PLA LOCAL LGTBI
(2022 - 2026)

Ajuntament de Sitges

Diputació Barcelona

Ajuntament de Sitges

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

Coordinació del treball:

Oficina de Polítiques d'Igualtat de la Diputació de Barcelona

Autoria:

Inés Bonet Garcia, Mariona Estrada Canal i Lorena Mañas Bajo (Spora Sinergies SCCL)

Amb la col·laboració de:

Ajuntament de Sitges
Associació Colors Sitges Link
Associació Sitges Voluntaris Socials
Biblioteca Josep Roig i Raventós
Biblioteca Santiago Rusiñol
Centre d'Atenció Primària Sitges
Policia Local Sitges

© Diputació de Barcelona
Juliol, 2022
Impressió: Departament de Reproducció Gràfica de la Diputació de Barcelona

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

Índex

1. INTRODUCCIÓ 1
2. MARC DE REFERÈNCIA DE LES POLÍTIQUES LGTBI 3
   2.1 Marc conceptual 3
   2.2 Marc legal 7
3. OBJECTIUS I METODOLOGIA 15
   3.1 Objectius 15
   3.2 Metodologia 15
4. DIAGNOSI 22
   4.1 Dades sociodemogràfiques 23
   4.2 Compromís amb la diversitat sexual i de gènere 26
   4.3 Acció contra la LGTBIfòbia 30
   4.4 Coeducació 40
   4.5 Salut, drets sexuals i reproductius 43
   4.6 Ocupació i drets laborals 48
   4.7 Cultura i esports 52
   4.8 Participació, oci i espai públic 57
5. PLA D'ACCIÓ 63
   EIX 1. Compromís amb la diversitat sexual i de gènere 65
   EIX 2. Acció contra la LGTBIfòbia 71
   EIX 3. Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària 74
   EIX 4. Salut, drets sexuals i reproductius 76
   EIX 5. Ocupació i drets laborals 78
   EIX 6. Cultura i esports 81
   EIX 7. Espai públic, mobilitat i participació 86
6. SISTEMA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ 90
   6.1 Comissió de seguiment i avaluació del Pla 90
7. ANNEXOS 105

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

1. INTRODUCCIÓ

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

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

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

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

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

Amb aquest context de fons, i amb afany d'oferir suport al desenvolupament de la política local als ens locals, la Diputació de Barcelona impulsa i acompanya l'elaboració de Plans LGTBI als diferents territoris de la seva demarcació. Aquest és el context en què s'elabora el I Pla Local LGTBI de Sitges, amb el qual es busca contribuir a l'erradicació de les situacions de LGTBIfòbia que es donen al municipi i garantir que totes les

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

persones poden expressar i viure amb seguretat i llibertat la seva sexualitat o expressió i identitat de gènere.

Presentació del document i aclariments previs

El present document exposa la diagnosi de la situació de les persones LGTBI a Sitges i les accions que ja s'estan duent a terme des del consistori. L'objectiu d'aquesta diagnosi és oferir un punt de partida per construir les accions que formaran part del Pla LGTBI de Sitges. També s'inclou el marc conceptual i legal de les polítiques de diversitat sexual i de gènere, per tal de donar context a les situacions i accions exposades en la diagnosi.

En aquesta introducció es vol aclarir alguns punts vinculats a l'ús d'alguns conceptes o expressions:

- En el marc del desenvolupament de les polítiques LGTBI s'acostuma a parlar de diversitat afectiva-sexual i de gènere, per donar compte de tot allò que es vincula a les orientacions afectives-sexuals i les expressions i identitats de gènere no normatives. Tanmateix, en aquest Pla s'ha optat per l'ús dels termes "diversitat sexual i de gènere", per tal d'economitzar el llenguatge i facilitar la comunicació.
- També cal aclarir que s'utilitza el terme persona trans* per incloure en un sentit ampli a totes aquelles persones que tenen una identitat de gènere no normativa, la qual cosa engloba a les persones transsexuals i a les persones amb una identitat de gènere no binària. Aquest terme seria sinònim, per tant, del de transgènere que recull la *Llei 11/2014 del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia*.
- Per últim, s'utilitzarà l'acrònim LGTBI, seguint l'emprat per la Diputació de Barcelona en base a la Llei 11/2014. Però cal aclarir que quan ens referim a persones LGTBI es té en compte que la diversitat sexual i de gènere va més enllà de les opcions més visibles i reconegudes per la societat (lesbianes, gais, bisexuals, transsexuals i intersexuals) i inclou també altres diversitats. Aquest posicionament, compartit amb la Diputació de Barcelona, es desenvolupa a l'apartat 2.1 Marc Conceptual i més concretament, al sub-apartat "Més enllà de les sigles" extret de la Guia per a l'elaboració de Plans Locals LGTBI de la Diputació de Barcelona.

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

2. MARC DE REFERÈNCIA DE LES POLÍTIQUES LGTBI

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

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

2.1 Marc conceptual

La perspectiva de la **diversitat sexual i de gènere,** que regeix i vertebra aquest Pla, vol incidir no només en la realitat dels col·lectius LGTBI compresos en aquestes sigles sinó en el conjunt de la societat, per tal d'oferir una mirada més global del gènere i la sexualitat. L'establiment de marcs més diversos, respectuosos i oberts és un benefici per a tota la societat, atès que totes les persones patim els constrenyiments i les discriminacions d'aquest sistema binari i estereotipat[1].

Concretament, aquesta perspectiva parteix de la distinció de tres conceptes clau: el sexe, el gènere i la sexualitat:

a) *Sexe*

El sexe és la categoria que defineix les característiques sexuals primàries i secundàries del nostre cos (cromosomes, gònades, òrgans genitals externs i externs, càrrega hormonal, etc.). Tradicionalment, i des d'un prisma biologicista, les persones han estat classificades d'acord amb dos sexes contraposats: mascles i femelles. D'acord amb

---

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

Valgui aquesta nota per deixar constància del fet que en cap moment s'estan equiparant les discriminacions o situacions que pateixen les persones LGTBI amb les que viu el conjunt de la ciutadania en relació amb l'expressió de la seva sexualitat i expressió i identitat de gènere. Però creiem fonamental posar en relleu que la perspectiva de diversitat sexual i de gènere té un objectiu transformador que va més enllà de la realitat de les persones LGBTI. Per altra banda, també convé puntualitzar que aquest apartat ha estat elaborat gairebé en la seva totalitat en base a aquesta guia de la Diputació de Barcelona, puntualment complementada amb continguts extrets de dues publicacions més: *Indicant el camí. Guia d'indicadors clau per a les polítiques publiques LGBTI als ens locals* (2019). Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. [En línia] https://treballiaferssocials.gencat.cat/web/.content/01departament/08publicacions/ambits_tematics/igualtat/20indicantelcami/LLIBRE-INDICANT-EL-CAMI-21_06_19.pdf; i *Dibuixant el gènere* (2013), de Gerard Coll-Planes i Maria Vidal.

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

aquestes suposades diferències “naturals” s’ha construït tot un sistema sociocultural travessat per desigualtats i creences essencialistes.

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

b) *Gènere*

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

Alhora, el gènere té dues dimensions:

- **Identitat de gènere:** és el gènere amb el qual una persona s’identifica. La norma més estesa i generalitzada estableix que les femelles s’han d’identificar com a dones i els mascles com a homes. Tot i això, les persones trans* mostren que el gènere atribuït en néixer en funció del sexe no té per què correspondre’s amb la identitat sentida. A més, les formes d’identificació no es limiten només a la dicotomia dona/home, ja que hi ha persones que no se senten ni una cosa ni l’altra, és a dir, que s’identifiquen de manera no binària.

- **Expressió de gènere**: fa referència als comportaments, rols, vestimenta, aficions i gestualitat d’una persona. En la nostra societat hi ha una divisió entre els comportaments i les expressions associades a la masculinitat i a la feminitat. És important no confondre l’expressió de gènere amb la identitat, atès que aquesta última fa referència al gènere amb el qual una persona se sent identificada i no a com una persona s’expressa (per exemple, un home pot expressar-se d’acord amb el que la societat considera femení i això no té per què implicar que se senti identificat com a dona). Totes aquestes situacions no serien problemàtiques si no es donessin en un sistema social organitzat de forma binària i dicotòmica, en el qual s’atribueixen uns comportaments i expressions determinants a homes i dones i se sancionen o castiguen aquells que s’allunyen d’aquestes normes.

c) *Sexualitat*

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

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

El nostre sistema social estableix una determinada ordenació d’aquestes tres dimensions d’acord amb aquests principis dicotòmics que s’han comentat, la qual

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

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

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

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

El sistema sexe/gènere

El sistema social estableix que les tres dimensions anomenades han d'estar alineades: si presentes característiques biològiques masculines (sexe), ets home i t'has de comportar com a tal (gènere), la qual cosa implica que t'has de sentir atret per les dones (sexualitat). Així mateix, les persones amb característiques biològiques femenines són dones i han de ser heterosexuals, sentint-se atretes pels homes. Això és l'anomenat **sistema sexe/gènere/sexualitat**.

La **perspectiva de la diversitat sexual i de gènere** suggereix que aquest ordre no és natural sinó que és una construcció social i cultural que genera desigualtats perquè no reconeix la diversitat de les persones. Tal com ja s'ha explicat, aquesta perspectiva posa el focus d'atenció en el fet que aquestes normes socials apliquen a tota la població i, per tant, en què hi ha persones cisheterosexuals que tampoc se senten còmodes amb aquest sistema que marca com hem de ser i sentir. En aquest sentit, un Pla per la diversitat sexual i de gènere s'adreça a tota la població i fa referència a drets per la ciutadania en general, sense deixar de tenir present que les persones LGTBI són les que més discriminades es veuen en el marc d'aquest sistema social.

Més enllà de les sigles

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

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

Tot i que les sigles han permet visibilitzar la realitat d'aquestes persones i les diferents formes de discriminacions i violències que pateixen, és molt important no oblidar que aquestes sigles unifiquen unes realitats i necessitats molt heterogènies.

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

En segon lloc, una altra qüestió problemàtica en relació amb les sigles és la inclusió de la intersexualitat en l'acrònim, atès que el **moviment intersex** és molt feble i no està gaire articulat amb la resta de col·lectius LGTB. Aquesta constatació no impedeix reconèixer que, des del punt de vista teòric i conceptual, les violències i discriminacions que pateixen les persones intersexuals tenen el seu origen en aquest sistema de gènere dicotòmic que exclou a tota aquella persona que no encaixa amb els principis binaris, en aquest cas concret pel que fa a la dimensió del sexe. Tot i així, en aquest Pla s'opta per incloure la "I" per donar visibilitat al col·lectiu.

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

2.2 Marc legal

En l'actualitat, els principis d'igualtat de tracte i no discriminació estan recollits en el dret internacional però encara és molt necessari reivindicar-los perquè continuen produint-se múltiples situacions de discriminació i violència. Per aquesta raó, és fonamental desenvolupar polítiques de gènere en clau LGTBI[2], que permetin avançar vers una societat més inclusiva i justa, que posi al centre el reconeixement de la diversitat. Aquestes polítiques han passat per diferents etapes durant les darreres dècades. A continuació s'explica aquesta evolució i les principals fites històriques, jurídiques i legislatives que han marcat aquest recorregut en el context internacional i europeu, estatal i català. Així mateix, s'exposen també aquells principis i articles de la *Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantit els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia* que regeixen i guien les actuacions a desenvolupar en l'àmbit local.

Recorregut històric

Durant la dècada dels 90 es van aprovar diferents resolucions i tractats d'àmbit **internacional i/o europeu** amb l'objectiu de garantir la igualtat de tracte i no discriminació de les persones homosexuals. L'any 1994 el Parlament Europeu publica una resolució[3] sobre la igualtat de drets de gais i lesbianes que obliga a la Comunitat Europea a vetllar per l'aplicació del principi d'igualtat de tracte, amb independència de l'orientació sexual de les persones. Uns anys després, el 1999, entra en vigor el Tractat d'Amsterdam[4], on se suggereix i recomana als estats membres de la Unió Europea que eliminin la discriminació basada en l'orientació sexual. L'any 2000, el Consell d'Europa aprova una directiva[5] d'obligat compliment sobre la igualtat de tracte en el mercat laboral que prohibeix la discriminació directa o indirecta per orientació sexual. Aquell mateix any es proclama la Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea[6], amb un article que prohibeix explícitament tota discriminació, inclosa la discriminació per orientació sexual (article 21.1).

Però no serà fins a l'any 2006 quan es plasma de manera específica, a escala internacional i a través de la declaració dels Principis de Yogyarkarta[7], la màxima de respecte als drets humans de les persones LGTBI, sent aquesta declaració pionera en el reconeixement de l'existència de violacions dels drets humans per motiu d'identitat de

---

[2] *Indicant el Camí. Guia d'indicadors clau per a les polítiques publiques LGBTI als ens locals* (2019). Departament de Treball, Afers Socials i Familiars de la Generalitat de Catalunya. [En línia] https://treballiaferssocials.gencat.cat/web/.content/01departament/08publicacions/ambits_tematics/igualtat/20indicantelcami/LLIBRE-INDICANT-EL-CAMI-21_06_19.pdf

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

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

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

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

[7] Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de genero. [En línia] https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=48244e9f2

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

gènere. Aquests principis marquen els estàndards bàsics per tal que les Nacions Unides i els estats avancin en la garantia dels drets humans d'aquests col·lectius. Uns anys més tard, el Consell de Drets Humans de l'ONU aprova una resolució[8] on s'explicita què implica el dret a la igualtat de tracte davant la llei i el dret a protecció contra la discriminació i la violència per orientació sexual i identitat de gènere.

Durant els primers anys del segle XX, el Parlament Europeu elabora diferents legislacions per fer efectiu el principi de no discriminació i impulsar la lluita contra l'homofòbia. A l'inici de l'any 2006 s'aprova una resolució[9] sobre l'homofòbia a Europa. Aquesta resolució es refereix de manera explícita i prioritària a l'homofòbia i les discriminacions i violències per motiu d'orientació sexual, però insta als Estats membres a què garanteixin la protecció de la comunitat LGTBI de manera general. Anys més tard, el Parlament Europeu aprova altres resolucions que expliciten que aquests reglaments inclouen també la lluita contra les discriminacions per motiu d'identitat de gènere (resolució[10] de l'any 2012 sobre la lluita contra l'homofòbia a Europa i resolució[11] de l'any 2014 sobre homofòbia i discriminació per motius d'orientació sexual i identitat de gènere).

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

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

---

[8] Informe de l'Alt Comissionat de les Nacions Unides per als Drets Humans. Lleis i pràctiques discriminatòries i actes de violència comesos contra persones per la seva orientació sexual i identitat de gènere (2011). Organització de Nacions Unides. [En línia] https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Discrimination/A.HRC.19.41_spanish.pdf

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

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

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

[12] L'elaboració del marc de referència de l'estat espanyol s'ha realitzat utilitzant informació inclosa al *I Pla local d'igualtat per a la diversitat afectiva sexual i de gènere (2018-2022) de l'Ajuntament de Ripollet*. Fundació Surt. [En línia] http://upload.ripollet.cat/FILES/PDF/ripollet-LGBTI-plaLGBTI2018-2022.pdf

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

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

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

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

presó, internament, psiquiatrització i reeducació per a les persones homosexuals i transsexuals. Sota aquest escenari, comencen a organitzar-se les primeres actuacions polítiques de la societat civil en contra de l'homofòbia[16].

Els indults als i les preses polítiques aprovats en acabar la dictadura no van incloure les persones considerades com a "perilloses socials", entre els quals es trobaven les persones homosexuals i transsexuals. En aquest context, cada vegada van agafant més força i protagonisme els moviments socials que lluiten per la despenalització de l'homosexualitat i la transsexualitat. El 1975 neix a Catalunya el Front d'Alliberament Gai, el qual va inaugurar una etapa d'activisme polític amb una alta incidència pública. Cal destacar que, l'any 1977, aquest moviment organitzaria la que va ser la primera manifestació -il·legal- per l'alliberament lesbià i gai a l'estat espanyol. A partir d'aquest moment començaria a forjar-se un moviment sòlid i plural constituït per associacions i col·lectius diversos[17].

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

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

Ja durant el segle XXI, es desenvolupen una sèrie de lleis estatals que possibiliten avançar en el desplegament del dret a la no-discriminació i el reconeixement a la ciutadania plena. Aquestes lleis han regulat la igualtat de tracte i no discriminació en l'àmbit laboral per motiu d'orientació sexual[21], el dret al matrimoni per a les parelles del

---

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

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

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

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

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

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

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

mateix sexe[22], el dret a la reproducció assistida de les dones lesbianes[23] i la rectificació registral de la menció relativa al sexe[24] per a les persones trans*.

Pel que fa a **Catalunya**, l'Estatut d'Autonomia[25] reconeix en l'article 40.2 un concepte expressament ampli de família, incloent les famílies integrades per persones LGTBI. L'article 40.7 estableix que els poders públics han de promoure la igualtat de les diferents unions estables de parella amb independència de l'orientació sexual i regular aquestes unions i altres formes de convivència. A més, l'article 40.8 dictamina que els Poders Públics han de promoure la igualtat de totes les persones, amb independència de l'orientació sexual, entre altres variables socials, i promoure també l'erradicació de l'homofòbia i altres tipus d'expressions que atemptin contra la igualtat i la dignitat de les persones. Per altra banda, l'any 2005 es regula en l'àmbit autonòmic el dret a l'adopció per part de persones homosexuals arran de la *Llei 3/2005*[26].

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

---

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

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

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

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

[26] Llei 3/2005, de 8 d'abril, de modificació de la Llei 9/1998, del Codi de Família, de la Llei 10/1998, d'unions estables de parella, i de la Llei 40/1991, del Codi de Successions per causa de mort en el Dret Civil de Catalunya, en matèria d'adopció i tutela. [En línia] https://portaljuridic.gencat.cat/ca/pjur_ocults/pjur_resultats_fitxa/?documentId=362701&action=fitxa. Cal afegir que l'any2010 s'aprova la Llei 25/2010, del 29 de juliol, del llibre segon del Codi civil de Catalunya, relatiu a la persona i la família, la qual incideix també en el dret a l'adopció per part de les parelles del mateix sexe. [En línia] https://portaljuridic.gencat.cat/ca/pjur_ocults/pjur_resultats_fitxa/?action=fitxa&mode=single&documentId=544979&language=ca_ES

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

[28] Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. [En línia] https://portaljuridic.gencat.cat/ca/pjur_ocults/pjur_resultats_fitxa/?documentId=672704&action=fitxa

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

diversitat sexual i de gènere o Plans LGTBI desenvolupats recentment per les administracions locals.

La Llei 11/2014

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

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

El fets distintius d'aquesta llei són, d'una banda, que es tracta d'una norma enfocada a la **garantia de drets**, és a dir, a fer efectius tots aquests drets reconeguts al llarg d'anys de reivindicacions i assoliments legislatius que s'han exposat en l'epígraf anterior. De l'altra, que planteja un enfocament que va més allà de les intervencions puntuals o individuals sobre els actes de violència i discriminació, atès que s'aposta per la **transformació social** de tot allò que està en l'origen d'aquestes manifestacions de LGTBIfòbia

Aquesta llei regula diferents aspectes clau per garantir els drets d'acord a sectors o àmbits d'intervenció: Educació i universitats, Cultura, lleure i esport, Mitjans de comunicació, Salut, Acció social, Ordre públic i privació de llibertat, Participació i solidaritat, Mercat de treball i Famílies

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

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

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

[29] Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. [En línia] https://portaljuridic.gencat.cat/ca/pjur_ocults/pjur_resultats_fitxa/?documentId=672704&action=fitxa

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

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

Article 1. Objecte

Establir i regular els mitjans i les mesures per a **fer efectiu el dret a la igualtat i a la no-discriminació** per raó d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere, en els àmbits, tant públics com privats, sobre els quals la **G**eneralitat i els **ens locals** tenen competències.

Les mesures que estableix aquesta llei per a fer efectiu el dret de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres o intersexuals (LGTBI) a la igualtat i la no-discriminació a què fa referència l'apartat 1 afecten:

- Totes les àrees de la vida social.
- Totes les etapes de la vida.
- Totes les contingències en el decurs de la vida, com ara qualsevol canvi en l'estat civil, la formació d'una família, la malaltia, la incapacitació, la privació de llibertat o la mort.

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

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

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

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

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

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

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

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

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

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

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

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

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

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

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

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

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

3. OBJECTIUS I METODOLOGIA

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

3.1 Objectius

Objectiu general del Pla

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

Objectius específics

- Identificar i analitzar la sensibilitat, el grau de coneixement i les polítiques LGTBI que s'estan duent a terme des de les diferents àrees de l'Ajuntament de Sitges.
- Conèixer les necessitats específiques de les lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals en relació amb les situacions de discriminació, desigualtat d'oportunitats i obstacles en l'accés als recursos en totes les àrees de les seves vides.
- Generar una estructura municipal –tècnica i política– que vetlli pel disseny, la implementació i l'avaluació de les accions compreses dins els Pla local LGTBI de l'Ajuntament de Sitges.
- Desenvolupar un procés de participació amb el cos tècnic municipal i la ciutadania per a l'elaboració de les bases dels Pla local LGTBI de Sitges.

3.2 Metodologia

L'elaboració del Pla Local LGTBI de Sitges s'ha dut a terme en dues fases: la Diagnosi, elaborada entre els mesos d'octubre de 2021 i maig de 2022, i el Pla d'Acció, elaborat entre els mesos de maig i juliol de 2022. La fase de diagnosi s'ha realitzat a través d'un enfocament combinat de metodologies qualitatives i participatives i metodologies quantitatives. La fase del pla d'acció s'ha dut a terme a través d'un enfocament qualitatiu i participatiu.

Enfocament qualitatiu i participatiu

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

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

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

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

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

Els resultats es mostren en forma de **resum** d'aquelles **aportacions** que són **significatives** per a les persones entrevistades i que han aparegut de forma **recurrent** a les entrevistes.

En alguns casos s'afegeixen **cites literals** per il·lustrar el que s'està explicant.

Aquestes dades ofereixen la **mirada** de les persones que han participat en els entrevistes i grups, però no és representativa de tota la ciutadania o tota la plantilla del Consistori.

Els resultats qualitatius també ofereixen la **visió experta** de persones que treballen en els camps dels quals es parla.

D'altra banda, a través de les metodologies participatives s'han pogut incorporar als agents implicats –en aquest cas, el cos tècnic municipal, les entitats LGTBI del municipi i persones LGTBI no vinculades a cap entitat del municipi– en la definició del problema, les necessitats i les accions que hi poden donar resposta. Es tracta d'una perspectiva de treball centrada en la realitat concreta i descrita per les mateixes persones implicades i que posa l'èmfasi en el seu paper com a agents actius. Així, s'aconsegueix una estratègia que fomenta la implicació i corresponsabilitat tècnica, l'apropiació de les polítiques públiques, l'apoderament del cos tècnic municipal com a agent de canvi, i la transversalitat de les polítiques de diversitat sexual i de gènere en la seva definició col·lectiva.

Enfocament quantitatiu

La **metodologia quantitativa** permet obtenir dades representatives del grup poblacional que es vol estudiar, atès que ofereix informació generalitzable i vàlida sobre el fenomen estudiat.

Les dades obtingudes a partir de la metodologia quantitativa es relacionen amb les percepcions recollides a partir de la metodologia qualitativa per aconseguir informació més detallada de la realitat municipal en relació a la situació de la ciutadania LTBI.

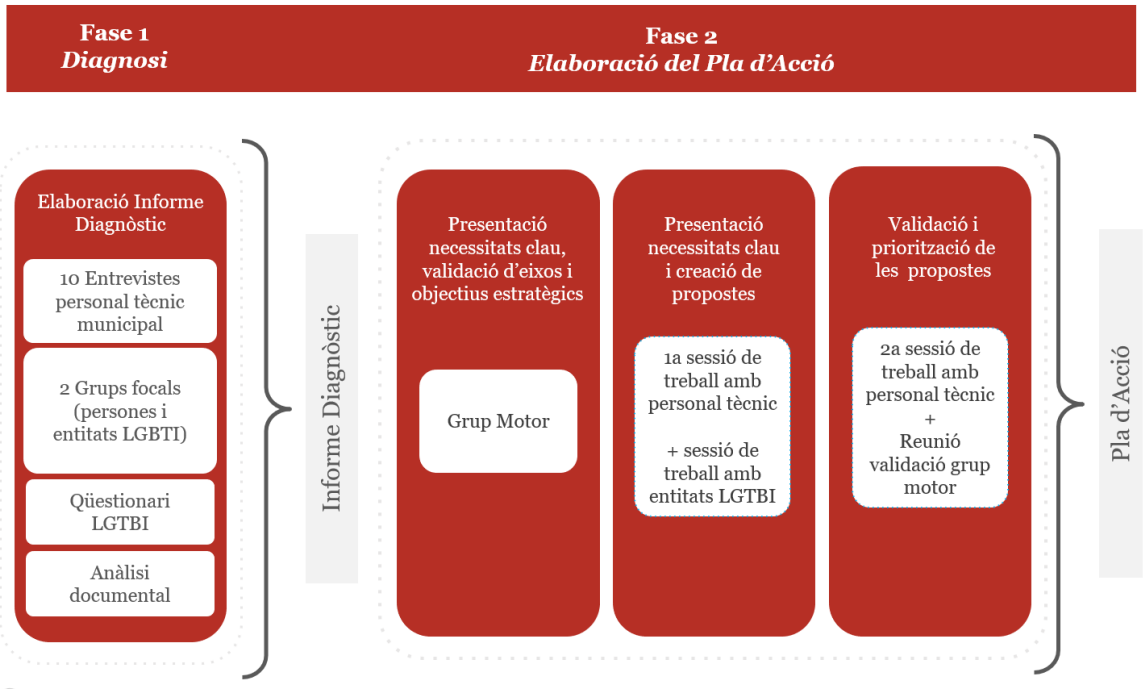
El disseny i continguts del qüestionari LGTBI emprat per a la diagnosi del Pla Local LGTBI de Sitges es detallen més endavant.

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

Procés d'elaboració del Pla Local LGTBI

L'esquema següent sintetitza el procés d'elaboració del Pla Local LTGBI de Sitges:

Figura 1. Procés d'elaboració del Pla Local LGTBI de Sitges



Font: Elaboració pròpia.

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

Metodologia de la Diagnosi

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

a) **Entrevistes**

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

- Realitats de les persones LGTBI al municipi i necessitats específiques dels diferents col·lectius.
- Formació rebuda sobre la perspectiva de diversitat sexual i de gènere i sobre la *Llei 11/2014*.
- Transversalitat de la perspectiva de diversitat sexual i de gènere en l'àrea o servei:
  - Inclusió d'objectius en relació amb la diversitat sexual i de gènere en la planificació de cada àrea.

