

**PLA PER LA DIVERSITAT
AFECTIVA, SEXUAL I DE
GÈNERE
2023-2026**

--AJUNTAMENT DE MANRESA--



Coordinació del treball:

Oficina de Polítiques d'Igualtat
Àrea d'Igualtat i Sostenibilitat Social
Diputació de Barcelona

Autoria:

Alba Rovira Font i Rodrigo Prieto
Institut Diversitas S.C.C.L.

Amb la col·laboració de:

Ajuntament de Manresa

© Diputació de Barcelona

Març, 2023

Impressió: Departament de Reproducció Gràfica de la Diputació de Barcelona

ÍNDEX

1.	PRESENTACIÓ	4
2.	MARC CONCEPTUAL	5
3.	MARC LEGAL	12
4.	PROCÉS D'ELABORACIÓ I METODOLOGIA	16
5.	RESULTATS	22
5.1.	Percepció general de la sensibilització sobre la DASIG i la LGTBI-fòbia a Manresa	22
5.2.	Què s'ha fet i què s'està fent a Manresa sobre la DASIG per àmbits temàtics?	25
5.2.1.	Compromís institucional	25
5.2.2.	Coeducació i diversitat afectiva, sexual i de gènere	33
5.2.3.	Salut	35
5.2.4.	Visibilitat i participació	38
5.2.5.	Esports i Lleure	42
5.2.6.	Cultura i oci	45
5.2.7.	LGTBI-fòbia	47
5.2.8.	Diversitat cultural i religiosa	49
5.2.9.	Drets laborals	50
5.2.10.	Acció social i Habitatge	52
5.3.	Recull de les prioritats identificades per les persones participants a tenir en compte en la futura elaboració del Pla Local DASIG.	52
6.	PLA D'ACCIÓ PER LA DASIG DE MANRESA	56
7.	SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA	80
8.	GLOSSARI	81
9.	BIBLIOGRAFIA	82
10.	ANNEXES	83
	ANNEX-1: Guió del Qüestionari a les tècniques de l'Ajuntament	83
	ANNEX-2: Guió enquesta ciutadana	89
	ANNEX-3: Guió d'entrevista a les informants clau	91
	ANNEX-4: Guió Grup Focal	92
	ANNEX-5: Persones participants en el treball de camp	97

1. PRESENTACIÓ

Diverses normes internacionals sobre drets humans consagren com a principis bàsics la igualtat i la no discriminació. L'any 2006 els Principis de Yogyakarta¹ van establir els estàndards bàsics perquè les Nacions Unides i els Estats avancin en la garantia dels drets humans de les persones LGBTI+. Per exemple, l'article 21.1 de la *Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea* prohibeix qualsevol discriminació per raons de sexe o orientació sexual, entre d'altres motius (Parlament Europeu, Consell de la Unió Europea, & Comissió Europea, 2000).

A l'Estat espanyol, l'article 14 de la *Constitució Espanyola* sustenta la prohibició de discriminació per orientació sexual, la qual és recolzada per diverses iniciatives legislatives (Llei 13/2005, que modifica el Codi Civil permetent el matrimoni entre persones del mateix sexe; Llei 14/2006, sobre tècniques de reproducció assistida; Llei 3/2007, que regula la rectificació registral de la menció relativa al sexe de les persones, entre d'altres).

A Catalunya, la legislació es fonamenta en els articles 40.2, 40.7 i 40.8 del vigent Estatut d'Autonomia que atorga competències en relació amb la protecció de les famílies i la promoció de la igualtat entre totes les persones, independentment de la seva orientació sexual (González Beilfuss, 2015). En aquest context, el 2 d'octubre de 2014, el Parlament de Catalunya va aprovar la *Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia*, marc legislatiu sobre el qual es fonamenten les competències locals en la matèria. Igual que destaca també la *Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació*, la qual és la primera norma jurídica catalana que pretén prevenir, eliminar i corregir tota forma de discriminació al territori a través d'un abordatge integral del tema, tenint en compte els diversos col·lectius que pateixen discriminació i no de manera separada com s'havia fet fins abans de la llei.

Tot i l'existència d'aquestes normatives, la LGTBfòbia segueix present a la nostra societat de múltiples maneres, a vegades molt subtils; d'altres, no tant, atemptant contra la integritat de persones concretes i, al mateix temps, reproduint una desigualtat estructural que invisibilitza, discrimina i/o maltracta aquelles persones que no s'ajusten als criteris del cisheteropatriarcat.

Les administracions locals tenen un rol primordial en la construcció dels contextos quotidians de les persones, ja que són les encarregades de dissenyar i implementar polítiques que responguin a les necessitats específiques dels habitants dels territoris que administren, reconeixent les seves idiosincràsies particulars, aprofitant els recursos locals disponibles i potenciant l'acció del teixit associatiu existent, entre altres elements propis de cada territori.

En coherència amb aquesta línia d'acció i responent al mandat que la pròpia Llei 11/2014 estableix, l'Ajuntament de Manresa ha volgut elaborar un Pla Local per a la Diversitat afectiva, sexual i de gènere (DASIG), per tal de fer un pas endavant en la

¹ Per a més informació: <https://yogyakartaprinciples.org/introduction-sp/>

protecció i promoció dels drets de les persones LGTBI+ en general, i d'aquelles residents al territori en particular. Cal destacar el compromís de l'ens local de Manresa i la seva llarga trajectòria en aquesta lluita, tal com es desenvoluparà en el següent document.

El document que aquí presentem doncs, és el resultat d'un procés de diagnosi conformat a partir de l'anàlisi i la reflexió conjunta de diversos actors (que resideixen o treballen a Manresa) vinculats o interessats en la qüestió LGTBI. Està concebut com un pas més en la feina que des de fa dècades s'ha anat realitzant en el territori al voltant d'aquest tema des de diferents posicions. En aquest cas, es tracta del primer instrument específic de planificació institucional sobre la temàtica de la diversitat sexual i de gènere, la qual cosa té com a mínim dues consideracions; per una banda, és un pas endavant com a instrument de visibilització i orientació de les polítiques; i per una altra, constatem la vital importància d'assegurar la seva implementació i de continuar treballant per fer de Manresa un entorn segur i respectuós per a totes les persones, independentment del seu gènere.

El pla que aquí presentem s'ha elaborat tenint en compte les directrius metodològiques que aporta la Guia per l'elaboració de plans locals LGTBI (Diputació de Barcelona, 2017) adaptant-les a les característiques específiques del territori i de la realitat institucional i social local.

2. MARC CONCEPTUAL

2.1. La perspectiva de la diversitat afectiva, sexual i de gènere

Aquest pla es fonamenta en la perspectiva de la **diversitat afectiva, sexual i de gènere** que, com a **perspectiva feminista** vol anar més enllà de l'acrònim LGTBI (en totes les seves versions, àmpliament criticades des de diverses posicions del "col·lectiu", entre altres coses, per les relacions de poder que amaga) i oferir una mirada global del gènere i la sexualitat, que no només comprèn a les persones que s'identifiquen amb alguna de les lletres de l'acrònim, sinó al conjunt de la ciutadania (Diputació de Barcelona, 2017).

Aquesta aproximació, explica les qüestions relacionades amb la diversitat sexual i de gènere a partir de quatre dimensions que conformen a totes les persones: **el sexe, la identitat de gènere, l'expressió de gènere i l'orientació afectiva i sexual**. Aquestes dimensions (que s'expliquen en els apartats següents), així com les categories que les conformen i les seves relacions, responen a la construcció social (Occidental) de l'anomenat **sistema sexe/gènere** (Gayle Rubin, 1975).

El sistema sexe/gènere és un conjunt de creences (o sistema de pensament) que planteja el binarisme de gènere, segons el qual les persones només poden ser enteses com a homes masculins o com a dones femenines, heterosexuales en ambdós casos, de manera estable i rígida durant tota la seva vida. Aquest sistema funciona a partir de relacions de poder d'uns vers les altres que han estat anomenades de diferents maneres, destacant diversos matisos, com ara heterosexualitat obligatòria

(Adrienne Rich, 1980), heteronormativitat (Michael Warner, 1991), pensament heterosexual (Monique Wittig, 1980) o matriu heterosexual (Judith Butler 1990) o, més recentment, cisheteropatriarcat.

El conjunt de normes implícites en el sistema sexe/gènere provoca exclusions, desigualtats i violències que afecten a les dones i a totes aquelles persones que no s'ajusten a elles, com ara les persones gais, lesbianes, bisexuals, trans* o intersexuals (LGBTI), entre altres. No obstant, des de la perspectiva en què es fonamenta aquest pla, entenem que aquestes normes de gènere resulten opressives i discriminatòries per un ventall molt més ampli de persones que les incloses en l'acrònim. Segons el sociòleg i activista trans, Miquel Missé (2018), quant més s'allunyen les persones dels esquemes normatius del sistema sexe/gènere, els malestars i violències més s'accentuen.

Atenent als diferents arguments explicitats en els paràgrafs anteriors, la perspectiva en que es fonamenta aquest pla aborda les qüestions de gènere i sexualitat des d'una mirada **amplia, crítica, flexible i inclusiva** que interpel·la i alhora està orientada a beneficiar a tota la ciutadania.

El sexe

El sexe i/o característiques sexuals fa referència al conjunt de **trets biològics** dels cossos (cromosomes, gònades, hormones i genitals) que defineixen els caràcters sexuals primaris i secundaris a partir dels quals les persones poden ser classificades com a **mascles** o com a **femelles**.

Aquests criteris descriptius i de classificació es basen en una perspectiva biologista i essencialista que han servit en múltiples ocasions al llarg de la història (i encara, en alguns contextos) per justificar importants desigualtats entre homes i dones. Així mateix, exclou a les persones **intersexuals** o amb diferències en el desenvolupament sexual (DDS), els cossos de les quals no encaixen en aquest binarisme rígid que estableix els paràmetres d'allò normal a nivell cromosòmic, hormonal, reproductiu i genital. Micropenis, macroclítoris, testicles que no han acabat de baixar, dones sense ovaris i/o matriu, persones amb combinacions cromosòmiques poc habituals, són només algunes de les possibles manifestacions de la variabilitat sexual que es manifesta en 1 de cada 2.000 persones (Coll-Planes, 2013).

Des de la perspectiva sexual i de gènere, es considera que el sexe és una construcció social i cultural², i lluny d'entendre'l a partir d'una lògica binària, es considera que és un contínuum amb múltiples combinacions i possibilitats (Fausto-Sterling, 2000).

El gènere (identitat de gènere)

² L'estudi de Thomas Lacqueur, *La construcción del sexo* (1994), revela que fins el segle XVIII, a Occident, la diferència sexual era concebuda com un contínuum, segons el qual, l'aparell reproductor era un sol, sent el femení la inversió del masculí. No va ser fins el segle XIX que emergeix la teoria de l'existència de dos sexes.

El gènere és la segona dimensió del sistema sexe/gènere, i està vinculada a la categoria del sexe. Fa referència a les expectatives socials i culturals (rols, valors, sentiments, gustos, desigs, actituds...) que cada cultura assigna a les categories d'**home** i **dona**.

A Occident, la construcció social dels gèneres també s'ha articulada a partir d'una **lògica binària, jerarquizada i desigual**. En resposta a aquesta manera d'entendre aquests mandats socials, especialment des del moviment feminista, es critica a aquesta construcció desigual que premia les qüestions associades a la dimensió masculina i menysprea les de la femenina.

En aquest sentit, la **identitat de gènere** és el gènere amb el qual una persona s'identifica. Una identificació que assumeix que les persones amb cossos amb característiques sexuals considerades de mascles s'identificaran en masculí, com a homes; i, per altra banda, les persones amb cossos amb característiques sexuals considerades 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 qüestionen aquesta correspondència entre sexe i gènere, sinó que també assenyalen el propi binarisme, ja que hi ha persones que des de la seva identitat trans* manifesten no sentir-se ni homes ni dones (persones no binàries o agènere).

L'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 (Butler, 1990).

Aquesta categoria està lligada a les dues anteriors, ja que 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 la pressió i 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 la seva orientació sexual (en el mateix cas anterior, es diu que és gai).

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.

L'orientació afectiva-sexual³

³ Dins del col·lectiu gai i lèsbic existent hi ha diferents maneres d'entendre el desig sexual, ja sigui com a *orientació* o com a *opció*. La gent crítica al concepte d'orientació (sobretot el moviment queer) sosté que

L'orientació afectiva-sexual fa referència als desigs, pràctiques i impulsos eròtics-sexuals de les persones. Seguint la normativitat del sistema sexe/gènere, s'espera que les persones que s'identifiquen com a dones desitgin als homes, i viceversa. 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, aquesta normativitat heterosexual o 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 tingui desig sexual (asexualitat) (Warner, 1991).

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, 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 (Diputació Barcelona, 2017).

Sistema Sexe/Gènere

Sexe	Mascle	Femella
Gènere	Home	Dona
Expressió de gènere	Masculina	Femenina
Orientació afectiva-sexual	Desig per les dones (Heterosexual)	Desig pels homes (Heterosexual)

La perspectiva de la diversitat sexual i de gènere planteja que aquest sistema binari ens limita, ja que 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 qual aquesta perspectiva entén que aquest sistema i les normes adherides al mateix no només són qüestió del col·lectiu LGTBI, sinó de tota la ciutadania. Alhora, pensa les possibilitats de cadascuna de les dimensions d'una manera més àmplia i complexa.

aquest suposa una comprensió essencialista i reduccionista del desig sexual, ja que el concep com a fix i estable durant tota la vida. Però hi ha prou recerca contrastada que indica que això no és així, com l'informe Kinsey, que en 1948 va demostrar que una proporció molt important de la població que s'identificava com a "heterosexual" havia tingut pràctiques "homosexuals" en algun moment de la seva vida.

Sistema sexe/gènere amb perspectiva de la diversitat afectiva, sexual i de gènere

Sexe	Masclle	Intersex	Femella
Gènere	Home	Trans*	Dona
Expressió de gènere	Masculina	Androgínia⁴	Femenina
Orientació afectiva-sexual	Desig per les dones (Heterosexual)	Homosexual Bisexual Pansexual Asexual ...	Desig pels homes (Heterosexual)

2.2.La diversitat i l'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**.

Cal tenir en compte que el propi acrònim amb 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 d'aquest, 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 s'ha incorporat la «I» - d'intersexualitats- a l'acrònim⁵. Hi ha diferents corrents dins de les dissidències afectiu-sexuals que advoquen per incorporar altres sigles⁶ com la «Q» (queer) o la «A»

⁴ Androgínia es refereix tant a un ésser físicament intermedi, amb trets sexuals d'home i de dona, o bé un home o una dona que no aparenta de forma clara el sexe a què pertany (Fandom, 2022).

⁵ La inclusió de intersexualitat (d'intersexualitats) a les sigles LGBTI, està en debat perquè el moviment intersex no té molta presència ni espais de confluència amb el col·lectiu LGBTI. Tot i que teòricament, la violència contra les persones intersexuals té molt a veure amb el sistema de gènere i el binarisme, la manca d'aliances i diàlegs entre aquests moviments en el nostre context fa difícil explicar aquesta inclusió..

⁶ Al glossari s'expliquen a quines identitats corresponen aquestes altres lletres (Q,A,+).

(asexual), o fins i tot propostes d'afegir una «+», 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 LGTBI 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 LGTBI més vulnerables.

I en aquest sentit, per aproximar-nos a la complexitat del grup cal adoptar una **perspectiva interseccional** (Creenshaw, 1991), per entendre que aquest sistema sexe/gènere està creuat i actua de manera simultània amb altres eixos de diferència/desigualtat estructurals relacionats com l'origen, la raça, la cultura, la classe social, l'edat, la funcionalitat, etc., que afecten de manera particular la vida de les persones sexualment i genèricament diverses (Platero, 2012). Aquests eixos s'entrellacen conformant una matriu en el marc del qual es constitueixen individus en diferents i canviants posicions de poder (Collins, 1991). Des d'aquesta òptica, se sosté que no es pot ser lesbiana, trans* o gai en el buit: les persones trans*, gais, heterosexuals 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 (Coll-Planas, 2013). En dissenyar polítiques, cal tenir present aquesta complexitat i com es creuen els diferents eixos d'opressió (Guia per a l'elaboració de plans locals LGTBI, 2017). En aquesta línia, el pla adopta la mirada de DASIG més enllà de les pròpies sigles LGTBI+, entenent aquesta mirada com un paraigües que trenca amb les jerarquies pròpies del mateix acrònim.

2.3. Els plans d'igualtat LGTBI

Per entendre l'actual desenvolupament de les polítiques LGTBI en el nostre context, cal tenir en compte tres aspectes: la **força del moviment LGTBI**, la **trajectòria en polítiques per la diversitat afectiva, sexual i de gènere a Catalunya** i, el recorregut **de les polítiques LGTBI al món local**.

