

# Pla Municipal per la Diversitat Sexual i de Gènere

Mesures per la Igualtat LGTBI 2016 - 2020



Ajuntament de  
Barcelona



**Àrea Drets de Ciutadania,  
Participació i Transparència**  
Direcció de Feminismes i LGTBI

**Pla Municipal per la Diversitat Sexual  
i de Gènere**  
Mesures per a la Igualtat LGTBI  
2016 - 2020

Mesura de Govern, presentada  
a Plenari Municipal del 28 d'octubre  
de 2016



**Aquesta publicació forma part  
del desplegament del Pla Municipal  
per la Diversitat Sexual i de Gènere  
Mesures per la Igualtat LGTBI  
2016 - 2020**

**Elaboració i redacció del Pla:**

Universitat de Vic - Universitat Central  
de Catalunya

Grup d'Estudis de Gènere:  
Traducció, Literatura, Història  
i Comunicació (GETLIHC)

Gerard Coll-Planas

Miquel Missé

Sara Barrientos

Ajuntament de Barcelona:  
equip tècnic del Departament  
de Feminismes i LGTBI

Disseny gràfic: Kike Vergés



## Ada Colau Ballano

Alcaldessa de Barcelona

Barcelona és una ciutat referent en la defensa de la diversitat de gènere i sexual. En aquesta nova etapa, l'Ajuntament de Barcelona, agafant el testimoni de la feina feta per entitats i el consistori d'aquests darrers anys, proposa un nou *Pla per la Diversitat Sexual i de Gènere* que serà vigent fins al 2020.

Aquest Pla s'adreça al conjunt de la ciutadania, perquè és important que tothom se senti interpel·lat en l'exercici del respecte a la diversitat sexual i de gènere, que és un valor i una riquesa per a la nostra ciutat. Defensar-la i promoure-la és també defensar una ciutat més democràtica. Aquestes polítiques són un pas més en la lluita contra les desigualtats existents entre barcelonins i barcelonines fruit del sexisme, els estereotips de gènere, la discriminació cap a les dones, les violències, els delictes d'odi i qualsevol tipus de discriminació. Combatre un sistema normativitzador i discriminatori és també lluitar perquè Barcelona sigui una ciutat justa on tothom pugui desenvolupar-se lliurement i amb igualtat d'oportunitats.

Des de l'Ajuntament de Barcelona i sota el lideratge de la Regidoria de Feminismes i LGTBI, posem totes les eines que tenim al nostre abast per tal d'assolir aquest objectiu. El *Pla per la Diversitat Sexual i de Gènere* n'és una peça important, ja que és el desplegament municipal de la llei per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia i la transfòbia aprovada pel Parlament de Catalunya l'octubre de 2014.

Mesures com les que inclou aquest *Pla* són un impuls més en l'aplicació d'una perspectiva de gènere a totes les polítiques de l'Ajuntament, i aporten una mirada transversal i interseccional tant en les polítiques de salut i de coeducació, com en les de migracions i de cultura i memòria. En definitiva, aquesta és també la nostra proposta de canvi profund en les maneres de fer política, partint sempre de la protecció de la diversitat sexual i de gènere, així com del reconeixement de la ciutadania i les entitats, que han anat molt al davant de les administracions en aquesta lluita pels drets de tots i totes nosaltres.



## Laura Pérez Castaño

Regidora de Feminismes i LGTBI

Barcelona ha estat una ciutat pionera en el desplegament de les polítiques LGTBI des del 2006, amb mesures com ara el primer pla d'actuació i la creació d'un consell de participació amb entitats LGTBI. Des de 2014 comptem també amb una llei catalana contra la LGTBIfòbia que ens atorga un marc per avançar en la lluita contra la discriminació per raó d'orientació sexual i identitat de gènere. Però cal fer passos més grans i les ciutats hi tenim un paper cabdal.

És per això que a la Regidoria de Feminismes i LGTBI hem treballat el *Pla per la Diversitat Sexual i de Gènere (2016-2020)*, que inclou accions per incorporar la mirada LGTBI a les polítiques municipals, fent-les més transversals i incorporant el nostre compromís en la defensa dels drets del col·lectiu. I ho hem fet braç a braç amb el teixit associatiu de la ciutat, amb qui farem realitat l'existència d'un Centre Municipal de Recursos LGTBI.

El primer eix d'intervenció del present Pla se centra en la gestió interna de la institució. L'objectiu és afavorir que es produeixi un canvi en la cultura organitzativa de l'Ajuntament de Barcelona a fi de garantir la incorporació de la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere amb actuacions com l'impuls de clàusules socials específiques en la contractació municipal, instruments de política laboral o comunicació inclusiva. El segon eix se centra en la ciutat de drets i s'adreça a combatre les desigualtats i violències derivades de l'orientació sexual, la identitat de gènere i les diferències en el desenvolupament sexual. Aquest segon eix incorpora accions en àrees com ara la salut, l'educació, el refugi o la cultura per visibilitzar i valoritzar la diversitat sexual i de gènere.

Les ciutats podem ser punta de llança en la defensa i visibilització dels drets LGTBI, i les administracions locals tenim també un espai privilegiat per treballar des de la proximitat, atenent les especificitats dels veïns i veïnes, i establint un contacte directe amb els moviments socials per portar i implementar les seves reivindicacions a les administracions locals.

# ÍNDEX

<b>INTRODUCCIÓ</b>	<b>9</b>
Finalitat	9
Marc legislatiu	11
Trajectòria i principis orientadors del Pla	12
Procés d'elaboració	13
La diagnosi	14
Espais de participació	15
Compromisos i aliances estratègiques amb l'organització municipal	17
Estructura del Pla	17
<b>EIXOS ESTRATÈGICS DEL PLA</b>	<b>19</b>
<b>A. Canvi Institucional</b>	<b>23</b>
A.1 Formació en diversitat sexual i de gènere	24
A.2 Incorporació d'objectius de diversitat sexual i de gènere a la normativa, plans i programes clau	28
A.3 Instruments de política laboral i contractació municipal	30
A.4 Comunicació inclusiva	34
A.5 Participació de persones i entitats LGTBI	36
<b>B. Ciutat de drets</b>	<b>41</b>
B.1 Informació, acompanyament i empoderament	43
B.2 Coeducació	48
B.3 Cultura, visibilitat i memòria	53
B.4 Salut, drets sexuals i reproductius	56
B.5 Vides lliures de violències	66
B.6 Ciutadania, interculturalitat, migracions i refugi	71
B.7 Justícia global, cooperació i relacions internacionals	76
B.8 Àmbit laboral	80
B.9 Esports	84
B.10 Visibilització en l'àmbit econòmic	88
B.11 Acció social i cicles de vida	91
<b>2. GOVERNANÇA DEL PLA</b>	<b>99</b>
Implementació	99
Seguiment i avaluació	99
<b>BIBLIOGRAFIA</b>	<b>100</b>

# INTRODUCCIÓ



## INTRODUCCIÓ

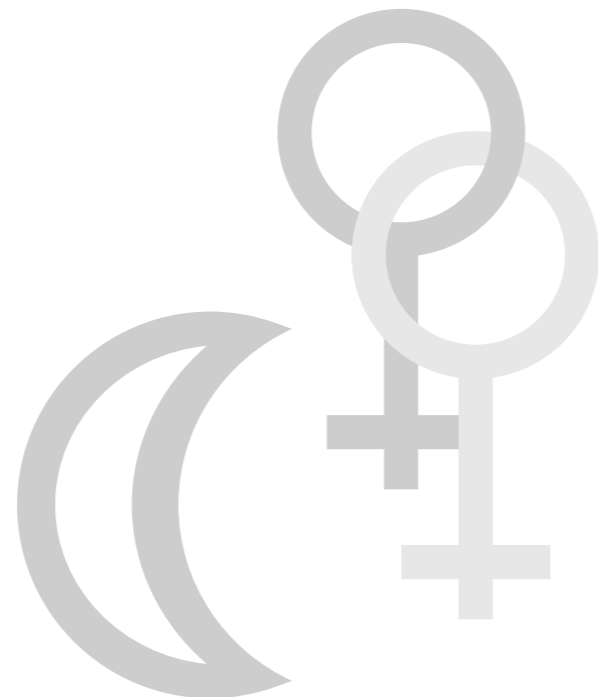
### Finalitat

El Pla Municipal per la Diversitat Sexual i de Gènere (2016 – 2020) constitueix el principal instrument d'actuació de l'Ajuntament de Barcelona per a promoure la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere i per a l'eliminació de les desigualtats i violències que es deriven de l'orientació sexual, la identitat de gènere i les diferències en el desenvolupament sexual. Es tracta d'un pla transversal que es proposa incorporar i reforçar aquesta perspectiva en totes les polítiques en què sigui rellevant i en el funcionament i organització del mateix Consistori. D'aquesta manera es vol contribuir a eradicar l'homofòbia, la lesbofòbia, la transfòbia, la bifòbia i la intersexfòbia (LGTBIfòbia, en endavant) reforçant els circuits de prevenció, detecció, denúncia i acompanyament de les víctimes; oferir eines de promoció social per a l'assessorament i empoderament del col·lectiu; promoure unes polítiques de coeducació que incloguin la lluita contra l'assetjament per raó d'orientació sexual, expressió i identitat de gènere; incorporar la perspectiva de diversitat sexual i de gènere en les polítiques de salut, especialment en els àmbits de la salut sexual i reproductiva de les dones lesbianes i bisexuals, la despatologització de la transsexualitat, la prevenció de les infeccions de transmissió sexual i l'acompanyament a les persones intersex/amb diferències en el desenvolupament sexual (DDS en endavant) i les seves famílies; promoure la inclusió laboral de les dones trans; vetllar pels drets de les persones grans LGTBI i garantir els drets de les persones que sol·liciten refugi a causa de la seva orientació sexual o identitat de gènere.

Aquest Pla pren com a referent el Pla de Justícia de Gènere (2016-2020): ambdós segueixen la mateixa lògica, comparteixen alguns objectius i es basen en una perspectiva de gènere en el sentit més ampli per tal de fer front al sexisme existent en la societat actual. Es parteix, així, de la convicció que les realitats del col·lectiu LGTBI s'han d'abordar des d'una mirada feminista, que entengui les seves discriminacions i violències en relació amb el sexisme. D'aquesta manera, es parteix d'entendre que el sistema de gènere té quatre dimensions. La primera és el sexe, que ens distingeix en funció de les nostres característiques corporals entre femelles i mascles, excloent del marc normatiu les persones intersexuals/amb DDS, ja que els seus cossos no encaixen amb la lògica binària. La segona dimensió és la identitat de gènere, que pressuposa que les persones amb un cos de femella s'han de sentir identificades com a dones i les que tenen cos de mascle, com a homes. D'aquesta dimensió es deriva la desigualtat entre les posicions de dona i home i l'exclusió de les persones trans,<sup>1</sup> ja que no s'identifiquen amb el gènere atribuït socialment en funció del seu sexe. La tercera dimensió és l'expressió de gènere, que marca que la identitat ha d'anar lligada a un comportament socialment classificat com a femení o masculí, excloent així les dones masculines i els homes femenins. Finalment, a nivell d'orientació sexual es pressuposa l'heterosexualitat, és a dir, la complementarietat entre la feminitat i la masculinitat. D'aquesta darrera dimensió queden excloses les persones lesbianes, gais i bisexuals, així com altres orientacions plurisexuals.

<sup>1</sup> En aquest Pla, el terme «trans» s'utilitza com a concepte paraigua que integra les identitats transsexuals, transgènere, transvestits i *cross-dressers*.

En el nostre entorn, l'LGTFBfòbia es fa palesa en la invisibilitat i l'estigma de les persones intersexuals/amb DDS; en la patologització i medicalització de la transsexualitat; en l'exclusió laboral de moltes dones trans; en la dificultat d'expressar l'afectivitat en l'espai públic; en la violència i invisibilitat que poden patir les persones grans LGTBI; en entorns laborals poc respectuosos en què les moltes persones LGTBI no senten que puguin compartir obertament aspectes de les seves vides per por de ser discriminades; o en la invisibilitat de l'assetjament escolar, que es nodreix del silenci de les mateixes víctimes i de la manca de recursos per a portar a terme una prevenció i detecció efectives.



## Marc legislatiu

L'octubre de 2014 l'aprovació al Parlament de Catalunya de la Llei per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia i la transfòbia (d'ara endavant, Llei 11/2014) dóna un nou impuls a la implementació de mesures efectives contra la discriminació del col·lectiu en el context català. L'objectiu de la Llei és «desenvolupar i garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals (LGBTI) i evitar-los situacions de discriminació i violència, per a assegurar que a Catalunya es pugui viure la diversitat sexual i afectiva en plena llibertat.» (Preàmbul).

La Llei estableix mesures en àmbits com l'educatiu, cultural, del lleure, esportiu, de la comunicació, de la salut, de l'acció social, de l'ordre públic, laboral i de la diversitat familiar. Algunes d'aquestes mesures recollides s'han de desenvolupar des de l'àmbit local, per la qual cosa el Pla és l'eina principal per a desplegar les accions recollides en aquest text legal que són competència municipal.

La llei d'octubre de 2014 s'emmarca en l'Estatut d'autonomia. En aquesta línia, estableix que «els poders públics han de promoure la igualtat de totes les persones amb independència de l'origen, la nacionalitat, el sexe, la raça, la religió, la condició social o l'orientació sexual, i també han de promoure l'eradicació del racisme, de l'antisemitisme, de la xenofòbia, de l'homofòbia i de qualsevol altra expressió que atempti contra la igualtat i la dignitat de les persones.» (Art. 40.8).

En relació amb l'àmbit de l'Estat, destaquem les principals iniciatives legislatives que afecten el col·lectiu LGBTI: la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, que entre d'altres aspectes incorpora al Codi penal l'agreujant de responsabilitat criminal en delictes motivats per l'orientació sexual de la víctima (art. 22); la Llei 62/2003, de 30 de desembre, que regula la igualtat de tracte i la no-discriminació laboral per raó d'orientació sexual; la Llei 13/2005, d'1 de juliol, que va permetre el matrimoni entre persones del mateix sexe; la Llei 14/2006, de 26 de maig, que va regular els drets de les dones lesbianes en matèria de reproducció humana assistida; la Llei 3/2007, de 15 de març, reguladora de la rectificació registral de la menció relativa al sexe per a persones transsexuals.

Finalment, en l'àmbit europeu s'han d'esmentar les resolucions del Parlament Europeu del 8 de febrer de 1994, del 18 de gener de 2006 i del 24 de maig de 2012, relatives a la igualtat de drets de lesbianes i gais i a la lluita contra la discriminació i l'homofòbia; la Directiva 2000/78/CE, del Consell, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte al lloc de treball i en l'ocupació; i la Carta de drets fonamentals de la Unió Europea, que consagra la prohibició de discriminació per orientació sexual com a dret primari de la Unió.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Per a una relació més detallada de la situació legal en el marc de la Unió Europea, vegeu els informes sobre aquesta qüestió que publiquen regularment la Fundamental Rights Agency (<http://fra.europa.eu/en/theme/lgbti>) i ILGA Europe (<http://www.ilga-europe.org/rainboweurope>).



## Trajectòria i principis orientadors del Pla

L'any 2010 l'Ajuntament de Barcelona va iniciar el Pla Municipal per al Col·lectiu Lesbià, Gai, Transsexual i Bisexual. El Pla es desenvolupava després d'un ampli procés de diagnosi, participació i interlocució que va permetre, per primera vegada, sistematitzar accions a portar a terme en les diferents àrees municipals.

El Pla actual, vigent entre 2016 i 2020, pren el relleu de l'anterior i té com a objectiu augmentar-ne la sistematicitat estructurant-lo a partir d'objectius, especificant la temporalització de cada mesura i proveint d'indicadors que en facin més clarament avaluable el desplegament. Alhora, el Pla es nodreix del treball ja desenvolupat per part de les diferents àrees de l'Ajuntament, així com d'estudis i processos participatius previs que permeten reforçar les bases de les mesures aquí recollides (vegeu *Procés d'elaboració*).

Aquest nou Pla, a més, s'elabora després de l'aprovació al Parlament de Catalunya de la **Llei per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia i la transfòbia**, del 10 d'octubre del 2014. Aquesta Llei estableix un marc d'actuació en el qual s'encaixen moltes de les mesures recollides en el Pla. Per tal de desenvolupar les polítiques que no són estrictament competència municipal (educació, salut, acció social i formació, entre d'altres), l'Ajuntament de Barcelona establirà un conveni amb la Generalitat de Catalunya.

El nom del Pla reflecteix un canvi en la conceptualització de la finalitat d'aquest. La denominació de «Pla per la Diversitat Sexual i de Gènere» emfatitza que no és un pla per al col·lectiu LGTBI, sinó que **s'adreça al conjunt de la ciutadania**. En primer lloc, perquè l'objectiu de construir una ciutat més respectuosa amb la diversitat sexual

i de gènere interpel·la el conjunt de la ciutadania independentment del seu sexe, orientació sexual i identitat de gènere. El conjunt de polítiques que aquí es desenvolupen entenen que la diversitat sexual i de gènere és un valor i una riquesa que la ciutat ha de promoure i defensar. En segon lloc, perquè, si bé hi ha mesures dirigides específicament al col·lectiu LGTBI, d'altres posen el focus a integrar la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere a les polítiques municipals, i això va més enllà del mateix col·lectiu, perquè implica un canvi de mirada que afecta el conjunt de la ciutadania.

El Pla suposa una aposta més clara per **acostar les polítiques d'igualtat dona/home i les polítiques per la diversitat sexual i de gènere**. Així s'ha reflectit en la mateixa estructura municipal: a partir d'aquesta legislatura les polítiques per la diversitat sexual i de gènere no estan ubicades a la regidoria de Drets Civils, sinó a la de Feminismes i LGTBI. Aquest canvi no és simplement nominal, sinó que es deu a la voluntat de reforçar la idea que el sexisme i l'LGTBIfòbia responen a una mateixa arrel. Així mateix, suposa adoptar més clarament una perspectiva de gènere a l'hora d'analitzar i intervenir vers les problemàtiques i necessitats del col·lectiu LGTBI. Per aquest motiu, el present Pla pren com a referència el Pla de Justícia de Gènere i tracta de ser coherent tant amb els seus continguts com amb la seva estructura.

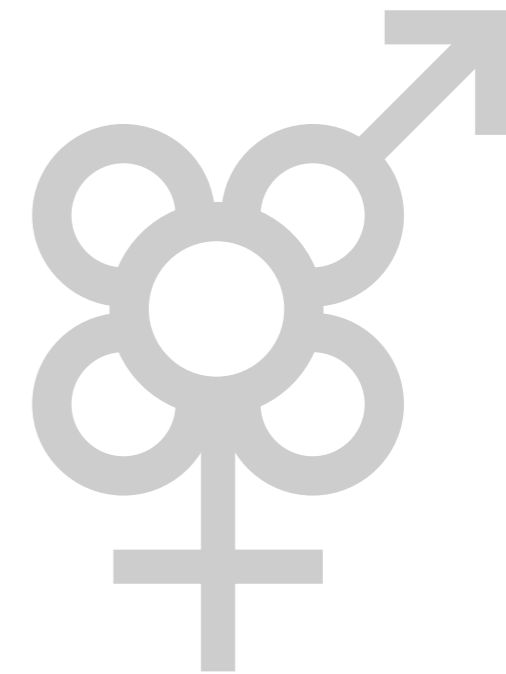
Quan es menciona el col·lectiu LGTBI es vol designar el conjunt de persones excloses de la normativitat del sistema de gènere pel que fa a l'orientació sexual (lesbianes, gais, bisexuals...), la identitat de gènere (trans...) i el binarisme sexual (intersex/persones amb DDS...). Aquest acrònim aplega grups socials que presenten diferències i desigualtats internes. En aquest

sentit, considerem que cal combinar el reconeixement de la diversitat de realitats, experiències i demandes dels grups socials que designa amb el reconeixement de l'arrel comuna de l'opressió que viuen. Així doncs, es vol posar èmfasi en **la diversitat del col·lectiu LGTBI i la necessitat d'una mirada interseccional** que faci palès que la diversitat sexual i de gènere no es pot entendre al marge d'altres eixos de desigualtat com el gènere, la classe social, l'origen o la diversitat funcional. En la redacció de les mesures del Pla es reflecteix quines d'elles afecten el conjunt del col·lectiu LGTBI i quines només uns subgrups d'aquest.

