

PLA D'ACCIÓ LGBTI+ 2024-2027



Consell Comarcal de
Les Garrigues



Estudi i Pla promogut per:

Consell Comarcal de les Garrigues

Coordinació:

Cristina Guiu

Autoria:

TALMA

Coop4eQUALITY

Gender and LGBT Lab

Disseny i maquetació:

Gender and LGBT La

© Consell Comarcal de les Garrigues

ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ	4
2. MARC CONCEPTUAL	5
2.1. LA PERSPECTIVA DE LA DIVERSITAT SEXUAL I DE GÈNERE	5
2.2. LA DIVERSITAT I HETEROGENEÏTAT DE LES SIGLES LGBTI+.....	8
2.3. ELS PLANS D'IGUALTAT LGBTI+.....	10
3. LA LLUITA LGBTI+	11
3.1. CRONOLOGIA DE LES FITES HISTÒRIQUES EN DRETS LBGTIQ	11
4. MARC LEGAL	14
4.1. MARC LEGAL A CATALUNYA	14
4.2. ÀMBIT ESTATAL.....	15
4.3. ÀMBIT AUTONÒMIC	16
4.4. ÀMBIT EUROPEU	16
4.5. ÀMBIT INTERNACIONAL	16
5. FASES ELABORACIÓ DEL PLA	17
5.1. METODOLOGIA	17
6. DIAGNOSI	19
6.1. DIAGNOSI I ACTUACIONS REALITZADES.....	19
6.2. L'OPINIÓ DEL PERSONAL TÈCNIC DEL CCG	22
6.3. ENQUESTA A TREBALLADORS I TREBALLADORES DEL CCG	23
7. CONCLUSIONS DIAGNOSI	35
<i>Sobre les àrees del Consell Comarcal de les Garrigues i municipals implicades</i>	35
7.1. FORMACIÓ DELS CÀRRECS ELECTES DEL CCG.....	35
7.2. ENTREVISTES A PERSONAL TÈCNIC DEL CCG	36
7.3. RESULTAT DE LA DIAGNOSI EN MATÈRIA LGBTI+ DEL CCGARRIGUES.....	39
8. PLA LGBTI+	41
8.1. IMPLEMENTACIÓ I AVALUACIÓ	41
8.2. COMISSIONS I ESPAIS D'IMPLEMENTACIÓ I SEGUIMENT.....	42
8.3. FITXES PER A LES ACTUACIONS	43
8.4. LA INSTITUCIÓ	45
8.4.1. Compromís amb la igualtat i la diversitat sexual i de gènere	45
8.4.2. Formació en diversitat sexual i de gènere	48
8.4.3. Mesures i instruments per a una política laboral no discriminatòria	49
8.4.4. Comunicació inclusiva	51
8.4.5. Accions contra les violències i LGBTI-fòbiques	53
8.4.6. Coeducació i transmissió de valors igualitaris	55
8.4.7. Salut i drets sexuals i reproductius.....	60
8.4.8. Promoció dels drets laborals de les persones LGBTI+	60
8.4.9. Cultura, ciutadania i esports.....	61
8.4.10. Participació i visibilització de les persones LGBTI+.....	62
9. DOCUMENTACIÓ GRÀFICA	63

1. INTRODUCCIÓ

Des del Consell Comarcal de les Garrigues impulsem el I Pla d'Acció LGBTI+ amb l'objectiu de millorar la qualitat de vida i el benestar de les persones que viuen a la nostra comarca.

Així doncs aquest pla és un exercici de revisió de les pròpies institucions comarcals per tal d'identificar aspectes a millorar i també oportunitats en relació a l'atenció al col·lectiu LGBTI+ i per desenvolupar polítiques inclusives amb la diversitat sexual i de gènere.

Sabeu que la nostra és una comarca extensa i poc poblada, i som conscients que no podem permetre que persones que viuen entre nosaltres es sentin rebutjades en el seu entorn i marxin dels nostres pobles i ciutats per la seva orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

Al contrari, volem que les Garrigues sigui, no tant sols un model de desenvolupament basat en l'excel·lència agrícola i paisatgística, sinó també una comarca d'acollida a la diversitat en totes les seves formes.

I per aquest motiu, des del Consell Comarcal de les Garrigues treballem per construir una comarca més inclusiva, igualitària i lliure de discriminació vers les persones.

Antoni Villas Miranda

President del Consell Comarcal de les Garrigues

2. MARC CONCEPTUAL

2.1. LA PERSPECTIVA DE LA DIVERSITAT SEXUAL I DE GÈNERE

La diversitat sexual i de gènere pot entendre's des de diferents perspectives, suposant cadascuna d'elles una manera diferent d'aproximar-nos-hi i, **per** tant també, d'articular les polítiques públiques en relació a la mateixa.

En el present Pla Local LGBTI+, s'entén la diversitat sexual, la identitat de gènere i l'expressió de gènere més enllà de les sigles LGBTI+. La diversitat sexual i de gènere ens interpel·la a totes, no només a les persones lesbianes, gais, trans*¹, bisexuals i intersexuals, i per tant, plantejar-la des d'una mirada àmplia, crítica i respectuosa que beneficia a tota la ciutadania.

Aquesta aproximació s'emmarca en una perspectiva de gènere i feminista, que entén que la diversitat sexual i de gènere s'articula a partir de quatre dimensions del gènere: el sexe, la identitat de gènere, l'expressió de gènere i l'orientació sexual. Les quatre dimensions, així com les categories que les conformen i la relació que hi ha entre elles, estan lligades a la construcció social (Occidental) del sistema sexe-gènere. Un sistema binari que està normalitzat i naturalitzat, i que ens travessa, ens limita, i genera violències i desigualtats que ens situa en diferents llocs la món.

EL SEXE

El sexe és la primera categoria que entra en joc. Fa referència al conjunt de característiques biològiques dels nostres cossos que defineixen les característiques sexuals primàries i secundàries que ens conformen (cromosomes, gònades, hormones, genitals...). D'acord a aquestes característiques biològiques, els éssers humans poden ser classificats com a "mascles" o "femelles".

Aquesta identificació, ha servit en múltiples ocasions al llarg de la història com un element que ha justificat importants desigualtats entre homes i dones. Igualment, exclou a les persones intersexuals o amb diferències en el desenvolupament sexual (DDS), els cossos de les quals no s'ajusten als paràmetres que habitualment s'utilitzen per definir el sexe de les persones.

Des de la perspectiva sexual i de gènere, es considera que el gènere és una construcció social i cultural i lluny d'entendre'l a partir d'una lògica

¹ El terme trans* engloba les persones transsexuals i transgènere.

binària, es considera que és un continu amb múltiples combinacions i possibilitats.

EL GÈNERE I IDENTITAT DE GÈNERE

El gènere és la segona categoria que aplica, de manera totalment lligada al sexe. Fa referència a les expectatives socials i culturals (rols, valors, sentiments, gustos, desitjos, actituds...) que cada cultura assigna a les categories d'home i dona.

A Occident, la construcció social dels gèneres també s'ha construït a partir d'una lògica binària, jerarquizada i desigual. En resposta a aquesta manera d'entendre aquests mandats socials, especialment des del moviment feminista, s'ha fet (i se segueix fent) una crítica a aquesta construcció desigual que premia les qüestions associades a la dimensió masculina i menysprea les de la femenina.

La identitat de gènere és el gènere amb el qual una persona s'identifica. Una identificació que assumeix que les persones amb cossos considerats de mascles s'identificaran en masculí, com a homes; i per altra banda, les persones amb cossos considerats de femella, s'identificaran en femení, com a dones. Aquesta identificació apresada i incorporada és posada especialment en qüestió per les persones trans*. Les persones trans* no només posen en qüestió aquesta correspondència entre sexe i gènere, sinó que també posen en qüestió el propi binarisme, ja que hi ha persones que des de la seva identitat trans* manifesten no sentir-se ni homes ni dones (persones no binàries o agènere), o bé, tant homes com dones, o gènere fluid.

EXPRESSIÓ DE GÈNERE

L'expressió de gènere és la categoria que s'ha incorporat en darrer lloc al sistema sexe gènere. Una categoria que dona complexitat a la comprensió del gènere i de les lògiques d'exclusió que es desprenen del mateix. Fa referència a la presentació externa o l'aparença a través del comportament, la indumentària, els trets físics i la gestualitat. Aquesta categoria està lligada a les dues anteriors, doncs s'espera que les persones identificades com a homes tinguin una expressió de gènere masculina i de manera oposada, les persones identificades com a dones tinguin una expressió de gènere femenina.

Quan l'expressió de gènere no és l'esperada socialment es posen en funcionament els càstigs socials, entre els quals es posa en dubte tant la identitat de gènere de la persona (per exemple, si un home té una expressió de gènere femenina es diu que se sent com una dona) o l'orientació sexual de la persona (per exemple, si un home té una expressió de gènere femenina es diu que té ploma' i habitualment s'assumeix que això significa que sent atracció sexual per altres homes). Des de la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere, es lluita per posar en qüestió aquestes associacions i perquè tothom pugui expressar el seu gènere de la manera que vulgui sense rebre un càstig social o una categorització que ella mateixa no ha triat i que no la representa.

ORIENTACIÓ AFECTIVA-SEXUAL

L'orientació afectiva-sexual fa referència amb els nostres desitjos, pràctiques i impulsos eròtics-sexuals. Seguint la normativitat del sistema sexegènere, s'espera que les persones que s'identifiquen com a dones desitgin als homes, i viceversa. Això s'anomena "orientació sexual normativa" o "heteronormativitat".

Aquesta relació creuada entre el gènere i l'orientació sexual, l'anomenem heterosexualitat. Si entenem l'orientació sexual des de la perspectiva de la diversitat, l'heteronormativitat és qüestionada per aquelles orientacions que tenen desig tant per persones del seu propi gènere (homosexualitat), com per les persones que tenen desig tant per les persones del mateix gènere com per les del contrari (bisexualitat), fins i tot hi ha persones que qüestionen que tothom hagi de tenir desig sexual (asexualitat). Altres persones diuen que se senten atretes per les "persones independentment del seu sexe, del gènere amb que s'identifiquen o de la seva orientació afectiva o sexual" i d'acord a això s'anomenen "pansexuals".

El nostre sistema social estableix una determinada ordenació d'aquestes quatre dimensions. Bàsicament, s'estableix que les persones nascudes amb un sexe mascle, han de tenir una identitat de gènere home, una expressió de gènere «masculina» i una orientació sexual heterosexual. En contraposició, les persones nascudes amb un sexe femella, han de tenir una identitat de gènere dona, una expressió de gènere femenina i una orientació sexual heterosexual. Així doncs, veiem que l'heterosexualitat, com a norma, té un paper clau en el manteniment del sexisme, perquè permet construir com a complementaris el principi de la feminitat i el de la masculinitat.

SISTEMA SEXE/ GÈNERE

La perspectiva de la diversitat sexual i de gènere planteja que aquest sistema binari ens limita, doncs si seguim la seva lògica, la nostra biologia condiona la nostra identitat i no ens deixa explorar altres maneres de ser i estar. I és en aquest sentit en el que aquesta perspectiva entén que aquest sistema i les normes adherides al mateix no només són qüestió del col·lectiu LGBTI+, sinó de tota la ciutadania. Alhora, pensa les possibilitats de cadascuna de les dimensions d'una manera més ampla i complexa.

SEXE	Mascle	Femella
GÈNERE	Home	Dona
EXPRESSIÓ DE GÈNERE	Masculina	Femenina
ORIENTACIÓ AFECTIVA-SEXUAL	Desig per les dones (heterosexual)	Desig pels homes (heterosexual)

AMB PERSPECTIVA DE LA DIVERSITAT SEXUAL I DE GÈNERE

Més enllà de l'esquema preestablert pel pensament heteronormatiu, aquest podria ser un quadre més inclusiu.

SEXE	Mascle	Intersex	Femella
GÈNERE	Home	Trans*	Dona
EXPRESSIÓ DE GÈNERE	Masculina	Andrògina	Femenina
ORIENTACIÓ AFECTIVA-SEXUAL	Desig per les dones (heterosexual)	Homosexuals, Bisexuals, Pansexual, Asexuals	Desig pels homes (heterosexual)

2.2. LA DIVERSITAT I HETEROGENEÏTAT DE LES SIGLES LGBTI+

Hem de tenir present que tot i que s'acostuma a parlar de les persones LGBTI+ com a col·lectiu, cadascuna de les identitats que conforma les sigles (lesbianes, gais, trans*, bisexuals i intersexuals) viuen realitats diverses, i per tant, cadascuna d'elles tenen també necessitats específiques.

De fet, les diferents lletres de l'acrònim fan referència a aspectes diversos de la dissidència sexual i de gènere. Per exemple, les lletres LGB (lesbians, gais i bisexuals) es refereixen a "orientacions sexuals" no normatives (o no heterosexuals), o sigui, a la dimensió del "desig".

Per una altra banda, la “T” fa referència a la dimensió de la “identitat de gènere” per descriure aquelles persones la identitat de les quals no “correspon” amb el sexe assignat al moment de néixer a partir de les seves característiques biològiques. Finalment, la “I”, es refereix a persones que presenten unes característiques biològiques (genitals, hormonals i cromosòmiques) que fan que no puguin ser classificades clarament com a mascles o femelles.

Cal tenir en compte que el propi acrònim en relació a la diversitat sexual i de gènere ha anat canviant al llarg dels anys, supeditat als canvis en el moviment d'alliberament sexual i de gènere, i als debats interns dins del mateix, com per exemple la hipervisibilitat dels homes gais i la invisibilitat de les dones lesbianes, les persones trans* i les bisexuals. En aquest sentit, darrerament, tot i que el debat que encara actualment existeix, s'ha incorporat la «I» -de intersexualitats- a l'acrònim. Hi ha diferents corrents dins de les dissidències afectives-sexuals i identitàries que advoquen per incorporar altres sigles com la «Q» (queer) o la «A» (Asexual), o fins i tot propostes d'afegir el signe +», simbolitzant les múltiples possibilitats identitàries que s'emmarquen dins de la diversitat afectiva sexual i de gènere.

Així doncs, s'ha d'entendre l'acrònim LGBTI+ com una estratègia d'aliances per visibilitzar unes determinades opressions cap a les persones amb sexualitats i gèneres no normatius però que amaga també una sèrie de desigualtats i debats interns que no s'han d'ignorar si no volem perpetuar certes exclusions i violències cap a les persones LGBTI+ més vulnerables.

I en aquest sentit, per aproximar-nos a la complexitat del grup cal adoptar una perspectiva interseccional. Aquesta perspectiva parteix d'entendre que els diferents eixos d'opressió s'entrellacen en una matriu en el marc de la qual es constitueixen individus en diferents i canviant posicions de poder. Des d'aquesta òptica, se sosté que no es pot ser lesbiana, trans* o gai en el buit: les persones trans*, gais, heterossexuals o lesbianes són d'una determinada classe social, edat, procedència i un llarg etcètera de dimensions estructurals que configuren les seves trajectòries vitals, les seves discriminacions i els seus privilegis, segons COLL-PLANAS, G. (2013) *Dibujando el género*, Coll, Egaies Editorial. En dissenyar polítiques, cal tenir present aquesta complexitat i com s'hi creuen els diferents eixos d'opressió.

2.3. ELS PLANS D'IGUALTAT LGBTI+

Les polítiques LGBTI+ tenen com a objectiu promoure el respecte per la diversitat afectiva-sexual i de gènere i erradicar l'LGBTI-fòbia, vinculat amb la voluntat de fomentar la igualtat, la justícia i la llibertat de totes les persones, sense discriminacions.

L'eina fonamental per implementar aquestes polítiques als Consells Comarcals són els Plans LGBTI+. Un pla és un instrument que permet sistematitzar com es vol intervenir per transformar la realitat de la comarca. El pla ha d'estar guiat per uns objectius concrets, que es pretenen assolir a partir d'unes accions avaluable, al llarg d'un període determinat. D'aquesta manera un Pla LGBTI+ permetrà pensar més enllà d'allò immediat i comprometre's a intervenir de manera sostinguda en la lluita pels drets de les persones LGBTI+. Aquesta lògica implica la necessitat de posar en pràctica la transversalitat entre diferents àrees del Consell Comarcal on sigui rellevant incorporar la mirada LGBTI+.

Sempre tenint en compte les necessitats concretes i les demandes, els i les agents que mostren complicitat, les resistències que es trobin, les experiències d'accions prèvies i les competències.

Així doncs, l'objectiu d'aquest pla és: Incorporar al Consell Comarcal de les Garrigues la cultura de la diversitat sexual i de gènere, impulsar en els diferents àmbits de la política comarcal actuacions per promoure l'erradicació de l'LGBTI-fòbia i fomentar una societat més inclusiva.

En definitiva, que aquest Pla tingui un efecte transformador en les polítiques públiques del Consell Comarcal de les Garrigues.

3. LA LLUITA LGBTI+

3.1. CRONOLOGIA DE LES FITES HISTÒRIQUES EN DRETS LBGTIQ

El fet que avui en dia puguem estar ficant sobre paper un marc normatiu i diversos plans d'acció LGBTI+ per ser implementats a les nostres institucions és un fet que no pot ser contextualitzat sense la lluita del col·lectiu LGBTI+ com a precedent indiscutible. Fa molts anys que lesbianes, gais, trans* i bisexuals lluiten per aconseguir el reconeixement dels seus drets de manera efectiva.

Durant el franquisme aquest col·lectiu va ser perseguit i penalitzat sota la “Ley de vagos y maleantes” de 1933, substituïda al 1954 per la llei de “Peligrosidad y rehabilitación social”. No obstant, les lluites i les accions per la defensa dels drets de les persones LGBTI+ han estat constants. Aquestes són les fites que en cal destacar:

1970: Primera actuació organitzada en contra de l'homofòbia coincidint amb la discussió de l'avantprojecte de la Llei de Perillositat i Rehabilitació Social a les Corts Espanyoles.

1971: Neix el primer col·lectiu organitzat, el MEHL (Movimiento Español de Liberación Homosexual).

1975: Creació del Front d'Alliberament Gai de Catalunya impulsor d'una nova etapa d'activisme del col·lectiu (no van ser reconeguts fins al 1980).

1977: A Barcelona es crea la “Coordinadora de Frentes de Liberación Homosexual del Estado Español” (COFLHEE) i se celebra la primera manifestació il·legal per l'alliberament lesbià i gai. Al juny de 1977 neix el primer Col·lectiu del Lesbianes, el primer dins de d'una organització gai, FAGC.

1978: El Consell de Ministres d'Adolfo Suárez retira l'homosexualitat de la llei de Perillositat i Rehabilitació Social i canvia el seu nom per “Llei d'escàndol públic” publicada el 1979.

1979: Es crea el primer grup reivindicatiu de transsexuals a Barcelona, amb el nom de Col·lectiu de Transvestits i Transsexuals.

1982: La COLFHEE es reuneix amb el govern socialista per plantejar reivindicacions com ara la fi de la discriminació, la derogació de l'article 352 del Codi de Justícia Militar en què es castigava l'homosexualitat dins de l'exèrcit.

1983: Es despenalitzen les operacions de canvi de sexe a través de la reforma del Codi penal.

1989: Presentació per part de la COFLHEE d'un projecte de llei antidiscriminatòria.