L'impuls dels Plans d'Igualtat LGTBI sorgeix del **previ reconeixement d'una situació de desigualtat** o discriminatòria per raó d'identitat sexual i/o de gènere, i demostra la voluntat de voler transformar aquesta realitat propiciant un model de ciutadania basat en el respecte i l'equitat. Amb aquest objectiu i atenent a les competències locals que atorga la Llei 11/2014, la Diputació de Barcelona i diferents governs locals de la demarcació de Barcelona dissenyen i implementen els Plans Locals d'Igualtat LGTBI.

Els plans DASIG s'entenen com a una eina per a treballar de manera **transversal** el principi d'igualtat, a través de diferents actuacions que s'emmarquen en els diferents àmbits de la gestió de les administracions locals. Aquest plantejament requereix un fort compromís i sensibilització política, així com la voluntat i la implicació del conjunt del personal del municipi implicat. Es pot dir, llavors, que un Pla DASIG s'utilitza tant per a **planificar i posar en marxa un seguit d'actuacions concretes, com per prevenir el seguiment i l'avaluació posterior**. En aquest sentit, han d'existir mecanismes per a

mesurar l'impacte i els possibles efectes del mateix en les condicions de vida dels i les ciutadanes a les quals va adreçat.

3. MARC LEGAL

La conquesta de visibilitat, reconeixement i drets de la comunitat LGTBI no es pot entendre sense la lluita i les reivindicacions dels moviments socials. Aquesta lluita, la qual agafa força sobretot entre els anys 80 i 90, ha estat enfocada a l'equiparació de drets, la no discriminació i la participació social i política en igualtat de condicions. Els drets sexuals caracteritzen les reivindicacions i demandes d'aquests moviments socials: drets sobre l'accés al propi cos, les relacions i la sexualitat, la regulació de les parelles, drets reproductius, la diversitat familiar, l'ètica de la cura, dret a l'autodeterminació vers la identitat de gènere, etc. (Diputació de Barcelona, 2018).

A continuació, es fa una relació dels marcs legals vigents amb relació als drets LGTBI a l'àmbit català, a l'Estat Espanyol i a nivell Europeu.

3.1.Catalunya

En aquesta línia, Catalunya ha estat i és un territori pioner i exemplar en el disseny i la implementació de polítiques d'igualtat vers la diversitat sexual i de gènere. L'octubre de 2014, l'aprovació al Parlament de Catalunya de la **Llei per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la lesbofòbia, la bifòbia i la transfòbia** donà un nou impuls obligant les administracions públiques catalanes a implementar mesures efectives contra la discriminació de les persones LGBTI.

L'**article 3.2.** obliga la Generalitat i els ens locals del territori a promoure les condicions per fer-la plenament efectiva en els àmbits competencials respectius, i l'article 6 obliga a assegurar la cooperació interadministrativa com a principi orientador. L'Àrea per a la Igualtat de Tracte i no Discriminació de Persones Lesbianes, Gais, Bisexuals, Transgènere i Intersexuals de la Generalitat de Catalunya té com a funcions impulsar el desplegament i avaluar la implementació i el compliment de la llei.

Tal com expressa Jaurena i Salas (2015: 16), no es tracta d'una llei de reconeixement de drets, sinó de garantia de drets, ja que pretén "convertir la igualtat formalment ja reconeguda a les lleis en favor de les persones LGTBI en igualtat real i efectiva" (2015: 16). En aquest sentit, la llei està pensada des d'una mirada integral, abastant diferents sectors i àmbits d'intervenció.

Àmbits d'intervenció Llei 11/2014:

Àmbits d'intervenció	Educació
	Cultura, lleure i esport
	Mitjans de comunicació
	Salut

	Acció social
	Mercat laboral
	Famílies
	Formació i sensibilització
	Privació de llibertat
	Participació i solidaritat
	Transsexualitat i intersexualitat

Un altre aspecte destacable de la llei, és que contempla la creació d'una **Xarxa de Servei d'Atenció Integral (SAI)**, amb l'objectiu d'atendre a persones que pateixin, hagin patit o estiguin en risc de patir discriminació o violència per raó d'orientació afectiva-sexual o per identitat de gènere.

Igualment, també contempla la creació d'un **òrgan consultiu permanent** i un **òrgan rector i coordinador de les polítiques LGBTI**, encarregat d'executar i de coordinar les polítiques LGTBI dels diversos departaments de la Generalitat de Catalunya.

D'altra banda, la llei és innovadora també pel seu **caràcter sancionador**. La mateixa desplega mecanismes per garantir el dret a la igualtat de les persones LGBTI, com, per exemple, un sistema d'infraccions i de sancions⁷ que es poden trobar al capítol IV de la llei.

L'**article 34** estableix que les infraccions poden ser lleus, greus o molt greus, sempre que no siguin constitutives de falta o delictes⁸. A tall d'exemple, una infracció lleu és emetre intencionadament expressions vexatòries que incitin a la violència i tinguin connotacions homofòbiques, bifòbiques, lesbofòbiques o transfòbiques en els mitjans de comunicació, en discursos o en intervencions públiques. Una infracció greu és, per exemple, impedir a una persona, d'una manera intencionada, la realització d'un tràmit o l'accés a un servei públic per causa de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'aquesta persona. I, un infracció molt greu mencionada a la llei és, per exemple, convocar espectacles públics o activitats recreatives que tinguin com a objecte la incitació a l'odi, a la violència o la discriminació de les persones LGBTI.

Pel que fa a les administracions públiques catalanes la llei inclou un parell d'articles que tenen especial rellevància. Per una banda, l'Article 10, que insta a les administracions a **oferir formació sobre la qüestió LGBTI+ a tot el personal** (funcionari o laboral)

⁷ L'article 31 de la Llei 11/2014, LGBTI estableix que «1. Són infraccions administratives en l'àmbit dels drets de les persones LGBTI les accions o omissions tipificades per aquesta llei i compreses dins l'àmbit material de competència de la Generalitat o dels ens locals de Catalunya, sempre que no constitueixin falta o delictes». I l'article 38 de la mateixa llei estableix que «La competència per a incoar els expedients administratius del règim sancionador d'aquesta llei i la imposició de les sancions correspon a la persona titular de la secretaria general del departament competent en matèria de no discriminació de les persones LGBTI».

⁸ A l'article 35 s'estableix un règim de sancions per als diferents tipus d'infraccions mencionades.

que fa 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; en altres paraules, tothom que està en contacte directe amb la ciutadania. I, d'altra banda, l'Article 11 que estableix el **Deure d'Intervenció** que obliga als professionals esmentats en l'article anterior a comunicar als òrgans competents qualsevol situació de discriminació o violència LGTBI-fòbica de la que tinguin coneixement com a part de l'exercici de la seva feina. Per facilitar el compliment d'aquest mandat la Generalitat ha elaborat el següent protocol: <https://igualtat.gencat.cat/ca/ambits-dactuacio/lgbti/normativa-lgbti/Deure-dintervencio/>

Anteriorment, l'**Estatut d'Autonomia** ja va establir un concepte expressament ampli de **família** esmentant, entre d'altres, les famílies constituïdes per persones LGBTI+ a l'article 40.2. A més, a l'article 40.8. s'estableix que «els poders públics han de promoure la igualtat de totes les persones amb independència de l'origen, la nacionalitat, el sexe, la raça, la religió, la condició social o l'orientació sexual, i també han de promoure l'eradicació del racisme, de l'antisemitisme, de la xenofòbia, de l'homofòbia i de qualsevol altra expressió que atempti contra la igualtat i la dignitat de les persones». A més, la **Llei 3/2005**, del 8 d'abril, de modificació de la Llei 9/1998, del Codi de Família, de la **Llei 10/1998**, d'unions estables de parella, i de la **Llei 40/1991**, del Codi de Successions per causa de mort en el Dret Civil de Catalunya, en matèria d'adopció i tutela estableix el dret a l'adopció per part de persones homosexuals.

És rellevant que l'any 2020 es va aprovar la **Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista**. La Llei 5/2008 va suposar un abans i un després en termes d'abordatge de la violència de gènere, ja que identifica la violència masclista com una vulneració greu dels drets humans de les dones, i és a partir d'aquesta premissa on es posa de manifest la necessitat de responsabilitzar als poders públics sobre l'obligació de garantir la protecció de la dignitat, la vida i la llibertat de les dones. Per primera vegada, aquesta llei exposa el problema de la violència de gènere com una problemàtica estructural i sistèmica, i identifica la relació desigual de poder present entre ambdós sexes. Davant aquest context, la Llei 17/2020 té la voluntat de respectar la diversitat de gènere i, per tant, protegir el dret de les dones transgènere, cisgènere i de les persones no binàries. A diferència de l'anterior, la llei especifica que la violència pot ser causada tant per acció com per omissió, i amplia el concepte violència introduint la violència digital i la violència en l'àmbit social i comunitari.

Al mateix 2020 es va publicar al BOE la **Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no discriminació**, la qual estableix els principis i procediments per garantir el dret a la igualtat de tracte i la no discriminació, el respecte a la dignitat humana i la protecció davant de qualsevol conducta de discriminació que pugui atemptar contra la dignitat de les persones, amb independència de qualsevol circumstància personal o social. El text proposa desenvolupar les accions, organismes i canals de denúncia per qualsevol discriminació que pugui donar-se per raó de naixement o lloc de naixement; procedència, nacionalitat o pertinença a una minoria nacional; raça, color de pell o ètnia; opinió política o d'una altra índole; religió, conviccions o ideologia; llengua; origen cultural, nacional, ètnic o social; situació econòmica o administrativa, classe social o fortuna; sexe, orientació, identitat sexual i de gènere o expressió de gènere; ascendència; edat; fenotip, sentit de pertinença a grup ètnic; malaltia, estat serològic;

discapacitat o diversitat funcional, o per qualsevol altra circumstància de la condició humana, real o atribuïda.

A la vegada, pretén promoure l'erradicació del racisme i la xenofòbia; de l'antisemitisme, la islamofòbia, l'arabofòbia, la cristianofòbia, la judeofòbia i l'antigitanisme; de l'aporofòbia i l'exclusió social; del capacitisme; de l'anormalofòbia; del sexisme; de l'homofòbia, la transfòbia, la bifòbia o la intersexofòbia. Amb aquesta finalitat la norma regula els drets i les obligacions de les persones (físiques i jurídiques; públiques i privades) i estableix els principis d'actuació que han de regir les mesures dels poders públics per prevenir, eliminar i corregir tota forma de discriminació (directa o indirecta). Cal destacar que la llei pretén transformar legislativament el principi d'igualtat i de "tolerància zero" a les discriminacions, fent efectiva la construcció d'una societat diversa i que abasta en el seu àmbit d'aplicació a totes les persones que actuïn a Catalunya, incloent, fins i tot l'àmbit, telemàtic o de les xarxes socials amb origen o destí l'àmbit territorial català.

Finalment, és important destacar la Llei trans* catalana, la qual garanteix els drets de les persones trans*, també d'infants i adolescents trans*, i vol erradicar qualsevol discriminació per raó d'identitat o expressió de gènere.

3.2.Estat Espanyol

En relació amb l'àmbit de l'**Estat Espanyol**, es destaquen les principals iniciatives legislatives que afecten les persones LGBTI:

- **Llei orgànica 10/1995**, de 23 de novembre, que entre altres aspectes incorpora al Codi Penal l'agreujant de responsabilitat criminal en delictes motivats per l'orientació sexual de la víctima (article 22).
- **Llei 62/2003**, de 30 de desembre, que regula la igualtat de tracte i la no-discriminació laboral per raó d'orientació sexual;
- **Llei 13/2005**, d'1 de juliol, que va permetre el matrimoni entre persones del mateix sexe.
- **Llei 14/2006**, de 26 de maig, que va regular els drets de les dones lesbianes en matèria de reproducció humana assistida.
- **Llei orgànica 8/2021**, de 4 de juny, de protecció integral de la infància i l'adolescència enfront de la violència.
- **Llei orgànica 10/2022**, de garantia integral de la Llibertat Sexual.
- **Llei 15, 2022**, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i no discriminació.
- **Llei 4/2023**, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans* i per la garantia dels drets de les persones LGTBI, la qual parteix del criteri d'autodeterminació i elimina els requisits actuals d'haver-se d'hormonar durant dos anys i un informe mèdic per canviar el sexe al registre, i n'hi haurà prou amb la voluntat de la persona si és major de 16 anys. Prohibeix les teràpies de reconversió i la modificació genital de les persones intersexuals menors de 12 anys.

- **En el conjunt d'Espanya, actualment es compta amb 18 lleis autonòmiques per garantir els drets i la protecció de les persones del col·lectiu LGTBI+**, desplegadas en 14 comunitats autònomes: País Basc, Galicia, Andalusia, Catalunya, Canàries, Extremadura, Madrid, Murcia, Balears, Comunitat Valenciana, Navarra, Aragó i Cantàbria. D'aquestes 18 lleis, 11 estan destinades al col·lectiu LGTBI+ en general i en concret 7 són específiques pel col·lectiu trans+.

3.3. Europa

Finalment, en l'àmbit europeu, s'han d'esmentar:

- **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.
- **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.
- **Carta de drets fonamentals de la Unió Europea**, que consagra la prohibició de discriminació per orientació sexual com a dret primari de la Unió.
- **Resolució de l'Assemblea Parlamentària del Consell d'Europa, del 22 d'abril de 2015**, la qual insta als Estats a incorporar procediments ràpids i accessibles en l'autodeterminació del gènere de les persones trans*.

4. PROCÉS D'ELABORACIÓ I METODOLOGIA

La metodologia de recerca utilitzada en aquest estudi està inspirada en les perspectives participatives d'investigació-acció que assumeixen, per una banda, el caràcter indissociable de la recerca i l'acció col·lectiva i, per l'altra, el paper actiu de les persones en la comprensió de les seves realitats, així com la seva capacitat d'agència per a la transformació de relacions de poder (Colectivo IOE, 2003; Montero, 2006; entre d'altres). Aquest tarannà de participació estarà present en les diferents etapes del treball mitjançant: a) la coordinació constant entre l'equip de recerca i les persones responsables de l'encàrrec per part de l'Ajuntament; b) la generació d'espais de reflexió col·lectiva en diferents fases de l'estudi i, c) la devolució dels resultats de la recerca i la proposta d'accions de millora.

4.1. Objectius

L'estudi està orientat a assolir els següents objectius:

Objectiu General

Construir de manera participativa els documents i mecanismes de base de la futura Estratègia d'Acció DASIG de l'Ajuntament de Manresa.

Objectius Específics

- Elaborar una diagnosi que permeti identificar els punts forts, els febles, les oportunitats i les amenaces en la protecció dels drets i les llibertats de les persones LGTBI+ del territori.
- Elaborar un Pla d'Acció que serveixi com a carta de navegació per a les polítiques DASIG del territori a curt, mig i llarg termini.
- Dissenyar un mecanisme participatiu de seguiment de la implementació del Pla, per garantir l'assoliment dels seus objectius i la consecució dels resultats.

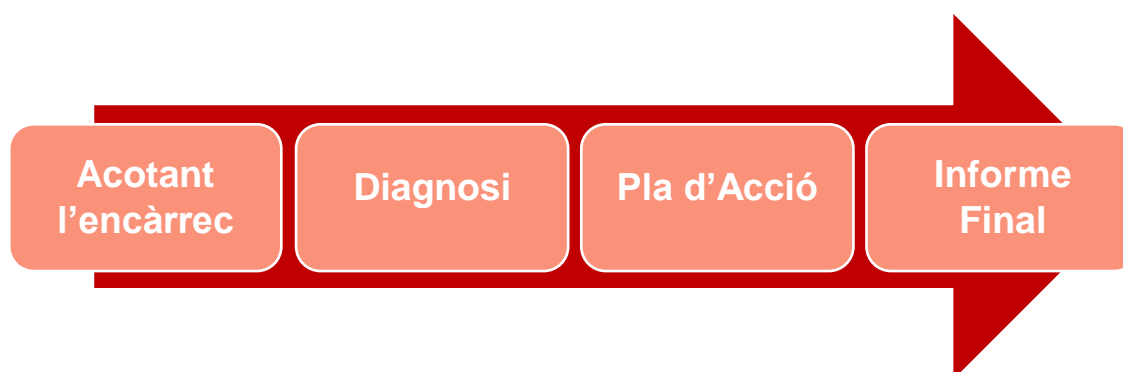
4.2. Àmbits d'anàlisi

En el procés d'estudi i planificació s'està posant el focus en el diferents àmbits socials suggerits a la Guia per a l'Elaboració de Plans Locals LGTBI, editada per la Diputació de Barcelona, a saber:

1. Compromís institucional
2. Coeducació i diversitat afectiva, sexual i de gènere
3. Salut
4. Visibilitat i participació
5. Esports i lleure
6. Cultura i oci
7. LGTBI-fòbia
8. Drets laborals
9. Acció social
10. Diversitat cultural i religió
11. Habitatge

4.3. Fases del procés

L'estudi s'ha estructurat en 4 fases que presentem a continuació:



FASE-1: Acotant l'Encàrrec

Va consistir en una reunió tècnica amb les responsables de l'encàrrec per part de l'Ajuntament de Manresa, les persones de referència per part de la Diputació de Barcelona, així com les responsables de l'execució per part de l'Institut Diversitas. L'objectiu de la reunió va ser consensuar el marc general de l'estudi (fases, calendari, etc.), així com establir la metodologia de coordinació entre les parts, per tal de garantir el correcte desenvolupament de l'encàrrec.

