

PLA LOCAL LGBTIQ+



AJUNTAMENT DE
BLANES

PLA LGBTIQ+ BLANES

ÍNDEX

SALUTACIÓ DEL REGIDOR.....	3
PRESENTACIÓ	4
INTRODUCCIÓ.....	5
MARC CONCEPTUAL DE POLÍTiques LGBTIQ+	7
MARC LEGAL.....	10
PROCÉS D'ELABORACIÓ DEL PLA.....	15
FASE DE DIAGNOSI.....	15
Què volem saber?	16
On anem a buscar la informació?.....	16
Què hem trobat?	16
FASE COMPROMÍS TRANSVERSAL	28
PLANIFICACIÓ	29
GLOSSARI	38

PLA LGBTIQ+ BLANES

SALUTACIÓ DEL REGIDOR

Les polítiques LGBTIQ+ tenen com a objectiu promoure el respecte per la diversitat afectiva, sexual i de gènere, i erradicar l'LGBTIfòbia, uns objectius que entronquen amb la voluntat de fomentar la igualtat, la justícia i la llibertat de totes les persones, sense discriminacions. Des de l'Ajuntament de Blanes tenim l'obligació de servir, ajudar i informar la ciutadania de tots els seus drets. I, en aquest cas, també, d'incidir en problemàtiques —com l'LGBTIfòbia—, per tal de treballar en pro del respecte de totes les persones, independentment de la seva identitat de gènere i d'orientació sexual.

Blanes és una ciutat compromesa amb els valors feministes i amb la lluita pels drets i les llibertats del col·lectiu LGBTIQ+. Des de l'any 2010 que s'hi desenvolupen polítiques d'Igualtat: el 2016 vam posar en funcionament el Servei de Polítiques d'Igualtat, i el 2017 vam engegar el Servei d'Atenció Integral (Servei d'Atenció Integral a la diversitat afectiva, sexual i de gènere) amb referent propi.

L'eina fonamental per implementar aquestes polítiques són els Plans locals LGBTIQ+. Per definició, un pla és un instrument que permet sistematitzar com es vol intervenir per transformar la realitat del municipi. El pla ha d'estar guiat per uns objectius concrets, que es pretenen assolir a partir d'accions avaluable i al llarg d'un període determinat. Per tant, aquest Pla local LGBTIQ+ permetrà pensar més enllà del que és immediat i ens compromet a intervenir de forma sostinguda en la lluita pels drets de les persones LGBTIQ+. Cal que la política municipal sigui rellevant en la incorporació de la diversitat afectiva, sexual i de gènere en tots els àmbits de la ciutat , i que hi perseveri en el dia a dia.

Mario Ros Vidal

Cinquè tinent d'alcalde d'Igualtat

PLA LGBTIQ+ BLANES

PRESENTACIÓ

Blanes és una ciutat compromesa amb els valors feministes i la perspectiva de gènere. Des de 2010 impulsa polítiques públiques igualitàries per pal·liar les desigualtats i ampliar el seu compromís cap a una societat més justa. Els darrers anys el reconeixement i la visibilització de les persones lesbianes, gais, bisexuals, transsexuals, intersexuals i identitats de gènere no normatives, ha experimentat un avenç molt important: modificacions al Codi Civil per garantir el dret de matrimoni entre persones del mateix sexe, adopció de fills, modificació registral de la menció del sexe a la documentació, creació de programes d'acció i d'intervenció per protegir, prevenir i sensibilitzar les administracions públiques i la ciutadania... És responsabilitat de tothom assumir la tasca de continuar el camí cap a una societat més igualitària. El desplegament de polítiques públiques en aquesta direcció no és una empresa senzilla i requereix l'esforç i la implicació de tots els organismes públics de l'administració. Els nous reptes plantegen la implementació d'accions concretes i complexes que requereixen una planificació prèvia. Amb aquests termes es presenta el Pla local LGBTIQ+ de Blanes (2024 - 2028), una eina que permetrà donar empenta a polítiques locals en matèria de diversitat afectiva, sexual i de gènere.

Aquest Pla local LGBTIQ+ serà l'instrument que marcarà un pla d'actuació que permetrà sistematitzar com es vol intervenir i transformar la realitat del municipi mitjançant accions concretes. Aquestes accions seran el resultat d'una diagnosi prèvia, fruit de processos participatius, i comptaran amb un seguiment continuat. D'aquesta manera, el pla estableix un horitzó de compromís a llarg termini amb la voluntat d'anar més enllà de les necessitats immediates. El pla és una eina que té una mirada transversal, ja que implica diferents àrees de l'Ajuntament, com a grup motor encarregat d'implementar-lo.

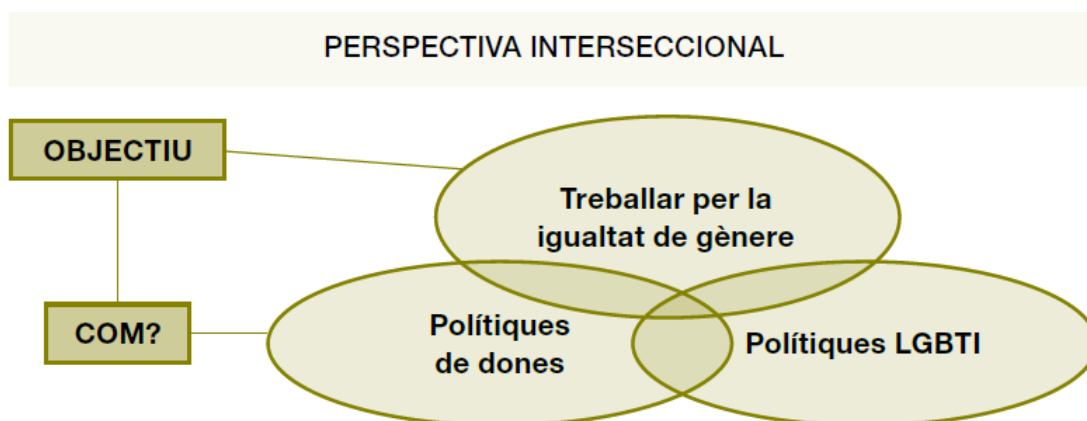
PLA LGBTIQ+ BLANES

INTRODUCCIÓ

Les polítiques LGBTIQ+ comparteixen amb les polítiques d'igualtat entre homes i dones la necessitat d'erradicar les discriminacions que sosté el sistema sexe/gènere. Aquest sistema perpetua que les dones es troben en una categoria inferior respecte dels homes. Dintre d'aquesta jerarquia hi ha un altre eix de discriminació que no només comprèn el sexe i el gènere de les persones, sinó que hi afegeix la seva sexualitat. Tot allò que no segueix el model d'afectivitat i sexualitat entre homes i dones (binari i heterosexual) conté un risc potencial de patir desigualtat. D'aquesta manera, parlem d'un sistema d'opressió que va més enllà de les desigualtats de gènere i afecta les orientacions i identitats no binàries. Aquest sistema és conegut com a heterosexisme, en què les persones amb una orientació sexual i afectiva o identitat de gènere no normativa conviuen amb l'estigma de ser "diferent". Entrar dintre del que és "diferent" pot comportar viure situacions en què es qüestionen les decisions de les persones, en què s'assenyalen els seus comportaments, en què es violenten les seves experiències vitals i en què es veuen limitades les seves llibertats. El reconeixement d'aquests sistemes d'opressió ens permet fer una anàlisi profunda i treballar les particularitats d'aquestes desigualtats. L'homofòbia, la lesbofòbia, la bifòbia i la transfòbia són el resultat d'aquesta estructura social heterosexista, que es manifesta en la quotidianitat de les persones i s'accentua sobretot en persones especialment vulnerables com ara dones lesbianes, dones trans, infants, gent gran, persones amb diversitat funcional, persones immigrants, amb VIH, amb risc de pobresa, etc. Quan diem que afecta la quotidianitat de la gent no només parlem del tracte en els espais públics (comentaris al carrer, a l'escola, etc.), sinó a l'hora d'intentar accedir a un habitatge, en la recerca de feina, en la demanda d'assistència sanitària, en la participació d'actes culturals, en el lleure, entre d'altres. A banda del tracte discriminatori, continua present la invisibilitat i l'estigmatització del col·lectiu LGBTIQ+ en diferents àmbits i dimensions: en els mitjans de comunicació, en el llenguatge, a la publicitat, etc. Per aquesta raó els estudis i protocols actualitzats

PLA LGBTIQ+ BLANES

recomanen models d'intervenció basats en la perspectiva interseccional¹. Aquests models proposen visibilitzar les especificitats de les polítiques públiques LGBTIQ+ vers les polítiques de dones, per aconseguir multiplicar esforços en la lluita per les desigualtats. Són polítiques separades que es creuen i s'interrelacionen en punts rellevants, però que per ser efectives s'haurien de treballar per separat (Generalitat de Catalunya, 2009).