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

- Actuacions que s'han dut o s'estan duent a terme en relació amb la diversitat sexual i de gènere des de l'Ajuntament, en cada una de les àrees o serveis.
- Actuacions relacionades amb la prevenció de la LGTBIfòbia, en cada una de les àrees.

➢ Funcionament del SAI i valoracions per part de les professionals coordinadores i encarregades d'aquest servei; coneixement i valoració per part de la resta de l'equip tècnic.

La selecció de les persones a entrevistar s'ha acordat entre el Servei d'Igualtat de Gènere i LGTBI, la Diputació de Barcelona i l'equip de Spora Sinergies. En total s'han realitzat 10 entrevistes, 6 d'elles individuals i 4 grupals, on han participat un total de 17 persones, agrupades tal com es pot observar en la següent taula:

Taula 1. Participants a les entrevistes

Entrevista 1 (individual)	Referent tècnica d'Igualtat i LGTBI (Drets Civils)
Entrevista 2 (individual)	Regidora de Drets Socials, Ciutadania i Igualtat
Entrevista 3 (individual)	Policia Local de Sitges
Entrevista 4 (individual)	Biblioteca Josep Roig i Raventós
Entrevista 5 (individual)	Biblioteca Santiago Rusiñol
Entrevista 6 (individual)	Centre d'Atenció Primària (CAP)
Entrevista 7	Comunicació
	Cultura
	Festes
Entrevista 8	Esports
	Educació
	Joves
Entrevista 9	Promoció econòmica
	Ocupació
Entrevista 10	SIAD
	Salut
	Serveis Socials

Font: Elaboració pròpia.

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

b) Grups focals

S'han realitzat dos grups focals, un amb persones LGTBI que viuen a Sitges o fan vida al municipi i un amb entitats LGTBI de Sitges. A través d'aquests grups focals s'ha pogut accedir a les diferents experiències, percepcions i punts de vista d'aquestes persones en relació amb:

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

Pel que fa a la **convocatòria** dels grups, aquesta s'ha realitzat amb el suport del cos tècnic de l'Ajuntament i s'ha procurat la participació de perfils diversos pel grup de ciutadania, així com al grup amb entitats s'han convocat a totes les entitats LGTBI del municipi. Finalment, al grup de ciutadania hi ha participat 9 persones i al grup d'entitats hi ha participat 6 persones que pertanyen o bé a l'entitat Colors Sitges Link o bé a Sitges Voluntaris Socials.

c) Anàlisi documental de fonts secundàries

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

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

d) Qüestionari LGTBI[30]

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

- Salut
- Educació
- Visibilitat

[30] La mostra es detalla a l'apartat 4. Diagnosi.

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

- Violències lgtbifòbiques
- Participació
- Treball
- Cultura
- Comunicació
- Serveis municipals disponibles

El seu disseny, a més, s'ha dut a terme en base a enquestes supralocals de referència com l'enquesta sobre actituds de la joventut davant la diversitat sexual (CIS) i l'enquesta sobre discriminació i incitació a l'odi contra les persones LGBT (FRA).

La difusió del qüestionari ha estat a càrrec del personal municipal i ha estat obert a la ciutadania des del mes de desembre de 2021 fins el mes de febrer de 2022.

Metodologia del Pla d'Acció

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

- El **Grup Motor** format per l'**equip d'igualtat** (del Servei de Drets Civils i la Regidoria de Drets Socials, Ciutadania i Igualtat) i la persona referent del projecte de l'Oficina de Polítiques d'Igualtat de la **Diputació de Barcelona**, en qualitat de referents experts en polítiques per la diversitat sexual i de gènere.
- El **cos tècnic municipal**, a través de figures representats dels diferents serveis municipals, en qualitat de serveis implicats en la incorporació de la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere als seus àmbits d'intervenció.
- **Representants de les entitats** municipals que promouen la igualtat LGTBI, per tal de recollir les seves demandes i propostes.

Per a elaborar el Pla s'han realitzat quatre sessions de treball per tal de dissenyar i planificar col·lectivament el pla d'acció, orientant-lo a la reducció de les discriminacions que pateixen les persones LGTBI en l'àmbit municipal i afavorir el respecte cap a la diversitat. Concretament, les sessions han estat:

- **1ª sessió de treball**: Validar amb el grup motor la proposta presentada per part de Spora dels eixos i objectius estratègics del Pla.
- **2ª sessió de treball**: Presentar al cos tècnic les principals necessitats clau detectades durant la fase de diagnosi i els eixos i objectius estratègics per elaborar de forma conjunta propostes d'accions coherents amb els objectius.
- **3ª sessió de treball**: Presentar a les entitats les principals necessitats clau detectades durant la fase de diagnosi i els eixos i objectius estratègics per elaborar de forma conjunta propostes d'accions coherents amb els objectius.
- **4ª sessió de treball**: Validar el conjunt de propostes recollides a la 2ª i 3ª sessió de treball per prioritzar-les i calendaritzar-les.

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

Finalment, les línies estratègiques mitjançant les quals s'estructura el pla d'acció són les següents:

Eix 1. Compromís amb la diversitat sexual i de gènere: línia que situa la garantia dels drets de les persones LGTBI i el foment del respecte vers la diversitat sexual i de gènere com a valors centrals i transversals de les polítiques municipals i del mateix Ajuntament.

Eix 2. Acció contra la LGTBIfòbia: línia dedicada a la prevenció i la lluita contra la LGTBIfòbia, entenent aquesta com a una manifestació de les violències de gènere o violències masclistes. A més, aquesta línia preveu també la millora de l'atenció a les persones que han patit, pateixen o estan en risc de patir situacions de discriminació i violència per aquests motius.

Eix 3. Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària: línia adreçada a la transmissió d'una cultura igualitària lliure d'estereotips sexistes, respectuosa i inclusiva amb la diversitat sexual i de gènere en tots els àmbits educatius, apostant per la coeducació com a un valor i eix transversal de les polítiques educatives.

Eix 4. Salut, drets sexuals i reproductius: línia que busca la implementació efectiva de la Llei 11/2014 en els serveis i recursos sanitaris del municipi i la millora de la salut de les persones LGTBI, atenent a les seves necessitats específiques.

Eix 5. Ocupació i drets laborals: línia adreçada al treball per l'erradicació de la discriminació de les persones LGTBI en el mercat de treball i la millora de les seves condicions laborals.

Eix 6. Cultura i esports: línia que cerca l'impuls d'un esport inclusiu amb la diversitat sexual i de gènere, així com a afavorir una programació cultural que mostri i reculli la diversitat, posant en valor les aportacions de les persones LGTBI en aquest àmbit.

Eix 7. Espai públic, mobilitat i participació: línia orientada a augmentar la visibilitat i participació de les persones LGTBI al municipi i eliminar els estereotips associats a elles, fomentant alhora un ús lliure i segur de l'espai públic.

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

4. DIAGNOSI

En aquest bloc del document es realitza una radiografia del municipi respecte a quin és l'estat de les situacions de discriminació i violències que viuen les persones LGTBI a Sitges i quines actuacions s'estan implementant des dels diferents serveis i àrees de l'Ajuntament.

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

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

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

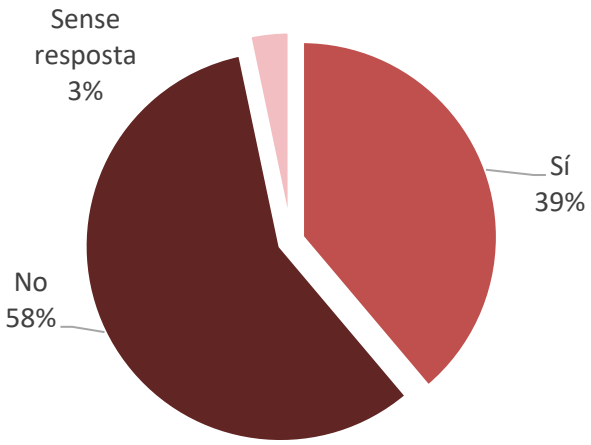
CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

4.1 Dades sociodemogràfiques

En aquest primer punt es presenten les **dades sociodemogràfiques de les persones que han contestat al qüestionari**. La diagnosi de la situació del municipi s'ha realitzat tenint en compte aquestes dades i fent les ponderacions estadístiques necessàries per poder obtenir un anàlisi més representatiu.

El qüestionari l'han contestat **244 persones**, de les quals un 52,1% s'identifica com a dona, un 45,5% com a home i un 1,2% com a persona no binària. En el gràfic 1 es mostra els percentatges de persones que s'identifiquen al col·lectiu LGTBI i les que no.

Gràfic 1. Pertinença al col·lectiu LGTBI



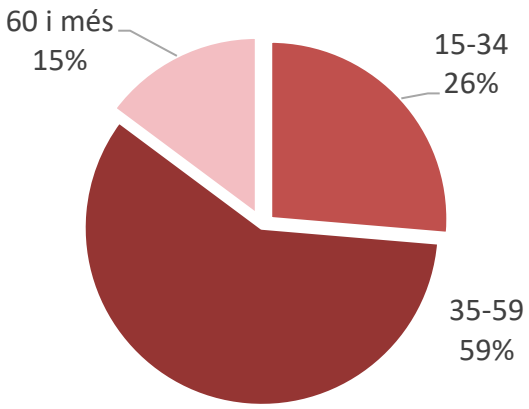
Font: Qüestionari Spora

D'aquesta dada cal destacar que de les persones que no pertanyen al col·lectiu han contestat majoritàriament dones (69,1% dones, 30,9% homes); mentre que de les persones LGTBI han contestat majoritàriament homes (72,2% homes, 27,8%dones).

Pel que fa a **l'edat**, la mitjana se situa en 45 anys. El 26,3% de les persones enquestades té entre 15 i 34 anys; el 58,8% té entre 35 i 59 anys, i el 14,8% té 60 anys o més. S'observa, doncs, com el percentatge de persones entre els 35 i 59 anys és significatiu. Cal senyalar també que totes les persones de més de 60 anys que han contestat al qüestionari són homes.

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

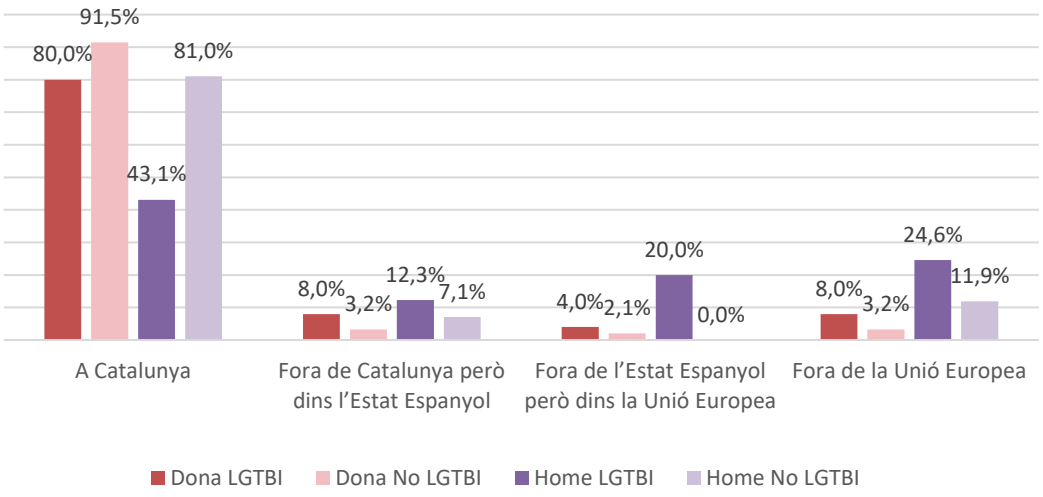
Gràfic 2. Edat de les persones enquestades



Font: Qüestionari Spora

Respecte al **lloc de naixement**, el 73,8% de les persones enquestades han nascut a Catalunya; el 7,8% ha nascut fora de Catalunya però dins l'Estat Espanyol; el 7,8% ha nascut fora de l'Estat Espanyol però dins de la Unió Europea i el 10,7% ha nascut fora de la Unió Europea.

Gràfic 3. Lloc de naixement segons gènere i col·lectiu



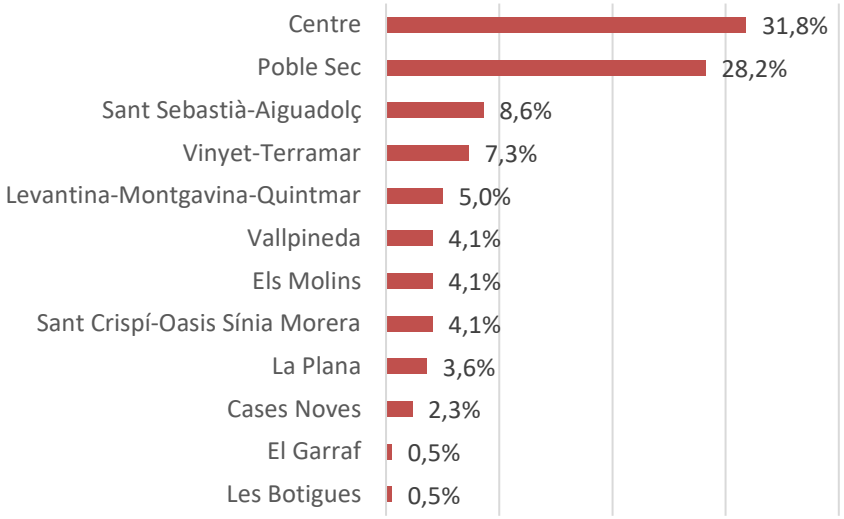
Font: Qüestionari Spora

Si es creua aquesta dada amb el gènere i diversitat sexual es pot observar que **la majoria de les persones de fora de Catalunya que han contestat l'enquesta han estat homes del col·lectiu LGTBI**.

A continuació, el gràfic 4 mostra el barri de residència de les persones entrevistades. Tot i que han participat persones dels dotze barris de Sitges, el Centre (31,8%) i Poble Sec (28,2%) han estat els barris amb més presència a la mostra.

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

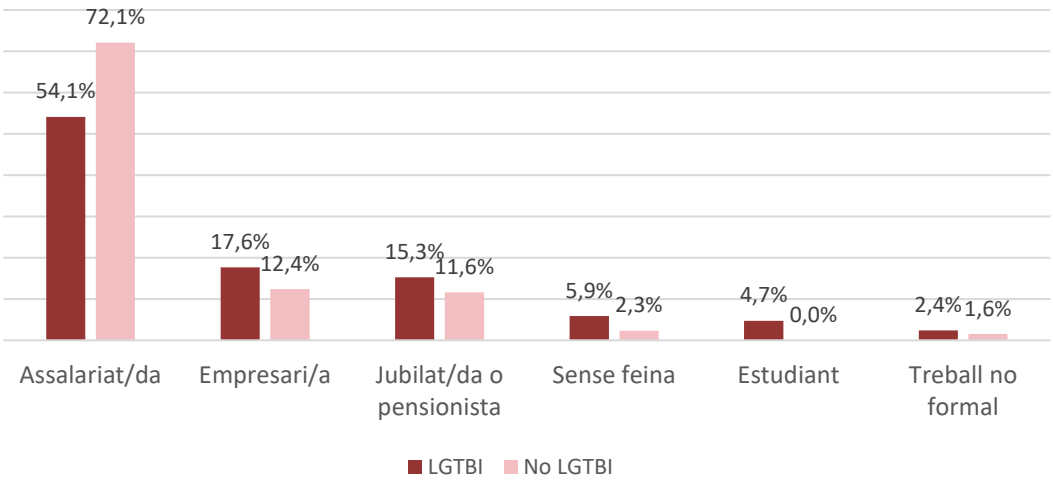
Gràfic 4. Barri de residència



Font: Qüestionari Spora

Finalment, el gràfic 5 fa referència a la **situació laboral** segons el col·lectiu de les persones enquestades. Com es pot observar, la majoria són assalariades, tant si pertanyen al col·lectiu LGTBI com si no.

Gràfic 5. Situació laboral segons col·lectiu



Font: Qüestionari Spora

Quan es creua la situació laboral amb el gènere s'observa que la major part del treball no formal el realitzen les dones enquestades, tant del col·lectiu (4,8%) com dones no LGTBI (2,3%), a diferència dels homes, on el percentatge és menor (un 1,7% en homes del col·lectiu i 0% en el cas d'homes no LGTBI). De la mateixa manera, la major part dels empresaris són homes, siguin del col·lectiu LGTBI o no.

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

4.2 Compromís amb la diversitat sexual i de gènere

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

Trajectòria de les polítiques de diversitat sexual i de gènere a Sitges

Actualment, les polítiques per la igualtat LGTBI es desenvolupen des de la **Regidoria de Drets Socials, Ciutadania i Igualtat**, i a nivell tècnic des del Servei de Drets Civils, que engloba els serveis d'igualtat, migració, cooperació i inclusió.

Històricament, les polítiques LGTBI a Sitges han estat molt vinculades al **sector turístic** i s'han desenvolupat des de l'àmbit associatiu. L'Ajuntament de Sitges inicia el desenvolupament de polítiques per la diversitat sexual i de gènere a l'any 2016, principalment lligades al compliment de la Llei 11/2014, on s'inicia un servei pioner a Catalunya d'assessorament per a persones LGTBI anomenat **Punt d'Atenció LGTBI.** Més endavant, al 2019, el servei es formalitza amb la creació del **Servei d'Atenció Integral (SAI),** adherint-se a la **Xarxa de Serveis d'Atenció Integral LGTBI de Catalunya**, impulsada pel Departament de Treball, Afers socials i Família, a través de la Direcció General d'Igualtat, en coordinació amb els ens locals de Catalunya. Aquesta Xarxa és "un servei integral, de qualitat i de proximitat per a persones que pateixin, hagin patit o estiguin en risc de discriminació o violència per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere"[31]. El servei municipal es situa al Carrer Samuel Barrachina, 3; al costat de del Centre de Dia.

Al **Pla d'Actuació Municipal** (PAM) 2019-2023, s'inclou la diversitat sexual i de gènere. Concretament pot veure's a l'Eix 1. Garantia de drets i qualitat de vida, on el cinquè objectiu és "Promoure la convivència en la diversitat, l'equitat i la cohesió social". La perspectiva de la diversitat sexual i de gènere també està present al **II Pla d'Igualtat de gènere per a la ciutadania de Sitges** (2020-2024) de forma tranversal, incloent les necessitats de la població LGTBI a la diagnosi i al Pla d'Acció.

Pel que fa a actuacions adreçades a la ciutadania, es destaquen els actes realitzats des del 2011 al voltant de diades internacionals com ara:

- 17 de maig, dia internacional contra la LGTBIfòbia
- 28 de juny, dia per l'alliberament de lesbianes, gais, trans*, bisexuals i intersexuals
- 23 de setembre, Dia per la visibilitat Bisexual

Tot i que inicialment les accions reivindicatives i de sensibilització vers la ciutadania, es concentraven principalment en les diades internacionals, en els darrers anys s'ha fet un

[31] Informació extreta de la pàgina web de la Xarxa SAI. https://igualtat.gencat.cat/ca/ambits-dactuacio/lgbti/xarxa-sai/ Data de consulta: 22/03/2022.

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

exercici de continuïtat d'aquestes actuacions, procurant descentralitzar-les d'aquestes diades, oferint accions al llarg de l'any.

També s'està treballant per incloure la diversitat que engloben les sigles LGTBI a la celebració del Dia de l'Orgull (28 de juny) i per donar un caire més històric i reivindicatiu a la celebració, tal com mostra la campanya "Sitges orgullosa" del 2021.

"Sitges celebra el 28J Dia de l'Orgull LGTBI amb una programació que, més enllà de la vessant pedagògica, s'alça com un treball d'investigació que repassa la història del col·lectiu a la vila i que convida a fer un recorregut dins d'un camí on repressió, reivindicació, resistència i fites aconseguides formen part del mateix paisatge." (extret de la web de l'Ajuntament).

Imatge 1. Cartell "Sitges Orgullosa", 2021



Font: Ajuntament de Sitges

Transversalització de les polítiques per la diversitat sexual i de gènere

Referent als mecanismes per afavorir la transversalització de la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere, al consistori es realitzen sessions de coordinació intradepartamentals de caràcter mensual, així com reunions puntuals amb altres departaments.

A més, els i les professionals dels consistori han rebut **formació**, principalment oferta per la Diputació de Barcelona, en:

- Formació sobre llenguatge no sexista pel Departament de Comunicació
- Formació sobre diversitat sexual i de gènere a càrrecs polítics.

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

Tanmateix, en el moment de fer les entrevistes amb el personal tècnic de l'Ajuntament no es recull cap formació sobre la Llei 11/2014[32] ni cap formació transversal a tot el personal de l'ajuntament.

Pel que fa als instruments per afavorir el treball coordinat entre departaments i àmbits, destaquen alguns **documents que inclouen la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere**:

- Pla d'Actuació Municipal (2019-2023).
- Pla d'Igualtat de gènere per a la ciutadania de Sitges (2020-2023).
- Protocol d'Actuació davant les violències sexuals en espais d'oci i festes #Sitgesrespecta. Sitges lliure de violències sexistes (2019) que inclou explícitament la protecció dels drets de les persones LGTBI.
- La Guia anual de suport educatiu, on s'hi inclouen formacions sobre perspectiva LGTBI.

Cal destacar que al Protocol Intern de prevenció, detecció i d'actuació contra les situacions d'assetjament psicològic, assetjament sexual o per raó de sexe de l'Ajuntament de Sitges (2015) no s'inclouen les possibles discriminacions i desigualtats que poden patir les persones LGTBI. Aquest Protocol s'està actualitzant.

Comunicació inclusiva

Pel que fa a l'ús de llenguatge inclusiu, com ja s'ha comentat, a l'Ajuntament es va fer una formació destinada al personal del Departament de Comunicació.

En referència al llenguatge emprat en els formularis del Consistori, es recull que es fa un bon ús del llenguatge, que en molts casos no es pregunta sobre el sexe amb dues úniques caselles (femení/masculí o dona/home), sinó que s'inclou una tercera (altres/no binari). En altres casos, quan només apareixen dues caselles (femení/masculí o dona/home) es pregunta també pel nom sentit o el nom amb el que s'identifiquen les persones que omplen el formulari, un exemple és el programa Hestia.

Necessitats detectades

Al treball de camp es detecten contradiccions pel que fa al grau de sensibilització de la ciutadania. Si bé part de l'equip tècnic pensa que Sitges és un municipi molt obert i amable amb la diversitat, part de la ciutadania i el personal tècnic pensa que encara cal treballar per sensibilitzar a la població respecte la multiplicitat de desigualtats que viuen les persones LGTBI al municipi (sobretot en referència a la realitat de les dones del col·lectiu), tal com es mostra a l'apartat de Violències LGTBIfòbiques.

> *"Tenim a persones fugides dels seus països, o altres municipis catalans, que venen a Sitges perquè els sonava que era acollidor. Però l'expectativa no sempre es compleix." (entrevista personal tècnic de l'Ajuntament)*

D'altra banda, al treball de camp també s'ha posat de manifest la necessitat d'abordar el masclisme existent al municipi, inclús dins del mateix col·lectiu.

[32] Cal assenyalar, però, que al mes d'abril de 2022 es va dur a terme, en el marc de l'elaboració d'aquest Pla, una formació sobre perspectiva de diversitat sexual i de gènere i de la normativa vigent al personal del Consistori.

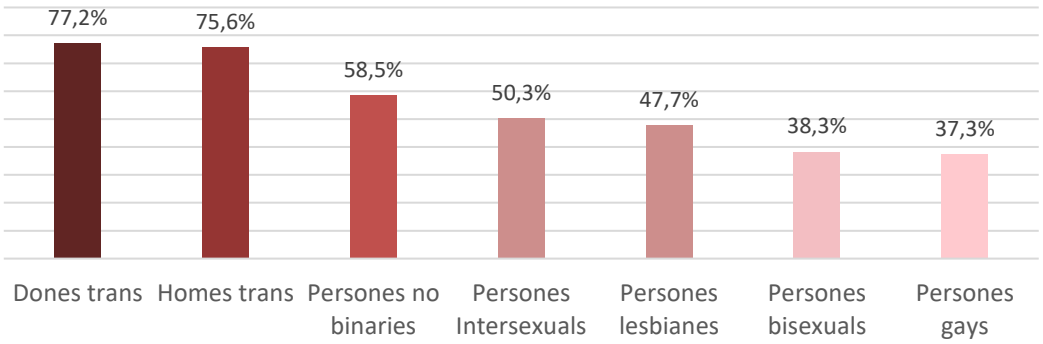
CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

«El mateix col·lectiu també discrimina, com ara misogínia. Hi ha guerra entre gais i lesbianes, no s'entén el bisexualisme. Hi ha agressivitat, hi ha divisió "no vull estar amb tu".» (grup focal entitats i ciutadania LGTBI)

En aquest sentit, **resulta necessari abordar la diversitat de forma interseccional**, tenint present la multitud de situacions i eixos de discriminació existents entre la ciutadania i, concretament, entre les diverses sigles que conformen el col·lectiu LGTBI a Sitges.

Concretament, els resultats del qüestionari mostren que els perfils poblacionals on caldria desenvolupar accions concretes per promoure els seus drets són, en primer lloc, les dones trans* (77,2%) i els homes trans* (75,6%). En segon lloc, les persones no binàries (58,5%), intersexuals (50,3%) i les dones lesbianes (47,4%) i, per últim, les persones bisexuals (38,3%) i els homes gais (37,3%).

Gràfic 6. Col·lectiu sobre el que és necessari promoure els seus drets de forma prioritària



Font: Qüestionari Spora

Necessitats clau

- Caldria **reduir els prejudicis i les actituds estigmatitzants** cap a les persones LGTBI, sobretot en el referent a les dones i persones trans*.
- És important **oferir formació a tot el personal del consistori** de forma periòdica.
- És necessari **abordar la diversitat des d'una perspectiva interseccional** per donar resposta a les discriminacions múltiples (Lgtbifòbia i racisme, masclisme, etc.).
- Caldria **donar continuïtat** a les accions de sensibilització realitzades per tal de descentralitzar-les de diades internacionals.
- Seria pertinent **sistematitzar l'ús del llenguatge inclusiu** a les comunicacions internes i externes Consistori.