1989: El Parlament Europeu dicta la resolució sobre la discriminació de les persones transsexuals amb un seguit de recomanacions als Estats membres per posar fi a la discriminació.

A partir dels anys 90 es comença a vertebrar un moviment més *mainstream* del col·lectiu LGBTI+ amb l'entrada de persones gais i lesbianes als mitjans de comunicació del país (premsa, ràdio, televisió, cinema, etc.). Les celebracions del 28 de juny, diada de l'orgull LGBTI+, comencen a esdevenir actes massius a les grans ciutats, més de caire festiu- reivindicatiu i d'ocupació de la via pública.

1991: Es constitueix la Federació Estatal de Gais i Lesbianes.

1992: Neix el CTC (Col·lectiu de Transexuals de Catalunya – Pro Drets), destacant posteriorment pels seus plantejaments revolucionaris donant un caràcter preponderant al sexe psico-social sobre el sexe genital.

1995: Neix la Mostra Internacional de Cinema Gai i Lèsbic de Barcelona.

1996: El nou Codi penal del 25 de maig reconeix l'homofòbia com a constitutiva de delictes, igual que la xenofòbia. També al febrer d'aquest any es crea la FAT (Federación Estatal de lesbianes, gays, transexuales y bisexuales).

1998: S'aprova la "Llei d'unions estables de parella" catalana, la qual regula en el seu capítol segon la unió estable homosexual i atorga certs drets a les parelles homosexuals.

2004: Neix el programa per la no-discriminació de les persones gais, lesbianes i transsexuals.

2004: Creació del Consell Municipal de Gais, Lesbianes i homes i dones Transsexuals per part de l'Ajuntament de Barcelona.

2005: Es legalitza el matrimoni homosexual a Espanya. Després de molt debat, la llei que permetia el matrimoni homosexual va ser aprovada per les Corts Generals d'Espanya el 30 de juny de 2005 i publicada el 2 de juliol del mateix any. El matrimoni entre persones del mateix sexe es legalitzava el 3 de juliol de 2005. Unes 4.500 parelles homosexuals es van casar a Espanya durant el primer any de vigència de la llei.

2005: El Parlament de Catalunya reforma el Codi de la família i legalitza el dret a l'adopció per a parelles del mateix sexe.

2005: La Generalitat de Catalunya aprova el programa per al col·lectiu Gai, Lesbià i Transsexual.

2007: Creació del Consell Nacional LGBTI+.

2007: La Llei 3/2007 de 15 de març, "Llei reguladora de rectificació registral de la menció relativa al sexe de les persones" legisla per primera vegada a l'Estat espanyol el canvi de sexe que es produeix en els casos de disfòria sexual.

2007: Primera manifestació per la despatologització trans* a Barcelona sota el lema "Contra la disfòria de gènere". Les operacions de canvi de sexe es van començar a fer el desembre del 2008.

2008: Entrada en vigor del primer pla interdepartamental contra la discriminació de les persones homosexuals i transsexuals.

2014: El 10 d'octubre de 2014 el Parlament de Catalunya aprova la Llei 11/2014 per garantir els drets de Lesbianes, Gais, Bisexuals, Transsexuals i Intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

2020: El 18 de desembre de 2020 el Parlament de Catalunya aprova per unanimitat la llei 19/2020, Llei d'igualtat de tracte i no-discriminació. L'objecte d'aquesta llei és garantir el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació i erradicar qualsevol actuació o comportament que puguin atemptar contra la dignitat de les persones i contra el lliure desenvolupament i la lliure expressió, sense cap mena de discriminació, de la pròpia personalitat i de les capacitats personals.

4. MARC LEGAL

4.1. MARC LEGAL A CATALUNYA

L'any 2020 el Parlament de Catalunya va aprovar la Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no discriminació que complementa la Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. Aquesta llei és fruit de la lluita i reivindicacions del moviment associatiu dels col·lectius de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals (LGBTI+).

L'objectiu de la llei 11/2014 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.

L'objecte de la mateixa queda definit a l'article 1, on expressa que "aquesta llei té per objecte establir i regular els mitjans i les mesures per a fer efectiu el dret a la igualtat i la no-discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, en els àmbits, tan públics com privats, sobre els quals la Generalitat de Catalunya i els ens locals tenen competències".

De fet, el nou marc legislatiu tan autonòmic, com estatal o europeu, ha fet possible un canvi de visió social cap a lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals, en gran mesura pel treball continuat de sensibilització, informació i divulgació d'entitats i de persones.

Alguns dels antecedents d'aquesta llei els trobem a:

- La Resolució 242/III del Parlament de Catalunya, del 4 de desembre de 1991, sobre la no-discriminació de les persones per raons d'opció sexual, explicita el suport als col·lectius i centres associatius que treballen en el camp de l'homosexualitat, i la Resolució 243/VI del Parlament de Catalunya defensa la no-discriminació per motiu d'opció sexual.
- La Llei 3/2005, de 8 d'abril, de modificació de la Llei 9/1998 del Codi de família, de la Llei 10/1998, d'unions estables de parella, i de la Llei

40/1991, del Codi de successions per causa de mort en el dret civil de Catalunya, en matèria d'adopció i tutela. Aquesta llei estableix, essencialment, l'adopció per part de persones homosexuals.

- La creació, el 28 de juny de 2005, del Programa per al col·lectiu gai, lesbià i transsexual, fins a la creació, per mitjà del Decret del 26 de juny del 2007, del Consell Nacional de Lesbianes, Gais i Homes i Dones Bisexuals i Transsexuals.
- La creació i posada en funcionament per acord de Govern, el 5 de setembre de 2006, del Pla interdepartamental per la no-discriminació de les persones homosexuals i transsexuals, actualitzat per acord de Govern el 9 d'octubre de 2012.

4.2. ÀMBIT ESTATAL

En l'àmbit jurídic, a l'Estat s'han aprovat una sèrie d'iniciatives legislatives, entre les quals cal destacar:

- De la Constitució Espanyola es desprenen llurs drets, especialment, dels articles 10, 14 i 18.
- La Llei 13/2005, de l'1 de juliol, per la qual es modifica el Codi civil en matèria de dret a contreure matrimoni;
- La Llei 14/2006, del 26 de maig, sobre tècniques de reproducció humana assistida;
- La Llei 3/2007, del 15 de març, reguladora de la rectificació registral de la menció relativa al sexe de les persones;
- La Llei 62/2003, del 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social (articles 27 a 43);
- Llei Orgànica 10/1995, del 23 de novembre, del Codi penal.
- Codi penal l'art. 22.4 on s'especifica la discriminació per motius d'orientació sexual, identitat sexual i per raons de gènere, així com es tipifica a l'art. 510 mesures penals específiques per delictes d'homofòbia i transfòbia.

4.3. ÀMBIT AUTONÒMIC

Durant els darrers anys, a l'igual que a Catalunya, diferents comunitats autònomes de l'Estat Espanyol han aprovat lleis LGBTI+. Algunes lleis autonòmiques, entre d'altres, que s'estan aprovant des de l'any 2015: Extremadura (2015), Madrid (2016), Illes Balears (2016), Comunitat Valenciana (2017), Andalusia (2017) i Aragó (2018).

4.4. ÀMBIT EUROPEU

De les diferents legislacions destaquen:

- Tractat d'Amsterdam de 1997 on es recull a l'article 13 combatre la discriminació per raó de sexe i orientació sexual.
- 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.
- L'article 21 de la Carta de drets fonamentals de la Unió Europea, per mitjà del qual es consagra, entre altres, la prohibició de discriminació per orientació sexual com a dret primari de la Unió.

4.5. ÀMBIT INTERNACIONAL

És important destacar els Principis de Yogyakarta sobre l'aplicació de la legislació internacional de drets humans en relació amb l'orientació sexual i la identitat de gènere (2006). Aquest document, elaborat a la Universitat de Gadjah Mada a Yogyakarta –Indonèsia- per una sèrie d'especialistes en drets humans de diverses disciplines i procedents de 25 països, s'ocupa d'una àmplia varietat de normes referents als drets humans i la seva aplicació en qüestions relatives a l'orientació sexual i la identitat de gènere.²

²VVAA. (2006). *The Yogyakarta Principles: principles on the application of international human rights law in relation to sexual orientation and gender identity*.

5. FASES ELABORACIÓ DEL PLA

5.1. METODOLOGIA

Des de l'inici s'ha tingut molt en compte que l'elaboració d'aquesta diagnosi i el Pla LGBTI+ es focalitza en la institució del Consell Comarcal de les Garrigues, primordialment, però, també, en la ciutadania de la comarca. Creiem necessari puntualitzar aquest punt perquè existeix una confusió generalitzada a l'hora de desenvolupar un Pla, de confondre la institució i la població. Aquest Pla no pretén en absolut saber si a la comarca de les Garrigues hi ha o no LGBTI-fòbia, o si hi ha situacions de discriminació per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, que en qualsevol cas formaria part d'un altre estudi. Es tracta de saber si la institució està preparada per donar resposta a la població LGBTI+ tal i com estableix la Llei 11/2014 per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, i en com aquesta projecta polítiques inclusives en matèria LGBTI+ a les administracions locals de la comarca i als serveis que s'hi desenvolupen.

El procés d'elaboració d'aquest pla ha implicat la realització d'una diagnosi prèvia que analitza, des de la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere, alguns sistemes d'atenció a la ciutadania a la comarca de les Garrigues, de diferents serveis de l'entitat: gerència, promoció econòmica, joventut, igualtat, serveis socials, cultura, turisme, gent gran (Programa EMPIC), immigració, l'oficina d'igualtat, o d'altres com l'entitat Històriques de Juneda.

Com hem dit abans, l'objectiu d'aquesta diagnosi és guiar les polítiques comarcals en matèria de diversitat sexual i de gènere, així com conèixer les pràctiques professionals i orientar-les per a millorar l'atenció a les persones LGBTI+ de la comarca.

Posteriorment, un cop analitzats els resultats, s'ha realitzat la redacció d'aquest Pla. El procés metodològic ha consistit, en una primera fase, en diagnosticar l'atenció a les persones LGBTI+ a la Comarca de les Garrigues des de les diferents àrees del Consell. És a dir, analitzar el desplegament de les accions per a l'atenció a les persones LGBTI+ i el seu impacte entre la població en general i els i les professionals. Aquesta anàlisi hauria de permetre reconèixer les accions més eficients en diferents contextos i proposar iniciatives viables que contribueixin a millorar l'atenció a les persones LGBTI+, així com orientar les polítiques comarcals en matèria de diversitat sexual i de gènere.

La metodologia utilitzada té un abordatge mixta, s'ha fet una aproximació quantitativa, mitjançant una enquesta realitzada anteriorment, i també una de tipus qualitatiu a través d'entrevistes personalitzades amb professionals.

PRIMERA FASE	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ RECALL DE DADES ESTADISTIQUES ENTREVISTES PERSONAL TÈCNIC
SEGONA FASE	TRACTAMENT I ANÀLISI DE LA INFORMACIÓ I ELABORACIÓ DE LA DIAGNOSI
TERCERA FASE	ELABORACIÓ DEL PLA DEFINICIÓ DE LES LÍNIES ESTRATÈGIQUES
QUARTA FASE	COMUNICACIÓ CORPORATIVA DEL PLA

6. DIAGNOSI

6.1. DIAGNOSI I ACTUACIONS REALITZADES

El Consell Comarcal de les Garrigues compta amb el Servei d'Atenció Integral (SAI) des de 2018 i dona servei a 24 municipis. El SAI és un servei ofert des de l'Oficina d'Igualtat conjuntament amb el Servei d'Informació i Atenció a les Dones.

Entenem la diagnosi com una eina on les administracions públiques de la comarca podran conduir i assumir la seva responsabilitat en garantir la igualtat, la llibertat i el respecte per la diversitat de les persones, independentment de quina és la seva orientació sexual i afectiva o la seva identitat de gènere. A partir dels següents resultats es donen orientacions en les polítiques locals per combatre amb èxit la discriminació per raó d'orientació sexual i de gènere.

És important aclarir que les polítiques públiques LGBTI+ no han d'anar dirigides exclusivament a unes persones en concret, sinó a tota la societat: el problema no és l'homosexualitat o la transsexualitat, sinó l'homofòbia i la transfòbia. En tot cas, la pressió i l'estigma fan necessària la creació de mesures per reduir aquestes discriminacions i caminar cap a un marc més segur i saludable.

A partir de la diagnosi, des del Consell Comarcal de les Garrigues es vol elaborar un Pla d'Acció per a persones LGBTI+ i es volen establir mesures contra l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. Aquest pla establirà un marc general d'actuació i orientació per als diferents municipis i ens de la comarca a fi de desenvolupar les polítiques LGBTI+ i sistematitzar les intervencions per transformar la realitat.

Cal tenir present que, cada municipi ha d'adaptar-ho a la seva realitat, tenint en compte les necessitats concretes i les demandes, els i les agents que mostren complicitat, les resistències que es troben, les experiències d'accions prèvies i les competències de cada municipi, etc.

Fins ara, l'impacte de les polítiques locals en relació a la diversitat afectiva, sexual i de gènere ha estat un tema poc treballat en context de la comarca de les Garrigues: les realitats de les persones lesbianes, gais, bisexuals, transsexuals, intersexuals i queer han quedat invisibles, i en molts casos, no es disposa d'eines per tal que les polítiques públiques siguin inclusives de la diversitat afectiva, sexual i de gènere.

Sent l'objectiu de la present diagnosi conèixer la realitat de les persones del col·lectiu LGBTI+ a les Garrigues, i en virtut de les disposicions legals esmentades, s'establiran els objectius i les accions necessàries per dur a terme la cooperació interadministrativa entre la Generalitat, el Consell Comarcal de les Garrigues i els Ajuntaments dels 24 municipis que formen la comarca que defineixin el Pla. L'objectiu d'aquest pla de mesures serà promoure la implementació de la Llei 11/2014 en tots aquells continguts que siguin competència local mitjançant un pla local de polítiques LGBTI+ i garantir l'atenció de les víctimes de l'homofòbia bifòbia i transfòbia des dels ens locals.

Cal fer un pas endavant i treballar per tal que la diversitat afectiva, sexual i de gènere s'incorpori definitivament a les polítiques públiques. Per tant, és important dotar-se d'instruments que permetin el treball conjunt contra les desigualtats per aconseguir una societat més cohesionada i inclusiva, i que sigui fidel a les realitats d'avui en dia. Segur que en la present diagnosi, i en conseqüència el Pla, es farà un pas important en aquest sentit.

Per què són necessàries mesures per incorporar la perspectiva de les diversitats sexuals i de gènere (DSG) a l'Administració pública?

- Perquè la diversitat és una de les característiques dels éssers humans i promoure-la és un valor fonamental per garantir les llibertats de les persones.

- Perquè donar valor i fer visible la diversitat sexual, de gènere i familiar ens enriqueix.
- Perquè visibilitat és sinònim d'existència. Perquè les persones que no formen part del col·lectiu LGBTI+ no acostumen a ser conscients de l'abast de les dificultats que enfronten les persones LGBTI+.
- Perquè la discriminació laboral a persones LGBTI+ pren formes molts diverses, que van des de menors taxes d'inserció laboral, d'ascensos o de millores salarials fins a rumors sobre la seva identitat o orientació del desig, burles, insults o comentaris negatius.
- Perquè l'LGBTI-fòbia a les institucions també té una cara externa. Es materialitza en la manca de visibilitat en campanyes, la falta d'estratègies d'atenció específiques, l'ús de formularis i documents que no preveuen la diversitat o el tracte en un gènere incorrecte o en el nom antic.
- Perquè, si una persona no pot ser ella mateixa a l'entorn laboral, s'està coartant el dret humà al lliure i ple desenvolupament de la personalitat.
- Perquè invisibilitat és sinònim d'inexistència. Encara avui en dia, ningú no és LGBTI+ fins que no es demostrï el contrari, fet que posa de manifest la necessitat de la visibilitat com a estratègia.
- Perquè així ho preveu la Llei 11/2014 per garantir els drets LGBTI+ i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia i la Llei 19/2020 d'Igualtat de Tracte i No Discriminació.

** Extret del díptic editat pel SAI "Les Garrigues lliures d'LGBTI-fòbia"*

Les funcions del SAI de les Garrigues consisteixen en:

- Atenció i acompanyament a les persones usuàries del servei.
- Elaboració de material per campanyes de difusió i sensibilització.
- Prestació del servei SAI de manera deslocalitzada conjuntament amb el SIAD a diferents punts de la comarca.
- Commemoració de diades LGBTI+.
- Disseny i execució de campanyes destinades a públics específics.

- Xerrades dirigides a públics específics; àmbit joventut, família, gent gran, escoles, etc.
- Disseny de campanya de prevenció de la LGBTI-fòbia en espais d'oci.
- Formacions per a tot el personal del Consell Comarcal per la no discriminació LGBTI+.
- Formació per als càrrecs electes de la comarca per la no discriminació LGBTI+ en la seva direcció política.
- Execució d'accions coordinades amb l'àrea per a la Igualtat de tracte i no-discriminació de persones LGBTI+ del Departament de Feminismes i LGBTI+.

El treball del SAI i les actuacions en matèria LGBTI+ sempre es realitzen a través d'un treball multidisciplinar de l'àrea de serveis socials del Consell Comarcal de les Garrigues, treballant de manera transversal i integrada amb la resta dels serveis dels ens comarcal.

Així doncs, com es concreta també en el Pla d'Igualtat l'objectiu és posar les persones al centre i desenvolupar polítiques públiques que millorin la qualitat de vida i el benestar de les persones a la comarca de les Garrigues. D'aquesta manera l'atenció i inclusió del col·lectiu LGBTI+ és una perspectiva transversal en aquest objectiu comú de les polítiques que es desenvolupen a la comarca.

Així doncs, aquesta diagnosi i pla també parteix d'aquesta interseccionalitat que posa les persones i les seves múltiples subordinacions al centre.

6.2. L'OPINIÓ DEL PERSONAL TÈCNIC DEL CCG

Entenent aquesta diagnosi i pla com una aplicació pràctica del que ens encomana la Llei 11/2014 un dels objectius és garantir els drets LGBTI+ i la no discriminació del col·lectiu des dels serveis i polítiques del Consell Comarcal de les Garrigues.

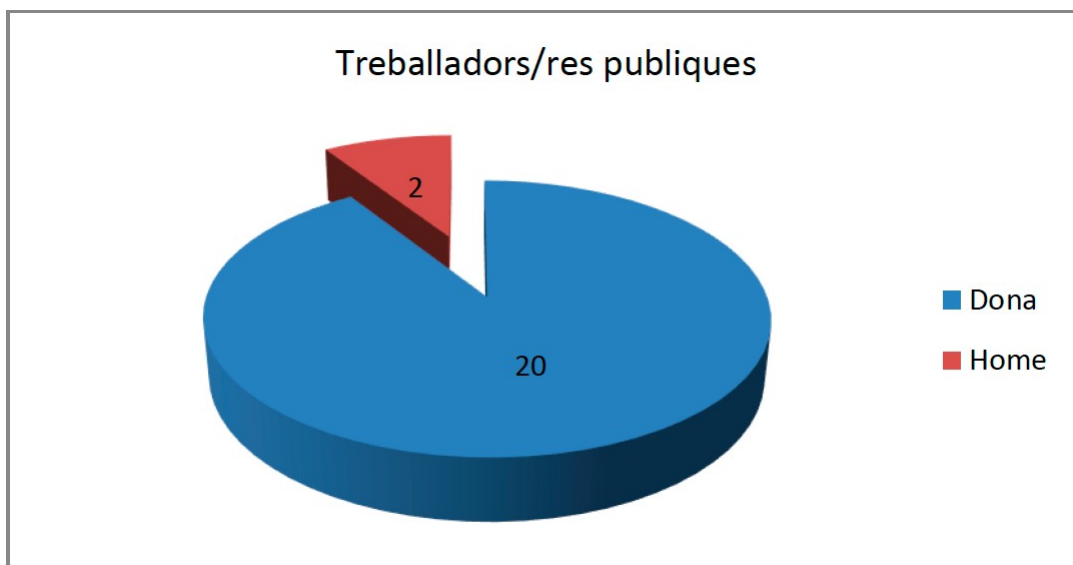
En aquest sentit és important l'opinió i percepció sobre els drets LGBTI+ i les polítiques de no discriminació del personal tècnic d'aquesta institució i saber com desenvolupen les seves tasques i funcions en

relació a aquesta matèria.