Il·lustració 1 Diagrama extret de la Guia per a l'elaboració de Plans Locals LGBTI de la Diputació de Barcelona

Tot i que es parla d'estructures rígides i molt arrelades, el compromís amb el canvi fa dècades que ha començat i el món local té un paper primordial per promoure aquest model de societat respectuosa i igualitària amb la diversitat i la llibertat sexual, afectiva i d'identitat. Actualment es disposa d'un marc legal que sosté aquest compromís, com ara la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere, intersexuals i per a erradicar la LGBTIfòbia amb la qual conviuen aquests col·lectius. La Generalitat de Catalunya va ser pionera en l'aprovació d'aquesta llei i això va suposar un gran impuls a les polítiques d'igualtat LGBTIQ+, que fa una dècada que plantegen nous reptes. Aquesta llei preveu la necessitat d'elaborar plans locals que

¹ Perspectiva interseccional: es refereix a la intersecció entre l'ètnia i altres categories de diferenciació en la vida de les persones durant les practiques socials, en les institucions i ideologies culturals (Crenshaw, 1998).

PLA LGBTIQ+ BLANES

recullin les particularitats de cada territori de tal manera que els recursos es puguin adaptar a la idiosincràsia de cada localitat. Així mateix, suposa l'aplicació de la normativa envers la protecció i la prevenció de la discriminació, així com l'elaboració de protocols d'actuació per poder implementar-la.

MARC CONCEPTUAL DE POLÍTIQUES LGBTIQ+

La igualtat és un principi jurídic universal reconegut a escala estatal, internacional i europea. El concepte d'igualtat és un dels pilars bàsics de les societats modernes, i permet el progrés en l'àmbit legislatiu i institucional. Malgrat els esforços, resta pendent un abordatge focalitzat per garantir els drets i les oportunitats de les persones LGBTIQ+.

Es parteix d'una perspectiva que vol anar més enllà de les persones LGBTIQ+ i es planteja una mirada global del gènere i de la sexualitat, ja que no només comprèn el col·lectiu sinó que engloba el conjunt de la ciutadania. Entendre que el gènere i la sexualitat interfereixen d'una manera molt concreta a la vida de les persones és el primer pas per a l'establiment de marcs respectuosos amb les persones i oberts a la seva diversitat. Aquest enfocament distingeix quatre dimensions del gènere: el sexe, la identitat de gènere, l'expressió de gènere, i l'orientació afectivosexual.

- **El sexe**

El sexe és la categoria que defineix les característiques sexuals primàries i secundàries del cos (cromosomes, gònades, càrrega hormonal, genitals...). És el fet biològic que ha classificat tradicionalment els cossos entre les categories mascle i femella. La ciència i la medicina ha conegut sempre l'existència de cossos que no encaixen amb aquesta categorització binària i es denominen persones intersexuals o amb diferències en el desenvolupament sexual (DDS). Aquesta expressió biològica del cos ha estat fins ara invisibilitzada i estigmatitzada. Els experts assenyalen que la proporció intersexual de la població mundial podria ser un 1,7% de les persones (OHCHR, 2023). Les dades no

PLA LGBTIQ+ BLANES

són definitives, ja que el naixement d'infants amb genitals no binaris suposava, en molts casos, una intervenció quirúrgica que tenia com a objectiu que els cossos complissin amb l'estereotip biològic assignat de ser mascle o femella.

- **La identitat de gènere**

La identitat de gènere és el gènere amb el qual una persona s'identifica. A diferència del gènere assignat segons el sexe biològic, en què les femelles s'identifiquen com a dones i els mascles com a homes, la identitat de gènere permet les formes d'identificació sense el límit binari home/dona. D'aquesta manera es posa en valor la identitat sentida de les persones i es trenca amb la rigidesa del sistema sexe/gènere amb el qual hem conviscut fins ara.

- **L'expressió de gènere**

L'expressió de gènere és tot allò que informa al nostre voltant sobre la nostra masculinitat o feminitat. Són els comportaments, els rols que assolim, la roba, les aficions, la gestualitat, etc. L'expressió de gènere ha estat fins ara estructurada segons el sistema sexe/gènere de la nostra societat, segons el qual una dona havia de ser completament femenina i un home havia de ser evidentment masculí. Aquesta atribució rígida fa que tot allò que surti d'aquests paràmetres estigui senyalat, estigmatitzat i penalitzat. A la nostra societat hi ha una clara divisió entre el comportament pròpiament masculí i el que està associat a la feminitat. La percepció del que significa "ésser un home" i "ésser una dona" fa que qüestionem la identitat de gènere o l'orientació sexual i afectiva d'aquelles persones que es desenvolupen amb una expressió de gènere que no és la tradicional. Per exemple, un home pot ser femení i això no té per què implicar que la seva identitat de gènere sigui de dona ni que la seva orientació sexual i afectiva sigui homosexual ni bisexual. Aquesta construcció immediata de prejudicis i estereotips no serien problemàtics si no s'esdevinguessin un entorn social que organitza de forma binària i

PLA LGBTIQ+ BLANES

dicotòmica els comportaments i les manifestacions personals d'allò que ens agrada i d'allò que som.

- **L'orientació sexual i afectiva**

L'orientació sexual i afectiva té a veure amb el que desitgem. És a dir, no té a veure amb com et sents ni amb la teva identitat, sinó amb qui t'agrada en un sentit afectiu i qui t'atreu sexualment. Tot i que és un concepte que es podria comprendre d'una manera més àmplia, els més coneguts han estat fins ara l'heterosexualitat, l'homosexualitat i la bisexualitat.

A partir d'aquesta ordenació de la sexualitat, els afectes i la identitat de les persones, el sistema social estableix que les persones nascudes amb un sexe “femella” han de tenir una identitat de gènere de “dona”, una expressió de gènere “femenina” i una orientació sexual i afectiva “heterosexual”; i que les persones nascudes amb un sexe “mascle” han d'identificar-se com a “homes”, comportar-se des de la “masculinitat” i relacionar-se “heterosexualment”. D'aquesta manera, veiem que el sistema sexe/gènere basat en l'heterosexualitat exerceix un paper fonamental en el manteniment del sexisme i la desigualtat de gènere, ja que considera la feminitat i la masculinitat com a complementaris.

La perspectiva feminista i de la diversitat afectiva, sexual i de gènere planteja que aquest ordre no és natural, sinó que es va construir socialment i culturalment. La conseqüència més evident que planteja entendre el món des de la visió binària i heterosexista és que hi ha moltes persones que no viuen ni s'identifiquen segons aquests mandats, i aquest fet afecta directament la seva experiència quotidiana, perquè els exposa al qüestionament, al rebuig social i a una gran quantitat de formes de discriminació.

PLA LGBTIQ+ BLANES

MARC LEGAL

El desenvolupament de les polítiques LGBTIQ+ s'ha de comprendre tenint en compte l'impuls de l'activisme.

La primera actuació política organitzada en contra de l'homofòbia va ser el 1970 a les Corts espanyoles, a l'avantprojecte de la Llei de perillositat i rehabilitació social (LPRS). Armand de Fluvià i Francesc Francino (creadors del Moviment Espanyol d'Alliberament Homosexual) van iniciar una campanya per evitar la criminalització de les pràctiques homosexuals.

A partir d'aquest primer pas neix el 1975 la primera organització a l'Estat espanyol anomenada Front d'Alliberament Gai de Catalunya. Això va comportar l'inici d'una nova etapa d'activisme amb una alta incidència pública.

El 1977 es convoca la primera manifestació il·legal per a l'alliberament lesbià i gai. Amb la transició democràtica es promouen indults a les persones preses polítiques, però no inclouen les “perilloses socials”. Això fa que les primeres organitzacions feministes i d'alliberament sexual tinguin al centre del debat la derogació de la LPRS a les primeres eleccions democràtiques.

El 1979 es modifica la LPRS però persisteix la figura d’“escàndol públic”, que va continuar assenyalant i perseguint les persones homosexuals i transexuals fins a mitjans dels vuitanta.

