 6.1.1. Instruments polítics i tècnics

L'Ajuntament de Pineda de Mar comença a recollir la voluntat de treballar a favor de la diversitat afectiva, sexual i de gènere, la qual cosa queda recollida en diversos instruments sobre els quals s'està treballant. Per una banda, el Pla d'Acció Municipal (PAM) corresponent al mandat actual (2023-2027) incorpora accions concretes per l'impuls de les polítiques a favor de la diversitat afectiva, sexual i de gènere. Totes elles persegueixen els següents objectius:

- 1. Garantir el desplegament de polítiques públiques LGBTI al municipi.**
- 2. Consolidar el Servei d'Atenció Integral (SAI) com a espai d'assessorament al conjunt de la ciutadania i a les professionals dels serveis del municipi.**
- 3. Adequar l'Ajuntament com a impulsor de les polítiques LGBTI.**

Per contra, al Pla d'Igualtat de Gènere vigent fins al 2023 no recollia cap acció específica per a treballar la igualtat LGBTI+ de forma transversal, tot i que en el seu marc normatiu s'hi recull la llei 11/2014 i en l'apartat de metodologia s'hi detalla:

“l'any 2020 [...] amb un equip format per treballadora social, psicòloga i advocada; aquest equip ofereix també la informació i acompanyament a persones homosexuals, lesbianes, transsexuals, intersexuals, bisexuals i altres. L'any 2021, amb la creació de la fitxa de lloc de treball de tècnica d'igualtat i polítiques LGTBI, es consoliden les bases tècniques sobre les quals impulsar les polítiques d'igualtat municipals” (Pla d'Igualtat de gènere 2021-2023, 2021:13).

El present document suposa un avenç en la implementació i planificació de polítiques públiques LGBTI+ i possibilita iniciar canvis transversals dins l'Ajuntament i a la resta del municipi.

De caràcter intern, el Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pineda de Mar 2023-2027, sí que recull accions específiques per a prevenir l'assetjament a persones LGBTI+. Concretament, es recullen a la Línia 7 del pla: "Prevenició de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere i mesures contra la violència masclista". En aquesta línia, s'hi recull l'objectiu de "garantir un entorn laboral segur per a les dones i les persones LGBTI que treballen a l'ens, a través de les actuacions preventives, de sensibilització, actuació i recuperació vers l'assetjament", objectiu que es pretén assolir a través de diverses accions. Concretament, fan referència a les persones LGBTI+ les següents:

- **Redactar el Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual en l'àmbit laboral.**
- **Crear la figura de la Comissió d'Investigació permanent que sigui l'òrgan de referència davant d'un cas d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere.**
- **Realitzar una formació específica sobre l'abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere a la Comissió d'Investigació.**
- **Difondre el Protocol entre la plantilla de l'Ajuntament.**
- **Crear una infografia per facilitar la identificació del circuit d'activació del Protocol.**

Pel que fa a la discriminació en entorns d'oci, Pineda de Mar té un conveni de col·laboració amb el Departament d'Interior per a l'adhesió al Protocol de seguretat contra les violències sexuals en entorns d'oci, un protocol integrador que no exclou a cap mena de víctima i en el qual es recull que: "les violències sexuals contra persones LGBTI també es podran incloure en el seu àmbit d'aplicació". A més, en el protocol s'especifica la importància de realitzar formació específica en l'àmbit de les violències sexuals incloent-hi la perspectiva de gènere i LGBTI al personal que organitza, promou, presta els seus serveis o participa en el desenvolupament de les activitats d'oci.

► 6.1.2. Regidoria d'igualtat, inclusió i cohesió social

La Regidoria d'Igualtat, Inclusió i Cohesió Social estructura i coordina les polítiques de:

- Igualtat
- Diversitat afectiva, sexual i de gènere
- Immigració
- Gent Gran

La Regidoria d'Igualtat, Inclusió i Cohesió Social està integrada a l'Àrea de Qualitat de Vida. L'organigrama queda recollit de la següent manera:



Imatge 3.

Organigrama. Elaboració pròpia.

Com a espai principal a l'hora d'impulsar i desenvolupar accions, la Regidoria disposa d'un equipament on s'ubiquen diferents serveis.

En aquest equipament hi ha ubicats els despatxos de treball de l'equip tècnic i, les sales d'atenció dels serveis SIAD, SAI i Primera Acollida.

Alhora, l'Ajuntament de Pineda de Mar disposa de diferents espais on desenvolupa serveis i s'estructuren a partir de les àrees que els gestionen.

SERVEI	ESPAI
Promoció Econòmica	» Centre Innova
Cultura	» Can Comas » Espai Sara Llorens » Biblioteques » L'Auditori
Participació Ciutadana	» Centre Cívic » Entitats
Igualtat, Inclusió i Cohesió Social	» SIAD » SAI » Servei de Primera Acollida
Joventut	» Espai Jove Can Jalpí
Educació	» Escola d'Adults » Escola de Música » Escoles Bressol (2) » PTT » FIAP » Escoles d'educació primària (8) » Instituts (3)
Esports	» Complex Esportiu Municipal Can Xaubet » Base Nàutica » Pavelló municipal «Nino Buscató» » Pistes tennis » Camp futbol7 «Can Feliu de Manola» » Skatepark » Pista Poliesportiva «Pinemar» » Parc Calistènia » Pista Poliesportiva «Barri del Carme» » Camp de futbol 3x3 » Pista municipal de 3x3 » Pista municipal de vòlei
Habitatge	» Oficina municipal d'habitatge
Salut	» Hora Jove » Salut Jove – Servei Consulta

» 6.1.3. Servei d'Atenció Integral (SAI)

El Servei d'Atenció Integral LGBTI+ es presta a la ciutadania des del 2020, i és fins al febrer de 2023 que se n'encarreguen les mateixes professionals del SIAD, el qual es tractava d'un servei licitat.

El març de 2023 s'incorpora una tècnica SAI a jornada completa, la qual cosa ha possibilitat una millora en l'impuls i implementació d'intervencions comunitàries, grupals i individuals des de la sensibilització, la prevenció, l'atenció i l'acompanyament. El gener de 2024, l'ajuntament incorpora dues hores de servei d'acompanyament psicològic especialitzat en l'atenció a persones LGBTI+, la qual cosa garanteix la proximitat del servei a aquelles persones que el requereixin.

El Servei d'Atenció Integral (SAI) és un servei integral per informar, acompanyar i sensibilitzar a persones i entitats sobre l'orientació sexual, l'expressió de gènere i la identitat de gènere i per prevenir la LGBTI-fòbia, atén tant persones LGBTI+ com al seu entorn i a professionals que treballen en àmbits sensibles. Aquest servei permet atendre a les persones que pateixin, hagin patit o estiguin en risc de patir discriminació o violència per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere, amb la finalitat de donar respostes adequades, àgils, properes i coordinades tenint en compte les necessitats d'aquestes persones.

Per a garantir l'acompanyament i atendre les necessitats individuals de cada persona, el SAI ofereix acompanyament psicològic, assessorament jurídic, informació sobre associacions i serveis existents per a persones LGBTI+ i sobre aspectes relacionats amb, per exemple, la seva salut o la realització de certs tràmits, com és el canvi registral de nom i/o sexe. Tanmateix, el SAI realitza la tramitació de canvi de nom de certs documents autonòmics, com és el cas de la targeta sanitària.

Durant el 2023 el SAI ha realitzat un total de 17 atencions, 7 d'elles a persones sol·licitants d'asil o nouvingudes que han marxat del seu país d'origen per homofòbia o transfòbia. La resta de casos han estat per tramitar la targeta sanitària, per sol·licitar informació sobre diferents temes específics relacionats amb identitat de gènere o orientació sexual, sol·licitar atenció psicològica o espais on generar xarxa entre persones del col·lectiu, o bé en un cas, per denunciar una infracció lleu per part de professionals de l'àmbit sanitari.

► 6.1.4. Accions realitzades

Pineda de Mar compta amb una breu trajectòria realitzant polítiques públiques LGBTI+, tot i que té una llarga trajectòria realitzant-ne amb perspectiva de gènere. Actualment, l'impuls de les polítiques LGBTI+ recau a la Regidoria d'Igualtat, Inclusió i Cohesió Social.

Pel que fa a les primeres accions desenvolupades per l'Ajuntament de Pineda de Mar en el marc de la diversitat afectiva, sexual i de gènere es registren el 2018, any que es va fer la primera programació d'actes al voltant del 28 de juny, Dia Internacional de l'Orgull LGBTI+. Des d'aquesta primera programació d'actes fins al desembre de 2023 s'han dut a terme diverses actuacions impulsades des de diverses àrees de l'Ajuntament. No totes s'han pogut recuperar per mencionar-les en aquest document, però la major part queden recollides a l'**Annex 4**.

Tot i l'augment d'aquestes accions, l'impuls de polítiques públiques LGBTI+ de forma transversal a l'Ajuntament continua sent un repte.

Hi ha professionals que en les seves àrees sí que incorporen la perspectiva de la diversitat afectiva, sexual i de gènere, tendència que està en augment, especialment en l'àrea d'igualtat, cultura, salut i joventut, però hi ha molts àmbits en els quals encara no s'ha incorporat aquesta mirada ni s'han fet accions concretes per a garantir els drets de les persones LGBTI+.

A través del qüestionari realitzat al personal tècnic i polític de la corporació s'ha pogut recollir informació sobre aquelles coses que s'han treballat i impulsat des de l'Ajuntament. En l'anàlisi d'aquestes dades cal tenir present que davant de preguntes objectives s'observen contradiccions entre les respostes de les persones que treballen en una mateixa àrea. Per exemple, el 32,3% del personal tècnic i polític que ha contestat el qüestionari assegura que a la seva àrea de treball s'utilitzen formularis inclusivament amb les persones LGBTI+ i la diversitat familiar, però s'observa un clar biaix en les respostes, ja que personal de la mateixa àrea i que, per tant, utilitzen els mateixos formularis, donen respostes contràries.

Les àrees de serveis socials, habitatge i garantia energètica, intervenció, Pineda digital, seguretat ciutadana, protocol i relacions externes, ciutat educadora, joventut, diversitat, gent gran, igualtat i feminismes, cultura, participació, alcaldia, oficina d'atenció ciutadana, contractació i compres, salut, treball i ocupació, policia local, urbanisme, medi ambient i recursos humans, són àrees en les quals, almenys una persona, ha contestat que els formularis que s'hi empren no són inclusivament amb les persones LGBTI+ i la diversitat familiar. A altres àrees com tresoreria, secretaria i mobilitat no s'ha pogut recollir informació per falta de participació del personal que hi treballa a l'enquesta.

Tan sols el 7,7% de les persones participants en l'enquesta han contestat que creuen que a la seva àrea de treball no es podrien impulsar iniciatives amb perspectiva LGBTI+, sent aquestes, persones que treballen a habitatge i garantia energètica, contractació i compres, policia, urbanisme i medi ambient. La resta de persones participants consideren que sí que es podrien impulsar iniciatives des de les seves àrees, tot i que el 36,9% no sabrien de quina manera fer-ho i, per tant, és clau el suport i l'acompanyament de la regidoria d'igualtat, inclusió i cohesió social, no tan sols en aquestes àrees, sinó també a la resta de l'Ajuntament. Finalment, el 3,1% considera que, tot i poder-se impulsar iniciatives des de la seva àrea (seguretat ciutadana i esports), no és una tasca prioritària o necessària. La falta de consciència en la necessitat d'impulsar polítiques LGBTI+ de forma transversal i canviar la cultura institucional és una forta resistència davant la qual s'haurà de treballar.

Pel que fa al nivell de formació del personal enquestat, el 64,6% ha realitzat almenys una formació sobre diversitat afectiva, sexual i de gènere, tot i que el 41,5% hi voldria aprofundir, enfront del 23,1% que considera que ja en té suficient. Per altra banda, un 7,7% de les persones pensa que no és necessària per a les seves funcions dins l'Ajuntament.

Pel que fa a la capacitació del personal municipal per a incorporar la perspectiva LGBTI+ a la corporació i garantir els drets de les persones del col·lectiu, l'any 2021 s'incorpora l'oferta de formació. Aquesta es promociona des de l'àrea d'igualtat. El 2023 es promociona conjuntament amb RRHH per tal de promoure l'obligatorietat de l'assistència de les persones convocades.

Nombre de persones formades:

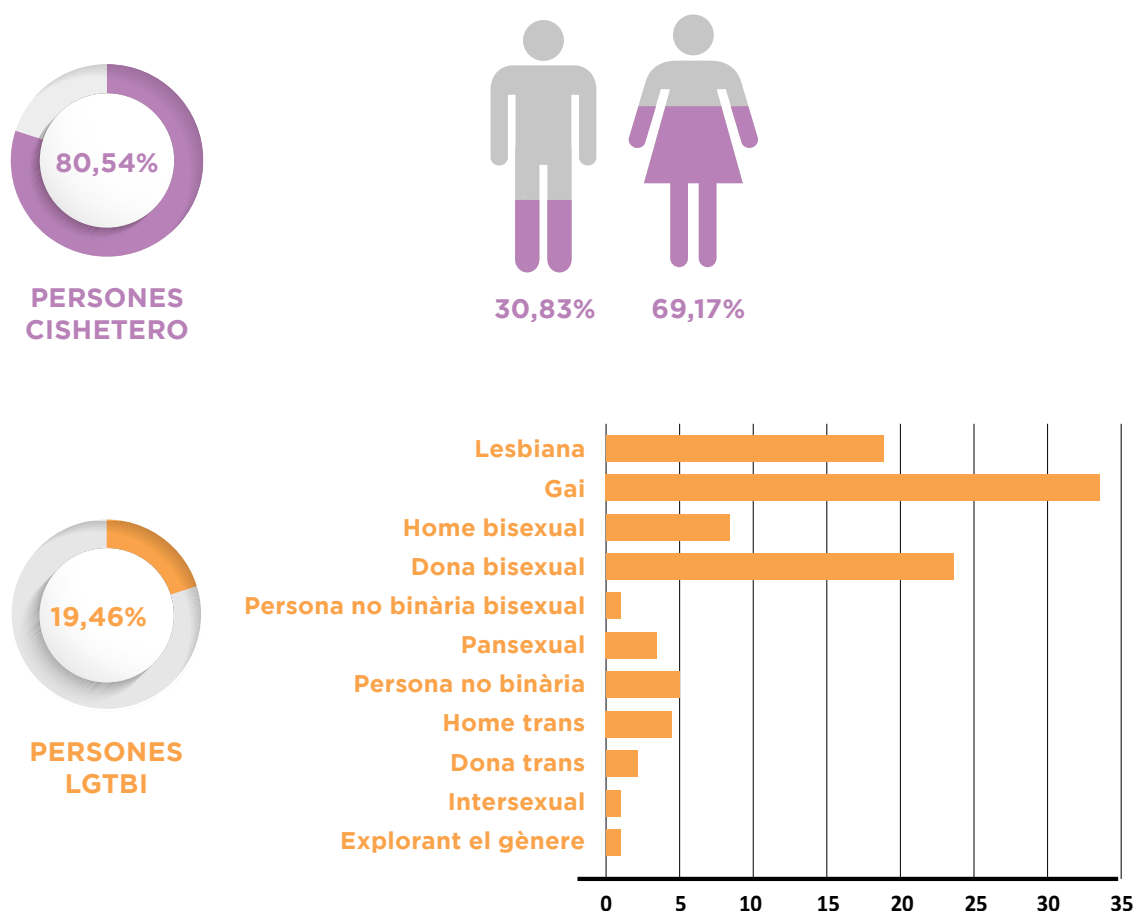
ANY	CURS	HORES	ASSISTENTS		
			HOME	DONA	NO BINARI
2021	Transversalitat de gènere i LGTBI+	12	3	14	0
2022	Gènere, (des)igualtats i diversitat	12	1	3	0
2023	Gènere, (des)igualtats i diversitat	10	1	13	1
2023	Com afrontar la discriminació LGBTI	Entre 2 i 4	2	15	1
TOTAL			7	45	2

6.2. ANÀLISI DE LA REALITAT DE LES PERSONES LGBTI+ A PINEDA DE MAR

Per a conèixer la realitat de les persones LGBTI+ a Pineda de Mar ha estat clau esbrinar tant les vivències i opinions de les persones del col·lectiu, com les de la resta de la població.