Fase-2: Diagnosi

La diagnosi està orientada a assolir els següents objectius:

- 1.** Fer una descripció aproximada de les diferents realitats de les persones LGTBI+ al municipi.
- 2.** Conèixer com s'està abordant la qüestió de la diversitat afectiva, sexual i de gènere des de l'Ajuntament.
- 3.** Identificar els punts forts i els punts febles del municipi en matèria de diversitat afectiva, sexual i de gènere.
- 4.** Identificar els objectius prioritaris a treballar per garantir els drets de les persones LGTBI+ a Manresa.

Per dur a terme aquests objectius, la diagnosi va incloure diferents tècniques de recollida d'informació que s'exposen a continuació:

2.1. Recerca documental

En primera instància, es van recopilar dades i informacions sobre la història, l'estat actual i la manera en que s'està treballant la qüestió DASIG al municipi des de la perspectiva de l'Ajuntament de Manresa.

Els documents revisats van ser:

- Memòria SAI 2018-2019
- Memòria SAI 2020
- Memòria SAI 2021
- Instrucció de la incorporació de l'opció "no binària" i el nom sentit als formularis de l'ens local, 2021
- Proposició de la normativa d'una senyalística inclusiva als lavabos dels equipaments municipals, 2021
- Pla Comarcal per garantir els drets de les persones Lesbianes, Gais, Trans Bisexuals i Intersexuals (LGTBI) 2018-2021
- Avaluació de Manresa del I Pla comarcal per garantir els drets de les persones Lesbianes, Gais, Trans, Bisexuals i Intersexuals (LGTBI) 2018-2021
- 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 de l'Ajuntament de Manresa.
- Pla d'Actuació Municipal 2020-2023.
- El repte dels Objectius de Desenvolupament Sostenible a Manresa Informe final

- II Pla d'Igualtat de Gènere 2017-2020
- Web oficial Ajuntament de Manresa

2.2. Disseny d'eines metodològiques

El següent pas respon al disseny de les eines metodològiques utilitzades a la fase següent de treball de camp, a partir de la informació recollida a la fase anterior.

- **Guió del qüestionari a les tècniques de l'Ajuntament de Manresa** (Annex 1).
Es va realitzar un qüestionari per a les tècniques de les àrees vinculades amb igualtat i LGTBI+ per tal de tenir una foto inicial sobre com s'està treballant la qüestió LGTBI+ al municipi. El qüestionari es va organitzar a partir dels 11 àmbits indicats per la *Guia per l'elaboració de plans locals LGTBI* de la Diputació de Barcelona (2017).
- **Guió de l'enquesta ciutadana** (Annex 2).
Es va dissenyar una enquesta ciutadana online oberta a la ciutadania de Manresa amb l'objectiu de recollir el màxim de veus possibles i diverses sobre la qüestió LGTBI+ al municipi.
- **Guió de les entrevistes en profunditat** (Annex 3).
Les entrevistes es van estructurar en quatre blocs:
 - Passat.** Història personal de participació, militància i/o vinculació de la persona entrevistada amb el tema LGTBI+, que justifica el seu caràcter "d'informant clau" en el context de la Diagnosi i Pla Local DASIG. En alguns casos, s'ha considerat que "la clau" ve donada per la posició institucional o organitzacional de la persona, que es valora com a estratègica de cara a la futura implementació del pla a nivell local.
 - Present.** Percepció de la persona entrevistada sobre el nivell de sensibilització existent al municipi respecte la diversitat afectiva i sexual, a nivell general, a partir del seu coneixement de: el teixit associatiu local, casos o situacions específiques de LGTBI-fòbia.
 - Àmbits socials.** Percepció de la persona entrevistada sobre com considera que està el tema LGTBI+ al municipi en els diferents àmbits socials: educació, salut, treball, cultura, esports, lleure i oci, diversitat cultural i religiosa, visibilitat i participació, acció social i el compromís institucional.
 - Futur.** Línies d'acció, objectius o accions concretes que la persona entrevistada identifica com a prioritàries a treballar en relació a la temàtica en els propers 3 anys a nivell local. D'aquest apartat es va extreure la informació per elaborar el Pla Local DASIG.
- **Guió del grup focal** (Annex 4).
El grup focal es va dissenyar amb el propòsit de facilitar un debat estructurat i participatiu entre diferents persones vinculades directament i/o interessades en la temàtica LGTBI+ a nivell local. Des d'aquesta perspectiva, el guió de la trobada es va plantejar al voltant de 3 blocs temàtics:

a. Present

- Nivell de sensibilització ciutadana sobre les persones LGTBI+.
- Percepció de la qüestió LGTBI+ als diferents àmbits socials de Manresa.
- Valoració de la tasca que fa l'Ajuntament de Manresa en relació al tema LGTBI+.

b. Prioritats i reptes de futur

- Principals prioritats que hauria de tenir el Pla per a la diversitat afectiva, sexual i de gènere de l'Ajuntament, per tal de treballar a partir d'ara i en els pròxims anys.

c. Mecanismes de validació i seguiment de pla

La metodologia utilitzada per promoure i moderar el diàleg va consistir en:

- Presentar un resum de les conclusions prèvies extretes sobre cada tema en les entrevistes en profunditat realitzades prèviament.
- Obrir el debat entre les persones assistents sobre aquestes conclusions, per tal d'expressar el seu acord o desacord, o afegir matisos.

2.3. Treball de camp

A la fase de treball de camp s'ha recollit la informació a partir de les quatre eines dissenyades a la fase anterior:

Qüestionari a les tècniques de l'Ajuntament de Manresa

El qüestionari va ser respost per les tècniques de l'Ajuntament de Manresa i ens va permetre obtenir una foto inicial de l'estat de la qüestió de la diversitat afectiva, sexual i de gènere del municipi.

Enquesta ciutadana

L'enquesta va estar oberta entre el 14 i el 28 de novembre de 2022, període en el qual es va difondre a través dels diversos canals d'informació de l'Ajuntament i per correu electrònic a contactes clau del municipi. L'enquesta va ser dissenyada com una eina aproximativa, per tant, els resultats no representen la realitat de tota la població del territori, sinó només de les 261 persones que la van contestar.

Entrevistes en profunditat

Es van realitzar 6 entrevistes en profunditat a persones considerades "informants clau" sobre el tema al municipi.⁹

Grups Focals

Es van dur a terme 3 grups focals, a ciutadania, persones vinculades a la institució i personal tècnic de l'Ajuntament, incloent la perspectiva interseccional.¹⁰

Els grups focals van estar orientats a obrir un espai de reflexió i diàleg sobre els primers resultats de la diagnosi recollits a les entrevistes en profunditat i a l'enquesta

⁹ Disponible a l'annex 5 per a més informació sobre les persones que van ser seleccionades per a realitzar una entrevista en profunditat.

¹⁰ Veure a l'annex 5 les persones participants en els grups focals.

ciudadana, per tal d'identificar les línies argumentals principals, així com els enfocaments minoritaris.

2.4. Sistematització i anàlisi de la informació

La sistematització i anàlisi de la informació recopilada va incloure les següents tasques:

Transcripció semi-literal de les entrevistes i del grup focal

Per tal de facilitar l'observació i anàlisi de les informacions i arguments utilitzats per les persones que van participar en alguna de les metodologies de recerca, es va fer una transcripció semi-literal, posant èmfasi en el contingut i no tant en la forma de les enunciacions. D'aquesta manera, les transcripcions recullen el contingut central aportat per cada persona i ometen les expressions col·loquials o interjeccions de dubtes o pauses, que en el marc d'aquest estudi (i considerant els seus objectius i metodologia) es va valorar que no aportaven informació rellevant.

Anàlisi de contingut

De cadascuna de les entrevistes, dels apunts del focus grup i dels resultats de l'enquesta ciutadana es van identificar i recollir les informacions i arguments més recurrents i fonamentats de cadascun dels blocs temàtics, els quals van ser organitzats a partir de la pròpia estructura d'argumentació que es deriva d'ells.

Triangulació

Per tancar la fase de diagnosi, es va dur a terme una triangulació de tota la informació recollida, tant de la recerca documental, com dels resultats de l'enquesta ciutadana, com de les entrevistes en profunditat i dels grups focals.

En poques paraules, la triangulació consisteix a observar tot el material recollit amb les diferents eines de recerca per tal d'identificar els diferents arguments (o línies discursives) desenvolupats per les persones que van participar dels diferents espais de recollida d'informació. D'aquesta manera, es poden observar els consensos (o aspectes en què la majoria de participants va contestar de manera similar) i els matisos (o arguments que van aparèixer menys, però que aporten altres mirades sobre un tema en particular).

La triangulació permet contrastar els resultats obtinguts en els diversos mètodes quantitius i qualitius d'investigació en una mateixa unitat d'anàlisi, en aquest cas en l'estat de la qüestió DASIG al municipi de Manresa. A l'apartat següent es presenten els resultats d'aquest procediment, així com un primer recull de propostes orientades a la posterior elaboració del Pla d'acció.

2.5. Càpsules formatives

El present pla incorpora una càpsula formativa de sis hores a distribuir segons les necessitats de l'Ajuntament, en tres sessions de dues hores sobre conceptes bàsics de la diversitat afectiva, sexual i de gènere i aspectes rellevants de la Llei 11/2014 com

és el deure d'intervenció. L'objectiu és difondre aquest coneixement en les persones que han format part del procés de construcció i les persones que s'encarregaran de la implementació i el seguiment del pla per assegurar uns coneixements bàsics de la matèria. S'han realitzat dues càpsules formatives, una al personal d'atenció directa i l'altre, a professionals de manteniment i auxiliars d'equipaments municipals. Les dues hores restants s'han dedicat a un grup focal.

FASE-3 I 4: Pla d'Accions i Informe final

En aquesta fase es presenten les línies d'acció, objectius i accions que formen part del pla d'acció per la diversitat afectiva, sexual i de gènere de Manresa (LGTBI+), les quals han estat elaborades a partir de les aportacions de les diverses persones que van participar en les diferents fases de la diagnosi i de noves propostes d'accions i/o objectius, que des de l'equip de recerca de l'Institut Diversitas, com a persones investigadores del procés, considerem que són pertinents a la realitat de Manresa.

5. RESULTATS

El present apartat mostra els resultats de la diagnosi, on es contextualitza i s'analitzen les informacions extretes a partir de les tècniques de recollida d'informació explicades anteriorment. La diagnosi esdevé una eina clau per elaborar el Pla per a la Diversitat afectiva, sexual i de gènere, ja que els objectius i les accions concretes del mateix s'articulen per tal de donar resposta a les necessitats específiques del municipi.

La diagnosi està organitzada en tres apartats els quals finalitzen amb una taula que recull les Àrees de Millora i els Punts Forts a mode de síntesi.

- 1) Percepció general de la sensibilització sobre la diversitat afectiva, sexual i de gènere i la LGTBI-fòbia a Manresa.
- 2) Estat de la qüestió LGTBI+ al municipi, per àmbits temàtics, segons el model proposat per la Guia per a l'Elaboració de Plans Locals LGTBI (Diputació de Barcelona, 2017), a saber: compromís institucional, coeducació i diversitat afectiva, sexual i de gènere, salut, visibilitat i participació, esports i lleure, cultura i oci, LGTBI-fòbia, drets laborals, acció social, diversitat cultural i religiosa i habitatge.
- 3) Recull de les prioritats identificades per les persones participants a tenir en compte en la futura elaboració del Pla Local DASIG.

5.1. Percepció general de la sensibilització sobre la DASIG i la LGTBI-fòbia a Manresa

Manresa, capital comarcal del Bages, compta amb una població de 77.452 habitants i amb una densitat de població d'1.859hab./m². Per la seva ubicació territorial marca el límit entre l'àrea industrial del voltant de la capital catalana i l'àrea del nord rural.

L'Ajuntament de Manresa disposa d'una llarga trajectòria de polítiques públiques materials i de sensibilització ciutadana sobre la diversitat afectiva, sexual i de gènere (DASIG) (veure al següent apartat "compromís institucional") el que té un efecte directe en la sensibilitat de la població. Tot i així, s'identifica per part de les persones que han format part del procés de recollida d'informació que **entre la població manresana encara hi ha un fort marge de millora pel que fa al nivell de sensibilització davant la DASIG**, ja que, de forma general, es detecta una **elevada desconeixença sobre la temàtica**. Un fet que es palpa, per exemple, amb la manca de saber sobre el significat de les sigles del propi col·lectiu o en confondre aspectes com el sistema sexe/gènere, la identitat de gènere, l'orientació sexual o l'expressió de gènere.¹¹

No obstant, també s'identifica per part de les testimonis del procés de recerca, una sensibilització elevada entre perfils concrets com són les persones vinculades a grups de militàncies de caràcter progressista o aquelles que tenen una sensibilitat personal destacable. En la mateixa línia, s'assenyala una **diferència generacional a nivell de sensibilització sobre DASIG**, un punt que valora l'impacte de les polítiques públiques destinades a la població jove, que juntament amb el moviment social que ho acompanya està transformant l'imaginari col·lectiu d'aquestes generacions. Tot i aquest canvi de tendència, però, actualment no és comú, de forma generalitzada, l'acceptació i normalització del col·lectiu en l'espai públic entre la ciutadania de Manresa. Tal com exposa la següent entrevistada:

Encara a dia d'avui és difícil sortir de l'armari a Manresa o anar de la mà amb la teva parella (E1).

És veritat però, que amb la present recerca s'ha detectat un major grau de sensibilitat respecte a les orientacions sexuals no normatives que a les identitats de gènere dissidents, en el sentit que **les persones no binàries i les persones trans* són les que pateixen més aquesta manca de sensibilització col·lectiva sobre la DASIG**. Tot i així, no es percep per part de les persones que hem recollit la veu una oposició directa a les persones trans* del municipi, tot i que tampoc una acceptació material.

Paral·lelament, segons l'enquesta ciutadana realitzada en el marc del present document, amb una participació de 261 persones del municipi, **es percep un grau mitjà d'LGTBI-fòbia (68%) a la ciutat**. Unes dades semblants a l'opinió de les persones que van participar en les entrevistes i als grups focals on s'identifica la presència d'LGTBI-fòbia al municipi, tot i que s'entén més com un reflex de la societat en general que com un tema específic de la població del municipi.

Gràfic 1. Quin grau d'LGTBI-fòbia (o rebuig a les persones LGTBI+) percep al municipi?



¹¹ Conceptes exposats al marc conceptual de l'inici del document i al glossari final.

Base:261.

Font: elaboració propia a partir dels resultats de l'enquesta ciutadana.

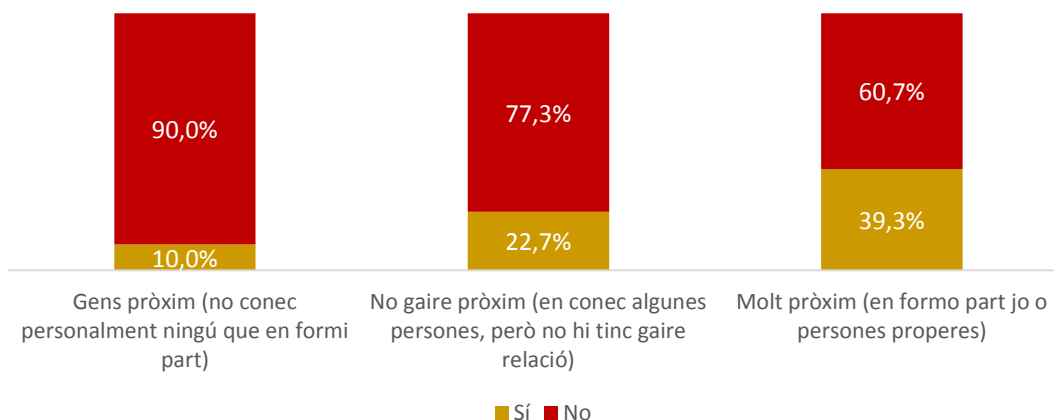
Tot i que recentment el municipi no ha viscut agressions LGTBI-fòbiques de ressò i executades de forma pública, sí que es detecta per part de les persones que hem recollit la veu que la LGTBI-fòbia verbal i simbòlica són una realitat en aquest. La manca d'agressions físiques i palpables deriva del **caràcter de familiaritat** de Manresa, en el sentit que les persones que hi viuen es coneixen entre elles, ja sigui de vista, per coneguts, amestat i/o familiars i, per tant, en haver-hi una relació entre les persones del municipi, la discriminació, les actituds LGTBI-fòbiques i els comentaris no es donen de la mateixa manera que en les grans ciutats on l'anonimat pot propiciar agressions més visibles. Però no implica l'absència d'agressions. Tal com es va comentar al grup focal 1:

Veiem casos d'LGTBI-fòbia com fer el buit, mirades sancionadores, comentaris o inclús insults (Testimoni, grup focal 1).