El 1980 es legalitzen les primeres organitzacions de lesbianes, gais i transexuals. Amb l'arribada de la democràcia i la nova Constitució del 1978 s'obre la porta a la igualtat formal ja que a l'article 14 es contempla per primera vegada que “els espanyols són iguals davant de la llei, sense que pugui prevaldre discriminació alguna per raó de

PLA LGBTIQ+ BLANES

naixement, de raça, de sexe, de religió, d'opinió o qualsevol altre condició o circumstància personal o social" que, segons el Tribunal Constitucional l'any 1981, pot interpretar-se incloent-hi gais i lesbianes.

Espanya entra a formar part de la Comunitat Econòmica Europea durant el 1986, la qual cosa suposa un nou marc polític i legislatiu.

El 1988 se suprimeix l'"escàndol públic", però el codi penal inclou el concepte d'"exhibicionisme" i "provocació sexual".

El 17 de maig de 1990 l'homosexualitat és eliminada de la llista de malalties de l'OMS, però com a contrapartida s'hi inclou la transsexualitat.

El 1994 es produeix el primer reconeixement de parella no heterosexual a Vitòria amb el primer registre de parelles de fet.

El 1996 és derogada completament la LPRS i entra en vigor el nou Codi Penal amb una legislació més inclusiva, que regula els drets formals individuals amb la protecció davant la discriminació específica cap a lesbianes i gais. Aquest període va estar acompanyat d'un creixement continu d'associacions, col·lectius, discursos, estratègies que permetran construir moviments diversos, sòlids i plurals.

A escala estatal destaquen iniciatives legislatives com ara:

- La Llei orgànica 10/1995, del 23 de novembre, que entre altres aspectes incorpora al Codi Penal l'agreujaent de responsabilitat criminal en delictes motivats per l'orientació sexual de la víctima (article 22).
- La Llei 62/2003, del 30 de desembre, que regula la igualtat de tracte i no discriminació laboral per raó d'orientació sexual.
- La Llei 13/2005, de l'1 de juliol, que va permetre el matrimoni entre persones del mateix sexe.

PLA LGBTIQ+ BLANES

- La Llei 14/2006, del 26 de maig, que regula els drets de les dones lesbianes en matèria de reproducció humana assistida.
- La Llei 3/2007, del 15 de març, que regula la rectificació registral de la menció relativa al sexe per a persones transsexuals.

L'any 2023 les Corts Generals van aprovar la Llei 2/2023, del 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGBTIQ+. Coneguda com la Llei trans, aquesta llei permet l'autodeterminació del gènere a partir dels 16 anys i la prohibició de les teràpies de conversió al territori nacional. La controvertida llei va ser aprovada al Congrés dels Diputats amb 191 vots a favor, 60 en contra i 91 abstencions.

Les polítiques públiques a Catalunya s'inicien amb la creació del Consell Municipal de Gais i Lesbianes i homes i dones Transsexuals a l'Ajuntament de Barcelona l'any 2004.

L'any 2005 la Generalitat aprova la creació del Programa per al col·lectiu gai, lesbiana i transsexual.

El 2007 es crea el Consell Nacional LGBT i el 2008 entra en vigor el primer pla interdepartamental contra la discriminació de les persones homosexuals i transsexuals. Podríem afirmar que aquest pla suposa la base i el marc que, posteriorment, es reforça amb la Llei 11/2014.

Altres mostres del posicionament legal de Catalunya amb relació als drets de les persones LGBTIQ+ són l'article 40.2 de l'Estatut d'Autonomia on es fa referència a les famílies constituïdes per persones LGBTIQ+ "els poders públics han de garantir la protecció jurídica econòmica i social de les diverses modalitats de família que regulen les lleis, com a estructura bàsica i factor de cohesió social i com a primer nucli de convivència de les persones".

La Llei 3/2005, aprovada el 8 d'abril, de modifica diverses lleis relacionades amb el dret civil de Catalunya. Els punts més rellevants d'aquesta llei són:

PLA LGBTIQ+ BLANES

- Adopció per part de gais i lesbianes: la Llei 3/2005 permet l'adopció de menors per part de persones gais i lesbianes. Abans d'aquesta modificació, les lleis impediën que aquest col·lectiu pogués adoptar fills amb les mateixes condicions que les persones heterosexuales.
- Altres modificacions: la Llei 2/2005 modifica el codi de família, les unions estables de parella i el codi de successions.

Tot aquest marc serveis com a punt de partida per aconseguir que el Parlament de Catalunya aprovés la Llei 11/1014 per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la lesbofòbia, la bifòbia i la transfòbia a l'octubre de 2014. Aquesta llei donà un nou impuls en obligar les administracions públiques catalanes a implementar mesures efectives contra la discriminació de les persones LGBTI. L'article 3.2. de la Llei preveu l'obligació de garantir que els ens locals del territori i la Generalitat promoguin les condicions necessàries per fer-la efectiva en tots els àmbits competencials.

Què ens diu la Llei 11/2014?	
- Desenvolupar i garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals. - Evitar situacions de discriminació i violència cap a les persones LGBTIQ+.	
Àmbits d'aplicació	
Educació	Acció social
Lleure	Mercat laboral
Esport	Famílies
Mitjans de comunicació	Formació i sensibilització
Salut	Privació de llibertat
Participació i solidaritat	Transsexualitat i intersexualitat

Per a aconseguir el compliment d'aquest article de Llei neix l'Àrea per a la Igualtat de Tracte i no Discriminació de persones LGBTI de la Generalitat amb la funció de desplegar recursos i avaluar la implementació i el compliment de la Llei a la resta de territoris. El desplegament d'aquests recursos per part de la Generalitat fa possible la creació del Servei d'Atenció Integral (SAI), un recurs de tipus consultiu i permanent

PLA LGBTIQ+ BLANES

encarregat de la coordinació de polítiques i mesures LGBTIQ+ per aplicar des de les escoles, les universitats, la cultura, el lleure i l'esport, mitjans de comunicació, salut, acció social, ordre públic, participació ciutadana, mercat de treball, etc.

D'altra banda, els articles 34 i 45 preveuen mecanismes concrets, com ara el seu propi procediment sancionador i el sistema d'infraccions. Allà s'estableix el règim de sancions a comportaments constitutius de delictes o falta i els nivells de gravetat (lleus, greus, molt greus).

Pel que fa a l'àmbit europeu, es compta amb les resolucions del Parlament Europeu del febrer de 1994, del gener de 2006 i del maig de 2012, relatives a la igualtat de drets de lesbianes i gais i a la lluita contra la discriminació i l'homofòbia. Així mateix, la Carta de drets fonamentals de la UE consagra la prohibició de discriminació per orientació sexual com a dret primari de la Unió.

Tanmateix, l'entrada en vigor del Tractat d'Amsterdam durant el 1999 va oferir una sèrie de recomanacions que suggerien als estats membres l'eliminació de la discriminació basada en l'orientació sexual.

L'any 2000 el Consell d'Europa aprova una directiva d'obligat compliment d'igualtat de tracte al mercat laboral, que prohibeix la discriminació directa o indirecta per orientació sexual. Aquest mateix any es proclama la Carta de Drets Fonamentals de la UE que prohibeix tota discriminació incloent-hi la discriminació sexual (article 21).

Definitivament, es plasma la idea de respectar els drets humans de les persones LGBTIQ+ de manera específica a la declaració dels principis de Yogyakarta del 2006 jurada pel Consell de Drets Humans de l'ONU, en què es van assenyalar concretament les violacions de Drets Humans per identitat de gènere.

PLA LGBTIQ+ BLANES

PROCÉS D'ELABORACIÓ DEL PLA

L'elaboració del Pla local LGBTIQ+ de l'Ajuntament de Blanes s'ha realitzat en tres fases:

1. Fase de diagnosi
2. Fase de compromís transversal
3. Fase de planificació

Les fases del pla s'han desenvolupat comptant amb processos participatius, amb la ciutadania i l'equip tècnic i polític de l'Ajuntament, així com en la recollida i anàlisi de fonts documentals. El seu desenvolupament dona resposta a un objectiu general que haurà d'implementar-se a través de 5 línies estratègiques:

OBJECTIU GENERAL
Definir polítiques públiques que permetin la promoció de la igualtat de tracte i la no discriminació de les persones LGBTIQ+, la prevenció i la intervenció de LGBTIfòbia.
LÍNIES ESTRATÈGIQUES
1. Compromís amb la igualtat de tracte i la no discriminació de les persones LGBTIQ+, la prevenció i la intervenció de LGBTIfòbia
2. Abordatge de la LGBTI-fòbia
3. Sensibilització transmissió de valors igualitaris
4. Promoció de drets laborals
5. Qualitat de vida i salut

FASE DE DIAGNOSI

Aquesta fase analitza les desigualtats que viuen les persones LGBTIQ+ a Blanes i les polítiques d'igualtat i de diversitat sexual i de gènere que ha desenvolupat el consistori. A través d'aquestes anàlisis s'obté una fotografia sobre la situació del municipi i el potencial d'acció de què disposa l'Ajuntament per millorar el seu impacte.