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

4.3 Acció contra la LGTBIfòbia

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

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

Àmbit europeu: segons l'estudi realitzat per la FRA el 2020, un 60% de les persones LGTBI de la Unió Europea no s'atreveixen a anar agafades de la mà amb la seva parella per por que les assetgin i un 37% han estat discriminades o assetjades algun cop a la seva vida per motiu d'orientació sexual. Per altra banda, el 33% de les persones enquestades notifiquen que eviten certs llocs o ubicacions per temor a ser assaltades, amenaçades o assetjades per ser LGTBI. Els llocs més percebuts com a insegurs són espais públics com a carrers, places, parcs i aparcaments (51%). Altres llocs que s'esmenten habitualment són cafeteries, restaurants o espais d'oci nocturn (12%) i el transport públic (10%). Respecte a la situació específica dels diferents col·lectius, cal apuntar que, de les persones enquestades, les persones intersexuals (41%), els homes gais (37%) i les persones transgènere (37%) són les persones que més recorren a evitar certs espais per inseguretat. (*FRA. EU-LGBTI II: European A long way to go for LGBTI equality.* 2020*.* Luxemburg, European Union agency for Fundamental Rights.) [En Línia].

Àmbit estatal: el primer informe sobre delictes d'odi realitzat per la FELGTB l'any 2014, alertava del fet que només un 23% de les víctimes d'una agressió o incident discriminatori s'havia posat en contacte amb una organització LGTBI. Els resultats d'una enquesta online realitzada l'any 2016 per la FELGTB, en el marc del projecte europeu UNI Form, mostraven que només un 12% de les persones que havien patit un delicte d'odi o un incident discriminatori per LGTBIfòbia l'havien denunciat a les forces i cossos de seguretat. (*Informe delitos de odio. 2019*. Madrid, FELGTB) [En Línia]. L'any 2020, les dades sobre delictes d'odi del Ministeri d'Interior mostraven que l'orientació sexual i la identitat de gènere són el tercer motiu de delictes d'odi (19,8%). (*Informe delitos de odio. 2020*. Madrid, Oficina Nacional de Lucha contra los Delitos de Odio). [En Línia]

Àmbit català: tal com recull l'informe *L'Estat de la LGTBIfòbia a Catalunya 2020*, les agressions i/o discriminacions en els àmbits de la via pública, internet i xarxes socials i l'habitatge, representen més del 60% de les incidències registrades (s'inclouen agressions físiques, verbals, assetjaments i vexacions). Destaquen l'increment d'un 18,1% en el nombre d'incidències registrades. Els discursos d'odi i l'exaltació de la LGTBIfòbia són el segon tipus d'incidències que més s'han registrat (11,6%). (*L'estat de L'Estat de la LGTBIfòbia a Catalunya 2020.* Observatori contra l'Homofòbia) [En Línia].

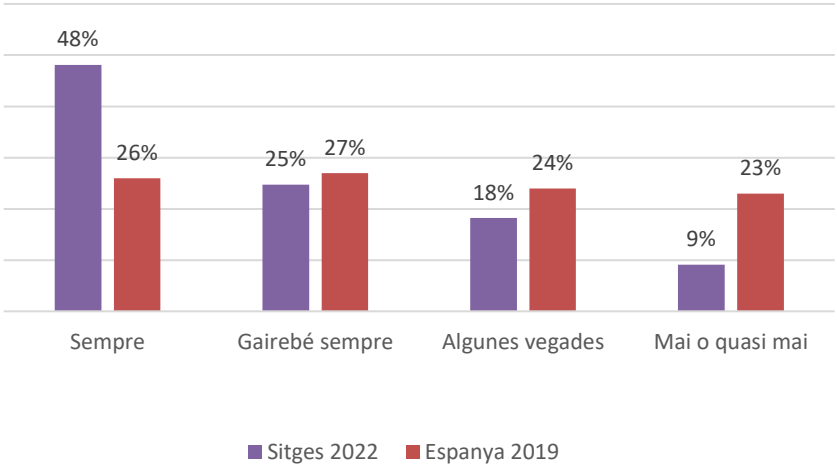
CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

Situació del municipi

En general, Sitges es percep com un municipi acollidor amb les persones LGTBI degut a la obertura que, històricament, ha tingut cap al col·lectiu gai. Des de fa dècades, **Sitges es considera un espai tolerant i amable**, o "*gay-friendly*", en el qual la població està acostumada a formes d'expressió no heteronormatives, especialment mostres d'afecte entre homes homosexuals, i a conviure amb celebracions i actes públics del col·lectiu. Aquest fet va contribuir a que altres persones LGTBI (lesbianes, trans*, queer) també percebessin Sitges com un espai en qual es podia viure la sexualitat i l'expressió de gènere de manera més igualitària que en altres municipis[33]. Tot i així hi ha sectors del col·lectiu LGTBI que no viuen de manera tant oberta ni igualitària la seva orientació o identitat de gènere, tal com es mostra a continuació a través de les dades recollides.

Atenent a les dades recollides a través del qüestionari, **gairebé la meitat de persones del col·lectiu LGTBI (48%) mostra sempre la seva orientació sexual o de gènere a Sitges i un 25% gairebé sempre**. Si es comparen aquestes dades amb l'enquesta de la FRA del 2019[34] es pot veure que la resposta a mostrar-se sempre com una persona LGTBI és molt superior la mitjana de l'estat espanyol: 48% en front al 26%.

Gràfic 7. Nivell d'obertura mostrat sobre ser una persona LGTBI segons territori.



Font: Qüestionari Spora

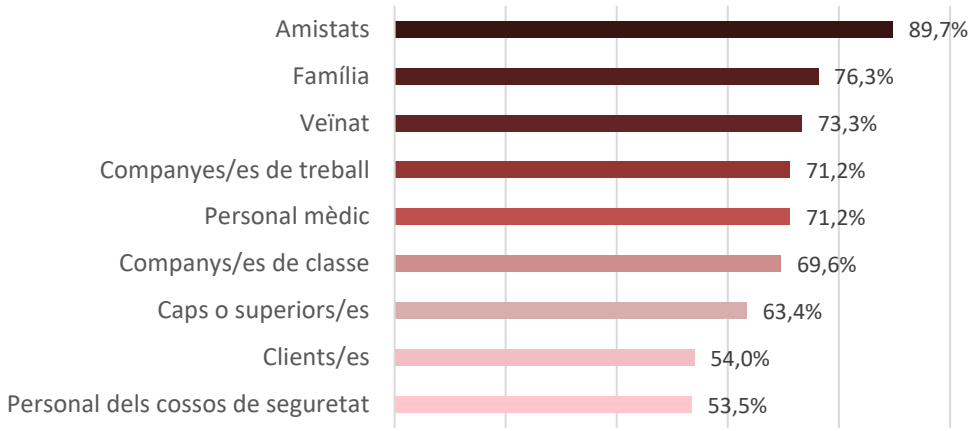
Aquest grau d'obertura a l'hora de mostrar l'orientació sexual o diversitat de gènere es dona gairebé en tots els àmbits de la vida. Tal com mostra el següent gràfic, un alt percentatge **es mostra sempre o gairebé sempre com a persona LGTBI** amb les amistats, la família, el veïnat, l'entorn escolar o laboral i amb el personal mèdic.

[33] *Memòria oral de la comunitat gai de Sitges*, https://immaterialpenedes.cat/inventari/23/95

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

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

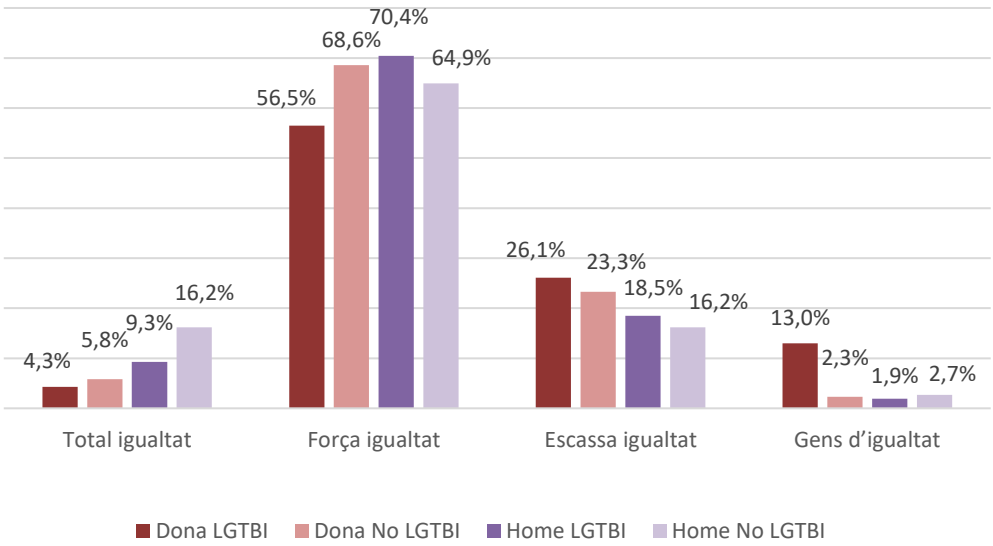
Gràfic 8. Nivell d'obertura mostrat sobre ser una persona LGTBI segons context. Resposta "Gairebé sempre o sempre"



Font: Qüestionari Spora

A la pregunta "creus que hi ha igualtat per a les persones LGTBI a Sitges?", un 65% de la població enquestada considera que el col·lectiu LGTBI té força igualtat al municipi. Si s'observa aquesta dada en funció del gènere i de la pertinença al col·lectiu LGTBI, **els homes LGTBI són els que perceben amb major percentatge aquesta igualtat (70,4%)**. Dins de les persones no LGTBI també hi ha un alt percentatge que considera que hi ha força igualtat (un 68,8% els homes i un 64,9% les dones). D'altra banda, però, cal destacar que les **dones del col·lectiu LGTBI són les que perceben en menor mesura aquesta igualtat**: més de la meitat valora que hi ha força igualtat però un 26% percep escassa igualtat i un 13% considera que a Sitges no hi ha gens d'igualtat.

Gràfic 9. Percepció d'igualtat per a les persones LGTBI a Sitges, segons gènere i col·lectiu



CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

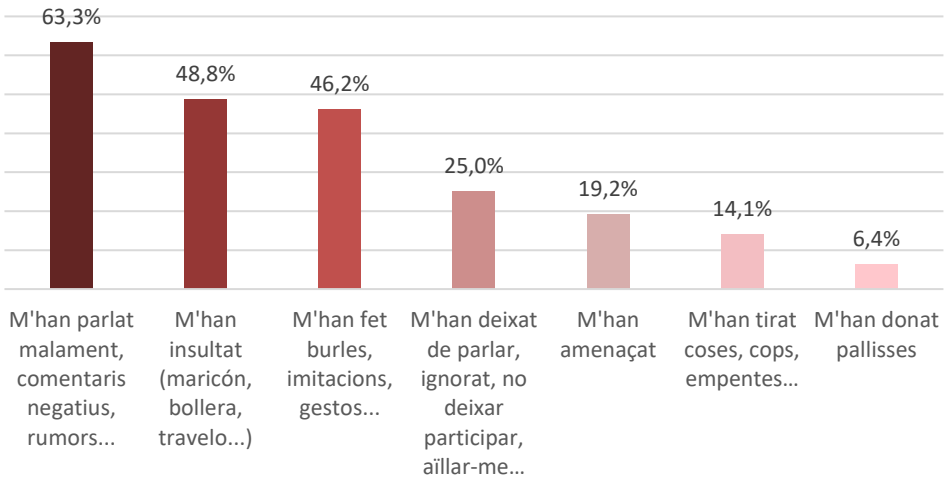
Violències LGTBIfòbiques

Les violències LGTBIfòbiques no són freqüents a Sitges, especialment les més visibles com ara les agressions físiques, però tot i així, en la línia del que mostren els estudis esmentats anteriorment, a Sitges encara es donen situacions de discriminació i de violència cap a les persones LGTBI, especialment aquelles que pateixen altres eixos de discriminació i que sovint poden quedar invisibilitzades.

> *"Aunque Sitges parezca amigable no es así para la gente que vive aquí. Hay prejuicios. Igual que los micro-machismos, se perciben cosas, sobre todo en las intersecciones. Por ejemplo si eres de fuera, si eres de otra raza..." (Grup focal amb entitats i ciutadania LGTBI)*

En les dades recollides posen de manifest les discriminacions i violències per LGTBIQfòbia més freqüents a Sitges. En primer lloc, tal com mostra el gràfic 10, **més de la meitat de les persones LGTBI (63,3%) que han contestat al qüestionari han rebut comentaris negatius en relació a la seva orientació sexual i de gènere.** També es destaquen els insults LGTBIfòbics i les burles, que han patit gairebé la meitat de les persones (48,8% i 46,2% respectivament). La tercera forma de discriminació més freqüent, que afecta a una quarta part de les persones, és el fet de sentir-se ignorat/da en espais de participació.

Gràfic 10. Comportaments o situacions que han sigut patides alguna vegada (persones LGTBI) a Sitges.



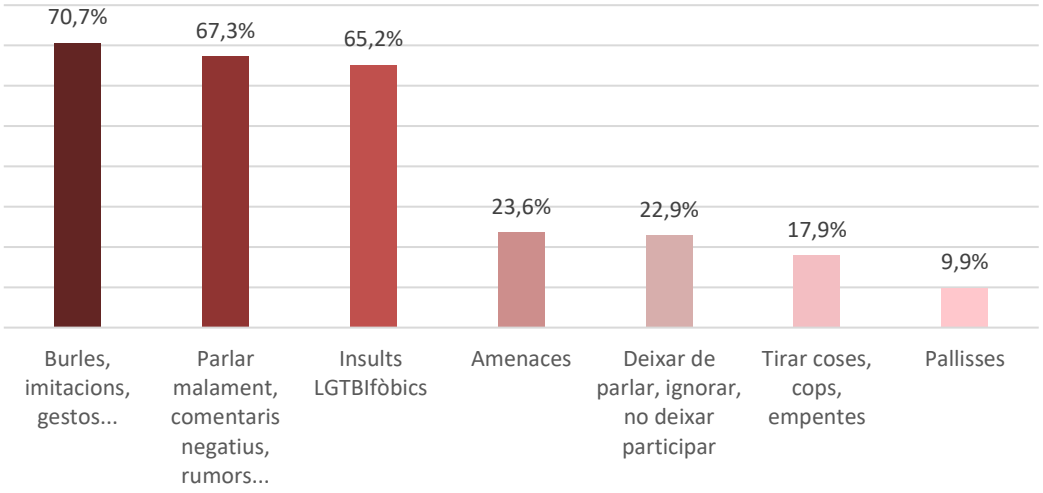
Font: Qüestionari Spora

Dins d'aquestes situacions, és important destacar que els comentaris negatius els pateixen lleugerament més els homes que les dones consultades (68,5% els homes i 59% les dones) i la diferència encara es fa més gran en el cas dels insults: un 55,6% dels homes ha rebut insults i un 39% en el cas de les dones. Pel contrari **l'aïllament en espais de participació (sentir-se ignorat/da) és una situació que viuen molt més freqüentment les dones LGTBI de Sitges: un 38% en les dones enfront d'un 19% en els homes**. Aquesta situació també es fa palesa en els grups focals amb entitats i ciutadania LGTBI, on es relata la baixa participació de les dones en els esdeveniments i espais de relació del col·lectiu LGTBI.

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

Aquestes dades són similars quan es fa la pregunta sobre quins comportaments LGTBIfòbics ha escoltat o presenciat la població general de Sitges. Tal com s'observa en el gràfic 11, un 70,7% de les persones han presenciat burles cap a persones del col·lectiu LGTBI, un 67,3% ha escoltat comentaris negatius i un 65,2% insults.

Gràfic 11. Comportaments o situacions que en alguna ocasió han estat escoltades o presenciades a Sitges.



Font: Qüestionari Spora

A la pregunta sobre els **drets de les persones LGTBI,** tal com s'observa a la taula 1 hi ha una àmplia acceptació (quasi del 100%) en qüestions com les relacions sexuals entre homes i les relacions sexuals entre dones. El matrimoni homosexual i les operacions de canvi de sexe en persones adultes presenten un nivell d'acceptació lleugerament menor que els anteriors i, per últim, tot i que segueixen pròxims al 100% d'acceptació, es troba les adopcions d'infants per part d'homes i dones homosexuals.

Taula 2. Resposta "Acceptable" a la pregunta: "Amb independència del que tu faries, marca si et sembla acceptable o inacceptable el següent:"

	Acceptable	
	Persones LGTBI	Persones no LGTBI
Relacions sexuals entre homes	100,0%	99,2%
Relacions sexuals entre dones	100,0%	99,2%
El matrimoni entre persones del mateix sexe	100,0%	98,4%
Una operació de canvi de sexe en persones adultes	100,0%	98,3%
L'adopció d'infants per part d'homes homosexuals	98,7%	96,7%
L'adopció d'infants per part de dones homosexuals	98,7%	96,7%

Els **comentaris negatius i agressions verbals** més freqüents a Sitges són aquells que tenen a veure amb l'atribució d'un determinat estil de vida a les persones LGTBI, vinculat al "llibertinatge" sexual. Aquest prejudici es pot veure en la majoria dels insults i comentaris negatius cap a les persones LGTBI, especialment cap als homes gais.

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

«Jo he sentit moltes vegades "yo tolero a los gais però que no me toquen el culo". Et tolero però no et respecto» (Grup focal amb entitats i ciutadania LGTBI)

"He sentit a la platja "¿porqué tienen que estar los maricones aquí?". M'ho van dir perquè pensaven que jo era hetero" (Grup focal amb entitats i ciutadania LGTBI)

Des del SAI i la Policia Local també es registren **insults homòfobs** en espais públics del municipi, com ara les platges i passeig marítim, i un atac verbal en un autobús interurbà. A més, en els grups focals i entrevistes es relata que moltes d'aquestes agressions es fan en forma de burla, com una manera més subtil de mostrar el desplau cap a les persones LGTBI.

"Mantindré l'aparença però no m'agrades, no t'agrediré directament perquè sé que queda malament." (Grup focal amb entitats i ciutadania LGTBI)

«Sí que hi ha una violència social, encara que sigui entre brometes. [...] fa falta molta pedagogia encara» (entrevista personal tècnic de l'Ajuntament)

Pel que fa a les **agressions físiques**, tot i que no són freqüents, es continuen produint al municipi. S'han registrat pallisses cap a parelles d'homes homosexuals i grups de joves que s'organitzen per agredir a persones del col·lectiu que es troben en els espais públics. També preocupa molt, tant a l'Ajuntament com a la ciutadania, l'agressió que es va produir l'any 2019, en la qual unes persones van tirar a la via del tren a una parella gai.

En referència **als espais i situacions en els que es produeixen més freqüentment les violències LGTBIfòbiques**, les persones enquestades consideren que és en el carrer i a la feina els llocs on les persones LGTBI pateixen més desigualtats per raó de la seva orientació sexual o identitat de gènere. També cal destacar que en els espais on hi ha una diferència percentual més gran entre les respostes de persones LGTBI i no LGTBI són els locals públics (bars, discoteques, restaurants) i els centres mèdics. Es a dir, són els espais on hi ha més divergència a l'hora de percebre'ls com a llocs on es poden produir les discriminacions, en funció de si la persona que contesta pertany al col·lectiu LGTBI o no.

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

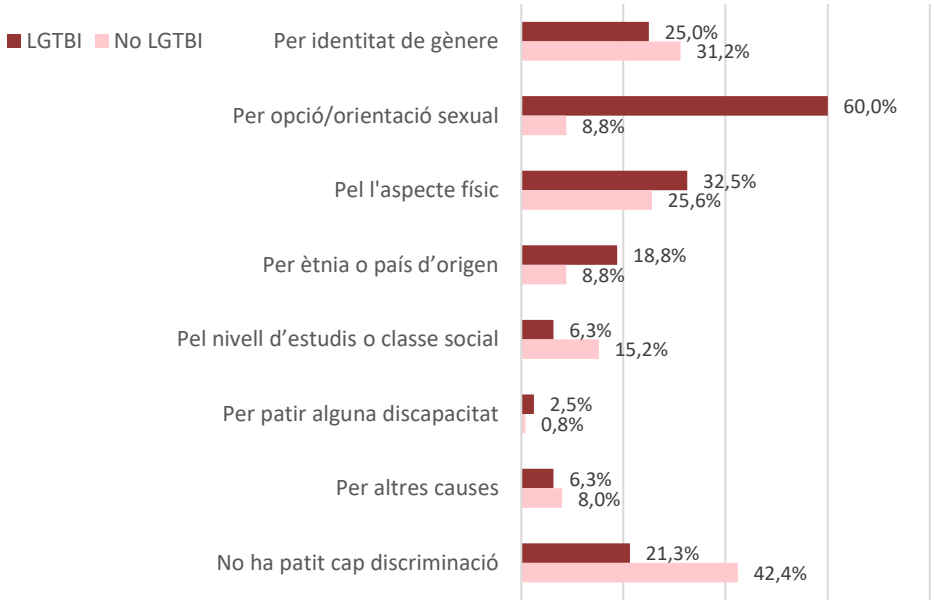
Taula 3. Percepcions sobre els espais on les persones LGTBI pateixen desigualtats per raó de la seva orientació sexual i/o identitat de gènere a Sitges

	LGTBI	No LGTBI
Al carrer i altres espais públics	62,5%	52,8%
A la feina	50,0%	44,0%
Amb la família	45,0%	35,2%
Bar musicals i discoteques	**42,5%**	**30,4%**
En el centre d'estudis	31,3%	33,6%
A la platja	42,5%	26,4%
Als centres esportius	32,5%	28,8%
Al transport públic	32,5%	27,2%
En hospitals o altres centres mèdics	**33,8%**	**10,4%**
En cafeteries, restaurants i bars	**26,3%**	**15,2%**
En edificis i instal·lacions públiques	23,8%	16,0%
A casa	13,8%	15,2%

Font: Qüestionari Spora

Pel que fa a la **intersecció entre discriminacions**, les dades quantitatives mostren que entre les persones LGTBI, l'aspecte físic, el gènere i l'ètnia o lloc d'origen són els motius més freqüents pels quals reben discriminacions (a banda de l'orientació sexual).

Gràfic 12. Discriminacions patides durant la vida, segons col·lectiu i motivació de la discriminació.



Font: Qüestionari Spora

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

En la informació qualitativa recollida en els grups focals amb ciutadania i entitats LGTBI també es fa palès aquesta intersecció entre discriminacions. Concretament s'apunta a la **diferència entre homes LGTBI i dones LGTBI a Sitges** on, segons les persones participants, els homes gais gaudeixen d'un estatus social que no tenen altres persones del col·lectiu. Es comenta que, si bé és cert que a Sitges hi ha més facilitats per mostrar obertament l'homosexualitat (sobretot en el cas dels homes) que en altres municipis, aquestes facilitats no són tan notòries quan parlem d'altres realitats (com les dones trans*, o les dones lesbianes) i que les facilitats per viure a Sitges depenen molt del nivell socioeconòmic o de la situació administrativa en la que et trobis. Això es troba estretament relacionat amb què Sitges és una destinació turística LGTBI molt important.

> *"La gent de Sitges tolera als gais perquè aporten a l'economia, porten diners. La resta del col·lectiu no està acceptat" (Grup focal amb entitats i ciutadania LGTBI)*

Es destaca especialment la **situació de les dones trans***, que han viscut situacions de violència greus i que encara és el col·lectiu que pateix més discriminacions en tots els àmbits de la vida.

> *"En Sitges nos toleran mientras tenemos dinero en la cartera. Había mujeres trans pero todas eran putas y se tuvieron que marchar del pueblo." (Grup focal amb entitats i ciutadania LGTBI)*

En la mateixa línia de les discriminacions múltiples, des d'algunes àrees de l'ajuntament es detecta que hi ha **nois joves migrants gais**, especialment de Llatinoamèrica i del Marroc, que han anat a viure a Sitges atrets per la fama de poble amable amb la diversitat sexual però que una vegada intenten buscar feina i lloc per viure es troben amb dificultats degut a processos administratius i burocràtics relacionats amb la situació de refugi i a la Llei d'Estrangeria. Tenint això present, el consistori proporciona la cobertura de les necessitats bàsiques que puguin tenir aquestes persones, però tot i això, alguns d'ells acaben realitzant treballs sexuals i/o establint relacions amb altres homes gais amb major poder adquisitiu a canvi d'habitatge.

Per últim, en aquest apartat de violències LGTBIfòbiques cal esmentar la preocupació, tant del personal de l'Ajuntament com de les entitats, per de les agressions verbals i amenaces a través de les **xarxes socials**. Es considera que és un mitja a través del qual han augmentat la violència cap al col·lectiu LGTBI.

Actuacions i serveis

Punt SAI

Tal com s'ha exposat en l'apartat anterior, aquest servei ha començat a funcionar el febrer de 2019, de manera que encara té un recorregut molt curt. Fins al moment, ha rebut **17 consultes**, que tenen a veure amb el suport i la informació a la ciutadania i les entitats que ho sol·liciten en relació amb la diversitat sexual i de gènere, així com els recursos dels quals poden disposar; l'atenció psicològica i assessorament jurídic a persones que pateixen discriminació o violència per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere; l'acompanyament psicosocial a les persones sol·licitants de protecció internacional i asil pertanyents al col·lectiu LGTBIQ i la gestió de canvis de nom al nom sentit en targetes sanitàries, documents d'identitat i padrons.

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

Tanmateix, no hi ha massa coneixement de l'existència del Servei d'Atenció Integral (SAI). Segons l'enquesta realitzada a la ciutadania de Sitges, només un 31,8% el coneix, a diferència del 68,2% restant de la mostra, el qual desconeix l'existència del Servei d'Atenció Integral (SAI).

L'equip tècnic de l'Ajuntament de Sitges i altres serveis públics del municipi tenen, també, una significativa desconeixença de l'existència del Servei d'Atenció Integral (SAI). Per una banda, és un servei desconegut per als agents de la Policia Local, el personal sanitari del Centre d'Atenció Primària i els tècnics de les regidories de Comunicació, Cultura i Festes, Promoció Econòmica i Ocupació, Recursos Humans i Turisme.

Per altra banda, la regidoria d'Esport, Educació i Joves coneix el Servei d'Atenció Integral (SAI) tot i que no han realitzat cap acció conjunta. Com expressa l'equip tècnic del SIAD, Salut i Serveis Socials, el Servei d'Atenció Integral (SAI) tot just està començant i arriba a poca gent. També es comenta que les persones LGTBI de Sitges acostumen a recórrer a associacions i entitats quan tenen alguna problemàtica.

> *«Jo dels últims casos que conec, arriben casos des d'infància. I clar, la resta de casos no arriba tant perquè està més vinculada amb aquesta associació, Color Sitges Link. Llavors això ja no arriba a nivell institucional perquè ells també fan aquest suport. » (entrevista personal tècnic de Ajuntament)*

Campanyes

#SitgesRespecta[35]



A mitjans de 2018, les regidories de Benestar i Família i Cultura, Tradicions i Festes de l'Ajuntament de Sitges van elaborar el Protocol davant les violències sexuals en espais d'oci i Festes amb la voluntat de promoure la igualtat de gènere i rebutjar la violència contra les dones i contra el col·lectiu LGTBI en totes les seves manifestacions.