Una altra de les novetats que mereixen una explicació és la inclusió generalitzada de les **persones intersex/amb DDS** al costat de lesbianes, gais, trans i bisexuals. Aquesta incorporació és producte d'una tendència creixent a entendre la intersexualitat o les diferències en el desenvolupament sexual des d'una perspectiva de gènere. Tot i això, cal reconèixer que les persones amb diferències en el desenvolupament sexual majoritàriament no reconeixen el terme «intersex» o «intersexual» com a propis ni tenen la voluntat de fer coalició amb lesbianes, gais, trans i bisexuals perquè no consideren que comparteixin unes mateixes problemàtiques. Així es recull a l'informe *Diagnóstico de las diferentes realidades, posicionamientos y demandas de la población intersexual/con dds (diferencias del desarrollo sexual) en la ciudad de Barcelona*, encarregat pel mateix Ajuntament l'any 2016 a Núria Gregori. En tot cas, tenint en compte aquestes precisions, el Pla incorpora la intersexualitat amb la voluntat de promoure que l'Administració local doni resposta a les demandes i necessitats que expressen les persones amb diferències en el desenvolupament sexual, majoritàriament vinculades a l'àmbit de la salut.

## Procés d'elaboració

El procés d'elaboració del Pla ha tingut tres fases. La primera fase ha estat de **diagnosi** i ha inclòs l'avaluació del darrer Pla (2010-2015), així com la recopilació i anàlisi dels informes i recerques encarregats en els darrers anys pel Pla per tal d'aprofundir en algunes de les realitats més desconegudes del col·lectiu LGTBI. En la segona fase s'han establert diversos **espais de participació** per recollir les propostes de les entitats i activistes LGTBI entorn de diversos temes clau. Finalment, a la tercera fase s'ha treballat directament amb les diferents àrees i departaments de l'Ajuntament per tal de buscar **compromisos i aliances estratègiques**. A continuació es detallen les metodologies i les tècniques que s'han desplegat en cada una de les fases.



## La diagnosi

En primer lloc, s'ha recopilat la informació en relació amb la situació de les polítiques LGTBI a l'Ajuntament recollida en l'informe d'avaluació del *Pla municipal per al col·lectiu lesbià, gai, transsexual i bisexual 2010-2015*. Aquest document permet aproximar-se al grau d'execució de les accions del pla anterior i proposa prioritats per al proper pla mitjançant la consulta d'entitats LGTBI de la ciutat.

En un segon terme, s'han recopilat aquells documents que estableixen objectius i línies d'actuació que cal tenir en compte en l'elaboració del Pla. En concret, s'han tingut en compte la Llei 11/2014, l'informe sobre les actuacions de l'Ajuntament de Barcelona en relació amb aquesta llei i les mesures de govern següents:

- Mesura de Govern per a promoure la salut sexual i reproductiva a Barcelona.
- Mesura de govern de millora del sistema per a l'abordatge integral de les violències masclistes a Barcelona.
- Mesura de govern Xarxa d'Escoles i Instituts per la Igualtat i la No-Discriminació.

Aquests tres mesures de govern, aprovades per l'Ajuntament de Barcelona entre el 2014 i el 2015, assenyalen algunes línies estratègiques per a abordar les polítiques per la diversitat sexual i de gènere en el marc de les polítiques per la justícia de gènere.

En tercer lloc, s'han recopilat i analitzat tots els informes i recerques encarregats pel Pla Municipal per al Col·lectiu LGTBI en els darrers dos anys, que aborden de manera específica algunes realitats més desconegudes dins l'acrònim LGTBI. Són els següents:

- *50+ LGTB. Informe persones grans lesbianes, gais, trans i bisexuals a la ciutat de Barcelona*
- *Informe de model d'acompanyament i assistència a persones trans a la ciutat de Barcelona*
- *Diagnóstico de las diferentes realidades, posicionamientos y demandas de la población intersexual/con DSD (diferencias del desarrollo sexual) en la ciudad de Barcelona*
- *TRANS-LAB. Diagnòstic i disseny de propostes per millorar la inserció laboral de les persones trans a la ciutat de Barcelona*

## Espais de participació

El principal espai de debat i consulta en relació amb el Pla ha estat el procés participatiu per a definir el Pla d'Actuació Municipal (PAM), en el marc del qual s'han realitzat tres cites presencials durant el 2016 i s'han rebut trenta-set propostes relacionades amb les polítiques de diversitat sexual i de gènere des de la plataforma digital *Decidim Barcelona*. La taula següent recull el conjunt de cites presencials en què s'han aportat propostes per al Pla.

**Taula 1.** Cites presencials del PAM sobre temàtica LGTBI

Àmbit del Pla a debat	Títol de la sessió	Procés	Data
Salut i drets sexuals i reproductius	La reproducció assistida per a col·lectius de diversitat sexual	PAM	9 de març
Economia de les cures i organització del temps	Discriminació laboral en l'àmbit LGTBI	PAM	10 de març
Salut i drets sexuals i reproductius	Educació i LGTBIfòbia a l'espai públic	PAM	31 de març

A més d'aquests espais de debat del PAM, durant el 2016 també s'ha realitzat un procés participatiu específic per a definir el proper Centre Municipal de Recursos LGTBI que ha comptat amb dues fases. En la primera s'ha realitzat un informe que recull les propostes de les entitats LGTBI de la ciutat. Cal fer un esment especial a la primera fase, on les associacions van construir i proposar a l'Ajuntament un primer funcional que enumerava els serveis i programes que consideraven necessaris per a poder donar un servei a la comunitat LGTBI, basat en la seva experiència i tarannà associatiu de més de quaranta anys de treball. En la segona, s'ha creat un grup de treball per a concretar el funcional del Centre, on també participen activament les entitats promotores amb d'altres entitats i grups que s'afegeixen al grup de treball del Centre de Recursos, elaborant amb l'equip tècnic del Departament de Feminismes i LGTBI el funcional definitiu, amb la ubicació del Centre de Recursos Municipal LGTBI al carrer de Borrell 22 de Barcelona.

**Taula 2.** Procés participatiu Centre Municipal de Recursos LGTBI

Fases	Procés	Dates
<b>Construcció d'una visió compartida sobre el futur Centre</b>	Sessió de debat 1	<b>8 de febrer</b>
	Sessió de debat 2	<b>15 de febrer</b>
	Sessió de debat 3	<b>18 de febrer</b>
	Sessió de debat 4	<b>23 de febrer</b>
	Sessió de síntesi	<b>25 de febrer</b>
<b>Definició del funcional</b>	Grup de Treball del Consell Municipal LGTBI	<b>3 de maig</b>
	Grup de Treball del Consell Municipal LGTBI	<b>31 de maig</b>
	Grup de Treball del Consell Municipal LGTBI	<b>20 de juny</b>
	Grup de Treball del Consell Municipal LGTBI	<b>11 de juliol</b>
	Grup de Treball del Consell Municipal LGTBI	<b>10 d'octubre</b>

### Compromisos i aliances estratègiques amb l'organització municipal

Finalment, s'ha realitzat un treball amb les diferents àrees i departaments per tal de consensuar els objectius, accions i indicadors del conjunt d'àmbits del Pla. En aquest procés s'han realitzat dos *workshops* temàtics (Educació i Migració, Cooperació i Refugi) i vint-i-tres taules de treball amb diferents responsables de l'organigrama municipal, direccions i departaments.

### Estructura del Pla

El Pla es divideix en **dos eixos estratègics**, cadascun d'ells amb els seus **àmbits** corresponents. El primer eix, de **Canvi Institucional**, s'orienta a promoure un canvi en les pràctiques i la cultura organitzativa de l'Ajuntament de Barcelona per tal de garantir la incorporació de la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en el treball intern de la institució. El segon eix, **Ciutat de Drets**, s'adreça a promoure polítiques públiques per visibilitzar i valoritzar la diversitat sexual i de gènere i combatre les desigualtats i violències derivades de l'orientació sexual, la identitat de gènere i les diferències en el desenvolupament sexual.

# EIXOS ESTRATÈGICS DEL PLA



Aquest apartat s'estructura a partir dels dos eixos que conformen el Pla i que agrupen els diferents àmbits d'actuació. Per a cadascun dels eixos estratègics es fa una introducció i es presenta cada àmbit d'actuació, aportant una diagnosi de la situació, els objectius que ens fixarem en aquest mandat, les accions que es portaran a terme i els indicadors que en mesuraran l'assoliment.

# A.

## CANVI INSTITUCIONAL

- A1** Formació en diversitat sexual i de gènere
- A2** Incorporació d'objectius de diversitat sexual i de gènere clau
- A3** Instruments de política laboral i contractació municipal
- A4** Comunicació inclusiva
- A5** Participació de persones i entitats LGTBI

24

Àrea de Drets de Ciutadania, Participació i Transparència

Pla Municipal per la Diversitat Sexual i de Gènere

# B.

## CIUTAT DE DRETS

- B1** Informació, acompanyament i empoderament
- B2** Coeducació
- B3** Cultura, visibilitat i memòria
- B4** Salut, drets sexuals i reproductius
- B5** Vides lliures de violències
- B6** Ciutadania, interculturalitat, migracions i refugi
- B7** Justícia global, cooperació i relacions internacionals
- B8** Àmbit laboral
- B9** Esports
- B10** Visibilitat en l'àmbit econòmic
- B11** Acció social i cicles de vida

25

Àrea de Drets de Ciutadania, Participació i Transparència

Pla Municipal per la Diversitat Sexual i de Gènere

## A. CANVI INSTITUCIONAL

Impulsar una administració inclusiva, i que reculli i doni resposta a les necessitats i interessos de la diversitat de la ciutadania implica un procés de canvi institucional, de transformació de les pràctiques i de la cultura de la mateixa organització pública per a incorporar la diversitat sexual i de gènere.

L'eix «Canvi institucional» té precisament per objectiu establir línies de treball en els àmbits de la **formació** al personal municipal; la **transversalització** de les polítiques per a incloure la diversitat sexual i de gènere a la normativa, plans i programes clau; la **contractació municipal** i els **instruments de política laboral**; la **comunicació inclusiva**; i la **participació** per a incorporar al moviment LGBTI, la societat civil organitzada, persones a títol individual i experts i expertes, en el disseny i seguiment de les polítiques públiques.



## A.1 FORMACIÓ EN DIVERSITAT SEXUAL I DE GÈNERE

### Diagnòstic

La implementació de la transversalitat comporta, com a requisit imprescindible, la comprensió per part de tota l'organitzativa de la perspectiva de diversitat sexual i de gènere en aquells àmbits d'actuació en què resulta rellevant. A més, l'article 10 de la Llei 11/2014 estableix que les administracions públiques de Catalunya han de garantir la formació i la sensibilització adequada del seu personal (tant funcionari com laboral) en matèria de diversitat sexual i de gènere. Així mateix, a l'article 11 s'estableix que les persones que treballen en l'àmbit públic «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».

El personal de l'Ajuntament de Barcelona ha de comptar, doncs, amb la possibilitat d'accedir als coneixements bàsics per a les seves tasques diàries de direcció, de planificació o d'atenció a la ciutadania. Per això, és necessari oferir una formació específica en la matèria a totes les àrees i nivells de l'organització que aportin els elements següents:

- Aplicació de la Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals, i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.
- Funcionament de l'LGTTBIfòbia des d'una perspectiva de gènere.
- Coneixements de la situació del col·lectiu LGTTBI en els diferents àmbits d'intervenció de la política municipal des d'una òptica interseccional.
- Recursos per a aplicar la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en el treball diari.

Aquesta formació ha d'estar adaptada a les necessitats de les diferents àrees municipals i ha de comptar amb mecanismes d'avaluació que garanteixin la qualitat i utilitat de les accions formatives.

### Objectius i indicadors

Objectius	Indicadors agregats
<b>A1.1. Oferir formació sobre diversitat sexual i de gènere tant per al personal municipal com per a qui treballa en empreses o entitats que realitzen tasques per a l'Ajuntament de Barcelona.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de persones que han rebut formació en diversitat sexual i de gènere.</li> <li>• Grau de satisfacció i utilitat per a l'alumnat.</li> </ul>

### Programa de treball 2016-2020

Objectius A1.1. Oferir formació sobre diversitat sexual i de gènere tant per al personal municipal com per a qui treballa en empreses o entitats que realitzen tasques en exclusivitat per a l'Ajuntament de Barcelona.			
Proposta Pla 2016-2020	Indicadors	Tempo	Responsabilitat
Disseny i impartició en el marc del Pla de Formació de Recursos Humans de cursos presencials i <i>online</i> en matèria de diversitat sexual i de gènere per al conjunt del personal municipal i per al personal d'empreses que treballen per a l'Ajuntament de Barcelona sobre: <ul style="list-style-type: none"> <li>• La Llei 11/2014, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia</li> <li>• Assetjament i no-discriminació per motiu d'orientació sexual i identitat de gènere</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'accions formatives</li> <li>• Nombre de persones formades</li> <li>• Grau de satisfacció i utilitat per a l'alumnat</li> </ul>	2017 - 2018	Departament de Transversalitat de Gènere  Gerència de RRHH i Organització
Disseny i impuls de formacions específiques sobre continguts bàsics de la formació sobre diversitat sexual i de gènere per als diferents departaments de l'Ajuntament, establiment dels criteris d'avaluació i execució d'una prova pilot.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grau de satisfacció i utilitat de les persones formades en la prova pilot</li> </ul>	2017	Direcció de Feminismes i LGTTBI i resta de departaments implicats

**Objectius** A1.1. Oferir formació sobre diversitat sexual i de gènere tant per al personal municipal com per a qui treballa en empreses o entitats que realitzen tasques en exclusivitat per a l'Ajuntament de Barcelona.

Proposta Pla 2016-2020	Indicadors	Tempo	Responsabilitat
<p><b>Realització de formació específica sobre diversitat sexual i de gènere als departaments següents:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Serveis especialitzats de la Direcció de Feminismes i LGTBI (PIAD, SARA, SAH, CEMAU).</li> <li>• Personal municipal que treballa en l'àmbit del refugi (2018).</li> <li>• Serveis de Mediació Intercultural, del SAIER i personal que treballa en l'atenció a persones nouvingudes (2017).</li> <li>• Projectes i programes de la Taula de Drets Sexuals i Reproductius, a professionals de l'ASPB i al conjunt de professionals d'atenció primària.</li> <li>• Incorporació d'un mòdul sobre diversitat sexual i de gènere en el pla de formació contínua del personal de Barcelona Activa, preferentment del personal d'atenció a l'usuari i dels programes d'inserció laboral a persones amb dificultats especials.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'accions formatives</li> <li>• Nombre de persones formades</li> <li>• Grau de satisfacció i utilitat</li> </ul>	Permanent	<p>Direcció de Feminismes i LGTBI</p> <p>Direcció de Drets de Ciutadania i Diversitat</p> <p>Direcció d'Atenció i Acollida a Immigrants</p> <p>Direcció de Salut</p> <p>Consorci Sanitari de Barcelona</p> <p>Barcelona Activa</p> <p>Consorci d'Educació de Barcelona</p> <p>Direcció de Gestió i Relacions Laborals</p> <p>Guàrdia Urbana de Barcelona</p>

**Objectius** A1.1. Oferir formació sobre diversitat sexual i de gènere tant per al personal municipal com per a qui treballa en empreses o entitats que realitzen tasques en exclusivitat per a l'Ajuntament de Barcelona.

Proposta Pla 2016-2020	Indicadors	Tempo	Responsabilitat
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personal de les Oficines d'Atenció a la Ciutadania.</li> <li>• Impulsar el diàleg amb el Consorci d'Educació per tal d'incloure la diversitat sexual i de gènere en la formació del professorat.</li> <li>• Incorporació de formació específica en diversitat sexual i de gènere en el Pla de Desenvolupament del Personal de l'Institut Municipal de Serveis Socials.</li> <li>• Formació inicial i continuada per al conjunt del cos de la Guàrdia Urbana que inclogui específicament l'aplicació de la Llei 11/2014, la instrucció 29/08 per a prevenir actituds discriminatòries, així com la sensibilització per a garantir un tracte adequat a les dones trans que es dediquen al treball sexual.</li> </ul>			



## A.2 INCORPORACIÓ D'OBJECTIUS DE DIVERSITAT SEXUAL I DE GÈNERE A LA NORMATIVA, PLANS I PROGRAMES CLAU

### Diagnòstic

Un aspecte principal per a avançar en la transversalitat és la incorporació de la diversitat sexual i de gènere en la normativa municipal, els plans i els programes quan sigui rellevant. En aquest àmbit, es troben algunes dificultats. En primer lloc, algunes àrees de l'Ajuntament desconeixen com la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere incideix en els seus àmbits de treball, quines accions podrien portar a terme i com haurien de modificar les seves polítiques i serveis perquè siguin inclusius.

En segon lloc, com que es tracta d'una política emergent, es detecta una falta de formació, de recursos i de bones pràctiques que permetin a les diferents àrees incorporar aquesta perspectiva a les normatives, plans i programes que desenvolupen.

Finalment, si, com recull el Pla de Justícia de Gènere, en l'àmbit de les polítiques d'igualtat dona/home encara hi ha percepcions basades en el fet que la igualtat «no és prioritària» i que «existeixen altres temes més importants a tractar», aquestes opinions són encara més accentuades en el cas de les polítiques de diversitat sexual i de gènere, que són considerades més perifèriques, tenen menys tradició i gaudeixen d'un menor reconeixement legal.

### Objectius i indicadors

Objectius	Indicadors agregats
<b>A2.1. Garantir que la normativa municipal relativa als drets humans i que els plans i programes estratègics incorporin la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percentatge de normes que incorporen la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere.</li> <li>• Percentatge de plans i programes estratègics que incorporen la perspectiva de gènere.</li> </ul>

### Programa de treball 2016-2020

Objectius A2.1. Garantir que la normativa municipal relativa als drets humans i que els plans i programes estratègics incorporin la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere.			
Proposta Pla 2016-2020	Indicadors	Tempo	Responsabilitat
Incorporació de la diversitat sexual i de gènere en el procés de revisió de les normatives que afecten els drets humans.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de mesures modificades per a incloure diversitat sexual i de gènere</li> </ul>	2017 - 2018	Direcció de Drets de Ciutadania i Diversitat
Inclusió d'objectius de diversitat sexual i de gènere en plans i programes clau: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pla Barcelona Intercultural</li> <li>• Pla Estratègic de Turisme</li> <li>• Pla d'Infància</li> <li>• Pla d'Adolescència i Joventut</li> <li>• Pla de Famílies</li> <li>• Pla de Gent Gran</li> <li>• Pla d'Inclusió Social</li> <li>• Pla de Salut</li> <li>• Pla de Cultures</li> <li>• Pla de l'Esport fora d'horari escolar</li> <li>• Pla d'Acció sobre Drogues</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de plans i programes que incorporen la perspectiva</li> </ul>	2016 - 2018	Departament de Transversalitat de Gènere
Suport tècnic per a la concreció d'objectius i accions en els plans i programes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de plans assessorats</li> <li>• Nombre d'objectius que incorporen diversitats sexuals i de gènere</li> </ul>	Permanent	Direcció de Feminismes i LGTBI

### A.3 INSTRUMENTS DE POLÍTICA LABORAL I CONTRACTACIÓ MUNICIPAL

#### Diagnòstic

La transversalització de les polítiques de diversitat sexual i de gènere també requereix una revisió i millora de la política laboral interna de l'Ajuntament de Barcelona. Per a avançar en aquesta direcció, cal incorporar aquesta perspectiva en els plans d'igualtat interns, a fi de garantir que el personal municipal LGTBI tingui els seus drets garantits.

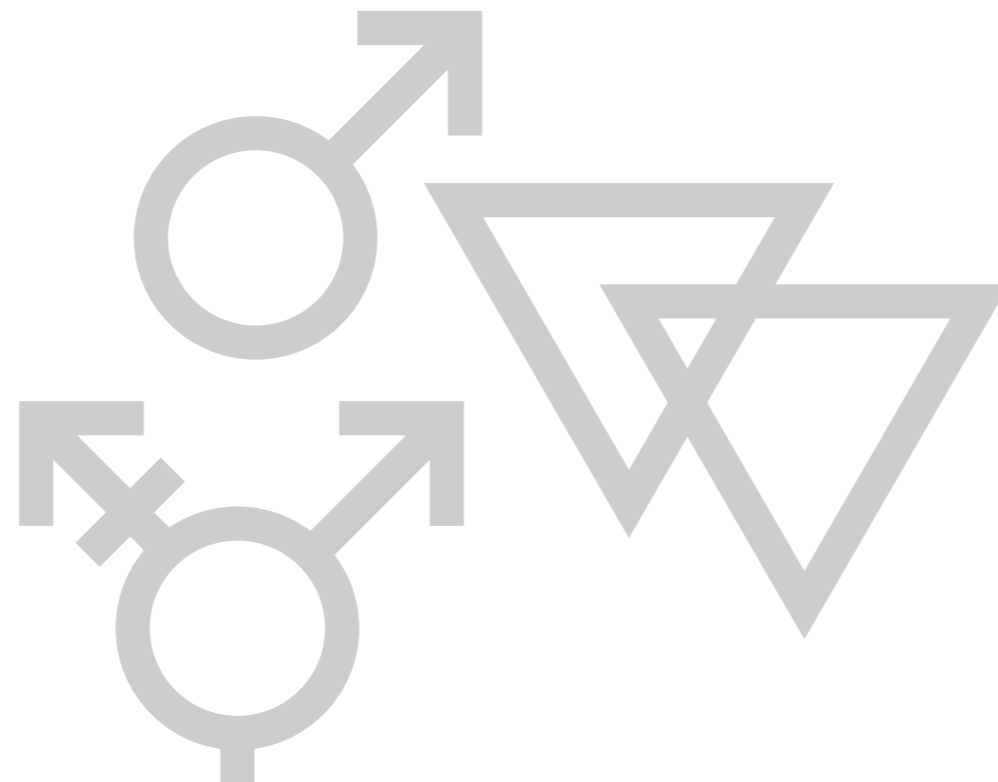
Seguint la mateixa línia de partir d'instruments ja existents perquè adoptin una mirada més inclusiva, el protocol d'assetjament es revisarà per tal que sigui una eina que vetlli per la prevenció, detecció i protecció de situacions d'assetjament per raó d'LGTBIfòbia. En paral·lel, cal desenvolupar protocols de transició de gènere, de manera que estigui previst com actuar per a garantir els drets i el benestar del personal municipal que expressi la voluntat de transitar de gènere.