El qüestionari l'han contestat un total de 447 persones, d'entre les quals, el 80,54% no s'identifiquen com a persones lesbianes, gais, bisexuals, trans o intersexuals. D'aquestes, un 69,17% són dones i un 30,83% homes.

El 19,46% de les persones enquestades s'identifiquen com a persones del col·lectiu LGBTI+, d'entre les quals hi ha una diversitat d'identitats de gènere i orientacions sexuals (veure **Imatge 4**).

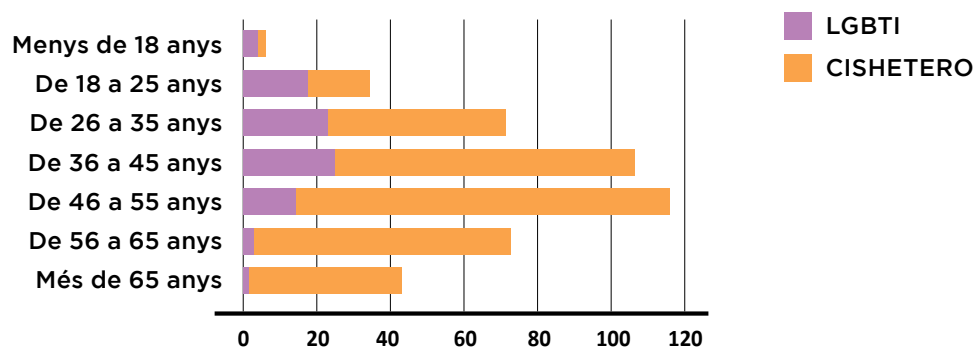


Imatge 4.

Perfil de les persones enquestades. Elaboració pròpia.

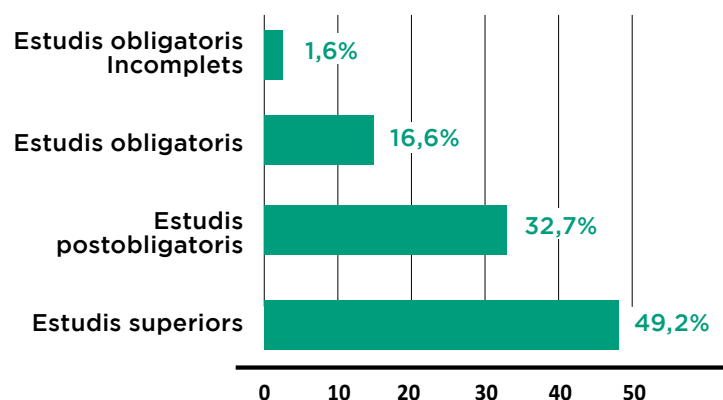
Pel que fa al perfil de les persones enquestades, han respost l'enquesta des de persones de menys de 18 anys fins a persones de més de 65, observant una major participació de les persones d'entre 36 i 55 anys (**Imatge 5**).

Gairebé la meitat de la mostra té estudis superiors finalitzats, de la resta, un 32,7% de persones té estudis postobligatoris, un 16,6% té estudis obligatoris i un 1,6% no ha finalitzat els estudis obligatoris (**Imatge 6**).



Imatge 5.

Edat de les persones enquestades. Elaboració pròpia.

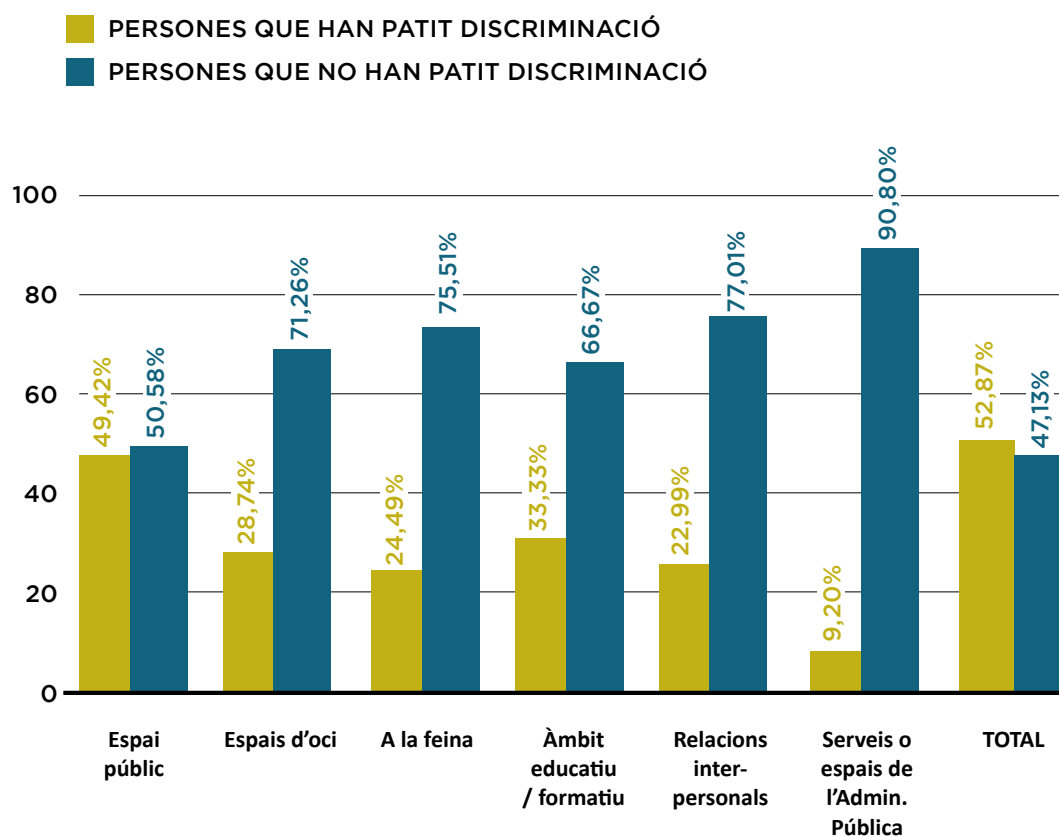


Imatge 6.

Nivell d'estudis finalitzats de les persones enquestades. Elaboració pròpia.

El 52,87% de les persones LGBTI+ enquestades assegura haver patit discriminació en, almenys, un dels diferents àmbits que s'han recollit a l'enquesta: l'espai públic, espais d'oci, àmbit educatiu o formatiu, a la feina, en espais o serveis de l'administració pública o en les seves relacions interpersonals.

Més detalladament, podem veure el percentatge de persones LGBTI+ que han patit discriminació en els diferents àmbits en la **Imatge 7**, en la qual es pot observar que en l'espai públic ha patit discriminació un 49,42% de persones LGBTI+, seguit de la discriminació a l'àmbit educatiu i formatiu (33,33%), als espais d'oci (28,74%), l'àmbit laboral (24,49%), les relacions interpersonals (22,99%) i, en últim lloc, els serveis o espais de l'administració pública (9,2%).

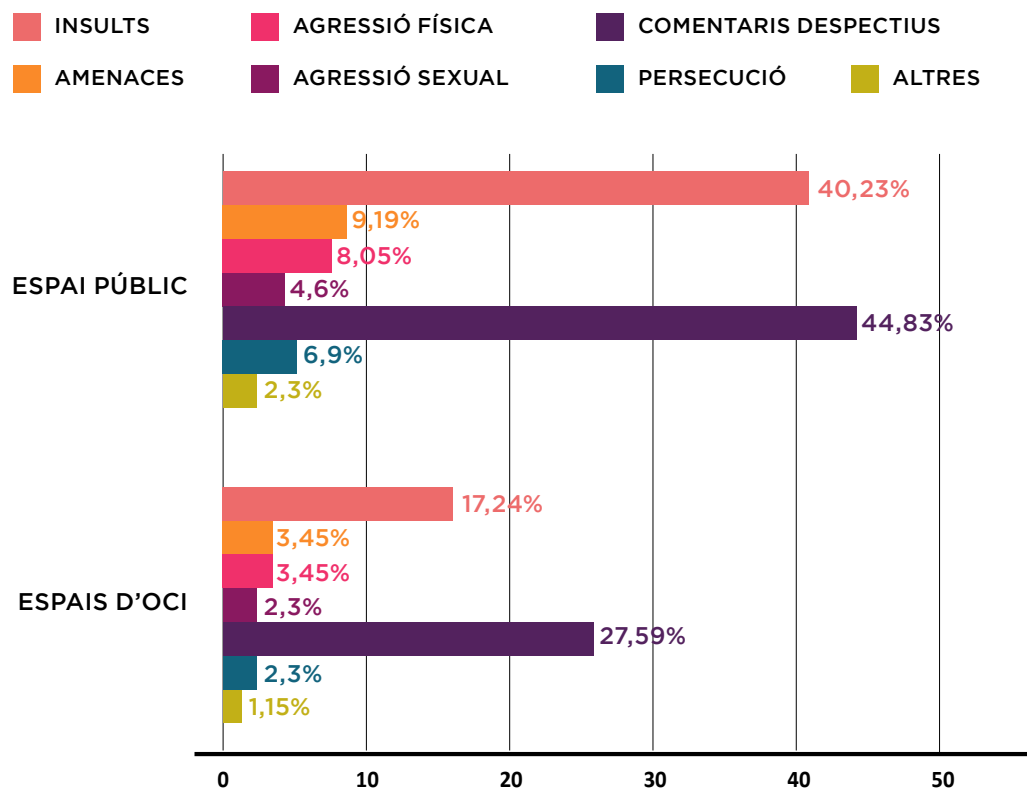


Imatge 7.

Persones LGBTI+ que han patit discriminació per àmbit. Elaboració pròpia.

6.2.1. Espai públic i espais d'oci

A l'espai públic és on es registren més discriminacions, com s'observa al gràfic de la Imatge 6, el 49,42% de les persones LGBTI+ que han respost l'enquesta han estat víctimes de discriminació per la seva expressió de gènere, identitat de gènere o orientació sexual en l'espai públic. El tipus de discriminació amb més prevalença en aquests espais són els comentaris despectius (44,83% de les persones LGBTI+ ho han patit) i, en segon lloc, els insults (40,23%). Seguidament, el 9,19% de les persones LGBTI+ han rebut amenaces, el 8,05% agressions físiques, el 6,9% persecució, el 4,6% agressions sexuals i, finalment, el 2,3% altres discriminacions que no es poden incloure en els anteriors camps. Aquestes dades són preocupants i demostren que les persones LGBTI+ avui en dia s'exposen a una sèrie de violències i vulneracions dels seus drets per la seva orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere (**Imatge 8**).



Imatge 8.

Percentatge de persones que han patit cada tipus de discriminació a l'espai públic i en entorns d'oci. Elaboració pròpia.

Algunes de les situacions i alguns dels comentaris als quals han hagut de fer front persones del col·lectiu LGBTI+ a l'espai públic són:

“Eres un tío o una tía? Oye tú! Que te estás equivocando de lavabo sal de ahí! Tiene cojones, un tío con dos tetas...”.

“Siempre vas a ser una mujer”.

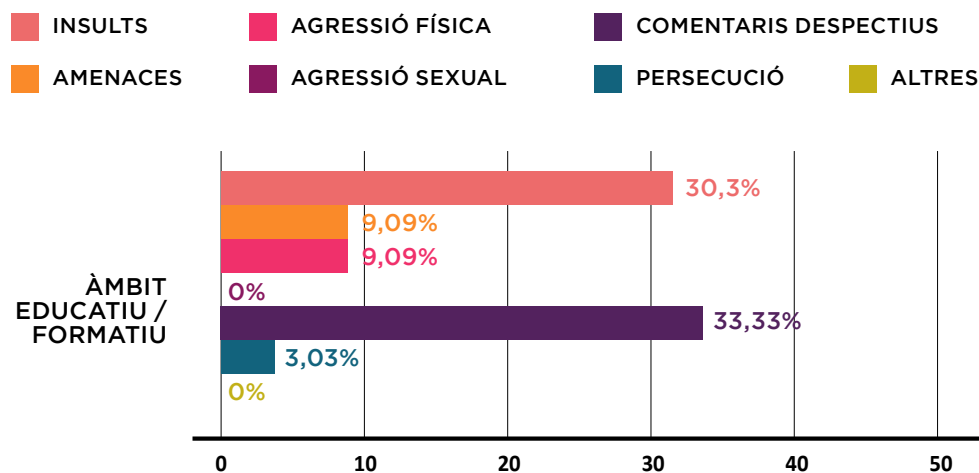
“Comentaris que suposadament no són discriminatoris sinó que són bromes per part de qui les fa: A tu t'agrada tot, que et va el vici, quina sort que t'agradi la carn i el peix...”.

“Uns companys de classe em van seguir fins a casa mentre em deien “maricón”.

“Aunque ni yo ni mi pareja hemos recibido ataques graves cada vez que vamos paseando mínimo 1 persona se nos queda mirando y otras veces escuchamos comentarios a lo bajo del palo “como vamos a acabar”, “madre mía como está el mundo”, etc.”

► 6.2.2. Àmbit educatiu i formatiu

En l'àmbit educatiu i formatiu el 33,33% de les persones LGBTI+ que han contestat l'enquesta han estat víctima de discriminació en l'àmbit educatiu o formatiu a Pineda de Mar. Concretament, el 33,33% rebut comentaris despectius, el 30,3% ha patit insults, el 9,09% amenaces i agressió física i el 3,03% ha estat víctima de persecució (Imatge 9).



Imatge 9.

Percentatge de persones que han patit cada tipus de discriminació a l'àmbit educatiu/formatiu.

Elaboració pròpia.

Pel que fa als sis centres educatius que han respost l'enquesta que se'ls hi ha adreçat, quatre afirmen que en el seu centre les persones LGBTI+ conviuen amb naturalitat i són respectades. Per contra, dos centres reconeixen que les persones LGBTI+ es troben en una situació de vulnerabilitat i pateixen discriminació i incomprensió.

Tots els centres educatius estan introduint la diversitat afectiva, sexual i de gènere i fomentant el respecte cap a les persones del col·lectiu, algunes a través de xerrades, altres a través de tallers o contes, altres a través d'assignatures que permeten treballar-ho i altres, ho incorporen de forma transversal al pla d'atenció a la diversitat i projecte de convivència.