PLA LGBTIQ+ BLANES

Què volem saber?

Les situacions de les persones LGBTIQ+ són diferents si ens trobem en una gran ciutat o si som en un territori rural, industrial, turístic, etc. D'aquesta manera, el Pla local LGBTIQ+ té com a objectiu conèixer quina és la realitat més representativa del municipi:

- Conèixer la realitat de les persones LGBTIQ+ del municipi i de la LGBTIfòbia.
- Identificar els i les agents més rellevants que estiguin intervenint actualment o que puguin fer-ho en un futur.
- Conèixer el nivell de coneixement i sensibilització del personal tècnic de l'Ajuntament respecte de la temàtica.
- Conèixer el grau d'implementació de polítiques LGBTIQ+ i de gènere en les diferents àrees de l'Ajuntament.
- Esbrinar possibles estratègies d'actuació que ja s'hagin dut a terme o que es puguin incorporar en el futur Pla.

On anem a buscar la informació?

- Revisió bibliogràfica (memòries SAI, material de difusió i altra documentació disponible)
- Recollida de dades: qüestionari adreçat a la ciutadania, qüestionari adreçat al personal de l'Ajuntament, qüestionari adreçat a les entitats locals i entrevistes als responsables de departaments/serveis.
- Conclusions d'altres plans LGBTIQ+ de territoris del voltant.
- Anàlisi dels punts febles i dels punts forts de l'Ajuntament de Blanes al voltant de les polítiques d'igualtat LGBTIQ+.

Què hem trobat?

La **revisió bibliogràfica** de les polítiques LGBTIQ+ del municipi ens ha proporcionat informació la informació següent:

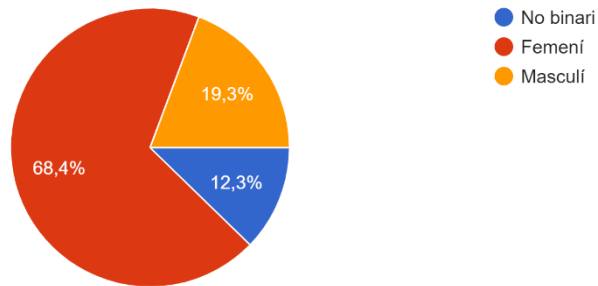
PLA LGBTIQ+ BLANES

- Blanes desenvolupa polítiques d'Igualtat des de 2010.
- Blanes disposa d'entitats vinculades amb la perspectiva feminista.
- Blanes no disposa de cap entitat LGBTIQ+ organitzada i registrada.
- Blanes fa accions i actes per promoure la no discriminació del col·lectiu LGBTIQ+ des del 2017: penjada de pancartes i lectura de manifestos els dies commemoratius, com ara el 17 de maig i el 28 de juny.
- El 2017 es crea el Servei d'Atenció Integral amb referent propi.
- Des de l'any 2018 Blanes s'adhereix a la campanya "bancs per la diversitat", promou xerrades als centres educatius, contracta espectacles i organitza activitats per promoure la visibilitat del col·lectiu.
- El Pla d'actuació contra agressions sexistes a l'oci nocturn de la Festa Major ha tingut present la perspectiva de la diversitat i treballa per a erradicar la LGBTIfòbia.
- Els punts liles instal·lats en festivals i concerts compten amb la perspectiva de diversitat sexual i de gènere.
- L'Ajuntament disposa d'una formació en matèria de diversitat sexual i de gènere disponible en línia.
- Existeixen polítiques d'ocupació que promouen la no discriminació al col·lectiu LGBTIQ+.
- El SAI de Blanes ha realitzat un total de 162 atencions entre 2019 i 2023. El 2019 es van fer 31 atencions i el 2023 se n'han dut a terme 60. Aquest increment progressiu pot ser el resultat de l'ampliació del Servei d'Atenció Integral.

PLA LGBTIQ+ BLANES

Gènere

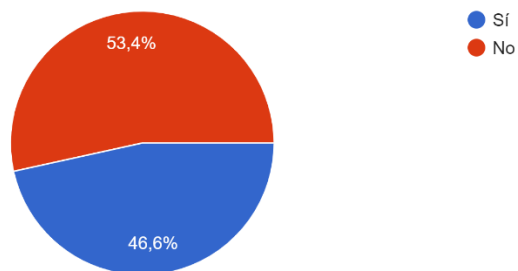
57 respostes



La **recollida de dades** a la població general s'ha realitzat entre l'octubre de 2023 i l'abril de 2024 i els resultats assenyalen que un 68,4% pertany al grup de dones i un 46,6% de la participació que hem rebut s'identifica dintre del col·lectiu LGBTIQ+.

T'identifiques dintre del col·lectiu LGBTIQ+?

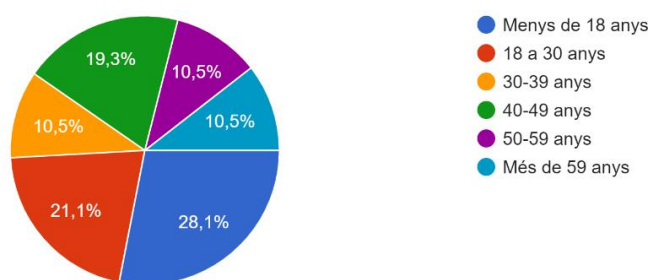
58 respostes



PLA LGBTIQ+ BLANES

Respecte de la variable edat, veiem que hi ha una proporció molt equilibrada: El 28,1% de la participació són menors de 18 anys i un 21,1% són persones de 18 a 30 anys. Segueix el grup de 30 a 39 anys, amb un 10,5%, i el 40% de la participació tenen més de 40 anys.

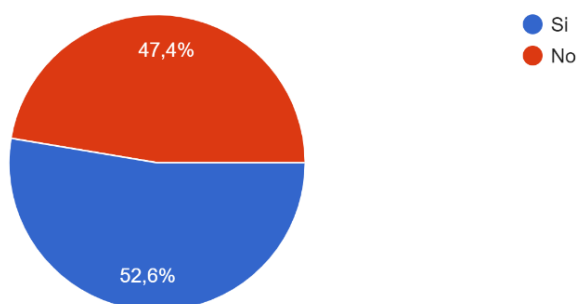
Edat
57 respostes



El 52,6% de les persones enquestades afirmen haver experimentat o presenciado un tracte discriminatori per raó de gènere i/o orientació sexual a l'espai públic i també a casa o per part dels seus familiars.

Has experimentat o presenciado un tracte discriminatori per raó de gènere i/o orientació sexual a l'espai públic (administracions, transport públic, etc.)?

57 respostes

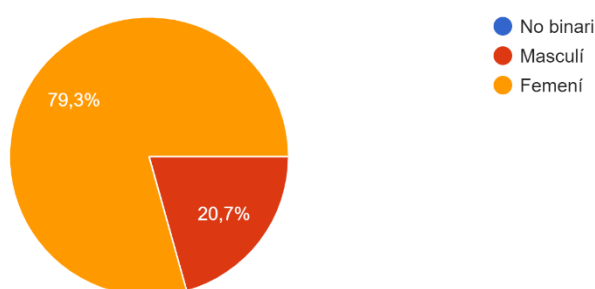


PLA LGBTIQ+ BLANES

Les respostes augmenten en un 61,5% quan parlem de contextos educatius. La mateixa tendència la podem identificar a les respostes sobre els espais d'oci amb un 57,7% i un 58,8% als contextos comercials com ara els bars, botigues, restaurants, etc.)

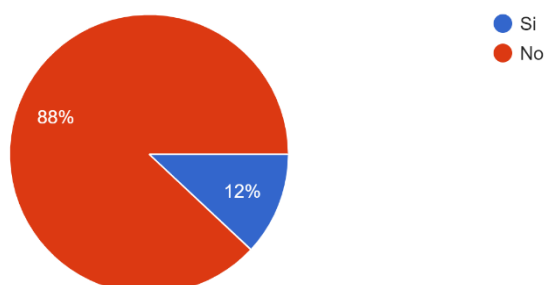
Els resultats que confirmen discriminacions formen part tant de la població LGBTIQ+ com de la població que no s'identifica amb el col·lectiu. El 100% de les respostes de les persones amb identitat no binària recullen com a mínim un tipus de discriminació.