Aquesta tipologia d'agressions verbals i no físiques sovint està **infradenunciada** i, per tant, també **invisibilitzada**, el que implica la percepció d'una certa impunitat en aquestes. D'igual manera que s'identifica per part de les testimonis que **l'LGTBI-fòbia està naturalitzada**, és a dir, està tan integrada que sovint no es reconeix com a tal, també entre les mateixes persones del col·lectiu LGTBI+.

És rellevant com, segons els resultats de l'enquesta, el 70% (182 de 261) va expressar no haver presenciat ni patit cap agressió LGTBI-fòbica al municipi, unes xifres, però, que en centrar-nos únicament en les vivències de persones del col·lectiu LGTBI+ o persones properes a aquestes es redueix 10 punts (60%). De manera que les persones del col·lectiu LGTBI+ o properes a elles han presenciat o patit més agressions que les persones poc o gens properes a persones del col·lectiu LGTBI+. La presència d'LGTBI-fòbia provoca que sovint les persones del col·lectiu LGTBI+ incorporin estratègies per evitar agressions, com per exemple el no expressar la seva identitat i/o orientació sexual o invisibilitzar-se amb altres pronoms de la seva pròpia identificació, i un cert nivell de *passing*.

Gràfic 2. Has presenciat o patit alguna agressió LGTBI-fòbica, amb proximitat al col·lectiu.



Base:261.

Font: elaboració propia a partir dels resultats de l'enquesta ciutadana.

Paral·lelament, i incorporant la perspectiva interseccional, **s’assenyala per part de les persones que han participat en la recollida d’informació que l’encreuament d’opressions com raça, classe, etc. en el gènere o orientació sexual generen vivències més complexes, més estigmatitzades** i més desamparades respecte a les polítiques públiques actuals. En concret, s’assenyala per part de les persones a qui s’ha recollit la veu que inclús l’acrònim LGTBI+ està construït sota una mirada eurocentrista, universalitzant les experiències europees i invisibilitzant les altres.

ÀREES DE MILLORA	PUNTS FORTS
<ul style="list-style-type: none"> El nivell de coneixement de la població de Manresa sobre la DASIG és limitat. 	<ul style="list-style-type: none"> La sensibilització sobre DASIG està avançant en el camí correcte.
<ul style="list-style-type: none"> Les persones trans* i les no binàries són les que pateixen en més mesura la manca de sensibilitat. Igual que succeeix amb les persones del col·lectiu LGTBI+ que interseccionen amb altres eixos d’opressió, com la raça i la classe social. 	<ul style="list-style-type: none"> L’ajuntament mostra un compromís ferm davant aquesta temàtica, el que accelera el procés.
<ul style="list-style-type: none"> Es percep que l’LGTBI-fòbia de caire verbal està estesa a Manresa i que aquesta és social i naturalitzada, és a dir, que està tan integrada que sovint no es reconeix com a tal i ni tampoc es denuncia. 	<ul style="list-style-type: none"> S’identifica una segregació generacional en relació la sensibilització ciutadana sobre la DASIG, entenent que les polítiques públiques destinades a la població jove i el moviment social que ho acompanya està transformant l’imaginari col·lectiu d’aquestes generacions.

5.2. Què s’ha fet i què s’està fent a Manresa sobre la DASIG per àmbits temàtics?

El següent apartat mostra informació sobre les accions impulsades per l’Ajuntament de Manresa, les entitats i les organitzacions del municipi per promoure la DASIG, així com les percepcions sobre el tema recollides a través dels diferents instruments utilitzats en el treball de camp.

La informació s’organitza a través dels apartats de la Guia per a l’elaboració de plans locals LGBTI (2017) de la Diputació de Barcelona: compromís institucional, coeducació i DASIG, salut, visibilitat i participació, esports i lleure, cultura i oci, LGTBI-fòbia, diversitat cultural i religiosa, drets laborals, acció social i habitatge.

5.2.1. Compromís institucional

S'inicia amb un primer apartat específic del compromís institucional de l'Ajuntament de Manresa en la promoció de polítiques locals per promoure la DASIG. Aquest apartat està en primer lloc i té un espai específic perquè les accions que s'han fet en els diferents àmbits que es recullen a continuació no serien possibles si no hi hagués un posicionament per part de les institucions.

En concret, es destaquen els següents plans, protocols i polítiques en relació al compromís institucional:

Taula 1. Polítiques, plans i protocols realitzats per l'Ajuntament de Manresa en relació amb la DASIG.

Incorporació del departament LGTBI dins la Regidoria de Dona i Igualtat	2017
Taula de polítiques LGTBI del Bages	2017
Adhesió a la Xarxa de municipis LGTBI de Catalunya	2018
Servei d'Atenció Integral LGTBI	2018
Pla Comarcal per garantir els drets de les persones LGTBI 2018-2021	2018
Regidoria Feminismes i LGTBI	2019
Coordinació SAI Local amb la Xarxa SAI de Catalunya	2019
Formació a les professionals del SAI	2019
Subvencions per a projectes que fomentin la DASIG	2019 – act.
Formació al personal de l'ens local en el Deure d'intervenció i la Llei 11/2014	2019 – act.
Creació de material de difusió i sensibilització sobre DASIG	2019 – act.
Commemoració de diades sobre DASIG	2019 – act.
Creació d'espais de participació i suport mutu en matèria de DASIG	2019 – act.
Transversalitat de les polítiques DASIG en altres plans sectorials, municipals, etc.	2019 – act.
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	2020
Formació al personal de l'ens local (tècnic/ polític) en aspectes sobre DASIG	2020 – act.
Protocol per a l'abordatge de les violències masclistes a les festes populars i espais d'oci nocturn de Manresa	2020
Proposició de canvi de la senyalística binària dels lavabos dels equipaments municipals	2020
Primer pressupost específic de la regidoria amb 14.700 euros	2021
Punt d'Atenció Laboral LGTBI+	2021
Unitat de Trànsit de la Catalunya Central	2021
Unificació de l'ús d'un llenguatge inclusiu en les comunicacions i la	2021

documentació de l'ens local	
Guia de llenguatge inclusiu i guia de llenguatge neutre	2021
Instrucció per incorporar del nom sentit i de l'opció "no binari" en la documentació de l'ens	2021
Campanya de llenguatge inclusiu	2021
Taula LGTBI interdepartamental (transversalitat de la DASIG a l'ens local)	2021
Proposició per commemorar el dia de la visibilitat Trans a Manresa	2021
Posicionament clar al web oficial de l'ajuntament davant la DASIG	2022
Recull de recursos d'interès sobre DASIG al web oficial de l'ens local (protocols i guies)	2022
Pressupost actual de 42.274 euros	2023

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Manresa.

En primer lloc, es destaca com **l'Ajuntament de Manresa compta amb una llarga trajectòria i un fort posicionament polític a favor de les polítiques per incidir en un municipi inclusiu en termes de DASIG**. Un fet demostrable és la llarga llista de protocols i instruments polítics que han desenvolupat en els darrers anys igual que el seu posicionament constant i ferm davant la temàtica.

Així doncs, l'Ajuntament de Manresa **compta amb una Regidoria de Feminismes i LGTBI+ des del 2019**, tot i que el compromís davant la DASIG és previ a aquesta data, ja que anteriorment ja incorporava accions i polítiques públiques amb aquesta mirada dins la Regidoria de Dona i Igualtat. D'igual manera que al 2017 l'ajuntament va liderar conjuntament amb el Consell Comarcal del Bages la constitució de la Taula Comarcal de polítiques LGTBI del Bages, un espai per lluitar contra la discriminació per raó de sexe, orientació i identitat de gènere. **El compromís de l'ens local també queda palès amb la creixent evolució dels recursos econòmics destinats a aquesta àrea**, ja que al 2021 va ser el primer any amb un pressupost específic per qüestions de DASIG amb un total de 14.700 euros, una quantitat que ha augmentat a 42.274 euros en l'actualitat on s'inclouen les despeses corrents i de servei i de subvencions a entitats.

Al 2018, l'ajuntament es va adherir a la **Xarxa de municipis LGTBI de Catalunya**, un conjunt d'ajuntaments catalans que comparteixen el compromís de desplegar polítiques de gènere i contribuir en la lluita conjunta contra l'LGTBI-fòbia en tots els àmbits locals, amb els quals es reuneixen periòdicament. També al 2018 l'ens local va desplegar el **Servei d'Atenció Integral LGTBI de Manresa** (posteriorment detallat).

Aquell mateix any 2018, l'Ajuntament de Manresa va elaborar conjuntament amb el Consell Comarcal del Bages el **Pla Comarcal per garantir els drets de les persones LGTBI 2018-2021**, un pla comarcal i de ciutat. Per una banda, comarcal, ja que els municipis del Bages de menys de 20.000 habitants s'hi van adherir i, per l'altra banda, de ciutat, ja que de forma general, aquest unit al desplegament del SAI Local de Manresa ha marcat les línies a seguir respecte a les polítiques i instruments de DASIG a continuació exposats. El pla ja desplegat i avaluat comptava amb tres eixos estratègics: combatre la LGTBI-fòbia; visibilitzar la DASIG; i incorporar la perspectiva

LGTBI en les diferents àrees de l'ens. L'avaluació d'aquest presenta el pla com l'inici del desenvolupament de polítiques i accions específiques de DASIG al municipi, ja que anteriorment al 2017 aquesta línia s'havia treballat de forma escassa i aïllada. Destaca com a positiu la creació del SAI Local -exposat a continuació-, les atencions directes i les trobades amb diferents col·lectius, grups i entitats LGTBI+ i les famílies d'aquestes persones com a canal per detectar les necessitats i demandes específiques del col·lectiu, igual que se subratlla la feina duta a terme en relació a la visibilitat de la DASIG en aquest període. També s'assenyala la coordinació constant entre departaments, entitats, serveis, equipaments municipals, entre d'altres i el treball en xarxa al voltant de la DASIG, que faciliten la transversalització de la mirada de DASIG intermunicipal i comarcal. Finalment, també es remarca l'àmplia tasca formativa que s'ha desplegat entre professionals de diversos àmbits.

Tanmateix, a l'avaluació del pla, també s'han identificat propostes de millora i de continuïtat per a seguir treballant en aquesta direcció que s'inclouran en l'elaboració del present document en l'apartat del Pla d'Accions, pel que fa al compromís institucional destaca la necessitat de:

- Continuar apostant per la formació en DASIG al personal tècnic i polític de l'ens, amb graus d'aprofundiment específics segons el grup de professionals.
- Introduir el nom sentit, l'opció no binària i els models de família diversos a tots els documents dels diversos departaments de l'ens local.
- Incorporar polítiques amb mirada interseccional.
- Consolidar i ampliar els òrgans de coordinació ja existents sobre polítiques de DASIG.
- Apostar pel creixement exponencial dels serveis actuals sobre DASIG.

Així doncs, al 2019, en ple desplegament del Pla Comarcal per garantir els drets de les persones LGTBI, l'ens local va incorporar accions i campanyes de caire simbòlic per transformar l'imaginari col·lectiu de la població davant la DASIG, acompanyades de polítiques, plans i protocols per canviar materialment la vida de les persones del col·lectiu LGTBI+ i de la societat manresana en general. En primer lloc, pel que fa a la transformació simbòlica, l'ajuntament **crea material de difusió i de sensibilització sobre la DASIG** (desenvolupat al llarg del document) i **commemora diades destacades** com el 17 de Maig, dia internacional contra la LGTBI-fòbia; el 28 de Juny, dia Internacional de l'Orgull LGTBI+; i l'Octubre trans* en el marc del dia internacional per la despatologització trans* (veure a "visibilitat i participació").

En segon lloc, respecte a la transformació material, l'ens local imparteix **formació al personal de l'ens local en el Deure d'intervenció**, una formació obligatòria en el marc de la Llei 11/2014 però, actualment, encara no universalitzada en tots els ens locals catalans. D'igual manera que ofereix també des del 2020 formació sobre aspectes diversos de la DASIG per tota la plantilla -tècnica i política- de l'ens local. Paral·lelament, com a principals instruments polítics i tècnics destaca l'aprovació al 2020 del **Protocol per a l'abordatge de les violències masclistes a les festes populars i espais d'oci nocturn de Manresa**, acompanyat de la campanya *Estima la nit Manresa* (veure a "cultura i oci"), i 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**.

En aquesta mateixa línia, l'ajuntament ha col·laborat en fer possible el desplegament de la Unitat de Trànsit de la Catalunya Central, tot i ser competència de la Generalitat de Catalunya (veure a "salut") per donar resposta a la llarga reivindicació del col·lectiu Trans* a apropar aquest servei al territori, i des del SAI Local, juntament amb el SAI Local d'Ocupació s'ha treballat per desenvolupar el Punt d'Atenció Laboral LGTBI+ (veure a "drets laborals") i la promoció de grups de trobada i de suport per a joves del col·lectiu LGTBI+ i famílies de persones trans* (veure a "visibilitat i participació). També mostra el seu compromís en accions de transformació material, com l'establiment de la unificació de **l'ús d'un llenguatge inclusiu en les comunicacions i la documentació de l'ens local**, a l'introduir el nom sentit i l'opció "no binària" en la documentació oficial del mateix i ha desenvolupat una guia de llenguatge inclusiu i llenguatge neutre entre les persones. Davant aquest compromís va desenvolupar també al 2021 la campanya *Les coses pel seu nom*, amb l'objectiu de promoure un llenguatge de caràcter no sexista i més inclusiu en l'àmbit comunitari. Tot i així, en relació a la imatge i al material comunicatiu de l'ens, encara no està tot unificat sota criteris d'inclusivitat.

En paral·lel, l'ens local ha aprovat una instrucció pel **canvi de la senyalística binària dels lavabos dels equipaments municipals**, i des del 2019 concedeix subvencions específiques per promoure la DASIG.

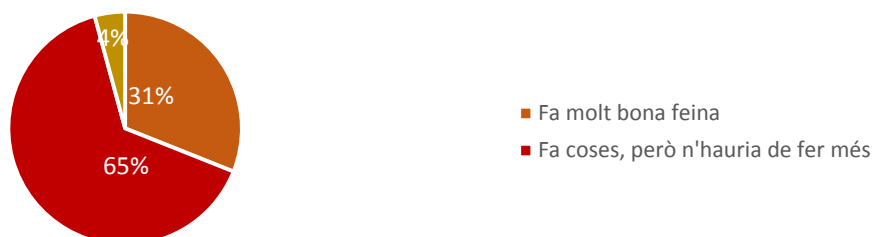
L'Ajuntament de Manresa, a més, treballa a través de la **Taula LGTBI interdepartamental** per transversalitzar les polítiques públiques en matèria de DASIG en totes les àrees de l'ajuntament, ja que l'ens local parteix de la idea que tot i que aquest procés estigui liderat per la Regidoria de Feminismes i LGTBI amb confluència amb el SAI Local, és important crear aliances amb altres regidories i departaments per tal de visibilitzar la diversitat des de diferents àmbits de la vida social. En concret, la taula es reuneix anualment per tal d'avaluar i valorar les accions en matèria DASIG desenvolupades al llarg de l'any, amb la participació d'una persona tècnica dels diferents departaments, les quals cada vegada compten amb més expertesa sobre la temàtica. Com a resultat també, cada vegada amb més mesura s'incorporen accions pròpies i concretes DASIG en plans específics d'altres departaments. Un clar exemple d'aquest fet és el II Pla d'Igualtat de Gènere 2017-2020, el qual parteix de la perspectiva que la lluita per la igualtat entre dona i home i l'erradicació del sexisme està directament vinculada a l'eliminació de l'LGBTI-fòbia i el reconeixement dels drets del col·lectiu LGTBI+, ja que són imprescindibles per acabar amb el sistema patriarcal cisheteronormatiu de la nostra societat. En la mateixa línia s'inclouen polítiques públiques per garantir els drets de les persones del col·lectiu LGTBI+ en el Pla d'Actuació Municipal (PAM) 2020-2023, i també en el marc de l'informe *El Repte dels Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) a Manresa*, on es vincula les accions en defensa dels drets del col·lectiu LGTBI+ a l'ODS 5: Igualtat de gènere i a l'ODS 16: Pau, justícia i institucions sòlides.