Alhora, cal tenir en compte que l'Ajuntament de Barcelona és una organització complexa que integra organismes autònoms i empreses municipals, i cal vetllar perquè també els siguin aplicables aquests instruments de política laboral inclosius amb la diversitat sexual i de gènere.

Així mateix, l'Ajuntament disposa de capacitat d'incidència a escala laboral a través de la contractació i les concessions que estableix, en les quals aposta per afavorir la no-discriminació per raó d'orientació sexual i identitat de gènere i per promoure l'ocupació de les persones amb més dificultats del col·lectiu LGTBI. Aquesta voluntat es concreta en la inclusió, en la contractació municipal, d'una clàusula de no-discriminació per orientació sexual i de gènere, així com en la promoció de l'ocupació de les dones trans en situació d'exclusió laboral.

#### Objectius i indicadors

Objectius	Indicadors agregats
<b>A3.1. Oferir eines de prevenció, detecció i protecció de situacions d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i diversitat del desenvolupament sexual.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percentatge de protocols de prevenció de l'assetjament que incorporin l'LGTBIfòbia en les empreses municipals i organismes autònoms (registrats per l'Ajuntament de Barcelona).</li> <li>• Grau de coneixement dels protocols per part de les persones treballadores.</li> <li>• Nivell de satisfacció de les persones que s'han trobat en situacions d'assetjament en els casos en què el protocol s'ha activat.</li> </ul>
<b>A3.2 Fomentar que la contractació i les concessions de l'Ajuntament garanteixin la no-discriminació per raó d'orientació sexual i identitat de gènere i promoguin l'ocupació de les persones amb més dificultats del col·lectiu LGTBI.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percentatge de plecs de contractació que incorporin clàusules de diversitat sexual i de gènere.</li> </ul>



**Programa de treball 2016-2020**

<b>Objectius A3.1. Oferir eines de prevenció, detecció i protecció de situacions d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i diversitat del desenvolupament sexual</b>			
<b>Proposta Pla 2016-2020</b>	<b>Indicadors</b>	<b>Tempo</b>	<b>Responsabilitat</b>
Coordinar l'elaboració d'un protocol de transició de gènere per a personal municipal.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'accions de difusió del protocol</li> </ul>	2017 - 2018	Departament de Transversalitat de Gènere
Revisió del protocol d'assetjament municipal per a incloure LGTBfòbia.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'articles que mencionen LGTBfòbia</li> </ul>	Permanent	Departament de Transversalitat de Gènere
Estudiar la incorporació de la perspectiva de diversitat sexual i de gènere al futur Pla d'Igualtat 2020.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe que valora la viabilitat de la incorporació</li> </ul>	2017	Direcció de Gestió i Relacions Laborals
Support a les accions d'informació i sensibilització dels sindicats amb representació a l'àmbit municipal sobre el protocol per a la no-discriminació.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'accions</li> </ul>	2017	Direcció de Gestió i Relacions Laborals
Support en el disseny i la implementació dels protocols de transició de gènere i contra la discriminació i l'assetjament per raó d'LGTFòbia en els organismes autònoms i les empreses públiques.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'accions</li> </ul>	2017 - 2018	Departament de Transversalitat de Gènere

<b>Objectius A3.2. Fomentar que la contractació i les concessions de l'Ajuntament garanteixin la no-discriminació per raó d'orientació sexual i identitat de gènere i promoguin l'ocupació de les persones amb més dificultats del col·lectiu LGBTI</b>			
<b>Proposta Pla 2016-2020</b>	<b>Indicadors</b>	<b>Tempo</b>	<b>Responsabilitat</b>
Inclusió d'una clàusula de no-discriminació per orientació sexual i de gènere en les clàusules de contractació municipal als criteris i condicions d'execució de la guia de contractació socialment responsable.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de plecs que incorporen aquests criteris</li> </ul>	Permanent	Direcció de Coordinació de Contractació Administrativa
Promoció de l'ocupació del col·lectiu trans en situació d'exclusió laboral, especialment de les dones, mitjançant les clàusules de contractació responsable municipal i exploració de la possibilitat de la seva incorporació en els plans d'ocupació liderats per Barcelona Activa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de persones trans beneficiàries de la clàusula de contractació responsable</li> <li>• Nombre de plans d'ocupació en els quals s'ha incorporat persones trans</li> <li>• Nombre de persones trans en plans d'ocupació</li> </ul>	Permanent	Barcelona Activa

## A.4 COMUNICACIÓ INCLUSIVA

### Diagnòstic

Una de les principals problemàtiques del col·lectiu LGTBI és la falta de visibilitat. En un marc sexista, se sol establir com a «normalitat» les relacions heterosexuales i el cisgenderisme, és a dir, que les persones s'identifiquin amb el gènere atribuït en néixer en funció del seu sexe. Així, doncs, encara que no hi hagi una voluntat LGTBfòbica, les realitats de les persones LGTBI acaben quedant invisibilitzades.

Cal tenir en compte, a més, que dins del col·lectiu, però, hi ha diferències. Els homes gais joves i de mitjana edat solen tenir més presència tant a l'espai públic com en els mitjans de comunicació, mentre que les lesbianes i les persones bisexuals solen quedar més invisibilitzades. Les persones trans sovint són representades a partir d'estereotips o se'ls exigeix que passin desapercebudes en funció del seu gènere sentit, de manera que la invisibilitat s'estableix com una transició de gènere d'èxit. En el cas de les persones intersex/amb DDS, directament no hi ha una imatge establerta, perquè la seva posició en el marc del sistema de gènere fa impensable que hi hagi persones que no puguin classificar-se com a mascles o femelles corporalment.

En aquest marc, l'Ajuntament té el compromís de desenvolupar una comunicació inclusiva, que reconegui i doni visibilitat a la multiplicitat d'experiències del col·lectiu LGTBI atenent els diferents grups que el componen i la seva diversitat pel que fa a aspectes com l'edat, l'origen, l'ètnia o la diversitat funcional. D'aquesta forma, es mostrarà un compromís amb el col·lectiu i, alhora, se li oferiran models d'identificació i referència.

Per a això, és necessari promoure i garantir l'ús d'un llenguatge, imatges i continguts inclusius des de la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere tant a les comunicacions internes com externes. Així mateix, cal incorporar aquesta perspectiva en l'estratègia de comunicació externa de l'Ajuntament —les publicacions, la comunicació digital, la publicitat, i la comunicació mitjançant les xarxes socials i Internet—, ja que són un instrument de canvi cultural significatiu i incideixen en la transformació dels imaginaris.

En aquest sentit, cal generar recursos per a fomentar una comunicació inclusiva i cal formar el personal de l'àmbit de la comunicació perquè els apliqui en la seva tasca.

### Objectius i indicadors

Objectius	Indicadors agregats
<b>A4.1. Incloure la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en la comunicació interna i externa de l'Ajuntament.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percentatge de departaments de comunicació que han rebut formació i recursos.</li> <li>• Nombre de productes comunicatius inclusius amb la diversitat sexual i de gènere.</li> </ul>

### Programa de treball 2016-2020

Objectius	A4.1. Incloure la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en la comunicació interna i externa de l'Ajuntament de Barcelona.		
Proposta Pla 2016-2020	Indicadors	Tempo	Responsabilitat
Vetllar per l'elaboració i difusió d'una guia audiovisual sobre com realitzar una comunicació inclusiva amb la diversitat sexual i de gènere.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accions de difusió de la guia</li> </ul>	2017 - 2018	Direcció de Comunicació
Vetllar per la formació de les persones responsables de comunicació dels diferents departaments de l'Ajuntament, especialment en els àmbits de drets socials i drets de ciutadania.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'accions formatives</li> <li>• Nombre de persones formades</li> </ul>	2017	Direcció de Comunicació
Seguiment, en la mesura que es pugui, de l'aplicació de la guia sobre la comunicació inclusiva per part dels diferents departaments de comunicació de l'Ajuntament.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe de seguiment anual</li> </ul>	Anual	Direcció de Comunicació

## A.5 PARTICIPACIÓ DE PERSONES I ENTITATS LGTBI

### Diagnòstic

Els grups i entitats de defensa dels drets de les persones LGTBI han estat i continuen sent un actor clau en el desenvolupament de Barcelona com una ciutat oberta i respectuosa amb la diversitat sexual i de gènere. Per això, és fonamental la seva implicació en el disseny, la realització i l'avaluació de les polítiques públiques. En aquest sentit, cal reconèixer el paper del moviment LGTBI en l'impuls de les polítiques per la diversitat sexual i de gènere de l'Ajuntament.

Un espai decisiu en la proposta, el disseny i el seguiment de les polítiques portades a terme per l'Ajuntament ha estat, a partir de la seva creació l'any 2004, el Consell Municipal LGTBI. Aquest mecanisme de participació, que fou pioner en l'àmbit de les polítiques municipals, té com a objectius estudiar, emetre informes i elaborar propostes d'actuacions; impulsar la coordinació i col·laboració entre les entitats, les associacions ciutadanes, els sectors professionals, els representants municipals i les institucions; conèixer i debatre les actuacions municipals que contribueixin a promoure les aportacions de les persones LGTBI en tots els àmbits; i actuar com a òrgan de consulta en els processos d'elaboració d'ordenances que afectin el col·lectiu LGTBI.

Com la resta d'espais de participació municipals, per tal d'adequar-se a les necessitats actuals, el Consell Municipal LGTBI presenta reptes que podem agrupar en dos punts. En primer lloc, augmentar la representativitat per tal de copsar l'heterogeneïtat del col·lectiu. En aquest sentit, cal una actitud proactiva per a arribar als sectors del col·lectiu que queden al marge dels mecanismes establerts.

En segon lloc, revisar la normativa del Consell per a afavorir la flexibilitat, el dinamisme i l'obertura de la participació. L'experiència dels grups de treball ha estat, en aquesta línia, positiva, i cal continuar aprofundint-hi.

Més enllà del Consell Municipal LGTBI, cal plantejar la necessitat de desenvolupar altres estratègies de participació més flexibles per a processos puntuals o per a aconseguir la implicació de sectors més específics. Així mateix, s'ha de vetllar per reforçar que la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere estigui present en els altres espais de participació municipal per tal de fomentar la transversalització.

A banda dels mecanismes de participació, l'Ajuntament es compromet a fomentar iniciatives i projectes que promoguin la visibilitat, el coneixement i les aportacions de les entitats a la ciutat. Aquesta voluntat es concreta en l'establiment d'una línia de subvencions i convenis de col·laboració específica per a projectes entorn de la diversitat sexual i de gènere i el col·lectiu LGTBI.

### Objectius i indicadors

Objectius	Indicadors agregats
<b>A5.1. Dinamitzar i incentivar la participació del moviment LGTBI en el disseny i l'aplicació de les polítiques municipals per a la diversitat sexual i de gènere.</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Nombre d'associacions i grups que s'involucren en els espais de participació.</li></ul>
<b>A5.2. Reforçar les línies de subvencions específiques adreçades a projectes entorn de la diversitat sexual i de gènere i el col·lectiu LGTBI.</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Import de la línia de subvencions.</li><li>• Nombre de projectes subvencionats.</li></ul>

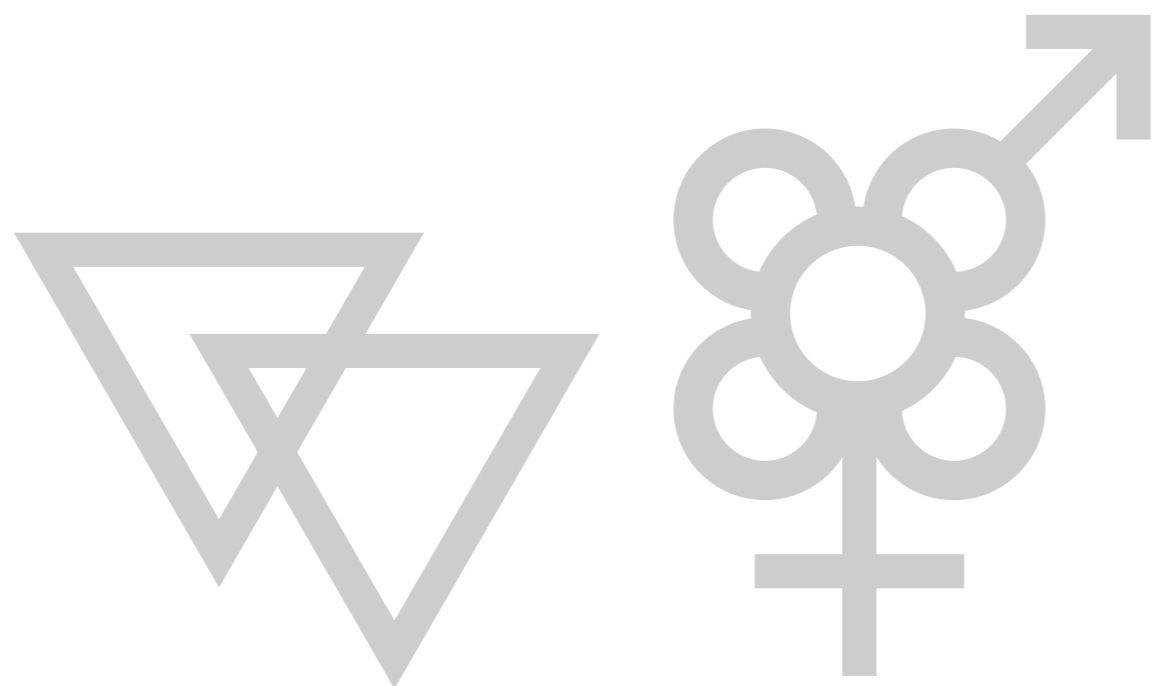


## Programa de treball 2016-2020

Objectius A5.1. Dinamitzar i incentivar la participació del moviment LGTBI en el disseny i l'aplicació de les polítiques municipals per la diversitat sexual i de gènere.			
Proposta Pla 2016-2020	Indicadors	Tempo	Responsabilitat
Reformulació del reglament del Consell Municipal LGTBI per fer-lo més accessible, divers i dinàmic.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre d'articles revisats o afegits</li> </ul>	2017	Direcció de Feminismes i LGTBI Direcció de Democràcia Activa i Descentralització
Inclusió de representants del col·lectiu LGTBI en els Consells de Salut de Districtes en els quals sigui especialment estratègic.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de consells en els quals participen</li> </ul>	Permanent	Direcció de Salut
Participació d'entitats i personal municipal que aportin la mirada LGTBI a la Taula de Drets Sexuals i Reproductius, així com en la planificació d'actuacions de salut dirigides al col·lectiu.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre d'entitats participants</li> </ul>	Permanent	Direcció de Salut Direcció de Feminismes i LGTBI
Participació d'associacions LGTBI en el Consell Municipal d'Immigració.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre d'entitats participants</li> </ul>	Permanent	Direcció de Drets de Ciutadania i Diversitat
Promoció de la participació del moviment LGTBI en el disseny i aplicació de polítiques clau sobre diversitat sexual i de gènere mitjançant taules de treball específiques.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre d'entitats participants</li> </ul>	Permanent	Direcció de Feminismes i LGTBI
Realització d'una diagnosi sobre la presència d'entitats LGTBI en el conjunt de consells municipals temàtics de la ciutat per tal d'enfortir la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en aquests espais de participació.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diagnòstic elaborat</li> </ul>	2017	Direcció de Feminismes i LGTBI Direcció de Democràcia Activa i Descentralització

Objectius A5.2. Reforçar les línies de subvencions específiques adreçades a projectes entorn de la diversitat sexual i de gènere i el col·lectiu LGTBI.			
Proposta Pla 2016-2020	Indicadors	Tempo	Responsabilitat
Consolidació de la línia de subvencions específica per a projectes sobre diversitat sexual i de gènere i el col·lectiu LGTBI.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de projectes finançats</li> </ul>	Anual	Direcció de Feminismes i LGTBI
Consolidació de la línia de subvencions que promoguin els drets fonamentals del col·lectiu LGTBI en la convocatòria de subvencions de Justícia Global i Cooperació.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de projectes de cooperació subvencionats que incloguin la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere</li> </ul>	Anual	Direcció de Justícia Global i Cooperació Internacional
Manteniment de línies específiques de projectes sobre drets sexuals i reproductius en les campanyes de subvencions i convenis de la Direcció de Salut.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de projectes finançats</li> <li>Resultats dels projectes</li> </ul>	Anual	Direcció de Salut Direcció de Feminismes i LGTBI

## B. CIUTAT DE DRETS



Així com l'Eix A, de Canvi Institucional, tenia com a objectiu incorporar la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en la mateixa estructura municipal, aquest eix recull les accions a través de les quals l'Ajuntament vol incidir en diferents àmbits de la política municipal per tal de promoure l'eradicació de l'LGTBIfòbia i la creació d'una ciutat més inclusiva.

Aquest eix comença amb l'àmbit d'**Informació, acompanyament i empoderament**, que vetlla per tenir un coneixement més ampli de les necessitats del col·lectiu i per promoure serveis d'informació i acompanyament inclusius. **Coeducació** aborda les polítiques en relació amb el sistema educatiu partint d'una lectura àmplia de la coeducació que a la lluita contra el sexe hi incorpora l'eradicació de l'LGTBIfòbia. **Cultura, visibilitat i memòria** incideix en la transformació dels imaginaris i en la recuperació de la memòria històrica del col·lectiu. **Salut, drets sexuals i reproductius** promou la inclusió de la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en el conjunt de les polítiques de salut i posa l'atenció en les necessitats específiques de dones lesbianes i bisexuals, persones trans i intersexuals, i homes que tenen sexe amb homes. L'àmbit de **Vides lliures de violències** se centra en l'eradicació de l'LGTBIfòbia i en les polítiques de drets humans i de seguretat. En relació amb **Ciutadania, interculturalitat, migracions i refugi**, promou la incorporació de la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en les polítiques d'interculturalitat, d'acollida

i d'acompanyament a persones novingudes i de refugi. **Justícia global, cooperació i relacions internacionals** posa l'èmfasi en la voluntat de Barcelona de promoure els drets del col·lectiu LGBTI també a escala internacional. Pel que fa a l'**Àmbit laboral**, es recullen aquelles accions que es proposen eradicar la discriminació i assetjament per raó d'orientació sexual i identitat de gènere, i promoure la inclusió laboral de les dones trans, que són el grup més vulnerable dins del col·lectiu. **Esports** planteja la importància de promoure la visibilitat i d'eradicar l'LGTBIfòbia a l'esport, especialment pel que fa a les persones trans i intersexuals, que sovint queden excloses a causa de la lògica binarista d'aquest àmbit.

**Turisme** incorpora accions que aprofitin el potencial turístic de Barcelona per mostrar una ciutat compromesa amb els drets i llibertats del col·lectiu LGBTI. Finalment, **Acció social i cicles de vida** recull aquelles mesures enfocades a promoure la diversitat familiar i atendre les necessitats específiques de la infància, l'adolescència, la joves, la gent gran i les persones amb diversitat funcional.

## B.1 INFORMACIÓ, ACOMPANYAMENT I EMPODERAMENT

### Diagnòstic

A l'hora d'elaborar polítiques públiques resulta important tenir un coneixement acurat de la realitat sobre la qual es vol intervenir. En les polítiques per la diversitat sexual i de gènere es detecten tres problemàtiques. En primer lloc, no es disposa d'estudis que orientin les polítiques que s'haurien de portar a terme i que n'avaluïn l'impacte. En segon lloc, l'Ajuntament de Barcelona encarrega estudis específics sobre aspectes concrets de la realitat LGBTI que representen una aportació significativa perquè permeten omplir buits, però es detecta que a vegades manca una major difusió pública, cosa que limita la seva possibilitat d'impacte. En tercer lloc, hi ha casos en què l'Ajuntament recull informació, però aquesta es troba disgregada en enquestes encarregades per diferents àrees municipals i no s'analitza en conjunt.