Els professionals de l'àmbit d'educació consideren que les accions prioritàries que hauria de tenir el Pla Local LGBTI+ són:

- **Difusió dels protocols de prevenció i actuació.**
- **Accions que potenciïn el respecte vers el col·lectiu, com tallers i formacions a les diferents etapes educatives.**
- **Suport a les persones LGBTI+ i protecció contra la discriminació.**
- **Suport a llurs famílies.**
- **Educació i sensibilització. Formació a famílies, col·lectius, empreses i educadors per afavorir la integració del col·lectiu.**
- **Accés a serveis de salut, educació i benestar. Facilitar accessos a serveis específics de salut que necessiten el col·lectiu, grups de suport, formació per facilitar la integració laboral i superar la discriminació en l'accés a determinades feines.**
- **Fomentar la implicació de les famílies i la població en general per normalitzar aquests temes.**
- **Normalitzar i visibilitzar en tots els àmbits les persones LGBTI+.**
- **Implantar grups de suport als centres.**

Moltes de les persones enquestades consideren que davant de situacions de discriminació als centres educatius el professorat actua correctament abordant la situació, però que és quelcom que s'hauria de treballar de forma transversal i no tan sols quan es detecta la necessitat. Per altra banda, hi ha un alt nombre de persones que considera que no s'actua prou per abordar la LGBTI-fòbia i la discriminació als centres educatius. Els motius que més es repeteixen són:

- **Perquè ho ignoren, miren cap a una altra banda.**
- **Perquè ho aborden de forma incorrecta, de forma revictimitzadora.**
- **Perquè no saben com actuar.**
- **Perquè no tenen eines ni recursos per abordar la discriminació per LGBTI-fòbia.**

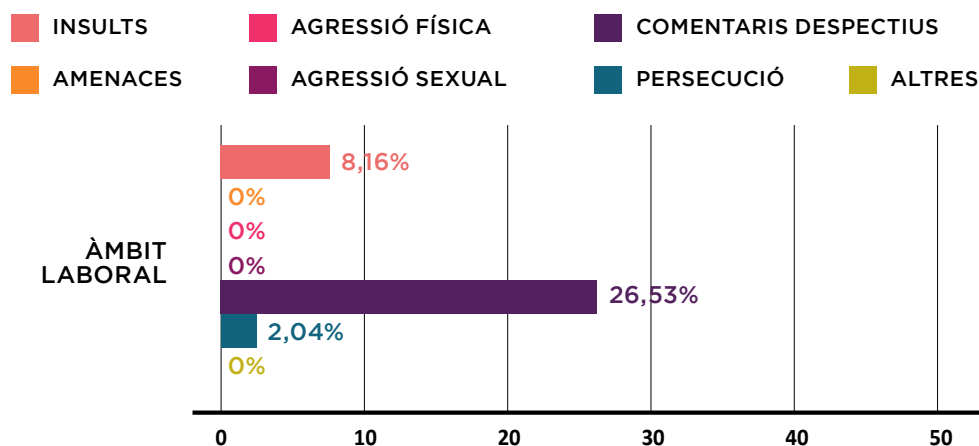
En aquest sentit, a través de l'enquesta a tota la població s'han recollit, entre d'altres, aquests testimonis:

“Como profesora, oigo constantemente comentarios despectivos hacia el colectivo por parte del alumnado. Se intenta hacer todo lo posible para solventar la situación, pero en ocasiones es un problema mayor: en sus casas seguramente compartan esa visión y esos comentarios se escuchan diariamente en el hogar. Mientras no se pueda colaborar con las familias a ese nivel, el trabajo en los centros educativos serán insuficientes”.

“Com a docent, considero que hi ha professorat que no comprèn ni vol veure que existeix aquesta discriminació i no saben com adreçar-la”.

► 6.2.3. Àmbit laboral

El 24,49% de les persones LGBTI+ enquestades ha patit discriminació a l'àmbit laboral. Més concretament, el 26,53% ha rebut o escoltat comentaris despectius, el 8,16% ha rebut insults i el 2,04% ha estat víctima d'altres tipus de discriminacions que no es recullen (**Imatge 10**).



Imatge 10.

Percentatge de persones que han patit cada tipus de discriminació a l'àmbit laboral.

Elaboració pròpia.

Algunes de les experiències que s'han recollit a través del qüestionari són:

“Para ponerlo en contexto: soy un hombre gay al que le gusta pintarse las uñas. Hace un par de meses mientras trabajaba de cajero en un supermercado un cliente le dijo a una compañera mía que cómo permitían que viniera a trabajar con las uñas pintadas y que tendríamos que pasar una guerra para que gente como yo nos espabiláramos”.

“Clients que em comuniquen que no vindran més al negoci per ser jo homosexual”.

“Discriminació en una entrevista laboral, negació final de la plaça degut a ser una dona trans”.

Aquestes realitats mostren que continuen existint persones que reben un tracte diferenciat en l'àmbit laboral i que, per tant, se segueixen vulnerant els drets de les persones LGBTI+ per la seva expressió de gènere, identitat de gènere o orientació sexual.

› 6.2.4. Espais o serveis de l'administració pública

Aquests drets també s'estan vulnerant en altres àmbits. Per exemple, pel que fa als espais o serveis de l'administració pública s'han recollit les següents experiències i opinions:

“El que em sembla fort és que feu aquest qüestionari quan el personal que treballa per l'Ajuntament de Pineda és qui fa aquests comentaris despectius”.

“Cuando fui a solicitar el expediente matrimonial al juzgado de paz, hasta que nos aprobaron el expediente, en cada visita se reclamó al “cónyuge masculino” pese a estar a mi lado mi futura mujer”.

“Hace falta formación en genero en lugares como ayuntamientos, equipamientos culturales, etc. Muchas veces he tenido que validar mi identidad con el DNI ya que mi aspecto no es el mas femenino del mundo, y a las personas cis no se les pide lo mismo. No creo que sea a mala fe, pero les empleadas no tienen en mente que pueden estar atendiendo a una persona trans. Se puede solucionar de forma sencilla, en lugar de decir “Es que necesitamos que X persona venga personalmente para hacer la gestión” asumiendo que yo no soy esa persona, simplemente decir “Vale, ¿X eres tú?”.

“Em sembla molt fort que a l'educació i la sanitat a Pineda de Mar es facin discriminacions i comentaris LGBTIQfòbics amb el lema “llibertat d'expressió” sense respecte, empatia i falta d'informació. Tota institució, entitat, escola i centre de sanitat hauria de fer un curs de sensibilització i informació LGBTIQ”.

Tot i això, també s'ha recollit algun comentari positiu com:

“Crec que hi ha espais molt bons com l'espai jove de Can Jalpí a on ho fa molt bé amb els adolescents”.

En aquesta línia, la coordinadora de l'Espai Jove, a través de l'enquesta emplenada, comenta:

“Crec que la gran majoria de joves LGBT amb els que tenim contacte es senten còmodes assistint a l'equipament i a les diferents activitats del servei. Des de joventut treballem la LGTBIfòbia ja que detectem algunes actituds discriminatòries per part d'alguns col·lectius amb els que treballem. A vegades penso que potser hi ha joves que es poden sentir incòmodes compartint espais per aquestes conductes. No obstant, no és quelcom únic del col·lectiu LGTB sinó de la “incompatibilitat” de perfils entre joves. En general, però, quan s'organitzen activitats destinades concretament al col·lectiu hi ha molts joves interessats i que responen adequadament i amb interès. Al mateix temps, els joves LGTB no participen únicament de les activitats pensades per al col·lectiu, sinó de totes aquelles que oferim en general. Crec que la situació en general és bona en tant que els professionals del servei els fem sentir segurs i compresos. Varis d'ells destaquen l'Espai Jove com un lloc on poden ser ells/es mateixos/es”.

Les professionals de joventut han realitzat moltes accions de difusió i sensibilització: des de publicacions puntuals a xarxes socials per dies mundials, a programacions específiques per oferir espais de coneixença i oci per als i les joves del col·lectiu. Tanmateix, l'equip també ha rebut formació al respecte.

Segons l'enquesta realitzada a professionals del CAP de Pineda de Mar, es dona poca importància a la situació de les persones LGBTI+ i no s'han realitzat accions de difusió, sensibilització i/o formació sobre diversitat afectiva, sexual i de gènere o per prevenir la LGTBIfòbia. Des d'aquest àmbit de treball, consideren que s'han de prioritzar les següents accions per millorar la situació actual:

- **Accelerar el procés de canvi de dades a la història clínica (Nom sentit).**
- **Augmentar les ajudes i l'accessibilitat a la informació.**
- **No haver de desplaçar-se a altres centres.**

› 6.2.5. Relacions interpersonals

Finalment, pel que fa a les relacions interpersonals, el 22,99% de les persones LGBTI+ enquestades ha patit discriminació veient-se així afectades aquestes relacions. Davant la pregunta: “ha canviat alguna de les teves relacions pel fet de donar a conèixer la teva orientació afectiva-sexual o identitat de gènere?” algunes de les experiències recollides són:

“Alguns s’han anat distanciant fins al punt que ja no ens parlem, altres han rebutjat contacte físic (abraçades, jugar esports de contacte...), també hi ha hagut casos en els quals algú no ha volgut dormir a la mateixa habitació que jo i en els casos més extrems he rebut insults que han acabat inclús amb agressions físiques”.

“Con unos 12 años le expliqué a mi madre que me gustaban las mujeres y no se lo tomó bien, a partir de ahí la relación se volvió más fría. Ahora ya lo acepta (un poco a su manera) y volvemos a ser cercanas”.

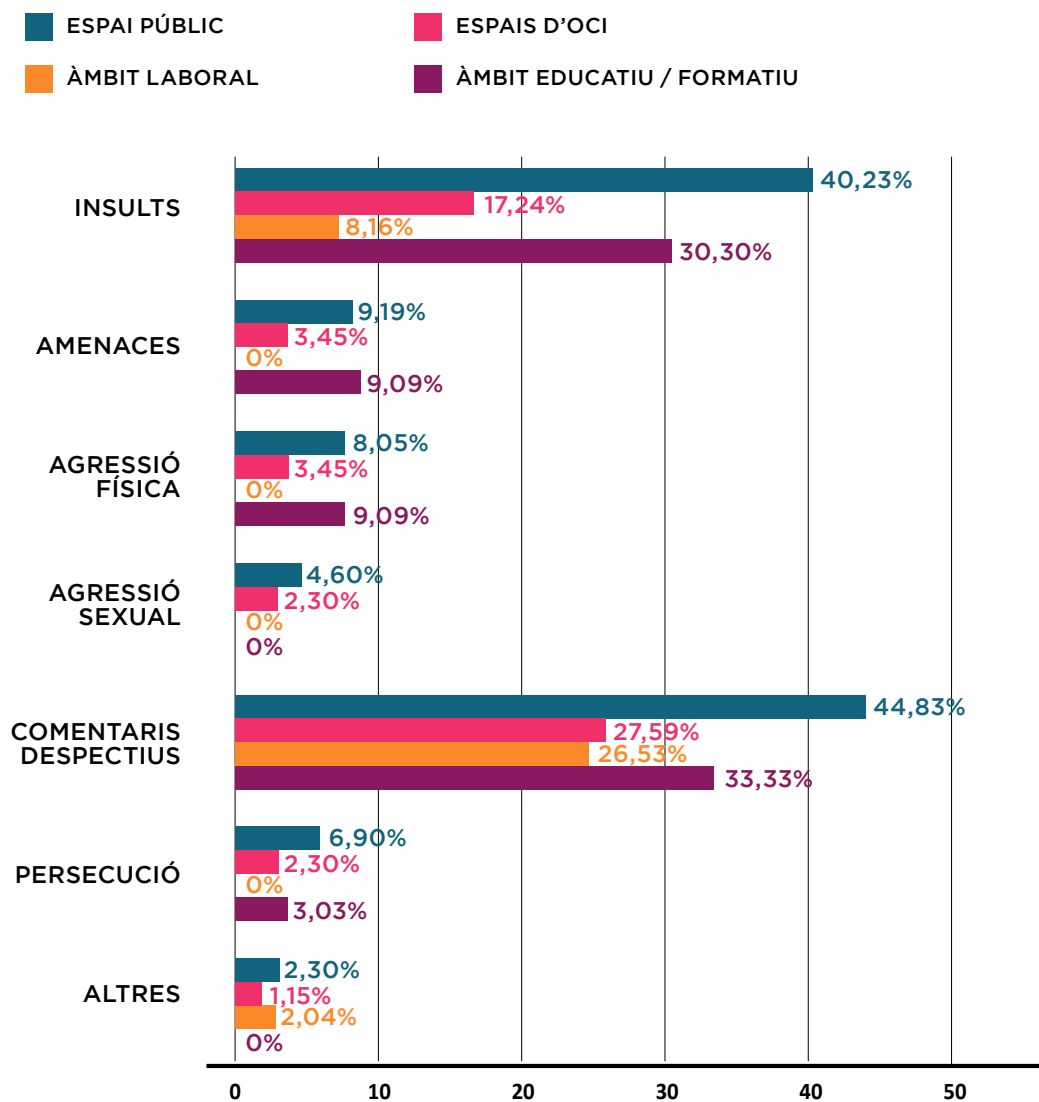
“S’ha tornat freda o nul·la”.

“Alguns han marcat distància”.

› 6.2.6. Discriminació, atenció, sensibilització i LGBTIfòbia

A més del que s’ha comentat fins ara, l’enquesta ha permès també identificar el tipus de discriminació soferta per les persones del col·lectiu LGBTI+ en cada un dels àmbits recollits (espai públic, espais d’oci, centres educatius o formatius i feina).

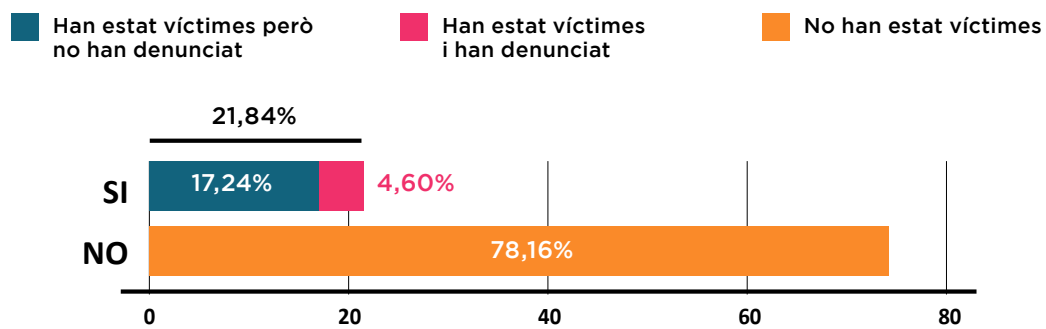
Les respostes recollides mostren que la discriminació amb més prevalença en els quatre àmbits (**Imatge 11**) són els comentaris despectius: els ha patit un 44,83% de les persones en l’espai públic, un 33,33% als centres educatius o formatius, un 27,59% en espais d’oci i un 26,53% a la feina. Seguit dels comentaris despectius, un 40,23% de les persones ha rebut insults en l’espai públic per la seva orientació sexual, expressió de gènere o identitat de gènere, un 30,3% n’ha rebut a centres educatius o formatius, un 17,24% en espais d’oci i un 8,16% a la feina. Seguidament, trobem les amenaces (9,19% a l’espai públic, 9,09% a centres educatius o formatius i 3,45% a espais d’oci), les agressions físiques (9,09% en centres educatius o formatius, 8,05% en espais públics i 3,45% en espais d’oci), la persecució (6,90% a l’espai públic, 3,03% a centres educatius o formatius i 2,3% en espais d’oci), les agressions sexuals (4,6% en espais públics i 2,3% en espais d’oci) i, finalment, algunes persones han manifestat haver patit altres tipus de discriminació en espais públics (2,3%), en l’àmbit laboral (2,04%) i espais d’oci (1,15%).

**Imatge 11.**

Percentatge de persones LGBTI+ que han patit cada discriminació per tipus i àmbit.

Elaboració pròpia.

Centrant-nos en aquella discriminació que s'ha recollit a l'enquesta i que suposa delictes penals (amenaces, agressió física, agressió sexual i persecució), el 21,84% de les persones n'ha estat víctima, almenys, una vegada (**Imatge 12**). Dit d'una altra manera, una de cada cinc persones LGBTI+ de Pineda de Mar ha estat víctima d'amenaces, agressió sexual, agressió física o persecució per la seva orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. Tot i això, tan sols el 4,6% de les víctimes han denunciat i d'aquestes, totes elles asseguren que els hagués agradat rebre assessorament jurídic i acompanyament psicosocial durant el procés de denúncia.

**Imatge 12.**

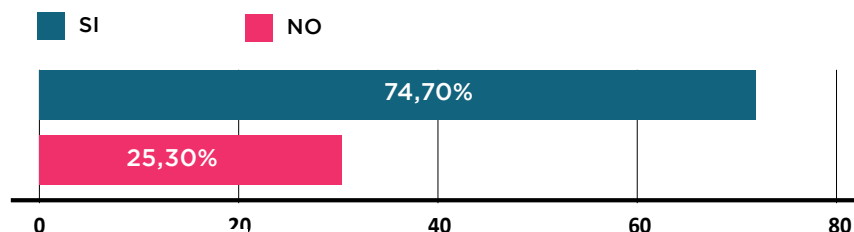
Víctimes d'amenaces, agressió sexual, agressió física o persecució. Elaboració pròpia.