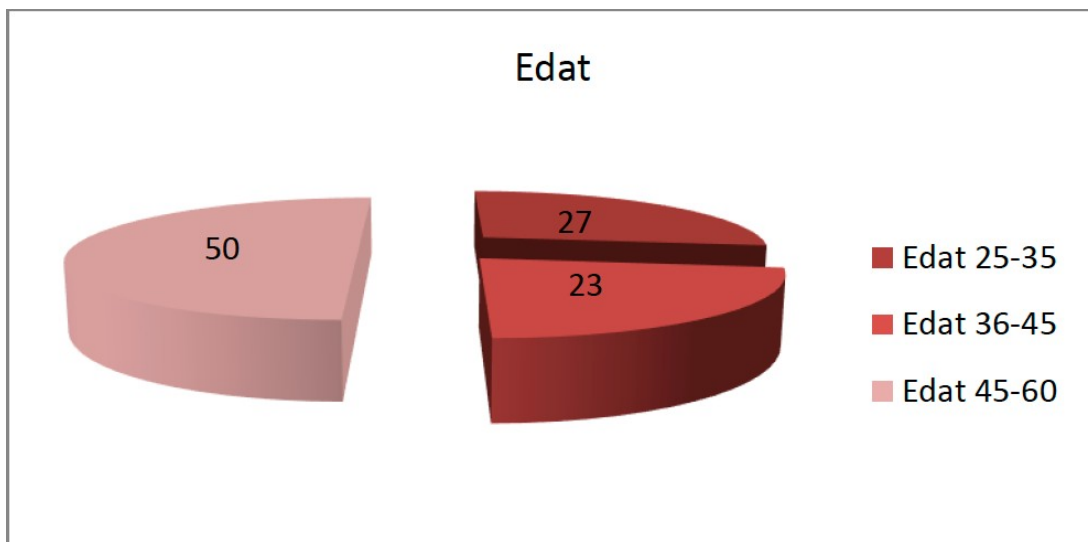
Per aquesta part de la diagnosi es va elaborar una enquesta per conèixer i recollir l'opinió i execució de tasques i funcions de les treballadores i treballadors del Consell Comarcal de les Garrigues.

6.3. ENQUESTA A TREBALLADORS I TREBALLADORES DEL CCG

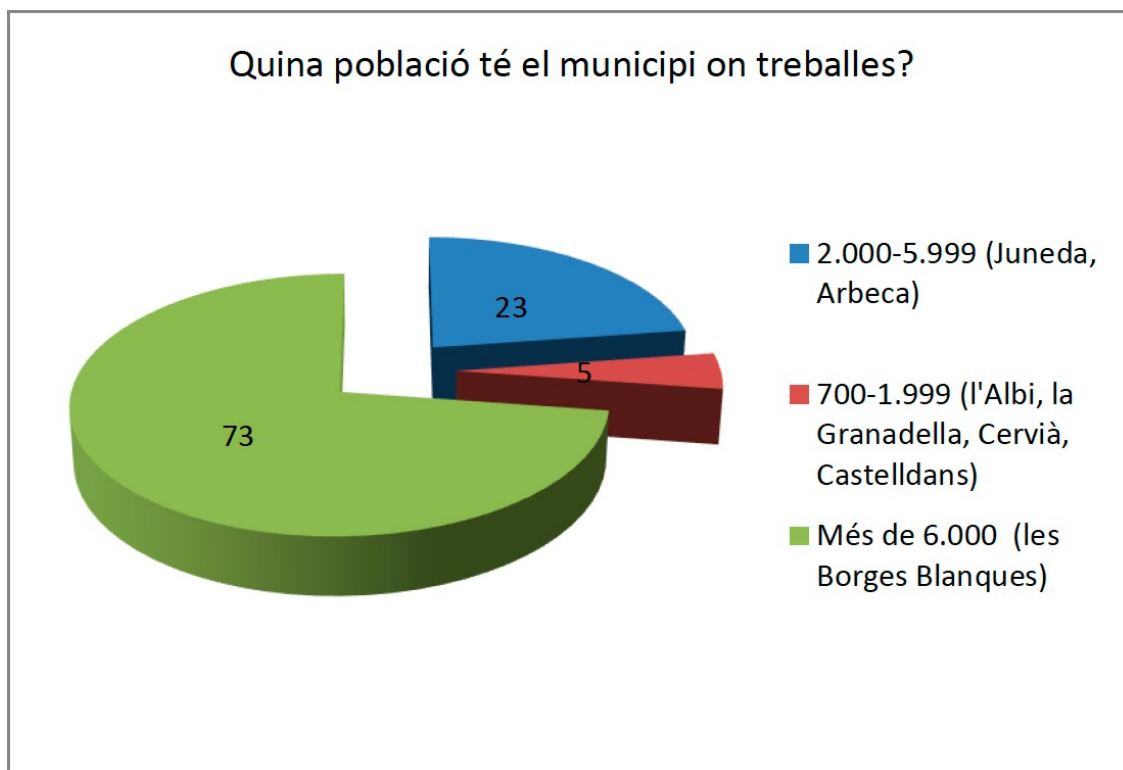
Centrant-nos al qüestionari per a treballadors i treballadores del CC quant a les dades sociodemogràfiques dels enquestats, podem afirmar que el total de respostes obtingudes és de 22. D'aquestes 22 persones, 20 són dones, i 2 són homes.



Pel que fa a l'edat de les persones enquestades, el 50% de la mostra pertany a la franja d'edat 45-60, el 27% corresponen a la franja d'edat 26-35, i finalment el 23% de les persones enquestades tenen entre 36 i 45 anys.

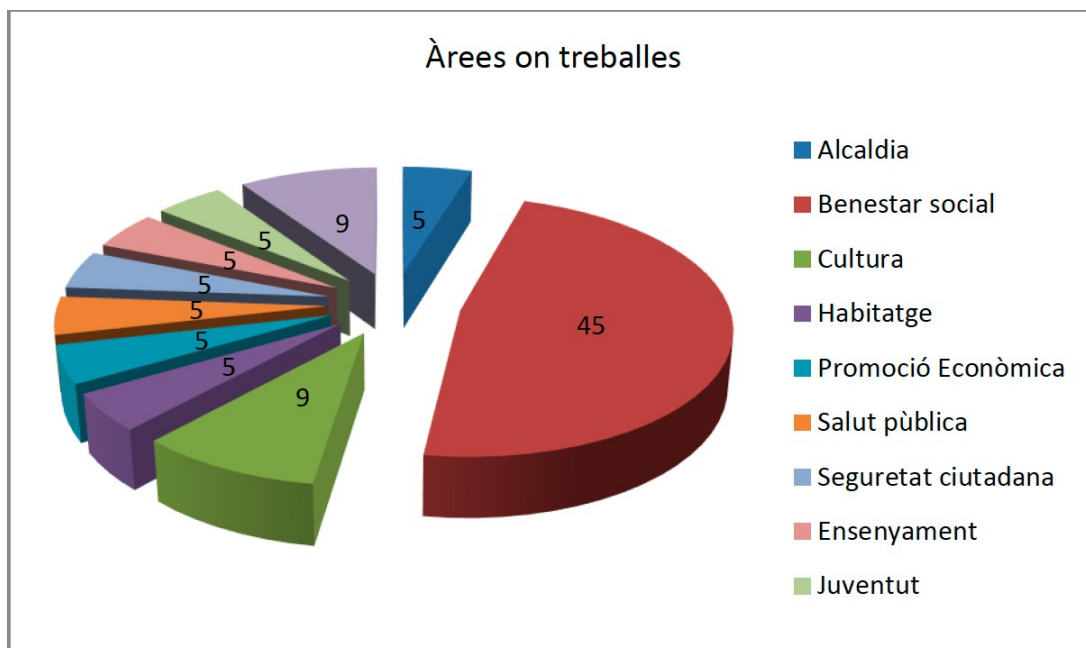


Quant al municipi on treballen les persones enquestades, aquestes van ser les respostes obtingudes:



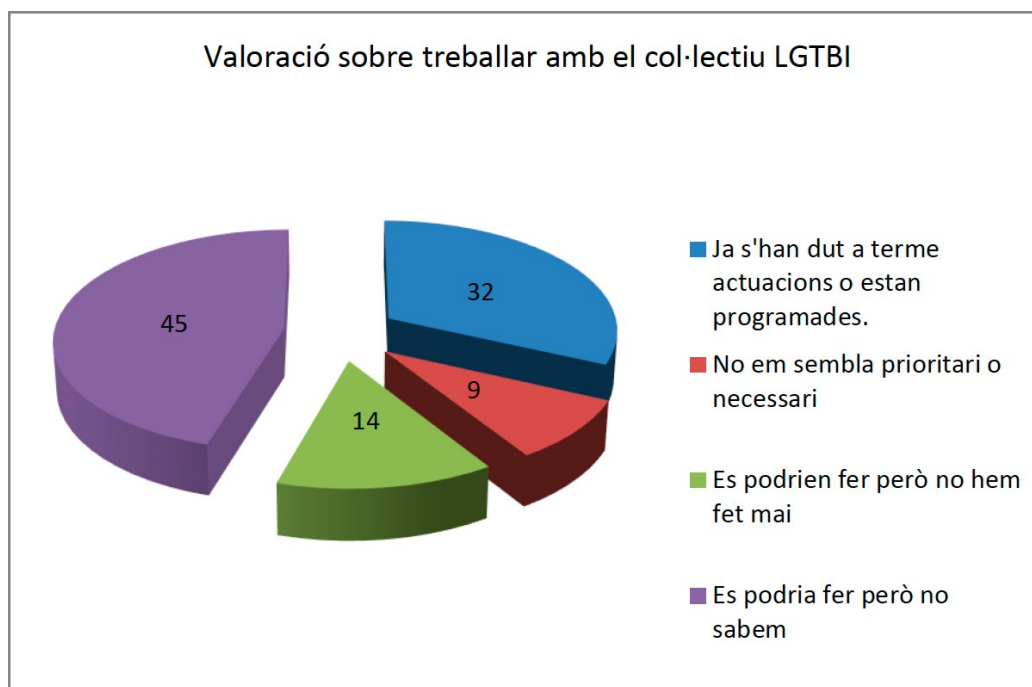
Del total de les persones enquestades, el 5% treballen a un municipi d'entre 700-1999 habitants. Per una altra banda, un 23% dels treballadors públics fan les seves tasques a municipis d'entre 2000 i 5999 habitants. Per últim el 73% dels enquestats treballen a municipis amb més de 6000.

També es va preguntar per l'àrea de treball de les persones enquestades. Les àrees de joventut, seguretat ciutadana, ensenyament, salut pública, alcaldia, promoció econòmica i habitatge van obtenir el 5% respectivament de representació a l'enquesta. A l'àrea de cultura hi treballen el 9% dels enquestats, mentre que la majoria, el 45% treballen a benestar social. Per últim, el 9% treballen a altres àrees.



Al següent apartat de l'enquesta, ens centrem a la relació que tenen les persones enquestades amb la temàtica LGBTI+ a l'àmbit laboral.

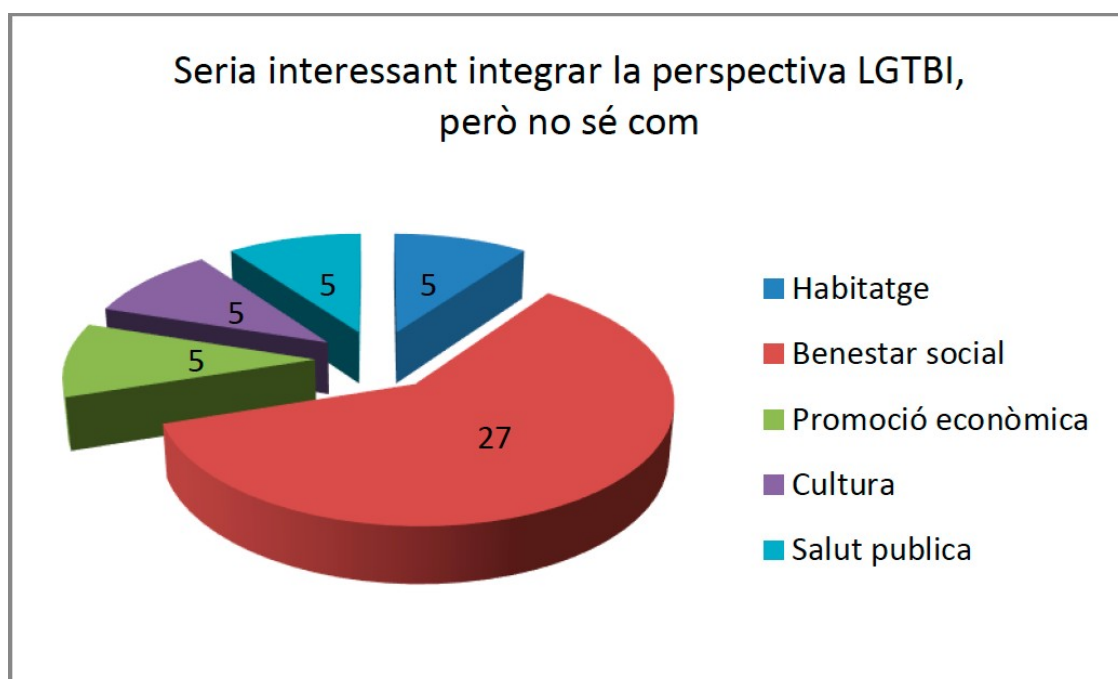
Sobre les actuacions amb relació al col·lectiu LGBTI+, es va preguntar a les persones enquestades per la seva opinió.



El 45% de les persones enquestades creuen que seria interessant integrar al treball la perspectiva LGBTI+, però no saben com es podria fer.

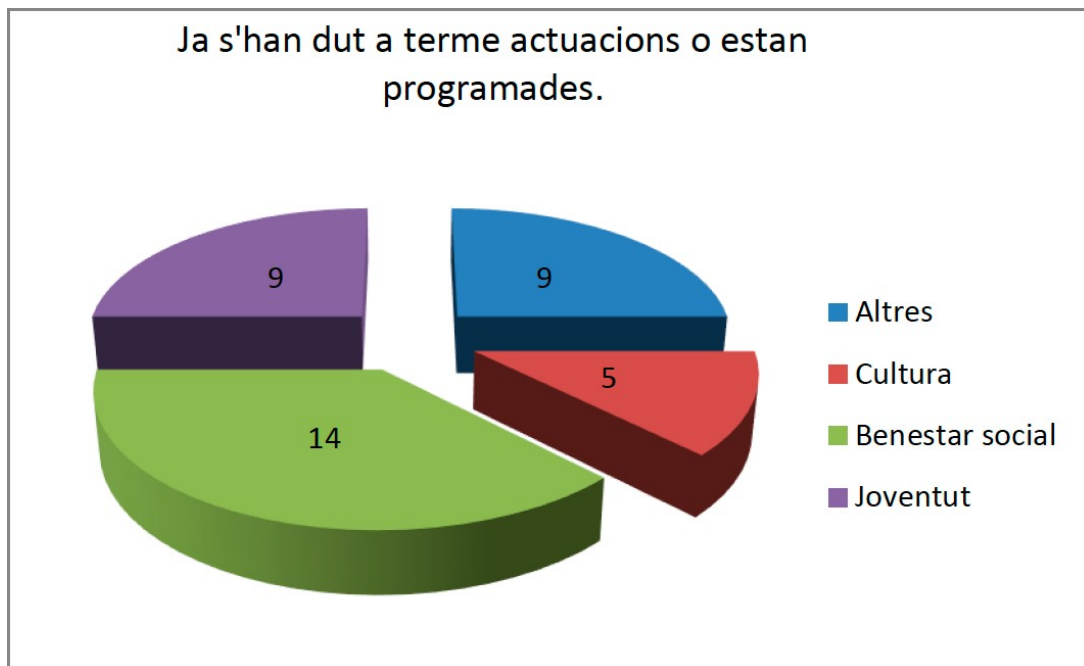
En canvi, el 32% de les persones creuen que ja s'han dut a terme actuacions en relació amb el col·lectiu LGBTI+ o com a mínim ja estan programades. Per una altra banda, un 14% de les persones enquestades pensen que es podrien portar a terme actuacions inclusives amb el col·lectiu LGBTI+, però no s'han fet mai. Finalment el 9% de la mostra no li sembla prioritari integrar la perspectiva LGBTI+ a la seva àrea de treball.

De les 45 persones que van respondre que “seria interessant integrar la perspectiva LGBTI+, però no sé com” es va decidir identificar de quines àrees de treball parlaven.



Un 20% són d'habitatge, promoció econòmica, cultura i salut pública respectivament (representant un 5% cada àrea) i un 27% de Benestar Social. S'evidencia que hi ha un gran desconeixement de les àrees claus per atendre a les persones LGBTI+.

Respecte a les 8 persones que han afirmat que ja s'han dut a terme actuacions o estan programades es va decidir evidenciar de quines àrees eren:



Podem observar que són un 9% de joventut, 14% benestar social, 5% de cultura i 9% d'altres.

Per altra banda, de les persones que consideren que es podria portar a terme però que no ho han fet mai eren una d'ensenyament, una altra de seguretat ciutadana i una d'altres àrees.