Rebre una informació i un acompanyament adequats i que incorporin la perspectiva de la diversitat sexual i de

gènere és important i, en ocasions, als serveis municipals que fan aquestes funcions els falta formació i recursos per a poder prestar una atenció veritablement integradora. En aquest àmbit es detecten diverses necessitats. Per començar, cal incorporar la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en els serveis generals d'informació ciutadana de l'Ajuntament. A més, s'ha de reforçar aquesta perspectiva en els serveis d'informació i acompanyament destinats a dones. Finalment, més enllà d'incorporar la perspectiva en els serveis ja existents, es considera fonamental establir un Centre Municipal de Recursos LGBTI que exerceixi de referència a l'hora d'oferir informació i atenció especialitzada, i que actuï coordinadament amb la resta de serveis públics, municipals i d'altres i associatius. El Centre, ja previst en el pla anterior, ha de servir, a més, com a espai de trobada, de generació d'activitats i de foment de l'associacionisme LGBTI.

### Objectius i indicadors

Objectius	Indicadors agregats
<b>B1.1. Promoure el coneixement sobre les realitats del col·lectiu LGBTI.</b>	• Nombre de documents de recerca i anàlisi publicats.
<b>B1.2. Reforçar la presència de la temàtica LGBTI en els serveis d'informació municipals.</b>	• Nombre d'accions.
<b>B1.3. Incorporar la perspectiva de diversitat sexual i de gènere en els serveis d'atenció, informació i recursos per a dones.</b>	• Nombre de sol·licituds d'atenció, informació i recursos.
<b>B1.4. Oferir serveis especialitzats d'informació, primera atenció, assessorament i programació d'activitats en el marc d'un Centre Municipal de Recursos LGBTI.</b>	• Satisfacció de les persones usuàries. • Grau de desplegament dels serveis i programes.



Programa de treball 2016-2020

Objectius B1.1. Promoure el coneixement sobre les realitats del col·lectiu LGTBI.			
Proposta Pla 2016-2020	Indicadors	Tempo	Responsabilitat
Diagnosi, avaluació i proposta de millora de les diferents enquestes municipals que incorporen preguntes sobre diversitat sexual i de gènere.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboració d'informe</li> </ul>	2017 - 2018	Direcció d'Estadística i Estudis d'Opinió
Elaboració d'un informe que analitzi en conjunt les dades relatives a diversitat sexual i de gènere recollides en les enquestes realitzades per part de les diferents àrees municipals.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Edició de l'informe</li> <li>Nombre de descàrregues</li> </ul>	Anual	Direcció d'Estadística i Estudis d'Opinió
Estudi de la viabilitat d'elaborar una enquesta específica sobre temàtica LGTBI.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informe de valoració</li> </ul>	2017	Direcció d'Estadística i Estudis d'Opinió
Impulsar l'elaboració d'una col·lecció que agrupi els materials encarregats per l'Ajuntament sobre temàtica LGTBI.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre d'estudis editats</li> <li>Nombre d'exemplars editats / de descàrregues</li> </ul>	Permanent	Direcció de Comunicació

Objectius B1.2. Reforçar la presència de la temàtica LGTBI en els serveis d'informació municipal.			
Proposta Pla 2016-2020	Indicadors	Tempo	Responsabilitat
Inclusió de la informació relativa al col·lectiu LGTBI en els protocols d'atenció ciutadana i formació del personal que hi treballa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboració d'un protocol</li> </ul>	2017	Direcció de Comunicació
Actualització periòdica de la informació que s'ofereix a través dels canals d'atenció ciutadana en relació amb el col·lectiu LGTBI i formació del personal que hi treballa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre d'actualitzacions</li> </ul>	Anual	Direcció de Serveis d'Informació i Atenció Ciutadana
Creació d'un espai dedicat específicament al col·lectiu LGTBI al web municipal «La meva Barcelona», apartat «Viure a BCN», secció «amb diversitat»: <a href="http://lameva.barcelona.cat/ca/viure-a-bcn/amb-diversitat">http://lameva.barcelona.cat/ca/viure-a-bcn/amb-diversitat</a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Creació de la pàgina</li> </ul>	2018	Direcció de Comunicació
Vetllar per la inclusió en les publicacions periòdiques que edita l'Ajuntament de notícies relacionades amb l'aplicació del Pla per la Diversitat Sexual i de Gènere.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de notícies publicades</li> </ul>	Permanent	Direcció de Comunicació
Vetllar per la inclusió d'informació municipal relacionada amb el col·lectiu LGTBI i per la difusió de campanyes institucionals de caràcter general als mitjans de comunicació adreçades a aquest col·lectiu, sempre que sigui necessari.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de campanyes</li> </ul>	Permanent	Direcció de Comunicació



Objectius B1.3. Incorporar la perspectiva de diversitat sexual i de gènere en els serveis d'atenció, informació i recursos per a dones			
Proposta Pla 2016-2020	Indicadors	Tempo	Responsabilitat
Desenvolupament d'accions específiques de visibilitat del fet lèsbic, bisexual i trans des dels punts d'informació i atenció a les dones (PIAD).	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre i tipus d'accions</li> </ul>	2017	Direcció de Feminismes i LGTBI
Elaboració de dues revistes jurídiques de PIAD específiques sobre dones lesbianes i bisexuals, i sobre dones trans.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revista per a dones lesbianes</li> <li>Revista per a dones transsexuals</li> </ul>	2017 - 2018	Direcció de Feminismes i LGTBI

Objectius B1.4. Oferir serveis especialitzats d'informació, primera atenció, assessorament i programació d'activitats en el marc d'un Centre Municipal de Recursos LGTBI.			
Proposta Pla 2016-2020	Indicadors	Tempo	Responsabilitat
Oferta d'un servei d'informació i primera acollida presencial, virtual i telefònic que ofereixi informació sobre els recursos públics i associatius sobre les entitats i els serveis públics.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de persones ateses</li> </ul>	Permanent	Direcció de Feminismes i LGTBI
Oferta d'assessorament en els àmbits personal i familiar, legal-jurídic, sociosanitari, laboral i d'atenció a les persones trans i intersex/amb DDS.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de persones ateses per cada servei</li> <li>Satisfacció de les persones usuàries</li> </ul>	Permanent	Direcció de Feminismes i LGTBI

Objectius B1.4. Oferir serveis especialitzats d'informació, primera atenció, assessorament i programació d'activitats en el marc d'un Centre Municipal de Recursos LGTBI.			
Proposta Pla 2016-2020	Indicadors	Tempo	Responsabilitat
Establiment d'un programa d'associacionisme i voluntariat que ofereixi al moviment associatiu un espai d'intercanvi i de trobada, espais de treball compartits i espais per a l'organització d'activitats.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre d'entitats que utilitzen l'espai</li> <li>Nombre d'accions desenvolupades</li> </ul>	Permanent	Direcció de Feminismes i LGTBI / serveis per a associacions Torre Jussana
Establiment d'un programa que tingui en compte un centre de documentació del col·lectiu.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de persones ateses</li> <li>Nombre d'activitats celebrades</li> </ul>	Permanent	Direcció de Feminismes i LGTBI
Desenvolupament d'un programa d'activitats obert a la ciutadania i estructurat en els àmbits de la formació, la promoció de drets, la difusió cultural, l'espai relacional i l'organització de la jornada anual del Centre.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre d'accions desenvolupades per àmbits</li> <li>Nombre de persones participants</li> </ul>	Permanent	Direcció de Feminismes i LGTBI
Creació d'un sistema propi de recollida de dades d'atenció i consulta del Centre i valoració de la possibilitat de connectar-lo amb els sistemes d'altres serveis municipals.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Creació del sistema</li> </ul>	2017 - 2018	Direcció de Feminismes i LGTBI

## B.2 COEDUCACIÓ

### Diagnòstic

Implementar un model coeducatiu implica promoure la igualtat real d'oportunitats entre homes i dones, i alhora eliminar qualsevol mena de discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. En aquest sentit, és cabdal la intervenció del conjunt de la comunitat educativa (alumnat, professorat i famílies) ja des de l'etapa infantil, tot promovent el desenvolupament integral dels nens i les nenes, possibilitant la llibertat d'expressar-se sense la mediació d'estereotips de gènere i donant suport a l'alumnat amb comportaments de gènere no normatius.

Per avançar en aquesta direcció, en primer lloc cal introduir la diversitat sexual i de gènere al currículum escolar, ja que diversos estudis mostren que a les aules es produeix una invisibilització de la realitat de les persones LGTBI, dels models de famílies no heteronormatives i de referents que trenquin amb els rols de gènere tradicionals (FRA, 2009; Alldred i David, 2007).

En segon lloc, cal abordar les diferents manifestacions d'LGTBIfòbia als centres escolars, ja que constitueixen un problema greu en el sistema educatiu del conjunt dels països europeus (FRA, 2009). Les víctimes solen ser estudiants LGTBI, així com els fills i les filles de famílies LGTBI i alumnes que no s'adeqüen a les normes de gènere. Cal afegir que el professorat LGTBI passa per grans dificultats a l'hora de viure obertament la seva identitat i orientació sexual, la qual cosa també impedeix que pugui ser un referent positiu proper per a l'alumnat.

Aquests assetjaments poden tenir com a conseqüència, d'una banda, l'increment de l'absentisme, la disminució del rendiment escolar i l'abandonament prematur dels estudis, i de l'altra, l'aïllament social, uns nivells inferiors de benestar personal i d'autoestima i un increment del risc autolític (Takács, 2006; FRA, 2009). Així, doncs, segons un informe d'àmbit estatal, el 17 % dels i les joves que pateixen assetjament escolar LGTBIfòbic arriba a atemptar contra la seva vida (FELGTB, 2013).

És per això que una transformació dels valors en pro de l'equitat i l'eradicació de la violència LGTBIfòbica requereix oferir una visió positiva i lliure de prejudicis de la diversitat sexual i de gènere als centres educatius. Amb aquest objectiu, cal proporcionar al professorat i a les famílies eines per a la detecció i l'actuació en situacions de discriminació i assetjament, elements clau perquè els i les joves puguin viure la seva sexualitat i orientació sexual amb llibertat i sense por al rebuig.

### Objectius i indicadors

Objectius	Indicadors agregats
<b>B2.1. Avançar cap a la implantació d'un model coeducatiu a les escoles de la ciutat.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de col·laboracions realitzades amb els centres educatius / percentatge en relació amb tots els centres educatius de la ciutat.</li> </ul>
<b>B2.2. Lluitar contra l'assetjament LGTBIfòbic en l'àmbit educatiu.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evolució del nombre de programes, campanyes i formacions per a la prevenció de l'assetjament escolar i relacions abusives realitzades.</li> </ul>

### Programa de treball 2016-2020

Objectius	B2.1. Avançar cap a la implantació d'un model coeducatiu a les escoles de la ciutat.		
Proposta Pla 2016-2020	Indicadors	Tempo	Responsabilitat
Realització d'accions adreçades a transformar els rols de gènere des de l'escola infantil i primària, acompanyant activament els nens i nenes amb expressions o identitats de gènere diverses.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'accions realitzades</li> <li>• Nombre de demandes dels centres</li> </ul>	Permanent	Consorci d'Educació de Barcelona Institut Municipal d'Educació de Barcelona
Elaboració de propostes de millora del currículum escolar en continguts i veus des de la diversitat sexual i de gènere.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de propostes</li> </ul>	2017 - 2018	Consorci d'Educació de Barcelona Institut Municipal d'Educació de Barcelona
Establiment d'un sistema per a homologar les entitats i empreses proveïdores de la formació als centres educatius en diversitat sexual i de gènere en l'àmbit escolar, validant els continguts i la metodologia emprada i establint sistemes d'avaluació.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Publicació dels criteris</li> </ul>	2017 - 2018	Direcció de Serveis de Feminismes i LGTBI

Objectius B2.1. Avançar cap a la implantació d'un model coeducatiu a les escoles de la ciutat.			
Proposta Pla 2016-2020	Indicadors	Tempo	Responsabilitat
Inclusió, dins els bancs d'experiències i/o bones pràctiques, de les accions dels centres educatius en matèria de diversitat sexual i de gènere.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'accions incloses</li> <li>• Nombre de sol·licituds</li> </ul>	2018	ConSORCI d'Educació de Barcelona
Revisió, actualització i difusió entre el professorat dels materials disponibles en els centres de recursos pedagògics relacionats amb la diversitat sexual i de gènere.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de materials actualitzats</li> <li>• Nombre de difusions</li> </ul>	Permanent	ConSORCI d'Educació de Barcelona
Ampliació del fons bibliogràfic relacionat amb la diversitat sexual i de gènere a la Biblioteca Artur Martorell i difusió dels continguts entre els centres escolars de la ciutat.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de llibres adquirits</li> <li>• Nombre d'accions de difusió als centres</li> </ul>	Permanent	Institut Municipal d'Educació de Barcelona
Ampliació dels recursos sobre diversitat sexual i de gènere a les biblioteques per a pares i mares (Racó dels pares i mares).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de recursos</li> </ul>	Permanent	Institut Municipal d'Educació de Barcelona
Elaboració d'un recurs pedagògic específic sobre diversitat sexual i de gènere.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existència del recurs</li> </ul>	2017	Direcció de Feminismes i LGTBI
Promoció i difusió del protocol que permet el canvi de nom de persones trans en els documents escolars, encara que no s'hagi portat a terme el canvi legal d'identitat.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'accions de difusió</li> <li>• Nombre de persones que ho sol·liciten</li> <li>• Nombre de casos en què s'efectua el canvi</li> </ul>	2017	ConSORCI d'Educació de Barcelona

Objectius B2.1. Avançar cap a la implantació d'un model coeducatiu a les escoles de la ciutat.			
Proposta Pla 2016-2020	Indicadors	Tempo	Responsabilitat
Facilitació a l'alumnat que ho sol·liciti per motius d'LGTBIfòbia d'un vestidor individualitzat com a alternativa als vestidors escolars col·lectius, segons l'etapa educativa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de sol·licituds</li> <li>• Nombre de casos en què s'ha efectuat el canvi</li> </ul>	2017 - 2018	ConSORCI d'Educació de Barcelona
Promoció de la incorporació d'entitats expertes en diversitat sexual i de gènere dins del Consell de Coordinació Pedagògica per a incloure aquesta temàtica dins del Programa d'Activitats Escolars (PAE) portades a terme per associacions.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'entitats incorporades</li> <li>• Nombre d'activitats realitzades</li> </ul>	Permanent	Institut Municipal d'Educació de Barcelona
Inclusió en els espais de reflexió i debat del Projecte Educatiu de Ciutat de referències entorn de les realitats del col·lectiu LGTBI.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de xerrades sobre diversitat sexual i de gènere que s'incorporen en els espais de reflexió</li> </ul>	Anual	Institut Municipal d'Educació de Barcelona
Revisió i actualització dels formularis i comunicacions dels centres educatius perquè tinguin en compte la diversitat familiar.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de formularis canviats</li> <li>• Nombre de sol·licituds de canvi rebudes</li> </ul>	2017 - 2018	Institut Municipal d'Educació de Barcelona / ConSORCI d'Educació de Barcelona

Objectius B2.2. Lluitar contra l'assetjament LGTBIfòbic en l'àmbit educatiu			
Proposta Pla 2016-2020	Indicadors	Tempo	Responsabilitat
Explotació i anàlisi de les dades relatives al jovent sobre la seva percepció de la diversitat sexual i de gènere i l'LGTBIfòbia (enquestes de Paranyes de l'Amor, Xarxa d'Escoles per la Igualtat i la No-Discriminació, Òmnibus Joves, etc.).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de documents que analitzen les dades</li> </ul>	Anual	Direcció de Planificació i Innovació
Elaboració d'un estudi sobre la situació de l'assetjament LGTBIfòbic als centres educatius i el seu entorn i realització d'un seguiment de la seva evolució.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Publicació de l'estudi</li> <li>• Accions de difusió de l'estudi</li> </ul>	2017 - 2018	Consorci d'Educació de Barcelona
Incorporació de l'assetjament escolar LGTBIfòbic en la Comissió de treball de violència i valoració de la creació d'un grup de treball específic.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de reunions on s'ha abordat el tema</li> <li>• Nombre d'accions que promou</li> </ul>	2017	Direcció de Feminismes i LGTBI / Consorci d'Educació de Barcelona
Revisió del protocol d'identificació, atenció i gestió de les situacions d'assetjament en els centres educatius per tal que inclogui les especificitats de l'assetjament LGTBIfòbic.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inclusió d'indicacions específiques</li> </ul>	2017	Direcció de Feminismes i LGTBI / Consorci d'Educació de Barcelona
Capacitació amb formació als professionals del sector educatiu.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de formacions</li> </ul>	Anual	Direcció de Feminismes i LGTBI / Consorci d'Educació de Barcelona

## B.3 CULTURA, VISIBILITAT I MEMÒRIA

### Diagnòstic

Aquest àmbit s'articula a partir de tres elements interrelacionats. El primer és la cultura, que pot ser un element de transformació dels valors d'una societat en favor de la igualtat i la no-discriminació o, ben al contrari, pot reforçar la invisibilitat, els estereotips i prejudicis envers les persones LGTBI. Tradicionalment, les produccions artístiques, literàries, audiovisuals i dels mitjans de comunicació han tendit a invisibilitzar o a estendre l'imaginari LGTBIfòbic, reforçant així la negació de les seves realitats i l'estigmatització de les persones LGTBI. En aquest sentit, les administracions públiques han de donar suport a les iniciatives culturals promogudes pel col·lectiu LGTBI i vetllar per la promoció d'una oferta cultural inclusiva que amplii l'imaginari entorn de la diversitat sexual i de gènere.

El segon element és la visibilitat, necessària en un espai públic predominantment heterosexista en què no

es reconeix la diversitat sexual i de gènere. És en aquest marc que prenen una rellevància especial les commemoracions com ara el 17 de maig (Dia Internacional contra l'LGTBIfòbia) i el 28 de juny (Dia Internacional del Col·lectiu LGTBI). En aquest sentit, la celebració d'aquestes dates i l'esforç per visibilitzar la diversitat sexual i de gènere en els actes de ciutat mostren el compromís en la lluita contra l'LGTBIfòbia i contribueixen a qüestionar l'heterosexisme de l'espai públic.

El darrer element és la memòria, que és bàsica per a entendre el present i per fer justícia a les persones que han contribuït a la lluita per a construir una ciutat més respectuosa, lliure i diversa. En aquest sentit, es fa necessari la realització d'accions per a la recuperació de la memòria col·lectiva, la divulgació de les condicions de vida de les persones LGTBI en el passat i el reconeixement a les seves lluites i contribucions al llarg de la Història.