El Grup d'Atenció a la Víctima (GAV) de Mossos d'Esquadra de Pineda de Mar pensa que la falta de denúncies podria ser degut a:

- **Autors desconeguts**
- **Vergonya**
- **Evitar la revictimització**
- **Desconeixement. Pensar que no és un delicte o que la denúncia no servirà per res.**

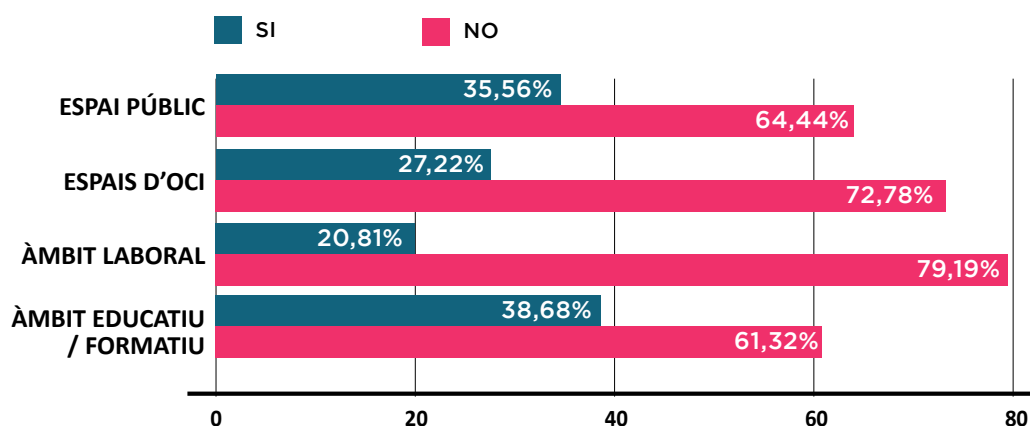
Tanmateix, les Mossos d'Esquadra del GAV asseguren que l'homofòbia és el que més es denuncia, coincidint amb les dades que publica l'Observatori Contra l'LGBTIfòbia sobre les incidències rebudes: "L'home gai ha sigut el col·lectiu més registrat" (Observatori Contra l'LGBTIfòbia, 2023).

De totes les persones que han estat víctimes de delictes d'odi i discriminació per LGBTIfòbia que s'han recollit a l'enquesta, el 74,7% els hagués agradat rebre assessorament i acompanyament per un servei especialitzat (**Imatge 13**).

**Imatge 13.**

Persones que els hagués agradat rebre assessorament i acompanyament per part d'un servei especialitzat. Elaboració pròpia.

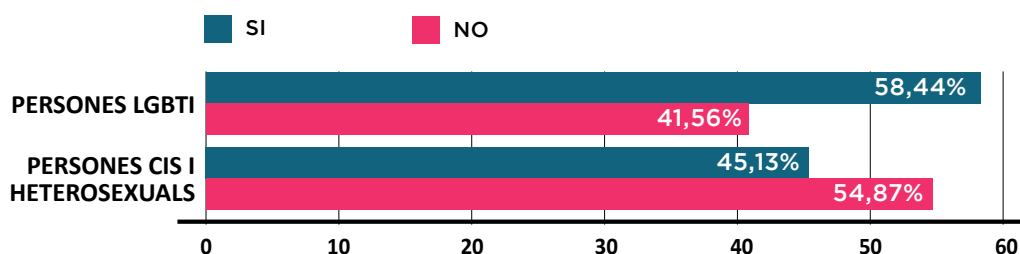
Pel que fa a les respostes obtingudes en el qüestionari realitzat a les persones cis i heterosexuales, l'espai on manifesten haver vist o exercit més discriminació és a l'àmbit educatiu o formatiu (38,68%), seguit de l'espai públic (35,56%), dels espais d'oci (27,22%) i de l'àmbit laboral (20,81%). La diferència amb les dades obtingudes a les enquestes realitzades a les persones LGBTI+ posa de manifest la invisibilització o la normalització de les violències i discriminacions per identitat de gènere, expressió de gènere o orientació sexual (**Imatge 14**).



Imatge 14.

Persones que han estat testimonis o exercit discriminació. Elaboració pròpia.

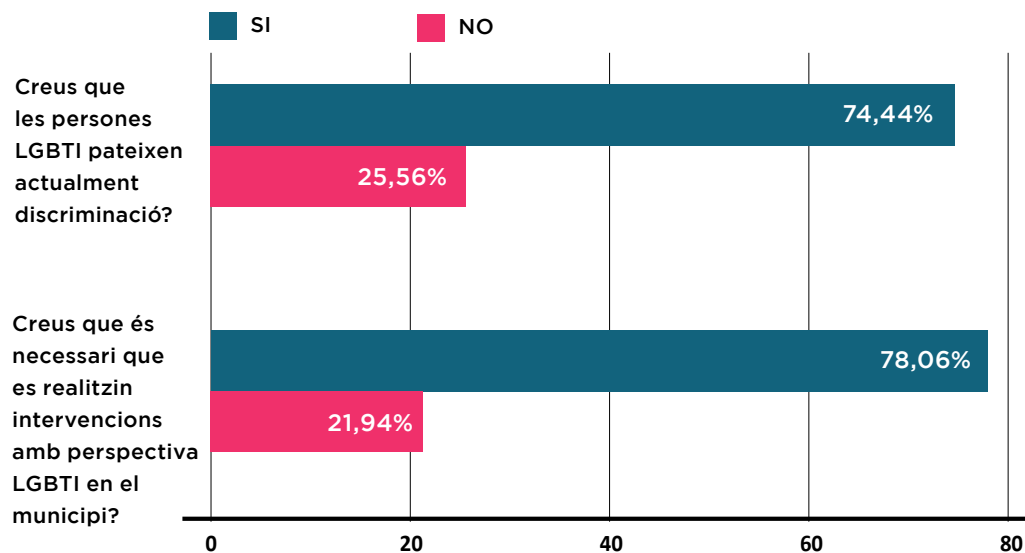
Davant la pregunta “consideres que hi ha LGBTIfòbia a Pineda de Mar?” (**Imatge 15**), el percentatge de persones que consideren que sí, és més elevat en persones LGBTI+ (58,44%) que en persones cis i heterosexuales (45,13%). Tot i que ambdues dades estan força properes a la mediana, aquesta diferència podria ser causada per les experiències i vivències en primera persona de cada participant en l'enquesta.



Imatge 15.

Percepció de la població de l'existència de LGBTIfòbia a Pineda de Mar. Elaboració pròpia.

Per contra de les dades anteriors recollides, el 74,44% de les persones enquestades consideren que les persones LGBTI+ actualment pateixen discriminació i, davant d'aquesta, el 78,06% pensen que és necessari que es realitzin intervencions amb perspectiva LGBTI a Pineda de Mar (**Imatge 16**).



Imatge 16.

Percepció sobre l'existència de discriminació i necessitat d'intervencions amb perspectiva LGBTI. Elaboració pròpia.

Tot i això, és força representatiu el percentatge de persones que considera que les persones LGBTI+ actualment no pateixen discriminació i que considera que no hi ha LGBTI-fòbia a Pineda de Mar. Algunes d'aquestes persones expressen:

“No se puede mezclar churras con meninas. Apoyo igualdad, seguridad, respecto. Pero no más que los que no pertenecen al colectivo. La homosexualidad está bastante implantada en la sociedad, gracias a Dios. Otra cosa es enamorarse de las personas, no tener sexo, creerse una flor, etc. Para mi hay discursos que sobran”.

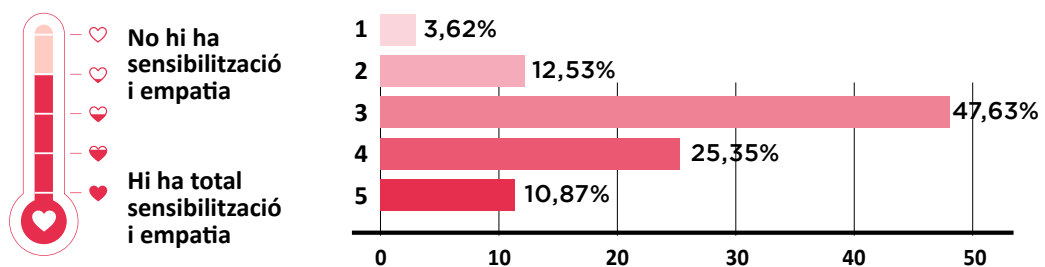
“Feu servir els recursos de tots en coses útils, gràcies”.

“No entiendo que se realice este tipo de cuestionario. No hay un problema en la sociedad ni de discriminación ni de insultos o violencia, le habrá ocurrido a un pequeño porcentaje como cualquier persona por ser minusválida, fea, alta, baja. Nadie está exento de encontrarse a una persona desagradable en algún momento de su vida pero no hay el problema que intenta hacer ver el ministerio de igualdad”.

Pel que fa a la percepció general de la sensibilització sobre la diversitat afectiva, sexual i de gènere i la LGTBI-fòbia a Pineda de Mar, s'observa que la percepció de tolerància és superior a la de la població del Maresme.

Segons les dades del Pla Comarcal LGBTI+, més de la meitat de les persones que van contestar l'enquesta ciutadana (65,5%) afirmen que el nivell de sensibilització de la població de la comarca sobre aquesta temàtica és mitjà. En els extrems trobem un 13% de persones que afirmen que hi ha molta sensibilització en contraposició d'un 21,5% que consideren que n'hi ha molt poca.

A la diagnosi realitzada a Pineda de Mar, les dades (**Imatge 17**) s'han dividit en una escala de cinc (el nivell 1 fa referència al fet que no hi ha sensibilització i empatia vers les persones LGBTI+, i el nivell 5 fa referència que hi ha total sensibilització i empatia). Gairebé la meitat de les persones enquestades (47,63%) afirmen que el nivell de sensibilització sobre aquesta temàtica és mitjà, i tot i que el nombre és inferior al del Pla Comarcal, s'observa un nombre major de persones que opinen que hi ha molta sensibilització i empatia (25,35%) o que hi ha total sensibilització i empatia (10,87%). El 12,53% considera que hi ha poca sensibilització i empatia i tan sols el 3,62% de les persones pensen que no hi ha sensibilització ni empatia vers les persones LGBTI+.



Imatge 17.

*Percepció general de la sensibilització i empatia vers les persones LGBTI+ a Pineda de Mar.
Elaboració pròpia.*

En aquest sentit, alguns comentaris i opinions que s'han recollit, són:

“Desde un punto evolucionado de la sociedad se quiere dar a entender que el tema LGBTI esta normalizado, pero realmente no es así”.

“Cal fer molta pedagogia, erradicar el masclisme i permetre que qualsevol persona s'expressi en la manera com es veu, se sent i vol ser, lliurement”.

A partir de la informació recollida a través de la diagnosi, s'ha pogut fer el disseny del Pla d'Acció.

6.3. CONCLUSIONS DE LA DIAGNOSI

Com a tancament de l'anàlisi realitzat i, amb l'objectiu d'aplanar el camí cap a un plantejament estratègic del Pla Local LGBTI+, es fa una síntesi dels elements que han pres rellevància en els diferents eixos analitzats així com els recursos dels quals es disposen per poder donar-hi resposta.

- 1.** La perspectiva LGBTI+ s'està començant a incorporar en diverses àrees de l'Ajuntament, però continua sent un repte el treball transversal i el compromís institucional.
- 2.** La realitat de les persones LGBTI+ i les discriminacions que pateixen estan normalitzades i invisibilitzades.
- 3.** Els instruments, formularis de competència municipal i equipaments municipals no tenen en compte la diversitat afectiva, sexual i de gènere.
- 4.** En els serveis de l'administració pública es realitzen accions per fer front a la discriminació, però continuen succeint conductes discriminatòries.
- 5.** A l'espai públic, espais d'oci, centres educatius i formatius, relacions interpersonals i serveis i espais de l'administració pública les persones LGBTI+ pateixen discriminació, concretament, el 52,87% n'ha patit.
- 6.** Els professionals dels diferents àmbits de treball els falta formació per a evitar conductes discriminatòries.
- 7.** La majoria de les persones LGBTI+ que pateixen discriminació no la denuncien, no coneixen el SAI i els agradaria rebre acompanyament i suport per part de professionals especialitzats.
- 8.** Hi ha persones que no poden accedir a certs llocs de treball per la seva orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, o bé que reben un tracte discriminatori en el seu lloc de treball.

En cada un dels àmbits que s'ha prioritzat en la diagnosi i sobre els quals incidirà el plantejament estratègic d'aquest document, es destaquen les necessitats més rellevants sobre les quals intervenir i, sobre les quals es pugui donar resposta.

ÀMBIT 1: COMPROMÍS INSTITUCIONAL I COMUNICACIÓ



- › Incorporar transversalment la perspectiva LGBTI+ en les diferents àrees de la política municipal.
- › Visibilitzar i conèixer les aportacions del col·lectiu LGBTI+.
- › Sensibilitzar en la igualtat, la diversitat sexual i de gènere.
- › Oferir atenció, assessorament i acompanyament en temes de diversitat sexual i de gènere.
- › Elaborar recursos i eines de competència municipal per garantir els drets de les persones LGBTI+.

ÀMBIT 2: COEDUCACIÓ I DIVERSITAT AFECTIVA, SEXUAL I DE GÈNERE



- › Promoure la coordinació entre l'Ajuntament de Pineda de Mar i els diferents agents d'àmbit educatiu del municipi per treballar la diversitat afectiva, sexual i de gènere.
- › Garantir el respecte a la diversitat afectiva, sexual i de gènere als centres educatius.
- › Promoure que els centres educatius formals i no formals incorporin accions per garantir els drets de les persones LGBTI+.
- › Prevenir actituds LGBTIfòbiques als centres educatius.

ÀMBIT 3: SALUT: DRETS SEXUALS I REPRODUCTIUS I SALUT MENTAL



- › Facilitar eines per introduir la perspectiva LGBTI+ a la tasca diària de salut.
- › Sensibilitzar en les necessitats i casuístiques pròpies de cada persona del col·lectiu LGBTI+.
- › Atendre a les persones del col·lectiu LGBTI+ en tots aquells aspectes de salut mental i donant resposta a la discriminació soferta.

ÀMBIT 4: PARTICIPACIÓ, VISIBILITAT I INFORMACIÓ



- Promoure, incentivar i afavorir la participació i visibilització del col·lectiu LGBTI+ a tots els espais de participació de la ciutat.
- Promoure la visibilitat del col·lectiu LGBTI+ al municipi.
- Consolidar el Servei d'Atenció Integral (SAI) com un espai de referència per aportar propostes, projectes o queixes de l'àmbit de diversitat afectiva, sexual i de gènere.

ÀMBIT 5: ESPORTS, LLEURE, CULTURA I OCI



- Realitzar les polítiques culturals públiques integrant la diversitat afectiva, sexual i de gènere.
- Reforçar la sensibilització i el respecte vers la diversitat afectiva, sexual i de gènere en els espais d'oci del municipi.
- Promoure la diversitat afectiva, sexual i de gènere a l'àmbit esportiu local.
- Promoure la incorporació de la perspectiva LGBTI+ en el lleure.

ÀMBIT 6: LGBTI-FÒBIA



- Sensibilitzar i prevenir les discriminacions i violències que pateixen les persones del col·lectiu LGBTI+.
- Atendre, acompanyar i donar suport a les víctimes de discriminació i violència LGBTI-fòbica.

ÀMBIT 7: DRETS LABORALS



- Erradicar la discriminació a les persones LGBTI+ a l'àmbit laboral.
- Desenvolupar programes per a la inserció laboral de les dones trans i persones LGBTI+ més vulnerables.

7. PLA D'ACCIÓ

La Regidoria d'Igualtat, Inclusió i Cohesió Social serà l'encarregada de liderar el procés d'execució del I Pla Local LGBTI+ de Pineda de Mar, tot i que aquest pla adopta una mirada transversal que implica a totes les àrees de la corporació, per la qual cosa, es necessita el compromís de totes aquestes pel disseny operatiu i l'impuls de les diverses accions que es recullen en el pla. Les àrees responsables de cada acció queden especificades en el pla per tal d'identificar les sinergies a establir.