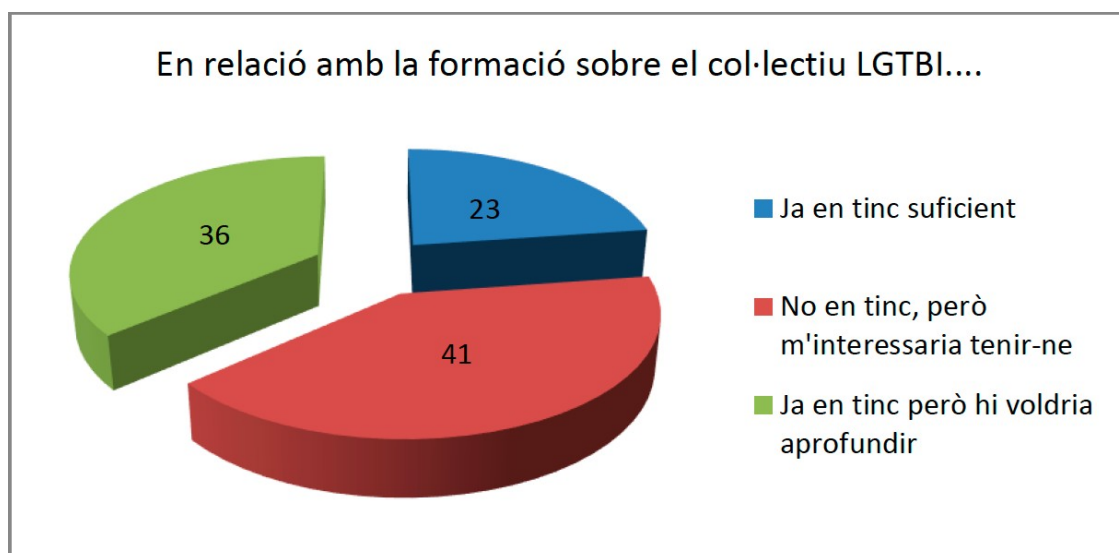
Es va preguntar també quines accions han portat a terme, o si tenien previst portar a terme o consideraven que es podrien portar a terme respecte al col·lectiu LGBTI+. S'ha parlat d'una incorporació de bibliografia sobre la temàtica per tal de donar visibilitat al col·lectiu i coneixements sobre l'LGBTI+ als treballadors i les treballadores. També s'han fet campanyes per a la igualtat de tracte i el respecte de les persones LGBTI+ i combatre la discriminació laboral i social d'aquest col·lectiu, així com xerrades informatives.

Una altra de les afirmacions que va sortir és que era convenient fer formació sobre temàtica LGBTI+ a tot el personal de les administracions públiques de forma transversal, arribant a tots els estaments de les organitzacions.

També es va preguntar si es considera que hi ha accions que s'haurien de portar a terme des d'altres àrees o de forma transversal. Van indicar que "es podria fer algun tipus de sessió amb famílies per parlar de l'orientació sexual de les persones i preparar el camí a adolescents que puguin ser homosexuals i les seves famílies.

També es va afirmar que seria important “fer formació en matèria LGBTI+ a tot el personal de l'administració i que el treball transversal és clau”. Finalment, que hauria de ser una “temàtica transversal que afecti a tots els departaments, cal tenir aquest prisma incorporat a Serveis socials, cultura, esports, etc.”.

Per una altra banda, es va preguntar si tenien formació relacionada amb la realitat LGBTI+.



De les respostes, un 41% de la població enquestada afirma que no en té, però que voldria tenir-ne. Un 36% en canvi, considera que ja en té formació però que vol aprofundir-ne. Finalment, el 23% dels enquestats afirmen que ja en tenen suficient formació en temàtica LGBTI+.

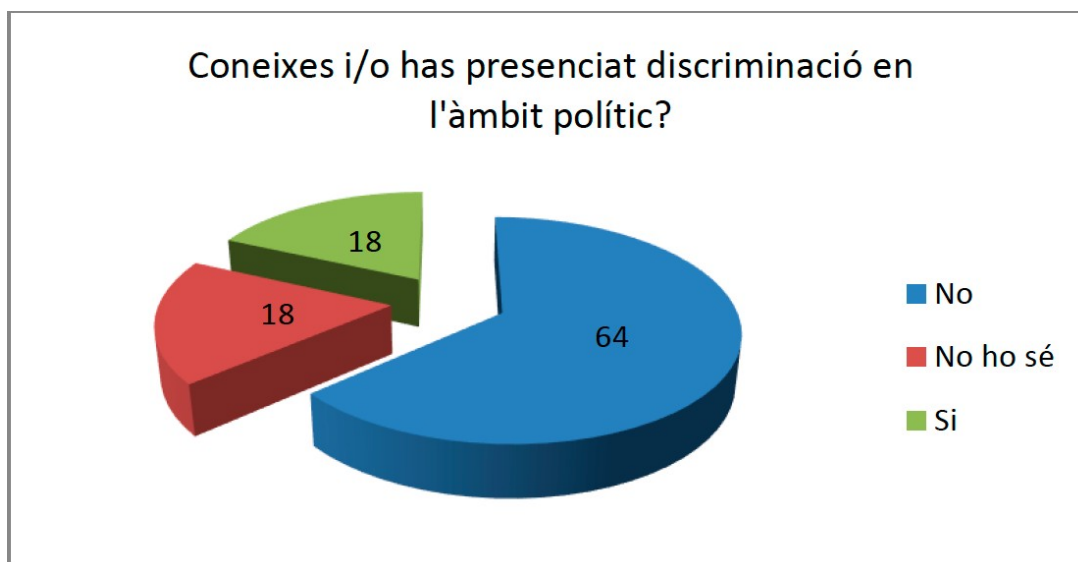
Les persones enquestades van proposar fer formació des dels espais públics, com la biblioteca, i desenvolupar campanyes i guies per intervenir en els casos que es consideri necessari.

A continuació, es va preguntar per situacions de discriminació a diferents àmbits. Concretament, es va preguntar als enquestats si havien presenciat situacions de discriminació cap a persones del col·lectiu LGBTI+ a 8 àmbits diferents. A continuació presentem les respostes.



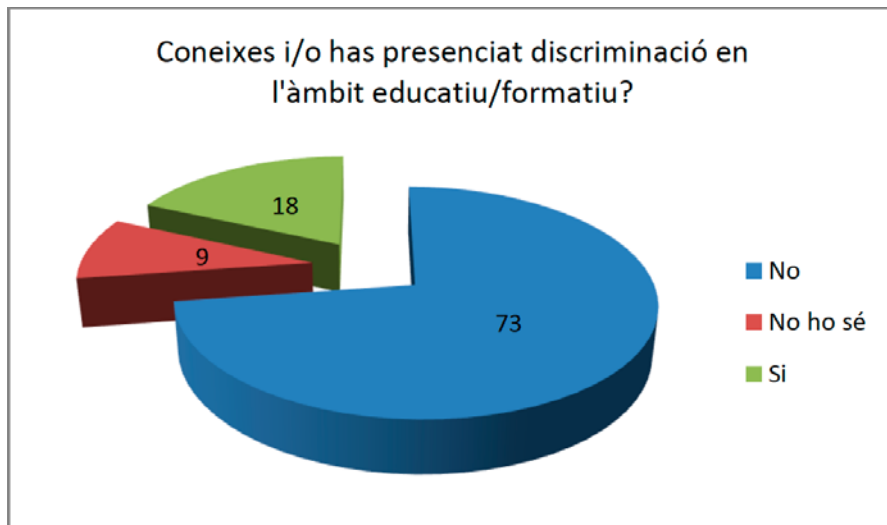
A les relacions interpersonals, un 68% dels enquestats no ha viscut cap situació de discriminació. En canvi, el 23% afirma haver estat testimoni de situacions d'aversion contra alguna persona que pertany al col·lectiu LGBTI+. Finalment, el 9% de les persones enquestades, no sap si ha estat present quan es donava una situació de discriminació a les relacions interpersonals.

Un altre àmbit pel qual es va preguntar és l'àmbit polític.



De les persones que van respondre l'enquesta, el 64% neguen haver estat presents en una situació de discriminació cap a persones del col·lectiu LGBTI+ a l'àmbit polític. Per contra, un 18% de la mostra enquestada sí que ha presenciat actes de discriminació. El 18% restant de la població, no sap si ha estat present o no davant situacions de discriminació cap a persones del col·lectiu.

L'àmbit educatiu/formatiu va ser un dels àmbits pels quals vam preguntar a les persones participants de la diagnosi.

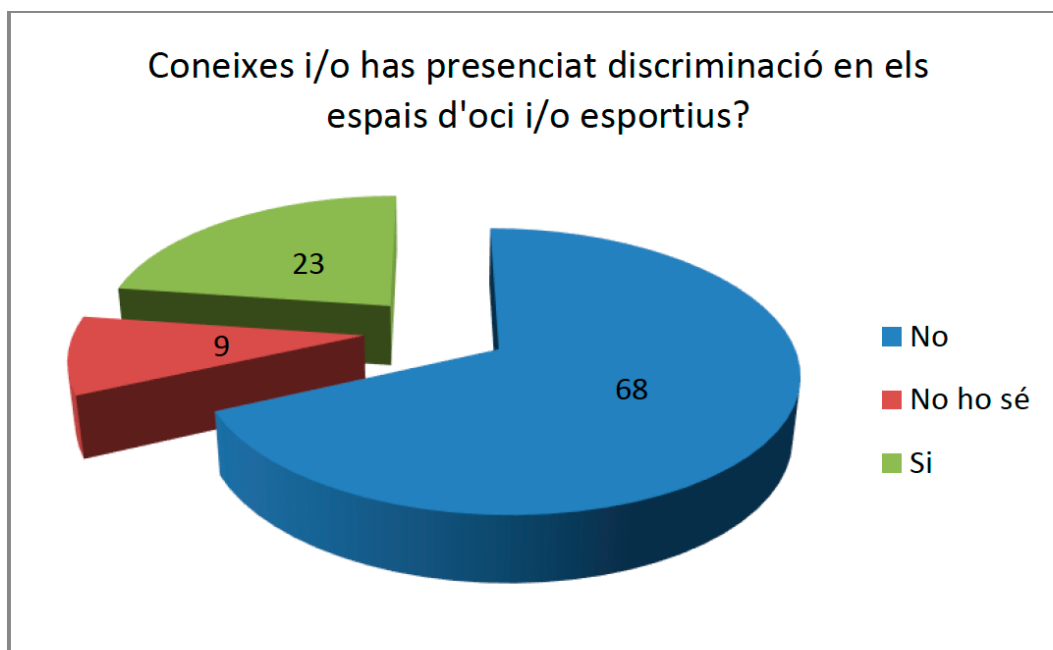


La majoria dels enquestats (el 73%) no han presenciat cap situació de discriminació cap a persones del col·lectiu LGBTI+. Per contra, el 18% si que han presenciat situacions de discriminació. Finalment el 9% no sap si ha estat present en situacions de discriminació a l'àmbit educatiu/formatiu.

També es va preguntar als enquestats si havien presenciat situacions de discriminació a l'àmbit laboral, i aquestes van ser les seves respostes:



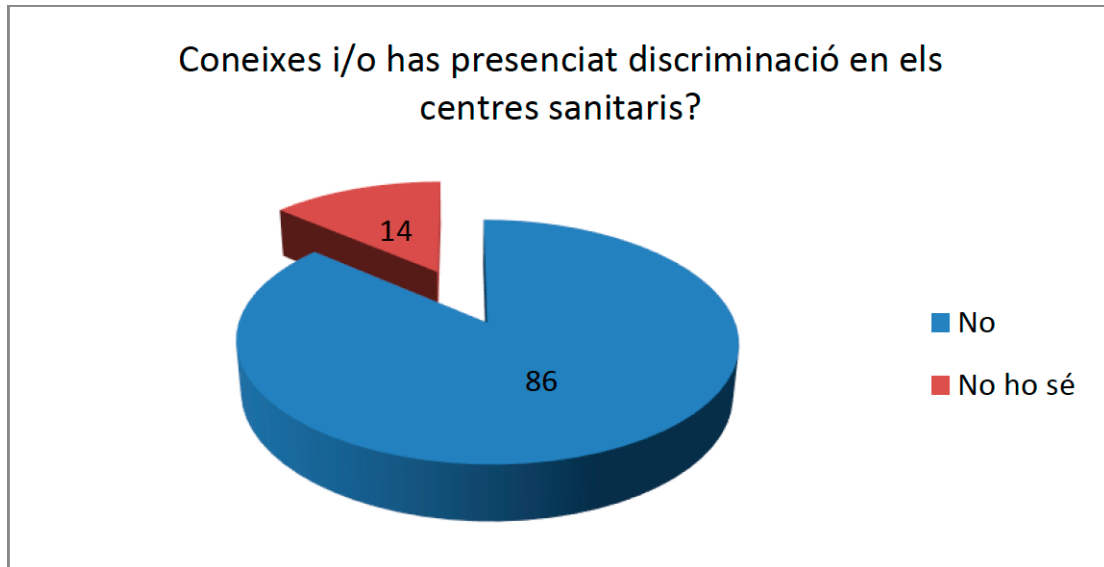
La gran majoria (el 82%) de les persones enquestades ha negat haver presenciat cap situació de discriminació a l'àmbit laboral. En canvi, el 9% afirma que sí que ha estat present davant una situació de discriminació cap a persones del col·lectiu. L'últim 9% restant correspon al percentatge de la gent enquestada que no sap si ha presenciat situacions de discriminació.



Al gràfic superior podem observar les respostes obtingudes de la pregunta: Has presenciat situacions de discriminació cap a persones del col·lectiu LGBTI+ als espais d'oci i/o esportius?

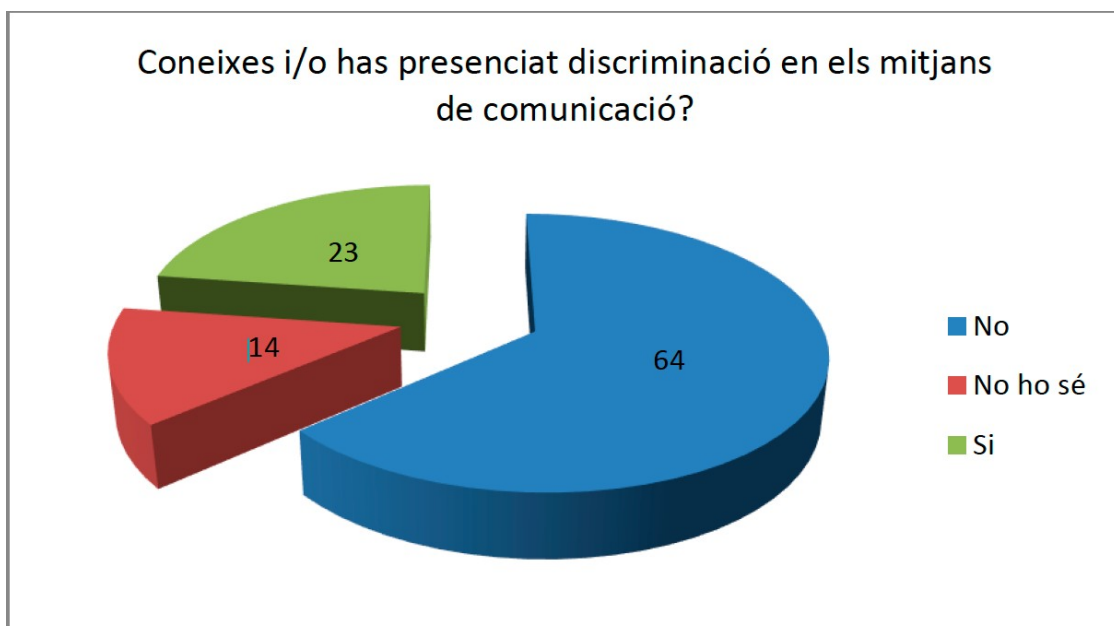
El 68% de les persones enquestades no han presenciat cap situació de discriminació. En contra, el 23% de la mostra sí que ha presenciat situacions de discriminació amb aquests espais. La gent que no sap si ha presenciat o no situacions de discriminació, correspon al 9% de la població enquestada.

A continuació, es va preguntar si havien presenciat situacions de discriminació cap a persones LGBTI+ als centres sanitaris.



En aquest cas, cap persona de les enquestades va afirmar haver presenciat situacions de discriminació. Per una altra banda, el 86% de la mostra enquestada no ha presenciat cap situació, i el 14% restant no sap si ha presenciat alguna situació de discriminació cap a persones del col·lectiu.

Quant a les situacions de discriminació als mitjans de comunicació, aquestes han estat les respostes obtingudes:



De les persones enquestades, el 23% han presenciat com a la televisió o a altres mitjans es mostraven situacions discriminants cap a les persones del col·lectiu LGBTI+. En contra, hi ha més de la meitat de la població enquestada, el 64%, els quals no hi ha presenciat mai cap situació de discriminació als mitjans de comunicació. Per últim, el 14% dels enquestats no saben si han presenciat o no alguna situació de discriminació.

Finalment es va preguntar si a altres àmbits, els enquestats i les enquestades, havien presenciat alguna situació de discriminació cap a persones del col·lectiu LGBTI+. Les respostes es mostren a continuació en forma de gràfica.

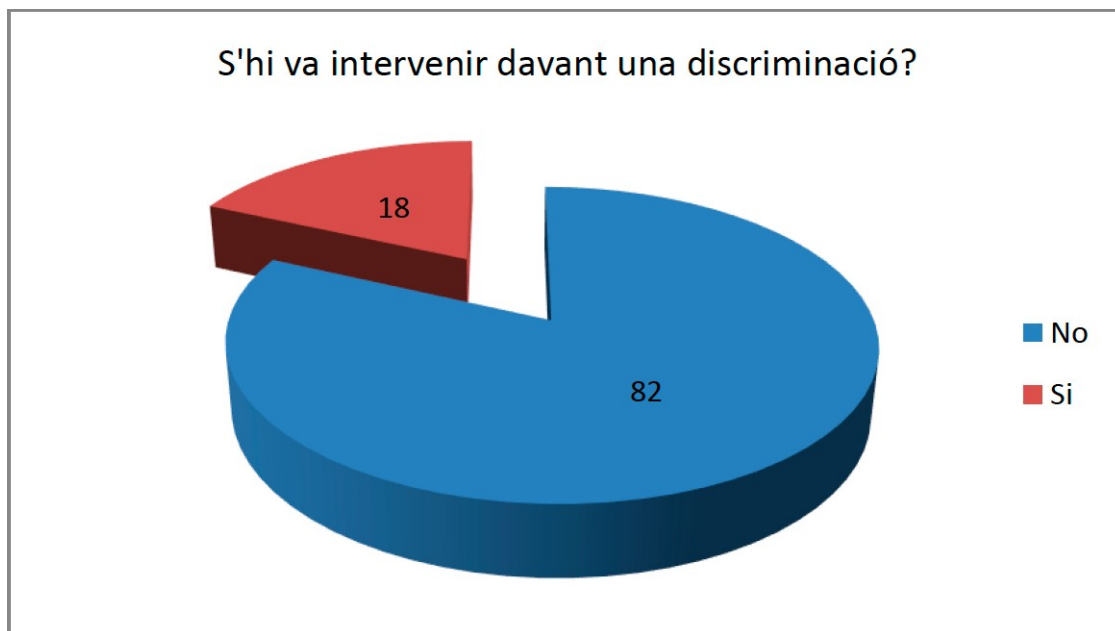


Un 68% de la mostra enquestada va negar haver presenciat cap situació de discriminació a altres àmbits. Les persones que van afirmar haver presenciat alguna situació de discriminació cap a persones LGBTI+, pertanyen al 14% de les persones enquestades. El 18% restant no saben si han presenciat alguna situació de discriminació cap a persones del col·lectiu.

Una vegada acabada aquesta part de l'enquesta, es va fer una pregunta oberta, preguntant quina o quines situacions de discriminació havien presenciat.

Les respostes obtingudes ens parlen de discussions al carrer perquè una parella homosexual es feia mostres d'afecte, pares que tracten de forma diferent als seus fills o filles pel fet de pertànyer al col·lectiu LGBTI+ i burles o intolerància.

A continuació, es va preguntar als i les participants de l'enquesta si algú va intervenir a la situació de discriminació que van presenciar. Els resultats obtinguts es mostren a la següent gràfica.