### Objectius i indicadors

Objectius	Indicadors agregats
<b>B3.1. Potenciar l'oferta cultural sobre diversitat sexual i de gènere a la ciutat de Barcelona.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'accions culturals.</li> </ul>
<b>B3.2. Promoure esdeveniments de visibilitat del col·lectiu LGTBI.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'esdeveniments.</li> </ul>
<b>B3.3. Difondre la memòria i les aportacions de les persones LGTBI al llarg de la història.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de commemoracions, jornades, exposicions, premis i altres programacions culturals de la ciutat dedicades al reconeixement de les aportacions i vivències del col·lectiu LGTBI al llarg de la història.</li> </ul>



**Programa de treball 2016-2020**

Objectius B3.1. Potenciar l'oferta cultural sobre diversitat sexual i de gènere a la ciutat de Barcelona.			
Proposta Pla 2016-2020	Indicadors	Tempo	Responsabilitat
Ampliació dels recursos i promoció d'activitats sobre diversitat sexual i de gènere a la Xarxa de Biblioteques de Barcelona.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de documents adquirits per biblioteca</li> <li>• Nombre d'activitats i persones assistents als cicles d'activitats sobre diversitat sexual</li> </ul>	2017	Institut de Cultura de Barcelona ConSORCI de Biblioteques
Dinamitzar el fons bibliogràfic LGTBI de la Xarxa de Biblioteques de Barcelona per promoure el coneixement i fer difusió de les activitats de la xarxa en matèria de diversitat sexual i de gènere.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accions realitzades per a la creació d'un cens de materials sobre la temàtica</li> </ul>	Permanent	Institut de Cultura de Barcelona ConSORCI de Biblioteques
Disseny d'una programació cultural als centres culturals municipals que inclogui la diversitat sexual i de gènere.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre i tipus d'activitats</li> </ul>	Permanent	Institut de Cultura de Barcelona
Elaboració de materials audiovisuals i exposicions amb temàtica LGTBI.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de materials audiovisuals</li> <li>• Nombre d'exposicions i mostres</li> </ul>	Permanent	Institut de Cultura de Barcelona
Suport a les iniciatives d'organitzacions que, dins l'àmbit cultural, promoguin la presència i la visibilitat del col·lectiu LGTBI.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre i tipus d'iniciatives a les quals es dona suport</li> </ul>	Permanent	Institut de Cultura de Barcelona

Objectius B3.2. Promoure esdeveniments de visibilitat del col·lectiu LGTBI.			
Proposta Pla 2016-2020	Indicadors	Tempo	Responsabilitat
Realització d'actes institucionals en les dates significatives per al col·lectiu LGTBI.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'actes</li> </ul>	Permanent	Direcció de Feminismes i LGTBI
Presència d'associacions LGTBI en les mostres d'entitats que es fan a la ciutat.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'associacions LGTBI participants</li> </ul>	Anual	Direcció d'Acció Comunitària
Promoció de la visibilitat de la diversitat sexual i de gènere a les activitats culturals de ciutat.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'accions</li> </ul>	Permanent	Institut de Cultura de Barcelona

Objectius B3.3. Difondre la memòria i les aportacions de les persones LGTBI al llarg de la història.			
Proposta Pla 2016-2020	Indicadors	Tempo	Responsabilitat
Mantenir la referència al col·lectiu LGTBI en l'acte anual amb motiu del Dia Internacional en Memòria de les Víctimes de l'Holocaust.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tipus d'acció realitzada</li> </ul>	Anual	Direcció d'Acció Comunitària
Senyalització dels monuments LGTBI a la ciutat en català, castellà i anglès.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de monuments senyalitzats</li> </ul>	2017	Direcció de Feminismes i LGTBI
Commemoració, amb un programa d'actes i accions, de la primera manifestació del 28 de juny esdevinguda a Barcelona.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'actes</li> <li>• Nombre de persones assistents</li> </ul>	2017	Direcció de Feminismes i LGTBI
Divulgació de referents LGTBI que hagin fet aportacions significatives a la ciutat.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'accions</li> </ul>	Permanent	Direcció de Feminismes i LGTBI
Impuls de recerques sobre les experiències de les persones LGTBI de la ciutat durant la Dictadura, en el marc de les accions de memòria democràtica.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realització de la recerca</li> <li>• Difusió de la recerca</li> </ul>	2017 - 2018	Direcció de Feminismes i LGTBI

## B.4 SALUT, DRETS SEXUALS I REPRODUCTIUS

### Diagnòstic

Pensar les necessitats en matèria de salut del col·lectiu LGTBI implica abordar experiències i trajectòries molt diverses. En relació amb els homes gais i bisexuals, el principal repte que es planteja és la promoció de la salut sexual i la prevenció del VIH i d'altres infeccions de transmissió sexual (ITS). A causa de diversos factors, les relacions sexuals entre homes són la via predominant de transmissió d'ITS (ASPB, 2015). En aquest sentit, la serofòbia, entesa com l'estigma que envolta les qüestions relatives al VIH-sida i especialment vers les persones seropositives, continua molt present en l'imaginari social. Tot i això, la representació que molts d'aquests homes es fan del VIH-SIDA s'ha transformat radicalment en la darrera dècada, sobretot entre els més joves, cosa que ha provocat que hagi minvat la percepció del risc a contraure el VIH (Conde i Santoro, 2014).

Cal assenyalar, però, que el fet que les polítiques de salut LGTBI hagin estat tradicionalment enfocades a la prevenció del VIH i altres ITS entre els homes gais i bisexuals, ha contribuït a invisibilitzar altres problemàtiques de salut del col·lectiu. Per d'aquest motiu, en aquest Pla s'ha dedicat un esforç a ampliar aquesta panoràmica, a fi d'entendre la salut LGTBI en un sentit més ampli que permeti abordar també les necessitats de les dones lesbianes i bisexuals, de les persones intersex/ amb DDS i de les persones trans.

En relació amb les dones lesbianes i bisexuals, és central la qüestió de la salut sexual i reproductiva. En aquest àmbit, les problemàtiques principals són els estereotips i mites que envolten la sexualitat entre dones i la manca de campanyes preventives específiques que les alertin del risc de contraure ITS o de patir malalties com el càncer

de mama o de coll d'úter (ILGA, 2011). Aquesta problemàtica es fa també evident pel que fa al desconeixement dels i les professionals de la salut sobre els possibles itineraris per a accedir a tractaments de reproducció assistida per part de parelles de dones. En aquesta línia, cal promoure estudis i formació específica i de qualitat per fomentar l'autocura de les dones lesbianes i bisexuals, així com combatre l'imaginari heterosexista present en l'àmbit sanitari mitjançant el treball amb els i les professionals.

Pel que fa a les persones trans i intersex/ amb DDS, ens trobem amb el repte d'oferir acompanyaments mèdics des d'una perspectiva no patologitzant, que promoguin el consentiment informat, que reconguin la diversitat de cossos i identitats com a part de la diversitat humana i que respectin la pluralitat de trajectòries possibles. En relació amb les persones trans, es proposa entendre l'experiència trans més enllà del paradigma biomèdic i, per tant, desplegar un model d'atenció integral que diferenciï el seguiment mèdic (centrat fonamentalment en les modificacions corporals) de l'acompanyament al procés de transició enfocat des d'una perspectiva social i comunitària (Garaizabal, 2016). En relació amb les persones intersex/ amb DDS, l'Ajuntament inicia una trajectòria partint gairebé de zero en aquest àmbit. Com s'assenyala a la introducció del Pla, la nomenclatura que fem servir per a abordar aquesta realitat (intersex/ amb DDS) és objecte de debat entre el col·lectiu de persones que encarnen aquestes corporalitats. És per això que cal avançar amb prudència i en sintonia amb les entitats amb l'objectiu de millorar la seva qualitat de vida i de promoure la informació de qualitat sobre les qüestions relatives a la diversitat

en el desenvolupament sexual. El que es proposa principalment és treballar en relació amb la visibilitat d'aquestes realitats, la generació de recursos per a les persones intersexuals/ amb DDS i les seves famílies, i la dotació d'eines als professionals (Gregori, 2016).

Es tindran en compte la participació comunitària i l'experiència de les entitats LGTBI per a la detecció de necessitats, el disseny i la implementació d'estratègies per a la prevenció de les ITS a la comunitat LGTBI, atenent la seva llarga experiència i actuació decidida en aquest àmbit, anant més enllà de les estratègies biomèdiques.

Pel que fa a les persones grans, cal tenir en compte també tot allò relacionat amb la salut mental d'aquestes persones, que han patit al llarg de la seva vida situacions d'assetjament i invisibilitat.

Finalment, cal incorporar la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere al conjunt de les polítiques de salut. Segons la darrera enquesta europea sobre la realitat del col·lectiu LGTBI, un 28 % de les persones enquestades a Espanya deia no haver compartit mai amb cap professional de la salut la seva orientació sexual o identitat de gènere (FRA, 2014). És a dir, més enllà de les necessitats específiques del col·lectiu, és clau desenvolupar accions per a combatre la discriminació, la invisibilitat i l'heterosexisme entre els i les professionals de la salut.

### Objectius i indicadors

Objectius	Indicadors agregats
<b>B4.1. Incorporar la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en les polítiques de salut.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de formularis canviats.</li> </ul>
<b>B4.2. Millorar la qualitat de vida i la salut de les persones trans i intersex.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'iniciatives engegades.</li> </ul>
<b>B4.3. Garantir els drets sexuals i reproductius de les dones lesbianes i bisexuals.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de dones ateses.</li> </ul>
<b>B4.4. Promoure la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en les actuacions sobre educació afectivo-sexual.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'accions educatives que incorporen la diversitat sexual i de gènere.</li> <li>• Nombre de persones que han rebut la formació.</li> </ul>
<b>B4.5. Promoure la prevenció de les ITS en el col·lectiu LGTBI de la ciutat.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de persones ateses.</li> </ul>
<b>B4.6. Donar suport a les iniciatives comunitàries de promoció de la salut LGTBI.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de projectes finançats.</li> <li>• Resultat dels projectes.</li> </ul>

Programa de treball 2016-2020

Objectius B4.1. Incorporar la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en les polítiques de salut.			
Proposta Pla 2016-2020	Indicadors	Tempo	Responsabilitat
Inclusió de representants del col·lectiu LGBTI en els Consells de Salut de Districtes en els quals sigui especialment estratègic.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de Consells en els quals participen</li> </ul>	Permanent	Direcció de Salut
Participació d'entitats i personal municipal que aportin la mirada LGBTI a la Taula de Drets Sexuals i Reproductius.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'entitats participants</li> </ul>	Permanent	Direcció de Salut Direcció de Feminismes i LGBTI
Inclusió d'accions adreçades a l'àmbit LGBTI en el proper Pla de Salut de Barcelona.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'accions incloses</li> </ul>	2016	Direcció de Salut Agència de Salut Pública de Barcelona Consorci Sanitari de Barcelona
Formació sobre diversitat sexual i de gènere als professionals dels projectes i programes de la Taula de Drets Sexuals i Reproductius, als professionals de l'ASPB i al conjunt dels professionals de l'atenció primària.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'accions formatives</li> <li>• Nombre de persones formades</li> <li>• Grau de satisfacció</li> </ul>	2016 - 2017	Direcció de Salut Agència de Salut Pública de Barcelona Consorci Sanitari de Barcelona

62

Àrea de Drets de Ciutadania, Participació i Transparència

Pla Municipal per la Diversitat Sexual i de Gènere

Objectius B4.1. Incorporar la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en les polítiques de salut.			
Proposta Pla 2016-2020	Indicadors	Tempo	Responsabilitat
Difusió de la guia de comunicació amb perspectiva de la diversitat sexual i de gènere a les persones responsables de comunicació del CatSalut i dels principals proveïdors sanitaris.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'accions comunicatives amb la perspectiva incorporada</li> </ul>	Annual	Direcció de Feminismes i LGBTI Consorci Sanitari de Barcelona
Mantenir i analitzar les dades relacionades amb la diversitat sexual i de gènere de l'enquesta de salut de Barcelona.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de preguntes</li> <li>• Nombre de documents que analitzen les dades</li> </ul>	Quinquenal	Agència de Salut Pública de Barcelona
Establiment dels mecanismes necessaris perquè la documentació administrativa i els formularis mèdics dels serveis sanitaris de la ciutat s'adeqüin a l'heterogeneïtat del fet familiar i a les circumstàncies de les persones LGBTI.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de centres on s'ha revisat la documentació</li> </ul>	2017 - 2019	Direcció de Feminismes i LGBTI Consorci Sanitari de Barcelona

63

Àrea de Drets de Ciutadania, Participació i Transparència

Pla Municipal per la Diversitat Sexual i de Gènere





Objectius B4.2. Millorar la qualitat de vida i la salut de les persones trans i intersex.			
Proposta Pla 2016-2020	Indicadors	Tempo	Responsabilitat
Elaboració i edició d'un estudi sobre l'acompanyament a la salut trans des d'una perspectiva no patologitzadora.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'exemplars distribuïts i descarregats</li> <li>• Nombre d'assistents a la presentació de l'informe</li> </ul>	2016 - 2017	Direcció de Feminismes i LGTBI
Promoure la participació en l'elaboració del Pla Estratègic d'Atenció a la Salut de les Persones Trans de la Generalitat, que tingui en compte la prevenció/promoció de la salut i l'atenció als processos de transició des d'una perspectiva no patologitzant.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de reunions</li> </ul>	Permanent	Direcció de Salut Direcció de Feminismes i LGTBI
Participació de personal tècnic sanitari i de salut pública al Grup de Treball Trans del Consell Municipal LGTBI.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de reunions</li> </ul>	Permanent	Direcció de Feminismes i LGTBI Agència de Salut Pública de Barcelona Consorti Sanitari de Barcelona

## Objectius B4.2. Millorar la qualitat de vida i la salut de les persones trans i intersex.

Proposta Pla 2016-2020	Indicadors	Tempo	Responsabilitat
Elaboració i edició d'un estudi sobre la realitat intersex i les necessitats d'aquesta població per tal de dissenyar accions específiques.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'exemplars distribuïts i descarregats</li> <li>• Nombre d'assistents a la presentació de l'informe</li> </ul>	2016 - 2017	Direcció de Feminismes i LGTBI
Posada en marxa d'una comissió de treball amb entitats i personal tècnic del Departament de Salut i LGTBI per definir les accions a portar a terme en relació amb la realitat intersex.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de reunions</li> <li>• Nombre d'entitats participants a la taula</li> <li>• Nombre d'accions específiques realitzades</li> </ul>	2018	Direcció de Salut Direcció de Feminismes i LGTBI



Objectius B4.3. Garantir els drets sexuals i reproductius de les dones lesbianes i bisexuals.			
Proposta Pla 2016-2020	Indicadors	Tempo	Responsabilitat
Garantir la reproducció assistida de les parelles de dones lesbianes als hospitals de la xarxa sanitària pública a la ciutat.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de dones ateses</li> <li>• Nombre de reclamacions per problemes d'accés i tracte</li> </ul>	Permanent	Consorti Sanitari de Barcelona
Realització d'una jornada tècnica per a professionals sobre els reptes en la salut de les dones lesbianes i bisexuals.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'assistents</li> <li>• Grau de satisfacció</li> </ul>	2017	Direcció de Salut
Realització d'una guia per a professionals de la salut sexual i reproductiva sobre la salut de dones lesbianes i bisexuals.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'exemplars distribuïts i descarregats</li> <li>• Nombre d'assistents a la presentació de l'informe</li> </ul>	2017 - 2018	Direcció de Feminismes i LGTBI Direcció de Salut

Objectius B4.4. Promoure la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en les actuacions sobre educació afectivo-sexual.			
Proposta Pla 2016-2020	Indicadors	Tempo	Responsabilitat
Actualització de la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en el programa «Parlem-ne» (programa escolar d'educació afectivo-sexual i de prevenció de l'embaràs, les ITS, el VIH i la sida per a nois i noies d'entre 3r d'ESO i 1r de batxillerat).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'accions realitzades per a actualitzar la perspectiva</li> </ul>	2016	Agència de Salut Pública de Barcelona Consorti d'Educació de Barcelona
Inclusió de la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en el programa d'atenció personalitzada sobre aspectes relacionats amb la salut que s'ofereix a l'alumnat en els mateixos centres escolars dins del programa «Salut i escola».	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'accions realitzades per incorporar la perspectiva</li> </ul>	Permanent	Agència de Salut Pública de Barcelona Consorti d'Educació de Barcelona
Identificació en les memòries i estadístiques de seguiment del programa «Salut i escola» del nombre i tipologia de consultes relacionades amb l'orientació sexual o la identitat de gènere.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de consultes</li> </ul>	Anual	Agència de Salut Pública de Barcelona Consorti Sanitari de Barcelona
Inclusió de preguntes sobre diversitat sexual i de gènere a l'enquesta FRESC, que es fa de forma periòdica a l'alumnat de secundària de la ciutat, i explotació de les dades.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de preguntes</li> <li>• Elaboració d'un informe</li> </ul>	Anual	Agència de Salut Pública de Barcelona Direcció de Feminismes i LGTBI

Objectius B4.5. Promoure la prevenció de les ITS en el col·lectiu LGBTI de la ciutat.			
Proposta Pla 2016-2020	Indicadors	Tempo	Responsabilitat
Manteniment i adequació del programa de vacunació d'hepatitis A i B i dels serveis de la prova del VIH i la sífilis entre el col·lectiu d'homes que tenen sexe amb homes en espais de proximitat, en col·laboració amb les organitzacions del sector.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'actuacions específiques del programa</li> </ul>	Permanent	Agència de Salut Pública de Barcelona
Realització entre el col·lectiu d'homes que tenen sexe amb homes de campanyes de foment de la prova de la sida/VIH de forma periòdica donant a conèixer els centres on es duu a terme.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de proves realitzades</li> </ul>	Permanent	Agència de Salut Pública de Barcelona
Promoció de la millora de l'accés al preservatiu en espais de relació d'homes que tenen sexe amb homes i dones trans.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'actuacions realitzades</li> </ul>	Permanent	Agència de Salut Pública de Barcelona
Manteniment del servei de vacunació de l'hepatitis A i B i dels serveis de la prova del VIH i de la sífilis a les dones trans i repensar els espais de proximitat del col·lectiu.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'actuacions realitzades</li> </ul>	Permanent	Agència de Salut Pública de Barcelona
Suport als actes per a l'alliberament sexual i de gènere al voltant del 28 de juny, així com als actes de commemoració del Dia Internacional de la Lluita contra la Sida i de celebració del Dia Memorial de la Sida.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'actuacions realitzades</li> </ul>	Anual	Direcció de Salut
Manteniment del servei de vigilància epidemiològica d'ITS a Barcelona i difusió periòdica dels resultats a través del web de l'Agència de Salut Pública de Barcelona.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'actuacions realitzades</li> </ul>	Permanent	Agència de Salut Pública de Barcelona

## Objectius B.4.6. Donar suport a les iniciatives comunitàries de promoció de la salut LGBTI.

Proposta Pla 2016-2020	Indicadors	Tempo	Responsabilitat
Manteniment de línies específiques de projectes sobre drets sexuals i reproductius en les campanyes de subvencions i convenis de la Direcció de Salut.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de projectes finançats</li> <li>• Resultats dels projectes</li> </ul>	Anual	Direcció de Salut Direcció de Feminismes i LGBTI



## B.5 VIDES LLIURES DE VIOLÈNCIES

### Diagnòstic

La manca de dades i estadístiques sobre la discriminació i la violència per raó d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere en dificulta l'abordatge alhora que afavoreix la invisibilitat de l'LGTFBfòbia. A més, topem amb la dificultat afegida de la tendència de moltes víctimes a no denunciar aquest tipus de fets. La dificultat de denunciar respon a diversos motius, com ara la por a l'estigmatització, la falta de suport familiar o de l'entorn, l'elevada freqüència dels actes discriminatoris i la conseqüent normalització d'aquests, la complexitat dels procediments de denúncia o la manca de confiança d'algunes persones vers els cossos policials (FRA, 2008).

Els diversos estudis existents d'àmbit europeu mostren que el tipus d'agressió més freqüent són els atacs verbals, realitzats majoritàriament en llocs públics i adreçats a persones joves. Per contra, les dones lesbianes i bisexuals tenen més risc de patir agressions i assetjament sexual en espais privats (FRA, 2009).

Un dels principals reptes que té l'Administració és millorar la protecció dels drets i el suport a les persones LGTFBf víctimes de discriminació i violència, tot promovent polítiques de seguretat que incorporin la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere, atès que la noció de seguretat està travessada per l'heterosexisme. Aquestes polítiques de seguretat han de fomentar un tracte digne i igualitari a les persones LGTFBf, així com la prevenció i l'eradicació de tots els actes LGTFBfòbics.

Finalment, cal dissenyar procediments d'abordatge de la violència en parelles del mateix sexe, una problemàtica encara poc estudiada i de la qual no existeixen suficients recerques, dades estadístiques, ni recursos adequats per a la intervenció. El fet que la violència masclista s'hagi construït des d'un marc predominantment heterosexual pot haver invisibilitzat els casos de maltractament entre parelles del mateix sexe que estiguin reproduint la mateixa lògica. En aquest sentit, és important atendre aquesta problemàtica, definir models d'atenció i millorar la formació especialitzada dels i les professionals dels serveis d'atenció a la violència amb la finalitat de capacitar-los per a garantir una atenció adient i amb perspectiva de gènere.