7.1. OBJECTIUS PER ÀMBITS

El Pla Municipal de Polítiques LGBTI 2024-2027 divideix els objectius en set àmbits:

-  > **1. Compromís institucional i comunicació**
-  > **2. Coeducació i diversitat afectiva, sexual i de gènere**
-  > **3. Salut: drets sexuals i reproductius i salut mental**
-  > **4. Participació, visibilitat i informació**
-  > **5. Esports, lleure, cultura i oci**
-  > **6. LGBTI-fòbia**
-  > **7. Drets laborals**

7.2. TEMPORALITZACIÓ

La implementació del Pla es realitzarà entre el 2024 i el 2027. El Grup Motor ha possibilitat prioritzar les accions segons la realitat i les necessitats de cada moment.

S'ha realitzat una aproximació de la temporització tenint en compte que:

- > **“Curt termini”** fa referència al primer any d'implementació (2024)
- > **“Mitjà termini”** fa referència entre el segon i el tercer any d'implementació (2025 i 2026)
- > **“Llarg termini”** fa referència al quart any de la implementació (2027)
- > **“Vigència de Pla”** fa referència a tota la durada del Pla.



1. Compromís institucional i comunicació

REpte 1: Compromís del Consistori en el disseny, la planificació, la implementació, el seguiment i l'avaluació de polítiques locals amb perspectiva de diversitat sexual i de gènere

ACCIONS	INDICADORS	RESPONSABLES	TERMINI
Objectiu 1.1. Incorporar transversalment la perspectiva LGBTI+ en les diferents àrees de la política municipal.			
Aprovació i difusió del Pla Local LGBTI+	Presentació i aprovació del Pla.	Igualtat Ple	Curt termini ■ □ □ □
	Nombre de publicacions i notícies sobre l'aprovació del pla al portal web i xarxes socials de l'Ajuntament i altres mitjans de comunicació, tant interns com externs.	Igualtat Comunicació	Curt termini ■ □ □ □
	Existència d'una comissió de l'Ajuntament que s'encarregui de supervisar i vetllar per la implementació de les accions recollides en el Pla.	Grup Motor Igualtat	Vigència del Pla ■ ■ ■ ■
	Nombre de reunions realitzades per la comissió de seguiment.	Igualtat	
Creació de la comissió coordinadora de les polítiques LGBTI+ a l'ens local	Composició de la Comissió coordinadora de les polítiques LGBTI+.	Àrees que la conformen	Curt termini ■ □ □ □
	Composició de la Comissió coordinadora de les polítiques LGBTI+.		Vigència del Pla ■ ■ ■ ■
Formació i sensibilització pel personal polític i tècnic a mida per àmbits de treball	Nombre de formacions realitzades	Igualtat Recursos Humans	Vigència del Pla ■ ■ ■ ■
	Nombre de persones que han rebut formació en matèria LGBTI+		
	Valoració de la formació per part de persones assistents		
	Valoració per part de la persona formadora		
Inclusió d'objectius relacionats amb la diversitat afectiva, sexual i de gènere en els plans i programes clau de l'ajuntament	Nombre de plans que han incorporat accions	Totes les àrees	Vigència del Pla ■ ■ ■ ■
	Nombre d'accions desplegades		

ACCIONS	INDICADORS	RESPONSABLES	TERMINI
Adequació dels formularis adreçats a la ciutadania i documentació municipal perquè sigui inclusiva amb les persones LGBTI+ i la diversitat familiar	Nombre de formularis modificats Nombre de documents adaptats Nombre de formularis inclusius	Totes les àrees	Mig termini ■ ■ ■ ■
Inclusió de mesures contra l'assetjament per raó de LGBTIfòbia en el protocol per a casos d'assetjament del personal municipal	Nombre de mesures incloses en el protocol Nombre de persones que han fet ús de les mesures previstes Composició de la Comissió coordinadora de les polítiques LGBTI+. Adhesió a la Xarxa	Recursos humans Igualtat	Mig termini ■ ■ ■ ■
Adhesió a la Xarxa de Municipis LGBTI de Catalunya	Nombre de projectes impulsats gràcies a l'adhesió a la Xarxa Nombre de reunions realitzades	Igualtat	Curt termini ■ ■ ■ ■ Vigència del Pla ■ ■ ■ ■
Seguiment i revisió anual del Pla pel GT-DASG	Realització de la memòria anual (si/no) Percentatge d'accions realitzades per any	GT-DASG	Vigència del Pla ■ ■ ■ ■
Incorporar als plecs de contractació de l'Ajuntament clàusules que incorporin la perspectiva LGBTI+	Nombre d'accions modificades per any Nombre de plecs de contractació als que s'han incorporat clàusules específiques	Recursos humans Contractació	Llarg termini ■ ■ ■ ■
Incorporar clàusules que incorporin la visió LGBTI+ a les bases de subvencions que atorga l'ajuntament	Nombre de bases de subvencions que incorporen clàusules amb visió LGBTI+	Recursos humans Contractació	Mig termini ■ ■ ■ ■

ACCIONS	INDICADORS	RESPONSABLES	TERMINI
Revisar la guia de contractació de l'Ajuntament per incorporar la perspectiva LGTBI+ i interseccional	S'ha incorporat la perspectiva LGTBI+ i interseccional a la guia de contractació de l'Ajuntament	Contractació	Curt termini ■□□□
Redactar el protocol que desplega el deure d'intervenció de les persones que treballen a l'administració pública de Pineda de Mar per fer efectiu l'abordatge de l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia	S'ha aprovat el protocol	Igualtat	Curt termini ■□□□
	Nombre d'accions per a la difusió del protocol	Igualtat Comunicació	Mig termini □■□□
	Nombre de vegades que s'ha posat en marxa el protocol	Totes les àrees implicades	Vigència del Pla ■□□□
Adaptar els equipaments municipals perquè tinguin en compte la diversitat afectiva, sexual i de gènere	Nombre de cartelleria canviada	Igualtat Totes les àrees	Llarg termini □□□■
	Nombre d'espais adaptats		
Objectiu 1.2. Visibilitzar i conèixer les aportacions del col·lectiu LGTBI+			
Incloure la perspectiva LGTBI+ en la commemoració de les dates assenyalades	Nombre de diades commemorades	Àrees de Qualitat de Vida Salut	Vigència del Pla ■□□□
	Nombre d'actes realitzats		
	Nombre de persones participants		
Incorporació de llenguatge neutre en les comunicacions institucionals	Elaboració d'una guia de llenguatge inclusiu	SAI Igualtat Comunicació	Mig termini □■□□
	Nombre d'accions realitzades per a la difusió de la guia de llenguatge inclusiu		
	Nombre de persones formades de l'Àrea de Comunicació		
Programes de ràdio o publicació d'articles	Nombre de programes de ràdio en els que s'ha parlat de diversitat afectiva, sexual i de gènere	Igualtat Comunicació Ràdio Pineda	Vigència del Pla ■□□□
	Nombre d'articles publicats sobre diversitat afectiva, sexual i de gènere		
	Nombre de publicacions amb informació sobre diversitat afectiva, sexual i de gènere a Xarxes Socials		

ACCIONS	INDICADORS	RESPONSABLES	TERMINI
Objectiu 1.3. Sensibilitzar en la igualtat, la diversitat sexual i de gènere			
Formació i sensibilització a entitats del municipi per àmbits de treball	Nombre de formacions realitzades Nombre de persones que han rebut formació en matèria LGBTI+ Valoració de la formació per part de persones assistents Valoració per part de la persona formadora	Igualtat Àrees amb entitats	Llarg termini □□□■
Campanyes de sensibilització	Nombre de campanyes realitzades Nombre de material difós Nombre de publicacions a les xarxes socials	Igualtat Altres serveis municipals	Vigència del Pla ■ ■ ■ ■
Tallers, xerrades i exposicions sobre diversitat afectiva, sexual i de gènere	Nombre de tallers realitzats Nombre de xerrades realitzades Nombre d'exposicions realitzades Nombre de persones participants	Igualtat Àrees amb entitats	Llarg termini □□□■
Incorporar a la pàgina web de l'Ajuntament un apartat específic amb informació i material sobre diversitat afectiva, sexual i de gènere	S'ha incorporat un apartat específic amb informació i material sobre diversitat sexual, afectiva i de gènere a la pàgina web de l'Ajuntament Nombre de vegades que s'ha revisat i modificat l'apartat Nombre d'arxius i documents que s'hi enllacen.	Igualtat Comunicació	Curt termini ■ □ □ □ Vigència del Pla ■ ■ ■ ■
Objectiu 1.4. Oferir atenció, assessorament i acompanyament en temes de diversitat sexual i de gènere			
Prestació del SAI: acollida, atenció social i psicològica (individual i grupal), i jurídica	Nombre de persones ateses Nombre d'acollides realitzades Nombre de sessions grupals realitzades Nombre de persones derivades a atenció psicològica i assessorament jurídic	SAI	Vigència del Pla ■ ■ ■ ■
Visibilització i difusió del Servei d'Atenció Integral LGBTI+ (SAI)	Nombre d'accions realitzades Nombre de material imprès i difós Nombre de presentacions o xerrades a serveis, entitats o col·lectius Nombre de publicacions a les XXSS per a fer difusió del servei	SAI	Vigència del Pla ■ ■ ■ ■

ACCIONS	INDICADORS	RESPONSABLES	TERMINI
Objectiu 1.5. Elaborar recursos i eines de competència municipal per garantir els drets de les persones LGBTI+			
Elaboració de material de sensibilització que faciliti garantir que els espais i serveis municipals són respectuosos amb la diversitat afectiva, sexual i de gènere	Nombre de material elaborat	Igualtat	Mig termini □■□■
	Nombre d'accions per a la difusió del material elaborat entre el personal de l'Ajuntament i per a la seva aplicació en la tasca professional		
	Nombre d'espais en els quals s'han realitzat canvis		



2. Coeducació i diversitat afectiva, sexual i de gènere

REpte 2: Transmetre els valors d'igualtat, justícia, llibertat i respecte davant la diversitat afectiva, sexual i de gènere i les persones del col·lectiu LGBTI+

ACCIONS	INDICADORS	RESPONSABLES	TERMINI
Objectiu 2.1. Promoure la coordinació entre l'Ajuntament de Pineda de Mar i els diferents agents d'àmbit educatiu del municipi per treballar la diversitat afectiva, sexual i de gènere			
Consolidació d'una xarxa entre el SAI i els centres educatius	Identificació i contacte amb la figura COCOBE de totes les escoles	SAI	Mig termini ■■■■
	Nombre de derivacions entre els centres educatius i el SAI		
	Nombre de reunions de coordinació realitzades		
	Nombre i descripció d'accions impulsades conjuntament		
	Nombre d'intervencions realitzades pel SAI a centres educatius		
Posar a disposició dels centres educatius un fons de recursos i de material didàctic per a tots els nivells educatius i sobre diferent temàtica en matèria LGBTI+: sexualitat, educació emocional, autoestima, respecte, sensibilització, diversitat sexual i gènere, etc.	Nombre de recursos educatius facilitats a centres educatius	SAI Educació	Llarg termini ■■■■
	Nombre d'activitats en col·laboració amb els centres educatius realitzades i descripció		
	Nivell de satisfacció del material emprat		

ACCIONS	INDICADORS	RESPONSABLES	TERMINI
Objectiu 2.2. Garantir el respecte a la diversitat afectiva, sexual i de gènere als centres educatius			
Consolidació del treball coordinat amb el Departament d'Ensenyament per tal de donar resposta a incidències detectades en centres educatius	Nombre d'intervencions realitzades de forma coordinada Nombre de derivacions d'incidències realitzades a la USAV del Departament d'Educació	SAI	Llarg termini □□□■
Sensibilització en matèria de diversitat afectiva, sexual i de gènere a les famílies dels centres educatius	Nombre d'accions realitzades anualment i descripció Nombre de persones participants cada curs escolar	Igualtat Educació	Vigència del Pla ■ ■ ■ ■
Promoure la revisió i adaptació dels formularis propis dels centres educatius i extraescolars del municipi perquè tinguin en compte la diversitat familiar	Nombre de documents modificats Nombre de documents que reconeixen la diversitat familiar Nombre de documents amb la identificació de gènere no binària	Igualtat Educació	Mig termini □ ■ ■ □
Existència d'un protocol pel canvi de nom de les persones trans en la documentació dels centres educatius	Existència del protocol (si/no) Nombre d'accions per a la difusió del protocol	Igualtat Educació	Llarg termini □□□■

ACCIONS	INDICADORS	RESPONSABLES	TERMINI
Objectiu 2.3. Promoure que els centres educatius incorporin accions per garantir els drets de les persones LGBTI+			
Promoció de maletes coeducadores amb perspectiva LGBTI+ per a totes les escoles del municipi	Nombre de centres educatius que han obtingut la maleta coeducadora amb perspectiva LGBTI+	Igualtat Biblioteques Educació	Vigència del Pla ■ ■ ■ ■
Ampliació del catàleg de tallers a l'alumnat per introduir la diversitat afectiva, sexual i de gènere als centres educatius	Nombre de tallers que conté el catàleg anualment Nombre de tallers realitzats anualment Nombre de centres educatius que han sol·licitat cada taller anualment Nombre d'alumnes que participen en els tallers anualment	Igualtat	Vigència del Pla ■ ■ ■ ■
Objectiu 2.4. Prevenir actituds LGBTIfòbiques als centres educatius.			
Creació d'una Xarxa de Punts Liles dins els centres educatius de secundària	Creació de la xarxa i oferta a tots els instituts del municipi Nombre d'instituts que incorporen el Punt Lila Nombre de Punts Liles realitzat a cada institut Nombre d'incidències per LGBTIfòbia registrades en el Punt Lila Nombre de dinàmiques i material utilitzat en els Punts Liles	Igualtat	Curt termini ■ □ □ □ Vigència del Pla ■ ■ ■ ■
Implicar a la comunitat educativa en campanyes contra la LGBTIfòbia	Nombre de campanyes en les quals s'ha implicat cada centre educatiu	Igualtat Educació	Vigència del Pla ■ ■ ■ ■
Creació d'un programa d'activitats setmanals dirigit a tots els nivells d'educació primària adaptant la metodologia i el contingut a l'edat del grup	S'ha creat el projecte Nombre de centres que han sol·licitat el projecte per any Valoració del projecte per part de l'alumnat Valoració del projecte per part del professorat	Igualtat	Mig termini □ ■ ■ ■



3. Salut: drets sexuals i reproductius i salut mental

REpte 3: Incorporar la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en les polítiques locals de salut i la seva implementació.