El 82% de les persones enquestades diuen que no es va intervenir de cap manera per resoldre la situació de discriminació. Per l'altra banda, hi ha el 18% de la mostra enquestada que afirma que sí que es va intervenir.

Finalment, a aquest 18%, es va preguntar de quina forma es va intervenir a la situació de discriminació. Les respostes obtingudes, en general venen a expressar que es va posar de manifest que el que feien era discriminatori, i d'aquesta manera va cessar el comportament discriminatori.

7. CONCLUSIONS DIAGNOSI

Sobre les àrees del Consell Comarcal de les Garrigues i municipals implicades

- La formació integral de tot el personal tècnic i polític de la institució pública local de la comarca és fonamental. Això ho han evidenciat les persones tècniques enquestades i entrevistades. No només en perspectiva de gènere sinó també en diversitat sexual i afectiva. Implica obrir processos formatius per enfortir el nivell de comprensió, de consciència i d'impuls de noves capacitats per respondre des dels diversos àmbits a qualsevol tipus de situació de discriminació i necessitats que requereixi una intervenció eficaç. Diverses àrees del Consell Comarcal ja han realitzat formació en línia de temàtica LGBTI+.
- S'evidencia una estreta vinculació entre el SAI i les diverses àrees del Consell Comarcal de les Garrigues. Totes les àrees consultades, des de Gerència, Promoció econòmica, Joventut, Serveis Socials, Cultura, Turisme, Programa EMPIC (Gent Gran), Immigració, Seguretat, tenen coneixement que han de coordinar-se amb el SAI en cas de trobar-se una persona LGBTI+ en una situació de necessitat econòmica, o per emprenedoria, o per una situació d'habitatge o per una qüestió de promoció cultural o d'atenció dels serveis socials.
- També s'ha manifestat en diverses ocasions que els formularis que s'han d'emplenar per diverses gestions, siguin sanitàries o burocràtiques, tenen una visió binària del gènere, tot i que ja s'ha iniciat el procés de revisió dels formularis, caldrà finalitzar el procés.

7.1. FORMACIÓ DELS CÀRRECS ELECTES DEL CCG

Per a la implementació de polítiques LGBTI+ és imprescindible que les persones que estan al càrrec de les direccions polítiques de les institucions públiques del nostre país siguin conscients i tinguin formació sobre les polítiques de diversitat LGBTI+.

Els càrrecs polítics doncs, tenen una responsabilitat final sobre la garantia de drets LGBTI+ i la inclusió d'aquesta perspectiva en les polítiques de les administracions públiques.

Així doncs, des de l'Oficina d'Igualtat està previst fer una jornada de formació per a càrrecs electes del Consell Comarcal de les Garrigues i de totes les institucions comarcals.

7.2. ENTREVISTES A PERSONAL TÈCNIC DEL CCG

Es van realitzar una sèrie d'entrevistes a responsables de diferents àrees, Gerència, Promoció econòmica, Joventut, Igualtat, Serveis Socials, Cultura, Turisme, Programa EMPIC de Gent Gran, Immigració, Seguretat Ciutadana, donat es tracten d'àrees essencials a causa de la seva intervenció directe amb la ciutadania. La finalitat és tenir un ventall més ampli sobre com s'evidencia el grau de consciència, coneixement i com hauria de ser el nivell d'intervenció sobre la realitat de les persones LGBTI+ en el territori. També s'ha entrevistat a l'associació Històriques de Juneda, per ser de les poques entitats de la comarca que treballa pels drets LGBTI+.

Les entrevistes es van fer de manera telemàtica a causa de la pandèmia, i van consistir en unes preguntes comunes i altres adaptades a cadascuna de les àrees i posant el focus en el Consell Comarcal de les Garrigues, no en la població de la comarca, que no es motiu de l'actual diagnòsi.

Els temes tractats a les entrevistes han estat els següents:

- Coneixement de les necessitats del col·lectiu LGBTI+.
- Es tenen eines i recursos per detectar les necessitats del col·lectiu LGBTI+?
- Casos detectats d'LGBTI-fòbia per part de les àrees del CCG.
- Grau de coneixement del SAI dins del CCG.
- Formació en temes LGBTI+ dins del CCG.
- El llenguatge administratiu utilitzat al CCG.
- El deure d'intervenció (Art.11 Llei 11/2014).
- Amb quines àrees el seu departament podria treballar conjuntament.
- Més les qüestions específiques relacionades amb les àrees.

Sobre les polítiques LGBTI+ al Consell Comarcal de les Garrigues

Existeix un interès unànim, entre les persones que treballen al Consell Comarcal de les Garrigues, per impulsar el propi Pla LGBTI+ i implementar polítiques LGBTI+ dins de totes les àrees del Consell. El SAI de les Garrigues està consolidat i el III Pla de polítiques d'igualtat de les Garrigues 2022-2025 ja contempla la perspectiva de diversitat sexual i identitat de gènere. Existeix la plena voluntat d'integrar la perspectiva LGBTI+ en totes les activitats i programes del CC les Garrigues però cal establir vies de comunicació amb la població LGBTI+ de la comarca per conèixer les seves necessitats.

Al mateix temps cal recolzar a les poques entitats LGBTI+, per no dir, l'única existent a la comarca, com Històriques de Juneda, i també promoure la creació d'altres associacions LGBTI+ a la comarca per afavorir la participació del col·lectiu en el disseny de les polítiques comarcals i traslladar als ajuntaments de la comarca la necessitat d'aplicar polítiques LGBTI+ dins dels seus municipis.

Sobre el llenguatge inclusiu al Consell Comarcal de les Garrigues

Existeix molt bona predisposició de l'equip de govern i sensibilització d'adaptar el llenguatge inclusiu. S'està fent una recollida de la documentació en el camp d'institució, de tota la documentació que es genera a l'àmbit del Consell, principalment formularis.

Es recomana utilitzar un llenguatge inclusiu en la comunicació interna i externa del CCG. Aquest servei el duen a terme dues empreses externes però ens confirmen que existeix molta consciència amb elles, i el mateix pel que fa a la representació gràfica de la comunicació interna i externa.

Sobre l'assetjament per LGBTI-fòbia

A les diferents àrees es té ple coneixement del servei SAI i de la tasca que realitza. No hi ha coneixement de si existeixen eines i recursos per treballar la diversitat LGBTI+ però, al mateix temps, no s'ha produït casos d'LGBTI-fòbia dins del CCG, arriben pocs casos d'LGBTI-fòbia al SAI.

Tampoc existeix un protocol de prevenció i gestió en cas de denúncia per LGBTI-fòbia.

Sobre la formació LGBTI+ al Consell Comarcal de les Garrigues

El Consell Comarcal de les Garrigues ha ofert a tot el personal tècnic formació obligatòria en temes LGBTI+ a través d'un microcurs en línia ofert pel departament de Feminismes i LGBTI+ de la Generalitat, els comentaris generals respecte el microcurs són molt positius.

Pels càrrecs electes s'ha ajornat la formació en diversitat LGBTI+ a causa de la pandèmia i per la dificultat per fer les trobades presencials.

També es comenta què no es té en compte la formació LGBTI+ a l'hora de contractar personal, sobretot quan l'àrea és de tipus econòmic.

Donat que la població immigrant és molt important a la comarca i què es tracta d'una població molt sensible a aquestes qüestions, falta començar a plantejar de quina manera cal treballar aquests aspectes entre els formadors i les formadores.

Sobre la visibilitat del col·lectiu LGBTI+ a les Garrigues

S'han realitzat diverses campanyes per visibilitzar la situació de les persones LGBTI+ i fomentar el respecte envers la diversitat sexual i de gènere. Es celebren els dies commemoratius LGBTI+ però cal implicar a més ajuntaments de la comarca, per petits que siguin, en la participació de les campanyes de visibilització promogudes pel SAI.

No s'ha plantejat la situació de la gent gran de la comarca, des de la perspectiva LGBTI+, donat que moltes persones grans LGBTI+ es veuen obligades a tornar a l'armari quan ingressen a les residències de gent gran, i es troben en situació especialment vulnerable.

Sobre el deure d'intervenció

Sobre el grau de coneixement del deure d'intervenció per part del personal tècnic i administratiu del Consell Comarcal de les Garrigues, (art.11 llei 11/2014), es té constància que és un tema tractat a la formació i que, en teoria, com a treballadors i treballadores de l'administració, haurien de tenir aquest coneixement. Però, malgrat es pressuposa que un mínim de persones sí en té coneixement, no se sap si l'apliquen o no, i fins i tot, si ho tenen present. Seria convenient una eina interna recordatòria sobre el deure d'intervenció dins del Consell.

Sobre el treball transversal amb altres àrees del CCG

Totes les àrees poden aportar d'una manera o d'una altra però totes coincideixen en les mateixes: Gerència, Joventut, Promoció Econòmica, Igualtat i Serveis Socials, Cultura, Immigració. Aquestes són les àrees que es considera poden treballar de manera conjunta i complementar-se per treballar la diversitat LGBTI+.

Treballar el respecte a la diversitat LGBTI+ a les escoles i instituts és una tasca fonamental, per això es necessita la implicació i la col·laboració de la direcció i professorat dels centres educatius. Al mateix temps, cal incentivar a les empreses de la comarca perquè participin en la formació que el departament de Feminismes i LGBTI està preparant pel 2024 i d'aquesta manera d'arribar a la població, sigui o no immigrant, que treballa a la comarca de les Garrigues.

7.3. RESULTAT DE LA DIAGNOSI EN MATÈRIA LGBTI+ DEL CCGARRIGUES

PUNTS FORTS	ASPECTES A MILLORAR
Creació i integració del Servei d'Atenció Integral a la comarca de les Garrigues	Enfortir la presència del SAI en les institucions municipals i comarcals
Interès en dissenyar i executar polítiques en matèria LGBTI+	Recursos de coordinació per la integració de la perspectiva LGBTI+ a la institució
Predisposició de la institució i sensibilització de l'equip de govern	Compromís polític en l'execució de les mesures per la no discriminació LGBTI+
	Sensibilització en matèria LGBTI+ als responsables polítics municipals
Bona acceptació i predisposició de la plantilla del Consell Comarcal en la formació en matèria LGBTI+ i en la implicació d'aquests en l'elaboració d'aquesta diagnosi	Augmentar la participació qualitativa dels treballadors/es de la institució per obtenir informació més detallada de les seves tasques en relació a la perspectiva LGBTI+
Formació al personal treballador, que es valora positivament i necessària per part d'aquests	La formació posa de manifest que cal millorar la integració de la perspectiva LGBTI+ en els diferents serveis del Consell Comarcal de les Garrigues

<p>La formació que s'imparteix es considera majoritàriament útil per a les tasques que desenvolupa cada treballador i treballadora en el seu lloc de treball</p>	<p>Planificació de la formació en matèria LGBTI+ i integració d'aquesta en la calendarització de la formació obligatòria de la institució</p>
<p>Els treballadors i les treballadores del Consell consideren majoritàriament que la formació els serveix per actuar amb més respecte cap a la resta de companyes i companys de feina, i crear un bon ambient de treball. Inclosa la seva vida personal</p>	<p>Incorporació de la mirada LGBTI+ en els protocols d'actuació i atenció a les persones</p>
	<p>Incorporació de la no discriminació LGBTI+ en el protocol per la prevenció i actuació de l'assetjament sexual o per raó de sexe</p>
<p>El servei SAI està absolutament integrat en la coordinació interdepartamental de la institució</p>	<p>Augmentar la visibilització del SAI en la comarca de les Garrigues</p>
<p>Coordinació del SAI amb els agents socials de la comarca. Integració cívica del servei</p>	<p>Integració del Pla LGBTI+ en la perspectiva global del PLACI (Pla d'Acció Comunitària Inclusiva)</p>
<p>El personal treballador és conscient de la necessitat formativa en comunicació inclusiva i no discriminatòria amb el col·lectiu LGBTI+</p>	<p>Integrar una comunicació inclusiva, no sexista ni LGBTI-fòbica en tots els àmbits comunicatius de la institució, incloent les empreses externes que porten comunicació</p>
<p>Les actuacions, formes d'atenció i de dirigir-se a la ciutadania no son discriminatòries</p>	<p>Millorar el coneixement del deure d'intervenció del personal treballador públic en front una discriminació LGBTI+</p>
	<p>Revisió de formularis administratius per evitar que siguin discriminatoris</p>

8. PLA LGBTI+

8.1. IMPLEMENTACIÓ I AVALUACIÓ

El disseny i la implementació de polítiques públiques amb perspectiva de gènere no requereix de grans maniobres pressupostàries, sinó que el seu èxit rau en la incorporació de la mirada de gènere i LGBTI+ en les mateixes àrees de treball de la institució.

El Pla Comarcal d'Acció LGBTI+ de les Garrigues té la intenció d'unificar esforços i recursos per tal d'avançar en matèria de diversitat sexual a la comarca de les Garrigues, afavorir el desenvolupament de polítiques públiques interseccionals i inclusives, i aportar eines de suport a totes les institucions per tal de fer-lo efectiu.

D'aquesta manera la incorporació de les mesures plantejades es poden dur a terme amb celeritat, sempre adequant-se a les capacitats de les àrees i les institucions, i autorresponsabilitzant-se de les tasques que encomana aquest Pla.

Per a la implementació i el seguiment d'aquest Pla cal determinar una coordinació tècnica i política per assegurar que les mesures plantejades esdevenen efectives, i avaluar posteriorment el seu impacte.

Aquesta implementació i seguiment ha de ser participada pels agents implicats en el seu desenvolupament: personal tècnic, conselleries, ajuntaments, regidories, gerència, etc.

Amb la pretesa que aquest esdevingui un pla transversal en el disseny de les polítiques públiques de les institucions de la comarca de les Garrigues, la implementació dels seus objectius seran acompanyats pels òrgans de govern del Consell Comarcal de les Garrigues, i es definiran espais de treball de manera conjunta amb el Pla Comarcal en Polítiques d'Igualtat de Gènere que la mateixa institució ja ha elaborat.

8.2. COMISSIONS I ESPAIS D'IMPLEMENTACIÓ I SEGUIMENT

D'aquesta manera es proposa un únic espai per al seguiment de la implementació:

- **Comissió de Treball d'Igualtat i Diversitat**

Cada ajuntament nomenarà un representant què es convertirà en el referent de cada municipi i que participarà a la Comissió d'Igualtat i Diversitat.

Aquests referents poden ser Regidories d'Igualtat i/o polítiques feministes dels Ajuntaments de la comarca o altres.

Les funcions de la Comissió d'Igualtat i Diversitat seran:

- Crear una xarxa transversal de treball entre les diferents àrees del Consell Comarcal de les Garrigues i referents dels Ajuntaments, com a espai de reflexió, formació i d'intercanvi d'experiències entre el món local i decidir les polítiques a implementar per avançar conjuntament en matèria d'igualtat i impulsar polítiques en transversalitat de gènere i LGBTI+ a les institucions de la comarca.
- Establir una prioritització i calendarització de les accions que s'han d'emprendre anualment.
- Determinar els criteris d'avaluació del pla i avaluar anualment les mesures executades.
- La Comissió de Treball esdevindrà un òrgan executiu i té la missió de fer efectives les mesures acordades.
- Implementació de les polítiques decidides en la Comissió d'Igualtat i Diversitat i marcades pel III Pla en Polítiques d'Igualtat de Gènere de la comarca de les Garrigues (2022-2025) i el I Pla Comarcal d'Acció LGBTI+, amb cada àrea del Consell Comarcal de les Garrigues.
- Avaluació del Pla Local LGBTI+
- L'Oficina d'Igualtat del Consell Comarcal de les Garrigues, serà la responsable de vetllar pel seguiment i elaborar els informes precisos de les actuacions que es vagin duent a terme, per tal de donar suport a la comissió de Treball d'Igualtat i Diversitat.

8.3. FITXES PER A LES ACTUACIONS

Atesa la gran quantitat d'informació que s'ha d'especificar per a cada una de les accions, és convenient documentar-les bé mitjançant unes fitxes que garanteixen que no manca cap dada i que totes les accions estan descrites amb un format comú i homogeni.

Fitxa de descripció de l'acció	
Àmbit	
Acció	
Descripció de l'acció	
Indicador	
Objectius o resultats esperats	
Persones destinatàries	
Responsables	
Procediment de la implantació	
Recursos necessaris (materials, humans, econòmics)	
Data prevista d'inici	
Data prevista finalització	
Observacions	

Fitxa de seguiment i avaluació de l'acció	
Àmbit	
Acció	
Descripció de l'acció	
Data d'inici	
Data final	
Persones destinatàries	
Responsables de la implantació	
Resultats provisionals	
Grau de participació	
Mecanismes de seguiment i avaluació	
Aspectes a destacar	
Suggeriments de millora	

8.4. LA INSTITUCIÓ

8.4.1. Compromís amb la igualtat i la diversitat sexual i de gènere

Taula 1

Taula 1		
Objectius	En la creació:	En el seguiment:
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Coordinar l'execució de les polítiques LGBTI+ a l'ens comarcal. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Coordinar l'execució de les polítiques LGBTI+ als ajuntaments i Consell Comarcal de les Garrigues.
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Garantir que la normativa municipal relativa a la igualtat i que els plans i programes estratègics incorporin la perspectiva de gènere en clau LGBTI+. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Coordinar l'execució de les polítiques dintre de la propis administració local.
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Existència d'una arquitectura institucional que garanteixi que la igualtat és un criteri present en l'ordenació de tots els àmbits locals. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Que doni suport a les resolucions i incidències i sancions al SAI local.
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Coordinar l'avaluació de les polítiques de gènere en clau LGBTI+.
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estudiar la personificació jurídica en els processos legals contra atacs LGBTI-fòbics que s'hagin produït al territori.
Actuació	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Crear la comissió de Treball d'Igualtat i Diversitat ▪ Establir la planificació, el seguiment i avaluació del Pla i donar suport al SAI. Entre altres qüestions ha d'incloure la fixació d'objectius, la programació d'actuacions, l'avaluació dels resultats obtinguts i la formulació de propostes de millora de les polítiques LGBTI+ als ens locals. 	
Àrea d'intervenció	Àmbits responsables	
Comissió de Treball d'Igualtat i Diversitat	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cada ajuntament nomenarà una representant que es convertirà en la referent de cada municipi i que participarà a la Comissió d'Igualtat i Diversitat. Aquests referents poden ser Regidories d'Igualtat i/o polítiques feministes dels Ajuntaments de la comarca o altres. 	
Indicadors avaluació	Indicadors de procés	Qualificació
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Creació de la Comissió de Treball d'Igualtat i Diversitat a l'ens comarcal. 	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Perfils que disposa la Comissió del Treball d'Igualtat i Diversitat. 	

Taula 2

Objectius	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Executar la transversalització de la perspectiva de gènere en clau LGBTI+ en els plans de polítiques públiques a l'ens comarcal i als ens municipals. ▪ Generar una eina programàtica i pressupostària per donar garanties a la Llei 11/2014 i la Llei 19/2020. ▪ Incorporar la igualtat i la lògica no discriminatòria per fer efectius els drets de les persones LGBTI+ en el àmbits i àrees de les polítiques públiques. 	
Actuació	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Introducció de la perspectiva de drets LGBTI+. ▪ Inclusió d'objectius i accions amb perspectiva de gènere en clau LGBTI+ en plans i programes de la comarca. 	
Àrea d'intervenció	Àmbits responsables	
Plans municipals per executar la transversalització de les polítiques LGBTI+	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comissió de Treball d'Igualtat i Diversitat. 	
Indicadors d'avaluació	Indicadors de procés	Quantificació
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de plans i programes que incorporen la perspectiva de gènere. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ I Pla d'Igualtat de Gènere del CC les Garrigues (2017-2021). ▪ II Pla Comarcal en Polítiques d'Igualtat de gènere Pla Igualtat del CC les Garrigues. ▪ III Pla de polítiques d'igualtat de gènere de la comarca de les Garrigues (2022-2025).