Finalment, l'ens local mostra el seu ferm compromís cap a la DASIG també a través de la **web oficial amb un apartat específic sobre la qüestió LGTBI+** on ofereix recursos, guies i protocols sobre la DASIG.

És rellevant destacar que de les 261 persones que van respondre l'enquesta ciutadana, un 65% valora que l'Ajuntament de Manresa realitza tasques al voltant de la DASIG però, que no són suficients, seguit d'un 31% que valora molt positivament el seu treball i un 4% que afirma que manca la feina adequada. Per part de les persones entrevistades i participants dels grups focals, però, es mostra consens en **valorar molt positivament el compromís que té l'ajuntament davant la DASIG. Es destaca en**

concret el paper tant de la regidora actual com de la tècnica de l'àrea i del SAI Local com a impulsores de canvi amb un fort compromís i sensibilitat en la temàtica, destacant que realitzen una bona gestió dels recursos que disposen i desenvolupen accions i polítiques amb caràcter propositiu i no reactiu. Tot i així, la percepció de les persones de qui hem recollit la veu és que **manca transversalitat a l'ens**, ja que aquesta implicació i esforç reconegut no es palpa en totes les àrees i departaments de l'ens local, inclús es mostren reticències. D'igual manera, hi ha la percepció que manca encara la incidència en el total de la ciutadania, ja que hi ha sectors d'aquesta que encara desconeixen la feina de l'àrea.

Gràfic 3. Com valora la tasca que fa l'ajuntament en relació la DASIG?



Base:261.

Font: elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta ciutadana.

2.1.1. Servei d'Atenció Integral a la DASIG de Manresa (SAI)

L'article 9 de la Llei 11/ 2014 indica que l'òrgan de coordinació de les polítiques LGTBI ha d'oferir el Servei d'Atenció Integral (SAI): un recurs per a l'acompanyament de persones LGTBI+, les seves famílies i entorn socioafectiu, per l'atenció de situacions de discriminació i/o violència, i en general un servei per donar resposta a qualsevol necessitat d'assessorament, suport o informació al voltant de la DASIG. En concret, l'obligatorietat d'oferir aquest servei està concentrada en els municipis de 20.000 habitants o més. També proporcionen suport a l'hora de denunciar vulneracions de drets o de realitzar determinades gestions administratives. Així mateix, el personal del SAI acompanya a l'Ajuntament en el disseny, la implementació i l'avaluació de les polítiques locals LGTBI+.

L'Ajuntament de Manresa, al ser un municipi de 77.452 habitants, està obligat a oferir aquest servei tal com s'executa des del 2019, i pel que rep finançament actualment a través de l'Acord Marc 2022-2025 per a la coordinació, cooperació i el finançament als ens locals per al desplegament de les polítiques i els serveis de promoció de la igualtat i els feminismes amb el que ofereix¹²:

- Atenció, informació i assessorament de proximitat, gratuït i personalitzat, sobre la DASIG.
- Assessorament i acompanyament a persones LGTBI+ i familiars, pels recursos especialitzats del territori.
- Assessorament i informació a professionals per entendre i/o abordar la discriminació per motius d'orientació sexual, identitat i expressió de gènere.

¹² Extret de la pàgina web del l'Ajuntament de Manresa.

- Suport i acompanyament per a presentar incidències i denúncies relacionades amb la discriminació per motius d'orientació sexual, identitat i expressió de gènere.
- Gestió i tramitació del canvi de nom, per a majors i menors d'edat, en la targeta sanitària.
- Suport tècnic i logístic a entitats i col·lectius LGTBI de la ciutat.
- Informació i divulgació de material per la sensibilització i contra la LGTBI-fòbia.

A dia d'avui, el SAI Local compta amb una llarga experiència i un fort compromís sent un motor de les accions que es despleguen des de l'ens local en matèria de DASIG - accions desenvolupades al llarg del document-. Des del 2019 la professional del SAI rep formació específica sobre DASIG i des del 2021 compta amb una jornada completa. Destaca, que més enllà de les atencions i acompanyaments s'han promogut accions com la creació de grups de suport entre persones del col·lectiu LGTBI+, l'organització de xerrades, tallers, actes en defensa dels drets de les persones del col·lectiu i en favor de la sensibilització sobre la DASIG, igual que la creació de material de sensibilització, entre d'altres. Un seguit d'accions transversals durant l'any i en diferents àmbits, algunes de les quals s'han realitzat en coordinació amb el SAI Comarcal.

El SAI Local LGTBI genera cada any una memòria d'activitats molt exhaustiva i de referència, on es destaquen totes les accions realitzades en aquest període, els vincles amb altres àrees, institucions i espais per a desenvolupar les accions, i un registre detallat de les atencions realitzades, per perfils i altres indicadors sociodemogràfics. Així doncs, en concret al 2021 el SAI de Manresa va realitzar 144 atencions, de les quals un 42,4% han estat demandes d'informació i atenció, un 23,6% acompanyament i assessorament, un 27% acompanyament i gestió, un 6% gestió d'incidències i finalment un 0,6%, un sol cas, d'acompanyament en el procés d'una denúncia, destacant que un 68,1% de les demandes han procedit de persones trans*.

Il·lustració 1. Díptic informatiu del SAI LGTBI i cartell de difusió per a entitats

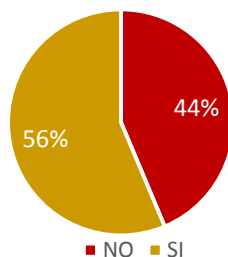


Font: extret de la informació facilitada per l'Ajuntament de Manresa.

Per part de les persones que s'ha recollit la veu, es valora molt positivament el SAI Local de Manresa, destacant, en primer lloc, el bon tracte rebut per part de la tècnica

responsable. És real però, que a dia d'avui, no és un servei conegut per tota la ciutadania ja que, de les 261 persones enquestades, una mica menys de la meitat (44%) actualment encara desconeix que existeix aquest servei.

Gràfic 4. Coneixes el Servei d'Atenció Integral LGTBI+ de Manresa (SAI)?



Base:261.

Font: elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta ciutadana.

ÀREES DE MILLORA	PUNTS FORTS
<ul style="list-style-type: none"> Tot i els esforços de la Regidoria de Feminismes i LGTBI, la mirada de DASIG encara no és transversal en el total de l'ens local. 	<ul style="list-style-type: none"> L'ajuntament compta amb un fort posicionament polític i una àmplia trajectòria en favor de les polítiques de DASIG. Un posicionament que quedà palès també en la web de l'ens local on hi ha un apartat específic de la temàtica.
<ul style="list-style-type: none"> El material comunicatiu de l'ens local encara no integra la perspectiva de la DASIG. 	<ul style="list-style-type: none"> L'ajuntament forma part de la Xarxa de municipis LGTBI de Catalunya.
<ul style="list-style-type: none"> Seguir treballant per incloure l'opció no binària i el nom sentit al total dels documents municipals. 	<ul style="list-style-type: none"> L'ens local ha impartit formació al personal intern en el Deure d'intervenció, emmarcat a la Llei 11/2014.
<ul style="list-style-type: none"> 	<ul style="list-style-type: none"> L'ajuntament ha implementat la transversalització de l'ús d'un llenguatge inclusiu en els documents oficials.
<ul style="list-style-type: none"> 	<ul style="list-style-type: none"> L'ens local aposta per transversalitzar la mirada de DASIG a tots els departaments i ho materialitza a través de la Taula LGTBI interdepartamental.
<ul style="list-style-type: none"> 	<ul style="list-style-type: none"> El SAI Local de Manresa és altament valorat, sobretot pel que fa al tracte de la tècnica responsable.

5.2.2. Coeducació i diversitat afectiva, sexual i de gènere

La coeducació és un conjunt d'estratègies i accions d'intervenció educatives que potencien la igualtat d'oportunitats i busquen combatre els estereotips sexistes, androcèntrics, homofòbics, bifòbics i transfòbics, on s'estipula a l'article 12 de la Llei 11/2014 en fa referència.

Davant aquest context i la voluntat política d'incorporar aquesta nova mirada inclusiva als centres educatius, l'Ajuntament de Manresa ha realitzat les següents accions:

Taula 2. Accions realitzades per l'Ajuntament de Manresa en relació la DASIG a l'àmbit educatiu

Àmplia oferta d'activitats i tallers en matèria de DASIG als centres escolars.	2019 – act.
Assessorament a estudiants en matèria de DASIG.	2019 – act.
Creació i difusió de material coeducatiu per als centres escolars.	2019 – act.
Assessorament a professorat per activació de protocols, etc.	2019 – act.
Desenvolupament de la cantata en matèria de DASIG amb alumnat.	2020
“Permanència LGTBI, la diversitat és riquesa” (punts DASIG als centres escolars).	2020
Oferta de formació/ sensibilització a alumnat, professorat de primària i secundària i famílies d'infantil i primària.	2021
Inclusió del llenguatge inclusiu i de diversitat familiar als formularis d'inscripció de les Llars d'infants.	2021
Treball en xarxa entre el SAI i els centres educatius del municipi.	2021

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Manresa.

Des de l'Ajuntament de Manresa s'han realitzat diverses accions en pro de la DASIG en l'àmbit educatiu, en concret des del 2019 **s'ofereix una àmplia oferta d'activitats i tallers als centres escolars**, de diverses temàtiques com diversitat, emocions i sexualitat, masculinitats alternatives, feminisme, ciberviolències de gènere, entre d'altres. També des del SAI Local es van realitzar algunes entrevistes amb estudiants per facilitar materials i referències al voltant de la DASIG com a suport i assessorament en la realització de treballs de la temàtica.

Paral·lelament, **l'ens local disposa d'una oferta de formació i sensibilització a tot l'alumnat (infantil, primària, secundària i escola d'adults), al professorat de primària i secundària i a les famílies d'infantil i primària**. La formació no s'ha ofert per això, a altres agents educatius no formals com monitoratge o consergeria, entre d'altres. Tanmateix la demanda dels centres escolars d'aquestes formacions és reduïda i sovint qui assisteix a les formacions ja compta amb una sensibilitat prèvia o s'ha trobat una situació i busca eines per gestionar-la. D'aquesta manera, no s'arriba a totes les professionals de l'àmbit, un fet que deriva de què les formacions ofertes no compten amb un caràcter obligatori, ja que no és competència directa de l'ens local, sinó del Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya. En paral·lel, l'ajuntament

ofereix també al professorat assessorament per activar protocols en matèria de DASIG.

Des de l'ens local s'ha desenvolupat **material coeducatiu pels centres escolars**, com és el cas de la “bossa vermella” i la “maleta coeducativa” (“rodant per la igualtat”) les quals disposen de contes que tracten concretament la DASIG i altres materials per treballar amb l'alumnat al voltant dels canvis hormonal, la sexualitat i la coeducació (gènere i diversitat). A partir del 2021 també es desenvolupa anualment les permanències dels Punts al Pati (dels centres de secundària) i Punts al Campus sobre DASIG, anomenats “**Permanència LGTBI, la diversitat ens enriqueix**”, uns punts d'assessorament i sensibilització destinats a la població jove, una acció desenvolupada des de la Regidoria de Joventut cada mes de maig. I es destaca la realització d'una cantata en matèria de DASIG amb alumnat.

En concret, l'ens local desconeix si els centres educatius de primària i de secundària reconeixen la DASIG en els formularis propis, però des de l'administració s'ha realitzat la **modificació dels formularis d'inscripció de les Llars d'infants municipals**, per tal de ser inclusius i que tinguin en compte la diversitat familiar.

Per últim, actualment es compta amb un **treball en xarxa entre el SAI Local i els centres educatius del municipi**, ja que hi ha un vincle de coneixença i es compta amb una comunicació constant, destacant aquells casos que han demanat un acompanyament per tenir un bon tracte i major inclusió en casos d'alumnat trans*, el qual ha derivat en aspectes més estructurals com la inclusió del nom sentit i el gènere sentit a la documentació del centre.

Cal destacar, segons les persones que van respondre l'enquesta ciutadana, que l'educació és l'àmbit prioritari on s'ha de treballar per millorar la vida de les persones del col·lectiu. En aquesta línia, es valora per part de les testimonis del procés de la recerca que, actualment, aquest àmbit cada vegada treballa de forma més generalitzada la DASIG, sovint a través de tallers de sexualitat no cisheterosexistes, xerrades i altres tallers. S'identifica que **les generacions més joves i adolescents manresanes viuen la seva sexualitat i identitat de forma menys rígida i més lliure** que les generacions anteriors. Tot i que **les agressions LGTBI-fòbiques als centres escolars encara són una realitat**, són més contundents i esteses a l'ESO que a les altres etapes formatives, i es detecta que els centres educatius solen comptar amb accions més reactives que no pas preventives davant les agressions.

En paral·lel però, s'identifica per part de les persones que han participat en el procés de la recerca, la **bona implicació i voluntat del professorat en la temàtica, tot i que es reconeix que els hi manca les eines necessàries** per poder atendre correctament a l'alumnat del col·lectiu LGTBI+, en especial atenció, pel que fa a les persones trans* (nom sentit, utilització dels lavabos, etc.). Es reclama també la necessitat de directrius més clares per part del Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya, qui té les competències per unificar aquesta mirada i evitar que aquest compromís depengui de la sensibilització i voluntat individual del professorat. I per part de les persones de qui hem recollit la veu, **destaquen que manca de feina conjunta amb les famílies sobre DASIG**, un fet imprescindible per poder assegurar una mirada holística i no discriminatòria de les experiències de l'alumnat.

En aquesta mateixa línia l'avaluació del Pla Comarcal per garantir els drets de les persones LGTBI 2018-2021 indica que sovint la realització de tallers de prevenció o

sensibilització són insuficients de manera que s'hauria de treballar per incorporar la DASIG de forma transversal en el sistema educatiu, sense deixar però, de realitzar aquests tallers. De la mateixa manera es proposa incloure l'educació sexual des d'una perspectiva no heterosexista i treballar l'educació emocional. També es valora que cal continuar donant resposta i suport en la gestió i acompanyament de situacions de bullying LGTBI-fòbic que es puguin donar en els centres de la ciutat. I mantenir l'oferta de formació al professorat i a les AFAS.

ÀREES DE MILLORA	PUNTS FORTS
<ul style="list-style-type: none"> Es desconeix per part de l'ens local si els centres educatius integren (o no) la DASIG en els formularis i la documentació oficial d'aquests. 	<ul style="list-style-type: none"> L'Ajuntament ofereix tallers, xerrades i activitats a les escoles per treballar la DASIG. Igual que ofereix formació pel professorat i materials de sensibilització pels centres.
<ul style="list-style-type: none"> La normalització de comentaris LGTBI-fòbics és present en els espais dels centres escolars, i les accions d'aquests centres solen ser de caràcter reactiu i no preventiu. 	<ul style="list-style-type: none"> La presència dels punts de "Permanència LGTBI, la diversitat ens enriqueix", situats als patis dels centres educatius permet l'assessorament i la sensibilització per als i les jove sobre la temàtica.
<ul style="list-style-type: none"> Manca un treball sobre DASIG amb les famílies. 	<ul style="list-style-type: none"> Modificació dels formularis d'inscripció de les llars d'infants per a tenir en compte la DASIG i la diversitat familiar.
<ul style="list-style-type: none"> 	<ul style="list-style-type: none"> Presència de treball en xarxa entre el SAI Local i els centres educatius del municipi.

5.2.3. Salut

Sovint, les desigualtats que pateixen les persones del col·lectiu LGTBI+ en l'àmbit sanitari deriven del fet que les polítiques de salut solen estar conformades sota una perspectiva heteronormativa, de manera que les necessitats específiques de les persones LGTBI+ no queden cobertes. L'article 16 de la Llei 11/2014 ho regula.

Per contribuir a erradicar aquesta mirada heterosexista i cisxista, l'Ajuntament de Manresa ha implementat les següents accions:

Taula 3. Accions realitzades per l'Ajuntament de Manresa en relació la DASIG a l'àmbit sanitari

Taller sobre sexualitat "salut, sexe i plaer" dirigit a alumnat de batxillerat i mòduls	2020- act.
Formació de DASIG (presentació de la Llei 11/2014; xarxa SAI, deure d'intervenció, etc) al personal sanitari vinculat a salut mental (CESAM – CSMIJ Cat Central)	2021
Protocol de bon tracte en l'àmbit sanitari i hospitalari envers les persones trans* (en procés).	2022

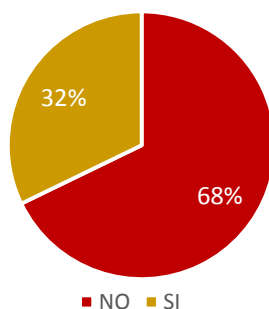
Formació sobre DASIG dirigida a professionals sanitaris d'Althaia.	2022
Realització de tallers per alumnat de 5è i 6è de primària sobre sexualitat amb perspectiva DASIG.	2022- act.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Manresa.