Les primeres accions que es van desprendre d'aquest document es van posar en marxa per la Festa Major de 2019, donant a conèixer el circuit d'actuació per a totes aquelles persones que patissin o fossin testimoni de qualsevol agressió en l'entorn lúdic, d'oci i festiu.

Per una banda, el Protocol posa èmfasi en les múltiples formes de violència contra les dones, concretament aquelles que es produeixen en l'espai públic, sovint més invisibles i desapercebudes. Per altra banda, el Protocol contempla, també, la protecció al col·lectiu LGTBI, el dret a la llibertat i el respecte a la identitat, en relació amb el Servei d'Atenció Integral al col·lectiu LGTBI a Sitges (SAI), el qual va entrar en funcionament, també, l'any 2019.

Amb l'objectiu de publicitar i difondre el Protocol, l'Ajuntament va preveure instal·lar en els espais festius el *Punt Segur*, a través del qual es van donar a conèixer els serveis i

[35] Imatge proporcionada per l'Ajuntament de Sitges.

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

recursos destinats a la prevenció i detecció de situacions de violència contra les dones o contra el col·lectiu LGTBI en l'oci nocturn.

No és no! [36]

Arran del Protocol davant les violències sexuals en espais d'oci i Festes, es van realitzar, també, un seguit de campanyes de consum responsable creuat amb les agressions contra les dones i contra les persones LGTBI en espais d'oci.



Una de les actuacions que es van dur a terme va ser la creació de banderoles amb el lema «No és no. Viu el Carnaval en llibertat» amb l'objectiu de sensibilitzar i conscienciar la població sitgetana sobre la prevenció, la detecció i l'actuació contra la violència contra les dones i contra el col·lectiu LGTBI en totes les seves manifestacions en l'entorn lúdic, d'oci i festiu, no només en les festes majors, sinó en altres festivitats com la revetlla dels barris, la Zombie Walk, la Gay Pride o, en aquest cas, el Carnaval de Sitges.

Dia Internacional contra la LGTBIfòbia

Cada 17 de maig, Sitges reivindica la plena llibertat sexual i de gènere en el Dia Internacional contra la LGTBIfòbia.

L'any 2021, l'entitat Colors Sitges Link va organitzar un acte commemoratiu davant el monument contra l'homofòbia, situat al Passeig Marítim, el primer acte que es va fer a l'espai públic en un any encara marcat per la pandèmia. Aquesta jornada reivindicativa posa de manifest, any a any, com la lluita del col·lectiu LGTBI continua.

Necessitats clau

- Caldria **reduir els prejudicis i les actituds estigmatitzants** cap a les persones LGTBI i vetllar perquè no es produeixin situacions de discriminació i assetjament com les descrites en la diagnosi.
- És important donar **a conèixer els drets de les persones LGTBI i el SAI entre tota la ciutadania**, per tal d'augmentar la denúncia de les situacions de discriminació.
- Caldria **donar a conèixer els drets de les persones LGTBI i SAI a tots els equips i serveis del municipi** (també als que no depenen de l'Ajuntament), per tal d'augmentar la identificació de les situacions de discriminació i incrementar i agilitzar les derivacions.
- Es considera necessari **reforçar les accions de sensibilització i prevenció** de les agressions per LGTBIfòbia que intersecccionen amb altres eixos de discriminació (gènere, procedència, etc.).

[36] Imatge proporcionada per l'Ajuntament de Sitges.

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

4.4 Coeducació

En aquest apartat s'inclou tota la diagnosi realitzada sobre l'àmbit educatiu, en un sentit ampli que va més enllà de la realitat dels centres educatius, per recollir també informació sobre les necessitats detectades al voltant d'altres espais d'educació, les entitats juvenils, etc. La *Llei 11/2014* estableix que s'ha d'integrar en els diferents àmbits educatius el principi de coeducació[37], un principi que no només fa referència a vetllar per la igualtat de gènere en un sentit clàssic (entre noies i nois, dones i homes), sinó a tot el que té a veure amb la diversitat sexual, la identitat de gènere i els diferents models de família, per tal que siguin visibles i respectats en els diferents àmbits educatius.

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

Àmbit europeu: l'any 2013, un 18% de les persones LGTBI de la Unió Europea declara haver-se sentit discriminada als centres educatius. El 38% afirma haver experimentat de manera constant o amb freqüència comentaris o conductes negatives en relació amb la seva identitat de gènere o orientació sexual; aquest percentatge augmenta quan es pregunta pels i les companyes de classe (68%) o l'equip docent (42%) LGTBI que han patit aquestes discriminacions. A més, el 67% afirma que va amagar sempre o de manera freqüent ser una persona LGTBI durant el seu pas pel sistema educatiu abans dels 18 anys. En un informe posterior, l'any 2020, el 19% de les persones LGBTI de la Unió Europea afirma haver-se sentit discriminada als centres educatius; aquest percentatge és especialment significatiu entre persones intersexuals (59%) i transgènere (55%). També, un 41% de les persones enquestades l'any 2020 va amagar ser una persona LGBTI durant el seu pas pel sistema educatiu. (*FRA. EU-LGBTI II: European A long way to go for LGBTI equality.* 2020. Luxemburg, European Union agency for Fundamental Rights.) [En Línia].

Àmbit espanyol: Una enquesta realitzada a l'alumnat d'ESO el al llarg de diferents cursos escolars va mostrar que el 29% d'alumnes percep discriminació en el seu centre educatiu. Si parlem d'agressions, un 6% total de l'alumnat declara haver presenciat agressions físiques (puntades, cops, etc.) i un 1% les ha patit per ser o semblar del col·lectiu LGBTI. La població de nois bisexuals és la que més agressions ha experimentat, amb un 10% dels casos, seguits pels alumnes transgènere (4%). Al voltant del 12% de l'alumnat LGBTI ha rebut agressions verbals en el seu centre educatiu i un 24% de la població trangènere reconeix haver rebut insults LGBTIfòbics. En conseqüència, el 17% de l'alumnat LGBTI exposa que amagaria sempre o de forma freqüent la seva identitat de gènere o orientació sexual perquè no perceben un ambient prou segur a l'aula o centre educatiu. Pel que fa al suport del professorat, un 17% de l'alumnat pensa que el professorat no actua en el moment que hi ha una agressió LGTBIfòbica. (*LGTBFOBIA en las aulas*. 2019. COGAM. [En Línia].

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

[37] Als efectes d'aquesta llei, s'entén per coeducació l'acció educativa que potencia la igualtat real d'oportunitats i l'eliminació de qualsevol mena de discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. *Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.* [En línia]
https://portaljuridic.gencat.cat/ca/pjur_ocults/pjur_resultats_fitxa/?documentId=672704&action=fitxa

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

Situació del municipi

Al municipi hi ha dues llars d'infants, cinc centres educatius que ofereixen educació primària i tres de secundària. A més, Sitges compta amb una Escola d'Hosteleria que ofereix cursos específics de cuina o restauració, així com un Centre de Formació d'Adults i una Escola Municipal de Música.

Tot i la manca d'un Pla Educatiu d'Entorn o d'un Pla Coeducatiu de Ciutat, a través de la Guia de Suport Educatiu i el treball de camp podem veure quin és el grau d'incorporació de la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere als centres educatius de Sitges.

Primerament, pel que fa a la Guia de Suport Educatiu, s'hi troben algunes activitats de sensibilització de gènere i LGTBI, que es concreten en:

- Taller de conta contes "teixit d'històries" per sensibilitzar sobre la igualtat de gènere adreçada a Cicle infantil i Cicle inicial de primària;
- Exposició fotogràfica "festa per una societat inclusiva" per trencar estereotips (no parla explícitament de diversitat sexual o de gènere), adreçada a tot l'alumnat i professorat dels centres educatius;
- Activitat "arriba un alienígena" per promoure la igualtat de gènere, adreçat al Cicle inicial de primària;
- Activitat "ens estimem?" per promoure relacions sexoafectives respectuoses, adreçades a 3er i 4rt d'ESO i 1er de Batxillerat;
- Activitat "ruta de les dones de Sitges" per visibilitzar les aportacions de les dones sitgetanes, adreçat a l'alumnat de secundària;
- Activitat "ruta LGTBI de Sitges" per visibilitzar les aportacions de les persones LGTBI al municipi, adreçat a l'alumnat de secundària.

Per últim, també cal mencionar el programa **Créixer en família: programa d'acompanyament a les famílies,** des d'on es desenvolupen xerrades i tallers per promoure l'educació en positiu.

Més enllà d'aquestes activitats, es posa de manifest la tasca desenvolupada des de l'espai jove de Sitges, que inclou de forma transversal la perspectiva de gènere i LGTBI en la programació d'activitats que realitza.

També es destaca la feina coordinada entre el Centre d'Atenció Primària i els centres educatius que, a través del **Programa Salut i Escola** fan diversos cursos dirigits a l'alumnat relacionats amb la diversitat sexual i de gènere, així com s'estableixen espais de consulta oberta al pati de l'escola.

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

Necessitats detectades

Malgrat les activitats de sensibilització que es realitzen en edat d'escolarització, la ciutadania i el personal tècnic municipal expressen la necessitat de seguir aprofundint en l'educació en diversitat, ja que es detecta manca d'informació sobre, per exemple, la diversitat de gènere:

> *"Falta informació del tema trans* (diferència gènere/sexe... hi ha desinformació). Tot el procés de trànsit costa i hi ha malentesos." (entrevista personal tècnic de l'Ajuntament)*

> *"Sí que hi ha una violència social, encara que sigui entre brometes. [...] fa falta molta pedagogia encara"» (entrevista personal tècnic de l'Ajuntament)*

Tanmateix, aquesta idea es contraposa amb altres aportacions que opinen que, si bé és cert que encara cal seguir sensibilitzant a les persones joves, aquestes tenen un grau de coneixement major a la resta de ciutadania:

> *«La nomenclatura és tant àmplia que et perds, però els adolescents ho tenen clar. "(entrevista personal tècnic de l'Ajuntament)*

Una altra qüestió rellevant que s'ha comentat al treball de camp, és la gestió de la lgtbifòbia als instituts. En els casos comentats, trobem que si es donen dins l'horari lectiu del centre aquest el gestiona correctament, però també es destaca que, si succeeix fora del centre o de l'horari escolar, el centre no ha dut a terme cap intervenció (tot i que agressor/a i víctima vagin al mateix centre). Però més enllà de la intervenció o manca d'aquesta, es posa de manifest que el centre no va derivar al SAI a la persona que havia patit les violències, quelcom que suposa un punt important de millora.

Necessitats clau

- Aprofundir en l'educació en diversitat i la sensibilització de gènere i LGTBI.
- Establir protocols d'actuació contra la LGTBIfòbia en escoles i instituts.
- Donar a conèixer els drets de les persones LGTBI i el SAI entre tota la comunitat educativa.

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

4.5 Salut, drets sexuals i reproductius

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

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

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

Àmbit europeu: segons la darrera enquesta europea sobre la realitat del col·lectiu LGTBI, el 16% de les persones LGTBI enquestades afirma haver-se sentit discriminada en àmbits de la vida com ara els serveis de salut o socials, sobretot les persones transgènere i intersexuals. (*FRA. EU-LGBTI II: European A long way to go for LGBTI equality.* 2020. Luxemburg, European Union agency for Fundamental Rights). [En Línia].

Àmbit estatal: Els resultats de l'informe realitzat per la FELGBT l'any 2019 exposen que el col·lectiu LGTBI accedeix amb menor freqüència a recursos bàsics com els sanitaris, especialment en el cas de les persones grans.(*Informe delitos de odio. 2019*. Madrid, FELGTB) [En línia].

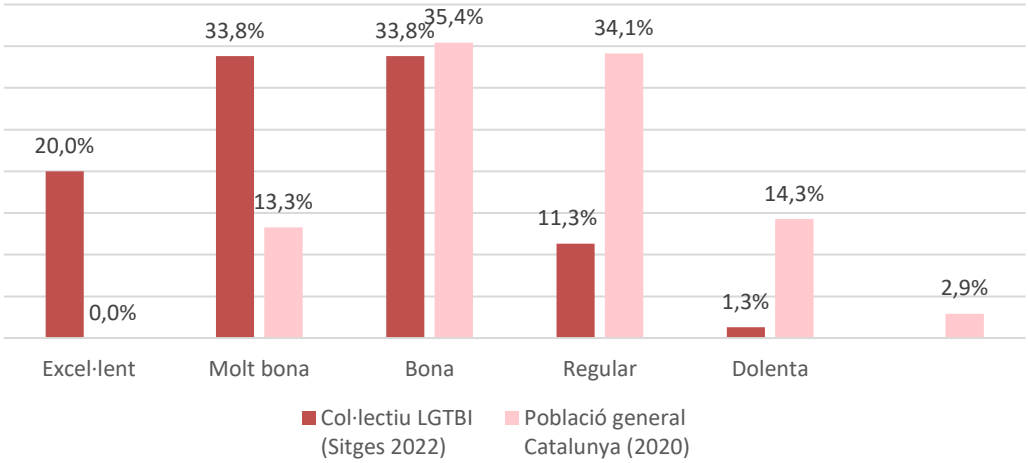
Situació del municipi

La majoria de recursos sanitaris no són de competència municipal. No obstant això, a continuació es presenten els principals **problemes i situacions de discriminació** que pateixen les persones LGTBI en aquest servei. És imprescindible recollir i analitzar aquesta informació per tal de poder disposar d'una diagnosi acurada sobre les principals febleses del municipi pel que fa a la garantia de l'accés a la salut d'aquests col·lectius sense discriminació.

Les dades estadístiques específiques de la situació de Sitges mostren, en general, que la **població considera que gaudeix d'una bona salut**. En el cas del col·lectiu LGTBI, el 20% de les persones enquestades coincideixen a dir que gaudeixen d'una excel·lent salut, en comparació amb el 13,3% de la població general de Catalunya l'any 2020.

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

Gràfic 13. Discriminacions patides durant la vida, segons col·lectiu i motivació de la discriminació.



Font: Qüestionari Spora

Tot i això, un 4,3% de les dones LGTBI i un 1,2% de les dones que no pertanyen al col·lectiu del municipi han expressat que la seva salut és dolenta, a diferència dels homes, siguin o no del col·lectiu, els quals no consideren que la seva salut sigui dolenta.

Un altre factor a tenir en compte és com el nivell d'obertura mostrat sobre ser una persona LGTBI amb el personal mèdic és del 71,2%.[38] Això vol dir que, coincidint amb les dades supramunicipals presentades, més d'un quart de les persones enquestades no han compartit amb cap professional de la salut la seva orientació sexual o identitat de gènere.

Els principals reptes a què s'enfronten les persones LGTBI en l'àmbit sanitari són, per una banda, aquells relacionats amb la **discriminació de les persones LGTBI en l'atenció sanitària** i, per altra banda, els que tenen a veure amb les **necessitats específiques que presenten els diferents grups del col·lectiu en matèria de salut**.

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

Tal com han posat de manifest algunes de les persones que han participat en els grups realitzats amb els diferents equips tècnics del municipi, el personal del Centre d'Atenció Primària de Sitges, així com el personal tècnic de l'Ajuntament de l'àmbit sanitari, no ha rebut cap formació oficial sobre diversitat sexual i de gènere. De la mateixa manera, tampoc tenen l'objectiu específic d'incorporar la perspectiva LGTBI a les actuals i properes actuacions.

[38] Gràfic 8. Nivell d'obertura mostrat sobre ser una persona LGTBI segons context. Gairebé sempre o sempre.

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

En relació amb les **necessitats específiques que presenten els diferents grups del col·lectiu** en matèria de salut, s'han detectat les següents problemàtiques: (1) la dificultat d'accés als centres sanitaris i (2) una escassa atenció en matèria de salut sexual.

Una de les principals demandes per part de les entitats i la ciutadania que han participat en els grups realitzats és la **dificultat d'accés a centres hospitalaris**. Generalment, consideren que l'àmbit sanitari, a Sitges, és precari. L'Hospital Residència Sant Camil, a Vilanova i la Geltrú, és el més proper del municipi i el seu accés és difícil si no es disposa de vehicle propi. A més a més, no disposen de tots els serveis necessaris. Això fa que, en molts casos, les persones LGTBI es vegin obligades a recórrer a centres mèdics privats o, al contrari, traslladar-se a Barcelona.

> *«Estem lluitant perquè es facin colonoscòpies al Garraf, hem d'anar a Barcelona. Hi ha molts homes gais que ho fan per privat, però si no tenen diners, no tenen opció» (Grup focal amb entitats i ciutadania LGTBI)*

Respecte a l'**atenció en matèria de salut sexual**, s'observa un increment de les relacions sexuals de risc —com el Chemsex— i un augment en la incidència de infeccions de transmissió sexual (ITS), com el VIH.

Actualment, al Centre d'Atenció Primària de Sitges es fan proves de detecció del VIH, així com d'altres Malalties de Transmissió Sexual, a totes les persones que tinguin relacions de risc, independentment de l'orientació sexual i la identitat o expressió de gènere. No obstant això, per obtenir la pastilla profilaxi pre-exposició (PrEP) per tal d'impedir la infecció, els sitgetans i sitgetanes s'han de traslladar als punts de dispensació ubicats a Barcelona (Checkpoint o Hospital de Bellvitge).

A banda d'això, les entitats del municipi realitzen, anualment, conferències de sensibilització sobre el VIH. Tot i que les entitats reben subvencions per part de l'Ajuntament, consideren que aquestes no són suficients per la feina que desenvolupen.

Pel que fa a les persones trans* que han participat en els grups amb les diferents entitats i la ciutadania, aquestes consideren que han tingut una bona acollida al sistema de salut i que l'atenció en l'àmbit sanitari a Sitges és satisfactòria.

Un aspecte que es presenta com a rellevant és **la situació de la gent gran LGTBI** a Sitges. Segons les entitats, les persones LGTBI en la tercera edat són més vulnerables i tenen major risc de caure en la soledat i l'exclusió social. Molta de la gent gran LGTBI a Sitges, a més, viu sola, és estrangera o no disposa de xarxa social. En aquest sentit, sorgeixen un seguit de problemàtiques que alimenten aquesta situació: (1) les persones grans LGTBI troben impediments en accedir a les residències a causa de l'estigma social i la discriminació. Així, quan necessiten un espai dotat dels recursos i serveis necessaris per a les atencions i cures en la tercera edat, com és el cas de les residències, han de triar entre romandre sols a casa o «tornar a l'armari» per poder ingressar a centres especialitzats; (2) de la mateixa manera, la gent gran LGTBI no disposa d'espais segurs d'oci, lleure i reunió a Sitges, on pugui crear noves xarxes de suport i, així, pal·liar el sentiment de soledat, l'aïllament i l'exclusió social; (3) moltes de les persones LGTBI en la tercera edat residents a Sitges no parlen castellà ni català. En conseqüència, desconeixen o tenen dificultat a l'hora de sol·licitar els recursos i ajudes necessàries, com prestacions econòmiques, d'assistència mèdica i farmacèutica i serveis socials complementaris; (4) les persones LGTBI en la tercera edat pateixen una

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

doble discriminació, per LGTBIfòbia i per edatisme, i, en moltes ocasions, acaben patint malalties de salut mental.

> *"En un casal, no he visto aún gente LGTBI, en un casal. Ni parejas ni nada. Siempre son las personas de perfil del pueblo que no tienen que ver con el ambiente LGTBI. No siento que sea un sitio para personas mayores LGTBI" (Grup focal entitats i ciutadania LGTBI)*

És per aquest motiu que Colors Sitges Link ofereix un servei gratuït en castellà, català i anglès de suport emocional a persones grans LGTBI, enfocat al desenvolupament de recursos psicològics per tal d'afrontar, de manera satisfactòria, aquest període de la vida, incloent-hi aspectes de la relació amb un mateix, socials, corporals i biològics i de transcendència.

És important fer referència, també, a la salut mental de les persones LGTBI, en tant que és una problemàtica que incideix significativament entre les persones del col·lectiu. Les diferents experiències sobre l'estigmatització de les identitats sexuals i de gènere, els estereotips i prejudicis i la discriminació social i estructural institucionalitzada comprometen la salut mental i el benestar de les persones LGTBI.

L'entitat Colors Sitges Link, en aquest sentit, proporciona un servei gratuït que ofereix suport emocional i psicològic a les persones LGTBI, els seus familiars i el seu entorn, de forma presencial, telefònica i virtual, en castellà, català i anglès.

Cal apuntar, després d'exposar els problemes i les situacions de discriminació del col·lectiu LGTBI de Sitges, que els equips tècnics de l'Ajuntament no han rebut ni detectat cap necessitat o demanda especifica en matèria de salut per part de les persones LGTBI del municipi.

Actuacions

A causa del prematur estat de desenvolupament de les polítiques locals de diversitat sexual i de gènere, i al fet que moltes competències en matèria de salut no són de competència municipal, la diagnosi detecta que aquesta és una línia de treball sense iniciar.

Una de les poques iniciatives vinculades amb la promoció dels drets de les persones LGTBI en l'àmbit de la salut té a veure amb les Malalties de Transmissió Sexual (MTS), les quals afecten especialment al col·lectiu LGTBI. El Centre d'Atenció Primària de Sitges té un registre específic amb l'objectiu de fer un seguiment als contactes de Malalties de Transmissió Sexual.

Cal mencionar que des de l'entitat Colors Sitges Link s'ofereix el Servei de prova ràpida de VIH, sífilis i Hepatitis C, la qual consisteix en l'obtenció d'una mostra de sang per detectar la presència d'aquestes malalties de transmissió sexual (MTS) de forma anònima, confidencial i gratuïta.

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

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

Necessitats clau

- Augmentar **el coneixement dels i les professionals dels serveis sanitaris sobre les necessitats específiques de les persones LGTBI** i els models d'atenció que existeixen.
- Desenvolupar accions per a **combatre la discriminació i la invisibilitat dels i les professionals de la salut**, com la presumpció de l'heterosexualitat i el cisgenerisme.
- Abordar les **necessitats específiques en salut de les persones LGTBI per separat**, atès que impliquen experiències diverses.
- **Promocionar, prevenir i sensibilitzar la població sobre la salut sexual i reproductiva** per tal d'evitar l'increment de les Infeccions de Transmissió Sexual (ITS).
- Garantir que les persones del municipi comptin amb els **recursos necessaris per gaudir d'una atenció sanitària adient.**
- Incloure la perspectiva de diversitat sexual i de gènere en les **polítiques i programes locals.**
- Tenir en compte les especificitats de la **gent gran LGTBI** per tal d'atendre les seves necessitats en matèria de salut física i psicològica de forma adient i satisfactòria.

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

4.6 Ocupació i drets laborals

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

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

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

Àmbit europeu: l'Enquesta sobre LGTBI en la Unió Europea recull que el 10% dels treballadors i les treballadores LGTBI afirma haver patit discriminació en buscar una ocupació i el 21% ha viscut aquesta discriminació al treball. Entres les persones enquestades que tenien una feina pagada durant els cinc anys anteriors a l'enquesta, més de la meitat (58%) havia experimentat conductes o comentaris negatius a la feina a causa de ser una persona LGTBI, el 5% de les quals va experimentar agressions físiques o sexuals. Per altra banda, el 26% dels empleats i empleades LGTBI afirma haver amagat la seva orientació sexual o identitat de gènere en el treball. Pel que fa al cas concret de les persones trans*, aquest informe recull que el 36% d'aquestes persones s'ha sentit discriminada en l'entorn laboral i un 35% mentrestant buscaven feina. (*FRA. EU-LGBTI II: European A long way to go for LGBTI equality.* 2020*.* Luxemburg, European Union Agency for Fundamental Rights.) [En Línia].

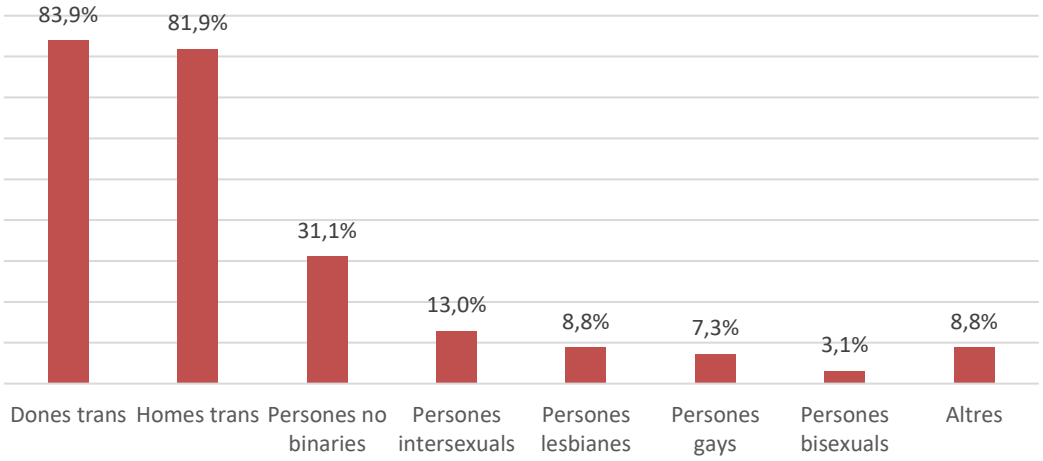
Àmbit català: La transició de gènere és el moment més delicat, en el qual existeix més risc de discriminació i assetjament. Alguns estudis mostren que el 23% de les persones enquestades s'ha sentit obligada a deixar el seu lloc de treball arran de la seva transició o l'han deixat perquè sentien que els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

Situació del municipi

Les dades estadístiques específiques de la situació de Sitges mostren que continuen produint-se **discriminacions** per motius d'orientació sexual o identitat i expressió de gènere en l'àmbit laboral. En efecte, segons la ciutadania, el perfil de persones amb més dificultats per accedir al mercat laboral formal de Sitges són les dones trans* (83,9%) i els homes trans* (81,9%), seguits de les persones no binàries (31,1%) i les intersexuals (13%).

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

Gràfic 14. Perfils de persones amb més dificultats per accedir al mercat laboral formal de Sitges.



Font: Qüestionari Spora

En aquest sentit, la discriminació i l'assetjament en l'àmbit laboral provoca la percepció d'inseguretat als llocs de feina i, en conseqüència, algunes de les persones del col·lectiu LGTBI es veuen amb la necessitat d'amagar la seva orientació sexual o identitat i expressió de gènere, coincidint amb les dades supramunicipals exposades.