Taula 3

Objectius			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Garantir el compliment del Deure d'Intervenció. ▪ Promoure les condicions per fer-lo efectiu.
Actuació			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dissenys i impuls d'accions formatives en matèria de diversitat sexual i de gènere, així com del deure d'intervenció, al personal del departament. ▪ Difusió del protocol del deure d'intervenció entre el personal dels àmbits implicats, cartells i intranet de l'àmbit.
Àrea d'intervenció		Àmbits responsables	
Deure d'intervenció			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comissió de Treball d'Igualtat i Diversitat. ▪ Gerència, Recursos Humans.
Indicadors d'avaluació	Indicadors de procés	Quantificació	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Protocol difós internament de l'ens comarcal ▪ Nombre de persones formades sobre el Deure d'Intervenció ▪ Hores de formació ▪ Nombre de cartells distribuïts ▪ Generar la carpeta informativa per tot el personal sobre el deure d'intervenció 		

8.4.2. Formació en diversitat sexual i de gènere

Taula 4		
Objectius	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacitar els alts càrrecs i tota la línia de comandament de les administracions locals i càrrecs electes amb eines perquè liderin la inclusió de la transversalitat de gènere en clau LGBTI+ en els seus àmbits d'actuació. 	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dissenyar un itinerari curricular de capacitació per als referents de l'Administració local en clau LGBTI+. 	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dotar al col·lectiu de professionals implicats en els circuits de denúncia d'eines formatives d'excel·lència per a la intervenció i l'abordatge de les situacions de discriminació. 	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Facilitar al personal tècnic i professional de l'ens comarcal l'accés a una formació en matèria de transversalitat de gènere en clau LGBTI+ integrada a les funcions del seu lloc de treball. 	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Definir canals de comunicació per compartir els programes i eines de capacitació que, en matèria d'equitat de gènere en clau LGBTI+, es dota, per part de tots els/les agents implicats,, als col·lectius dels àmbits específics de salut, policia, ensenyament, justícia, col·legis professionals, professionals de l'advocacia i altres sectors socials. 	
Actuació	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incloure dintre del programa de formació anual, el curs sobre la llei 11/2014 i la llei 19/2020, d'obligat compliment, per a tot el personal del consell a mesura que es vagin donant també noves incorporacions. 	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formació específica sobre la llei 11/2014 i llei 19/2020 als responsables polítics de les administracions de la comarca. 	
Àrea d'intervenció	Àmbits responsables	
Formació	Recursos Humans i SAI	
Indicadors d'avaluació	Indicadors de procés	Quantificació
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Percentatge de persones treballadores de l'ens local formades sobre el total. 	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de formacions segons àrea/regidoria/conselleria/altres formes d'organització administrativa. 	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de formacions per a càrrecs directius. 	

8.4.3. Mesures i instruments per a una política laboral no discriminatòria

Taula 5

Objectius	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Garantir l'aplicació del Protocol³ per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat de gènere a l'Administració comarcal. 	
Actuació	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Informar al personal de l'administració de l'existència del protocol, a qui entra de nou (generar i distribuir dossier de benvinguda) 	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Informar al personal de tots els serveis de l'existència del protocol, i a qui ja hi treballa. 	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Facilitar l'accés al protocol a través dels mitjans propis de l'ens comarcal a totes les persones que treballen en l'administració. 	
Àrea d'intervenció	Àmbits responsables	
Política laboral	Recursos Humans i Comissió del protocol contra l'assetjament laboral.	
Indicadors d'avaluació	Indicadors procés	Quantificació
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ S'ha elaborat protocol 	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de casos atesos 	

³ Actualment existeix el Protocol intern per a la prevenció, detecció i actuació davant situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere del CCG (2022).

Taula 6

Objectius	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones LGBTI+ en la selecció i contractació a l'interior de l'ajuntament/consell comarcal, sigui laboral o subcontractacions. ▪ Incorporar clàusules antidiscriminatòries en les contractacions. ▪ Desplegar estratègies amb polítiques antidiscriminatòries per a la inserció laboral de les persones trans*. ▪ Desplegar estratègies amb polítiques actives per a la inserció laboral de les persones trans*. 	
Actuació	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formació de les persones que realitzen la selecció i contractació de personal. ▪ Crear un dossier de benvinguda sobre la igualtat de tracte. ▪ Inclusió d'una clàusula de no-discriminació per orientació sexual i de gènere en les clàusules de contractació municipal, als criteris, condicions d'execució de la guia de contractació socialment responsable de les clàusules de contractació de les empreses i entitats dins del col·lectiu de persones vulnerables, les persones trans*. ▪ Formació al personal dels serveis jurídics. ▪ Generar eines de discriminació positiva amb la promoció de l'ocupació del col·lectiu trans* en situació d'exclusió laboral amb mesures actives. 	
Àrea d'intervenció	Àmbits responsables	
Política laboral d'igualtat de tracte	Recursos Humans	
Indicadors d'avaluació	Indicadors de procés	Quantificació
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de vegades que s'ha incorporat les clàusules. ▪ Nombre d'empreses que presenten i compleixen les clàusules. ▪ Nombre d'empreses que presten serveis als ens locals i comarcal en les quals s'han incorporat persones trans*. 	

8.4.4. Comunicació inclusiva

Taula 7		
Objectius	▪ Garantir un llenguatge inclusiu en els documents, models i formularis que es generin dins la tramitació administrativa.	
	▪ Adequació de la documentació pròpia administrativa a les relacions afectives de les persones LGBTI+ i a l'heterogeneïtat del fet familiar.	
	▪ Garantir una comunicació no discriminatòria amb el col·lectiu LGBTI+.	
	▪ Adequació de la documentació dels serveis socioeducatius per tal d'incloure les realitats de les famílies homoparentals.	
Actuació	▪ Reconeixement i visibilització de l'heterogeneïtat del fet familiar en els documents, models i formularis.	
	▪ Reconeixement i visibilització de l'heterogeneïtat de les opcions sexuals ens els documents, models i formularis.	
	▪ Adequació de la documentació pròpia administrativa a les relacions afectives de les persones LGBTI+ i a l'heterogeneïtat dl fet familiar.	
	▪ Execució d'una comunicació escrita i gràfica que inclogui el col·lectiu en la comunicació habitual de la institució.	
Àrea d'intervenció	Àmbits responsables	
Gestió administrativa	Àrea d'administració/SAI/ empreses de comunicació	
Indicadors d'avaluació	Indicadors de procés	Quantificació
	▪ Nombre de modificacions introduïdes.	
	▪ Aprovació de la instrucció de canvi de formularis.	

Taula 8

Objectius	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Garantir la inclusió estadística de la diversitat LGBTI+ i l'explotació de les dades. 	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Garantir la incorporació de l'opció no binària a la base de dades dels programes (enquestes o formularis) adreçats a la ciutadania, segons les directrius que s'acordin en l'Àrea d'Igualtat d'Oportunitats de la Generalitat. 	
Actuació	Incloure la tercera casella per facilitar la inclusió de la diversitat de gènere (home, dona, no binari).	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Recollida de dades segregades per sexe, identitat de gènere. Dret recollit a l'article 23 de la Llei 11/2014. <ul style="list-style-type: none"> · Home · Dona · No binari 	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ En tots: <ul style="list-style-type: none"> · Registres · Informes · Anàlisis · Formularis · Impresos de sol·licitud 	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Garantir en la recollida el compliment de la normativa de Autoritat Català de Protecció de Dades. 	
Àrea d'intervenció	Àmbits responsables	
Dades estadístiques	Comissió de Treball d'Igualtat i Diversitat	
Indicadors d'avaluació	Indicadors de procés	Quantificació
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número i percentatge dels documents, formularis i tràmits que recullen les dades amb tercera casella. 	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tipologia de documents, formularis i tràmits que recullen les dades amb tercera casella. 	

Taula 9

Objectius	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Garantir a tota persona trans* que es pugui identificar d'acord amb la identitat sentida. 	
Actuació	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Facilitar el canvi de nom a persones trans* en la documentació no oficial que l'Administració local o els organismes que en depenen, encara que no s'hagi portat a terme el canvi de nom legal. 	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Facilitar el canvi de nom als carnets de les biblioteques de les persones trans* que ho requereixin encara que no hagin portat a terme el canvi de nom legal. 	
Àrea d'intervenció	Àmbits responsables	
Canvi de nom a la documentació administrativa	SAI	
Indicadors d'avaluació	Indicadors de procés	Quantificació
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de sol·licituds rebudes i resolt positivament. 	

8.4.5. Accions contra les violències i LGBTI-fòbiques

Taula 10

<p>Objectius</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Atendre les persones que pateixin, hagin patit o estiguin en risc de patir discriminació o violència per raó de l'orientació o opció sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere, amb la finalitat de donar respostes adequades, àgils, properes i coordinades a les necessitats d'aquestes persones. ▪ Donar informació a les persones LGBTI+ i a la població en general que s'hi adreci sobre recursos de les diferents administracions i entitats. ▪ Establir mecanismes d'acompanyament i denúncia per a les persones víctimes per LGBTI-fòbia. ▪ Millorar l'actuació de la policia local davant de les agressions LGBTI-fòbiques i la coordinació amb fiscalia. ▪ Combatre la LGBTI-fòbia en l'espai públic, els equipaments i els establiments comercials. ▪ Informació i atenció dels casos de violència masclista entre parelles del mateix sexe. ▪ Ajudar a resoldre els conflictes plantejats que es tracti d'incidències que no requereixen sancions. ▪ Promoure la creació d'associacionisme LGBTI+ en el territori.
<p>Actuació</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Informació i recursos (entitats, serveis, tràmits, guies, material educatiu, etc.) ▪ Acompanyament en processos personals d'identitat sexual i de gènere, i derivació a serveis i entitats especialitzades. ▪ Atenció jurídica i psicològica especialitzada en situacions de possibles discriminació per raó d'orientació, identitat i expressió de gènere. ▪ Atenció integral i gestió d'incidències i denúncies per LGBTI-fòbia. ▪ Canvi de nom de la targeta sanitària a persones trans* majors i menors d'edat. ▪ Certificat d'acreditació faig constar. ▪ Activitats de sensibilització i prevenció (formació, tallers educatius, commemoracions, actes de visibilitat, etc.) ▪ Edició d'un fulletó amb recursos sobre gènere que incloguin aspectes sobre el col·lectiu LGBTI+ per distribuir-los en el marc dels tallers que s'organitzen des de les àrees responsables d'igualtat. ▪ Difusió de declaracions oficials en casos concrets de discriminació al col·lectiu LGBTI+ que s'hagin produït al territori. ▪ Difusió de missatges contra la LGBTI-fòbia en festes populars i treballar la temàtica amb entitats implicades en l'organització. ▪ Inclusió de la perspectiva LGBTI+ a les campanyes de civisme i convivència. ▪ Inclusió de penalitzacions o prohibicions d'ús en els reglaments d'usos d'espais públics, per a entitats o actes que promoguin la LGBTI-fòbia. ▪ Incorporació de la perspectiva LGBTI+ en totes les accions que s'implementin als centres educatius en matèria de coeducació o contra la violència masclista. ▪ Inclusió de la LGBTI-fòbia en els protocols d'assetjament sexual i per raó de sexe de les administracions públiques. ▪ Estudiar la personificació jurídica del Consell Comarcal o els Ajuntaments en els processos legals contra atacs LGBTI-fòbics que s'hagin produït a la comarca. ▪ Realització d'una campanya per promoure la inclusió de la diversitat sexual i de gènere a l'espai públic. ▪ Elaboració d'un distintiu per promoure equipaments municipals i establiments comercials inclusivament amb la diversitat sexual i de gènere. ▪ Inclusió de prohibicions d'ús en els reglaments d'usos d'espais públics, per a entitats o actes que promoguin la LGBTI-fòbia.

Àrea d'intervenció		Àmbits responsables		
Servei d'Atenció Integral (SAI)		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comissió de Treball d'Igualtat i Diversitat. ▪ Responsable SAI. 		
Indicadors d'avaluació	Indicadors de procés sobre el funcionament	Quantificació	Indicadors de procés sobre l'àmbit de la comunicació i la prevenció	Quantificació
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de persones que disposa el SAI. ▪ Nombre de persones de referència dels serveis de l'ajuntament vinculats directament a les polítiques d'igualtat i que es coordinen amb el SAI. ▪ Dotació econòmica que disposa SAI 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Edició del fulletó. ▪ Nombre de fulletons distribuïts. ▪ Nombre de campanyes que inclouen la perspectiva de gènere en clau LGBTI+. ▪ Nombre de protocols que incorporen la LGBTI-fòbia. ▪ Nombre d'equipaments i locals adherits. ▪ Nombre d'accions comunicatives realitzades sobre festes. 	

8.4.6. Coeducació i transmissió de valors igualitaris

Taula 11		
Objectius	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Garantir els drets de les persones LGBTI+, segons competències Estatut Catalunya i Llei 24/2009, del 23 de desembre, del Síndic de Greuges i Llei municipal i de règim local de Catalunya del 2003. La 11/2014 i la 19/2020. 	
Actuació	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incoar els expedients administratius del règim sancionador la llei i la imposició de les sancions correspon a la persona titular de la secretaria general de les regidories competents en matèria de no-discriminació de les persones LGBTI+. 	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Defensa de drets i llibertats en matèria de no-discriminació de les persones LGBTI+ que pugin haver estat vulnerats per l'actuació d'institucions, tant públiques com privades. 	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El Govern comarcal i municipal ha de cooperar, en l'àmbit de la no-discriminació de les persones LGBTI+, amb els organismes i òrgans competents en la defensa de drets i llibertats, oferir-los tota la informació de què disposi i donar-los el suport necessari en llurs actuacions. 	
Àrea d'intervenció		Àrea responsable
Deure d'intervenció		Responsables de secretaria i intervenció
Indicadors avaluació	Indicadors procés	Quantificació
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de comunicacions al SAI 	

Taula 12

Objectius	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Eliminació de qualsevol mena de discriminació per raó d'orientació o opció sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. ▪ Establir mesures per garantir un tracte i una estada adequats de les persones LGBTI+ a les dependències policials municipals, dels agents locals de seguretat i dels mossos d'esquadra. ▪ Establir normes per identificar i escorcollar les persones trans* d'acord amb la identitat sentida. ▪ Permetre i facilitar a les persones trans* detingudes que continuïn el seu tractament mèdic o hormonal. ▪ Garantir que en la formació de continuïtat del personal de seguretat, policies locals, es tracti la diversitat d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere. 	
Actuació	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Generar un protocol per la policia local i els agents locals de seguretat per garantir un tracte adequat a les persones LGBTI+. ▪ Generar un protocol intern per identificar i escorcollar les persones trans* d'acord amb la identitat sentida. 	
Àrea d'intervenció	Àmbit responsable	
Seguretat	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Policia local. ▪ Règim intern. ▪ Agents de seguretat. 	
Indicadors d'avaluació	Indicadors de procés	Quantificació
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de locals i entitats visitades per les policies locals. 	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de casos ens els quals s'han aplicat les mesures. 	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Obertura d'expedients. 	

Taula 13

Objectius	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Eliminació de qualsevol mena de discriminació per raó d'orientació o opció sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. ▪ S'ha de vetllar perquè la diversitat sexual i afectiva, la identitat de gènere i els diferents models de família siguin respectat en els diferents àmbits educatius amb competència municipal i comarcal. ▪ El respecte a la diversitat pel que fa a l'orientació o opció sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere i als principis d'aquesta llei ha de ser efectiu en tot el sistema educatiu, en els centres i entitats de formació, en les activitats esportives escolars i ens les activitats de lleure infantil i juvenil. 	
Actuació	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Oferta de recursos i formació en temàtica LGBTI+ i diversitat familiar als ens educatius de cada municipi. ▪ Oferta de recursos i acompanyament als centres educatius per donar resposta a demandes sobre identitat de gènere en menors des del SAI. 	
Àrea d'intervenció	Àmbit responsable	
Educació.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ SAI. ▪ Serveis educatius. 	
Indicadors d'avaluació	Indicadors de procés	Quantificació
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre total de persones formades en educació infantil. ▪ Percentatge de persones formades d'educació infantil. ▪ Nombre d'accions portades a terme. 	

Taula 14

Objectius	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incloure la perspectiva sobre diversitat sexual i de gènere en les polítiques i serveis de joventut. 	
Actuació	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Difusió de recursos sobre la temàtica LGBTI+ a casals de joves, esplais i agrupaments escoltes. 	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Inclusió de la perspectiva LBGTIQ ens els mòduls formatius que tracten aspectes de convivència adreçats a joves que fan accions de professionalització i formació integral, i en els programes d'ocupació i inserció. 	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Oferta de recursos i formació LGBTI+ al personal tècnic de joventut i a professionals externs que desenvolupin tasques formatives o de dinamització amb adolescents i joves. 	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Inclusió de forma explícita i no estigmatitzant de referències al col·lectiu LGBTI+ en els recursos, campanyes i programes de foment d'hàbits saludables i de prevenció de conductes de risc, especialment en els relacionats amb la sexualitat. 	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Oferta d'informació i recursos sobre el col·lectiu LGBTI+ als serveis d'informació juvenil. 	
Àrea d'intervenció	Àmbit responsable	
Joventut	Joventut	
Indicadors d'avaluació	Indicadors de procés	Quantificació
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre d'espais als que s'ha ofert els recursos. 	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre d'informació i recursos sobre el col·lectiu LGBTI+ als serveis d'informació juvenil. 	

Taula 15

Objectius	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incloure la perspectiva sobre la diversitat sexual i de gènere en les polítiques i serveis d'infància, adolescència i serveis de suport a les famílies. 	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incorporació de models familiars no heteronormatius en les campanyes i accions adreçades a famílies. 	
Actuació	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formació sobre diversitat sexual i de gènere al personal tècnic i externs que desenvolupin tasques formatives o de dinamització amb infància, adolescència i joventut. 	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Difusió de recursos sobre la temàtica LGBTI+ als serveis municipals d'infància. 	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incorporació de campanyes sobre temàtica LGBTI+ dins de la programació d'activitats dels casals de joves i espais infantils i participació als actes del municipi. 	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Oferta d'informació i recursos sobre diversitat sexual i de gènere als serveis adreçats a les famílies. 	
Àrea d'intervenció	Àmbit responsable	
Famílies	SAI/Joventut	
Indicadors d'avaluació	Indicadors de procés	Quantificació
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre d'accions realitzades. 	