### Objectius i indicadors

Objectius	Indicadors agregats
<b>B5.1. Reforçar els mecanismes de denúncia i acompanyament en casos d'LGTFBfòbia.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evolució del nombre de denúncies.</li> <li>• Grau de satisfacció amb els serveis per part de les persones ateses.</li> </ul>
<b>B5.2. Millorar la resposta a l'LGTFBfòbia per part de les polítiques de seguretat i la Guàrdia Urbana.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'accions formatives.</li> <li>• Percentatge d'agents que han rebut la formació.</li> </ul>
<b>B5.3. Establir recursos per a l'atenció a les persones LGTFBf en situació de violència a la parella.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de persones ateses.</li> <li>• Grau de satisfacció amb els serveis per part de les persones usuàries.</li> </ul>

### Programa de treball 2016-2020

Objectius	B5.1. Reforçar els mecanismes de denúncia i acompanyament en casos d'LGTFBfòbia.			
Proposta Pla 2016-2020	Indicadors	Tempo	Responsabilitat	
Elaboració d'un protocol d'atenció en casos de discriminació i agressions per motiu LGTFBfòbic.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existència del protocol</li> <li>• Nombre d'accions de difusió del protocol</li> </ul>	2017	Direcció de Drets de Ciutadania i Diversitat	
Difondre al col·lectiu LGTFBf els serveis que ofereix Barcelona Ciutat de Drets.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'accions de difusió</li> </ul>	Permanent	Direcció de Drets de Ciutadania i Diversitat	
Coordinació dels plans de formació sobre diversitat sexual i de gènere i els de Barcelona Ciutat de Drets per afavorir el treball conjunt i l'adopció d'una perspectiva interseccional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'accions de coordinació</li> </ul>	Permanent	Direcció de Drets de Ciutadania i Diversitat	
Inclusió en la memòria anual de l'OND de les discriminacions, les manifestacions de discursos d'odi i les accions desenvolupades en relació amb el col·lectiu LGTFBf.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inclusió a la memòria</li> </ul>	Anual	Direcció de Drets de Ciutadania i Diversitat	

Objectius B5.1. Reforçar els mecanismes de denúncia i acompanyament en casos d'LGTFBfòbia.			
Proposta Pla 2016-2020	Indicadors	Tempo	Responsabilitat
Presentació periòdica de la memòria de Barcelona Ciutat de Drets al Consell Municipal LGTFB, fent especial referència als aspectes relacionats amb aquests col·lectius.	• Presentació de la memòria	Anual	Direcció de Drets de Ciutadania i Diversitat
Presentació periòdica de la memòria de la Sindicatura de Greuges de l'Ajuntament, fent especial referència als aspectes relacionats amb el col·lectiu LGTFB.	• Presentació	Anual	Direcció de Drets de Ciutadania i Diversitat
Previsió que l'Ajuntament es pugui presentar com a acusació particular en casos d'agressions homofòbiques/transfòbiques greus.	• Nombre de casos	Permanent	Direcció de Drets de Ciutadania i Diversitat
Potenciar que la xarxa de persones i entitats de defensa dels drets humans incorpori el treball en relació a la diversitat sexual i de gènere.	• Nombre d'accions	Permanent	Direcció de Drets de Ciutadania i Diversitat
Participació en el grup de treball de la Fiscalia General de Catalunya contra els delictes d'odi i discriminació.	• Nombre de reunions	Permanent	Direcció de Drets de Ciutadania i Diversitat
Inclusió de la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere a les accions de commemoració del 20è aniversari de la Carta europea de salvaguarda dels drets humans a la ciutat.	• Nombre d'accions	2018	Direcció de Drets de Ciutadania i Diversitat

Objectius B5.2. Millorar la resposta a l'LGTFBfòbia des de les polítiques de seguretat i des de la Guàrdia Urbana.			
Proposta Pla 2016-2020	Indicadors	Tempo	Responsabilitat
Revisió de les denúncies per conductes a l'espai públic de menyspreu a la dignitat de les Vpersones i comportaments discriminatoris de contingut LGTFBfòbic.	• Nombre de denúncies	Permanent	Guàrdia Urbana i altres agents implicats
Seguiment dels delictes que tenen com a raó l'LGTFBfòbia, en coordinació amb la Direcció de Drets de Ciutadania i Diversitat.	• Nombre de denúncies	Permanent	Guàrdia Urbana de Barcelona
Manteniment de les visites dels agents de proximitat de la Guàrdia Urbana als locals d'ambient i a les associacions LGTFB com a expressió de la voluntat de fomentar una relació de proximitat.	• Nombre de locals i entitats visitades	Permanent	Guàrdia Urbana de Barcelona
Col·laboració amb les associacions de policia LGTFB en aquells programes i accions que tinguin relació amb el col·lectiu LGTFB.	• Nombre i tipus de col·laboracions	Permanent	Guàrdia Urbana de Barcelona
Aplicació de normes d'identificació i escorcoll per a persones trans d'acord amb la identitat sentida.	• Nombre de casos en els quals s'ha aplicat.	Permanent	Guàrdia Urbana de Barcelona
Incorporació de recomanacions i pràctiques per a la no-discriminació del col·lectiu LGTFB en les xerrades escolars de la Guàrdia Urbana.	• Nombre d'activitats on es tracta específicament • Nombre de centres escolars	2017 - 2018	Guàrdia Urbana de Barcelona

## B.6 CIUTADANIA, INTERCULTURALITAT, MIGRACIONS I REFUGI

### Diagnòstic

Les persones LGTBI immigrants són especialment vulnerables, ja que han de fer front a una doble dificultat. D'una banda, pertanyen a una minoria en el si d'una societat que sovint mostra actituds xenòfobes. En aquest sentit, en el context europeu han sorgit discursos que argumenten que cal restringir l'entrada d'immigrants perquè pot comportar una pèrdua dels drets del col·lectiu LGTBI (Mepschen *et al.*, 2010). D'altra banda, cal tenir en compte que, tot i que les comunitats immigrants no són necessàriament més LGTBIfòbiques que l'autòctona, un percentatge significatiu de persones immigrants procedeixen de països en els quals el col·lectiu LGTBI està menys acceptat o, fins i tot, es reprimeix de forma activa. De fet, moltes persones LGTBI emigren a grans ciutats d'Europa Occidental precisament perquè no poden viure en condicions de seguretat i en llibertat en els seus països d'origen. En aquest marc, és important integrar la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en les polítiques d'atenció i acollida a persones immigrants de la nostra ciutat.

Més enllà dels processos migratoris, les persones immigrants o de minories religioses o ètniques pateixen els prejudicis i estereotips socials a causa d'una mirada etnocèntrica que sovint els construeix com a essencialment LGTBIfòbs. Una perspectiva intercultural ha de permetre qüestionar el punt de vista mateix i alhora obrir-se a noves formes d'entendre, en aquest cas, la gestió de la sexualitat i del gènere des d'altres marcs culturals. Per això, un objectiu del Pla és incorporar la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en les polítiques interculturals.

En l'actual creixement del nombre de persones que demanen protecció internacional a la Unió Europea, és important tenir en compte la situació d'especial vulnerabilitat de les persones refugiades LGTBI, que han abandonat el seu país per persecució a causa per la seva orientació sexual o identitat de gènere, o per altres causes (com l'activisme polític). Tot i que la Unió Europea i els seus estats membres ofereixen poques dades oficials sobre aquesta qüestió (FRA, 2015), hi ha informes que apunten que el nombre de persones refugiades LGTBI va en augment, atès que són un objectiu en molts dels conflictes bèl·lics actuals (ILGA Europe, 2016). A més, cal tenir en compte que les persones refugiades LGTBI estan subjectes a riscos addicionals que es tradueixen en assetjament, exclusió i diferents formes de violència durant el seu trajecte, en els camps i en els països d'acollida (ACNUR, 2015). En aquest sentit, és fonamental que l'Ajuntament de Barcelona, en el marge que estableixen les seves competències, es comprometi a promoure els drets de les persones LGTBI que sol·liciten refugi.

Objectius B5.3. Establir recursos per a l'atenció a les persones LGTBI en situació de violència a la parella.			
Proposta Pla 2016-2020	Indicadors	Tempo	Responsabilitat
Establiment d'un sistema d'informació i orientació davant situacions de violència en parelles del mateix sexe.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de consultes</li> <li>• Nombre de casos atesos</li> </ul>	2018	Direcció de Feminismes i LGTBI
Elaboració d'un estudi sobre la violència en parelles del mateix sexe.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Publicació de l'estudi</li> </ul>	2017 - 2018	Direcció de Feminismes i LGTBI
Elaboració d'un protocol d'atenció a la violència en parelles del mateix sexe.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tenir el disseny del protocol</li> <li>• Posada en marxa del protocol</li> </ul>	2019	Direcció de Feminismes i LGTBI Institut Municipal de Serveis Socials
Formació als equips professionals de serveis socials i d'atenció a la violència amb perspectiva LGTBI.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de formacions</li> <li>• Nombre de persones assistents i perfil professional</li> </ul>	2018	Departament de Transversalitat Institut Municipal de Serveis Socials
Seguiment i avaluació de l'aplicació del protocol.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de casos atesos</li> <li>• Memòria anual</li> </ul>	2020	Direcció de Feminismes i LGTBI Institut Municipal de Serveis Socials



## Objectius i indicadors

Objectius	Indicadors agregats
<b>B6.1. Promoure la perspectiva de diversitat sexual i de gènere en el disseny i planificació de la política intercultural i de ciutadania.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'objectius i accions dels plans municipals que incorporen la diversitat sexual i de gènere.</li> </ul>
<b>B6.2. Incorporar la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en les polítiques d'atenció i acollida a immigrants.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percentatge de personal d'acollida i atenció a immigrants que està format en diversitat sexual i de gènere.</li> </ul>
<b>B6.3. Incloure la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en les polítiques de refugi.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de persones acollides en funció del nombre de sol·licitants de refugi per persecució a causa de la seva orientació sexual o identitat de gènere.</li> </ul>

### Programa de treball 2016-2020

Objectius		B6.1. Promoure la perspectiva de diversitat sexual i de gènere en el disseny i planificació de la política intercultural i de ciutadania.		
Proposta Pla 2016-2020	Indicadors	Tempo	Responsabilitat	
Participació de les associacions LGTBI en els espais i els actes municipals adreçats a persones d'origen divers.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'espais i actes adreçats a la població immigrant en els quals participen associacions LGTB</li> </ul>	Permanent	Direcció de Drets de Ciutadania i Diversitat	
Promoció del debat sobre la diversitat sexual i de gènere entre les comunitats religioses amb presència a Barcelona.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'accions</li> </ul>	2018	Direcció de Drets de Ciutadania i Diversitat	
Visibilització i potenciació dels discursos oberts de les comunitats de persones migrades i de les experiències de persones LGTBI d'origen cultural divers.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'accions</li> </ul>	Permanent	Direcció de Drets de Ciutadania i Diversitat	

Objectius		B6.1. Promoure la perspectiva de diversitat sexual i de gènere en el disseny i planificació de la política intercultural i de ciutadania.		
Proposta Pla 2016-2020	Indicadors	Tempo	Responsabilitat	
Visibilització i potenciació dels discursos oberts de les comunitats gitanes i de les experiències de persones LGTBI gitanes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'accions</li> </ul>	Permanent	Direcció de Drets de Ciutadania i Diversitat	
Inclusió de mesures per a combatre la discriminació per raó d'identitat de gènere i d'orientació sexual dins els programes i les accions del Consell Municipal d'Immigració.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de mesures</li> </ul>	Permanent	Direcció de Drets de Ciutadania i Diversitat	
Incorporació d'activitats LGTBI amb una perspectiva intercultural al Catàleg Antirumors.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'activitats incloses</li> </ul>	Permanent	Direcció de Drets de Ciutadania i Diversitat	
Difusió de les activitats d'entitats LGTBI que tinguin en compte la mirada intercultural.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'activitats difoses</li> </ul>	Permanent	Direcció de Drets de Ciutadania i Diversitat	
Incorporar en la programació de l'Espai Avinyó activitats sobre diversitat sexual i de gènere que incorporin la mirada intercultural.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de vegades que s'ha cedit l'espai</li> </ul>	Permanent	Direcció de Drets de Ciutadania i Diversitat	
Generació d'espais d'intercanvi i diàleg entre entitats LGTBI i les que treballen el tema de la interculturalitat i del poble gitano.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'accions</li> </ul>	Permanent	Direcció de Drets de Ciutadania i Diversitat	
Col·laboració entre els Consells Municipals LGTBI i d'Immigració, la Xarxa BCN Antirumors i les entitats que treballen aquestes temàtiques.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'accions portades a terme</li> </ul>	Permanent	Direcció de Drets de Ciutadania i Diversitat	
Inclusió de la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere a les accions de commemoració del 20è aniversari de la Carta europea de salvaguarda dels drets humans a la ciutat.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'accions</li> </ul>	2018	Direcció de Drets de Ciutadania i Diversitat	

Objectius B6.2. Incorporar la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en les polítiques d'atenció i acollida a immigrants.			
Proposta Pla 2016-2020	Indicadors	Tempo	Responsabilitat
Promoure la formació de la xarxa d'entitats d'acollida en matèria d'asil i refugi per motiu d'orientació sexual i identitat de gènere.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percentatge de personal que ha rebut la formació</li> <li>• Grau de satisfacció i utilitat de la formació</li> </ul>	Permanent	Direcció d'Atenció i Acollida a Immigrants
Inclusió d'informació bàsica sobre els serveis dirigits al col·lectiu LGTBI en els materials d'acollida de les persones novingudes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inclusió de referències en els materials</li> <li>• Nombre d'exemplars distribuïts</li> </ul>	2017	Direcció d'Atenció i Acollida a Immigrants
Mantenir la menció respecte a la situació del col·lectiu LGTBI en el nostre context en les sessions del Servei d'Orientació i Acompanyament per a persones immigrades.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de sessions en les quals s'ha inclòs</li> </ul>	Permanent	Direcció d'Atenció i Acollida a Immigrants
Anàlisi de les accions que s'han de desenvolupar per poder atendre i donar resposta als casos de sol·licitud de reagrupament de famílies homoparentals.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboració d'un document d'anàlisi de les accions</li> </ul>	2017 - 2018	Direcció d'Atenció i Acollida a Immigrants

### Objectius B6.3. Incloure la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en les polítiques de refugi.

Proposta Pla 2016-2020	Indicadors	Tempo	Responsabilitat
Visibilitzar que la persecució per raó d'orientació sexual i identitat de gènere són motius per a demanar protecció internacional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'accions</li> </ul>	Permanent	Direcció d'Atenció i Acollida a Immigrants
Inclusió de les persones activistes LGTBI dins el pla Barcelona Ciutat Refugi a través del qual l'Ajuntament ofereix acollida de persones que busquen refugi a la ciutat.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de persones acollides</li> </ul>	Permanent	Direcció d'Atenció i Acollida a Immigrants
Establiment d'un pis d'acollida temporal per a persones LGTBI sol·licitants d'asil en el marc del Programa Municipal d'Acollida de Refugiats.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de persones usuàries del pis d'acollida</li> </ul>	Permanent	Direcció d'Atenció i Acollida a Immigrants





## B.7 JUSTÍCIA GLOBAL, COOPERACIÓ I RELACIONS INTERNACIONALS

### Diagnòstic

Les persones amb sexualitats i identitats de gènere no normatives estan discriminades i fins i tot perseguides a diversos països del món (ONU, 2015). Concretament, 75 països encara penalitzen els actes sexuals entre persones del mateix sexe, i encara n'hi ha més que penalitzen l'homosexualitat d'altres formes, sotmetent les persones amb sexualitats o gèneres no normatius a perills, riscos, abusos, assetjament i violacions (ILGA, 2015).

En tot cas, a l'hora d'intervenir fora del nostre context, cal tenir en compte que es corre el risc d'adoptar una posició etnocèntrica i neocolonial que no reconegui les diferents formes d'articular la sexualitat i el gènere en altres marcs culturals (que no passen necessàriament per les formes que ha pres a Occident). Si no prenem aquestes precaucions, pot ser que, tot i la voluntat d'intervenir en favor dels drets del col·lectiu LGTBI, s'acabin generant efectes més negatius per a les persones amb sexualitats o gèneres no normatius, o que es produeixi, fins i tot, un augment de la intolerància.

Els projectes de cooperació són una forma amb què l'Ajuntament pot incidir en la millora de la qualitat de vida i en la defensa dels drets del col·lectiu LGTBI. Més enllà dels projectes que estan directament enfocats a aquesta temàtica, també s'ha d'estimular que els projectes que aborden altres qüestions incorporin la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere per tal de ser al màxim d'inclusius i assegurar-se que no reproduïen la invisibilització i la discriminació de les persones amb sexualitats i identitats de gènere no normatives.

En l'àmbit de les relacions internacionals, l'Ajuntament de Barcelona forma part de diverses xarxes i estableix protocols de col·laboració amb d'altres ciutats. Aquest és un marc des del qual pot promoure els drets del col·lectiu LGTBI en altres contextos, intercanviar bones pràctiques i col·laborar amb administracions que tenen la voluntat d'impulsar polítiques de diversitat sexual i de gènere.

### Objectius i indicadors

Objectius	Indicadors agregats
<b>B7.1. Fomentar la incorporació de la diversitat sexual i de gènere en els projectes de cooperació.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percentatge de projectes que incorporen la diversitat sexual i de gènere.</li> </ul>
<b>B7.2. Promoure la celebració d'esdeveniments de referència internacional sobre temàtica LGTBI.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'assistents.</li> </ul>
<b>B7.3. Fomentar els drets del col·lectiu LGTBI en les xarxes internacionals i en els protocols de col·laboració amb altres ciutats.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'accions.</li> </ul>

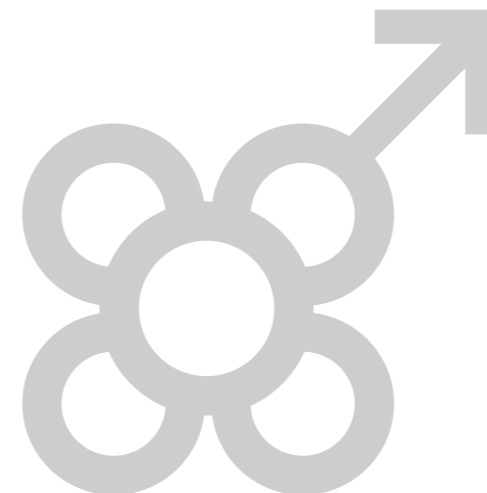
### Programa de treball 2016-2020

Objectius B7.1. Fomentar la incorporació de la diversitat sexual i de gènere en els projectes de cooperació			
Proposta Pla 2016-2020	Indicadors	Tempo	Responsabilitat
Sensibilització de les ONG de cooperació i de les entitats LGTBI barcelonines perquè desenvolupin projectes de cooperació que tinguin com a objectiu promoure la igualtat del col·lectiu LGTBI.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'accions de sensibilització</li> </ul>	Permanent	Direcció de Justícia Global i Cooperació Internacional
Suport a les iniciatives que estudiïn i/o divulguïn la realitat del col·lectiu LGTBI al món i promocionin bones pràctiques, específicament a les àrees de cooperació geogràfiques preferents definides en el pla director de la Direcció de Serveis de Justícia Global i Cooperació Internacional de l'Ajuntament.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'iniciatives</li> </ul>	Permanent	Direcció de Justícia Global i Cooperació Internacional
Promoció de la participació de personal tècnic municipal i persones expertes en projectes de cooperació relacionats amb els drets del col·lectiu LGTBI als quals dona suport l'Ajuntament en les àrees definides com a prioritàries en el pla director de la Direcció de Serveis de Justícia Global i Cooperació Internacional de l'Ajuntament.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de projectes</li> <li>• Nombre de sol·licituds de col·laboració</li> </ul>	Permanent	Direcció de Justícia Global i Cooperació Internacional
Explorar les possibilitats d'obrir un programa d'acollida temporal de persones defensores dels drets humans que inclogui el col·lectiu LGTBI.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'accions de desenvolupament</li> <li>• Nombre de persones acollides</li> </ul>	2017	Direcció de Justícia Global i Cooperació Internacional

Objectius B7.2. Promoure la celebració d'esdeveniments de referència internacional sobre temàtica LGTBI.			
Proposta Pla 2016-2020	Indicadors	Tempo	Responsabilitat
Coorganització de la 2a edició de la European Rainbow Cities Conference.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'assistents</li> <li>• Satisfacció i utilitat per a les persones assistents</li> </ul>	2016	Direcció de Feminismes i LGTBI
Acollida i/o organització d'esdeveniments internacionals sobre temàtica LGTBI.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'esdeveniments</li> <li>• Nombre d'assistents</li> <li>• Satisfacció i utilitat per a les persones assistents</li> </ul>	Permanent	Direcció de Feminismes i LGTBI
Participació en projectes, iniciatives i xarxes internacionals de foment dels drets de les persones LGTBI.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de projectes, iniciatives i xarxes</li> </ul>	Permanent	Direcció de Relacions Internacionals
Promoció de posicionaments relacionats amb la defensa dels drets del col·lectiu LGTBI en les xarxes de ciutats de les quals l'Ajuntament forma part i participació en aquestes, especialment en les que treballen els drets humans.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de posicionaments</li> </ul>	Permanent	Direcció de Relacions Internacionals
Foment del desenvolupament de projectes destinats a la millora de les condicions de vida del col·lectiu LGTBI en les ciutats amb què Barcelona estableix protocols de col·laboració.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de projectes</li> </ul>	Permanent	Direcció de Relacions Internacionals

**Objectius B7.3. Fomentar els drets del col·lectiu LGTBI en les xarxes internacionals i en els protocols de col·laboració amb altres ciutats.**

Proposta Pla 2016-2020	Indicadors	Tempo	Responsabilitat
Participació en projectes, iniciatives i xarxes internacionals de foment dels drets de les persones LGTBI.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de projectes, iniciatives i xarxes</li> </ul>	Permanent	Direcció de Relacions Internacionals
Promoció de posicionaments relacionats amb la defensa dels drets del col·lectiu LGTBI en les xarxes de ciutats de les quals l'Ajuntament forma part i participació en aquestes, especialment en les que treballen els drets humans.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de posicionaments</li> </ul>	Permanent	Direcció de Relacions Internacionals
Foment del desenvolupament de projectes destinats a la millora de les condicions de vida del col·lectiu LGTBI en les ciutats amb què Barcelona estableix protocols de col·laboració.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de projectes</li> </ul>	Permanent	Direcció de Relacions Internacionals



## B.8 ÀMBIT LABORAL

### Diagnòstic

En l'àmbit laboral, hi ha dues problemàtiques principals: les dificultats d'inserció laboral de les dones trans, i la discriminació i l'assetjament al lloc de treball per motius LGTBfòbics. En relació amb la primera problemàtica, cal tenir en compte que l'accés al mercat de treball és un dels principals elements per a garantir l'autonomia econòmica i l'exercici de determinats drets de ciutadania. Per això, cal desenvolupar polítiques d'ocupació que combatin l'exclusió laboral que principalment pateixen les dones trans (Coll-Planas i Missé, 2015) posant en marxa tots els mecanismes disponibles: l'adaptació dels programes d'ocupació adreçats a la ciutadania amb dificultats d'inserció laboral, el treball amb les empreses per a fomentar la responsabilitat social corporativa i la inclusió de les persones trans en les polítiques municipals de contractació responsable.