> *«A les [empreses] privades l'únic que hi ha és l'armari. Hi ha molta gent que perd la feina com perquè a sobre els hi afecti amb qui van al llit. Són drets molt fràgils» (grup focal entitats i ciutadania LGTBI)*

Aquesta diagnosi recull un exemple concret on, una persona de Sitges amb un càrrec important a una empresa va presentar la seva parella a companys/es i superiors. Des d'aquell moment, la direcció de l'empresa va assetjar i exercir pressió fins que es va arribar a un acord d'acomiadament.

Cal tenir en compte que amagar aspectes de la pròpia identitat pot sotmetre a les persones a una pressió que es reverteixi negativament en el rendiment al lloc de treball, en la interacció amb les altres persones de la feina i, conseqüentment, en el benestar a l'entorn laboral.

A més a més, totes les persones entrevistades —cos tècnic, entitats i ciutadania— coincideixen en detectar una discriminació molt més marcada pel cas concret de les **persones trans***, la qual cosa s'expressa, també, a les dades supramunicipals presentades. En aquest sentit, tot i que, en l'àmbit laboral, no han rebut cap queixa o demanda, el cos tècnic és conscient que les persones trans* pateixen una forta discriminació que els hi dificulta l'accés al mercat laboral i les pot abocar, en alguns casos, a situacions d'exclusió social.

Aquesta discriminació en l'àmbit laboral és especialment significativa en el cas de **dones trans***, les quals no només pateixen discriminacions a l'hora d'aconseguir una feina sinó que de vegades també es troben amb **LGTBIfòbia per part de companys/es o superiors**.

Es detecten, doncs, tres problemàtiques principals en relació amb l'accés al mercat laboral per part de les dones trans*: (1) les dificultats d'accés al mercat de treball, (2) la discriminació al lloc de treball i (3) la manca d'accés al mercat laboral per LGTBIfòbia

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

provoca que, en alguns casos, la principal font d'ingressos de les dones trans* sigui el treball sexual.

> *«A mí en esta situación de covid me ha costado muchísimo conseguir trabajo, muchísimo. Y tengo estudios, y tengo formación, y tengo un montón de cosas que me puedan respaldar. Pero considero que hay un montón de otras chicas que no lo tienen. Y que a esas personas se las olvida. Porque, por ejemplo, en este mundo de la transexualidad existe la prostitución desde hace muchísimos años, y todo el mundo a veces considera que es el trabajo más fácil. Y no es el trabajo más fácil, lógicamente que no. Pero es a lo único que lamentablemente se puede acudir para poder vivir» (grup focal entitats i ciutadania LGTBI)*

Per últim, és necessari esmentar que Sitges atrau persones migrades i refugiades LGTBI d'arreu del món en cerca d'una estabilitat personal i laboral. Tanmateix, segon les entitats del municipi, aquesta estabilitat no sempre és possible, en tant que pateixen discriminació laboral per la seva condició de persona migrada LGTBI i, per tant, acaben recorrent a treballs no regularitzats per tal de poder subsistir. L'idioma també representa un impediment tant a l'hora d'inserir-se al mercat laboral com en realitzar tràmits burocràtics de sol·licitud d'ajudes i prestacions socials i econòmiques.

Actuacions

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

Així i tot, des del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya (SOC) es destinen un seguit de subvencions anuals dirigides a entitats (Programa ESAL) i destinades a dur a terme projectes de millora de l'ocupabilitat de les persones que tenen més dificultats d'accés al mercat laboral, com serien les persones trans*, per mitjà d'actuacions de contractació, formació i acompanyament laboral. A Sitges, entitats com la Fundació Hospital Sant Joan Baptista o l'associació Colors Sitges Link han demanat llocs de treball per a persones trans*.

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

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

Necessitats clau

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

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

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

4.7 Cultura i esports

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

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

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

Situació del municipi

Cultura

Tal com s'exposa al llarg d'aquesta diagnosi, la diversitat sexual i de gènere present a la nostra societat es troba, freqüentment, invisibilitzada. A vegades, són les mateixes persones LGTBI les quals oculten la seva orientació sexual i/o identitat i expressió de gènere com a estratègia per evitar situacions de discriminació o violència. És per aquest motiu que resulta fonamental treballar per l'augment de la diversitat.

En aquest sentit, s'observen dues línies transversals a l'àmbit cultural a Sitges: (1) la representació i (2) el reconeixement.

Pel que fa a la representació, des del Servei de Cultura s'afirma que Sitges disposa d'una programació variada que intenta arribar a diferents públics i perfils de persones. Tanmateix, es reconeix que no s'inclou, de manera específica, la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en l'àmbit cultural. A més, aquesta perspectiva es troba subjecte, principalment, a celebracions i dies assenyalats, més que a la programació general de les activitats culturals. Aquest fet ha estat constatat per les persones que han participat en els grups de discussió d'entitats i ciutadania.

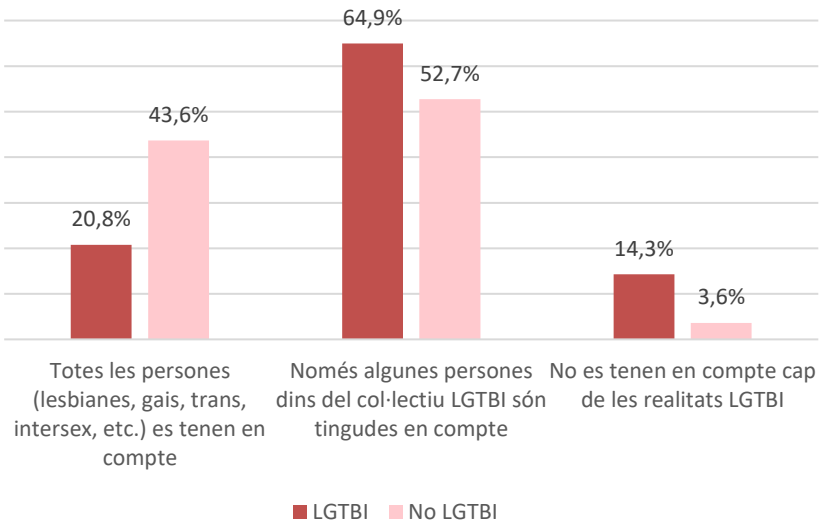
Un dels principals exemples és la **Gay Pride o Dia de l'Orgull Gay**. Segons les persones LGTBI entrevistades als grups d'entitats i ciutadania, la Gay Pride ha evolucionat de tal manera que senten que aquesta no representa a tot el col·lectiu en el seu conjunt. Per aquest motiu, exposen que hi ha una necessitat de reapropiació de la Gay Pride per tal que tothom se senti identificat i representat, serveixi com a eina reivindicativa i no només una festa comercial. Tot i així, cal destacar que des de

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

l'Ajuntament de Sitges ja s'està treballant per convertir el dia de l'Orgull en una diada més cultural i social, tal com s'ha explicat en l'apartat de Compromís.

En efecte, les respostes al qüestionari, mostren que la majoria de la població enquestada pensa que si bé es té en compte la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere a l'hora de realitzar la programació cultural, aquesta **no representa la diversitat de perfils existents i només té en compte alguns perfils d'entre el conjunt de realitats que conformen les sigles LGTBI**.

Gràfic 15. Cabuda de les diferents realitats de les persones LGTBI en la programació cultural de Sitges, segons col·lectiu



Font: Qüestionari Spora

Un altre element clau en relació amb la promoció d'una oferta cultural inclusiva és la recuperació de la **memòria històrica del col·lectiu LGTBI** per tal de reivindicar les aportacions realitzades en matèria de llibertats sexuals i de gènere, així com recordar la repressió viscuda.

> *«La societat sitgetana és invisible i nosaltres som encara més invisibles que ningú [...] Hi té d'haver un casal, hi té d'haver uns serveis, hi té d'haver tota una sèrie de coses que no existeixen. Tindria d'haver un museu dels maricons [...] resulta que els homes gais, si, que tenen aquest poder adquisitiu i que poden comprar cases i xalets, bueno, també es moren aquests homes [...] La memòria d'aquests homes no transcendeix» (grup focal entitats i ciutadania LGTBI)*

Tant les entitats com la ciutadania coincideixen en el fet que manca una oferta cultural més inclusiva. Una de les principals demandes de les persones LGTBI que han participat en els grups d'entrevistes amb les entitats i la ciutadania és la necessitat de **visibilitat, reconeixement i difusió de les necessitats, interessos i inquietuds del col·lectiu LGTBI** de la mateixa forma que es fa amb altres col·lectius i temàtiques. Un exemple d'això és el nomenclàtor dels carrers de Sitges on s'ha proposat prioritzar noms de dones en carrers nous però no del col·lectiu LGTBI.

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

«Les administracions han d'ajudar, no posar barreres [...] Treballar per una normalitat. No treballar amb el món LGTBI des de serveis socials sinó treballar des de l'àmbit de la cultura» (grup focal entitats i ciutadania LGTBI)

Cal esmentar, però, que el servei de Cultura de l'Ajuntament no ha identificat ni rebut cap demanda específica per part del col·lectiu LGTBI i expressen que s'haurien de coordinar amb altres àrees per dur a terme accions d'igualtat de gènere i LGTBI, especialment amb comunicació, per tal d'oferir una major difusió.

Esports

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

Les dades estadístiques específiques de la situació de Sitges mostren que un 30,8% de les persones del municipi enquestades consideren que els centres esportius són espais on les persones LGTBI pateixen desigualtats per raó de la seva orientació sexual i/o de gènere. Més concretament, el 32,5% de les persones LGTBI del municipi consideren aquests espais com a insegurs, on les persones del col·lectiu pateixen desigualtats i discriminacions. [39]

Segons el personal tècnic de l'Ajuntament, no han rebut ni s'han detectat males praxis o queixes sobre comentaris, actituds o pràctiques LGTBIfòbiques en les instal·lacions i les competicions esportives del municipi. Tanmateix, sospiten que és una situació que, efectivament, es dona, especialment en els ambients masculinitzats. Per aquest motiu, seria positiu incidir a través d'accions concretes.

En les entrevistes s'expressa que, encara que en la primera infància les activitats són mixtes, aquesta opció desapareix quan acaba l'etapa de la infància. És en aquest moment que s'intensifiquen els estereotips i prejudicis de gènere, en un sentit ampli que també inclou al col·lectiu LGTBI i, en conseqüència, dificulten la lliure elecció de la pràctica esportiva per a qualsevol persona. Així i tot, ara es comencen a veure nens que participen en esports tradicionalment femenins, com el patinatge.

Pel que fa als vestuaris, dutxes i lavabos de les instal·lacions esportives del municipi, predomina un model binari per a dones i homes. Convé apuntar, però, que si bé els equips tècnics consideren que una de les necessitats específiques del col·lectiu LGTBI en l'àmbit esportiu és l'adaptació dels equipaments i instal·lacions municipals —entre elles les dutxes i lavabos de les instal·lacions esportives— per tal d'incloure la perspectiva de diversitat sexual i de gènere, aquests no han rebut cap queixa o demanda al respecte. És més, a les entrevistes realitzades amb les entitats i la ciutadania del municipi, les persones trans* expressen que no han tingut cap problema en accedir als vestuaris, tot i seguir una lògica binària.

«[El vestuari] Yo lo he pisado en femenino y lo he pisado, también, en masculino. Y nunca he tenido problemas, o sea, nadie me ha puesto

[39] Taula 2. Percepció d'espais on les persones LGTBI pateixen desigualtats per raó de la seva orientació sexual i/o identitat de gènere a Sitges, segons col·lectiu

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

problema a la hora de cambiar el nombre del carnet, cambiar de vestuario, acceder a un lugar en lugar de otro » (Grup focal amb entitats i ciutadania LGTBI)

Actuacions

Cultura

- Des de l'any 2019, Sitges es suma a la celebració del Dia Internacional per la Visibilitat Bisexual cada 23 de setembre.
- Des del departament de Festes, l'any 2019 van començar una campanya titulada «Sitges Respecte» que tracta el consum responsable creuat amb agressions sexistes en espais d'oci.
- A la Nit de Premis de Sitges, guardons que s'atorguen anualment a Sitges, l'any 2020 es va crear el Premi Pepito Zamora, per a aquelles persones que defensen i treballen per la igualtat i la diversitat.
- L'any 2021, l'entitat Colors Sitges Link va organitzar per primer cop dos festivals: el Festival de cinema Endimaris Sitges, un festival de cinema LGTBI i un espai per debatre diferents aspectes sobre la realitat del col·lectiu LGTBI; i el Color Sitges Queer Fest, un festival cultural des d'una perspectiva queer.
- Des del servei de biblioteques, es fa una revisió periòdica dels fons a partir de la qual s'han retirat alguns llibres i se n'han posat de nous per garantir que s'inclou la perspectiva de diversitat sexual i de gènere dins aquests espais culturals. De la mateixa manera, les biblioteques públiques de Sitges tenen un fons especialitzat de llibres de temàtiques relacionades amb el col·lectiu LGTBI integrat en les diferents seccions presents a la biblioteca, és a dir, aquest fons no es troba diferenciat dels altres per tal d'oferir la normalitat que mereix.
- A la biblioteca Josep Roig i Raventós tenen un fons anomenat «Territori Jove» composat per llibres que, per temàtica, són més necessaris per als joves; dins d'aquesta secció s'incorporen, també, llibres relacionats amb la comunitat LGTBI.
- També, a les biblioteques públiques de Sitges han convidat autors i escriptors, han dut a terme exposicions temàtiques, presentacions de llibres i contes infantils que tenen a veure amb el col·lectiu LGTBI, especialment en dies clau.
- Sitges disposa d'un Punt Lila a la Festa Major del municipi i a les barraques, per tal d'atendre incidències, assetjaments, abusos i agressions sexuals i masclistes als espais públics. També, han fet banderoles amb el lema «No és No» i «Per carnaval no tot s'hi val».
- Segons l'equip tècnic de l'Ajuntament, existeix una partida pressupostària específica per commemorar activitats de l'Orgull LGTBI.
- Una de les activitats culturals més famoses de Sitges és el dia de L'Orgull o Gay Pride, que se celebra cada any.

Esports

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

Una de les iniciatives vinculades amb l'àmbit esportiu és el Pla d'Actuació Municipal 2019-2023 (PAM), dins del qual tenen accions com el Pla de Formació Municipal adreçat a treballadors/es municipals sobre la perspectiva de gènere, així com donar compliment i avaluar periòdicament del Pla d'Igualtat Intern. Aquest pla, també, inclou xerrades a entitats i organitzacions del municipi.

Necessitats clau

Cultura:

- Incorporar la **perspectiva de diversitat sexual i de gènere a la programació cultural de la ciutat i mostrar referents positius** que permetin combatre i remoure estereotips arrelats a l'imaginari social sobre les persones LGTBI.
- Promocionar una **cultura inclusiva amb la diversitat sexual i de gènere**.
- **Visibilitzar i difondre les inquietuds, necessitats i interessos de les persones LGTBI**, en la programació cultural quotidiana, no només en dates assenyalades.
- Treballar per **assolir la reapropiació del Gay Pride de Sitges per tal que tothom s'hi senti representat** i, així, es pugui utilitzar com a eina reivindicativa.
- **Recuperar la memòria històrica del col·lectiu LGTBI** per tal de visibilitzar i valorar les aportacions realitzades en matèria de llibertats sexuals i de gènere.
- **Garantir una participació lliure i segura per les persones LGTBI** en l'àmbit cultural.
- **Formar a les persones que treballen en l'àmbit cultural** (oci nocturn, Punt Lila, etc.) per atorgar eines contra la violència masclista i la LGTBIfòbia.

Esports:

- Augmentar el **coneixement dels i les professionals dels serveis esportius sobre les necessitats específiques de les persones LGTBI**, especialment els que treballen amb infants i joves.
- Promoure i consolidar les **accions adreçades a evitar la presència d'estereotips de gènere en l'àmbit esportiu i afavorir l'esport mixt.**
- Treballar per **l'erradicació de la LGTBIfòbia en l'àmbit esportiu**, especialment en ambients masculinitzats
- Garantir que les dutxes, lavabos i vestidors de les instal·lacions esportives municipals (i privades) **no suposin un obstacle a la lliure participació en l'àmbit esportiu de les persones LGTBI.**
- Elaborar un **protocol o pla d'acció municipal** per actuar de forma ràpida i adequada a situacions de discriminació, assetjament o agressió per LGTBIfòbia.

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

4.8 Participació, oci i espai públic

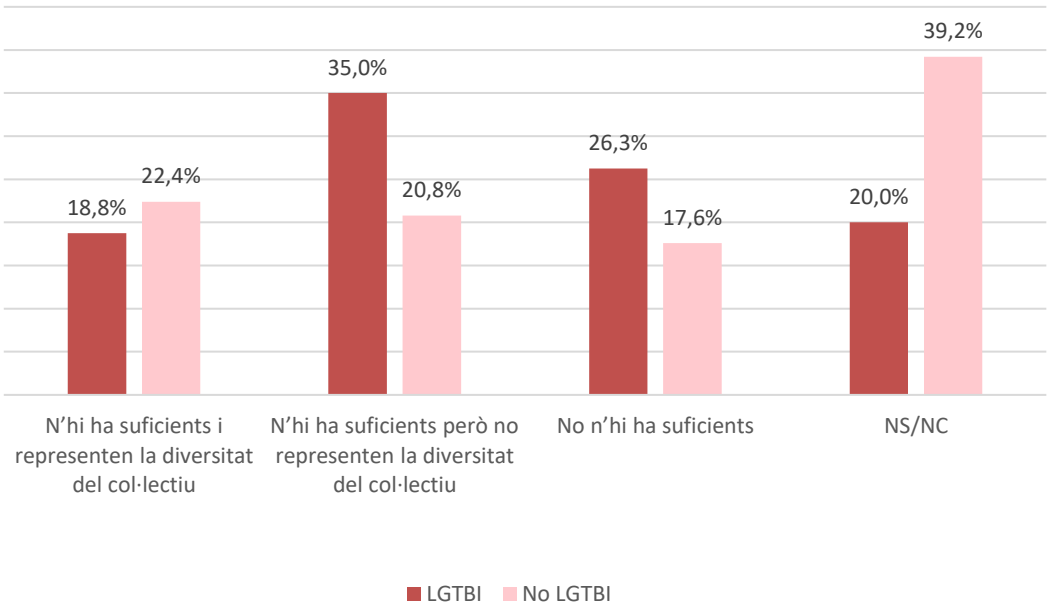
En aquest àmbit s'inclou informació sobre l'espai públic així com la participació i l'oci, esferes relacionades entre elles que influeixen en la visibilització de les vivències de les persones LGTBI al municipi.

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

Situació al municipi

La ciutadania sitgetana LGTBI enquestada considera que al municipi hi ha suficients entitats i associacions LGTBI, tot i que la majoria opina que aquestes no representen la diversitat del col·lectiu.

Gràfic 16. Percepció sobre les associacions i entitats on les persones LGTBI puguin desenvolupar les seves xarxes socials a Sitges, segons col·lectiu.



Font: Qüestionari Spora

En aquesta línia, i segons es recull al treball de camp qualitatiu, a Sitges hi ha moltes i diverses associacions i entitats LGTBI, entre les quals es destaca l'entitat Sitges Colors Link, Sitges Voluntaris Socials, AFGAL (Association of Gai and Lesbian) i l'associació Gai d'Ósssos i Admiradors "Bearssitges". Totes elles, a més, formen part del Consell de les Persones de Sitges. A més, Sitges compta amb una gran oferta d'espais d'oci i esdeveniment per homes gais, especialment, que representen espais de sociabilització del col·lectiu i que estan estretament lligats al desenvolupament econòmic, cultural i social de la vila.

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

Pel que fa a **Colors Sitges Link**, al treball de camp es destaca com una entitat de caràcter reivindicatiu i cultural, que les persones participants coneixen i valoren de forma molt positiva per l'acompanyament, assessorament i orientació que fan a les persones LGTBI que ho necessiten i per la tasca de sensibilització que desenvolupen al municipi. **Sitges Voluntaris Socials** també és descada com una entitat molt facilitadora, on sobretot les persones en situació administrativa irregular o migrades, que a més són LGTBI, reben acompanyament i suport. Aquesta entitat, tot i que no centren la seva actuació únicament en les persones LGTBI, sí que desenvolupen una tasca de sensibilització i reivindicació de drets en aqueta línia. Pel que fa a **AFGAL**, l'entitat encarregada de dur a terme el Gay Pride de Sitges (un dels esdeveniments municipals que més turisme atreu al municipi) es considera una associació més adreçada a l'atracció turística i la organització d'esdeveniments que no pas una associació com les anomenades anteriorment. A més, és una associació amb gran poder econòmic a Sitges, ja que tenen varis locals, hotels i bars. Per últim, referent a l'entitat dels **Bears** no hi ha molta informació, l'únic que s'ha recollit és que no es coordinen generalment amb el consistori i que està conformada per homes de parla anglesa. L'existència d'entitats especialitzades és especialment rellevant a Sitges, ja que s'apunta que davant d'una agressió o discriminació, entitats com Colors Sitges Link i Sitges Voluntaris Socials són les primeres en fer acompanyament a la persona i no pas l'Ajuntament. Tot i que això no està sistematitzat ni protocol·litzat.

Una qüestió rellevant a comentar és que **no hi ha entitats feministes municipals a excepció de l'Assemblea Feminista de la CUP**, quelcom que es concreta com una necessitat. Algunes dones entrevistades comenten que realitzen la seva militància o participen en entitats feministes en municipis propers, ja que no se senten representades per les entitats LGTBI del municipi o bé perquè prefereixen formar part d'entitats feministes que tinguin en compte la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere. En aquest sentit, es posa de manifest que les dones desenvolupen el seu associacionisme en ciutats properes com Ribes o Vilanova, amb entitats feministes molt potents.

Referent a l'oci, es recull que els/les joves LGTBI del municipi no participen de l'oci local, sinó que es traslladen a ciutats pròximes com Barcelona. Amb les dones succeeix quelcom similar: segons es recull al treball de camp, moltes no se senten benvingudes als bars freqüentats i destinat a públic gai:

> *"[El bar] és un espai molt "seu", tan seu que, si hi vas tu, no t'atenen. [...] No volen que hi anem les dones" (entrevista personal tècnic de l'Ajuntament).*

Aquesta percepció s'accentua quan es pregunta per la celebració del Gai Pride, ja que les persones participants al treball de camp no se senten representades per aquesta celebració, i estan d'acord amb què és una festa poc reivindicativa, adreçada únicament al sector turístic del municipi i només per homes gais que, a més, no representen la diversitat d'homes gais existents.

En aquest sentit, la població manifesta la necessitat de transformar aquesta diada i dotar-la d'un caràcter més reivindicatiu i de lluita pels drets de les persones LGTBI, on s'hi incloguin i visibilitzin la multiplicitat de situacions engloba.

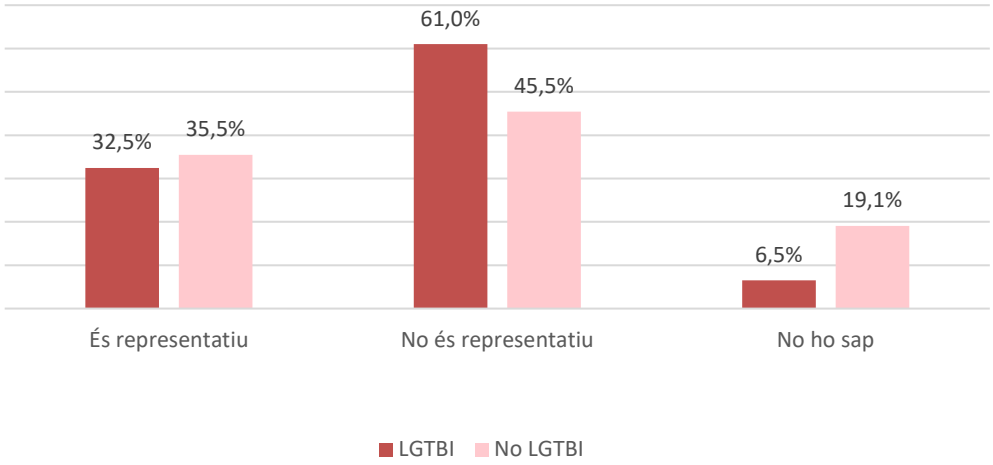
A més, es remarca que **no hi ha cap activitat o festivitat per a dones lesbianes i trans*** que, sumat a què no se senten representades pel Gai Pride, esdevé una necessitat a treballar.

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

"Hi ha la Gai Pride, la festa dels ossos... però res per lesbianes o trans"*
(entrevista personal tècnic de l'Ajuntament)

Efectivament, la majoria de persones enquestades opina que el Dia de l'Orgull LGTBI de Sitges no representa la diversitat LGTBI.

Gràfic 17. Representativitat de la diversitat LGTBI del municipi del Dia de l'Orgull LGTBI de Sitges, segons col·lectiu.



Font: Qüestionari Spora

Actuacions

La majoria d'aquestes actuacions són accions simbòliques de visibilització. La més rellevant és **l'Escultura contra l'Homofòbia** (2006), una escultura en forma de triangle invertit de color rosa on s'hi pot llegir "Sitges contra la homofòbia / Mai Més / 5 octubre 1996-2006". Aquesta escultura es va construir per rememorar el fets succeïts el 5 d'octubre de 1996, quan diverses persones sitgetanes LGTBI van participar en una manifestació a Barcelona per reivindicar els seus drets i, en tornar al municipi, es van veure assetjats/des i agredits/des per part de grups neonazis i ciutadania organitzada, el que va suposar que els cossos policials haguessin d'escortar als manifestants. En rebuig a aquesta situació i d'altres succeïdes al municipi i arreu, l'escultura emergeix com a monument reivindicatiu i de memòria històrica. Actualment, es troba al Passeig Marítim de Sitges, tot i que en un inici es va ubicar a l'Espigó.

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

Imatge 2. Escultura contra l'homofòbia a Sitges.



Font: Imatge extreta de TripAdvisor.[40]

A banda de l'escultura contra l'homofòbia, des del consistori s'han desenvolupat altres accions de visibiltització com la penjada de la bandera irisada en diades internacionals.

Al marge d'aquestes actuacions, es va dur a terme una Ruta Especial Sitges Queer, organitzada per l'Associació Sitges Colors Link junt amb l'Ajuntament de Sitges, entesa com un trajecte guiat per recuperar la memòria històrica del col·lectiu LGTBI del municipi.

Imatge 3. Cartell publicitari de la Ruta Especial Sitges Queer. Any 2021.



Font: Ajuntament de Sitges

Per últim, tal com ja s'ha mencionat anteriorment, des del Consistori es desenvolupen campanyes de sensibilització al voltant de diades internacionals pels drets de les persones LGTBI.

[40] Consulteu l'enllaç a: https://www.tripadvisor.es/LocationPhotoDirectLink-g187502-d10423104-i199926294-Pink_Triangle_Monument_Against_Homophobia-Sitges_Catalonia.html. Data de consulta: 22/03/2022.