8.4.7. Salut i drets sexuals i reproductius

Taula 16		
Objectius	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incorporar la diversitat sexual i de gènere en les polítiques de salut municipals o supramunicipals. 	
Actuació	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Realització de sessions sobre salut sexual des d'una perspectiva no heterosexista en les activitats sobre educació afectivo-sexual realitzades al municipi. 	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incorporació de la diversitat sexual i de gènere en les accions que desenvolupa el Consell municipal de Salut o taules de salut o similars. 	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fomentar l'ús de mètodes preventius per garantir pràctiques sexuals segures i evitar infeccions de transmissió sexual. 	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fer accions de promoció de la salut, sensibilització i prevenció del VIH/sida i altres ITS. 	
Àrea d'intervenció	Àmbit responsable	
Salut	SAI (coordinació CAP o Joventut)	
Indicadors d'avaluació	Indicadors de procés	Quantificació
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Creació d'una taula de coordinació de salut sexual i reproductiva. 	

8.4.8. Promoció dels drets laborals de les persones LGBTI+

Taula 17		
Objectius	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Establir i garantir mecanismes de coneixement de la normativa no discriminatòria. Incidir de manera especial al conjunt de sectors empresarials, organitzacions sindicals i treballadores. 	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promoure i incentivar la igualtat de contractació per a les persones trans*. 	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fomentar el diàleg amb les entitats empresarials en el sector LGBTI per tal d'analitzar la possibilitat de creació dels entorns favorables al desenvolupament empresarial garantista. 	
Actuació	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Establir un codi ètic de no discriminació a les empreses. 	
Àrea d'intervenció	Àmbit responsable	
Promoció econòmica.	Promoció econòmica.	
Indicadors d'avaluació	Indicadors de procés	Quantificació
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre d'empreses que han realitzat accions. 	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de reunions de les entitats empresarials amb el sector LGBTI+. 	

8.4.9. Cultura, ciutadania i esports

Taula 18

Objectius	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dotar les biblioteques municipals de recursos sobre les realitats LGBTI+. ▪ Difondre referents LGBTI+ i/o representacions sobre la diversitat sexual i de gènere en l'oferta cultural municipal. ▪ Recuperació de la memòria històrica de la lluita per la llibertat sexual i de gènere. 	
Actuació	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Campanyes als centres educatius que treballin temàtiques LGBTI+. ▪ Incorporació al fons bibliogràfic de materials relacionats amb el col·lectiu LGBTI+ a les biblioteques municipals. ▪ Elaboració d'una guia dels llibres de temàtica LGBTI+ que hi ha en totes les biblioteques de la comarca. ▪ Elaboració d'una proposta de llibres per clubs de lectura de les biblioteques. ▪ Inclusió de referències entorn al col·lectiu LGBTI+ i la diversitat familiar en els cicles d'activitats dedicats als infants i als adolescents que es fan a les biblioteques. ▪ Programació d'espectacles que visibilitzin les realitats de les persones LGBTI+ i combatin els estereotips 	
Àrea d'intervenció	Àmbit responsable	
Cultura	SAI Cultura Biblioteques	
Indicadors d'avaluació	Indicadors de procés	Quantificació
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre d'espectacles realitzats. 	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre d'accions realitzades a les biblioteques. 	

Taula 19

Objectius	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Garantir el reconeixement de la diversitat familiar en la utilització dels espais esportius. 	
Actuació	<ul style="list-style-type: none"> ▪ En els equipaments locals en que es diferencien els espais per sexes (lavabos i vestidors), vetlar perquè les persones trans* puguin fer ús dels espais assignats al gènere sentit, o facilitar espais alternatius en cas que ho sol·licitin. ▪ En els equipaments locals en què es diferencien els espais per sexes (lavabos i vestidors), vetllar perquè la diversitat familiar sigui contemplada i garantida. 	
Àrea d'intervenció	Àmbit responsable	
Esport	Àrees d'esports municipals.	
Indicadors d'avaluació	Indicadors de procés	Quantificació
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre d'espais esportius que coneixen les recomanacions per incloure la diversitat sexual i de gènere. 	

8.4.10. Participació i visibilització de les persones LGBTI+

Taula 20		
Objectius	<ul style="list-style-type: none"> Visibilitzar les principals dates commemoratives dels drets de les persones LGBTI+. 	
Actuació	<ul style="list-style-type: none"> Realitza actuacions com a mínim aquests dies: <ul style="list-style-type: none"> - 31 de març. Dia de la visibilitat trans*. - 26 d'abril. Dia de la visibilitat lèsbica. - 17 de maig. Dia internacional contra la LGBTI-fòbia. - 28 de juny. Dia de l'Orgull LGBTI+. - 23 de setembre. Dia internacional de la Bisexualitat. Es poden fer a través de: <ul style="list-style-type: none"> - Promocionar les activitats de les entitats. - Penjar les banderes dels balcons. - Promocionar accions pròpies al municipi. 	
Àrea d'intervenció	Àmbit responsable	
Commemoracions internacionals.	SAI.	
Indicadors d'avaluació	Indicadors de procés	Quantificació
	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de dates commemorades. Nombre d'activitats. Nombre de persones d'entitats que participen. Tipologies d'actes. 	

Taula 21		
Objectius	<ul style="list-style-type: none"> Incloure la perspectiva sobre la diversitat sexual i de gènere en les polítiques de benestar social i acció social. 	
Actuació	<ul style="list-style-type: none"> Realització d'activats sobre les realitats de les persones LGBTI+ en els casal, centres civils i associacions de gent gran. Realització d'activitats sobre les realitats de les persones LGBTI+ recursos residències de gent gran. 	
Àrea d'intervenció	Àmbit responsable	
Acció Social	Serveis Socials	
Indicadors d'avaluació	Indicadors de procés	Quantificació
	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de formacions realitzades. 	

9. DOCUMENTACIÓ GRÀFICA

Presentació SAI LGBTI de Les Garrigues. Signatura de l'acord entre el Consell Comarcal de les Garrigues i la Direcció General d'Igualtat del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. (2018)



El Consell Comarcal de les Garrigues se suma al Servei d'Atenció Integral LGTBIQ

El Consell Comarcal de les Garrigues signarà el pròxim dimecres, 10 d'octubre a les 10.30 hores, l'acord entre l'ens comarcal i la Direcció General d'Igualtat del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies per a la creació d'un Servei d'Atenció Integral (SAI) a la comarca. Aquest servei té l'objectiu de garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

Paral·lelament, el mateix dia però a les 12.00 del migdia, Tàrrrega també signarà aquest acord per impulsar el nou Servei d'Atenció Integral a les persones LGTBIQ. En aquest cas, anirà a

Tàrrrega també s'hi adherirà dimecres a les 12 del migdia

càrrec de Mireia Mata, directora General d'Igualtat; Salvador Bonjoch, president del Consell Comarcal de l'Urgell i Rosa Maria Perelló, alcaldessa de Tàrrrega. Aquests no són els únics casos que han signat aquest acord, sinó que altres ciutats com Balaguer o Cervera també ho van fer per defensar els drets LGTBIQ.

SEGRE
Dijous, 11 d'octubre del 2018

Garrigues

COMARQUES | 15 |

ORGANISMES

Acord a favor dels drets de col·lectius LGBTI de la comarca

LES BORGES | El consell de les Garrigues i la Direcció General d'Igualtat de la conselleria de Treball va firmar ahir dimecres un acord per impulsar el nou Servei d'Atenció Integral per a la defensa dels drets d'homosexuals, bisexuals, transsexuals i intersexuals amb l'objectiu d'eradicar l'homofòbia i garantir una atenció personalitzada.



La firma de l'acord entre consell i Generalitat ahir.

KAHOOT! Campanya realitzada pel SIAD-SAI amb 12 preguntes sobre Violència de gènere, sexisme i LGBTI+ per a joves fins a 35 anys.



Col·laboració del CCG amb l'associació Colors de Ponent en diverses activitats.

Formació al personal del Consell Comarcal de les Garrigues des de l'Àrea d'Igualtat del CCG: Incorporant la perspectiva de les diversitats sexuals i de gènere en l'administració pública (desembre, 2021)

El SAI de les Garrigues, juntament amb l'Oficina Jove, organitzà el taller 'Mirant dins l'armari' l'impartit per Colors de Ponent per a sensibilitzar l'alumnat dels centres d'educació secundària sobre la diversitat sexual i de gènere. (Març 2021)



Fulletó 1000 maneres d'estimar (2020)



Servei d'Atenció Integral
Consell Comarcal de les Garrigues



Generalitat de Catalunya
Departament de Treball, Afers Socials
i Famílies
Direcció General d'Igualtat



Consell Comarcal de
Les Garrigues



SERVEI D'ATENCIÓ INTEGRAL LGBTI

El Servei d'Atenció Integral (SAI) es crea per contribuir a la sensibilització social en matèria de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals (LGBTI), i pretén ser un espai de referència per donar visibilitat a aquest col·lectiu.

Funcions del SAI:

1. Oferir un servei d'atenció comarcal de proximitat a les persones LGBTI i a aquelles que s'hi adrecin per qüestions de diversitat sexual, orientació sexual i identitat o expressió de gènere.
2. Donar una atenció integral i de qualitat a les persones LGBTI i fer-los un acompanyament eficient perquè coneguin els recursos específics del territori i llurs necessitats.
3. Donar suport específic per presentar incidències i denúncies per discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, i per realitzar determinats tràmits.
4. Sensibilitzar i informar persones i entitats per tal de mostrar la diversitat d'orientació sexual i d'identitat de gènere i prevenir LGBTIfòbia.
5. Oferir informació i recursos LGBTI als diferents serveis i equipaments del territori.
6. Vetllar pel compliment de l'article 9 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.

Horari i punt d'atenció:

CONSELL COMARCAL DE LES GARRIGUES
Av. de Francesc Macià, 54
25400 Les Borges Blanques

Correu electrònic: sai@garrigues.cat
De dilluns a divendres de 8 h a 15 h
Tel. 973 142 658



Les Garrigues lliures d'LGBTIfòbia

Pautes per incorporar la perspectiva
de les diversitats sexuals i de gènere
a l'Administració pública

Per què són necessàries mesures per incorporar la perspectiva de les diversitats sexuals i de gènere (DSG) a l'Administració pública?

- Perquè la diversitat és una de les característiques dels éssers humans i promoure-la és un valor fonamental per garantir les llibertats de les persones.
- Perquè donar valor i fer visible la diversitat sexual, de gènere i familiar ens enriqueix.
- Perquè visibilitat és sinònim d'existència.
- Perquè les persones que no formen part del col·lectiu LGBTI no acostumen a ser conscients de l'abast de les dificultats que enfronten les persones LGBTI.
- Perquè la discriminació laboral a persones LGBTI pren formes molts diverses, que van des de menors taxes d'inserció laboral, d'ascensos o de millores salarials fins a rumors sobre la seva identitat o orientació del desig, burles, insults o comentaris negatius.
- Perquè l'LGBTIfòbia a les institucions també té una cara externa. Es materialitza en la manca de visibilitat en campanyes, la falta d'estratègies d'atenció específiques, l'ús de formularis i documents que no preveuen la diversitat o el tracte en un gènere incorrecte o en el nom antic.
- Perquè, si una persona no pot ser ella mateixa a l'entorn laboral, s'està coartant el dret humà al lliure i ple desenvolupament de la personalitat.
- Perquè invisibilitat és sinònim d'inexistència. Encara avui en dia, ningú no és LGBTI fins que no es demostrï el contrari, fet que posa de manifest la necessitat de la visibilitat com a estratègia.
- Perquè així ho preveu la Llei 11/2014 per garantir els drets LGBTI i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

Pautes genèriques: com incorporo la perspectiva de les DSG des del meu lloc de feina?

- Quan atenc una persona, preveig la possibilitat que sigui LGBTI?
- Preveient la diversitat sexual i de gènere en els formularis i documents: incorporant-hi l'opció de gènere no binari i la diversitat familiar.
- Valorar si hi ha una necessitat real de demanar el gènere en formularis i documents puntuals.
- Atenent sempre les persones d'acord amb el seu nom i gènere sentit, és a dir, amb el qual cada persona se senti més còmoda.
- Aprofitar la creació de campanyes i materials com a oportunitat de donar visibilitat a col·lectius invisibles, preveient la diversitat de cossos, gèneres, afectes, famílies, edats o races.
- Comemorant els dies assenyalats: 31M, 26A, 17M, 28J...
- Treballar sempre amb la idea que les persones LGBTI no són només LGBTI. També són joves, adultes, grans, migrades, amb diversitat funcional, etc.

Pautes específiques: què puc fer des de la meua àrea?

ESPORTS

- Repensar els equipaments esportius per fer-ne espais segurs.
 - Transformar alguns o tots els lavabos en lavabos sense segregació de gènere.
 - Destinar alguns vestidors amb dutxa a persones que no se senten còmodes amb els vestidors segregats per gènere.
- Possibilitar la participació de persones trans en esdeveniments esportius d'acord amb el seu gènere sentit, no el gènere que se'ls va assignar en néixer.
- Promoure les activitats esportives mixtes.

CULTURA

- Diversificar les temàtiques en actes culturals (exposicions, teatre, cine, etc.) i que incorporin la perspectiva DSG. Vetllar per la normalització suposa que és necessari tenir en compte el col·lectiu LGBTI, especialment quan no siguin dates assenyalades.
- Evitar i sancionar esdeveniments culturals amb contingut LGBTIfòbic.
- Pensar en les accions o campanyes com a oportunitat per donar visibilitat i presentar referents LGBTI.
- Ajuntaments com el de Mataró o el de Ripollet fa anys que organitzen diversos actes culturals al voltant de l'alliberament del col·lectiu LGBTI.
- L'Ajuntament de Vilanova de Bellpuig està en procés de creació d'un segell de qualitat per a esdeveniments culturals amb perspectiva de gènere.
- L'Ajuntament de la Poble de Segur va promoure un formació intergeneracional sobre DSG que va aplegar dones d'entre 15 i 59 anys.

PROMOCIÓ ECONÒMICA

- Vetllar per la inserció laboral de persones LGBTI de les Garrigues, especialment les persones trans.
- La Trans*Laboral és una trobada per l'ocupació i la intermediació laboral de les persones trans que té lloc anualment a Sabadell.

ENSENYAMENT

- Vetllar per la formació del personal educatiu de les Garrigues en matèria DSG.
- L'Oficina Jove de l'Alt Urgell i l'Institut Aubenç d'Oliana van dur a terme el projecte "Atreix-te", que va implicar alumnat, professorat i famílies en formacions de gènere i en la reivindicació de la diversitat com a font de riquesa.
- Vetllar perquè els materials educatius utilitzats a la comarca incorporin la perspectiva de les DSG.

INFORMÀTICA/SECRETARIA/ OFICINA COMARCAL DE SUPORT A L'ADMINISTRACIÓ ELECTRÒNICA

- Incorporar canvis en qüestionaris i plataformes electròniques perquè incloguin el gènere no binari i la diversitat familiar.

OFICINA TÈCNICA

- Incorporar la perspectiva de gènere a la planificació urbana dels pobles, ja sigui en equipaments de nova construcció o en la seva reforma, i a la mobilitat de la població.
- Implementar un sistema de transport públic a demanda, adaptable a les necessitats reals de mobilitat de les persones en l'àmbit rural.
- Implementar patis i espais de joc i lleure inclusius, segurs i sostenibles.
- Fer auditories d'espais urbans amb perspectiva de gènere, comptant amb l'opinió vinculant d'una població diversa en edats, capacitats, orígens i necessitats.
- El Col·lectiu Punt 6 treballa per a un urbanisme feminista per a la vida quotidiana.
- La Generalitat de Catalunya ha publicat dues guies:
 - Guia per al planejament urbanístic i l'ordenació urbanística amb la incorporació de criteris de gènere.
 - Planejament urbanístic, espais urbans i espais interiors des de la perspectiva de les dones.

OFICINA LOCAL D'HABITATGE

- Abordar les problemàtiques d'habitatge de les persones LGBTI: necessitat de marxar de casa o manca de recursos econòmics causada per la baixa inserció laboral.

SERVEIS SOCIALS

- Incorporar la perspectiva de les DSG en l'atenció a la gent gran, edat en la qual les persones LGBTI tornen a afrontar problemàtiques ja superades en altres etapes de la seva vida.

- La Fundació Enllaç elabora i recopila informació i recursos útils per a persones grans LGBTI i els serveis que les atenen.
- Treball en xarxa: derivacions de casos que necessitin atenció específica al SAI o a Colors de Ponent.

SIAD

- Ampliar el marc i la perspectiva del públic que s'atén. Les dones lesbianes, bisexuals i trans senten que el SIAD també és un servei adreçat a elles?
- Iniciar línies de treball que abordin, per exemple, la violència intragènere o la transfòbia.
- Incorporar la perspectiva de les DSG en les campanyes i en els actes organitzats.

OFICINA JOVE

- Oferir atenció i suport a joves LGBTI.
- Promoure la sensibilització de les adolescents i joves de la comarca en matèria de diversitats sexuals i de gènere.
- Vetllar per la prevenció de la LGBTIfòbia en els espais dels quals participen adolescents i joves.

PROMOCIÓ TURÍSTICA

- Pensar en les accions o campanyes de promoció com a oportunitat per donar visibilitat i presentar referents LGBTI.
- Avaluar si els equipaments turístics de les Garrigues són espais segurs per persones LGBTI.
- La campanya "Establiments Segurs" de Colors de Ponent pretén sensibilitzar establiments comercials i visibilitzar-los com a espais segurs.

CATALÀ

- Aprofitar la formació com a oportunitat per visibilitzar autors, textos i referents LGBTI de la literatura catalana.