Manresa compta amb la **Unitat de Trànsit de la Catalunya Central** inaugurada el 28/06/2021, l'obertura de la qual va estar impulsada per l'Ajuntament de Manresa, conjuntament amb altres ajuntaments de la Catalunya Central i executada pel Servei Català de Salut. Aquest, és servei de promoció de la salut de les persones trans* i persones no binàries. El servei compta amb dues professionals de la unitat d'atenció a la ciutadania, un ginecòleg, una llevadora, una treballadora social, un psicòleg i una professional de coordinació. Previ al 2021, sota la lògica centralista de Catalunya, les persones residents a la Catalunya Central s'havien de desplaçar a Barcelona per rebre aquest servei, amb el que això implica. La unitat està basat en un model centrat en la persona i despatologitzant la DASIG. Les professionals realitzen acollida, seguiment i acompanyament de les persones usuàries i de les diferents necessitats que poden sorgir en el procés de transició a nivell mèdic i sanitari. El servei treballa en xarxa amb el SAI Local, i és altament conegut per les persones professionals de l'àmbit sanitari, però manca el seu coneixement per part del total de la ciutadania en concret, de les persones que van contestar l'enquesta ciutadana, només un 32% té constància de l'existència del servei. Aquest fet està vinculat a què les campanyes de difusió d'aquest es van concentrar únicament a l'inici del servei, d'igual manera que és un servei relativament nou amb un equip encara en procés de consolidació i de formació.

Pel que fa a l'opinió de les persones que hem recollit la veu, **hi ha un consens en què és molt positiu disposar d'una Unitat de Trànsit a la Catalunya Central, però que aquesta encara no s'equipara al servei de la capital catalana**. Es comenta la necessitat d'augmentar els recursos del servei per poder resoldre les necessitats de les persones usuàries de forma holística.

Gràfic 5. Coneixes el servei de la Unitat de trànsit de la Catalunya central?



Base:261.

Font: elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta ciutadana.

Més enllà del servei de la Unitat de Trànsit, l'Ajuntament de Manresa ha inclòs dins el Pla de Salut de Manresa 2018-2022 una acció concreta per promoure l'impuls de la formació del personal sanitari i de la creació d'un servei de trànsit per al col·lectiu

LGTBI. De manera que ofereix **anualment formació al personal sanitari del municipi** per revertir la mirada heteronormativa del sector. En concret es van oferir aquestes formacions dictades per la Llei 11/2014 a diferents àmbits sanitaris del municipi (CESAM, CESMIJ, Infermeria d'Althaia, treballadores socials d'Althaia i ICS). Aquest també envia anualment material i cartelleria als centres sanitaris sobre DASIG, i ofereix tallers de salut sexual amb perspectiva DASIG a alumnat de diverses edats entre primària i batxillerat o mòduls.

Tot i que des del Pla Comarcal per garantir els drets de les persones LGTBI 2018-2021 també es valora la necessitat de continuar formant a tot el personal sanitari de la comarca sobre DASIG, s'especifica la necessitat d'oferir una formació més detallada per a personal mèdic, aprofundint en les vivències de les persones trans* i persones intersexuales.

Concretament, en l'àmbit sanitari Manresa disposa de quatre àrees bàsiques de salut (ABS), dues gestionades per l'ICS i dues per la fundació Althaia, que depèn del Servei Català de la Salut. Aquest fet porta al fet que les directrius siguin diferents depenent de l'òrgan gestor de cada centre. A banda de les ABS, hi ha l'hospital comarcal de referència Sant Joan de Déu (Althaia) i un hospital sociosanitari (Sant Andreu Salut), que també gestiona diferents residències per a la gent gran. Així doncs, Althaia està promovent la creació d'un **Protocol de bon tracte en l'àmbit sanitari i hospitalari envers les persones trans* amb el desplegament d'una comissió LGTBI+ i l'oferta d'unes jornades de formació per a tot el personal sanitari**, amb l'objectiu d'universalitzar el bon tracte de les persones del col·lectiu en aquest àmbit i que la qualitat de l'atenció sanitària que reben les persones LGTBI+ de Manresa no depengui de la persona professional que t'atén. **Tot i així, pel que fa específicament al reconeixement de la DASIG en els formularis i documentació interna, tant centres gestionats per l'Althaia com per l'ICS, en general no es reconeix.**

Actualment però, **l'àmbit sanitari en general no treballa en xarxa amb el SAI Local** per atendre de forma holística a les persones del col·lectiu LGTBI+. La coordinació és esporàdica davant situacions de queixa que cal acompanyar des del SAI Local.

Destaca l'estrena de l'Espai Èmfasi, un servei impulsat per l'Ajuntament de Manresa i el Consell Comarcal del Bages, mitjançant un conveni amb la Fundació Althaia i amb el suport de la Diputació de Barcelona, el qual ofereix assessorament i acompanyament emocional a joves, famílies, entitats i professionals, amb l'objectiu de prevenir trastorns de salut mental i millorar el benestar emocional de les joves i adolescents de la comarca.

Per concloure, és rellevant com les persones que han format part del procés de recollida d'informació compten amb diferents opinions sobre el tracte de les persones professionals del sector sanitari davant el col·lectiu LGTBI+, amb una valoració en alguns casos molt positiva, i en altres força negativa. Tot i que es valora positivament l'elaboració del Protocol de bon tracte en l'àmbit sanitari, anteriorment esmentat i la línia de treballar la temàtica.

ÀREES DE MILLORA	PUNTS FORTS
<ul style="list-style-type: none"> El tracte adequat a les persones LGTBI+ i la incorporació de la mirada DASIG depèn 	<ul style="list-style-type: none"> La presència de la Unitat Trànsit de la

de l'interès i la sensibilitat particular de la persona professional, en comptes de ser transversal.	Catalunya central.
<ul style="list-style-type: none"> La dificultat dels ens locals d'incidir en aquest àmbit, ja que no és de la seva competència directa. 	<ul style="list-style-type: none"> L'ens local ofereix formació al personal dels centres sanitaris en DASIG i envia cartelleria per canviar l'imaginari col·lectiu de la ciutadania.
<ul style="list-style-type: none"> Manca l'existència de la coordinació entre el SAI Local i els centres de salut. 	<ul style="list-style-type: none"> L'hospital Althaia està desenvolupant el Protocol de bon tracte en l'àmbit sanitari i hospitalari envers les persones trans*.
<ul style="list-style-type: none"> Manca el reconeixement de la DASIG en la totalitat dels formularis i la documentació interna, tant a centres gestionats per l'Althaia com per l'ICS. 	<ul style="list-style-type: none"> Destaca l'Espai Èmfasi, com a projecte innovador per millorar el benestar emocional de les adolescents i joves del Bages.

5.2.4. Visibilitat i participació

La visibilitat de la DASIG en l'espai públic, en les xarxes socials i en l'àmbit institucional és clau per garantir la llibertat de les persones LGTBI+. Cal assegurar que les identitats i orientacions diverses es respectin per tal d'aconseguir que les persones del col·lectiu la puguin mostrar amb llibertat i no s'exposin a discriminació o violència.

D'aquesta manera, el posicionament públic de l'Ajuntament de Manresa davant la DASIG és un element imprescindible per assolir la igualtat. En aquesta línia, han fet les següents accions:

Taula 4. Accions realitzades per l'Ajuntament de Manresa per la visibilització de la DASIG

Commemoració de diades sobre DASIG com 17M i 28J.	2019 – act.
Creació de l'Espai Iris (espai de trobada per a joves LGTBI+ de la comarca).	2019
Subvencions específiques per entitats DASIG.	2019 - act
Suport en la creació d'un grup de suport mutu per a famílies de persones trans* del Bages.	2020
Commemoració de la diada 28O (octubre trans*).	2020 – act.
Relació ajuntament i associació Filigrana.	2020
Taula d'entitats juvenils LGTBI de la comarca / Taula Comarcal LGTBI+.	2020
Participació en el projecte +Art 2020 comarcal.	2020
Accions simbòliques per a commemorar altres diades de DASIG (31M, 26A, 23S, 26O, 20N).	2022
Grup de suport mutu per persones del col·lectiu LGTBI+ amb diagnòstic de salut mental.	2022

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Manresa.

L'Ajuntament de Manresa **commemora des d'anys endarrere la diada del 28 de juny**, dia Internacional de l'Orgull LGTBI+, amb accions variades com la penjada de banderes, la llegida de manifest, un recital de poesia d'autoria LGTBIQ+, tallers d'apoderament per a joves LGTBI, la pintada de bancs, exposicions, documentals, concerts, i altres accions coordinades amb entitats com grups de suport o serveis institucionals específics de la temàtica. També es commemora el dia 17 de maig, dia Internacional contra la LGTBI-fòbia, on es realitza anualment un acte institucional en el qual es visibilitza una realitat diferent referent cada any sobre la DASIG, com per exemple, al 2022 es va tractar la intersexualitat amb un documental i un col·loqui posterior.

Paral·lelament, també es commemora l'Octubre trans* en celebració de la despatologització de la realitat trans* i el 30 de març, dia per la visibilitat trans*, com a dates fixes. I al 2020 va incorporar també la commemoració del 26 d'abril, dia de la visibilitat lèsbica; i el 26 d'octubre, dia de la visibilitat intersex, entre d'altres. A continuació, es mostra un exemple de cartellera en la commemoració de diades:

II-lustració 2. Cartellera de les commemoracions sobre DASIG.



Font: extret de la pàgina web de l'Ajuntament de Manresa.

L'Ajuntament de Manresa també desenvolupa altres **accions per visibilitzar la DASIG sense vincles amb les diades** com, per exemple, tallers de sexualitat per a cossos trans* i no binaris oberts a la ciutadania, formacions per col·lectius concrets, tallers varis o la participació en el projecte +Art 2020 comarcal, impulsat des de Joventut del Consell Comarcal del Bages, i emmarcat en un 28J on es van realitzar 6 murals sobre DASIG en 6 municipis de la comarca del Bages (entre ells Manresa), per part de persones joves de la comarca, entre d'altres.

II-lustració 3. Mural ciutadà en el marc del Projecte +Art 2020



Font: extret del material traspasat per l'ajuntament.

També, en relació a la participació és imprescindible identificar el nivell de predisposició i implicació dels diversos agents que hi ha al municipi per abordar la temàtica de la DASIG, assenyalant com a agents les institucions i la implicació dels serveis públics – uns àmbits desengranats al llarg de la diagnosi-, la ciutadania i el teixit associatiu. A continuació, s'explicitaran els darrers dos agents mencionats.

- **Implicació ciutadana**

Pel que fa al vincle de la ciutadania de Manresa amb la mobilització en pro del col·lectiu LGTBI+, s'ha de destacar que és limitada.

- **Implicació del teixit associatiu**

L'activisme és un eix imprescindible per crear xarxa entre iguals, i donar veu a l'hora d'elaborar polítiques locals LGTBI+. Així doncs, Manresa compta amb dues entitats LGTBI+, i un grup de suport mutu:

- **L'associació Aldarull:** és una assemblea LGTBI+ externa a Manresa tot i que té una elevada incidència al municipi. Aquesta pretén visibilitzar el col·lectiu i lluitar contra el sistema heteropatriarcal binari. L'associació està formada per un perfil de persones dissidents i de caràcter combatiu i polititzades i amb poca vinculació amb les institucions. El grup compta amb una elevada participació de persones.
- **Transfamílies Bages:** és un espai de trobada de famílies de persones trans* que pretén acompanyar-se mútuament en el mateix procés, debatre i treballar temes d'identitat de gènere des del no judici, el respecte i la confidencialitat. El grup sorgeix amb el suport del SAI Local i el SAI Comarcal i actualment col·labora de forma fluida amb l'ens local.
- **Grup de suport mutu per persones LGTBI+ amb diagnòstic de salut mental:** aquest compta amb una bona comunicació amb l'ajuntament i en fan derivacions, quan s'escau.

Espai iris: no és una entitat en si, però és un espai per a joves LGTBI+ que es convoca periòdicament per tal que puguin generar xarxa entre iguals i també per escoltar les demandes i necessitats dels joves LGTBI+ de la ciutat i comarca. L'espai està impulsat pel SAI de Manresa i el SAI comarcal i es porta a terme a l'oficina Jove "Joan Amades".

Il·lustració 4. Logotip de l'associació LGTBI+ Aldarull i del grup Transfamílies Bages.



Font: extret de la pàgina web.

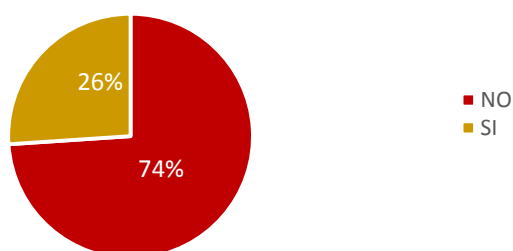
Per tal de propiciar el teixit associatiu del municipi i impulsar la incorporació de la mirada DASIG a les entitats, l'Ajuntament de Manresa obre en els darrers cinc anys **una línia de subvenció pròpia dirigida a entitats i grups del territori que vulguin desenvolupar alguna activitat i/o proposta al voltant de la DASIG**. No obstant, la creació de nou teixit associatiu sobre DASIG no és una pràctica habitual al municipi, un fet vinculat al moment social actual on les reivindicacions i l'emancipació dels col·lectius oprimits tendeix a fer-se de forma individual i a través de canals en línia a diferència de la mobilització social d'anys endarrere caracteritzada per un caràcter col·lectiu i de presència a la via pública (Arellano, 2015).

L'ajuntament compta amb un espai de participació ciutadana en l'àmbit de la DASIG anomenat **Taula Comarcal LGTBI**, convocada anualment entre el SAI Local i el SAI Comarcal. En aquesta taula, es conviden a diferents persones i entitats de la ciutat i de la comarca implicades en la temàtica o que hi poden tenir un especial interès en aquesta. Igual que també compten amb la **Taula d'entitats juvenils LGTBI de la comarca**, un espai de coneixença entre les entitats i espais de suport sobre DASIG per compartir experiències. **Queda palès doncs, la voluntat de l'ens local a promoure el treball en xarxa entre les entitats i serveis que tractin la DASIG**.

Tot i així, el teixit associatiu i els espais de participació sobre DASIG del municipi no són coneguts per tothom, ja que, concretament, un 74% (193) de les persones que van respondre l'enquesta (261) desconeixen aquesta realitat del municipi. **Es detecta per part de les persones a qui hem recollit la veu que manca la visibilització indirecta del col·lectiu LGTBI+**. És a dir, reivindiquen que és molt necessària la presència de persones del col·lectiu en àmbits de l'espai públic igual que el teixit associatiu que lluita pels seus drets, però també és necessari, per exemple, veure cartells de temàtiques no vinculades amb la DASIG amb representació del col·lectiu. D'aquesta manera, no se segrega el col·lectiu ni es visibilitza únicament en aspectes concrets.

Pel que fa a l'avaluació del Pla Comarcal per garantir els drets de les persones LGTBI 2018-2021, es proposa seguir realitzant formacions, xerrades o actes culturals al voltant de la DASIG, involucrar part de la jornada d'una referent del SAI en el suport permanent a les entitats LGTBI i reforçar la necessitat de persones referents d'aquest servei. Paral·lelament, es proposa generar una trobada entre famílies LGTBI pel dia Internacional de les famílies, al 15 de maig. I continuar amb la visibilització del col·lectiu des d'una mirada interseccional.

Gràfic 6. Coneixes entitats o organitzacions LGTBI+ de Manresa?



Base:261.

Font: elaboració propia a partir dels resultats de l'enquesta ciutadana.

ÀREES DE MILLORA	PUNTS FORTS
<ul style="list-style-type: none"> La visibilització de les persones del col·lectiu LGTBI+ no se sol transversalitzar en àrees diverses. 	<ul style="list-style-type: none"> Es fa valdre els actes realitzats en les diades de DASIG igual que les accions de sensibilització i visibilització del col·lectiu desvinculades de dies assenyalats.
<ul style="list-style-type: none"> La implicació ciutadana en pro dels drets de les persones del col·lectiu és limitada, i les mobilitzacions solen ser de caire reactiu i no proactiu. 	<ul style="list-style-type: none"> Es valora el teixit associatiu del municipi en DASIG i els espais de participació ciutadana: grup Transfamílies Bages, Grup de suport mutu per persones LGTBI+ amb diagnòstic de salut mental i Espai Iris.
<ul style="list-style-type: none"> 	<ul style="list-style-type: none"> L'ens local promou en treball en xarxa entre les entitats i serveis destinats a la DASIG.