Gènere
92 respostes



A les **enquestes realitzades al personal de l'Ajuntament** la participació ha estat del 26% del total. Un 79,3% de la mostra són dones i el 12% de les respostes s'identifica amb el col·lectiu LGBTIQ+. La participació més significativa pertany a l'àrea d'Acció Social i a Promoció de la Ciutat.

T'identifiques dintre del col·lectiu LGBTIQ+?
92 respostes

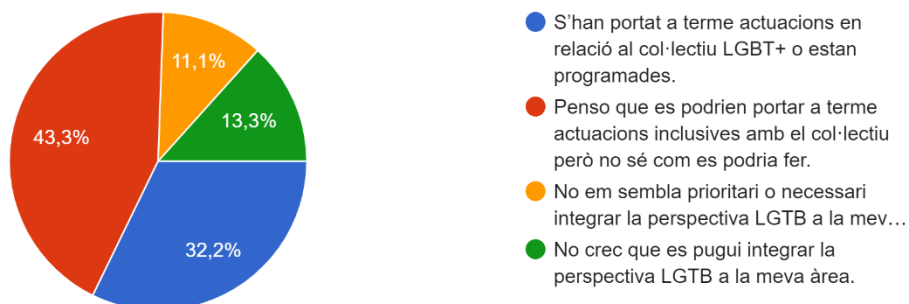


PLA LGBTIQ+ BLANES

El 43,3% de la mostra considera que és prioritari portar a terme actuacions vinculades a les polítiques LGBTIQ+ però no saben com fer-ho i un 32,5% ja les porten a terme o les tenen programades.

En relació amb el col·lectiu LGBTI+, des de la teva àrea de treball...

90 respostes



Paral·lelament, es realitza una **enquesta específica a responsables/caps/referents de serveis**, departaments i àrees a través d'un formulari. L'interès d'aquesta part de l'anàlisi era valorar els recursos per fer formació i la formació amb la qual comptaven els càrrecs de responsabilitat. S'extreu que un 37,5% no ha fet cap tipus de formació i que un 25 % l'ha feta fa més de cinc anys. Aquesta formació s'ha desenvolupat a títol personal i deixen constància que no compten amb recursos o informació sobre les eines disponibles per poder desenvolupar accions que facin valdre aquesta perspectiva.

Les enquestes a aquest grup es complementen amb **la realització d'entrevistes**.

De la informació recollida s'extreuen les següents conclusions:

- El tracte de l'administració cap a les persones ateses és majoritàriament respectuós. Això inclou no només el tracte cap al col·lectiu LGBTIQ+ sinó a la totalitat de la població.
- El tracte dintre del context laboral també és majoritàriament respectuós, no només en termes de diversitat sexual sinó en general.
- No hi ha una evidència de tracte discriminatori cap a cap col·lectiu.

PLA LGBTIQ+ BLANES

- No s'han presenciat violències ni agressions LGBTIfòbiques en el context laboral.
- Encara hi ha feina en relació amb el llenguatge i el tipus de comentaris que s'han normalitzat, i que és a causa del desconeixement.
- Hi ha una necessitat de formació i recursos en matèria d'igualtat i diversitat sexual i afectiva.
- Hi ha predisposició a participar i donar suport a campanyes en matèria d'igualtat i diversitat sexual i afectiva.
- En línies generals, els departaments i serveis fan accions concretes per sensibilitzar en matèria d'igualtat i diversitat sexual i afectiva.
- És necessari fer un treball transversal en matèria de igualtat i diversitat sexual i afectiva per poder alinear el posicionament de l'Ajuntament.

Cal destacar, que de forma general la participació a les enquestes, entrevistes i recollida de dades ha estat majoritàriament femenina, per la qual cosa per obtenir resultats més representatius caldria més participació masculina.

Aquest recull d'informació respecte del municipi i de l'organització de l'Ajuntament coincideix amb les **conclusions que extreuen d'altres territoris** propers:

- Blanes i els territoris del voltant són un espai on la diversitat sexual i de gènere no es fa gaire visible a causa de la manca d'associacions i programació d'actuacions que tinguin com a objectiu la sensibilització i la formació.
- La manca de visibilitat pot influir en la manera com les persones viuen la diversitat en l'espai públic.
- No hi ha un registre significatiu d'agressions físiques.
- Les demandes d'atencions informen d'experiències discriminatòries a la majoria dels casos atesos.
- Existeix una manca de formació i recursos en els referents de l'administració pública.

PLA LGBTIQ+ BLANES

- Les persones LGBTIQ+ d'origen estranger i racialitzades poden trobar-se en una situació de risc i de vulnerabilitat pel fet de conviure amb més d'un eix de discriminació.
- La interseccionalitat és una eina fonamental a l'hora d'instaurar polítiques de diversitat sexual, afectiva i de gènere.

De tot el que s'ha dit anteriorment s'extreu que és imprescindible assenyalar el compromís polític institucional de les administracions locals i que és necessari dur a terme les polítiques LGBTIQ+ transversals a totes les àrees municipals.

La informació, les conclusions i les dades extretes ens permeten realitzar una anàlisi de punts forts i febles del que disposem per al desenvolupament del pla local LGBTIQ+. Per fer-ho, l'ordenació d'aquesta valoració es farà a través de les línies estratègiques proposades en aquest apartat.

L1 COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT

Punts forts	Oportunitats
Pertinença a la àrea d'Acció Social	Transversalitat d'accions a d'altres serveis vinculats a l'àrea.
Lideratge polític sensibilitzat amb la Igualtat.	Posicionament a favor de la Igualtat Predisposició a la millora de les polítiques d'Igualtat (PI).
Comunicació directa amb altres àrees i departaments del Consistori.	Viabilitat per donar empena al compromís.
Llarga trajectòria en polítiques d'igualtat	Experiència consolidada per poder assolir compromisos més ambiciosos.
Adhesió a la xarxa SAI	Compromís interterritorial amb la implementació de les PI.
Recursos tècnics propis	Continuïtat i consistència envers el compromís assolit.
Adhesió a la RLT de la plaça de referent del Servei d'Atenció Integral.	Estabilització i professionalització del servei.
Punts febles	Mancances
No inclusió de la perspectiva LGBTI al Pla d'Igualtat intern.	Absència d'una planificació interna que tingui en compte una perspectiva de diversitat sexual afectiva i de gènere.

PLA LGBTIQ+ BLANES

Absència de representació d'àrees i departaments al grup de treball del Pla Local.	Dificultat per assolir una transversalitat total i efectiva.
Absència d'entitats locals amb perspectiva LGBTI.	Dificultat per executar accions comunitàries amb més impacte.

PLA LGBTIQ+ BLANES

L2 ABORDATGE DE LA LGBTIFÒBIA

Punts forts	Oportunitats
Existència de Servei d'Atenció Integral a la Diversitat sexual, afectiva i de gènere	Recursos propis per a prevenir, detectar i intervenir en la LGBTIfòbia.
Programació anual de campanyes de sensibilització contra la LGBTIfòbia	Engranatge establert per poder potenciar els espais de sensibilització i visibilització.
Compromís per part d'àrees dintre de l'Ajuntament per adherir-se a les campanyes de sensibilització: casal de joves NAU4, Biblioteca Comarcal, Departament d'Esports.	Transversalització del posicionament dels organismes públics envers la LGBTIfòbia.
Adhesió del Servei de Polítiques d'Igualtat al protocol d'activitat a la via pública	Visibilitat d'infografia sensibilitzadora contra el sexisme i la LGBTIfòbia en espais d'oci nocturn amb gran concurrència de persones.
Punts febles	Mancances
Absència d'informació a la intranet i la web de l'Ajuntament que proporcioni informació sobre la Llei d'igualtat de tracte.	No existència d'accés directe de la ciutadania per poder rebre informació sobre com emetre una denúncia en cas de situació de discriminació i/o violència.
Absència de protocol establert entre cossos de seguretat i SAL.	Desconeixement de la realitat dels delictes d'odi per motiu de diversitat sexual, afectiva i de gènere.
Absència de protocol contra el sexisme i la LGBTIfòbia als espais d'oci nocturn.	Manca de directrius concretes a l'hora d'abordar una situació LGBTIfòbica en un espai d'oci nocturn.
Absència de perspectiva de diversitat sexual i afectiva en el protocol contra assetjament intern de l'Ajuntament de Blanes	Manca de directrius concretes a l'hora d'abordar una situació LGBTIfòbica en l'entorn laboral de l'Ajuntament de Blanes
Absència de registre de dades en relació a la LGBTIfòbia.	Visió esbiaixada de la realitat sobre l'LGBTIfòbia

L3 SENSIBILITZACIÓ I TRANSMISSIÓ DE VALORS IGUALITARIS

Punts forts	Oportunitats
Experiència en el disseny de continguts per realitzar xerrades sensibilitzadores a centres educatius.	Agilitat a l'hora d'oferir contingut per a adolescents i menors d'edat; per a famílies d'adolescents i menors vinculats als contextos educatius; i per a equips docents.
Experiència en el disseny de continguts per realitzar xerrades sensibilitzadores a contextos organitzatius.	Agilitat a l'hora d'oferir contingut per a entitats, empreses, departaments, etc.