Servei d'Atenció Integral
Consell Comarcal de les Garrigues



Generalitat de Catalunya
Departament de Treball, Afers Socials
i Famílies
Direcció General d'Igualtat



Diputació de Lleida

Treball en xarxa

Servei d'Atenció Integral (SAI) LGBTI del Consell Comarcal de les Garrigues

Av. Francesc Macià, 54
25400 les Borges Blanques
Lleida
973 142 658
sai@garrigues.cat

Direcció General d'Igualtat

Sepúlveda, 148-150. 6.ena planta.
08011 Barcelona
93 551 77 17
http://treballiaferssocials.gencat.cat/ca/ambits_tematics/lgbti/

Colors de Ponent

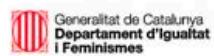
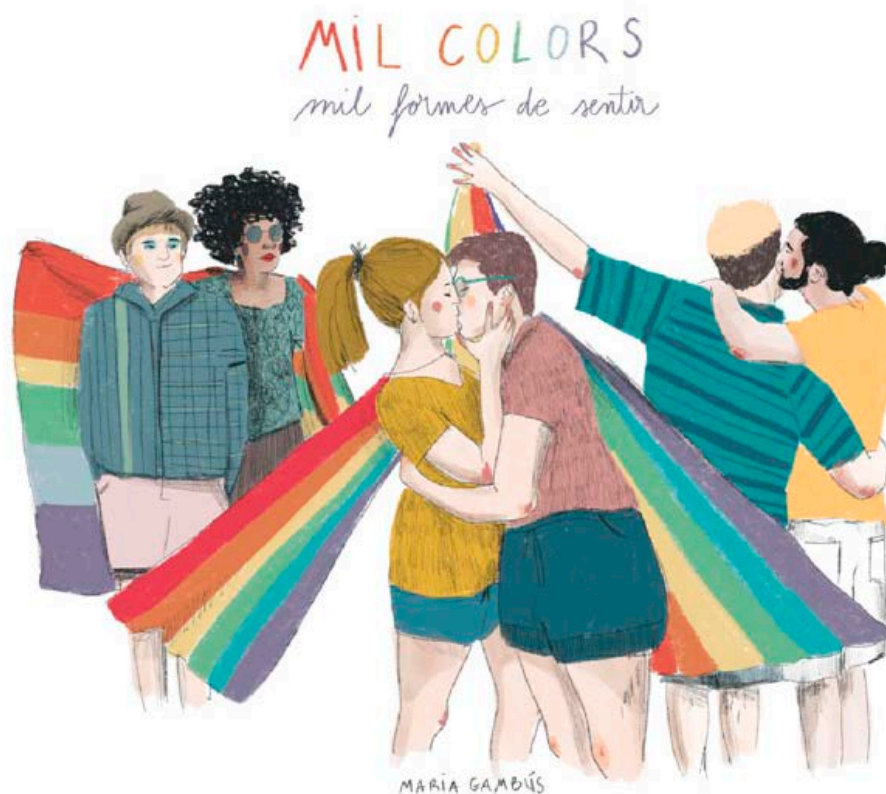
Carrer Bobalà, 1 bis Altell A
25004 Lleida
688 96 28 06
colorsdeponent@colorsdeponent.cat

Participació Campanya “Un pas endavant cap a la Diversitat” (2020)

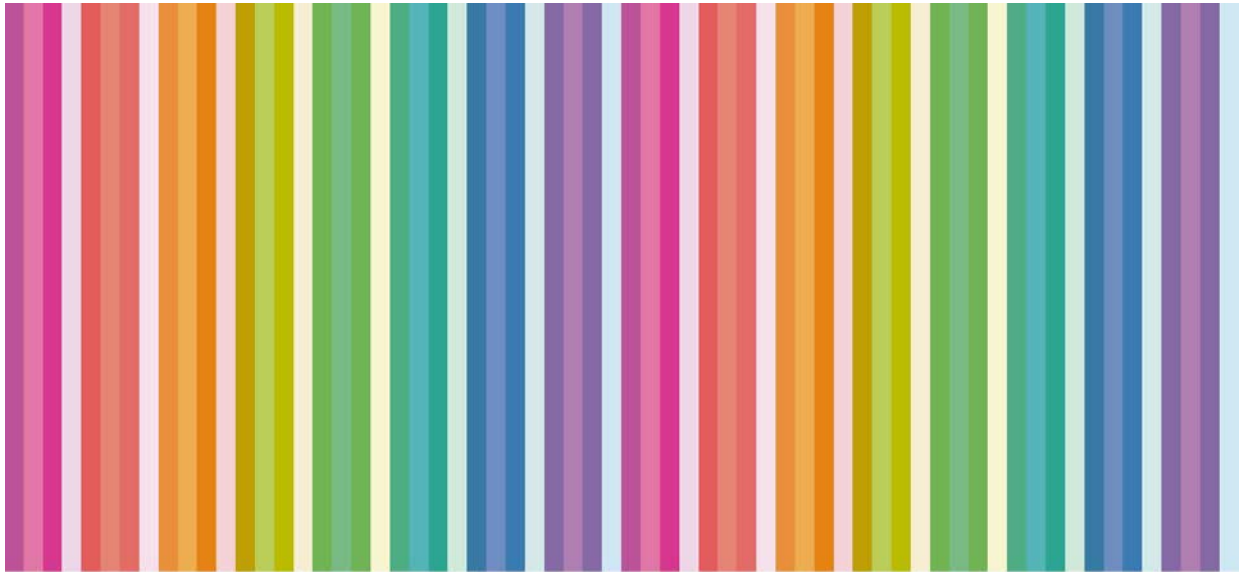
<https://www.youtube.com/watch?v=lushVidzRDs> (A partir segon 0:60)



Campanya Dia Internacional de l'Orgull LGBTI+ “Mil colors, mil formes de sentir” (2022)



Glossari LGBTI+ (2022)



Glossari LGBTI+



El nou marc jurídic europeu ha fet possible un canvi de visió social envers les persones lesbianes, gais, bisexuals, trans i intersexuals (LGBTI), a partir de l'esforç continuat d'informació, sensibilització i divulgació dels drets de les persones.

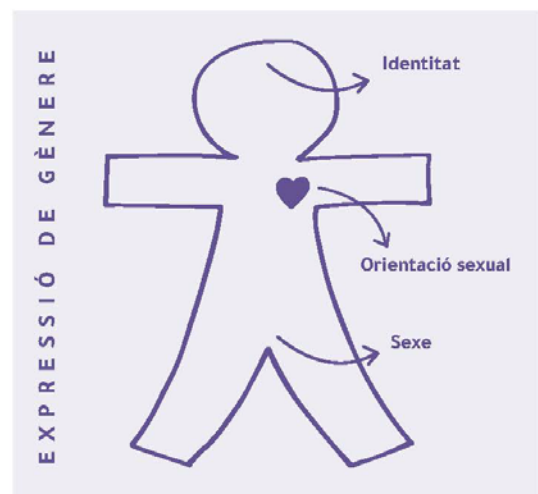
Cal avançar en la construcció de noves referències i nous models que tinguin com a eix d'actuació les relacions basades en la igualtat i el respecte.


També cal treballar per entendre la diferència com a oportunitat i no com a dificultat. En aquest aprenentatge social totes les persones tenim una importància cabdal entenent les diferents realitats socials, i cal que lluitem contra l'LGBTI-fòbia, difonent la denúncia dels fets discriminatoris i presentant bones pràctiques en relació amb la igualtat i amb la no-discriminació.

El 10 d'octubre de 2014 el Parlament de Catalunya va aprovar 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.

Els termes que formen aquest glossari intenten aclarir els conceptes principals relacionats amb la construcció social del gènere.

Cal tenir en compte que molts d'aquests conceptes estan en evolució i en debat actualment.






Per ordre alfabètic:

- # **Asexual o ace:** Persona que no sent atracció sexual o que la sent en ocasions molt específiques. L'asexualitat es pot entendre com un espectre que comprèn diverses realitats. És important de remarcar que les persones asexuals poden enamorar-se i sentir atracció romàntica.
- # **Bifòbia:** Aversió i discriminació cap a la bisexualitat o les persones bisexuals.
- # **Binarisme:** Estructura social que categoritza de manera dicotòmica els rols de gènere, els estereotips, l'expressió, l'anatomia, els comportaments, les emocions i les activitats en només dos gèneres tradicionals: home i dona, i n'exclou tota la resta de realitats.
- # **Bisexual:** Persona que sent atracció sexual i afectiva per qualsevol persona, independentment de la seua identitat de gènere.

- # **Cisgènere (o persona cis):** Persona que socialitza i viu conforme amb el gènere que se li va assignar en néixer; és a dir, una persona que no és trans.
- # **Cisnormativitat:** Concepte que defineix el conjunt de normes i de comportaments que pressuposen que tothom és cisgènere i que, en conseqüència, exclouen sistemàticament les persones trans.
- # **Despatologització trans:** Terme que s'utilitza per a fer referència a la lluita perquè les realitats trans es deixin de considerar una malaltia a nivell legal; és a dir, que deixin d'estar patologitzades.
- # **Disfòria de gènere:** Terme sorgit de l'àmbit de la medicina que designa el malestar experimentat per les persones trans quan no se'ls reconeix socialment amb el seu gènere. Pot referir-se al malestar amb el propi cos, al malestar social, etc.
- # **Diversitat familiar:** La família és una unitat social formada per un grup de persones lligades entre elles per relacions de parentiu, afectivitat o afinitat. Hi ha nuclis familiars tan diversos com les persones:



monoparentals, amb dos pares, dues mares, amb relacions monògames o no monògames, etc. Podem parlar també simplement de famílies o nuclis familiars.

- # **Drag queen i drag king:** Persona que es vesteix de manera exuberant per a fer espectacles, portant les expressions binàries tradicionals del gènere fins a l'extrem per a fer-ne una crítica. Cal remarcar que qualsevol tipus de persona pot fer espectacles drag, independentment del seu gènere o la seua orientació sexual.
- # **Expressió de gènere:** Aparència, comportament i estètica amb què una persona expressa el seu gènere, independentment de la seua identitat de gènere o orientació sexual.
- # **Gai:** Home que sent atracció sexual i afectiva per altres homes.
- # **Gènere:** Conjunt de característiques d'origen cultural relatives a patrons de comportament i d'identitat sobre la base de les quals, en les socie-

tats occidentals, s'estableix socialment la distinció entre homes i dones. No és estàtic ni innat, sinó que és una construcció sociocultural que ha anat variant i pot variar al llarg del temps. Cal no confondre'l amb el sexe biològic. Les característiques biològiques de cada persona són independents del gènere amb què aquesta socialitza i és reconeguda socialment.

- # **Heterosexual:** Persona que sent atracció sexual i afectiva per persones del gènere contrari.
- # **Heteronormativitat o heterosexualitat obligatòria:** Conceptes que defineixen el conjunt de normes i de comportaments que pressuposen que tothom és heterosexual i que, en conseqüència, exclouen sistemàticament les persones que no ho són.
- # **Homofòbia:** Aversió o discriminació cap a l'homosexualitat o les persones homosexuals.
- # **Homoparentalitat:** Relació existent entre dues mares o dos pares, i els seus infants, derivada de la relació jurídica que comporta la filiació.

- # **Homomaternitat:** Relació existent entre dues mares i els seus infants, derivada de la relació jurídica que comporta la filiació.
- # **Homopaternitat:** Relació existent entre dos pares i els seus infants, derivada de la relació jurídica que comporta la filiació.
- # **Homosexual:** Persona que sent atracció sexual i afectiva envers les persones del mateix gènere. Es tracta d'un terme que cada cop s'utilitza menys, en detriment d'altres opcions més preferibles com "gai" o "lesbiana".
- # **Identitat de gènere:** Autoconcepció o vivència de cada persona sobre el seu gènere. Té a veure amb la identificació de les persones i amb la manera com cadascú socialitza: no ha de coincidir necessàriament amb el gènere assignat en néixer i és independent de l'orientació sexual i afectiva.
- # **Intersexual, persona amb variacions intersexuales o DSD (Diferències del Desenvolupament Sexual):** Les persones intersex són aquelles persones que

naixen amb característiques físiques que no encaixen amb la noció estàndard i binària sobre el sexe biològic dels homes i les dones. No és cap patologia. Aquest terme està en evolució.

- # **Lesbiana:** Dona que sent atracció sexual i afectiva per altres dones.
- # **Lesbofòbia:** Aversió o discriminacions cap al lesbianisme o les dones lesbianes. Sovint s'incorpora dins del terme homofòbia.
- # **LGBTI:** Sigles dels termes lesbiana, gai, bisexual, trans i intersexual. També hi ha altres sigles com LGBTIQ+, que incorporen la Q de queer i el + d'altres.
- # **LGBTI-fòbia:** Aversió o discriminacions cap a les persones LGBTI.
- # **No binarisme o persones no binàries:** Persones que defugen la categorització tradicional binària del gènere i no s'identifiquen ni amb el concepte social d'home ni amb el de dona.

- # **Orientació sexual, orientació sexoafectiva:** Terme que designa l'atracció afectiva i sexual que sentim les persones cap a d'altres persones. Les etiquetes més utilitzades per a classificar les orientacions sexuals són homosexualitat, heterosexualitat, bisexualitat i asexualitat.
- # **Queer:** terme d'origen anglosaxó que designa tota aquella persona que no subscriu la divisió binària tradicional dels gènere i la sexualitat. Aquest mot va ser emprat posteriorment per a anomenar la teoria queer, un conjunt de teories polítiques sobre el gènere desenvolupades per diverses acadèmiques. És un concepte cada cop més comú a causa de la influència de la cultura anglosaxona.
- # **Rol de gènere:** Conjunt de comportaments i activitats que s'atribueixen socialment a cadascun dels gèneres, que és variable segons les cultures.
- # **Sexe:** Conjunt de característiques sexuals primàries i secundàries, especialment de tipus genètic, orgànic i hormonal, sobre la base de les quals s'estableix la distinció social entre homes i dones. No

determina necessàriament el comportament del subjecte i no s'ha de confondre amb el gènere.

- # **Trans, persona trans:** Les persones trans són aquelles que no socialitzen ni s'identifiquen amb el gènere assignat en néixer. Una persona trans pot iniciar un trànsit per a adequar el seu gènere a la seua autopercepció, que pot passar per canvis físics, estètics o socials. És important de puntualitzar que les persones trans poden ser binàries (és a dir, homes o dones) o no (persones no binàries). Tradicionalment s'ha parlat també de persones transgènere o transsexuals, fent una distinció innecessària que atorgava més legitimitat a les persones trans que modificaven el seu cos. Actualment, aquests termes estan cada cop més en desús a causa de les seues implicacions socials i del seu origen mèdic.
- # **Transfòbia:** Aversió o discriminació cap a les persones trans.
- # **Trànsit:** Procés pel qual una persona trans fa canvis físics, estètics o socials per a adequar el seu gènere a la seua autopercepció i per a veure's reconeguda socialment.

Aquest quadre inclou un conjunt d'expressions i termes que es recomana evitar, juntament amb les expressions inclusives corresponents.

EXPRESSIONS A EVITAR DIRIGIDES A PERSONES LGBTI	EXPRESSIONS INCLUSIVES		
Hermafrodita , com a terme pejoratiu i inexacte d'una persona intersexual o DSD	Intersexual / DSD (diferències del desenvolupament sexual)		Persona cis o persona heterosexual
Canvi de sexe	Procés de trànsit		∅
Bollera o tortillera , per a referir-se a una lesbiana	Lesbiana		∅
Travelo , transvestit o similars, per referir-se a una persona trans	Persona trans		∅
Transsexual o transgènere	Persona trans		∅
Boja (gai amb molta ploma), invertit , desviat , trucha , mariposón , princesa , reina , reïnona , moñas , sarasa , bujarrón , julandrón o similar, per referir-se a un gai de manera despectiva	Gai o ∅		∅
		Persona normal , per referir-se a algú en contraposició a una persona LGBTI	
		Donar pel cul , com a expressió amb connotacions negatives	∅
		Mariconada , per dir que una cosa és insubstancial	∅
		Maricó , maricón o marigueta , per dir que una persona no és capaç de fer alguna cosa	∅
		Efeminat , amanerat o nenaza , per referir-se a un home que té comportaments o gestos femenins	∅
		Marimacho , machorra o camionera , per referir-se a una dona que té comportaments o gestos masculins	∅
		Perdre oil , per referir-se a ser gai	∅
		Pares , per referir-se a una família	Família o famílies . D'aquesta manera s'hi inclouen les famílies diverses que hi ha a la societat

Bibliografia:

Text extret del document ["Recomanacions sobre el tractament de les persones lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals \(LGBTI\) als mitjans audiovisuals"](#).

Consell de l'Audiovisual de Catalunya

c. dels Vergós, 36-42
08017 Barcelona

Generalitat de Catalunya / Departament de Treball, Afers Socials i Famílies

Passeig del Taulat, 266-270
08019 Barcelona

Coflegi de Periodistes de Catalunya

Rambla de Catalunya, 10, pral
08007 Barcelona

SAI Les Garrigues

Consell Comarcal de les Garrigues
Av. Francesc Macià, 54
25400 les Borges Blanques
T. 973 142 658
sai@garrigues.cat
De dilluns a divendres de 9 a 14 hores

SAI Pla d'Urgell

Consell Comarcal del Pla d'Urgell
C. Prat de la Riba, 1
25230 Mollerussa
T. 973 711 313
sai@plaurgell.cat
De dilluns a divendres de 8 a 15 hores



Consell Comarcal
del Pla d'Urgell



CONSELL COMARCAL
DE LES GARRIGUES



Servei d'Atenció Integral
Consell Comarcal de les Garrigues



Diputació de Lleida
Àrea d'Igualtat



Generalitat de Catalunya
Departament d'Igualtat
i Feminismes



Tríptic Deure d'intervenció (2023)

Text extret del Protocol que desplega el deure d'intervenció de les persones que treballen a les administracions públiques de Catalunya per a fer efectiu l'abordatge de l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia a Catalunya (2017). Direcció General d'Igualtat.

Marc normatiu i base legal

El 2014 el Parlament de Catalunya aprova la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

Els i les professionals de les diferents administracions públiques que tinguin coneixement d'una situació de risc o d'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. **Tenen el deure d'intervenció.**

Servei d'Atenció Integral (SAI)
del **Consell Comarcal de les Garrigues**
Av. Francesc Macià, 54
25400 les Borges Blanques - Lleida
973142658
sai@garrigues.cat

Servei d'Atenció Integral (SAI)
del **Consell Comarcal del Pla d'Urgell**
C. Prat de la Riba, 1
25230 Mollerussa - Lleida
973711313
sai@plaurgell.cat



Servei d'Atenció Integral
Consell Comarcal de les Garrigues



DEURE D'INTERVENCIÓ

Els i les professionals que tinguin coneixement d'una situació de risc de discriminació o violència per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere **tenen el deure d'intervenció.**

Al deure d'intervenció hi està subjecte **tot el personal, funcional i laboral, de les diferents administracions públiques catalanes del Govern de la Generalitat i del govern local de Catalunya**, que es dediqui a tasques de prevenció, detecció, atenció, assistència i recuperació en els àmbits de la salut, l'educació, el món laboral, els serveis socials, la justícia i els cossos de seguretat, l'esport i el lleure, i la comunicació.

La persona que té el deure d'intervenció ha de comunicar els fets **independentment del consentiment de la víctima**. Tanmateix, un cop arribi la denúncia a l'administració competent, aquesta sempre ha de tenir en compte la voluntat de la víctima, així com les seves circumstàncies personals i socials.

La denúncia

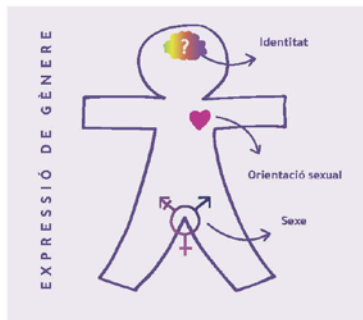
Les persones subjectes al deure d'intervenció han de denunciar la possible discriminació detectada en tots els casos. Denunciar significa posar en coneixement d'un òrgan administratiu l'existència d'un determinat fet que pot justificar la iniciació d'ofici d'un procediment administratiu.

La denúncia ha d'estar formada pels continguts mínims següents per tal de facilitar i contribuir, tant com sigui possible, a la millor resolució del cas.

Les denúncies han d'incloure:

- # La **identitat de la persona o persones que la presenten**.
- # Una **descripció àmplia del relat dels fets succeïts**.
- # **Data dels fets**.
- # **Identificació dels presumptes responsables** sempre que sigui possible.

Diversitat sexual i de gènere



La identitat de gènere és com et sents amb tu mateix. És la forma amb què el teu cervell interpreta qui ets. No està lligada al sexe biològic.



El sexe biològic correspon a les característiques físico-biològiques que diferencien els individus a nivell sexual, incloent-hi els òrgans, les hormones i els cromosomes.

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

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

Orientació sexual, orientació sexoafectiva: tendència d'una persona a sentir una atracció afectiva i sexual per una altra persona o persones. S'acostuma a parlar d'orientacions sexuals diferents: l'heterosexualitat, l'homosexualitat i la bisexualitat i panssexualitat, malgrat que n'hi ha d'altres.

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

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



Consell Comarcal de Les Garrigues