ACCIONS	INDICADORS	RESPONSABLES	TERMINI
Objectiu 3.1. Facilitar eines per introduir la perspectiva LGBTI+ a la tasca diària de salut.			
Fer difusió dels nous protocols i models d'atenció a les persones LGBTI+ que incorpora la Llei 11/2014	Nombre d'accions realitzades per a la difusió dels protocols i models d'atenció	Igualtat	Curt termini ■ ■ ■ ■
Fer difusió als centres sanitaris de formacions i facilitar informació rellevant per al personal sanitari del municipi en diversitat afectiva, sexual i de gènere	Nombre d'accions formatives realitzades _____ Nombre de persones formades _____ Nivell de satisfacció de les persones formades	Igualtat Salut	Mig termini ■ ■ ■ ■
Creació d'un espai de coordinació per a l'assessorament i la resolució de qüestions concretes entre el personal de salut i la tècnica del SAI	Creació de l'espai _____ Nombre de sessions realitzades _____ Nombre de personal sanitari que ha assistit a les sessions _____ Nombre de qüestions resoltes	SAI Salut	Mig termini ■ ■ ■ ■ Llarg termini ■ ■ ■ ■
Objectiu 3.2. Sensibilitzar en les necessitats i casuístiques pròpies de cada persona del col·lectiu LGBTI+			
Realitzar campanyes de sensibilització sobre salut sexual i reproductiva incloent la perspectiva LGBTI+	Nombre de campanyes impulsades _____ Nombre d'accions impulsades conjuntament _____ Nombre de persones participants en les accions	Igualtat Salut ABS	Mig termini ■ ■ ■ ■
Accions de sensibilització sobre salut mental amb perspectiva LGBTI+	Nombre d'accions realitzades _____ Nombre de persones assistents	Igualtat Salut CSMIJ CSMA	Mig termini ■ ■ ■ ■

ACCIONS	INDICADORS	RESPONSABLES	TERMINI
Difusió d'informació específica sobre salut sexual i reproductiva amb perspectiva LGBTI+ i sobre riscos de les ITS (infeccions de transmissió sexual)	Nombre de material elaborat Nombre d'accions per a la difusió realitzades Nombre de xerrades i tallers realitzats Nombre de persones assistents	Igualtat Salut ABS	Curt termini ■ □ □ □
Objectiu 3.3. Atendre a les persones del col·lectiu LGBTI+ en tots aquells aspectes de salut mental i donant resposta a la discriminació soferta.			
Donar resposta a les incidències que tinguin lloc en l'àmbit de salut per la identitat de gènere o orientació sexual de les persones ateses	Nombre d'accions realitzades per a gestionar cada incidència Nombre d'incidències registrades en l'àmbit de la salut	Igualtat Salut	Vigència del Pla ■ ■ ■ ■
Garantir l'atenció psicològica a les persones que han estat víctima de discriminació per a la seva orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere	Nombre de persones derivades al servei psicològic Nombre de persones que han finalitzat l'atenció psicològica Nivell de satisfacció de les persones assistents al servei	Igualtat	Vigència del Pla ■ ■ ■ ■
Continuar tramitant a través del SAI el canvi de nom a la targeta sanitària i oferint informació sobre salut de les persones homosexuals, bisexuals i trans	Nombre de targetes sanitàries tramitades pel canvi de nom	Igualtat	Vigència del Pla ■ ■ ■ ■
Generar espais d'intercanvi i ajuda mútua per a persones LGBTI+ i les seves famílies	Compliment de l'acció Nombre d'atencions realitzades Nombre de persones LGBTI+ participants Nombre de familiars participants	Igualtat	Mig termini □ ■ ■ ■



4. Participació, visibilitat i informació

REpte 4: Promoure, incentivar i afavorir la participació i visibilització del col·lectiu LGBTI+ a tots els espais de participació de la ciutat.

ACCIONS	INDICADORS	RESPONSABLES	TERMINI
Objectiu 4.1. Potenciar la participació de les persones del col·lectiu LGBTI+ a tots els espais del municipi.			
Incorporació de la perspectiva de diversitat sexual i de gènere als processos participatius que es facin	Realització de l'acció Nombre de processos participatius amb perspectiva LGBTI+	Participació Àrees que realitzin processos participatius	Mig termini □□□□
Oferir espais de participació a les persones LGBTI+ i fomentar l'associacionisme	Nombre d'activitats i esdeveniments dirigits a les persones LGBTI+ Existència d'entitats LGBTI+ al municipi	Igualtat Joventut	Mig termini □□□□
Fomentar projectes amb perspectiva de gènere i diversitat	Nombre de projectes amb perspectiva de gènere i LGBTI+	Igualtat	Vigència del Pla □□□□
Objectiu 4.2. Promoure la visibilitat del col·lectiu LGBTI+ al municipi			
Commemoració de les diades més significatives del col·lectiu LGBTI+	Nombre de diades commemorades anualment Nombre d'accions commemoratives realitzades Nombre d'àrees de l'Ajuntament que han participat en cada acció Nombre de publicacions per visibilitzar les diades a les xarxes socials de l'Ajuntament	Igualtat	Vigència del Pla □□□□
Visibilització de referents positius del col·lectiu	Nombre d'accions de visibilització Nombre de persones participants	Igualtat Altres serveis Comunicació	Vigència del Pla □□□□
Objectiu 4.3. Consolidar el Servei d'Atenció Integral LGBTI+ (SAI) com un espai de referència per aportar propostes, projectes o queixes de l'àmbit de diversitat afectiva, sexual i de gènere			
Assegurar que tots els serveis, entitats, empreses i ciutadans de Pineda de Mar coneixen el SAI i les seves funcions, especialment les persones del col·lectiu LGBTI+	Nombre d'accions de difusió del servei Nombre de presentacions formals realitzades a entitats Nombre de presentacions formals realitzades a empreses Nombre de presentacions formals realitzades a serveis	Igualtat	Mig termini □□□□



5. Esports, lleure, cultura i oci

REpte 5: Promoure el respecte dels drets de les persones LGBTI+ i la seva inclusió a través de la transformació de l'imaginari social a l'esport, la cultura, el lleure i l'oci.

ACCIONS	INDICADORS	RESPONSABLES	TERMINI
Objectiu 5.1. Realitzar les polítiques culturals públiques integrant la diversitat afectiva, sexual i de gènere.			
Analitzar la programació cultural per reduir els continguts sexistes i LGBTI-fòbics	Nombre d'accions i actuacions analitzades Nombre d'accions i actuacions sobre les quals s'ha hagut de realitzar una modificació	Igualtat Cultura	Curt termini ■ □ □ □
Sensibilitzar perquè les festes de barri o del municipi esdevinguin espais lliures de discriminacions i perjudicis	Nombre d'accions realitzades i descripció Nombre de festes en les quals s'han realitzat accions	Igualtat	Vigència del Pla ■ ■ ■ ■
Programació d'espectacles i exposicions que vetllin pel respecte a les persones i, concretament, al col·lectiu LGBTI+	Nombre d'espectacles i exposicions realitzades	Igualtat Cultura	Vigència del Pla ■ ■ ■ ■
Redacció d'un Protocol local d'abordatge de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques als espais d'oci	Aprovació del protocol Nombre de sessions de divulgació Freqüència d'ús del protocol	Igualtat Ple	Mig termini ■ ■ ■ ■
Objectiu 5.2. Reforçar la sensibilització i el respecte vers la diversitat afectiva, sexual i de gènere en els espais d'oci del municipi.			
Campanyes de sensibilització en els espais d'oci del municipi	Nombre de campanyes realitzades Nombre de punts liles realitzats en espais d'oci que inclouen la diversitat afectiva, sexual i de gènere	Igualtat	Llarg termini ■ □ □ ■

ACCIONS	INDICADORS	RESPONSABLES	TERMINI
Objectiu 5.3. Promoure la diversitat afectiva, sexual i de gènere a l'àmbit esportiu local.			
Formació als professionals de l'àmbit esportiu local en matèria LGBTI+	Nombre de formacions realitzades	Igualtat Esports	Mig termini
	Nombre de persones formades		
	Grau de satisfacció de les persones formades		
Campanyes contra l'LGBTIfòbia a l'esport i de sensibilització sobre diversitat afectiva, sexual i de gènere	Nombre de campanyes realitzades	Igualtat Esports	Vigència del Pla
	Nombre de persones destinatàries de les campanyes		
Objectiu 5.4. Promoure la incorporació de la perspectiva LGBTI+ en el lleure			
Formació i acompanyament als professionals de l'àmbit del lleure en matèria LGBTI+	Nombre d'accions formatives realitzades	Igualtat Espai Jove Entitats de lleure	Llarg termini
	Nombre de persones formades		
	Grau de satisfacció de les persones formades		



6. LGBTI-fòbia

REpte 6: Garantir els drets del col·lectiu LGBTI+ i erradicar la discriminació i violència per raó d'orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere.

ACCIONS	INDICADORS	RESPONSABLES	TERMINI
Objectiu 6.1. Sensibilitzar i prevenir les discriminacions i violències que pateixen les persones del col·lectiu LGBTI+.			
Impulsar accions de prevenció per fer front a la discriminació per identitat de gènere, expressió de gènere i orientació sexual	Nombre d'accions de prevenció realitzades	Igualtat	Mig termini □□□□
Difusió d'informació per desmitificar els valors cisheteropatriarcal i LGBTI-fòbics	Nombre de campanyes dissenyades	Igualtat Comunicació	Mig termini □□□□
	Nombre de material dissenyat		
	Nombre d'accions per a la difusió de les campanyes i materials dissenyats		
Creació d'un circuit de traspàs d'incidències per LGBTI-fòbia	Creació del circuit	Igualtat Policia local Empleats públics	Mig termini □□□□
	Nombre d'accions realitzades per a la difusió del circuit		

ACCIONS	INDICADORS	RESPONSABLES	TERMINI
Objectiu 6.2. Atendre, acompanyar i donar suport a les víctimes de discriminació i violència LGBTI-fòbica.			
Donar a conèixer el Servei d'Atenció Integral LGBTI+ (SAI) a tota la població del municipi	Nombre de campanyes de difusió realitzades Percentatge d'augment de les persones usuàries del SAI	SAI Comunicació Ràdio Pineda Igualtat	Vigència del Pla ■■■■
Atenció directa a persones LGBTI+ del municipi a través del SAI i/o Punts Lila	Nombre de persones ateses Nombre de persones a les quals s'ha fet seguiment o acompanyament	Igualtat de feminismes	Vigència del Pla ■■■■
Realitzar coordinacions entre el SAI i altres serveis municipals	Nombre de derivacions amb cada servei Nombre de coordinacions amb cada servei Nombre d'accions impulsades conjuntament amb cada servei	SAI Àrees implicades	Vigència del Pla ■■■■
Creació del protocol d'atenció a les víctimes d'agressions LGBTI-fòbiques	Realització de l'acció Nombre d'agents implicats Nombre d'accions implementades	Igualtat Seguretat ciutadana Benestar social	Llarg termini □□■
Creació del protocol d'atenció a les persones trans	Realització de l'acció Nombre d'agents implicats Nombre d'accions implementades	Igualtat	Mig termini □■■■
Incorporar la perspectiva LGBTI+ als programes i serveis d'atenció i acollida a persones novingudes	Nombre de persones formades de l'àrea d'Immigració Nombre de formularis modificats	Igualtat Immigració Servei d'acollida	Curt termini ■■■■
Informació, acompanyament i seguiment a les persones del col·lectiu LGBTI+ refugiades per LGBTI-fòbia o que hagin pogut viure situacions greus d'assetjament i/o violència	Nombre d'actuacions acomplertes Nombre de seguiments realitzats	SAI Immigració	Curt termini ■■■■



7. Drets laborals

REpte 7: Erradicar la discriminació a les persones LGBTI+ a l'àmbit laboral.

ACCIONS	INDICADORS	RESPONSABLES	TERMINI
Objectiu 7.1. Impulsar mesures per fer front a la discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere a la feina.			
Incorporar a les noves convocatòries de subvencions criteris d'igualtat d'oportunitats	Nombre de convocatòries de subvencions a les quals s'han incorporat criteris	Igualtat Promoció econòmica	Mig termini □ ■ ■ □
Impulsar l'adopció a les empreses de més de 50 treballadors/es de mesures i protocols d'actuació per a la igualtat d'oportunitats i la no discriminació per a l'acompliment dels articles 14 i 15 de la Llei 4/2023 a les empreses	Nombre d'empreses de més de 50 treballadors/es que compten amb mesures i protocols específics	Igualtat Promoció econòmica	Mig termini □ ■ ■ □
Promoure que les empreses incorporin mesures per a la igualtat d'oportunitats i la no discriminació de les persones LGBTI+ a través d'accions de sensibilització	Nombre d'empreses de més de 50 treballadors/es que compten amb mesures i protocols específics Nombre d'accions realitzades	Igualtat Promoció econòmica	Mig termini □ ■ ■ □
Incorporació d'elements de puntuació en els plec de contractació de l'Ajuntament per les empreses que disposin de mesures i accions per a les persones LGTBI+.	Incorporació (o no) dels elements de puntuació en els plec.	Contractació Igualtat	Mig termini □ ■ ■ □

ACCIONS	INDICADORS	RESPONSABLES	TERMINI
Objectiu 7.2. Desenvolupar programes per a la inserció laboral de les dones trans i persones LGBTI+ més vulnerables.			
Incorporació d'estratègies per a la inserció laboral de dones trans i persones LGBTI+ vulnerables	Nombre de sessions de formació per a la sensibilització al personal dels serveis d'ocupació Nombre d'estratègies dissenyades Nombre d'empreses amb les quals s'ha treballat per sensibilitzar i fomentar la contractació Nombre de persones participants Nivell de satisfacció de la formació	Igualtat Promoció econòmica	Curt termini
Incorporació d'elements de puntuació amb perspectiva LGBTI+ a les bases reguladores de criteris per a la contractació dels plans d'ocupació	Nombre d'elements de puntuació amb perspectiva LGBTI+ incorporats	Igualtat Promoció econòmica	Curt termini

8.

MECANISMES DE SEGUIMENT, CONTROL I AVALUACIÓ DEL PLA

La planificació de l'avaluació del Pla Local LGBTI+ ens permet poder assentar les bases que ens guiaran en tot el procés d'avaluació i ens permeten poder acotar què s'avaluarà, qui ho farà, com es farà i quan es farà.

Cadascuna de les actuacions previstes en el Pla ja compta amb indicadors d'avaluació, però en aquest apartat es planteja una avaluació global del Pla que ens permeti obtenir una mirada més àmplia.

Els espais d'avaluació permetran:

- **Oferir un espai de reflexió conjunta** sobre la qüestió de la diversitat afectiva, sexual i de gènere al municipi.
- **Vetllar per l'acompliment dels objectius definits en aquest Pla** de la manera i en els terminis establerts en el mateix.
- **Marcar les prioritats i estratègies locals** en matèria de diversitat afectiva, sexual i de gènere.

Per tal de garantir el compliment del Pla Local i avaluar-ne el desenvolupament es diferenciarien dos nivells: Per una banda, es crearà un Grup de Treball tècnic per la Diversitat Afectiva, Sexual i de Gènere (GT-DASG) que anualment es convocarà i, per altra banda, un espai obert a la ciutadania que també es convocarà anualment i en el qual les persones assistents podran valorar el desplegament del Pla i com està funcionant.

Per tal de garantir el bon funcionament del Grup de Treball es proposa la següent metodologia:

- **Constitució i impuls inicial:** La constitució i impuls inicial del GT-DASG estarà a càrrec de la Tècnica SAI de l'Ajuntament i es durà a terme un cop el Pla Local sigui aprovat.
- **Periodicitat de les reunions:** Una reunió anual del GT-DASG i una altra oberta a la ciutadania amb possibilitat de convocar reunions extraordinàries quan sigui necessari. En aquestes reunions s'avaluaran diferents aspectes del Pla Local tenint en compte les possibilitats i recursos de què disposem. En concret, s'avaluarà:
 - La implementació del Pla.
 - Els resultats obtinguts.
 - La prioritització de les accions que no s'hagin implementat.

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.

- **Aliada:** Persona que, sense identificar-se com a LGBTI+, dona suport als drets de la comunitat.
- **Agènere:** Persona que no s'identifica amb cap gènere específic.
- **Andrògina:** Persona que té un aspecte en què es barregen característiques considerades socialment masculines amb d'altres de considerades femenines.
- **Asexual:** Orientació sexual d'una persona que no sent atracció sexual cap a altres persones. Pot relacionar-se afectivament i romànticament.
- **Bifòbia:** Aversió a la bisexualitat o a les persones bisexuals.
- **Bisexual:** orientació sexual que fa referència al desig sexual o romàntic cap a les persones independentment del seu gènere, no necessàriament de la mateixa forma, amb la mateixa intensitat ni al mateix temps.
- **Binarisme de gènere:** Sistema de pensament institucionalitzat que restringeix la divisió del sexe i el gènere a les categories de masculí i femení, les quals es perceben com a independents, oposades i immutables.
- **Cissexual (o cis):** Persona que s'identifica amb el gènere que li va ser assignat en néixer segons les seves característiques biològiques.
- **Cisnormativitat:** Tendència a considerar tothom, per defecte, cis i a privilegiar socialment la cissexualitat com a model d'identitat de gènere.
- **Demisexual:** Persona que no experimenta atracció sexual a menys que formi una forta connexió emocional amb algú.
- **Despatologitzar:** Deixar d'atribuir un caràcter patològic a una condició determinada.
- **Doble discriminació o discriminació múltiple:** Es produeix quan una persona es veu afectada al mateix temps i de forma creuada per més d'un eix d'opressió (gènere, sexualitat, procedència, edat, classe social, religió, etc.).
- **Error de gènere:** Acció d'adreçar-se o referir-se a algú, especialment a una persona trans, amb el gènere amb què no s'identifica.
- **Expressió de gènere:** Manera en què una persona manifesta exteriorment elements que tenen a veure amb el gènere, sigui a través de la roba o de l'aparença en general, del comportament, les afinitats, etc.