En la línia de millorar les condicions de treball del col·lectiu LGTBI, és clau abordar la realitat de les dones trans i dels homes que es dediquen al treball sexual amb dos objectius principals: garantir que aquelles persones del col·lectiu que desitgen abandonar el treball sexual comptin amb itineraris i recursos per a fer aquesta transició laboral, i assegurar el dret de les dones trans i dels homes a exercir el treball sexual amb la màxima autonomia i seguretat possibles.

Pel que fa a la discriminació i l'assetjament en el lloc de treball, més d'un 30 % de les persones LGTBI s'han sentit discriminades a la feina per bromes dels seus companys i companyes, traves en la promoció professional o obstacles per a relacionar-se directament amb els clients, segons un estudi d'àmbit estatal (López, 2013). A causa d'això, una bona part de les persones LGTBI afirmen que amaguen la seva orientació sexual, la seva identitat de gènere o el seu estat serològic a la feina i, en el cas d'algunes persones trans, abandonen el lloc de treball per poder realitzar la transició (FRA, 2014). En el nostre context, la discriminació en l'àmbit laboral és il·legal, però tot i així el clima laboral en què moltes persones treballen és molt hostil a l'expressió de la diversitat sexual i de gènere. Per tot això, cal anar més enllà de la prohibició de les conductes discriminatòries i generar eines i recursos per a fomentar la visibilitat del col·lectiu i la promoció de la diversitat a l'àmbit laboral amb el suport dels sindicats i amb la complicitat de les empreses.

L'Estratègia per a l'Ocupació de Barcelona 2016-2020 estableix mesures que se centren en la incorporació d'una perspectiva d'atenció a la diversitat en totes les actuacions que es portin a terme en el marc de l'Estratègia, per tal de lluitar contra la discriminació dels col·lectius LGTBI, així com d'altres col·lectius amb especials dificultats. En aquest sentit, és un objectiu prioritzar les actuacions d'ocupació i inserció laboral i els recursos adreçats als col·lectius en situació de vulnerabilitat o precarietat laboral.

### Objectius i indicadors

Objectius	Indicadors agregats
<b>B8.1. Millorar l'ocupació de les persones LGTBI amb dificultats d'inserció laboral, especialment de les dones trans.</b>	• Nombre de persones inserides.
<b>B8.2. Combatre la discriminació i l'assetjament en l'entorn laboral.</b>	• Nombre d'accions.

### Programa de treball 2016-2020

Objectius	B8.1. Millorar l'ocupació de les persones LGTBI amb dificultats d'inserció laboral, especialment de les dones trans.		
Proposta Pla 2016-2020	Indicadors	Tempo	Responsabilitat
Elaboració de materials i un protocol d'atenció específic per als orientadors i orientadores que atenguin persones LGTBI.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Creació del material</li> <li>Nombre d'exemplars distribuïts i descarregats</li> </ul>	2017	Barcelona Activa
Establiment d'una taula tècnica mixta entre àmbits municipals i entitats que desenvolupi i faci seguiment de les actuacions per incentivar mesures d'ocupació adreçades al col·lectiu LGTBI i especialment a les persones trans.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre d'actuacions</li> <li>Nombre de persones beneficiàries</li> <li>Grau de satisfacció</li> </ul>	2017 - 2018	Barcelona Activa
Desenvolupament d'un Programa d'Accions dirigit al col·lectiu de dones trans que exerceixen treball sexual a la ciutat de Barcelona.	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Nombre d'accions</li> <li>Nombre de persones beneficiàries</li> <li>Grau de satisfacció amb el programa</li> </ul>	Permanent	Direcció de Feminismes i LGTBI

Objectius B8.1. Millorar l'ocupació de les persones LGTBI amb dificultats d'inserció laboral, especialment de les dones trans.			
Proposta Pla 2016-2020	Indicadors	Tempo	Responsabilitat
Incorporar la perspectiva de diversitat i de gènere en totes les accions d'ocupació de Barcelona Activa, així com en el pla de formació contínua dels treballadors i treballadores, preferentment del personal d'atenció a l'usuari i els programes d'inserció laboral a persones amb especials dificultats.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'actuacions</li> <li>• Nombre de persones beneficiàries</li> <li>• Grau de satisfacció</li> </ul>	2017	Barcelona Activa
Realització d'un diagnòstic sobre les realitats i necessitats dels treballadors sexuals que presten serveis sexuals a altres homes que formuli propostes d'actuació en aquest àmbit.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diagnòstic elaborat</li> </ul>	2018	Direcció de Feminismes i LGTBI
Reedició del dispositiu d'inserció sociolaboral Trans-Ocupació de Barcelona Activa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'edicions</li> <li>• Nombre de persones beneficiàries</li> <li>• Grau de satisfacció i utilitat</li> <li>• Nombre d'insercions laborals</li> </ul>	Anual	Barcelona Activa
Formació dels principals actors en la promoció de l'ocupació de les persones trans (especialment del teixit associatiu) sobre les diferents vies de contractació responsable.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de formacions</li> <li>• Nombre d'assistents</li> <li>• Grau de satisfacció</li> </ul>	Anual	Barcelona Activa

Objectius B8.2. Combatre la discriminació i l'assetjament en l'entorn laboral			
Proposta Pla 2016-2020	Indicadors	Tempo	Responsabilitat
Organització i promoció d'activitats per a difondre bones pràctiques empresarials.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'actuacions</li> <li>• Nombre de persones beneficiàries</li> <li>• Grau de satisfacció</li> </ul>	Anual	Barcelona Activa
Elaboració d'una guia per a acompanyar els treballadors i les treballadores en una transició de gènere a l'empresa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existència d'una guia</li> <li>• Nombre d'exemplars distribuïts i descarregats</li> <li>• Nombre d'assistents a la ressenyació</li> </ul>	2018	Barcelona Activa Direcció de Feminismes i LGTBI
Impuls d'accions per a prevenir l'assetjament laboral per raó d'orientació sexual o identitat de gènere.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'accions</li> </ul>	Permanent	Gerència de Recursos Humans i Organització

## B.9 ESPORTS

### Diagnòstic

L'esport és un àmbit especialment hostil envers les persones LGTBI per diverses raons. En primer lloc, perquè tant les competicions com les instal·lacions esportives es plantegen de forma binària separant molt clarament els espais de dones i d'homes. La manca de lligues mixtes que no segreguin per sexe els equips i les classificacions esportives n'és també un exemple. Aquest primer element ja representa un important obstacle per a les persones intersexuals/amb DDS i per a les persones trans en la pràctica de l'esport i, en bona part dels casos, condueix a la seva exclusió.

En segon lloc, perquè en l'imaginari social la majoria dels esports estan estretament associats a estereotips de gènere: per exemple, la força física està associada a la masculinitat, i l'expressió artística, a la feminitat. Arran d'això, s'explica com en les pràctiques esportives més masculinitzades l'homofòbia és molt present per a desqualificar l'adversari o per a criticar les dones esportistes mitjançant insults lesbofòbics. En aquesta mateixa línia, la pràctica d'esports associats a la feminitat per part d'homes està sovint estigmatitzada. Fruit d'aquest imaginari, moltes persones LGTBI, sobretot els homes gais i

bisexuals, consideren que l'àmbit esportiu no és un espai segur. En un estudi internacional sobre homofòbia a l'esport, un 64 % dels i les participants consideraven que l'homofòbia era més forta en l'àmbit esportiu que en la resta d'àmbits socials (Denison i Kitchen, 2015). Més concretament, s'assenyalen les grades dels camps esportius i les classes d'educació física com els espais més LGTBIfòbics. En relació amb aquesta qüestió, l'esport escolar té un paper clau en la socialització de gènere i en l'aprenentatge de l'estigma envers les persones LGTBI. Bona part dels i les joves LGTBI expliquen haver viscut situacions de discriminació en l'àmbit esportiu i perceben les classes d'educació física a l'escola com un dels espais on se senten més violentats (Denison i Kitchen, 2015).

Per transformar aquesta cultura esportiva, cal plantejar accions adreçades a diversos actors que intervenen en l'imaginari i el clima dels contextos esportius: les federacions, els clubs esportius, les agrupacions d'àrbitres o les entitats que promouen l'esport en edat escolar. Cal una aposta decidida per desvincular la pràctica esportiva dels rols de gènere amb una perspectiva coeducativa i alhora visibilitzar referents LGTBI en l'àmbit esportiu.

### Objectius i indicadors

Objectius	Indicadors agregats
<b>B9.1. Desenvolupar actuacions que promoguin la visibilitat del col·lectiu LGTBI i l'eradicació de les actituds i dels insults LGTBIfòbics en les competicions esportives.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'accions de visibilitat i d'eradicació de l'LGTBIfòbia.</li> <li>• Repercussió mediàtica de les accions.</li> </ul>
<b>B9.2. Millorar l'accés de les persones trans als centres esportius municipals.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'accions.</li> </ul>
<b>B9.3. Aprofundir en el coneixement sobre l'LGTBIfòbia en l'àmbit esportiu.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'accions.</li> </ul>

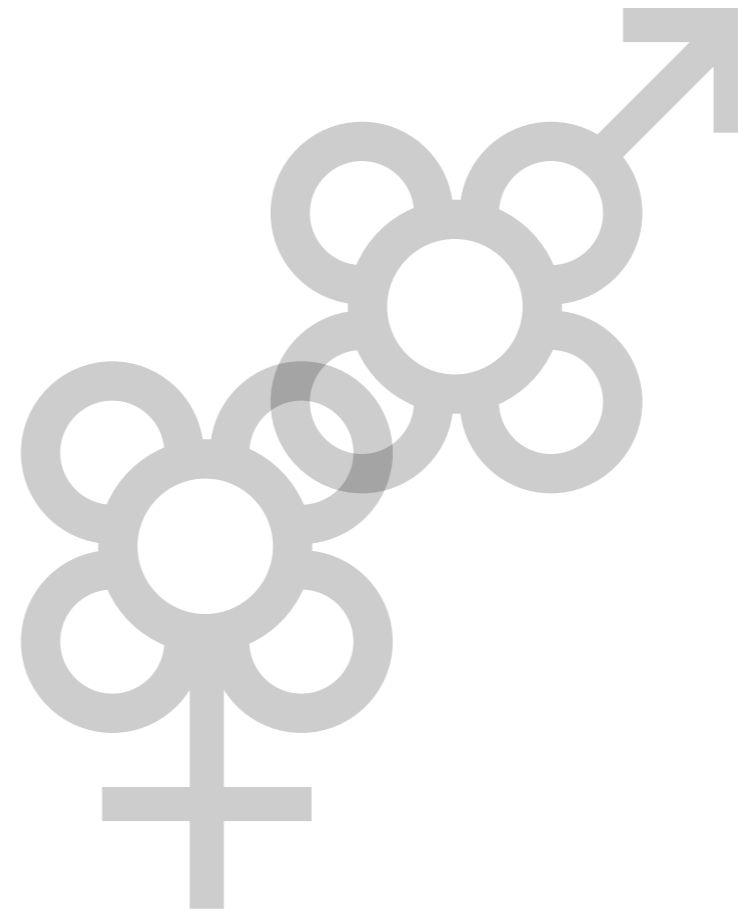
### Programa de treball 2016-2020

Objectius B9.1. Desenvolupar actuacions que promoguin la visibilitat del col·lectiu LGTBI i l'eradicació de les actituds i dels insults LGTBIfòbics en les competicions esportives.			
Proposta Pla 2016-2020	Indicadors	Tempo	Responsabilitat
Commemoració del Dia Internacional contra l'Homofòbia al Futbol.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'activitats</li> <li>• Nombre d'assistents</li> </ul>	2018	Institut Barcelona Esports
Inclusió de la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en l'oferta formativa que es promou des de l'IBE (professionals de l'educació física, personal tècnic dels centres esportius municipals, etc).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de formacions en les que s'ha incorporat</li> <li>• Nombre d'assistents</li> <li>• Nombre de centres esportius gestionats amb personal format</li> </ul>	Permanent	Institut Barcelona Esports
Edició d'un material pedagògic per a donar eines als professionals de l'àmbit esportiu de la ciutat a l'hora d'incorporar la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'exemplars distribuïts i descarregats</li> </ul>	2017 - 2018	Institut Barcelona Esports
Incorporació en la formació de les entitats homologades de continguts sobre diversitat sexual i de gènere en el marc de la millora de la qualitat d'aquestes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de sessions formatives</li> <li>• Nombre d'assistents</li> <li>• Satisfacció de les persones assistents</li> </ul>	2017 - 2018	Institut Barcelona Esports

Objectius B9.1. Desenvolupar actuacions que promoguin la visibilitat del col·lectiu LGBTI i l'eradicació de les actituds i dels insults LGBTIfòbics en les competicions esportives.			
Proposta Pla 2016-2020	Indicadors	Tempo	Responsabilitat
Inclusió de la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en els programes d'educació en valors («Compta fins a tres», «Grada jove») i en els adreçats a l'esport escolar.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programes en els quals s'ha incorporat</li> <li>• Nombre de materials que incorporen la perspectiva</li> </ul>	2017	Institut Barcelona Esports

Objectius B9.2. Millorar l'accés de les persones trans als centres esportius municipals.			
Proposta Pla 2016-2020	Indicadors	Tempo	Responsabilitat
En els nous centres esportius municipals, habilitació d'espais de vestidor d'ús individual que puguin ser utilitzats per qualsevol persona que sol·liciti un espai privat per a canviar-se.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de centres esportius municipals que comptin amb espais privats per a canviar-se</li> </ul>	2017 / 2018	Institut Barcelona Esports
Posar a disposició els canals d'esports físics i online per poder fer difusió des dels equipaments esportius d'aquelles campanyes que com a conseqüència del Pla es pugui desenvolupar.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de materials distribuïts i descarregats</li> <li>• Nombre de centres adherits a la campanya</li> </ul>	Anual	Institut Barcelona Esports

Objectius B9.3. Aprofundir en el coneixement sobre l'LGBTIfòbia en l'àmbit esportiu			
Proposta Pla 2016-2020	Indicadors	Tempo	Responsabilitat
Incorporació de preguntes sobre la situació de les persones LGBTI en l'esport a l'Enquesta d'Hàbits Esportius de Barcelona.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de preguntes específiques realitzades</li> </ul>	Anual	Institut Barcelona Esports
Promoure un estudi sobre l'LGBTIfòbia en la pràctica de l'esport a la ciutat.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realització de l'estudi</li> <li>• Nombre de presentacions de l'estudi</li> </ul>	2017 - 2018	Institut Barcelona Esports



## B.10 VISIBILITZACIÓ EN L'ÀMBIT ECONÒMIC

### Diagnòstic

Barcelona és una destinació turística preferent per a moltes persones que desitgen viure la seva afectivitat obertament a l'espai públic i gaudir d'una oferta cultural específica. En relació amb la promoció del turisme adreçat al col·lectiu des de la política municipal, es plantegen dos reptes. En primer lloc, diversificar l'oferta turística que tradicionalment ha estat enfocada als homes gais i concretament al seu oci nocturn. Per això, cal incorporar a l'oferta existent altres productes i referències que resultin atractius per a lesbianes, bisexuals i trans, i alhora anar més enllà de l'oci nocturn per a reconèixer també altres espais de la ciutat que tenen un interès especial per al col·lectiu.

En segon lloc, cal transversalitzar les referències culturals del col·lectiu al conjunt de polítiques turístiques de l'Ajuntament i que la diversitat sexual i de gènere estigui present també en els productes turístics adreçats a la població general.

En aquest marc, cal aprofitar el potencial turístic de la ciutat per visibilitzar Barcelona com a ciutat de referència en la defensa de les llibertats sexuals i de gènere i donar a conèixer de quina manera les polítiques de la ciutat aborden i promouen la diversitat sexual i de gènere en els diferents àmbits de la política municipal.

### Objectius i indicadors

Objectius	Indicadors agregats
<b>B10.1. Diversificar l'oferta turística de la ciutat adreçada al col·lectiu.</b>	• Nombre de productes desenvolupats.
<b>B10.2. Incorporar la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere al conjunt de l'oferta turística de la ciutat.</b>	• Nombre d'accions.
<b>B10.3. Visibilitzar Barcelona com una ciutat de referència en les llibertats sexuals i de gènere a escala internacional.</b>	• Nombre d'accions.

### Programa de treball 2016-2020

Objectius B10.1. Diversificar l'oferta turística de la ciutat adreçada al col·lectiu.			
Proposta Pla 2016-2020	Indicadors	Tempo	Responsabilitat
Edició periòdica d'un plànol de la ciutat que reculli l'oferta adreçada a les persones LGTBI (llibreries, entitats, monuments, equipaments municipals de referència, etc).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de plànols editats per edició</li> <li>• Nombre i tipus d'ubicacions senyalitzades</li> </ul>	Anual	Barcelona Activa
Desenvolupar nous productes turístics LGTBI basats en punts d'interès històric i cultural per a la llibertat sexual i de gènere a la ciutat de Barcelona.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre i tipus de productes creats</li> <li>• Nombre de persones usuàries</li> </ul>	Anual	Barcelona Activa

## B.11 ACCIÓ SOCIAL I CICLES DE VIDA

### Diagnòstic

Hi ha diversos factors que juguen un paper clau en la possibilitat de viure amb llibertat la sexualitat i el gènere en la trajectòria vital de les persones LGTBI i en la vulnerabilitat enfront de l'LGTBIfòbia: el moment vital en el qual es troben, la diversitat funcional i la seva situació socioeconòmica.

En relació amb el seu moment vital, destaquen les etapes vitals que sovint impliquen una menor autonomia i, per tant, una major dependència de l'entorn: la infància, l'adolescència, la joventut i la vellesa.

L'etapa infantil presenta dos reptes importants. En primer lloc, és el moment vital on s'inicien els primers aprenentatges socials respecte de la diferència sexual i els estereotips de gènere. La transmissió d'aquests valors es realitza mitjançant microviolències quotidianes que acaben naturalitzant el binarisme, el cissexisme i l'heterosexisme en l'imaginari de nens i nenes. En aquest sentit, és urgent nodrir l'univers infantil de referències de diversitat sexual i de gènere per tal de trencar amb la rigidesa del model sexista. En segon lloc, cal desenvolupar recursos per a acompanyar nenes i nens que tenen expressions i identitats que no responen al model binari de gènere, així com les seves famílies i els seus entorns escolars.

En l'adolescència i la joventut és quan es fan més presents les situacions d'assetjament escolar, ja que són moltes les persones d'aquestes edats que exploren la seva sexualitat i el seu gènere, i és en aquestes etapes quan passen més hores en els centres educatius. És per això que és especialment problemàtica la manca d'espais de lleure i oci accessibles a menors d'edat en què puguin conèixer els seus iguals i

viure de forma segura i respectuosa la seva sexualitat, gènere o corporalitat. En aquesta franja d'edat cal subratllar també la realitat de les persones menors tutelades, que necessiten disposar de referents, grups d'iguals i entorns on expressar-se lliurement.

Més enllà de la transformació de l'imaginari cissexista i heterosexista dels més joves, cal parar especial atenció a la visibilitat de models familiars diversos que tinguin en compte la realitat homoparental. La parentalitat/marentalitat de gais, lesbianes i bisexuals és també un àmbit en el qual cal treballar per desenvolupar informació de qualitat i referents positius.

Quant a les persones grans LGTBI, sovint han de fer front a l'aïllament a causa de la manca de xarxa familiar i de l'heterosexisme de la majoria dels serveis adreçats a la gent gran (Quiroga, 2015). És per això que cal treballar per a reduir els estereotips LGTBIfòbics entre les persones grans per crear serveis i espais de relació més respectuosos, així com impulsar la formació dels i les professionals responsables que hi tenen cura.

D'altra banda, al marge del cycle vital, les persones amb diversitats funcionals han de fer front al estereotips socials entorn de la seva suposada heterosexualitat i/o cissexualitat o, fins i tot, la seva suposada asexualitat.