5.2.5. Esports i Lleure¹³

L'àrea d'esports i lleure compta amb un alt potencial de transformació social, ja que són àmbits transversals on accedeix ciutadania molt diversa. Per això, és rellevant integrar la DASIG en aquest per arribar a un perfil de ciutadania que no s'arriba per

¹³ És rellevant com des de l'Àrea d'Esports de la Diputació de Barcelona ha impulsat la realització de Plans d'Igualtat de gènere als esports, com per exemple els elaborats anteriorment a Viladecans i Granollers.

altres vies. Destacant, a més a més, que l'esport és un element de cohesió social i participació ciutadana.

Amb aquesta voluntat, l'ajuntament ha realitzat les següents accions i protocols:

Taula 5. Accions realitzades per l'Ajuntament de Manresa sobre la DASIG a l'àmbit de l'esport i lleure

Enviada anual de recomanacions de bon tracte envers les persones LGTBI en els equipaments esportius i cartelleres sobre els SAI i la Llei 11/2014.	2019-act
Oferta de formació en DASIG per entitats de lleure.	2020
Oferta de formació en DASIG per a professionals dels equipaments esportius municipals (personal entrenador).	2021
Campanyes de sensibilització en els equipaments esportius.	2021
Campanya de nova senyalística inclusiva pels lavabos dels equipaments municipals.	2021
Introducció del nom sentit i l'opció "no binària" en els formularis de part dels centres esportius municipals.	2021
Enviada de cartelleria sobre cossos diversos per a vestidors dels equipaments esportius municipals.	2022

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Manresa.

Actualment, **l'àmbit d'esports de Manresa està integrant la mirada DASIG, tot i que encara no es tracta de forma universalitzada en tots els centres esportius** i depèn força de la individualitat de les persones que gestionen cada entitat. Per tal de revertir aquesta situació, des de l'ajuntament s'ha ofert **formació a tot el personal dels equipaments municipals sobre DASIG**, uns cursos realitzats actualment per totes les persones entrenadores dels dos gimnasos municipals. De la mateixa manera que, també s'ha ofert formació sobre prevenció i detecció d'agressions sexuals en l'àmbit esportiu, fruit de la qual s'establiran protocols en aquesta temàtica.

L'ens local també ha realitzat campanyes de sensibilització, com per exemple, **la campanya de la nova senyalística més inclusiva dels lavabos dels equipaments municipals**, amb una proposta d'icones que pretenen evitar la segregació per sexes i visibilitzar diverses realitats com, per exemple, la trans* o la necessitat d'una pica al costat del vàter per facilitar l'ús de la copa menstrual. A aquesta campanya se li suma també la campanya comarcal per a uns vestidors segurs i inclusivament "Persones diverses, cossos diversos", ambdues amb l'objectiu d'integrar la mirada DASIG als lavabos i vestuaris dels centres municipals i, per tant, també part dels equipaments esportius. L'ens local a més, envia anualment recomanacions de bon tracte envers les persones LGTBI en els equipaments esportius i cartelleres sobre els SAI i la Llei 11/2014.

No obstant, tot i la feina ja realitzada, en l'avaluació del Pla Comarcal per garantir els drets de les persones LGTBI 2018-2021 es detecta que hi ha espais esportius com les dutxes i vestuaris que encara no són espais de seguretat per a persones no normatives. Per tant, en aquest àmbit caldrà continuar treballant i aprofundint per a poder consolidar espais esportius més respectuosos amb les diversitats.

Il·lustració 5. Campanya de sensibilització comarcal i municipal



Font: extret del material traspassat per l'ajuntament.

En paral·lel, l'ajuntament també va aprovar en ple la necessitat **d'introduir el nom sentit i l'opció "no binària" en els formularis dels equipaments municipals**, el que implica també els equipaments municipals d'esport.

Com s'ha comentat però, aquestes campanyes unides a la voluntat política encara no han incidit en tots els centres esportius del municipi, del qual deriva, tal com reconeix part de les persones a qui s'ha recollit la veu, que aquest encara continua sent un àmbit hostil per a persones del col·lectiu LGTBI+, en concret, es menciona la problemàtica dels lavabos i vestuaris segregats per sexe per a les persones no binàries i persones trans*. També es comenta per part de les persones a qui s'ha recollit la veu **la necessitat de visibilitzar persones referents de l'àmbit esportiu del col·lectiu LGTBI+** per combatre l'imaginari col·lectiu del binarisme heteronormatiu rígid en aquesta àrea.

Es destaca però, que l'àmbit del lleure ha quedat en un segon pla en relació a la DASIG. L'Ajuntament de Manresa ha ofert formació en DASIG per a entitats de l'àmbit i en general es percep, per part de les testimonis, que per la pròpia sensibilitat de les persones que formen part de l'esfera, la temàtica de DASIG es treballa sovint.

ÀREES DE MILLORA	PUNTS FORTS
<ul style="list-style-type: none"> La voluntat de treballar aquesta temàtica al centre esportiu depèn de l'interès particular de les persones responsables d'aquests. 	<ul style="list-style-type: none"> L'ens local format a tot el personal entrenador dels centres esportius municipals sobre DASIG, uns cursos oferts a tot el personal dels centres.
<ul style="list-style-type: none"> Manca de referents positius LGTBI+ en l'esport. 	<ul style="list-style-type: none"> Introducció de la senyalística inclusiva dels lavabos dels centres esportius municipals.
<ul style="list-style-type: none"> Tot i la feina prèviament realitzada des de les institucions, els lavabos i els vestuaris continuen sent un espai hostil 	<ul style="list-style-type: none"> Introducció del nom sentit i l'opció "no binària" als formularis dels centres esportius municipals, tot i que actualment

per a les persones no normatives.	encara no està estès a tots els centres.
-----------------------------------	--

5.2.6. Cultura i oci

El desconeixement sobre la DASIG i els estereotips associats al sistema sexe/gènere (anteriorment exposat), són una de les qüestions que més dificulten el ple reconeixement del col·lectiu LGTBI+. En general l'oferta cultural i d'oci dels municipis no acostuma a incloure referents LGTBI+, reforçant així la seva invisibilitat. Cal tenir en compte que la promoció d'una cultura i un oci inclusivament amb la DASIG és una eina clau per transformar l'imaginari social (Diputació Barcelona, 2017).

Davant aquest context, l'Ajuntament de Manresa ha realitzat les següents accions i polítiques:

Taula 6. Accions realitzades per l'Ajuntament de Manresa sobre la DASIG a l'àmbit de la cultura i l'oci

Oferta de material sobre DASIG a les biblioteques municipals.	2019
Biblioteca com a espai de canvi de nom a nom sentit del carnet de la biblioteca.	2019
Desenvolupament d'activitats en DASIG com projecció de documentals/taules rodones/exposicions, etc.	2020 – act.
Protocol per a l'abordatge de les violències masclistes a les festes populars i espais d'oci nocturn de Manresa.	2019
Campanya Estima la nit Manresa.	2019 – act.
Oferta de Punts Lila i oferta de formació.	2020
Formació en gènere i diversitat per a entitats	2020
Formació en llenguatge inclusiu per entitats	2020

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Manresa.

Centrant-nos en primer lloc, en l'àmbit cultural és rellevant **com Manresa compta amb el compromís de promoure una programació artística i cultural per visibilitzar les realitats de les persones LGTBI+**, una voluntat compartida entre la institució i les entitats ciutadanes. Així doncs, diversos agents com el SAI Local de Manresa, l'Àrea de Cultura de l'ens local, el teatre Kursaal i el Cineclub aposten per visibilitzar la DASIG al municipi, a través de la projecció de pel·lícules i documentals, del club de lectura, de sessions de lectura de contes infantil, exposicions, obres de teatre, entre d'altres.

En paral·lel a les **biblioteques municipals**, -tant el Casino, com l'Ateneu les Bases- compten amb un fons específic sobre DASIG i des d'aquestes es porta a terme **canvis de nom a nom sentit a totes aquelles persones trans*** que així ho volen, fet que agilitza l'obtenció de documentació amb el nom sentit, amb l'objectiu de generar benestar i reforçar la seva identitat individual.

Segons les persones que han patriciat en el procés de recollida d'informació, es considera que tot i l'esforç institucional i de les entitats en visibilitzar la DASIG, aquest objectiu encara no està assolit, ja que **manca la presència de referents clars del col·lectiu LGTBI+**, igual que Manresa encara compta amb moltes entitats altament masculinitzades i amb els valors hegemònics integrats.

Pel que fa a l'oci, en concret a l'oci nocturn, destaca com un àmbit prioritari per l'Ajuntament de Manresa, el qual s'hi ha compromès fermament per tal de reduir les agressions masclistes i LGTBI-fòbiques. Així doncs, des del 2019 compta amb el **Protocol per a l'abordatge de les violències masclistes a les festes populars i espais d'oci nocturn de Manresa**, una iniciativa que deriva del II Pla d'igualtat de gènere 2017-2020 i del Pla Comarcal per garantir els drets de les persones LGTBI 2018-2021, d'on sorgeix el desplegament anual de **la campanya "Estima la Nit Manresa"** en el context de festes majors. Aquesta es desenvolupa en coordinació entre les regidories de Joventut, Ciutat Saludable, Feminismes i LGTBI i Cultura i Festes, amb altres col·laboracions puntuals. La campanya té per objectiu la sensibilització i la prevenció comunitària en els espais de festa davant les agressions masclistes i LGTBI-fòbiques. Inclou el muntatge d'una carpa del Punt Lila, un punt d'informació, orientació, assessorament i denúncia social davant les violències a totes les festes organitzades per l'ajuntament, la qual compta amb material de marxandatge. Al mateix temps, que es va promoure formació des de la Regidoria de Feminismes i LGTBI+ pels agents vinculats a la gestió d'agressions sexistes i agents centrals en el context de les festes majors del municipi.

Il·lustració 6. Cartelleria de la campanya "Estima la nit Manresa"



Font: extret del material traspassat per l'ajuntament.

Es comenta però, per part de les persones a qui s'ha recollit la veu, la **manca de formació i de sensibilitat que presenta el cos policial sobre la DASIG**, un fet detectat en haver de gestionar o denunciar agressions en l'espai d'oci nocturn. Per exemple, s'han identificat situacions de vulneració de drets de les persones del col·lectiu LGTBI+ pel que fa al respecte del nom sentit de les persones trans* o les no binàries.

També es comenta que l'activació del Protocol per a l'abordatge de les violències masclistes a les festes populars i espais d'oci nocturn de Manresa no contempla o no executa l'aturada de la festa en cas d'agressions, sinó que es tracta el cas en paral·lel,

una situació que, segons les testimonis, genera una sensació d'impunitat per a les persones agressores. També s'identifica, que **tot i els esforços de l'ens local per a una coordinació entre el total dels agents que intervé en el circuit de violències en l'oci nocturn, la participació de les diferents parts és limitada**. Finalment, també es menciona la manca d'accessibilitat del mateix protocol per a persones amb diversitat funcional o altres tipus de diversitat, com per exemple en termes de la manca de documents de lectura fàcil i adaptats per a tothom.

ÀREES DE MILLORA	PUNTS FORTS
<ul style="list-style-type: none"> Tot i el compromís de l'ajuntament davant la promoció d'una cultura inclusiva i diversa, la visibilització de referents LGTBI+ es valora com a limitada. 	<ul style="list-style-type: none"> Es valora la bona predisposició de l'ajuntament a incloure una programació inclusiva.
<ul style="list-style-type: none"> Manca de formació i de sensibilitat del cos policial sobre la DASIG. 	<ul style="list-style-type: none"> Destaca el compromís de l'ajuntament davant la promoció d'un oci sense sexisme ni LGTBI-fòbia, a través del protocol, punts liles i formacions.
<ul style="list-style-type: none"> Manca una elevada participació dels agents vinculats al circuit de violència de l'oci nocturn en les sessions de coordinació d'aquest, impulsats per l'ens local. 	<ul style="list-style-type: none"> Les biblioteques municipals porten a terme el canvi de nom a nom sentit a les persones trans* o no binàries que així ho desitgen.

5.2.7. LGTBI-fòbia

La LGTBIfòbia engloba tot tipus de discriminacions i agressions contra les persones que s'identifiquen amb algunes de les lletres de l'acrònim; així doncs, inclou l'homofòbia, la lesbofòbia, la bifòbia, la transfòbia i la intersexfòbia. En definitiva, són discriminacions cap a les persones que no segueixen el sistema sexe/gènere, el qual vincula el sexe biològic amb els rols i expressions de gènere socialment establertes.

És imprescindible destacar com lamentablement la LGTBI-fòbia va en augment, o per contra és més denunciada. En concret, l'Oficina Contra l'Homofòbia ha registrat el doble d'incidències LGTBI-fòbiques en el primer trimestre del 2022 que del mateix període de l'any anterior. Segons el seu darrer estudi sobre l'Estat de l'LGTBI-fòbia a Catalunya (OCH, 2019), al territori català, la majoria de casos (41,6%) són agressions verbals, físiques, assetjaments i vexacions; d'aquests, la gran majoria són cap al col·lectiu d'homes gais i bisexuals (49,5 %), seguit de les persones trans* (24,8%). Tot i així, la infra-denúncia és un dels principals problemes detectats. La majoria de les vegades no s'arriba a posar la denúncia, ja sigui per evitar ser estigmatitzades, per por al seu entorn familiar, per la normalització d'aquestes experiències o perquè les persones afectades pensen que no servirà de res.

És rellevant com aquest àmbit té agència pròpia, ja que la violència contra el col·lectiu LGTBI+ és un aspecte molt rellevant i imprescindible a fer front. Tot i així es considera que el global de les accions del pla realitzades per l'ajuntament en pro dels drets de

les persones del col·lectiu fomenten l'erradicació de l'LGTBI-fòbia. Destaca en aquest àmbit les següents accions:

Taula 7. Accions realitzades per l'Ajuntament de Manresa sobre la DASIG a l'àmbit de l'LGTBI-fòbia

Creació d'un circuit d'acompanyament i denúncia a les víctimes d'LGTBI-fòbia (en procés)	2021
Treball amb els centres educatius per reduir la LGTBI-fòbia	2021
Registre d'agressions LGTBI-fòbiques al municipi	2021

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Manresa.

A Manresa es segueix el mateix patró autonòmic comentat anteriorment, ja que **les agressions LGTBI-fòbiques al municipi són majoritàriament de caire verbal**. La part positiva però, si n'hi ha alguna, és que el SAI Local de Manresa és força conegut entre les persones del municipi del qual facilita el seu rol com a espai de denúncia. Aquest, tal com s'ha comentat anteriorment, compta amb un registre exhaustiu de les agressions LGTBI-fòbiques al municipi per poder analitzar tendències i establir polítiques públiques necessàries per revertir-ho.

Destaca també com l'Ajuntament de Manresa disposa d'un **Protocol contra l'assetjament sexual i de gènere amb perspectiva DASIG pel personal propi de l'Ajuntament**. Tot i que com s'ha mencionat anteriorment, el cos policial no compta amb les eines i la mirada adequada davant la DASIG.

Finalment, **l'ajuntament no ha realitzat campanyes de sensibilització específiques en contra de l'LGTBI-fòbia** però si que han treballat la temàtica vinculada a l'entorn educatiu per fomentar el reconeixement de les agressions LGTBI-fòbiques i combatre la seva naturalització dins aquest àmbit, un treball realitzat a partir de formacions al professorat per dotar-los de la mirada inclusiva i de les eines per fer front a les agressions LGTBI-fòbiques.

Actualment, **l'ens local està en procés de creació d'un circuit d'acompanyament i denúncia a les víctimes de LGTBI-fòbia**, tant menors com adults. Un punt molt interessant, ja que segons les persones que han participat en la recerca, es percep que actualment manca una actuació coordinada entre els diferents professionals que intervenen en els casos d'agressions o violències masclistes i LGTBI-fòbiques.

Entre les testimonis del procés, també s'ha reflexionat sobre la preocupació de l'auge de l'extrema dreta i l'efecte que això pot tenir en el col·lectiu LGTBI+.

ÀREES DE MILLORA	PUNTS FORTS
<ul style="list-style-type: none"> Manquen les campanyes de sensibilització específiques per lluitar contra la LGTBI-fòbia. 	<ul style="list-style-type: none"> Destaca positivament l'aprovació del Protocol contra l'assetjament sexual i de gènere amb perspectiva DASIG pel

	personal propi de l'ajuntament.
--	---------------------------------

5.2.8. Diversitat cultural i religiosa

La diversitat cultural i religiosa és una realitat al nostre país, i l'Ajuntament de Manresa mostra el compromís per promoure la cohesió social i la convivència basada en el respecte. En aquest sentit, s'han desenvolupat les següents accions:

Taula 8. Accions realitzades per l'Ajuntament de Manresa sobre la DASIG a l'àmbit de l'LGTBI-fòbia

Coordinació i derivació amb entitats, municipals i externes, per cobrir demandes concretes que arriben al SAI al voltant de la DASIG i la diversitat religiosa i cultural (per exemple, aspectes d'estrangeria, etc.)	2022
Servei de traducció per atendre les primeres visites i realitzar un acompanyament	2022

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Manresa.