- **Heteronormativitat:** Sistema de pensament que presumeix que l'heterosexualitat és l'orientació sexual normal o natural i la privilegia per sobre de la resta d'orientacions.
- **Homofòbia:** Aversió a l'homosexualitat o a les persones homosexuals.
- **Homofòbia interioritzada:** Aversió que una persona homosexual sent per la pròpia homosexualitat o per l'homosexualitat dels altres.
- **Homosexual:** Persona que sent atracció sexual per persones del seu mateix sexe o gènere.
- **HSH:** Home que té relacions sexuals amb homes.
- **Intersexual:** Persona que ha desenvolupat de manera natural característiques físiques sexuals pròpies tant dels homes com de les dones. Les persones intersexuals poden néixer amb cromosomes, genitals i gònades que no encaixen amb la típica presentació masculina o femenina.
- **LGBTifòbia:** Aversió al col·lectiu LGBTI+.
- **No binari:** Persona amb una identitat de gènere que se situa fora de la classificació binària home/dona.
- **Nom mort:** Nom amb què era anomenada una persona trans abans d'adoptar el seu nom sentit.
- **Nom sentit:** Nom amb què vol ser anomenada una persona trans, diferent del seu nom de naixement, d'acord amb la seva identitat de gènere.
- **Norma de gènere:** Convenció d'origen social i cultural sobre l'aparença, els atributs o la manera d'expressar-se i comportar-se dels homes i les dones, que crea unes pautes de comportament i unes expectatives socials diferenciades per a cada gènere.
- **Ploma:** Conjunt de manifestacions o gestos característics d'una persona que socialment es consideren propis de l'altre sexe.
- **Plumofòbia:** Aversió a la ploma o a les persones amb ploma.
- **Pressió de gènere:** Pressió, directa o indirecta, que la societat exerceix sobre l'individu, en tots els seus àmbits de vida, perquè segueixi les normes de gènere.
- **Pronom de preferència:** Pronom personal, masculí, femení o neutre, amb el qual una persona vol que els altres s'hi refereixin quan hagin d'utilitzar la tercera persona.
- **Queer:** Persona que, d'acord amb la teoria queer, no subscriu la divisió binària tradicional dels gèneres i rebutja d'identificar-se amb un home o amb una dona o amb una orientació sexual específica.

- **Sexili:** Obligació que sent una persona del col·lectiu LGBTI+ de marxar a un altre lloc de residència per poder viure de manera lliure i oberta la pròpia orientació sexual o identitat de gènere.
- **Teoria queer:** Teoria que rebutja la categorització de les persones segons la concepció binària tradicional dels sexes, els rols que s'atribueixen socialment a homes i dones i l'existència de l'orientació sexual, que considera només construccions culturals del sistema heteronormatiu.
- **Transfòbia:** aversió a la transidentitat o a les persones trans.
- **Transició:** Procés de naturalesa i durada variables pel qual una persona trans passa a adoptar permanentment l'aparença, les maneres o les característiques físiques atribuïdes al gènere amb què s'identifica. Pot incloure o no mesures com ara la teràpia hormonal o operacions de cirurgia de reassignació sexual.

10. BIBLIOGRAFIA

Àrea de Drets de Ciutadania, Participació i Transparència Direcció de Feminismes i LGTBI (2016).

Diagnòstic de les diferents realitats, posicionaments i demandes de la població intersexual/amb DSD (diferències del desenvolupament sexual) a Barcelona.

Barcelona: Ajuntament de Barcelona.

Boyle, M., et al. (2005).

Adult genital surgery for intersex: Solution to what problem?

Journal of Health Psychology, vol. 10(4) 573-584 DOI: 10.1177/1359105305053431.

Carrer, C., Carrasco, A. i Suárez, S. (2021).

L'LGBTI-fòbia estructural: la discriminació en l'accés als drets socials.

Catalunya: Dossier Catalunya Social. Propostes des del Tercer Sector

Centre Jove d'Atenció a les Sexualitats (2023).

Diversitats sexuals.

Catalunya; Centre Jove.

Lloc web: <https://centrejove.org/diversitat-sexual/#1553082223062-5a8f5c10-d48c>

Collins, P. (1991).

Black Feminist Thought. Knowledge, consciousness, and the politics of empowerment.

Londres: Routledge.

Coll-Planas, G., Bustamante, G. i Missé, M. (2009).

Transitant per les fronteres del gènere. Estratègies, trajectòries i aportacions de joves trans, lesbianes i gais.

Barcelona: Secretaria de Joventut: Col·lecció Estudis, núm. 25. Lloc web: <https://dretssocials.gencat.cat/ca/detalls/Article/estudis25-00001>

Coll-Planas, G. i Vidal, M. (2013).

Dibujando el género.

Barcelona: Egales.

Decker, J. S. (2015)

The Invidible Orientation: An introduction to Asexuality *Next generation Indie Book Awards Winner in Lgbt*

(Reprint ed.), Skyhorse Publishing.

Diputació de Barcelona (2017).

Guia per l'elaboració de plans locals LGTBI.

Col·lecció Eines. Sèrie Benestar i Ciutadania.

Generalitat de Catalunya, Departament de Cultura. (2024).**TERMCAT, Centre de Terminologia.**

Barcelona: termcat.cat.

Lloc web: <https://www.termcat.cat/ca>

Gutiérrez, C. (2022).***La revolución (a)sexual.***

Espanya: Editorial EGALES, S.L.

Laqueur, T. (1994).***La construcción del sexo. Cuerpo y género desde los griegos hasta Freud.***

Madrid, Gn'tica [Colección Femhismos], 413 pp.

Mossos d'Esquadra. (2021).***Odi i discriminació.***

Barcelona: Gencat.cat.

Lloc web: https://mossos.gencat.cat/ca/els_mossos_desquadra/indicadors_i_qualitat/dades_obertes/Visors_altres_dades/odi_discriminacio/

Observatori Contra l'LGBTI-fòbia. (2024).***Record històric d'incidències: 302 a tot Catalunya.***

Barcelona: lobservatori.cat.

Lloc web: <https://lobservatori.cat/record-historic-dincidencies-302-a-tot-catalunya/>

Portal Jurídic de Catalunya. (2010).***LLEI 25/2010, del 29 de juliol, del llibre segon del Codi civil de Catalunya, relatiu a la persona i la família.***

Catalunya: Gencat.cat.

Lloc web: <https://portaljuridic.gencat.cat/ca/document-del-pjur/?documentId=544979>

Portal Jurídic de Catalunya. (2018).***DECRET 219/2018, de 9 d'octubre, del Consell Nacional de Lesbianes, Gais, Bisexuals, Transgèneres i Intersexuals.***

Catalunya: Gencat.cat.

Lloc web: <https://portaljuridic.gencat.cat/ca/document-del-pjur/?documentId=828295>

Rubin, G. (1975).***El tráfico de mujeres: notas sobre la "economía política" del sexo*.***

Nueva York: Reiter, Rayana (comp.), Toward an Anthropology on Women, Monthly Review Press.

11. ANNEXOS

ANNEX 1

Qüestionari sobre la situació de les persones LGBTI a Pineda de Mar.

ANNEX 2

Qüestionari per a personal de l'administració local (personal tècnic i polític).

ANNEX 3

LGBTI+ i actualitat des de diversos àmbits de treball.

Qüestionari

ANNEX 4

Taula de projectes o les accions amb perspectiva LGBTI que s'han dut a terme al municipi.

ANNEX 1

QÜESTIONARI SOBRE LA SITUACIÓ DE LES PERSONES LGBTI A PINEDA DE MAR

Aquest qüestionari té com a objectiu conèixer la realitat de la població lesbiana, gai, bisexual, trans i intersexual (LGBTI, en endavant) per poder dissenyar un Pla Local LGBTI que reculli les possibles accions a dut a terme. Es tracta d'un qüestionari adreçat a persones que han nascut, viuen, estudien, treballen o es vinculen d'alguna manera amb el municipi de Pineda de Mar.

S'emmarca dins la diagnosi per a la redacció del Pla Local LGBTI de Pineda de Mar, impulsat per l'Ajuntament de Pineda de Mar.

En primer lloc, explicar que l'objectiu és conèixer la realitat i les principals problemàtiques amb les que es troben les persones del col·lectiu LGBTI a Pineda de Mar.

En segon lloc, aclarir que aquest qüestionari es pot contestar tant en català com amb castellà. Si vols fer-ho en castellà, dirigeix-te al següent enllaç: https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfzMkrbi6d3ZFKDe3iyj3NDRUknHvimvaNt9SK_F9H_5ofQfg/viewform?usp=sf_link

Finalment, suggerir que es poden proposar accions per dur a terme al municipi al final del qüestionari.

Remarcar que el qüestionari és confidencial, i que en cap moment s'ha de posar el nom o informació personal que pugui identificar la persona.

Si vols rebre més informació sobre el procés, pots sol·licitar informació a través del correu electrònic sai@pinedademar.org

Perfil de la persona enquestada:

Ets lesbiana, gai, bisexual, trans o intersexual? (Pregunta filtre).

- ☐ Si (dirigeix al qüestionari A)
- ☐ No (dirigeix al qüestionari B)

Qüestionari A (Persones que han contestat "Sí" a la primera pregunta)

Com et defineixes? (es pot marcar més d'una opció)

- ☐ Lesbiana
- ☐ Gai
- ☐ Home bisexual
- ☐ Dona bisexual
- ☐ Home trans
- ☐ Dona trans
- ☐ Home heterosexual
- ☐ Dona heterosexual
- ☐ Intersexual
- ☐ Altres: _____

Quina edat tens?

- ☐ Menys de 18 anys
- ☐ De 18 a 25 anys
- ☐ De 26 a 35 anys
- ☐ De 36 a 45 anys
- ☐ De 46 a 55 anys
- ☐ De 56 a 65 anys
- ☐ Més de 65 anys

Quin és el teu nivell d'estudis acabats?

- ☐ Primària incompleta
- ☐ Estudis obligatoris o fins als 16 anys (EGB, ESO, FPI, PGS...)
- ☐ Estudis secundaris postobligatoris a partir dels 16 anys (FP2, batxillerat, CFGM, BUP, COU)
- ☐ Estudis superiors (CFGS, grau universitari, diplomatura, llicenciatura, doctorat)

En l'espai públic:

Has patit discriminació per orientació sexual, expressió de gènere o identitat de gènere a l'espai públic?

- ☐ Si
- ☐ No

Si has respost que sí, marca totes aquelles discriminacions de les que has estat víctima a l'espai públic per raó d'orientació sexual, expressió de gènere o identitat de gènere:

- ☐ Insults
- ☐ Amenaces
- ☐ Agressió física
- ☐ Agressió sexual
- ☐ Comentaris despectius
- ☐ Persecució
- ☐ Altres: _____

Alguna de les discriminacions de les que has estat víctima a l'espai públic per orientació sexual, expressió de gènere o identitat de gènere ha succeït els últims 12 mesos?

- ☐ Si
- ☐ No

Si has respost que sí, quantes? Si vols, explica-les breument.

.....

En espais d'oci (activitats culturals, discoteques, bars, festes majors...):

Has patit discriminació per orientació sexual, expressió de gènere o identitat de gènere en espais d'oci?

- ☐ Si
- ☐ No

Si has respost que sí, marca totes aquelles discriminacions de les que has estat víctima en espais d'oci:

- ☐ Insults
- ☐ Amenaces
- ☐ Agressió física
- ☐ Agressió sexual
- ☐ Comentaris despectius
- ☐ Persecució
- ☐ Altres: _____

Alguna de les discriminacions de les que has estat víctima a espais d'oci per orientació sexual, expressió de gènere o identitat de gènere ha succeït els últims 12 mesos?

- ☐ Si
- ☐ No

Si has respost que sí, quantes? Si vols, explica-les breument.

A la feina:**Treballes o has treballat alguna vegada a Pineda de Mar? (Pregunta filtre)**

- ☐ Si
- ☐ No

Tens problemes per trobar feina per la teva orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere?

- ☐ Si
- ☐ No

Pots comentar amb naturalitat aspectes de la teva sexualitat o identitat de gènere en l'entorn laboral?

- ☐ Si
- ☐ No

Has patit discriminació per orientació sexual, expressió de gènere o identitat de gènere a la feina?

- ☐ Si
- ☐ No

Si has respost que sí, marca totes aquelles discriminacions de les que has estat víctima en el teu lloc de treball per raó d'orientació sexual, expressió de gènere o identitat de gènere:

- ☐ Insults
- ☐ Amenaces
- ☐ Agressió física
- ☐ Agressió sexual
- ☐ Comentaris despectius
- ☐ Persecució
- ☐ Altres: _____

.....

Alguna de les discriminacions de les que has estat víctima a l'espai públic per orientació sexual, expressió de gènere o identitat de gènere ha succeït els últims 12 mesos?

- ☐ Si
- ☐ No

Si has respost que sí, quantes? Si vols, explica-les breument.

.....

A l'àmbit educatiu/formatiu:

Estudies o has estudiat a Pineda de Mar?

- ☐ Si
- ☐ No

Consideres que hi ha respecte cap al col·lectiu LGBTI+ per part del professorat?

- ☐ Si
- ☐ No

Consideres que hi ha respecte cap al col·lectiu LGBTI+ per part de l'alumnat?

- ☐ Si
- ☐ No

Has patit discriminació per orientació sexual, expressió de gènere o identitat de gènere al centre educatiu?

- ☐ Si
- ☐ No
-

Si has respost que sí, marca totes aquelles discriminacions de les que has estat víctima en el teu centre educatiu per raó d'orientació sexual, expressió de gènere o identitat de gènere:

- ☐ Insults
- ☐ Amenaces
- ☐ Agressió física
- ☐ Agressió sexual
- ☐ Comentaris despectius
- ☐ Persecució
- ☐ Altres: _____

Alguna de les discriminacions de les que has estat víctima al centre educatiu per orientació sexual, expressió de gènere o identitat de gènere ha succeït els últims 12 mesos?

- ☐ Sí
- ☐ No

Si has respost que sí, quantes? Si vols, explica-les breument.

Davant la detecció de situacions LGBTI-fòbiques, creus que el professorat ha actuat correctament?

- ☐ Sí
- ☐ No

Per què?

.....

En les relacions interpersonals (família i amistats)

Ha canviat alguna de les teves relacions pel fet de donar a conèixer la teva orientació afectiva-sexual o identitat de gènere?

- ☐ Si
- ☐ No

Si és que sí, quin vincle tens amb la persona o les persones?

De quina manera ha canviat la relació?

Quin creus que és el motiu pel qual ha canviat la relació?

.....

.....

En serveis o espais de l'administració pública:

Alguna vegada has patit discriminació per professionals de serveis de l'administració pública de Pineda de Mar?

- ☐ Si
- ☐ No

Consideres que has rebut un tracte adequat per part del personal de l'administració (personal d'atenció al públic, personal de serveis socials, policia local...)?

- ☐ Si
- ☐ No

Si la resposta anterior és no, explica el motiu:

.....

Altres àmbits:

Si has patit alguna discriminació que no es pot incloure en els punts anteriors, pots explicar-la a continuació:

.....

.....

Davant les situacions de discriminació viscudes, has demanat ajuda o ho has explicat a algú?

- ☐ Si
- ☐ No

Si has respost que sí:

A qui?

- ☐ Entorn de confiança
- ☐ Associacions LGBTI
- ☐ Serveis del territori. Quins?

Has denunciat alguna discriminació per LGBTI-fòbia?

- ☐ Si
- ☐ No

Si has respost que sí, en quin àmbit has interposat la denúncia?

- ☐ Àmbit penal
- ☐ Àmbit laboral
- ☐ Àmbit administratiu

T'hagués agradat rebre acompanyament psicosocial durant el procés de denúncia?