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

Per exemple, pel dia de l'Orgull LGTBI de 2019 (28 de juny), es va realitzar una campanya gràfica per mostrar la diversitat existent rere les sigles LGTBI i fer difusió del SAI. A més, es va desenvolupar un vídeo que mostrés la diversitat del col·lectiu i com les reclamacions LGTBI s'interrelacionen amb altres àmbits dels drets civils.

Imatge 4. Campanya 28J de 2019



Font: Ajuntament de Sitges.

Un altre exemple és pel Dia Internacional per la Visibilitat Lèsbica (26 d'abril) on es va fer una acció aprofitant la diada de Sant Jordi per tal de reivindicar la contribució de les dones escriptores i pensadores lesbianes. A continuació, es mostren alguns exemples:

Imatge 5. Campanya pel 26 d'abril.



CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

Necessitats clau

- Els i les joves LGTBI de Sitges no participen de l'oci del municipi, marxant a municipis propers com Barcelona.
- Les dones que formen part del col·lectiu LGTBI se senten discriminades en l'oci gai del municipi.
- La Gai Pride no representa la diversitat de realitats LGTBI.
- Persistència d'agressions verbals lgtbifòbiques a la via pública.
- No hi ha cap activitat o festivitat per a dones lesbianes i trans*

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

5. PLA D'ACCIÓ

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

Aquest Pla d'Acció s'haurà de desenvolupar seguint les indicacions recollides al sistema de seguiment i valuació, que es troba al següent apartat del document (6. Sistema de Seguiment i Avaluació).

L'estructura del Pla d'Acció consta de 7 eixos estratègics que inclouen, cadascun, un seguit d'objectius específics. Aquests són:

EIX 1. Compromís amb la diversitat sexual i de gènere

Objectiu estratègic 1.1. Incorporar la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere de manera transversal a totes les àrees i polítiques municipals.

Objectiu estratègic 1.2. Garantir les condicions necessàries per la correcta implementació, seguiment i avaluació del Pla de Diversitat Sexual i de Gènere i l'aplicació de la legislació vigent.

EIX 2. Acció contra la LGTBIfòbia

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

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

EIX 3. Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària

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

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

EIX 4. Salut, drets sexuals i reproductius

Objectiu estratègic 4.1. Vetllar perquè els serveis de salut del territori coneguin i apliquin la Llei 11/2014 tenint en compte les necessitats particulars del col·lectiu LGBTI.

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

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

EIX 5. Ocupació i drets laborals

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

Objectiu estratègic 5.2. Fomentar la millora de l'accés a l'ocupació i les condicions de treball de les persones LGBTI, especialment en el cas de les dones trans.

EIX 6. Cultura i esports

Objectiu estratègic 6.1. Garantir que els espais i activitats esportives siguin inclusives i respectuoses amb les persones LGBTI.

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

EIX 7. Espai públic, mobilitat i participació

Objectiu estratègic 7.1. Promoure entorns segurs i amables per a les persones LGBTI.

Objectiu estratègic 7.2. Augmentar el reconeixement i la visibilitat de la diversitat sexual i de gènere a l'espai públic.

Objectiu estratègic 7.3. Facilitar espais associatius i de participació.

Per tal d'assolir els objectius marcats, es recullen un conjunt d'accions que hauran de desenvolupar-se durant el període de vigència del Pla Local LGTBI de Sitges. Cadascuna de les actuacions inclou un conjunt d'ítems que han estat establerts a partir de les accions participatives amb el personal tècnic municipal, les entitats i les reunions de coordinació amb el Grup Motor:

- **Descripció de l'acció**: aporta informació detallada sobre l'acció.
- **Agents responsables**: són els agents que han d'entomar el lideratge per a desenvolupar l'acció.
- **Agents implicats**: són els departaments que hauran de donar suport als agents responsables, ja que sense la seva implicació, l'acció no es pot desenvolupar correctament.
- **Pressupost addicional**: apunta si l'actuació requereix de pressupost addicional del Servei de Drets Civils, Igualtat, Cooperació i Acollida i, específicament, d'Igualtat per a dur-se a terme.

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

EIX 1. Compromís amb la diversitat sexual i de gènere

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

Objectiu estratègic 1.1. *Incorporar la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere de manera transversal a totes les àrees i polítiques municipals.*

<table>
<tr><th>Acció</th><th>Agents responsables</th><th>Agents implicats</th></tr>
<tr><td colspan="3">1.1.1 Incorporar formació sobre perspectiva LGTBI al Pla de Formació Anual de l'Ajuntament</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Augmentar el coneixement dels deures de les persones que treballen en l'administració i els circuïts existents en casos de discriminacions i violències LGTBIfòbiques. La formació ha d'incloure:
1. Informació sobre la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.
2. Informació sobre el "Protocol que desplega el deure d'intervenció de les persones que treballen a les administracions públiques de Catalunya per a fer efectiu l'abordatge de l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia a Catalunya".
3. Explicació de la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere.</td><td>Igualtat</td><td>Serveis Socials</td></tr>
<tr><td colspan="2">Pressupost addicional ✓</td></tr>
</table>

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

<table>
<tr><th>Acció</th><th>Agents responsables</th><th>Agents implicats</th></tr>
<tr><td colspan="3">1.1.2 Promoció d’una comunicació inclusiva amb les diversitats</td></tr>
<tr><td rowspan="2">L'Ajuntament ha de vetllar per estendre una comunicació inclusiva amb totes les diversitats (les vinculades amb la diversitat sexual i de gènere, les diversitats funcionals, d'origen, d'edat, etc.), tant entre els serveis municipals com entre altres agents locals (entitats, associacions, etc.). En concret, la comunicació inclusiva amb les diversitats suposa:
1. Incloure a totes les persones en les comunicacions que realitza l'Ajuntament, evitant la inivisibilització de qualsevol col·lectiu i, en particular, de les persones LGTBI.
2. Fomentar el respecte envers les diversitats en els mitjans de comunicació municipals (evitar la reproducció d'estereotips associats a les persones LGTBI+, amb diversitat funcional, procedents d'altres països, persones grans, etc., i no utilitzar imatges o expressions que estiguin carregades de connotacions sexistes i/o LGTBIfòbiques, racistes, edadistes, etc.).
3. Promocionar l'ús de la comunicació inclusiva amb les diversitats entre el teixit social i associatiu del municipi.
4. Realitzar una formació específica sobre comunicació inclusiva amb les diversitats al personal del servei de Comunicació i Imatge de l'Ajuntament.
5. Estendre l'ús de la comunicació inclusiva en les comunicacions de l'Ajuntament i els mitjans de comunicació Locals.</td><td>Igualtat,
Comunicació</td><td>RRHH</td></tr>
<tr><td colspan="2">Pressupost addicional ✓</td></tr>
<tr><td colspan="3">1.1.3 Elaboració d'una guia de comunicació inclusiva amb les diversitat.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Elaborar i difondre una guia sobre comunicació inclusiva amb les diversitats, que inclogui eines pràctiques que facilitin l’ús d’un llenguatge i imatges inclusives amb les diversitats. Per a l’elaboració d’aquesta guia resultarà d’utilitat analitzar publicacions similars, com ara la Guia de comunicació inclusiva de l’Ajuntament de Barcelona. Una vegada s’hagi editat i publicat la guia, s’ha de difondre a través de diferents canals de comunicació i públics:
– En l’àmbit intern, a tot el cos tècnic de l’Ajuntament i les noves incorporacions que es realitzin durant el temps d’implementació del Pla.
– En l’àmbit extern, a través a través de les xarxes socials de l’Ajuntament i, de manera específica, a tot el teixit social i associatiu del municipi.</td><td>Igualtat,
Comunicació</td><td></td></tr>
<tr><td colspan="2">Pressupost addicional ✓</td></tr>
</table>

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

<table>
<tr><th>Acció</th><th>Agents responsables</th><th>Agents implicats</th></tr>
<tr><td colspan="3">1.1.4 Donar continuïtat a la facilitació del canvi de nom a persones trans* en la documentació de l’Ajuntament.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">La Llei 11/2014 dictamina que en l’àmbit de les administracions públiques de Catalunya s’han d’establir per reglament les condicions perquè les persones trans* siguin tractades i anomenades d’acord amb el nom de gènere amb que s’identifiquen, encara que siguin menors d’edat o que no s’hagi dut a terme el canvi de nom legal.

L’acció consisteix a establir un criteri comú per tot el consistori respecte a la utilització del nom sentit en la documentació no oficinal que emet l’Ajuntament o els organismes que en depenen, pel qual s’identifiqui el llistat de documentació no oficial que emet l’Ajuntament o els organismes que en depenen on s’aprova el canvi de nom de les persones trans*.</td><td>Comunicació</td><td>Igualtat</td></tr>
<tr><td colspan="2">Pressupost addicional ⊗</td></tr>
<tr><td colspan="3">1.1.5 Donar continuïtat a les accions de sensibilització sobre la diversitat sexual i de gènere a la ciutadania.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">L'acció preveu la continuïtat i el reforç de les accions realitzades per promoure els drets de les persones LGTBI i la sensibilització ciutadana vers la diversitat sexual i de gènere. Es recomana seguir desenvolupant accions per la commemoració de les diades internacionals LGTBI però també accions descentralitzades d'aquestes diades per tal de fer un treball continuat.</td><td>Igualtat</td><td>Altres (depenent de l’acció)</td></tr>
<tr><td colspan="2">Pressupost addicional ⊗</td></tr>
</table>

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

<table>
<tr><th>Acció</th><th>Agents responsables</th><th>Agents implicats</th></tr>
<tr><td colspan="3">1.1.6 Revisió dels documents adreçats a la ciutadania per garantir que inclouen la perspectiva de diversitat sexual i de gènere.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">La Llei 11/2014 estableix que les administracions públiques de Catalunya han d'establir els mecanismes necessaris perquè la documentació administrativa s'adeqüi a les relacions afectives de les persones LGBTI+ i a l'heterogeneïtat del fet familiar. A més, la llei també disposa que en l'àmbit d'aquestes administracions, s'han d'establir per reglament les condicions perquè les persones trans* siguin tractades i anomenades d'acord amb el nom de gènere amb que s'identifiquen, encara que siguin menors d'edat. L'acció consisteix a realitzar una revisió dels documents i formularis interns de l'Ajuntament per garantir que inclouen la perspectiva de diversitat sexual i de gènere. Per poder dur a terme aquesta opció es proposa que aquesta revisió combini diferents criteris:
1. Incloure el nom sentit de la persona, a banda del que surt al DNI, en els documents interns de l'Ajuntament (en aquells on sigui possible fer-ho; veure acció 1.2.2.). Aquest procediment ja s'aplica en els documents que utilitza Serveis Socials, s'hauria de replicar i estendre aquest model.
2. Incloure l'opció del "gènere no binari" en aquells documents on s'ha de marcar el gènere de la persona i en les bases de dades dels programes vinculades.
3. Revisar i modificar documents i formularis perquè s'adeqüin a les relacions afectives de les persones LGBTI+ i a l'heterogeneïtat del fet familiar (per exemple, s'ha de revisar que no només incloguin les parelles heterosexuals o l'opció "pare i mare", entre altres).</td><td>Grup Motor,
Comunicació</td><td>Totes les àrees</td></tr>
<tr><td colspan="2">Pressupost addicional ⊗</td></tr>
</table>

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

<table>
<tr><th>Acció</th><th>Agents responsables</th><th>Agents implicats</th></tr>
<tr><td colspan="3">1.1.7 Incloure activitats formatives sobre diversitat sexual i de gènere en el pla de formació interna anual de l’Ajuntament.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">És necessari que tot el personal de l’Administració local adquireixi uns coneixements mínims sobre la Llei 11/2014 (aspectes clau i pautes d’aplicació del deure d’intervenció) i sobre la perspectiva de diversitat sexual i de gènere, especialment aquelles persones que participen del disseny i implementació de polítiques i programes i aquelles que realitzen atenció a les persones. Per tal de dur a terme aquesta opció cal:
1. Dissenyar una formació específica adreçada als serveis que no han rep encara cap formació sobre perspectiva de diversitat sexual i de gènere (identificats en la part de Diagnosi).
2. Valoració, per part del grup motor, de les necessitats formatives extres dels serveis que ja han realitzat alguna activitat formativa.
3. Incloure el conjunt d’aquestes activitats en el pla de formació interna anual de l’Ajuntament. Està previst incloure actuacions formatives en els diferents plans de formació anual, de manera que la temporalització d’aquesta acció sigui gradual; és a dir, algunes actuacions s’hauran de realitzar a curt termini i altres a mig o llarg termini.</td><td>Igualtat</td><td>RRHH</td></tr>
<tr><td colspan="2">Pressupost addicional ✓</td></tr>
<tr><td colspan="3">1.1.8 Estandarditzar l'accés als lavabos de les dependències municipals.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Aquesta acció va destinada a garantir que els lavabos de les dependències municipals incloguin una senyalística i distribució que trenqui amb el binarisme de gènere i tingui en compte la diversitat sexoafectiva i de gènere de les persones que en puguin fer ús.</td><td>Totes les dependències municipals</td><td>Urbanisme
Igualtat</td></tr>
<tr><td colspan="2">Pressupost addicional ✓</td></tr>
</table>

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

Objectiu estratègic 1.2. *Garantir les condicions necessàries per la correcta implementació, seguiment i avaluació del Pla de Diversitat Sexual i de Gènere i l'aplicació de la legislació vigent.*

Acció	Agents responsables	Agents implicats
1.2.1 Aprovació per Ple Municipal del Pla Local LGTBI de Sitges.		
Per tal d'establir el Pla Local LGTBI de Sitges com a document estratègic i poder iniciar la seva implementació, haurà d'aprovar-se pel Ple Municipal.	Ple Municipal	Igualtat
	Pressupost addicional ⊗	
1.2.2 Difusió del I Pla local LGTBI entre el cos tècnic municipal i la ciutadania.		
Una vegada s'hagi aprovat el I Pla local LGTBI, s'ha de donar a conèixer a través de dos actes de presentació amb el cos tècnic i la ciutadania (aquesta part de l'acció es desenvolupa de manera puntual). Al mateix temps, s'ha d'informar sobre l'existència d'aquest Pla i sobre el protocol del deure d'intervenció a les persones que s'incorporin al cos tècnic de l'Ajuntament durant el període d'implementació del Pla. Aquest punt es desenvoluparà de manera contínua.	Igualtat	RRHH Comunicació
	Pressupost addicional ✓	
1.2.3 Mantenir i, si és possible, incrementar els recursos tècnics i econòmics de l'àmbit LGTBI.		
Per tal de poder implementar les accions del Pla Local LGTBI de Sitges, cal assegurar anualment que els recursos tècnics i econòmics siguin suficients.	RRHH Intervenció	Igualtat
	Pressupost addicional ✓	
1.2.4 Establir la comissió de seguiment com l'òrgan encarregat de fer el seguiment i avaluació periòdica del Pla.		
La comissió de seguiment és l'òrgan encarregat de vetllar per a la correcta implementació del Pla. En aquest sentit, s'ha de permetre i facilitar la seva implicació a les sessions que s'estableixin.	Comissió de seguiment	RRHH Igualtat
	Pressupost addicional ⊗	

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

EIX 2. Acció contra la LGTBIfòbia

L'Eix 2 se centra en la prevenció i la lluita contra la LGTBIfòbia, entenent aquesta com a una manifestació de les violències de gènere o violències masclistes. A més, aquest Eix preveu també la millora de l'atenció a les persones que han patit, pateixen o estan en risc de patir situacions de discriminació i violència per aquests motius.

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

<table>
<tr><th>Acció</th><th>Agents responsables</th><th>Agents implicats</th></tr>
<tr><td colspan="3">2.1.1 Realitzar una campanya de sensibilització contra la LGTBIfòbia.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">L'objectiu d'aquesta acció és conscienciar i fer de Sitges un espai lliure de LGTBIfòbia, però acompanyada d'accions reals i tangibles. Així doncs, per tal de desenvolupar aquesta acció, es proposa:
1. Focalitzar la campanya en punts d'entrada al municipi, com l'estació de tren o els peatges per tal que tothom que entri al municipi estigui informat del fet que Sitges és un municipi contra la LGTBIfòbia;
2. Fer difusió de la campanya contra la LGTBIfòbia als mitjans de comunicació locals;
3. Dissenyar les accions contra la LGTBIfòbia de forma que tingui un fil conductor i es pugui tractar de forma transversal als diferents serveis del municipi.</td><td>Comunicació
Igualtat</td><td></td></tr>
<tr><td colspan="2">Pressupost addicional ✓</td></tr>
<tr><td colspan="3">2.1.2 Incrementar el coneixement, coordinació i difusió del Servei d'Atenció Integral (SAI) a tots els departaments de l'ajuntament i àmbits del municipi.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">La diagnosi ha posat de manifest el desconeixement del Servei d'Atenció Integral entre els serveis i bona part de la ciutadania. Per aquest motiu, aquesta acció pretén reforçar la difusió del SAI per tal de donar-lo a conèixer entre la ciutadania i el personal tècnic dels diferents serveis, tant municipals com supramunicipals. D'aquesta manera, l'objectiu és que totes les persones que necessitin rebre informació i/o assessorament coneguin aquest recurs.</td><td>Comunicació
Igualtat</td><td>Intervenció</td></tr>
<tr><td colspan="2">Pressupost addicional ✓</td></tr>
</table>

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

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

<table>
<tr><th>Acció</th><th>Agents responsables</th><th>Agents implicats</th></tr>
<tr><td colspan="3">2.2.1 Continuar oferint el servei del SAI i dotar-lo de més recursos.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">L'acció consisteix, no només a donar continuïtat al Servei d'Atenció Integral, sinó en millorar la dotació de recursos d'aquest per tal de millorar l'atenció a les persones que necessitin assessorament o suport. Per tal de fer-ho, es proposen les següents tasques:
1. Dotar el SAI de més recursos econòmics i humans.
2. Millorar la capacitació de les persones professionals del SAI per tal que sigui un servei ràpid, eficaç i ofereixi un bon acompanyament a les persones que ho necessiten;
3. Millorar la coordinació entre els serveis implicats per tal de realitzar les derivacions oportunes.
4. Formar i informar al personal dels diferents serveis municipals i supramunicipals per tal que facin les derivacions corresponents.</td><td>Igualtat
Serveis Socials
Turisme
Educació</td><td></td></tr>
<tr><td colspan="2">Pressupost addicional ✓</td></tr>
<tr><td colspan="3">2.2.2 Oferir una formació específica i continuada al personal de la Policia Local sobre la perspectiva sexual i de gènere en les actuacions desenvolupades pel servei.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">L'acció va destinada a la formació específica i continuada dels agents de la Policia Local del municipi sobre la perspectiva sexual i de gènere, per tal de poder realitzar una correcta prevenció prèvia i protecció posterior a les víctimes en casos de discriminació o agressions per LGTBIfòbia. Per tant, aquesta formació ha d'incloure el coneixement de les funcions del SAI.</td><td>Policia Local</td><td>Igualtat</td></tr>
<tr><td colspan="2">Pressupost addicional ✗</td></tr>
</table>

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

<table>
<tr><th>Acció</th><th>Agents responsables</th><th>Agents implicats</th></tr>
<tr><td colspan="3">2.2.3 Mantenir, augmentar i fer extensius els "Punts Liles" a la resta de celebracions, festes tradicionals i diades del municipi.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Actualment, el "Punt Lila" s'instal·la durant la Festa Major de Sitges (Sant Bartomeu), Santa Tecla i Carnaval. Per aquest motiu, aquesta acció va destinada, no només al manteniment del "Punt Lila" en aquestes dues festivitats de Sitges, sinó ampliar-lo i fer-lo extensiu a altres celebracions, festivitats tradicionals i diades com, per exemple, les festes dels barris, al Gay Pride, a les festes de Sant Joan i a la Zombie Walk. Aquesta acció va acompanyada d'una tasca de difusió i informació a entitats, serveis i ciutadania per tal de donar a conèixer què és el "Punt Lila", quins recursos i serveis ofereix i quins col·lectius poden rebre cobertura.</td><td>Tradicions i Festes</td><td>Igualtat</td></tr>
<tr><td colspan="2">Pressupost addicional ✓</td></tr>
</table>

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

EIX 3. Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària

L'Eix 3 s'adreça a la transmissió d'una cultura igualitària lliure d'estereotips sexistes, respectuosa i inclusiva amb la diversitat sexual i de gènere en tots els àmbits educatius, apostant per la coeducació com a un valor i eix transversal de les polítiques educatives.

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

<table>
<tr><th>Acció</th><th>Agents responsables</th><th>Agents implicats</th></tr>
<tr><td colspan="3">3.1.1 Vetllar per tal de formar els i les professionals de l'educació des de la perspectiva d'igualtat de gènere i diversitat sexual.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">L'objectiu de l'acció és la introducció transversal de la perspectiva d'igualtat de gènere i diversitat sexual en totes les accions formatives al professorat dels centres educatius del municipi. Tanmateix, es proposa que les formacions siguin de forma pactada i en diàleg amb els professionals de l'educació, incorporant la perspectiva de la primera persona, en comptes d'una formació estàndard per part de personal extern. D'aquesta manera, el mateix professorat pot rebre eines i recursos per abordar situacions específiques i, així, facilitar la relació amb l'alumnat.</td><td>Educació</td><td>Igualtat</td></tr>
<tr><td colspan="2">Pressupost addicional ✓</td></tr>
<tr><td colspan="3">3.1.2 Vetllar per la formació i sensibilització sobre les discriminacions i violències per la LGTBIfòbia a la comunitat educativa.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Les discriminacions per LGTBIfòbia no només es produeixen per part del professorat i/o l'alumnat i, per aquest motiu, es proposa tenir en compte a tota la comunitat educativa en el seu conjunt per tal d'elaborar i aplicar les accions formatives, de sensibilització i actuació davant la LGTBIfòbia.</td><td>Educació</td><td>Igualtat</td></tr>
<tr><td colspan="2">Pressupost addicional ✓</td></tr>
</table>

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

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

<table>
<tr><th>Acció</th><th>Agents responsables</th><th>Agents implicats</th></tr>
<tr><td colspan="3">3.2.1 Establir un circuit de derivació amb els centres educatius i el Servei d'Atenció Integral</td></tr>
<tr><td rowspan="2">La intenció d'aquesta acció és establir un circuit de derivació amb els centres educatius del municipi i el Servei d'Atenció Integral. En relació amb això, la diagnosi ha posat de manifest que els casos de LGTBIfòbia que han succeït fora de l'horari lectiu no han rebut cap intervenció (tot i que agressor/a i víctima formin part del centre) i, aquells que han tingut lloc dins l'horari lectiu, no han estat derivats al Servei d'Atenció Integral. És per aquest motiu que es considera necessari establir aquest circuit de derivació aprofitant, a més a més, la formació que oferirà la Generalitat a tota la comunitat educativa. Per tal de fer-ho, es proposen les següents tasques: donar a conèixer el Servei d'Atenció Integral i el funcionament del circuit de derivació a tota la comunitat educativa.</td><td>Igualtat</td><td>Comunitat educativa
Ensenya-ment
Comunica-ció</td></tr>
<tr><td colspan="2">Pressupost addicional ⊗</td></tr>
<tr><td colspan="3">3.2.2 Realitzar xerrades de conscienciació en primera persona a l'alumnat dels centres educatius.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Aquesta acció té l'objectiu de realitzar xerrades de sensibilització i conscienciació amb gent que hagi patit discriminacions per LGTBIfòbia en primera persona als centres educatius del municipi.</td><td>Igualtat</td><td>Educació
Joventut</td></tr>
<tr><td colspan="2">Pressupost addicional ✓</td></tr>
<tr><td colspan="3">3.3.3 Crear un grup de suport i ajuda mútua per a joves LGTBI del municipi.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Aquesta acció planteja oferir un espai segur de trobada on conformar un grup de joves, dinamitzat per una persona experta, que permeti parlar, elaborar o proposar accions destinades als joves LGTBI. D'aquesta manera, la intenció és que els i les adolescents i joves majors de 12 anys (1r ESO) es trobin periòdicament (cada quinze dies, per exemple), per tal de parlar de manera segura i tranquil·la de les seves preocupacions i necessitats, intercanviar idees i suggerir accions destinades als joves LGTBI.</td><td>Igualtat</td><td>Educació
Joventut
Salut</td></tr>
<tr><td colspan="2">Pressupost addicional ⊗</td></tr>
</table>

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

EIX 4. Salut, drets sexuals i reproductius

L'Eix de salut, drets sexuals i reproductius busca la implementació efectiva de la Llei 11/2014 en els serveis i recursos sanitaris del municipi i la millora de la salut de les persones LGTBI, atenent a les seves necessitats específiques.