En relació amb la vessant socioeconòmica, cal destacar que les persones en situació d'exclusió social tenen especials dificultats per a accedir a recursos de qualitat per a informar-se i a espais associatius. En aquest sentit, algunes persones LGTBI, sobretot les persones trans, assenyalen haver viscut experiències de discriminació per part dels

Objectius B10.2. Incorporar la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere al conjunt de l'oferta turística de la ciutat.			
Proposta Pla 2016-2020	Indicadors	Tempo	Responsabilitat
Formació del personal d'informació de turisme respecte a l'oferta cultural i comercial LGTBI de la ciutat, així com d'altres professionals de l'àmbit turístic (guies, taxistes, etc).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de formacions</li> <li>• Nombre de persones assistents</li> <li>• Satisfacció de les formacions</li> </ul>	2018	Barcelona Activa
Inclusió del respecte a la diversitat sexual i de gènere en els criteris del certificat Biosphere-Barcelona.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inclusió en els criteris</li> </ul>	2017 / 2018	Barcelona Activa
Inclusió de referències històriques i culturals de temàtiques LGTBI en els plànols turístics de districte.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de plànols on s'han incorporat referències a la temàtica LGTB</li> </ul>	2018	Barcelona Activa

Objectius B10.3. Visibilitzar Barcelona com una ciutat de referència en les llibertats sexuals i de gènere a nivell internacional			
Proposta Pla 2016-2020	Indicadors	Tempo	Responsabilitat
Promoció de l'oferta adreçada al col·lectiu LGTBI a la International Gay and Lesbian Travel Association (ILGTA) i a altres fires relacionades amb el turisme i la promoció econòmica.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'activitats realitzades en el marc de la ILGTA</li> </ul>	Permanent	Barcelona Activa
Difusió dels esdeveniments dirigits al col·lectiu LGTBI d'especial transcendència que es fan a Barcelona.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'esdeveniments</li> <li>• Nombre d'assistents</li> </ul>	Permanent	Barcelona Activa



i les professionals de serveis socials (FRA, 2014). Alhora, aquestes persones han de fer front a l'estigma de la manca de recursos econòmics i socials que està també present en els espais d'oci gai i lèsbic de la ciutat, ja que són espais generalment mercantilitzats i que requereixen una capacitat de consum determinada.

Per tot això, el personal municipal d'acció social i dels diferents programes de promoció i atenció dels cicles de vida té un paper clau a l'hora d'acompanyar les persones LGTBI en processos vitals molt diversos i, per a això, els calen recursos i un coneixement específic sobre aquestes realitats.

### Objectius i indicadors

Objectius	Indicadors agregats
<b>B11.1. Incorporar la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en les accions de l'Institut Municipal de Serveis Socials.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percentatge de persones que han rebut la formació.</li> </ul>
<b>B11.2. Reconèixer i visibilitzar la diversitat de models familiars.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de productes que contenen models familiars diversos.</li> </ul>
<b>B11.3. Incorporar la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en els serveis i programes d'adolescència i joventut.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'accions.</li> </ul>
<b>B11.4. Promoure la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en els serveis i programes adreçats a la gent gran.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'accions.</li> </ul>
<b>B11.5. Promoure la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en els serveis i programes adreçats a persones amb diversitat funcional.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'accions.</li> </ul>

### Programa de treball 2016-2020

Objectius B11.1. Incorporar la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en les accions de l'Institut Municipal de Serveis Socials.			
Proposta Pla 2016-2020	Indicadors	Tempo	Responsabilitat
Edició i promoció d'una guia per proporcionar eines als professionals de serveis socials en relació amb la qüestió LGTBI.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'exemplars distribuïts i descarregats</li> </ul>	2016 - 2017	Institut Municipal de Serveis Socials
Realització d'una jornada tècnica de formació per a professionals sobre els reptes en l'àmbit dels serveis socials des d'una perspectiva de diversitat sexual i de gènere.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'assistents</li> <li>• Grau de satisfacció</li> </ul>	Anual	Institut Municipal de Serveis Socials
Incorporació de la formació en perspectiva de la diversitat sexual i de gènere dels equips com a requisit en els propers plecs que elabori l'IMSS.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de centres i serveis que incorporen formació als seus treballadors i treballadores</li> </ul>	Permanent	Institut Municipal de Serveis Socials

Objectius B11.2. Reconèixer i visibilitzar la diversitat de models familiars.			
Proposta Pla 2016-2020	Indicadors	Tempo	Responsabilitat
Manteniment en el futur Pla Municipal de Família de les referències explícites a les famílies homoparentals, seguint la pauta que ja s'ha establert en el Pla de Famílies per al període 2006-2010.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de referències dins del Pla de Famílies</li> </ul>	Permanent	Direcció d'Intervenció Social
Participació de les associacions LGTBI en la redacció del nou Pla de Famílies, a través de les aportacions que hi faci el Consell Municipal de Gais, Lesbianes i Homes i Dones Transsexuals.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'aportacions de les associacions LGTBI al Pla de Famílies</li> </ul>	Permanent	Direcció d'Intervenció Social

Objectius B11.2. Reconèixer i visibilitzar la diversitat de models familiars.			
Proposta Pla 2016-2020	Indicadors	Tempo	Responsabilitat
Vetllar perquè els formularis municipals tinguin en compte la diversitat de models familiars.	• Nombre de formularis adaptats	Permanent	Departament de Transversalitat de Gènere
Inclusió de la perspectiva LGTBI i la diversitat de models familiars en els estudis i programes que es desenvolupin des del Programa del Temps i Economia de les Cures.	• Nombre d'estudis i programes que inclouen la diversitat de models familiars	Permanent	Departament de Programes del Temps i Economia de les Cures

Objectius B11.3. Promoure la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en els serveis i programes d'adolescència i joventut.			
Proposta Pla 2016-2020	Indicadors	Tempo	Responsabilitat
Inclusió d'estratègies i accions específiques entorn del fet LGTBI en el proper Pla Municipal d'Adolescència i Joventut 2017-2020.	• Nombre d'accions que inclou el Pla d'Adolescència i Joventut	2017	Departament d'Adolescència i Joventut
Tenir en compte la diversitat sexual i de gènere en els continguts formatius adreçats a professionals de joventut, dels diferents serveis que depenen de la Direcció d'Adolescència i Joventut principalment PIJ, JIPS, «Aquí t'escoltem», i xarxa d'equipaments juvenils (espais i casals).	• Nombre de formacions realitzades que inclouen la diversitat sexual i de gènere	Permanent	Departament d'Adolescència i Joventut
Dotar d'eines informatives en matèria LGTBI adreçada al jovent a través dels serveis d'informació i dinamització juvenil.	• Nombre recursos a l'abast dels serveis	Permanent	Departament d'Adolescència i Joventut
Incorporar al pla de formació adreçat a entitats, associacions i col·lectius juvenils la dimensió de diversitat sexual i de gènere a través del CRAJ (Centre de Recursos per a les Associacions Juvenils).	• Nombre d'accions formatives	Permanent	Departament d'Adolescència i Joventut

Objectius B11.3. Promoure la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en els serveis i programes d'adolescència i joventut.			
Proposta Pla 2016-2020	Indicadors	Tempo	Responsabilitat
Incorporar en la Taula d'Entitats de Lleure Educatiu la perspectiva de diversitat sexual i de gènere, per a la capacitat del monitoratge en l'acompanyament educatiu integral dels i les adolescents.	• Nombre d'accions formatives	Permanent	Departament d'Adolescència i Joventut
Incorporar la perspectiva de diversitat sexual i de gènere en la programació i accions de comunicació de les diferents activitats que ofereix la Xarxa d'Informació Juvenil (PIJ i JIP).	• Nombre d'accions programades o de comunicació	Permanent	Departament d'Adolescència i Joventut
Incloure al web d'Adolescència i Joventut informació adreçada al col·lectiu LGTBI.	• Nombre de visites a la secció LGTBI del web	Permanent	Departament d'Adolescència i Joventut
Afavorir espais de relació i trobada d'adolescents i joves LGTBI dins dels equipaments juvenils.	• Nombre d'espais organitzats	Permanent	Departament d'Adolescència i Joventut
Incorporació de preguntes sobre la percepció respecte al col·lectiu LGTBI a l'enquesta sociològica dirigida a adolescents i joves que realitza periòdicament l'Ajuntament de Barcelona.	• Nombre de preguntes	2019	Departament d'Adolescència i Joventut
Donar suport al Consell de la Joventut de Barcelona en les accions relacionades amb la diversitat sexual i de gènere.	• Nombre d'accions	Permanent	Departament d'Adolescència i Joventut

Objectius B11.4. Promoure la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en els serveis i programes adreçats a la gent gran.			
Proposta Pla 2016-2020	Indicadors	Tempo	Responsabilitat
Participació de les associacions i persones LGTBI en el procés de redacció del Pla Municipal per a les Persones Grans 2017-2021.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de sessions</li> </ul>	2016 - 2017	Departament de Gent Gran
Assegurar la continuïtat en la participació de les persones grans LGTBI en la Convenció de les Persones Grans, així com en els altres fòrums de debat de les persones grans on participi l'Ajuntament de Barcelona.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de sessions per tipologia de debat</li> </ul>	Permanent	Departament de Gent Gran
Impulsar la creació d'un banc de materials i recursos que permetin incorporar la perspectiva de diversitat sexual i de gènere en els plans d'activitats dels casals i d'altres equipaments per a persones grans.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de recursos a l'abast</li> <li>Nombre de recursos utilitzats pels equipaments</li> </ul>	Permanent	Departament de Gent Gran
Recollir en els plecs de condicions de gestió d'equipaments municipals per a les persones grans, la inclusió d'una clàusula que garanteixi la formació a tot el personal sobre diversitat sexual i de gènere.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de plecs que incloguin la clàusula de formació</li> </ul>	Permanent	Departament de Gent Gran
Convenir amb la Generalitat de Catalunya que tot el personal de les residències públiques de la ciutat de Barcelona rebin formació sobre diversitat sexual i de gènere.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de plecs que incloguin la clàusula de formació</li> </ul>	Permanent	Departament de Gent Gran

Objectius B11.5. Promoure la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en els serveis i programes adreçats a persones amb diversitat funcional.			
Proposta Pla 2016-2020	Indicadors	Tempo	Responsabilitat
Suport als grups de persones LGTBI amb discapacitats.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre d'accions de suport a grups</li> </ul>	Permanent	Institut Municipal de Persones amb Discapacitat
Establiment d'un espai d'anàlisi i de reflexió de possibles estratègies de treball que permetin abordar la doble discriminació de les persones homosexuals o transsexuals amb discapacitat física.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Creació del grup de treball</li> </ul>	Permanent	Institut Municipal de Persones amb Discapacitat
Inclusió de la perspectiva LGTBI en la formació sobre sexualitat adreçada a monitors d'activitats per a persones amb discapacitat.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre d'accions formatives que contenen la perspectiva LGTBI</li> </ul>	Anual	Institut Municipal de Persones amb Discapacitat
Accés a la informació del Pla Municipal per la Diversitat Sexual i de Gènere 2016 - 2020 per a les persones amb discapacitat.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de productes adaptats</li> </ul>	Permanent	Institut Municipal de Persones amb Discapacitat Direcció de Comunicació

## 2. GOVERNANÇA DEL PLA

La governança del Pla per la Diversitat Sexual i de Gènere. Mesures d'Igualtat LGTBI (2016-2020) incorpora mecanismes de gestió tant per a la implementació del Pla com per al seu seguiment i avaluació.

### Implementació

Durant la implementació del Pla, es treballarà per establir una coordinació entre tots els actors del consistori responsables de dur a terme les actuacions acordades per a assolir els objectius del Pla. En tot aquest període, des del Departament de Feminismes i LGTBI es dinamitzaran els espais de coordinació i diàleg interdepartamentals existents i s'assessorarà les àrees, departaments i organismes implicats en el Pla en tot el que sigui necessari per a implementar amb èxit les actuacions fixades.

### Seguiment i avaluació

El Pla disposarà d'un sistema de seguiment continuat que permetrà valorar-ne anualment el grau d'execució. En concret, el Departament de Feminismes i LGTBI s'encarregarà d'aquestes tasques. La persona responsable de cada actuació facilitarà la informació, que inclourà un conjunt d'indicadors de gestió i de resultats. Un cop l'any es recolliran les dades de seguiment de les actuacions i s'elaborarà un informe. Així mateix, es portarà a terme una sessió de la Taula Tècnica de Seguiment i Devolució amb les àrees implicades en la implementació del Pla, amb una periodicitat mínima anual. En aquest marc també es podrà plantejar el disseny i la implementació de noves accions que donin resposta a necessitats inicialment no identificades.

A banda de la Taula Tècnica, s'informarà la Comissió del Plenari corresponent com a mínim un cop cada dos anys i es farà un seguiment polític del Pla amb les regidories i tinències implicades. Així mateix, des de la Regidoria de Feminismes i LGTBI es promourà el diàleg constant amb els moviments i les entitats feministes i de dones a l'entorn de la implementació d'aquest Pla i s'informarà, com a mínim anualment, dels avenços assolits en el Consell Municipal LGTBI.

El sistema d'avaluació farà servir, d'una banda, els indicadors establerts per a cada un dels objectius específics i de les accions del Pla. Més enllà del seguiment del Pla que faci el Departament de Feminismes i LGTBI, l'avaluació que es durà a terme serà mixta —interna i externa. D'altra banda, l'avaluació del Pla no només tindrà en compte elements quantitius a partir de la lectura del sistema d'indicadors dels objectius i de les accions, sinó que també pot incorporar informació qualitativa que provindrà d'entrevistes, grups focals, etc., mitjançant la qual puguem avaluar l'assoliment general del Pla.



## BIBLIOGRAFIA

ACNUR (2015). *Protecting Persons with Diverse Sexual Orientations and Gender Identities: A Global Report on UNHCR's Efforts to Protect Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, and Intersex Asylum-Seekers and Refugees*. Ginebra: ACNUR.

Allred, Pam, i David, Miriam E. (2007). *Get Real About Sex: The Politics and Practice of Sex Education*. Buckingham: Open University Press (MacGrawHill).

ASPB (2015). *La salut a Barcelona 2014*. Barcelona: Agència de Salut Pública de Barcelona. [http://www.aspb.cat/que-fem/docs/InformeSalut2014\\_2010.pdf](http://www.aspb.cat/que-fem/docs/InformeSalut2014_2010.pdf)

Coll-Planas, Gerard, i Missé, Miquel (2015). *TRANS-LAB. Diagnòstic i disseny de propostes per millorar la inserció laboral de les persones trans a la ciutat de Barcelona*. Barcelona: Ajuntament de Barcelona.

Conde, Fernando, i Santoro, Pablo (2014). *Vulnerabilidad al VIH e ITS en población joven masculina de la Comunidad de Madrid*. Madrid: Dirección General de Atención Primaria de la Comunidad de Madrid. <http://www.madrid.org/bvirtual/BVCM017706.pdf>

Denison, Erik i Kitchen, Alistair (2015). *Out on the Fields: The first international study on homophobia in sport*. Stamford: Repucom. <http://www.outonthefields.com/wp-content/uploads/2016/04/Out-on-the-Fields-Final-Report.pdf>

FELGTB (2013). *Acoso escolar y riesgo de suicidio por orientación sexual e identidad de género: Fracaso del Sistema Educativo*. Madrid: FELGTB. <http://www.felgtb.org/rs/2157/d112d6ad-54ec-438b-9358-4483f9e98868/671/filename/informe-defensor-17m13.pdf>

FRA (2008). *Homophobia and Discrimination on Grounds of Sexual Orientation in the EU Member States: Part I – Legal Analysis*. Viena: European Union Agency for Fundamental Rights.

FRA (2009). *Homophobia and Discrimination on Grounds of Sexual Orientation in the EU Member States: Part II - The Social Situation*. Viena: European Union Agency for Fundamental Rights.

FRA (2014). *EU LGBT Survey: European Union lesbian, gay, bisexual and transgender survey- Main results*. Luxemburg: European Union Agency for Fundamental Rights. [http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-eu-lgbt-survey-main-results\\_tk3113640enc\\_1.pdf](http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-eu-lgbt-survey-main-results_tk3113640enc_1.pdf)

FRA (2015). *Protection against discrimination on grounds of sexual orientation, gender identity and sex characteristics in the EU: Comparative legal analysis*. Viena: European Union Fundamental Rights Agency.

Garaizabal, Cristina (coord.) (2016). *Informe de model d'acompanyament i assistència a persones trans a la ciutat de Barcelona*. Barcelona: Ajuntament de Barcelona.

Gregori, Núria (2016). *Diagnóstico de las diferentes realidades, posicionamientos y demandas de la población intersexual/con DSD (diferencias del desarrollo sexual) en la ciudad de Barcelona*. Barcelona: Ajuntament de Barcelona.

ILGA (2011). *Lesbian's Health: myths and realities*. Brussel·les: ILGA - International Lesbian Gay Bisexual Trans and Intersex Association [http://old.ilga.org/health/ILGA\\_Lesbians\\_Health\\_Myths\\_Realities\\_EN.pdf](http://old.ilga.org/health/ILGA_Lesbians_Health_Myths_Realities_EN.pdf)

ILGA (2015). *State-Sponsored Homophobia. A world survey of laws: Criminalisation, protection and recognition of*

*same-sex love*. Ginebra: ILGA - International Lesbian Gay Bisexual Trans and Intersex Association. [http://old.ilga.org/Statehomophobia/ILGA\\_State\\_Sponsored\\_Homophobia\\_2015.pdf](http://old.ilga.org/Statehomophobia/ILGA_State_Sponsored_Homophobia_2015.pdf)

ILGA Europe (2016). *Seeking refuge without harassment, detention or return to a "safe country" ILGA Europe Briefing on LGBTI Refugees and Asylum*. Bèlgica: ILGA Europe.

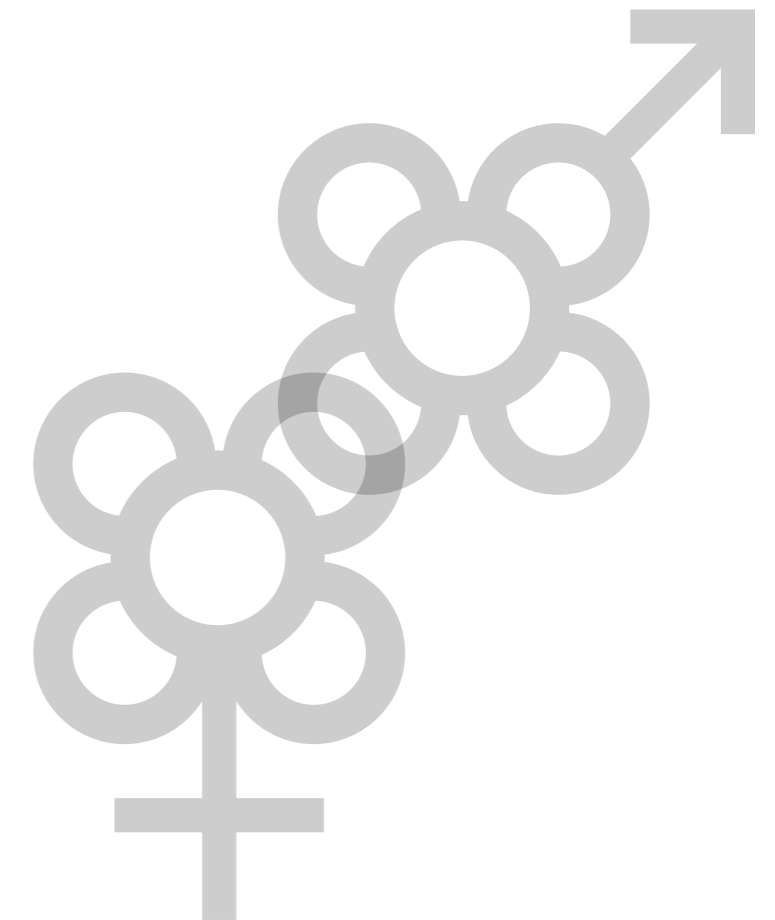
López, Agustín (coord.) (2013). *Estudio 2013 sobre discriminación por orientación sexual y/o identidad de género en España*. Madrid: COGAM-FELGTB. <http://www.felgtb.org/temas/laboral/documentacion/estudios/i/3773/632/estudio-2013-sobre-discriminacion-por-orientacion-sexual-y-o-identidad-de-genero-en-espana>

Mepschen, P., Duyvendak, J. W., i Tonkens, E. H. (2010). «Sexual politics, orientalism and multicultural citizenship in the Netherlands». *Sociology*, 44(5), 962-979.

ONU (2015). *Discrimination and violence against individuals based on their sexual orientation and gender identity*. Ginebra: Alt Comissionat per als Drets Humans de l'ONU.

Quiroga, Violeta (coord.) (2015). *50+ LGTB. Informe persones grans lesbianes, gais, trans i bisexuals a la ciutat de Barcelona*. Lleida: Editorial Boira.

Takács, Judit (2006). *Social exclusion of young lesbian, gay, bisexual and transgender (LGTB) people in Europe*. Brussel·les: ILGA-Europe & IGLYO.





BCN

**Pla Municipal per la Diversitat Sexual i de Gènere**  
Mesures per la Igualtat LGTBI