- ☐ Si
- ☐ No

T'hagués agradat rebre assessorament judicial durant el procés de denúncia?

- ☐ Si
- ☐ No
-

Si has respost que no:

Per quin motiu creus que no vas demanar ajuda ni explicar-ho a ningú?

T'hagués agradat rebre assessorament i acompanyament per un servei especialitzat?

- ☐ Si
☐ No

Consideres que hi ha LGBTIfòbia a Pineda de Mar?

- ☐ Si
☐ No

Per què?

Quin creus que és el grau de sensibilització i empatia vers les persones LGBTI a Pineda de Mar:

0, com a
"Gens
sensibilització i
empatia"

☐	☐	☐	☐	☐	☐
0	1	2	3	4	5

5, com a
"Total
sensibilització i
empatia"

Si vols fer algun comentari, pots fer-lo en el següent espai:

Qüestionari B (Persones que han contestat “No” a la primera pregunta)**Gènere:**

- ☐ Dona
- ☐ Home

Quina edat tens?

- ☐ Menys de 18 anys
- ☐ De 18 a 25 anys
- ☐ De 26 a 35 anys
- ☐ De 36 a 45 anys
- ☐ De 46 a 55 anys
- ☐ De 56 a 65 anys
- ☐ Més de 65 anys

Quina relació tens amb Pineda de Mar? Assenyala les que són correctes.

- ☐ Hi he nascut
- ☐ Hi visc
- ☐ Hi estudio
- ☐ Hi treballo
- ☐ Altres: _____

Quin és el teu nivell d'estudis acabats?

- ☐ Primària incompleta
- ☐ Estudis obligatoris o fins als 16 anys (EGB, ESO, FPI, PGS...)
- ☐ Estudis secundaris postobligatoris a partir dels 16 anys (FP2, batxillerat, CFGM, BUP, COU)
- ☐ Estudis superiors (CFGS, grau universitari, diplomatura, llicenciatura, doctorat)

.....

Creus que les persones del col·lectiu LGBTI pateixen actualment discriminació?

- ☐ Sí
- ☐ No

Creus que és necessari que es realitzin intervencions amb perspectiva LGBTI en el municipi?

- ☐ Sí
- ☐ No

.....

En l'espai públic:

Has estat testimoni o has exercit discriminació per orientació sexual, expressió de gènere o identitat de gènere a l'espai públic?

- ☐ Sí
- ☐ No

Si has respost que sí, marca totes aquelles discriminacions que has vist o exercit a l'espai públic per raó d'orientació sexual, expressió de gènere o identitat de gènere:

- ☐ Insults
- ☐ Amenaces
- ☐ Agressió física
- ☐ Agressió sexual
- ☐ Comentaris despectius
- ☐ Persecució
- ☐ Altres: _____

.....

En espais d'oci (activitats culturals, discoteques, bars, festes majors...):

Has estat testimoni o has exercit discriminació per orientació sexual, expressió de gènere o identitat de gènere en espais d'oci?

- ☐ Si
- ☐ No

Si has respost que sí, marca totes aquelles discriminacions que has vist o exercit en espais d'oci a persones LGBTI:

- ☐ Insults
- ☐ Amenaces
- ☐ Agressió física
- ☐ Agressió sexual
- ☐ Comentaris despectius
- ☐ Persecució
- ☐ Altres: _____

.....

A la feina:

Treballes o has treballat a Pineda de Mar? (Pregunta filtre)

- ☐ Si
- ☐ No

On treballes/treballaves, has presenciado alguna vegada LGBTI-fòbia o alguna discriminació cap al col·lectiu? (insults, comentaris LGBTI-fòbics, despesi, tracte diferenciat, amenaces, burles...).

- ☐ Si
- ☐ No
-

.....

Si has respost que sí, marca totes aquelles discriminacions que has presenciades en el teu lloc de treball per raó d'orientació sexual, expressió de gènere o identitat de gènere:

- ☐ Insults
- ☐ Amenaces
- ☐ Agressió física
- ☐ Agressió sexual
- ☐ Comentaris despectius
- ☐ Persecució
- ☐ Altres: _____

Consideres que les persones LGBTI poden o podrien comentar amb naturalitat aspectes de la seva sexualitat o identitat de gènere en l'entorn laboral?

- ☐ Sí
- ☐ No

.....

A l'àmbit educatiu/formatiu:

Estudies o has estudiat a Pineda de Mar? (Pregunta filtre)

- ☐ Sí
- ☐ No

Consideres que hi ha respecte cap al col·lectiu LGBTI+ per part del professorat?

- ☐ Sí
- ☐ No

Consideres que hi ha respecte cap al col·lectiu LGBTI+ per part de l'alumnat?

- ☐ Sí
- ☐ No

.....

Has presenciat o exercit discriminació per orientació sexual, expressió de gènere o identitat de gènere al centre educatiu?

- ☐ Sí
- ☐ No

Si has respost que sí, marca totes aquelles discriminacions de les que has estat testimoni o has exercit en el teu centre educatiu per raó d'orientació sexual, expressió de gènere o identitat de gènere:

- ☐ Insults
- ☐ Amenaces
- ☐ Agressió física
- ☐ Agressió sexual
- ☐ Comentaris despectius
- ☐ Persecució
- ☐ Altres: _____

Davant la detecció de situacions LGBTI-fòbiques, creus que el professorat ha actuat correctament?

- ☐ Sí
- ☐ No

Per què?

.....

En les relacions interpersonals (família i amistats)

Creus que canviaria la teva relació amb una persona del teu entorn si t'explica que és lesbiana, gai, bisexual, trans o intersexual?

- ☐ Si
- ☐ No

Si és que sí, de quina manera creus que canviaria la relació?

Quins creus que són els principals motius pels que canviaria la relació?

.....

Altres àmbits:

Si has vist o exercit alguna discriminació que no es pot incloure en els punts anteriors, pots explicar-la a continuació:

Davant les situacions de discriminació que has presenciats, explica com van reaccionar les persones que estaven presents:

.....

.....

Explica com va actuar la persona/persones discriminada/es:

Consideres que hi ha LGBTIfòbia a Pineda de Mar?

☐ Si

☐ No

Per què?

Quin creus que és el grau de sensibilització i empatia vers les persones LGBTI a Pineda de Mar:

0, com a
"Gens
sensibilització i
empatia"

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
0 1 2 3 4 5

5, com a
"Total
sensibilització i
empatia"

Si vols fer algun comentari, pots fer-lo en el següent espai:

.....

ANNEX 2

QÜESTIONARI PER A PERSONAL DE L'ADMINISTRACIÓ LOCAL (PERSONAL TÈCNIC I POLÍTIC)

Aquest qüestionari està adreçat a persones que treballen en diferents àrees de l'administració a l'Ajuntament de Pineda de Mar. El qüestionari forma part de la diagnosi per a la redacció del Pla Local LGBTI de Pineda de Mar, impulsat per la Regidoria d'Igualtat, Inclusió i Cohesió Social.

Alguns dels objectius que guien aquesta diagnosi és conèixer el nivell d'implementació de la diversitat afectiva-sexual i de gènere en les diferents àrees de l'ajuntament per tal de detectar canvis necessaris en els instruments que s'empren en l'actualitat, esbrinar el grau de coneixement que tenen sobre aquest el personal tècnic i polític, esbrinar els projectes o les accions amb perspectiva LGBTI que s'hagin dut a terme al municipi i recollir possibles estratègies d'actuació que es puguin incorporar en el futur Pla Local.

Per aquest motiu, la participació i opinió de les persones que treballeu a l'Ajuntament de Pineda de Mar és fonamental, és per això que us adrecem el següent qüestionari anònim per tal de conèixer tot allò que s'ha fet amb perspectiva LGBTI des de la vostra àrea i detectar necessitats per tal de dissenyar els propers passos a seguir.

Perfil de la persona enquestada:

Gènere

- ☐ Dona
- ☐ Home
- ☐ No binari

Edat

- ☐ Menys de 30 anys
- ☐ De 30 a 39 anys
- ☐ De 40 a 49 anys
- ☐ De 50 a 59 anys
- ☐ Més de 59 anys

.....

Àrea en què treballes (se'n pot seleccionar més d'una)

- ☐ Alcaldia
 - ☐ Secretaria
 - ☐ Intervenció
 - ☐ Tresoreria
 - ☐ Comunicació, protocol i relacions externes
 - ☐ Pineda digital
 - ☐ Oficina d'Atenció Ciutadana
 - ☐ Recursos humans
 - ☐ Contractació i compres
 - ☐ Seguretat ciutadana
 - ☐ Mobilitat
 - ☐ Urbanisme
 - ☐ Serveis municipals
 - ☐ Empresa
 - ☐ Treball i ocupació
 - ☐ Comerç, fires i mercats
 - ☐ Turisme
 - ☐ Salut
 - ☐ Medi ambient
 - ☐ Benestar animal
 - ☐ Via a punt
 - ☐ Cultura
 - ☐ Participació
 - ☐ Serveis socials
 - ☐ Habitatge i garantia energètica
 - ☐ Esports
 - ☐ Ciutat educadora
 - ☐ Joventut
 - ☐ Diversitat
 - ☐ Gent gran
 - ☐ Igualtat i feminismes
 - ☐ Altres
-

Els formularis que s'utilitzen a la teva àrea de treball són inclusius amb les persones LGBTI i la diversitat familiar? (Incorporen la casella de nom sentit, inclouen opció no-binari en el camp de gènere i incorporen la diversitat familiar perquè tinguin cabuda també les famílies homoparentals i monoparentals).

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No ho sé

A l'àrea on treballes, s'han impulsat alguna vegada polítiques públiques LGBTI o s'han realitzat intervencions amb perspectiva LGBTI?

- ☐ No ho recordo
- ☐ No
- ☐ Sí

En cas d'haver respost que sí, podries fer-ne una breu explicació?

Creus que des de l'àrea on treballes es podrien impulsar iniciatives amb perspectiva LGBTI?

- ☐ No
- ☐ Sí, però no em sembla prioritari o necessari integrar la perspectiva LGBTI a la meva àrea de treball
- ☐ Sí, però no sabria dir de quina manera
- ☐ Sí, es podrien dur a terme actuacions inclusives amb les persones LGBTI

.....

Si tens alguna proposta o idea sobre quines accions es podrien impulsar des de la teva àrea de treball, indica quines a continuació:

En relació amb la formació sobre diversitat afectiva-sexual i de gènere... (marca l'opció que més s'ajusti a la teva posició)

- ☐ Ja en tinc prou
- ☐ Ja en tinc, però hi voldria aprofundir
- ☐ No en tinc, però m'interessaria tenir-ne
- ☐ No en tinc i penso que no és necessària per a les meves funcions

A continuació, es deixa un espai per si vols fer algun comentari o proposta en relació amb el Pla Local LGBTI:

.....

ANNEX 3

LGBTI+ I ACTUALITAT DES DE DIVERSOS ÀMBITS DE TREBALL

Aquest qüestionari està adreçat a centres, entitats i empreses que treballen en diferents àmbits a Pineda de Mar. El qüestionari forma part de la diagnosi per a la redacció del Pla Local LGBTI de Pineda de Mar, impulsat per la Regidoria d'Igualtat, Inclusió i Cohesió Social.

Alguns dels objectius que guien aquesta diagnosi és esbrinar els projectes o les accions amb perspectiva LGBTI que s'hagin dut a terme al municipi i recollir possibles estratègies d'actuació que es puguin incorporar en el futur Pla Local.

Per aquest motiu, la vostra participació i perspectiva és fonamental, és per això que us adrecem el següent qüestionari que ens permetrà detectar necessitats per tal de dissenyar els propers passos a seguir.

Qüestionari

1. Nom del centre/entitat:

2. Com descriuríes la situació de les persones LGBTI+ en el context de la vostra tasca professional?

3. Heu fet accions de difusió, sensibilització i/o formació sobre diversitat afectiva-sexual i de gènere o per prevenir la LGBTIfòbia? Si la resposta és afirmativa, explica quines breument.

4. En la teva opinió, quines són les tres principals prioritats que hauria de tenir el Pla Local LGBTI+ per tal de treballar a partir d'ara i en els pròxims anys? Per què?

5. Si poguessis aportar idees d'accions concretes que donin resposta a necessitats que detectes en la teva àrea de treball, què diries?

6. Els formularis i la documentació propis del centre o entitat reconeixen la diversitat afectiva-sexual i de gènere? (Incorporen la casella de nom sentit, inclouen opció no-binari en el camp de gènere i incorporen la diversitat familiar perquè tinguin cabuda també les famílies homoparentals i monoparentals).

- ☐ Si
- ☐ No
- ☐ No ho sé

7. Si vols afegir algun comentari, ho pots fer a continuació:

.....

ANNEX 4

TAULA DE PROJECTES O LES ACCIONS AMB PERSPECTIVA LGBTI QUE S'HAN DUT A TERME AL MUNICIPI.

ANY	ACCIÓ	ÀREA RESPONSABLE
2018	Penjada de banderes LGBTI+ a Can Comas	Àrea d'igualtat
	Xerrada "La diversitat sexual i de gènere", a càrrec de l'Associació de Famílies de Menors Transsexuals "Chrysallis".	
	Lectura del Manifest Institucional	
2019	Pintada d'un banc amb la bandera LGBTI	Àrea d'igualtat
	Creació de dos espais en els que hi ha tot un recull bibliogràfic i audiovisual sobre diversitat afectiva-sexual i de gènere	Biblioteca M. Serra i Moret
2021	Vídeo manifest: Pineda diversa	Àrea de Joventut Àrea d'igualtat
	Pregunta-li a la psicòloga: acompanyament LGBTI	
	Xerrada: experiències sortint de l'armari	
	Taller de maquillatge Dragqueen	Àrea d'igualtat
	Pineda de colors	
	Formació a personal tècnic	
	Punts liles festa major	
	Tallers de sensibilització per a centres educatius	
2022	Tarda de pel·lícula	Àrea de Joventut Àrea d'igualtat
	Espai Trans	
	Programa a Ràdio Pineda	Ràdio Pineda i Àrea d'igualtat
	Taula rodona: Sortir de l'armari i altres històries	Àrea de Joventut Àrea d'igualtat
	Projecció documental "En Femme"	
	Pregunta a la psicòloga-Espai per famílies	
	Festa Pride	Àrea d'igualtat
	Adhesió al "Protocol de seguretat contra les violències sexuals en entorns d'oci"	
	Punts liles festa major	
	Tallers de sensibilització per a centres educatius	
	Formació a personal tècnic	
	Teatre familiar: "La motxilla de l'Ada"	Àrea de Cultura

ANY	ACCIÓ	ÀREA RESPONSABLE
2023	Espai de trobada Trans*	Àrea d'igualtat
	Espai LGBTIQA+	
	Xerrada sobre asexualitat	
	Cinefòrum «Lesbofòbia: un documental i deu respostes»	
	Espai d'acompanyament a famílies. Associació Trans família	
	Taller Drag King	
	Pintada d'escala amb la bandera LGBTI+	Àrea de Joventut Àrea d'igualtat
	Lectura manifest	Àrea d'igualtat
	Espectacle titelles	
	Tarda LGBTI a l'Espai Jove	Àrea de Joventut Àrea d'igualtat
	Festa dels colors	
	Espectacle "Gènere i figura"	Àrea d'igualtat
	Punts liles festa major	
	Formació a personal tècnic	
	Tallers de sensibilització als centres educatius	
	Presentació del llibre Resistència Bisexual d'Elisa Coll	
	Espectacle «¿Estas son las cosas con las que tenemos que aprender a vivir?»	
	Club de lectura temàtica LGBTI+	Àrea d'igualtat Biblioteca M. Serra i Moret
	Exposició sobre no binarisme	Àrea d'igualtat
	Teatre "Ocaña, reina de la ramblas"	Àrea de Cultura
	Cinema: "20.000 especies de abejas"	
	Cinema: "Las buenas compañías"	



Ajuntament
de Pineda de Mar

PLA LOCAL LGBTI +

DE PINEDA DE MAR (2024-2027)

WWW.PINEDADEMAR.CAT