Objectiu estratègic 4.1. *Vetllar perquè els serveis de salut del territori coneguin i apliquin la Llei 11/2014 tenint en compte les necessitats particulars del col·lectiu LGBTI.*

Acció	**Agents responsables**	**Agents implicats**
4.1.1 Realitzar una diagnosi sobre les necessitats de la gent gran del municipi que formen part del col·lectiu LGTBI.		
La diagnosi ha posat de manifest que les persones LGTBI en la tercera edat són més vulnerables i tenen major risc d'exclusió social. A més, en l'actualitat, no es disposa d'informació que permeti conèixer en profunditat les necessitats, mancances i demandes del col·lectiu de gent gran LGTBI de Sitges. És per aquest motiu que es proposa realitzar un estudi sobre la situació específica de la gent gran que forma part del col·lectiu LGTBI, per tal de poder conèixer les seves especificitats i atendre-les adientment.	Serveis Socials	Igualtat
	Pressupost addicional ✓	
4.2.2 Oferir formació sobre perspectiva LGTBI als professionals del serveis de Salut de la Generalitat (CAP i Hospitals).		
L'objectiu d'aquesta acció és augmentar la formació del personal dels centres sanitaris sobre diversitat sexual i de gènere, la Llei 11/2014 i els protocols d'atenció específics per a persones LGTBI. Per aquest motiu, i tenint en compte que la majoria de recursos sanitaris no són de competència municipal, aquesta acció consisteix en fomentar i facilitar la participació del personal del CAP i els hospitals de Sitges en les activitats formatives sobre diversitat sexual i de gènere que es realitzin des de l'Ajuntament (acció 1.1.5) A més, es proposa designar la nova figura de benestar emocional del CAP (Referent de Benestar Emocional Comunitari, RBEC) com a referent a l'hora de fer difusió de la formació a tot el personal així com de l'existència del SAI i els circuits existents en els casos de LGTBIfòbia.	Igualtat	Salut Serveis Socials
	Pressupost addicional ✗	

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

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

<table>
<tr><th>Acció</th><th>Agents responsables</th><th>Agents implicats</th></tr>
<tr><td colspan="3">4.2.1 Incloure la perspectiva de diversitat sexual i de gènere en el disseny, implementació i avaluació dels programes i actuacions municipals en l'àmbit de la salut.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Aquesta acció pretén garantir la inclusió de la perspectiva de diversitat sexual i de gènere en el disseny, implementació i avaluació dels programes i actuacions municipals en l'àmbit de la salut. Aquesta acció preveu, també, la revisió del llenguatge emprat, per tal que aquest sigui inclusiu.</td><td>Salut</td><td>Igualtat</td></tr>
<tr><td colspan="2">Pressupost addicional ⊗</td></tr>
<tr><td colspan="3">4.2.2 Reforçar la inclusió de la perspectiva de diversitat sexual i de gènere en Pla Local de Prevenció de Conductes Addictives de Sitges</td></tr>
<tr><td rowspan="2">En el Pla Local de Prevenció de Conductes Addictives (PLPCA) de Sitges ja s'inclouen actuacions de sensibilització i reducció de riscos adreçades al col·lectiu LGTBI. Així doncs, aquesta acció va encaminada a vetllar perquè la perspectiva de diversitat sexual i de gènere es continuï tenint en compte en el PLPCA.</td><td>Salut</td><td>Igualtat
Serveis Socials
CAP</td></tr>
<tr><td colspan="2">Pressupost addicional ⊗</td></tr>
<tr><td colspan="3">4.2.3 Crear un espai de coordinació i treball de casos entre les professionals del SAI i les professionals del CAP i Serveis Socials per millorar l'atenció a les persones LGTBI amb consum problemàtic de substàncies o altres addiccions.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Tant des de les entitats LGTBI del municipi com des de Salut i Serveis Socials hi ha preocupació pel consum problemàtic de certes substàncies (alcohol, metamfetamines) per part del col·lectiu LGTBI i de pràctiques de risc com el Chemsex. Tal com es comentava a l'acció anterior (4.2.2), el Pla Local de Prevenció de Conductes Addictives (PLPCA) de Sitges inclou actuacions de sensibilització i reducció de riscos adreçades al col·lectiu LGTBI. Tenint això present, aquesta acció estableix la creació de vies de coordinació entre els serveis municipals que atenen les drogodependències i el SAI per millorar l'atenció a les persones LGTBI amb consum problemàtic de substàncies.</td><td>Salut</td><td>Igualtat
Serveis Socials
CAP</td></tr>
<tr><td colspan="2">Pressupost addicional ⊗</td></tr>
</table>

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

EIX 5. Ocupació i drets laborals

L'eix 5 cerca l'erradicació de la discriminació de les persones LGTBI en el mercat de treball i la millora de les seves condicions laborals.

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

<table>
<tr><th>Acció</th><th>Agents responsables</th><th>Agents implicats</th></tr>
<tr><td colspan="3">5.1.1 Generar accions de sensibilització i informació adreçades a les empreses del municipi per a l'adopció de protocols d'actuació per la igualtat d'oportunitats i la no discriminació de les persones LGTBI.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Realització d'accions de sensibilització i informació amb les empreses del municipi sobre les discriminacions que pateixen les persones LGTBI en l'àmbit laboral, especialment les dones trans. Actualment, per tal d'evitar discriminacions per motius de gènere, els formularis d'oferta de treball no contemplen el gènere. D'aquesta manera, la selecció es basa en les capacitats i competències de les persones sol·licitants de feina, i no el seu gènere. Tanmateix, la discriminació es pot donar posteriorment, a les entrevistes. És per aquest motiu que es proposa realitzar un seguit de tasques per poder desenvolupar aquesta acció:
1. Sensibilitzar el teixit empresarial sobre les discriminacions que pateixen les persones LGTBI en l'àmbit laboral, especialment les dones trans;
2. Oferir informació i recursos a les empreses sobre mesures adreçades a assolir la igualtat d'oportunitats i la no discriminació a les persones LGTBI;
3. Continuar elaborant formularis d'oferta de treball que no contemplin el gènere;
4. Continuar establint un canal de comunicació directa entre Promoció Econòmica i el teixit empresarial que sol·liciti personal que reforci la igualtat d'oportunitat i la no discriminació a les persones LGTBI;
5. Evitar acceptar ofertes que puguin suposar una discriminació per al col·lectiu LGTBI.</td><td>Promoció Econòmica
Ocupació</td><td>RRHH
Comunicació</td></tr>
<tr><td colspan="2">Pressupost addicional ⊗</td></tr>
</table>

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

Acció	Agents responsables	Agents implicats
5.1.2 Donar suport a les entitats de Sitges en la sol·licitud de programes d'ocupació que permetin la inclusió i igualtat de les persones LGTBI en l'àmbit laboral.		
Aquesta acció consisteix a donar suport a les entitats del municipi per ajudar-los amb les convocatòries laborals respecte les persones LGTBI del municipi, com per exemple el programa ESAL o ACOL.	Promoció Econòmica Ocupació	RRHH
	Pressupost addicional ⊗	
5.1.3 Demanar a la Diputació de Barcelona la inclusió d'un apartat al Xaloc per poder comptabilitzar el nombre d'accions de sensibilització realitzades a empreses.		
Contactar amb la Diputació de Barcelona per tal que afegeixin l'apartat al programa que ja s'utilitza actualment (Xaloc) i poder, així, recollir de forma agrupada les observacions de cada empresa i els possibles contactes i intervencions realitzades.	Promoció Econòmica Ocupació	
	Pressupost addicional ⊗	

Objectiu estratègic 5.2. *Fomentar la millora de l'accés a l'ocupació i les condicions de treball de les persones LGBTI, especialment en el cas de les dones trans.*

Acció	Agents responsables	Agents implicats
5.2.1 Promoure l'establiment de criteris de puntuació addicional en cas d'empat per a empreses amb persones LGTBI (especialment dones trans*) contractades.		
Per tal de promoure l'ocupació de persones LGTBI, es promourà que les empreses que incloguin en la seva plantilla persones LGTBI, especialment dones trans*, obtindran una puntuació addicional en els plecs de contractació.	Igualtat	Contractació
	Pressupost addicional ⊗	

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

<table>
<tr><th>Acció</th><th>Agents responsables</th><th>Agents implicats</th></tr>
<tr><td colspan="3">5.2.2 Fomentar l'adopció de mesures per la igualtat amb perspectiva LGTBI en les empreses de més de 50 persones treballadores.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">L'acció pretén promoure, mitjançant reunions amb les empreses contractades per l'Ajuntament, l'adopció de Protocols contra l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere així com Plans d'igualtat Interns en aquelles empreses obligades per llei (+ de 50 persones treballadores), i oferir recomanacions a aquelles empreses de menys de 50 persones treballadores. Aquesta acció pretén visibilitzar, en base a les competències transversals, els beneficis empresarials que pot comportar la contractació de persones LGTBI i l'adopció de mesures per promoure la igualtat.</td><td>Igualtat</td><td>Contractació</td></tr>
<tr><td colspan="2">Pressupost addicional ⊗</td></tr>
<tr><td colspan="3">5.2.3 En els casos en els quals l’objecte del contracte es refereixi a una prestació específica en matèria LGTBI, s’inclouran clàusules que promoguin la contractació d’empreses sense denúncies per LGTBIfòbia (obertes o tancades) en els plecs de contractació.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Per tal de materialitzar el compromís de l'Ajuntament contra les discriminacions vers les persones LGTBI, les empreses contractades hauran d'acreditar que no tenen denúncies per LGTBIfòbia. Aquesta acció serà una clàusula dels plecs de contractació en els casos en els quals l’objecte del contracte es refereixi a una prestació específica en matèria LGTBI.</td><td>Contractació</td><td>Tots els Departaments</td></tr>
<tr><td colspan="2">Pressupost addicional ⊗</td></tr>
</table>

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

EIX 6. Cultura i esports

Amb l'Eix 6 es busca impulsar un esport inclusiu amb la diversitat sexual i de gènere, així com a afavorir una programació cultural que mostri i reculli la diversitat, posant en valor les aportacions de les persones LGTBI en aquest àmbit.

Objectiu estratègic 6.1. *Garantir que els espais i activitats esportives siguin inclusives i respectuoses amb les persones LGBTI.*

<table>
<tr><th>Acció</th><th>Agents responsables</th><th>Agents implicats</th></tr>
<tr><td colspan="3">6.1.1 Formar a tot el personal de les entitats esportives sobre la perspectiva de diversitat sexual i de gènere.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">L'objectiu d'aquesta acció és dissenyar i implementar sessions de formació adreçades a tot el personal dels serveis i programes esportius del municipi per la inclusió de la perspectiva de diversitat sexual i de gènere en l'oferta i les instal·lacions esportives municipals. Per tal de realitzar aquesta acció, es considera necessari elaborar, també, un protocol d'actuació en casos de discriminació, assetjament i agressió per LGTBIfòbia dins les instal·lacions esportives del municipi.</td><td>Esports</td><td>Entitats esportives</td></tr>
<tr><td colspan="2">Pressupost addicional ✓</td></tr>
<tr><td colspan="3">6.2.2 Formar en perspectiva de diversitat sexual i de gènere el personal dels programes esportius que estan en contacte amb les escoles.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">En la mateixa línia que l'acció 6.11.1, aquesta acció proposa formar en perspectiva de diversitat sexual i de gènere a tot el personal i equip docent dels programes esportius dins de l'horari lectiu de les escoles i les extraescolars, com per exemple vela, natació o golf, en tant que aquest personal es troba en contacte amb infants des de tercer de primària fins a quart d'ESO.</td><td>Esports</td><td>Ensenyament
Entitats esportives</td></tr>
<tr><td colspan="2">Pressupost addicional ✓</td></tr>
</table>

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

<table>
<tr><th>Acció</th><th>Agents responsables</th><th>Agents implicats</th></tr>
<tr><td colspan="3">6.3.3 Estandarditzar l'accés als lavabos i vestidors de les instal·lacions esportives municipals.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Aquesta acció va destinada a garantir que qualsevol persona pugui accedir als lavabos i vestuaris de les instal·lacions esportives municipals sense patir cap mena de discriminació. Per fer-ho, es proposen les següents tasques:
1. Estandarditzar els lavabos per tal que no responguin a la lògica binària home-dona;
2. Compartimentar els vestuaris de les instal·lacions esportives ja existents per tal de garantir la intimitat de les persones;
3. Crear un tercer vestuari per aquelles persones que no se sentin representades o còmodes amb la lògica binària dels vestuaris a les noves instal·lacions esportives;
4. Continuar amb la incorporació i formació de la perspectiva de diversitat sexual i de gènere en el disseny de les noves instal·lacions esportives.</td><td>Esports</td><td>Urbanisme
Igualtat</td></tr>
<tr><td colspan="2">Pressupost addicional ✓</td></tr>
<tr><td colspan="3">6.3.4 Efectuar una diagnosi sobre les necessitats, demandes i problemàtiques dels usuaris LGTBI de les instal·lacions esportives del municipi.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Aquesta acció pretén efectuar una diagnosi prèvia sobre el tipus d'usuari que fan ús dels diferents espais i instal·lacions esportives del municipi abans de realitzar modificacions estructurals als lavabos i vestuaris (Veure acció 6.11.3), per tal que es tinguin en compte les necessitats i demandes específiques de l'entorn i els usuaris LGTBI que l'utilitzen. De la mateixa manera, aquesta diagnosi té l'objectiu de:
1. Detectar casos de discriminació per LGTBIfòbia a les instal·lacions esportives del municipi i
2. Elaborar un protocol d'actuació en resposta a les discriminacions i agressions per LGTBIfòbia que es produeixin als entorns esportius del municipi.</td><td>Esports</td><td>Igualtat</td></tr>
<tr><td colspan="2">Pressupost addicional ✓</td></tr>
</table>

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

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

<table>
<tr><th>Acció</th><th>Agents responsables</th><th>Agents implicats</th></tr>
<tr><td colspan="3">6.2.1 Donar visibilitat a totes les persones del col·lectiu LGTBI en la Sitges Pride.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">La diagnosi ha posat de manifest que no totes les persones LGTBI se senten representades en la Sitges Pride i, per tant, hi ha una necessitat de re-apropiació d'aquesta per tal que tothom pugui sentir-se identificat i representat. Per aquest motiu, l'acció pretén donar visibilitat i reconeixement a totes les persones del col·lectiu en la celebració de la Sitges Pride de forma que aquesta sigui una diada més inclusiva. Per tal d'assolir els objectius d'aquesta acció, és necessari:
1. Garantir la transparència i la participació ciutadana en temes relacionats amb el col·lectiu LGTBI;
2. Donar més pes i de manera més activa a les entitats del municipi en l'organització de la Sitges Pride en tant que, tot i ser privada, rep subvencions de l'Ajuntament de Sitges. A més, és necessari que la visibilitat de les persones del col·lectiu sigui positiva. En aquest sentit, doncs, l'acció ha d'incloure el turisme de Sitges.</td><td>Cultura</td><td>Comunicació
Entitats
Igualtat
Turisme</td></tr>
<tr><td colspan="2">Pressupost addicional ⊗</td></tr>
<tr><td colspan="3">6.2.2 Recollir les demandes i interessos dels i les joves LGTBI en la programació cultural de Sitges.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Actualment, la gent jove del col·lectiu de Sitges no participa de l'oci i la programació cultural local, sinó que es traslladen a ciutats i municipis pròxims. Així doncs, aquesta acció pretén incloure les demandes dels i les joves LGTBI de Sitges en la programació cultural per tal que no hagin de marxar del municipi per gaudir de la cultura i l'oci, així com referents joves LGTBI en la programació cultural del municipi.</td><td>Cultura
Joventut</td><td>Comunicació
Entitats
Igualtat</td></tr>
<tr><td colspan="2">Pressupost addicional ⊗</td></tr>
</table>

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

<table>
<tr><th>Acció</th><th>Agents responsables</th><th>Agents implicats</th></tr>
<tr><td colspan="3">6.3.3 Mantenir les accions que s'estan duent a terme per recuperar la memòria històrica del col·lectiu LGTBI.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Aquesta acció consisteix a mantenir les accions que ja s'estan duent a terme al municipi per recuperar la memòria històrica del col·lectiu LGTBI, com la ruta Sitges Queer, exposicions i presentacions de llibres amb perspectiva de diversitat sexual i de gènere.</td><td>Cultura</td><td>Associació Colors Sitges Link</td></tr>
<tr><td colspan="2">Pressupost addicional ⊗</td></tr>
<tr><td colspan="3">6.3.4 Donar continuïtat a la revisió periòdica del fons bibliogràfic de les biblioteques municipals per tal de garantir la inclusió de la perspectiva de diversitat sexual i de gènere.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Com s'ha posat de manifest a la diagnosi, des del servei de biblioteques es fa una revisió periòdica del fons bibliogràfic per garantir la inclusió de la perspectiva de diversitat sexual i de gènere. De la mateixa manera, les biblioteques públiques de Sitges compten amb un fons bibliogràfic especialitzat relacionat amb el col·lectiu LGTBI, el qual es troba integrat en les diferents seccions de la biblioteca. Així doncs, l'objectiu és mantenir i donar continuïtat a les accions que ja s'estan duent a terme des del servei de biblioteques.</td><td>Biblioteques</td><td>Igualtat</td></tr>
<tr><td colspan="2">Pressupost addicional ⊗</td></tr>
<tr><td colspan="3">6.3.5 Mantenir les accions que s'estan desenvolupant des del servei de biblioteques de Sitges respecte la sensibilització del col·lectiu LGTBI.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Aquesta acció consisteix en garantir la continuïtat de les actuacions que ja s'estan desenvolupant des de les biblioteques públiques de Sitges com, per exemple, "Territori Jove", així com les exposicions, presentacions de llibres i contes infantils que tenen a veure amb el col·lectiu LGTBI.</td><td>Bibliote-
ques</td><td>Igualtat</td></tr>
<tr><td colspan="2">Pressupost addicional ⊗</td></tr>
</table>

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

<table>
<tr><th>Acció</th><th>Agents responsables</th><th>Agents implicats</th></tr>
<tr><td colspan="3">6.3.6 Continuar amb la programació estable d'arts escèniques i arts plàstiques que incloguin punts de vista sobre la diversitat sexual i de gènere.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">L'acció consisteix a donar suport a les activitats i la programació cultural amb perspectiva de diversitat sexual i de gènere, més enllà de qui hi hagi al capdavant del govern municipal. Algunes d'aquestes activitats són:
1. Celebració del Dia Internacional per la Visibilitat Bisexual;
2. Campanya "Sitges Respecte";
3. Premi Pepito Zamora a la Nit de Premis de Sitges;
4. Festival de cinema Endinmaris Sitges;
5. Festival cultural "Color Sitges Queer Fest";
6. Exposicions, presentacions de llibres i contes infantils per part del servei de biblioteques del municipi.
A banda d'això, aquesta acció té la intenció, també, de donar suport a les activitats que s'organitzen des de Drets Civils i Igualtat.</td><td>Cultura</td><td>Igualtat
Altres (segons acció)</td></tr>
<tr><td colspan="2">Pressupost addicional ⊗</td></tr>
</table>

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

EIX 7. Espai públic, mobilitat i participació

Aquest és un eix orientat a augmentar la visibilitat i participació de les persones LGTBI al municipi i eliminar els estereotips associats a elles, fomentant alhora un ús lliure i segur de l'espai públic.

Objectiu estratègic 7.1. Promoure entorns segurs i amables per a les persones LGBTI.

<table>
<tr><th>Acció</th><th>Agents responsables</th><th>Agents implicats</th></tr>
<tr><td colspan="3">7.1.1 Incloure la perspectiva de diversitat sexual i de gènere en el disseny, implementació i avaluació dels programes i actuacions municipals en l'àmbit de la gent gran.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">El fet de ser una persona LGTBI és un eix de discriminació i exclusió social que intersecciona amb el fet de fer-se gran (hi ha persones grans LGTBI que han de "tornar a l'armari" quan es fan grans perquè els serveis i equipaments destinats a la gent gran estan pensats des d'una lògica heteronormativa i familista). Per tant, cal que el Pla d'Envelliment de Sitges contempli la perspectiva LGTBI i que inclogui accions específiques destinades a millorar la situació i les problemàtiques de la gent gran LGTBI.</td><td>Igualtat</td><td></td></tr>
<tr><td colspan="2">Pressupost addicional ⊗</td></tr>
<tr><td colspan="3">7.1.2 Facilitar i donar suport a projectes i iniciatives de creació d'espais compartits segurs per a la gent gran LGTBI de Sitges.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Aquesta acció està destinada a la facilitació i suport de projectes i iniciatives que tinguin a veure amb la creació d'espais de relació segurs per la gent gran LGTBI a Sitges com, per exemple, associacions o projectes d'habitatge col·laboratiu (cohousing) per a la gent gran LGTBI de Sitges.</td><td>Urbanisme</td><td>Igualtat</td></tr>
<tr><td colspan="2">Pressupost addicional ✓</td></tr>
</table>

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

<table>
<tr><th>Acció</th><th>Agents responsables</th><th>Agents implicats</th></tr>
<tr><td colspan="3">7.1.3 Crear "camins segurs de retorn a casa" des de les principals zones d'oci del municipi.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">L'acció consisteix a crear un "camí segur de retorn a casa" des de les zones d'oci del municipi fins a alguns dels barris més concorreguts de Sitges com, per exemple, Poble Sec, La Plana i Cases Noves o al Parc de Can Robert. Per tal d'acomplir aquesta acció, es preveuen les següents tasques:
1. Coordinar els cossos de seguretat per tal que controlin els itineraris establerts com a "camins segur de retorn a casa";
2. Incrementar la il·luminació dels itineraris i evitar les zones d'ombra;
3. Instal·lar elements urbanístics com ara papereres al llarg dels camins;
4. Informar i donar a conèixer l'existència d'aquests camins i els serveis que els dotaran per tal que tota la ciutadania els conegui;
5. Incloure la perspectiva de diversitat sexual i de gènere en els plans de disseny d'espais i arquitectura, així com en el departament d'urbanisme.
6. Realitzar un mapatge de les zones conflictives del municipi i donar-lo a conèixer entre la ciutadania.</td><td>Igualtat</td><td>Policia Local
Comunicació
Urbanisme
Mobilitat
Festes i Tradicions</td></tr>
<tr><td colspan="2">Pressupost addicional ✓</td></tr>
<tr><td colspan="3">7.1.4 Establir "camins segurs de retorn a casa" a totes les festes de Sitges.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Tenint en compte la proposta destinada a la creació de "camins segurs de retorn a casa" (Veure acció 7.1.3), aquesta acció tracta d'establir itineraris o camins segurs, també, a totes les festes i celebracions de la localitat. (Punt Lila)</td><td>Festes i tradicions</td><td>Policia Local
Urbanisme
Igualtat
Comunicació
Participació
Mobilitat</td></tr>
<tr><td colspan="2">Pressupost addicional ✓</td></tr>
</table>

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

Acció	Agents responsables	Agents implicats
7.1.5 Incorporar la perspectiva de diversitat sexual i de gènere a l'aplicació "Sitges Segur/a" prevista en el Pla d'Acció de la Policia Local de Sitges.		
El Pla d'Acció de la Policia Local de Sitges té prevista una aplicació, anomenada "Sitges Segur/a", per millorar la percepció de seguretat de la ciutadania. Aquesta aplicació trasllada la geolocalització de la persona que sol·licita ajuda en moments d'inseguretat als agents policials pertinents. Per tal d'efectuar aquesta acció, es requereix: 1. Establir, dins l'aplicació, un botó d'ajuda específic per al col·lectiu LGTBI; 2. Donar a conèixer l'aplicació entre els serveis i la ciutadania del municipi; 3. Incorporar la perspectiva de diversitat sexual i de gènere al disseny i funcionament de l'aplicació "Sitges Segur/a".	Policia Local	Comunicació Tecnologia Igualtat
	Pressupost addicional ✓	

Objectiu estratègic 7.2. *Augmentar el reconeixement i la visibilitat de la diversitat sexual i de gènere a l'espai públic.*

Acció	Agents responsables	Agents implicats
7.2.1 Augmentar la visibilitat i participació de persones lesbianes, bisexuals i trans* en els esdeveniments públics de Sitges.		
En la diagnosi ha quedat palès la baixa visibilitat de les dones lesbianes, bisexuals i trans* en els espais públics i celebracions del municipi. L'acció, per tant, es centra en seguir treballant per donar visibilitat a aquesta part del col·lectiu LGTBI, tal com s'ha fet en la campanya "Sitges Orgullosa", incloent imatges i discursos que donin reconeixement a totes les realitats del col·lectiu.	Igualtat	Comunicació Entitats
	Pressupost addicional ✗	

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

Objectiu estratègic 7.3. *Facilitar espais associatius i de participació.*

<table>
<tr><th>Acció</th><th>Agents responsables</th><th>Agents implicats</th></tr>
<tr><td colspan="3">7.3.1 Augmentar els recursos destinats a les entitats LGTBI de Sitges.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">L'acció consisteix en augmentar els recursos per tal que les entitats LGTBI de Sitges puguin continuar realitzant les tasques de sensibilització, formació i atenció a les persones LGTBI. L'acció ha de contemplar:
1. La cessió puntual d'espais a les entitats per poder desenvolupar activitats;
2. Augment del pressupost destinat a aquestes;
3. Facilitar l'accés a centres educatius i espais de joves per tal que les entitats puguin fer xerrades o formacions als i les joves del municipi.</td><td>Intervenció</td><td></td></tr>
<tr><td colspan="2">Pressupost addicional ✓</td></tr>
<tr><td colspan="3">7.3.2 Facilitar i ajudar en el procés de creació d'espais associatius, de reunió i de participació per dones, lesbianes i trans* de Sitges.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Sitges no compta amb cap associació feminista ni cap espai específic per dones lesbianes, bisexuals i trans*. Aquesta acció va encaminada a facilitar i ajudar en el procés de creació d'entitats i espais de participació per a dones, lesbianes i trans*.</td><td>Participació</td><td>Igualtat</td></tr>
<tr><td colspan="2">Pressupost addicional ✗</td></tr>
</table>

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

6. SISTEMA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

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

El seguiment i l'avaluació del Pla Local LGTBI persegueix els següents objectius:

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

6.1 Comissió de seguiment i avaluació del Pla

L'òrgan encarregat de dur a terme el seguiment i avaluació del Pla serà la **Comissió de seguiment i avaluació**. Aquesta comissió està formada per les persones designades de les següents àrees, serveis i departaments, podent realitzar els canvis que es considerin oportuns:

- Promoció Econòmica i Ocupació
- Serveis Socials
- SAI
- Comunicació

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

- Educació
- Igualtat

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

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

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

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

Informe de seguiment i avaluació anual

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

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

A banda d'aquestes avaluacions anuals, es contempla un moment d'avaluació final previst dins el període de validesa del Pla on l'òrgan encarregat de realitzar el seguiment i avaluació del Pla realitzarà un informe d'avaluació final. En aquest informe es

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

recomana incloure informació que permeti diferenciar l'avaluació del disseny, de la implementació, dels resultats i, si és possible per la informació disponible, de l'impacte del Pla. Tanmateix, s'han d'incloure recomanacions i propostes de millora de cara a l'elaboració del següent Pla.

Informe d'avaluació final

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

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

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

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

EIX 1. Compromís amb la diversitat sexual i de gènere

Objectiu	Acció	Execució	Temporalització	Indicadors
Incorporar la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere de manera transversal a totes les àrees i polítiques municipals.	1.1.1 Incorporar formació sobre perspectiva LGTBI al Pla de Formació Anual de l'Ajuntament.	Continuada	Curt termini	➤ Inclusió de la formació en perspectiva de diversitat sexual i de gènere en la formació anual de l'Ajuntament. ➤ Nombre de persones formades anualment que treballen en l'administració pública.
	1.1.2 Promoció d'una comunicació inclusiva amb les diversitats.	Continuada	Curt termini	➤ Nombre o percentatge del personal del servei de Comunicació i Imatge que han rebut formació, recursos i eines sobre comunicació inclusiva amb les diversitats. ➤ Nombre de productes o publicacions comunicatives inclusives. ➤ Nombre d'àrees o serveis que incorporen una comunicació inclusiva amb les diversitats, en acabar el termini del Pla.
	1.1.3 Elaboració d'una guia de comunicació inclusiva amb les diversitat.	Puntual	Curt termini	➤ Data de publicació de la guia i exemplars distribuïts (indicant la distribució a entitats o associacions). ➤ Nombre d'actes de presentació de la guia.
	1.1.4 Donar continuïtat a la facilitació del canvi de nom a persones trans* en la documentació de l'Ajuntament.	Continuada	Curt termini	➤ Nombre i relació de documents, formularis i tràmits on s'aprova la possibilitat d'utilitzar el nom sentit. ➤ Nombre anual de sol·licituds d'ús del nom sentit rebudes i resoltes positivament. ➤ Nombre anual de sol·licituds d'ús del nom sentit rebudes i resoltes negativament.