PLA LGBTIQ+ BLANES

Aliances amb diferents àrees de l'Ajuntament amb una gran capacitat d'impacte a la ciutadania: instal·lacions esportives, centres educatius, casals cívics, etc.	Possibilitat de programar formació i de poder instal·lar punts d'informació a diferents espais amb una gran capacitat d'impacte a la ciutadania.
Existència del referent Servei d'Acollida.	Possibilitat de programar accions concretes en matèria d'igualtat i diversitat sexual i afectiva vinculades a polítiques migratòries
Existència d'una persona referent d'Equitat en el treball.	Possibilitat de programar accions concretes en matèria d'igualtat i diversitat sexual i afectiva vinculades a polítiques d'ocupació.
Existència de formació en matèria de llenguatge inclusiu.	Disponibilitat de recursos vinculats al llenguatge no discriminatori i el tracte igualitari.
Presència de la persona de referència del Servei d'Acollida al grup motor del Pla local.	Agilitat a l'hora de posar en marxa accions concretes que promoguin la igualtat de tracte i no discriminació de les persones LGBTI Transversalització d'accions amb perspectiva interseccional.
Punts febles	Mancances
No hi ha a l'actualitat una programació de formació sensibilitzadora a centres educatius.	Dificultat per transmetre valors igualitaris durant els períodes d'escolarització.
No hi ha a l'actualitat una oferta de recursos a diferents dependències municipals.	Dificultat per transmetre valors igualitaris en contextos laborals que ho sol·licitin.

L4 PROMOCIÓ DE DRETS LABORALS

Punts forts	Oportunitats
Existència d'una llei que obliga a prendre mesures que promoguin els drets laborals de les persones LGBTIQ+	Suport i recursos per poder iniciar procediments vinculats als drets laborals de les persones.
Presència de la persona de referència d'Equitat en el treball al grup motor del Pla local.	Agilitat a l'hora de posar en marxa accions concretes que promoguin els drets laborals de les persones LGBTI Transversalització d'accions amb perspectiva interseccional.
Existència de programes d'inserció laboral dirigits a dones trans.	Oferta de programes d'ocupació amb una perspectiva interseccional que ens apropi a una justícia social.

PLA LGBTIQ+ BLANES

Participació en l'elaboració i implementació del Pla d'igualtat.	Coneixement de les mancances i els recursos que ofereix el Pla d'igualtat en matèria de diversitat sexual i afectiva.
Punts febles	Mancances
Poca participació i candidats LGBTIQ+ que puguin accedir als programes d'inserció laboral.	Poc aprofitament dels recursos disponibles.
Absència d'accions concretes envers el compromís de les empreses en matèria d'igualtat i diversitat sexual i afectiva.	Desconeixement dels drets i obligacions de les empreses envers la igualtat de tracte i no discriminació per raons de gènere i orientació sexual.
Manca de dades en relació a la situació d'ocupabilitat de les persones LGBTIQ+ del municipi.	Percepció no realista de l'accés de les persones LGBTIQ+ a l'entorn laboral.

L5 QUALITAT DE VIDA I SALUT

Punts forts	Oportunitats
Presència de les referents de Benestar Emocional (BE) en el grup motor del Pla local LGBTIQ+.	Agilitat a l'hora de crear aliances en benefici de la promoció de la diversitat sexual, afectiva i de gènere i en la prevenció, detecció i intervenció de la LGBTIfòbia.
Realització de tallers sobre educació sexual i reproductiva en els centres educatius amb perspectiva de diversitat sexual i de gènere per part de les persones de referència de Benestar Emocional.	Possibilitat d'aprofitar l'espai creat per proporcionar informació sobre diversitat sexual, afectiva i de gènere i per poder recollir informació més acurada sobre la realitat de la ciutadania.
Oferta de sessions informatives sobre salut sexual i reproductiva als Centres d'Atenció Primària (CAP)	
Adherència al programa Esport Inclusiu del consell Esportiu la Selva.	Possibilitat de crear sinèrgies amb diferents departaments i organitzacions amb la finalitat de potenciar les polítiques d'igualtat i diversitat sexual i afectiva a activitats i accions vinculades a l'esport i la salut.
Presència de referent del Departament d'Esports en el grup motor del Pla local.	Transversalització d'accions amb perspectiva interseccional a diferents àmbits rellevants de la vida de les persones.
Punts febles	Mancances
Manca de referent tècnic de Salut a l'organigrama de l'Ajuntament.	Dificultats a l'hora de crear aliances amb referents de salut del municipi.

PLA LGBTIQ+ BLANES

Manca d'un protocol establert amb el sistema públic de salut per a l'abordatge de la LGBTIfòbia	Manca de directrius concretes a l'hora d'abordar una situació LGBTIfòbica que s'esdevingui en el context del sistema de salut.
Absència de relació entre el SAI i els centres de salut.	Dificultat a l'hora d'impulsar accions que promoguin les polítiques d'igualtat i diversitat sexual i afectiva en els contextos d'atenció sanitària de les persones.
	Manca de protocol d'actuació d'abordatge de la LGBTIfòbia en els contextos d'atenció sanitària de les persones.

FASE COMPROMÍS TRANSVERSAL

Aquesta fase té l'objectiu de generar un ferm compromís que visibilitzi la implicació de l'Ajuntament de Blanes amb les polítiques d'igualtat LGBTIQ+. Aquest compromís ha de ser present al llarg de tot el procés d'elaboració del Pla i no esdevenir una acció puntual.

La base d'aquest compromís ha de sorgir especialment de les persones encarregades de liderar-lo políticament. Per aquest motiu el regidor d'Igualtat ha promogut una sessió de treball amb els representants polítics dels diferents grups municipals amb l'objectiu de fer aportacions, consultes i valoracions del pla local.

Aquesta sessió de treball ha comptat amb la presència de:

Regidors i Regidores dels Grups Municipals.

Aquesta base de compromís requereix la implicació de l'equip tècnic del Consistori. Per garantir aquesta implicació el Pla proposa la creació d'un grup motor amb la participació i representació de diferents seccions de l'Ajuntament:

1. Acció Social – Servei d'Atenció Integral
2. Acció Social – Acollida i Migracions
3. Departament d'Esports

PLA LGBTIQ+ BLANES

4. Promoció de la Ciutat – Equitat en el Treball
5. Benestar emocional
6. Joventut

PLANIFICACIÓ

A partir de l'anàlisi de l'estat de les diferents línies estratègiques proposades, es poden recollir diferents objectius específics que aportin estructura i ordenació en el camí que es vol emprendre cap a una administració local més igualitària.

L'estructura de planificació continuarà amb la línia estratègica que s'ha plantejat fins ara:

L1 COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT I TRANSVERSALITZACIÓ DE POLÍTIQUES LGBTIQ+

Objectiu 1. Situar les polítiques a favor dels drets de les persones LGBTIQ+ en la política municipal, prioritzar-la i consolidar-la.

Objectiu 2. Transmetre la perspectiva de diversitat sexual i de gènere de forma transversal en les diferents àrees i departaments municipals.

Objectiu 3. Construir un vincle entre el teixit associatiu i el servei de les polítiques LGBTIQ+.

Objectiu 1. Situar les polítiques a favor dels drets de les persones LGBTIQ+ en la política municipal, prioritzar-la i consolidar-la.				
Codi	Accions	Indicadors	Calendari	Àrees implicades
111	Aprovar el Pla local LGBTIQ+ en el ple municipal.	Desenvolupament de l'acció (sí/no)	2024	Servei d'Atenció Integral Grup Motor
113	Consolidació de recursos tècnics.	Desenvolupament de l'acció (sí/no)	2024-2028	Recursos Humans

PLA LGBTIQ+ BLANES

114	Formació als referents polítics.	Nombre de formacions Nombre de persones formades	2025	Servei d'Atenció Integral Professional d'Equitat en el treball
Objectiu 2. Transmetre la perspectiva de diversitat sexual i de gènere de forma transversal a les diferents àrees i departaments municipals.				
Codi	Accions	Indicadors	Calendari	Àrees implicades
121	Mantenir actiu el Grup Motor del Pla local LGBTIQ+.	Nombre de reunions Nombre de comunicats via correu electrònic	2024-2028 Trimestralment	Grup Motor Servei d'Atenció Integral
122	Presentació del Pla local LGBTIQ+ a la resta de departaments.	Desenvolupament de l'acció (sí/no)	2024	Servei d'Atenció Integral Professional d'Equitat en el treball
123	Disseny de recursos de consulta en matèria d'igualtat i diversitat sexual, afectiva i de gènere.	Desenvolupament de l'acció (sí/no) Nombre de recursos	2024-2025	Servei d'Atenció Integral Professional d'Equitat en el treball
124	Fer extensiva la informació de rellevància.	Nombre de comunicats	2024-2028 Trimestralment	Servei d'Atenció Integral Professional d'Equitat en el treball
125	Fer accessibles recursos de consulta a les plataformes digitals.	Nombre de recursos	2025-2028	Servei d'Atenció Integral Professional d'Equitat en el treball Recursos Tecnològics
126	Fer campanya de promoció de recursos del SAI.	Nombre de campanyes Nombre departaments	2024-2028	Servei d'Atenció Integral

PLA LGBTIQ+ BLANES

				Professional d'Equitat en el treball Servei de Comunicació
Objectiu 3. Construir un vincle entre el teixit associatiu i el servei de les polítiques LGBTIQ+				
Codi	Accions	Indicadors	Calendari	Àrees implicades
131	Potenciar una comunicació continuada amb les entitats de Blanes.	Nombre de comunicacions	2024-2028 Mensualment	Servei d'Atenció Integral
132	Reforçar el vincle amb entitats amb perspectiva de gènere.	Nombre de reunions	2024-2028 Reunions trimestrals	Servei d'Atenció Integral
132	Programar activitats periòdiques amb les entitats.	Nombre d'activitats realitzades	2024-2028	Servei d'Atenció Integral
133	Acompanyar a la creació d'entitats amb perspectiva de diversitat sexual i afectiva.	Nombre de visites realitzades Nombre d'accions realitzades	2024-2028	Servei d'Atenció Integral
134	Dissenyar recursos de sensibilització destinats a les necessitats de les entitats.	Nombre de recursos Nombre d'entitats	2025-2028	Servei d'Atenció Integral

PLA LGBTIQ+ BLANES

L2 ABORDATGE DE LA LGBTIFÒBIA

Objectiu 1. Augmentar les mesures de prevenció, detecció i intervenció de la LGBTIfòbia internament.

Objectiu 2. Augmentar les mesures de prevenció, detecció i intervenció de la LGBTIfòbia externament.

Objectiu 1 Augmentar les mesures de prevenció, detecció i intervenció de la LGBTIfòbia internament				
Codi	Accions	Indicadors	Calendari	Àrees implicades
211	Afegir la perspectiva de diversitat sexual, afectiva i de gènere al protocol d'abordatge de l'assetjament en el context laboral.	Nombre de propostes incloses	2025	Servei d'Atenció Integral Professional d'Equitat en el Treball Recursos Humans
212	Incloure la perspectiva de diversitat al Pla d'igualtat.	Nombre de mesures incloses	2025	Servei d'Atenció Integral Professional d'Equitat en el Treball Recursos Humans
213	Informar a l'àrea de comunicació de les campanyes de sensibilització.	Nombre de campanyes Nombre de notícies sobre la campanya	2024-2028	Servei d'Atenció Integral Comunicació
214	Transversalitat dels recursos de sensibilització.	Nombre d'accions realitzades en coordinació amb altres àrees/departaments	2024-2028	Servei d'Atenció Integral Professional d'Equitat en el Treball Grup Motor
215	Elaboració d'un protocol d'oci nocturn contra la violència sexista i la LGBTIfòbia.	Desenvolupament de l'acció (sí/no)	2024	Servei d'Atenció Integral
216	Revisar i actualitzar formularis amb una mirada inclusiva.	Nombre de formularis Nombre de departaments	2024-2028	Servei d'Atenció Integral

PLA LGBTIQ+ BLANES

				Professional d'Equitat en el Treball
217	Incorporar a la Web de l'Ajuntament i la Intranet informació i accés sobre el dret i el deure d'intervenció	Desenvolupament de l'acció (si/no)	2024	Servei d'Atenció Integral Professional d'Equitat en el Treball Recursos tecnològics
Objectiu 2. Augment de les mesures de prevenció, detecció i intervenció de la LGBTIfòbia externament				
Codi	Accions	Indicadors	Calendari	Àrees implicades
221	Reforçar i ampliar les campanyes de sensibilització.	Nombre de campanyes Nombre de notícies sobre la campanya	2024-2028	Servei d'Atenció Integral Professional d'Equitat en el Treball Servei de Comunicació
222	Crear una xarxa social específica del Servei d'Atenció Integral.	Desenvolupament de l'acció (sí/no) Nombre de publicacions realitzades Nombre de seguidors	2025	Servei d'Atenció Integral Servei de Comunicació Recursos tecnològics
223	Actualitzar la infografia existent i crear-ne de nova.	Nombre d'infografies actualitzades Nombre d'infografies noves	2025	Servei d'Atenció Integral
224	Establir una coordinació amb els cossos de seguretat en cas d'LGBTIfòbia	Nombre de reunions	2025	Servei d'Atenció Integral Policia Local
226	Incorporar a la Web de l'Ajuntament i la Intranet informació i accés sobre igualtat de tracte i no discriminació	Nombre de canals	2024	Servei d'Atenció Integral Servei de Comunicació Recursos tecnològics

PLA LGBTIQ+ BLANES

L3 SENSIBILITZACIÓ I TRANSMISSIÓ DE VALORS IGUALITARIS

Objectiu 1. Oferir recursos adreçats als contextos educatius.

Objectiu 2. Oferir recursos adreçats a la ciutadania en general.

Objectiu 1 Oferir recursos adreçats als contextos educatius				
Codi	Accions	Indicadors	Calendari	Àrees implicades
311	Dissenyar recursos de sensibilització destinats a l'educació primària.	Nombre de recursos	2025	Servei d'Atenció Integral
312	Dissenyar recursos de sensibilització destinats a l'educació secundària.	Nombre de sol·licituds	2025	Servei d'Atenció Integral
313	Dissenyar recursos de sensibilització destinats a l'AFA.	Nombre de recursos	2025	Servei d'Atenció Integral
314	Dissenyar recursos de sensibilització destinats als equips docents.	Nombre de sol·licituds	2025	Servei d'Atenció Integral
315	Informar a la comunitat educativa de l'existència dels recursos disponibles.	Nombre de comunicacions	2024-2028	Servei d'Atenció Integral
316	Facilitar els recursos de sensibilització.	Nombre de sol·licituds	2024-2028	Servei d'Atenció Integral
317	Informar a la comunitat educativa sobre el dret i el deure d'intervenció.	Nombre de comunicacions	2024-2028	Servei d'Atenció Integral
Objectiu 2 Oferir recursos adreçats a la ciutadania en general				
Codi	Accions	Indicadors	Calendari	Àrees implicades
321	Dissenyar recursos de sensibilització dirigits a la gent gran.	Nombre de recursos Nombre de sol·licituds	2025	Servei d'Atenció Integral
322	Dissenyar recursos de sensibilització dirigits a joves.	Nombre de recursos Nombre de sol·licituds	2025	Servei d'Atenció Integral
323	Informar a les dependències municipals de l'existència dels recursos disponibles.	Nombre de comunicacions	2025-2028	Servei d'Atenció Integral

PLA LGBTIQ+ BLANES

L4 PROMOCIÓ DE DRETS LABORALS

Objectiu 1. Oferir recursos a empreses

Objectiu 2. Recollir dades sobre l'ocupabilitat de les persones LGBTIQ+

Objectiu 1 Oferir recursos a empreses				
Codi	Accions	Indicadors	Calendari	Àrees implicades
411	Establir vincles amb les empreses.	Nombre d'empreses	2024-2028	Servei d'Atenció Integral Professional d'Equitat en el Treball
412	Sensibilitzar a les empreses envers les discriminacions i agressions sexistes a l'entorn laboral.	Nombre d'accions de sensibilització	2024-2028	Servei d'Atenció Integral Professional d'Equitat en el treball
413	Oferir a les empreses informació sobre drets i obligacions.	Nombre de comunicacions	2024-2028	Servei d'Atenció Integral Professional d'Equitat en el Treball
414	Acompanyar a les empreses en l'elaboració de plans LGBTIQ+.	Nombre d'empreses Nombre de plans	2024-2028	Servei d'Atenció Integral Professional d'Equitat en el Treball
Objectiu 2 Recollir dades sobre l'ocupabilitat de les persones LGBTIQ+				
Codi	Accions	Indicadors	Calendari	Àrees implicades
421	Afegir als formularis del SAI ítems en relació a l'activitat professional i/o de formació.	Nombre d'ítems	2024-2028	Servei d'Atenció Integral Professional d'Equitat en el treball
422	Recollir dades en relació al programa d'ocupació de dones trans.	Nombre de programes Nombre de persones	2024-2028	Servei d'Atenció Integral Professional d'Equitat en el treball

PLA LGBTIQ+ BLANES

L5 QUALITAT DE VIDA I SALUT

Objectiu 1. Crear aliances amb referents d'atenció sanitària.