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

Objectiu	Acció	Execució	Temporalització	Indicadors
Incorporar la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere de manera transversal a totes les àrees i polítiques municipals.	1.1.1 Incorporar formació sobre perspectiva LGTBI al Pla de Formació Anual de l'Ajuntament.	Continuada	Curt termini	➤ Nombre d'accions realitzades per promoure els drets de les persones LGTBI i la sensibilització ciutadana vers la diversitat sexual i de gènere.
	1.1.6 Revisió dels documents adreçats a la ciutadania per garantir que inclouen la perspectiva de diversitat sexual i de gènere.	Puntual i Continuada	Mig-llarg termini	➤ Tipologia i nombre de documents, formularis i tràmits que ofereixen la possibilitat d'incloure el nom sentit (veure acció 1.2.3.) ➤ Tipologia i nombre de documents, formularis i tràmits que recullen les dades amb tercera casella. ➤ Tipologia i nombre de documents, formularis i tràmits que s'adeqüen a les relacions afectives de les persones LGBTI+ i a l'heterogeneïtat del fet familiar ➤ Nombre total de documents, formularis i tràmits on s'han introduït modificacions.
	1.1.7 Incloure activitats formatives sobre diversitat sexual i de gènere en el pla de formació interna anual de l'Ajuntament.	Puntual	Curt termini	➤ Tipologia i nombre de formacions anuals segons àrea/regidoria/serveis/ de l'Ajuntament i nombre total d'hores de formació. ➤ Nombre anual de persones formades desagregades per àrea/regidoria/serveis/ de l'Ajuntament, desagregat per gènere. ➤ Percentatge del personal format sobre el total (aquest indicador s'ha de mesura tenint en compte també les formacions que es van dur a terme abans de l'aprovació del present Pla, durant els anys anteriors). ➤ Grau de satisfacció de les persones assistents, a través d'un qüestionari de valoració.
	1.1.8 Estandarditzar l'accés als lavabos de les dependències municipals	Continuada	Curt termini	➤ Nombre de dependències modificades respecte el total d'instal·lacions.

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

Objectiu	Acció	Execució	Temporalització	Indicadors
Garantir les condicions necessàries per la correcta implementació, seguiment i avaluació del Pla de Diversitat Sexual i de Gènere i l' aplicació de la legislació vigent.	1.2.1 Aprovació per Ple Municipal del Pla Local LGTBI de Sitges.	Puntual	Curt termini	➤ Aprovació del Pla LGTBI de Sitges.
	1.2.2 Difusió del I Pla local LGTBI entre el cos tècnic municipal i la ciutadania.	Puntual i Continuada	Curt termini	➤ Nombre d'actes de difusió realitzats (interns i amb la ciutadania), data i nombre de participants desagregat per gènere. ➤ Nombre de notícies sobre l'aprovació del Pla Local de Diversitat Sexual i de Gènere publicades als mitjans de comunicació local i les xarxes socials de l'Ajuntament.
	1.2.3 Mantenir i, si és possible, incrementar els recursos tècnics i econòmics de l'àmbit LGTBI.	Continuada	Curt termini	➤ Evolució respecte anys anteriors del pressupost destinat al desplegament del Pla Local LGTBI de Sitges.
	1.2.4 Establir la comissió de seguiment com l'òrgan encarregat de fer el seguiment i avaluació periòdica del Pla.	Puntual i Continuada	Curt termini	➤ Existència d'un document que reculli les persones que formen part de la comissió de seguiment així com les seves funcions.

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

EIX 2. Acció contra la LGTBIfòbia

Objectiu	Acció	Execució	Temporalit.	Indicadors
Prevenir la LGTBIfòbia i sensibilitzar sobre la diversitat de formes, àmbits i situacions en què s'expressa.	2.1.1 Realitzar una campanya de sensibilització contra la LGTBIfòbia.	Puntual	Mig-llarg termini	➤ Existència de la campanya. ➤ Nombre de notícies per fer difusió de la campanya realitzades anualment, segons canal. ➤ Nombre de serveis municipals que s'adhereixen a les campanyes de sensibilització contra la LGBTIfòbia.
	2.1.2 Incrementar el coneixement, coordinació i difusió del Servei d'Atenció Integral (SAI) a tots els departaments de l'ajuntament i àmbits del municipi.	Continuada	Curt termini	➤ Nombre d'accions destinades a fer difusió del SAI. ➤ Nombre d'espais on s'ha fet difusió del SAI. ➤ Augment de les consultes al SAI.
Millorar la protecció dels drets, l' assessorament i el suport a les persones que han sigut objecte de discriminacions i violències per LGTBIfòbia.	2.2.1 Continuar oferint el servei del SAI i dotar-lo de més recursos.	Continuada	Curt termini	➤ Evolució anual de la partida econòmica (inclosos RRHH) destinada al SAI.
	2.2.2 Oferir una formació específica i continuada al personal de la Policia Local sobre la perspectiva sexual i de gènere en les actuacions desenvolupades pel servei.	Continuada	Mig-llarg termini	➤ Realització de la sessió formativa al cos policial municipal. ➤ Increment de les atencions del SAI derivades per part de la PL. ➤ Nombre de persones assistents a la formació.
	2.2.3 Mantenir, augmentar i fer extensius els "Punts Liles" a la resta de celebracions, festes tradicionals i diades del municipi.	Continuada	Mig-llarg termini	➤ Nombre de celebracions on s'hi inclou el Punt Lila, en relació al total de celebracions realitzades (increment anual).

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

EIX 3. Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària

Objectiu	Acció	Execució	Temporalització	Indicadors
Promoure la coeducació com a eix transversal de les polítiques educatives.	3.1.1 Vetllar per tal de formar els i les professionals de l'educació des de la perspectiva d'igualtat de gènere i diversitat sexual.	Continuada	Curt termini	➤ Nombre de reunions amb centres educatius per recollir necessitats formatives en matèria LGTBI. ➤ Nombre de sessions formatives realitzades. ➤ Nombre de persones assistents.
	3.1.2 Vetllar per la formació i sensibilització sobre les discriminacions i violències per la lgtbifòbia a la comunitat educativa.	Continuada	Curt termini	➤ Nombre de sessions formatives. ➤ Assistents segons institució (AFA, CE, lleure...).
Abordar les discriminacions i la reproducció d' estereotips i pràctiques sexistes i lgtbifòbiques a tota la comunitat educativa.	3.2.1 Establir un circuit de derivació amb els centres educatius i el Servei d'Atenció Integral.	Continuada	Curt termini	➤ Accions de difusió del circuit de derivació del SAI realitzades a la comunitat educativa, segons actor (AFA, lleure, CE...).
	3.2.2 Realitzar xerrades de conscienciació en primera persona a l'alumnat dels centres educatius.	Continuada	Mig-llarg termini	➤ Realització de la campanya.
	3.2.3 Crear un grup de suport i ajuda mútua per a joves LGTBI del municipi.	Continuada	Curt termini	➤ Creació del grup de suport i ajuda mútua. ➤ Nombre de joves inscrits/es.

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

EIX 4. Salut, drets sexuals i reproductius

Objectiu	Acció	Execució	Temporalització	Indicadors
Vetllar perquè els serveis de salut del territori coneguin i apliquin la Llei 11/2014 tenint en compte les necessitats particulars del col·lectiu LGBTI.	4.1.1 Realitzar una diagnosi sobre les necessitats de la gent gran del municipi que formen part del col·lectiu LGTBI.	Puntual	Mig-llarg termini	➤ Aprovació del projecte. ➤ Realització de l'estudi.
	4.1.2 Oferir formació sobre perspectiva LGTBI als professionals del serveis de Salut de la Generalitat (CAP i Hospitals).	Continuada	Curt termini	➤ Realització de la sessió formativa. ➤ Nombre de professionals assistents, segons institució, àmbit i càrrec.
Incloure la perspectiva de diversitat sexual i de gènere en les accions de salut municipals.	4.2.1 Incloure la perspectiva de diversitat sexual i de gènere en el disseny, implementació i avaluació dels programes i actuacions municipals en l'àmbit de la salut.	Continuada	Curt termini	➤ Nombre de programes i actuacions de salut que inclouen la perspectiva LGTBI en el seu disseny, elaboració i implementació.
	4.2.2 Reforçar la inclusió de la perspectiva de diversitat sexual i de gènere PLPCA de Sitges	Continuada	Curt termini	➤ Inclusió de la perspectiva de diversitat sexual i de gènere en el PLPCA de Sitges.
	4.2.3 Crear un espai de coordinació i treball de casos, amb una periodicitat mensual, entre les professionals del SAI i les professionals del CAP i Serveis Socials per millorar l'atenció a les persones LGTBI amb consum problemàtic de substàncies i altres addiccions.	Continuada	Mig-llarg termini	➤ Creació de d'un espai interprofessional de coordinació i treball de casos. ➤ Actes de les reunions mensuals.

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

EIX 5. Ocupació i drets laborals

Objectiu	Acció	Execució	Temporalització	Indicadors
Fomentar la millora de l' accés a l' ocupació i les condicions de treball de les persones LGBTI, especialment en el cas de les dones trans.	5.1.1 Vetllar per la sensibilització i informació adreçades a les empreses del municipi per a l'adopció de protocols d'actuació per la igualtat d'oportunitats i la no discriminació de les persones LGTBI.	Continuada	Curt termini	➤ Recull d'incidències de discriminació per diversitat sexual i de gènere en les fitxes informatives de les empreses.
	5.1.2 Donar suport a les entitats de Sitges en la sol·licitud de programes d'ocupació que permetin la inclusió i igualtat de les persones LGTBI en l'àmbit laboral.	Puntual	Curt termini	➤ Nombre d'assessories sobre la matèria realitzades.
	5.1.3 Demanar a la Diputació de Barcelona la inclusió d'un apartat al Xaloc per poder comptabilitzar el nombre d'accions de sensibilització realitzades a empreses.	Puntual	Mig-llarg termini	➤ Aprovació de proposta per part de la Diputació de Barcelona.

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

Objectiu	Acció	Execució	Temporalització	Indicadors
Fomentar la millora de l' accés a l' ocupació i les condicions de treball de les persones LGBTI, especialment en el cas de les dones trans.	5.2.1 Promoure l'establiment de criteris de puntuació addicional en cas d'empat per a empreses amb persones LGTBI (especialment dones trans*) contractades.	Puntual	Mig-llarg termini	➤ Establiment dels criteris de puntuació addicional.
	5.2.2 Fomentar l'adopció de mesures per la igualtat amb perspectiva LGTBI en les empreses de més de 50 persones treballadores.	Puntual	Curt termini	➤ Nombre de reunions amb empreses sobre el total d'empreses contractades. ➤ Evolució anual del nombre d'empreses amb mesures de promoció de la igualtat, segons grandària de la plantilla.
	5.2.3 En els casos en els quals l'objecte del contracte es refereixi a una prestació específica en matèria LGTBI, s'inclouran clàusules que promoguin la contractació d'empreses sense denúncies per LGTBIfòbia (obertes o tancades) en els plecs de contractació.	Puntual	Mig-llarg termini	➤ Establiment de la clàusula.

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

EIX 6. Cultura i esports

Objectiu	Acció	Execució	Temporalització	Indicadors
Garantir que els espais i activitats esportives siguin inclusives i respectuoses amb les persones LGBTI.	6.1.1 Formar a tot el personal de les entitats esportives sobre la perspectiva de diversitat sexual i de gènere.	Continuada	Curt termini	➤ Nombre de formacions realitzades. ➤ nombre d'assistents segons entitat.
	6.1.2 Formar en perspectiva de diversitat sexual i de gènere el personal dels programes esportius que estan en contacte amb les escoles.	Puntual	Curt termini	➤ Nombre de formacions realitzades. ➤ Nombre d'assistents.
	6.1.3 Estandarditzar l'accés als lavabos i vestidors de les instal·lacions esportives municipals.	Continuada	Mig-llarg termini	➤ Nombre d'instal·lacions modificades respecte el total d'instal·lacions.
	6.1.4 Efectuar una diagnosi sobre les necessitats, demandes i problemàtiques dels usuaris LGTBI de les instal·lacions esportives del municipi.	Continuada	Curt termini	➤ Nombre de sessions participatives realitzades. ➤ Nombre d'assistents. ➤ Recull de demandes en un document on s'hi incloguin mesures correctores.

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

Objectiu	Acció	Execució	Temporalització	Indicadors
Impulsar una programació cultural inclusiva amb la diversitat sexual i de gènere, que contribueixi a qüestionar l' imaginari social i els estereotips associats a les persones LGBTI.	6.2.1 Donar visibilitat a totes les persones del col·lectiu LGTBI en la Sitges Pride.	Continuada	Curt termini	➤ Nombre de carrosses que representen la diversitat de les persones LGTBI sobre el total de carrosses (mínim 60%).
	6.2.2 Recollir les demandes i interessos dels i les joves LGTBI en la programació cultural de Sitges.	Continuada	Mig-llarg termini	➤ Nombre d'activitats dirigides a joves realitzades.
	6.2.3 Mantenir les accions que s'estan duent a terme per recuperar la memòria històrica del col·lectiu LGTBI.	Continuada	Curt termini	➤ Recull de les accions realitzades.
	6.2.4 Donar continuïtat a la revisió periòdica del fons bibliogràfic de les biblioteques municipals per tal de garantir la inclusió de la perspectiva de diversitat sexual i de gènere.	Continuada	Curt termini	➤ Inclusió de la perspectiva de diversitat sexual i de gènere en el fons bibliogràfic les biblioteques públiques de Sitges.
	6.2.5 Mantenir les accions que s'estan desenvolupant des del servei de biblioteques de Sitges respecte la sensibilització del col·lectiu LGTBI.	Continuada	Curt termini	➤ Nombre d'actuacions amb perspectiva LGTBI que es realitzen en les biblioteques públiques de Sitges.
	6.2.6 Continuar amb la programació estable d'arts escèniques i arts plàstiques que incloguin punts de vista sobre la diversitat sexual i de gènere.	Continuada	Curt termini	➤ Recull de programació amb perspectiva LGTBI.

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

EIX 7. Espai públic, mobilitat i participació

Objectiu	Acció	Execució	Temporalització	Indicadors
Promoure entorns segurs i amables per a les persones LGBTI.	7.1.1 Incloure la perspectiva de diversitat sexual i de gènere en el disseny, implementació i avaluació dels programes i actuacions municipals en l'àmbit de la gent gran.	Continuada	Mig-llarg termini	➤ Inclusió de la perspectiva de diversitat sexual i de gènere en el Pla d'Envelliment de Sitges.
	7.1.2 Facilitar i donar suport a projectes i iniciatives de creació d'espais compartits segurs per a la gent gran LGTBI de Sitges.	Continuada	Mig-llarg termini	➤ Nombre d'iniciatives destinades a millorar els espais segurs i de cures per a la gent gran LGTBI de Sitges.
	7.1.3 Crear "camins segurs de retorn a casa" des de les principals zones d'oci del municipi.	Continuada	Mig-llarg termini	➤ Ampliació dels camins segurs. ➤ Nombre de barris/zones connectades a les zones d'oci via camins segurs.
	7.1.4 Establir "camins segurs de retorn a casa" a totes les festes de Sitges.	Puntual	Curt termini	➤ Existència del camins segurs de retorn a totes les celebracions i festes municipals.
	7.1.5 Incorporar la perspectiva de diversitat sexual i de gènere a l'aplicació "Sitges Segur/a" prevista en el Pla d'Acció de la Policia Local de Sitges.	Continuada	Mig-llarg termini	➤ Existència d'un botó per a persones LGTBI a l'App. ➤ Inclusió de la perspectiva LGTBI en la difusió de l'App. ➤ Inclusió de la perspectiva LGTBI en el desenvolupament de l'aplicatiu.

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

Augmentar el reconeixement i la visibilitat de la diversitat sexual i de gènere a l' espai públic.	7.2.1 Augmentar la visibilitat i participació de persones lesbianes, bisexuals i trans* en els esdeveniments públics de Sitges.	Continuada	Curt termini	➤ Inclusió d'imatges i discursos per donar visibilitat a les persones lesbianes, bisexuals i trans* en l'espai públic de Sitges.
Facilitar espais associatius i de participació.	7.3.1 Augmentar els recursos destinats a les entitats LGTBI de Sitges.	Continuada	Mig-llarg termini	➤ Augment del pressupost destinat a les entitats LGTBI.
	7.3.2 Facilitar i ajudar en el procés de creació d'espais associatius, de reunió i de participació per dones, lesbianes i trans* de Sitges.	Continuada	Curt termini	➤Existència d'un espai de participació per dones, lesbianes i trans* a Sitges.

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

7. ANNEXOS

ANNEX I. DOCUMENTACIÓ ANALITZADA

- Memòria Drets Civils, 2020
- Programes i cartelleria d'actes institucionals per a la promoció dels drets LGTBI
- Pla d'Acció Municipal 2019-2023
- Pla d'Igualtat de gènere per a la ciutadania de Sitges 2020-2024
- Protocol de prevenció, detecció i actuació contra les situacions d'assetjament psicològic, assetjament sexual o per raó de sexe de l'Ajuntament de Sitges
- Informes del Servei d'Atenció Integral (SAI)
- Guia de Suport Educatiu

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

ANNEX II. GLOSSARI[41]

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

[41] Glossari elaborat amb conceptes extrets o adaptats de les guies:
- *Indicant el camí. Guia d'indicadors clau per a les polítiques publiques LGBTI als ens locals* (2019). Departament de Treball, Afers Socials i Famílies.
- *Guia per l'elaboració de plans locals LGBTI* (2017). Diputació de Barcelona.

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

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

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

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

ANNEX III. RECURSOS D'INTERÈS PER A LA IMPLEMENTACIÓ DEL PLA

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

L1. Compromís amb la diversitat sexual i de gènere

- **Guia de comunicació inclusiva:**
  https://ajuntament.barcelona.cat/guia-comunicacio-inclusiva/pdf/guiaInclusiva-ca.pdf
  Guia de l'Ajuntament de Barcelona per afavorir l'ús d'una comunicació inclusiva.

- **Guía de buenas prácticas para el tratamiento de la diversidad sexual y de género en los medios de comunicación**
  https://fsc.ccoo.es/d049101d1a87483b97155ecf7302c028000050.pdf
  Guia elaborada l'any 2017 per FLGTB i CCOO.

- **Superar els estereotips en els mitjans de comunicació audiovisual**
  https://www.cac.cat/sites/default/files/2018-04/Superar_estereotips.pdf
  Guia sobre una comunicación inclusiva amb les diversitats del Fòrum d'entitats de persones usuàries de l'audiovisual

- **Guia per a l'elaboració de plans locals LGBTI:**
  https://llibreria.diba.cat/es/libro/guia-per-a-l-elaboracio-de-plans-locals-lgbti_58592
  Guia de la Diputació de Barcelona per elaborar plans locals LGBTI.

- **Indicant el Camí. Guia d'indicadors clau per a les polítiques públiques LGBTI als ens locals:**
  https://dixit.gencat.cat/es/detalls/Article/indicant_cami_guia_politiques_lgbti_ens_locals
  Guia del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya sobre l'ús d'indicadors en les polítiques públiques sobre diversitat sexual i de gènere als ens locals.

- **Protocol que desplega el deure d'intervenció de les persones que treballen a les administracions públiques de Catalunya per a fer efectiu l'abordatge de l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia a Catalunya:**
  https://www.diba.cat/documents/232140/99153884/Protocol+deure+dintervencio+LGTBI.pdf/09ec0ec1-956e-489a-9f7a-a27d96e9cbb3
  Protocol de la Generalitat de Catalunya que desplega el deure d'intervenció de les persones que treballen a les administracions públiques de Catalunya, d'acord amb la Llei 11/2014.

- **Diversitat sexual i de gènere:**
  https://ajuntament.barcelona.cat/lgtbi/ca
  Portal web de la Regidoria de Feminismes i LGTBI de l'Ajuntament de Barcelona per recollir recursos i accions sobre diversitat sexual i de gènere.

- **Lectura fàcil de la Llei 11/2014.**
  https://ajuntament.barcelona.cat/lgtbi/sites/default/files/documentacio/p_4.2_llei_homofobia_lf_llibret_cat_penjat.pdf
  Ajuntament de Barcelona.

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

L2. Accions contra la LGBTIfòbia

- **Guía para la Gestión Policial de la Diversidad**
  https://www.gitanos.org/upload/72/39/1.4.1-FSG_gui_Guia_para_la_Gestion_Policial_de_la_Diversidad.pdf
  Guia elaborada per la Fundación Secretariado Gitano.

- **Protocol per a l'abordatge de les infraccions d'odi i discriminació per a les policies locals de Catalunya**
  https://dogc.gencat.cat/ca/document-del-dogc/?documentId=857274
  Protocol marc elaborat pel departament d'Interior de la Generalitat de Catalunya.

- **Guia del projecte Look Wide per aplicar la perspectiva LGTBI a l'atenció**
  https://www.surt.org/wp-content/uploads/2019/12/guia_catala_virtual.pdf
  Guia de la Fundació Surt per ampliar la mirada sobre les violències de gènere en clau LGBTI+.

L3. Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària

- **Materiales para la coeducación:**
  http://www.cdp.udl.cat/coeducacio

  Web de recursos educatius sobre els sabers de les dones, autoria i genealogia femenina, llenguatge i ordre simbòlic, relacions educatives, models de gènere i la violència contra les dones.

- **Coeducacció:**
  https://coeducaccio.coop/
  Web de l'Associació per la transformació educativa amb perspectiva de gènere. Conté Recursos per la coeducació: llibres, contes infantils, articles, material didàctic i vídeos.

- **Filalagulla**:
  http://www.filalagulla.org/recursos
  Web de la cooperativa Filalagulla, professionals en acompanyament a la coeducació. Conté Recursos educatius sobre els següents temes: igualtat de gènere i prevenció de la violència; coeducació; coeducació i esport; contes, jocs i joguines no sexistes; cultura de pau i perspectiva positiva del conflicte; masculinitats; educació afectiva i sexual; diversitat afectiva i sexual; prevenció del bullying i de la discriminació; diversitat cultural i educació; grups de mestres i professorat; educació en el lleure; educació i pares i mares; educació pel consum.

- **Guia de coeducació per als centres educatius: pautes de reflexió i recursos per a l'elaboració d'un projecte de centre:**
  https://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/docs/publicacions_eines10.pdf
  Guia editada per la Generalitat de Catalunya i el Institut Català de les Dones, per incloure la coeducació a la totalitat del projecte dels centre educatius.

- **Abrazar la diversidad: propuestas para una educación libre de acoso homofóbico y transfóbico:**
  http://www.inmujer.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1551.pdf
  Guia de l'Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades per impulsar una educació lliure d'assetjament homofòbic i transfòbic.

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

- **Guia para trabajar la diversidad afectivo-sexual y de gènero:**
  https://steilas.eus/files/2015/05/GUIA-diversidad-sexual-y-genero.-STEILAS-2015.pdf
  Guia del sindicat Steilas per treballar la diversitat afectiva-sexual i de gènere en l'entorn educatiu. amb recursos.

- **Escoles per la igualtat i la diversitat**
  https://igualtatidiversitat.edubcn.cat/
  Escoles per la Igualtat i la Diversitat és un programa de formació, assessorament i acompanyament als centres públics i concertats de l'Ajuntament de Barcelona

L4. Salut, drets sexuals i reproductius

- **Informe del model d'acompanyament i assistència a personas trans a la ciudad de Barcelona:**
  https://www.talcomsom.org/wp-content/uploads/sites/10/2018/09/informe_model_acompanyament_persones_trans_bcn.pdf
  Guia de la Direcció de Feminismes i LGTBI de l'Ajuntament de Barcelona sobre l'acompanyament i assistència en salut a les persones trans.

- **Model d'atenció a la salut de les persones trans***
  https://scientiasalut.gencat.cat/handle/11351/3959
  Model marc del Departament de Salut de la Generalitat de Catalunya.

- **Protocol de les tècniques de reproducció humana assistida**
  https://canalsalut.gencat.cat/web/.content/_A-Z/R/reproduccio_assistida/documents/protocol_rha_def.pdf
  Model marc del Departament de Salut de la Generalitat de Catalunya.

L5. Ocupació i drets laborals

- **Red empresarial por la Diversidad e Inclusión LGBTI+ (REDI):**
  https://www.redi-lgbti.org/
  Portal web de la "Red Empresarial por la Diversidad y la inclusión LGBTI+", una associació inter-empresarial de professionals i fòrum de referència en matèria de diversitat i inclusió de les persones LGBTI+ al món laboral.

- **Gestió de la diversitat LGTBI a l'empresa. Guia de bones pràctiques**
  https://www.barcelonactiva.cat/documents/20124/49136/guia_lgtbi_2019.pdf/9e0e416d-74c5-5a5a-29ac-6b435677e429?t=1595421254938
  Guia de Barcelona Activa i l'Ajuntament de Barcelona per a assessorament a les empreses en la gestió de la diversitat.

L6. Cultura i esports

- **Esports i drets de les persones LGTBI**
  http://esport.gencat.cat/ca/arees_dactuacio/genere/esport-i-drets-de-les-persones-lgtbi/
  Portal de la Generalitat de Catalunya amb infografies, estudis, recomanacions i material audiovisual sobre els drets de les persones LGTBI+ en l'àmbit esportiu

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

- **Cultura LGBTI. Bibliografia bàsica**
  https://biblioteques.gencat.cat/web/.content/tematic/noticies/2017/documents/LGTBI_2017_ok.pdf
  Publicació del Departament de Cultura de la Generalitat de Catalunya amb bibliografia vinculada a la diversitat sexual i de gènere

L7. Espai públic, mobilitat i participació

- **Guia de Turisme LGTB**
  http://act.gencat.cat/wp-content/uploads/2012/07/TurismoLGBT.pdf
  Guia sobre l'oferta turística de Catalunya adreçada específicament al col·lectiu.

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio

Àrea d'Igualtat i Sostenibilitat Social
Gerència de Serveis d'Igualtat i Ciutadania
Oficina de Polítiques d'Igualtat
Espai Francesca Bonnemaison
Sant Pere més Baix, 7. 08003 Barcelona
Tel 934 049 095 · Fax 934 049 086
o.doneslgtbi@diba.cat@diba.cat · www.diba.cat

CSV: 2c35be74-2cc9-452f-9983-91b572e13f4a
Aquest document és document electrònic segons l'article 27 de la Llei 39/2015, de 1 d'octubre.La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça https://carpeta.sitges.cat/validacio