Objectiu 2. Oferir recursos a la persona usuària dels contextos sanitaris.

Objectiu 3. Incorporar la perspectiva LGBTIQ+ en contextos esportius.

Objectiu 1 Crear aliances amb centres sanitaris				
Codi	Accions	Indicadors	Calendari	Àrees implicades
511	Mantenir un vincle amb referents de benestar emocional.	Nombre de reunions Nombre d'accions conjuntes	2024-2028	Servei d'Atenció Integral Benestar Emocional Centres de salut
512	Aportar informació en matèria de diversitat sexual i afectiva als materials i recursos que s'ofereixen des de planificació familiar.	Nombre de recursos Nombre de sol·licituds	2025-2028	Servei d'Atenció Integral Benestar Emocional Centres de salut
513	Recollir dades en relació a les atencions.	Nombre d'atencions	2025-2028	Servei d'Atenció Integral Benestar Emocional Centres de salut
514	Revisar formularis en centres de sanitaris.	Nombre de formularis revisats Nombre de centres	2025	Servei d'Atenció Integral Benestar Emocional Centres de salut
Objectiu 2 Oferir recursos a l'atenció a les persones en els contextos sanitaris				
Codi	Accions	Indicadors	Calendari	Àrees implicades
521	Detectar necessitats en l'atenció a les persones en contextos sanitaris	Nombre de necessitats detectades Nombre de persones	2025-2028	Servei d'Atenció Integral Benestar Emocional Centres de salut
522	Oferir recursos adreçats a professionals d'atenció sanitària.	Nombre de recursos Nombre de sol·licituds	2025-2028	Servei d'Atenció Integral Benestar Emocional Centres de salut

PLA LGBTIQ+ BLANES

523	Oferir infografies sobre els recursos disponibles.	Nombre d'infografies Nombre de sol·licituds	2024-2028	Servei d'Atenció Integral Benestar Emocional Centres de salut
524	Establir una coordinació amb centres de salut en l'abordatge de la LGBTIfòbia.	Nombre de reunions	2025-2028	Servei d'Atenció Integral Benestar Emocional Centres de salut
Objectiu 3 Incorporar la perspectiva LGBTIQ+ en contextos esportius				
Codi	Accions	Indicadors	Calendari	Àrees implicades
531	Participar al programa d'Esport Inclusiu del Departament d'Esports (Consell Esportiu de La Selva).	Nombre de reunions Propostes realitzades	2024-2025	Servei d'Atenció Integral
532	Oferir recursos i suport a campanyes de sensibilització en instal·lacions esportives.	Nombre de recursos Nombre de campanyes	2024-2025	Servei d'Atenció Integral

PLA LGBTIQ+ BLANES

GLOSSARI

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

Asexual. Orientació sexual d'una persona que no sent atracció eròtica cap a altres persones. Pot relacionar-se afectivament i romànticament. No implica necessàriament no tenir libido, o no practicar sexe, o no poder sentir excitació.

Bisexual fa referència a una persona que es pot sentir atreta emocionalment o sexualment per persones de diferent sexe (Takács, 2006).

Cissexual (o cis) fa referència a una persona que s'identifica amb la identitat de gènere que li ha estat assignada al néixer.

La doble discriminació o discriminació múltiple és produeix quan una persona es veu afectada al mateix temps i de forma creuada per més d'un eix d'opressió (gènere, orientació sexual, procedència, raça, classe social, religió, etc.).

Demisexual. Persona que no experimenta atracció sexual a menys que formi una forta connexió emocional amb algú.

Gènere no binari. Persona que no s'identifica ni com a dona ni com a home.

Quan es parla de **heteronormativitat** es tracta d'entendre l'heterosexualitat no només com una pràctica sexual, sinó també com un sistema social, una imposició que el patriarcat realitza mitjançant els diversos discursos mèdics, artístics, educatius, religiosos, jurídics, etc. i a través de diverses institucions que presenten l'heterosexualitat com a necessària per al funcionament de la societat i com l'únic model vàlid de relació afectivosexual.

L'**heterosexualitat** és l'atracció emocional, romàntica o sexual envers les persones del sexe oposat.

L'**homofòbia** "és la por o l'aversion irracional contra l'homosexualitat i contra les

PLA LGBTIQ+ BLANES

persones lesbianes, gais o bisexuals (LGB) basada en el prejudici” (FRA, 2009).

L'**homosexualitat** és l'atracció emocional, romàntica o sexual envers les persones del mateix sexe.

Lesbofòbia és la por o l'aversion irracional contra les dones lesbianes.

LGTBI són les sigles que es fan servir per a fer referència col·lectivament a les persones lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals.

LGTBIfòbia segons Daniel Borrillo (2001) és “l'hostilitat general, psicològica i social, respecte a aquells i aquelles persones que se suposa que desitgen a individus del seu propi sexe o tenen pràctiques sexuals amb ells. Forma específica del sexisme, l'homofòbia rebutja també a totes les persones que no es conformen amb el paper predeterminat pel seu sexe biològic.

Les **persones intersexuals** o amb un desenvolupament sexual divers (DDS) són persones que presenten una combinació intermèdia o atípica de trets físics i caràcters sexuals primaris i secundaris que s'atribueixen a homes i/o dones, com ara una combinació poc freqüent de cromosomes, variabilitat genètica o gonadal o diferències sexuals congènites.

Pansexual i omnisexual. Persona que pot sentir atracció sexual per qualsevol altra persona, independentment del sexe, del gènere a què pertany o de la seva orientació sexual i afectiva.

Les **persones trans** són persones amb una identitat de gènere diferent del gènere assignat en néixer i que poden portar a terme o no canvis corporals (quirúrgics, hormonals, etc.) per adequar-se a la imatge corporal socialment establerta o desitjada en funció del seu gènere sentit. Sovint es fa servir el mot “trans” com una categoria paraigua que engloba totes les identitats i expressions de gènere no normatives (transsexuals, transgènere, gender queer, cross dressing, travestis, etc.).

PLA LGBTIQ+ BLANES

Els **plans d'igualtat LGTBI** a les empreses són instruments, amb un conjunt de mesures, indicadors d'avaluació i eines de seguiment, per assolir la igualtat de tracte i la no discriminació cap a les persones amb un gènere o una sexualitat no normativa dins dels espais de feina.

Els **protocols d'actuació** per la igualtat d'oportunitats de les persones LGTBI són instruments per acordar diferents actuacions davant d'una problemàtica laboral concreta, definir la responsabilitat i fer prevenció.

En el context de l'administració pública podem distingir dues tipologies de protocol: Aquells destinats a fer front a l'assetjament per raó d'orientació sexual i identitat de gènere i aquells destinats a facilitar el canvi de nom de les persones trans dins del context laboral.

La **transfòbia** es pot descriure com la por irracional a la no-conformitat de gènere o a la transgressió de gènere, com ara la por o l'avversió a les dones masculines, els homes femenins, les persones cross dressers, trans o d'altres que no es corresponen amb els estereotips de gènere.

La **transsexualitat** descriu el fet que un individu s'identifiqui amb el gènere oposat al gènere que li ha estat assignat socialment d'acord amb els seus trets sexuals. Les dones transsexuals (o transsexuals femenines) han nascut en un cos considerat masculí i se senten dones, mentre que els homes transsexuals (o transsexuals masculins) canvien de dona a home.