Actualment, tot i que des de l'ajuntament no s'han realitzat accions específiques de DASIG en aquesta temàtica, aquest darrer curs s'ha iniciat des del SAI Local de Manresa la **coordinació amb entitats internes i externes del municipi, per tal de cobrir les demandes concretes al voltant de la DASIG i la diversitat religiosa i cultural**. Per exemple, el SAI Local treballa en derivacions de persones demandants d'asil i refugi a entitats especialitzades, d'igual manera que es coordina amb l'entitat Bages per a Tothom per a tenir un assessorament sobre la temàtica d'estrangeria.

Des del 2022, s'ofereix **un servei de traducció** per a poder realitzar de forma fluida i propera les primeres visites i l'acompanyament amb persones que no parlen ni el català, ni el castellà, un perfil concret que solen ser persones refugiades o demandants d'asil. Ambdues accions són imprescindibles, ja que es detecta per part de les persones que s'ha recollit la veu, que Manresa és un municipi que compta amb un alt percentatge de persones migrades, però també molt invisibilitzades. I des del SAI Local es fan tallers i xerrades per a grups de joves per treballar el tema de la DASIG amb aquest perfil de persones.

És rellevant com les polítiques públiques d'aquesta àrea han d'incorporar la mirada des del prisma de l'eix d'opressió, però també hi ha la necessitat de fer-ho compatible les polítiques públiques que entenguin la diversitat cultural i d'origen com el punt de partida per escoltar i entendre que necessiten les persones amb aquest perfil, per exemple tempos, llengüatges o contextos.

ÀREES DE MILLORA	PUNTS FORTS
<ul style="list-style-type: none"> És necessari aprofundir en com resoldre les necessitats de les persones amb interseccions de DASIG i d'origen, cultural 	<ul style="list-style-type: none"> El treball en xarxa entre entitats del municipi per donar resposta a les necessitats de les persones amb

o religió, entre d'altres interseccions. I visibilitzar aquest perfil del municipi.	interseccions de DASIG i d'origen, cultural o religió.
•	• La introducció del servei de traducció per a les acollides des del SAI Local.

5.2.9. Drets laborals

En l'actualitat, el treball es considera no només un dret, sinó també una necessitat per garantir la subsistència, així com un entorn de gran rellevància per a la socialització, entre altres elements. En reconeixement de la seva importància individual i social, diferents marcs normatius internacionals, nacionals i autonòmics estableixen que les persones tenen dret al treball, independentment del seu gènere o identitat sexual i, alhora, sanciona a les organitzacions o empreses que no compleixen aquesta premissa.

Amb el nivell de sensibilització social existent avui dia a Catalunya sobre la qüestió LGTBI+, es podria afirmar que -en general- aquestes normatives es compleixen, sobretot pel que fa a l'orientació sexual de les persones, ja que es considera que aquest aspecte forma part de la vida privada, per tant, ningú té dret a opinar al respecte. No passa el mateix pel que fa a les identitats de gènere, concretament a les persones que visiblement són identificables com a trans* i, molt en particular, les dones trans*.

En relació amb les dificultats per trobar feina de les dones trans*, es conjuguen diversos elements però, sens dubte, el principal és el fet de ser visibles com a persones trans*, que fa que sovint siguin descartades de la majoria de processos de selecció. Alhora, s'observa que moltes dones trans* tendeixen a abandonar el lloc de treball quan volen iniciar la transició de gènere per por de les reaccions de caps i companys/es de feina. Tanmateix, sembla més convenient tractar de mantenir la feina, perquè un cop han transitat els pot resultar més difícil reincorporar-se al mercat laboral (Coll-Planas i Missé, 2015, a Diputació de Barcelona, 2017).

Davant aquest context, l'article 2 de la Llei 11/2014 estableix l'obligatorietat de les administracions públiques a desplegar estratègies per a la promoció dels drets laborals de les persones LGBTI, davant el qual l'ajuntament està realitzant les següents accions:

Taula 9. Accions realitzades per l'Ajuntament de Manresa sobre la DASIG i els drets laborals

Creació de les bases d'un programa d'ocupació per a persones trans*, amb criteris de discriminació positiva per a persones del col·lectiu LGTBI+ en la selecció de plans d'ocupació.	2019
Formació (10 hores) dirigida al personal tècnic del Servei d'Ocupació Municipal sobre la DASIG	2020

Formació i consolidació de la figura de referència en ocupació i DASIG	2020
Punt d'Atenció Laboral LGTBI+	2021
Inici del Programa TransFeina. Programa dins del Punt d'Atenció Laboral LGTBI+, que té l'objectiu de promoure l'ocupació i millorar l'ocupabilitat de persones trans*.	2022 – act.

L'Ajuntament de Manresa compta amb una llarga trajectòria treballant en l'acompanyament de persones del col·lectiu LGTBI+ durant el seu procés d'inserció al món laboral. Un procés que ha culminat en la creació d'un **Punt d'Atenció Laboral LGTBI+**, el qual té per objectiu generar un acompanyament personalitzat i especialitzat en el procés de cerca de feina, al mateix moment que pretén ser un espai segur en l'àmbit de l'ocupació per a les persones del col·lectiu LGTBI+. Aquest, també permetrà realitzar un registre exhaustiu de les necessitats específiques de les persones usuàries i poder així afinar les polítiques i programes específics d'ocupació en un futur. En concret aquest servei va atendre 6 persones l'any 2021.

II-Il·lustració 7. Cartell Punt d'Atenció Laboral LGTBI+



Font: extret del material traspasat per l'ajuntament.

Paral·lelament, l'ajuntament està en procés de desenvolupar el programa Programa TransFeina, un programa dins del Punt d'Atenció Laboral LGTBI+, que té l'objectiu de promoure l'ocupació i millorar l'ocupabilitat de persones trans*, finançat per la Diputació de Barcelona amb l'objectiu principal de realitzar una diagnosi de les tendències de la situació laboral de les persones trans* a la comarca del Bages i revertir situacions de discriminació. En aquesta línia l'avaluació del Pla Comarcal per garantir els drets de les persones LGTBI 2018-2021, indica que cal continuar treballant per a donar-li forma i contingut al Punt i per apropar i arribar a les persones del col·lectiu LGTBI+.

ÀREES DE MILLORA	PUNTS FORTS
<ul style="list-style-type: none"> S'ha de continuar treballant per consolidar 	<ul style="list-style-type: none"> Presència del Punt d'Atenció Laboral

el Punt d'Atenció Laboral LGTBI+.	LGTBI+.
-----------------------------------	---------

5.2.10. Acció social i Habitatge

Les polítiques de DASIG a Manresa s'han treballat de forma superficial en l'àmbit d'acció social i no s'han treballat de forma específica en l'àrea d'habitatge. De manera que, atenent a la poca informació extreta en les diferents fonts d'informació realitzades, s'ha considerat oportuna l'agrupació dels resultats en un sol apartat.

És rellevant destacar però, que aquests àmbits són necessaris per identificar realitats interseccionals, és a dir, per observar que el sistema sexe/gènere està creuat de manera simultània amb altres eixos de diferència/desigualtat estructurals relacionats com l'origen, la raça, la cultura, la classe social, l'edat, la funcionalitat, etc., que afecten de manera particular la vida de les persones (Creenshaw, 1991). Es tracta d'una mirada que des de la Regidoria de Feminsmes i LGTBI+ es pretén integrar de forma transversal en les polítiques anteriorment mencionades i no com un aspecte aïllat.

En aquesta línia de transversalitat, l'ajuntament té vincle amb el grup de suport mutu per persones del col·lectiu LGTBI+ amb diagnòstic de salut mental, exposat anteriorment, i en paral·lel ha ofert formació al personal de l'ens local específic que treballa amb persones grans sobre envelliment i DASIG.

Il·lustració 8. Cartell sessió Envelliment i DSG



Font: extret del material traspassat per l'ajuntament.

5.3. Recull de les prioritats identificades per les persones participants a tenir en compte en la futura elaboració del Pla Local DASIG.

En definitiva, en aquest darrer apartat es recullen les accions micro i macro considerades prioritàries per tal d'assolir nivells majors de sensibilitat, de respecte i de bona actuació cap al col·lectiu LGTBI+. Aquestes accions són els primers passos per consolidar el Pla d'Acció de Manresa. Així doncs, s'han agrupat les accions esmentades en el procés de recollida d'informació en grans categories:

Compromís institucional:

- **Polítiques transversals**
 - o Establir polítiques públiques i accions transversals LGTBI+ al municipi.
 - o Mantenir les campanyes de sensibilització sobre DASIG de forma holística i per tots els àmbits.
- **Polítiques interseccionals**
 - o Incorporar polítiques públiques i accions interseccionals en matèria de DASIG.
 - o Consolidació d'espais on derivar des del SAI Local a persones que pateixen discriminacions múltiples.
- **SAI Local LGTBI**
 - o Augmentar el pressupost del SAI per poder dotar-lo de més hores de servei.
 - o Ampliar l'equip del SAI.
- **Unitat de Trànsit de la Catalunya Central**
 - o Reforçar la Unitat de Trànsit (no és competència de l'ajuntament)
- **Treball en xarxa**
 - o Difondre els espais de participació i de treball en xarxa entre entitats del col·lectiu LGTBI+ i persones individuals, no necessàriament del col·lectiu per evitar la segregació d'aquestes.
 - o Mantenir i promoure més espais de trobada per persones del col·lectiu LGTBI+.
- **Formació**
 - o Oferir formació en matèria de DASIG a la ciutadania.
 - o Formar a totes les persones que estan al capdavant de serveis públics en matèria DASIG.
 - o Realitzar formació al cos policial del municipi en DASIG.
- **Llenguatge inclusiu**
 - o Integrar el llenguatge inclusiu a les comunicacions i campanyes de l'ajuntament, igual que en la documentació tant interna com externa i de totes les àrees de l'ens local.

Coeducació i diversitat afectiva, sexual i de gènere

- Incorporar el llenguatge inclusiu en la documentació dels centres escolars i sensibilitzar als agents involucrats (alumnat, professorat, famílies) de la importància d'aquest.
- Realitzar campanyes de formació i/o sensibilització per a les famílies, per exemple d'infàncies trans* o d'estereotips de gènere.
- Dur a terme formació als professionals de l'àmbit educatiu en matèria de DASIG.

Salut

- Formar i dotar d'eines al personal sanitari en DASIG i de bon tracte cap a les persones del col·lectiu LGTBI+, en especial a les persones trans*.

Visibilitat i participació

- Promoure la confiança entre les entitats LGTBI+ i l'administració pública.
- Reforçar les línies de subvenció específiques per potenciar el teixit associatiu LGTBI+ del municipi.
- Potenciar la visibilitat de referents positius del col·lectiu, amb diferents identitats i de diferents àmbits socials, posant l'enfocament a perfils actualment més invisibilitzats com persones asexuals, la gent gran LGTBI+ o la gent del col·lectiu amb diversitat funcional.
- Visibilitzar el col·lectiu LGTBI+ de forma transversal més enllà del marc de commemoració de diades.
- Continuar amb el suport al grup Transfamílies.

Esport i lleure

- Continuar amb la formació del personal esportiu.
- Resoldre la qüestió del binarisme dels lavabos i vestuaris dels centres esportius que no hagin modificat la senyalística sexualitzada.

Cultura i oci

- Incorporar més referents LGTBI+ a la programació cultural del municipi, de forma transversal.
- Mantenir i incrementar el material bibliogràfic a la biblioteca municipal sobre la DASIG.

Acció social

- Realitzar tallers de sensibilització i accions per promoure la visibilitat de la DASIG a residències de persones grans.

Drets laborals

- Mantenir i augmentar el treball que s'està realitzant actualment des del Punt d'Atenció Laboral LGTBI+, específicament per la inserció laboral de les persones trans*.
- Realitzar formació en DASIG per a empreses del municipi.

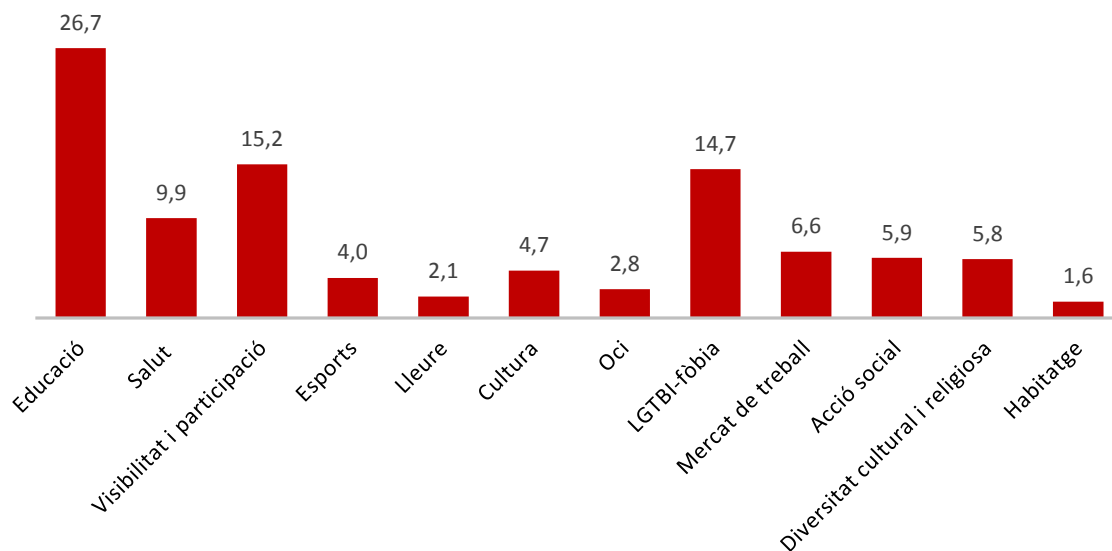
Diversitat cultural i religiosa

- Establir polítiques específiques per cobrir les necessitats de perfils on intersecciona la DASIG i l'origen/ religió.

Per concloure, és necessari afegir que s'ha jerarquitzat els àmbits d'actuació més prioritaris per treballar el tema DASIG a Manresa per part de les persones enquestades i coincideix, tal com s'observa a la següent taula que en primera posició es troba l'àmbit educatiu, seguit amb la necessitat de visibilitzar el col·lectiu, combatre la LGTBI-fòbia, i a una distància prudencial es troba l'àmbit sanitari, mercat de treball,

acció social, diversitat cultural i religiosa, cultura, esports, oci, lleure, i finalment habitatge.

Gràfic 7. Àmbits prioritaris d'actuació al Pla DASIG identificades per part de les persones participants a l'enquesta ciutadana (%).



Base:261.

Font: elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta ciutadana.

6. PLA D'ACCIÓ PER LA DASIG DE MANRESA

En aquest apartat presentem les línies d'acció, objectius i accions que formaran part del pla d'acció per la diversitat afectiva, sexual i de gènere (DASIG) de Manresa, les quals han estat elaborades a partir de les aportacions de les diverses persones que van participar en les diferents fases de la diagnosi. Igual que aquelles àrees de millora identificades en l'avaluació del Pla Comarcal per garantir els drets de les persones LGTBI+ 2018-2021, en el que s'han basat les polítiques de DASIG de l'ens local en els darrers anys.

També s'inclouen algunes propostes d'accions i/o objectius, que des de l'equip de recerca de l'Institut Diversitas, com a persones investigadores del procés, considerem que són pertinents a la realitat de Manresa.

És rellevant mencionar que el present Pla incorpora les àrees d'acció social i habitatge de forma transversal al pla i, per tant, no inclou apartats específics d'aquestes sinó que majoritàriament estan assignades a l'àmbit de compromís institucional. Una decisió política en voluntat de tractar les necessitats identificades d'aquests àmbits de forma estructural.

En cadascuna de les accions recollides s'inclouen apartats orientats a definir les àrees responsables de la seva implementació i els terminis en què s'espera realitzar-les, i el pressupost necessari per fer-ho; d'acord a la valoració política i tècnica que es faci per part de les persones responsables de la implementació del pla a l'ajuntament.

LÍNIA D'ACCIÓ 1: COMPROMÍS INSTITUCIONAL

L1 / Objectiu 1: Incorporar la perspectiva DASIG de manera transversal en les polítiques de l'ajuntament.				
Accions	Indicadors	Responsable(s)	Pressupost	Termini
1. Aprovació i difusió del Pla Local de DASIG.	<ul style="list-style-type: none"> • Aprovació del document (o no). • N° d'accions de difusió del document. 	Feminismes i LGTBI+ Ple municipal Taula Intermunicipal LGTBI+	Sense cost afegit	Curt i permanent
2. Vetllar per la posada en marxa del Pla Local de DASIG, la seva aplicació i avaluació.	<ul style="list-style-type: none"> • N° d'accions del Pla realitzades. • Existència d'una comissió i n° de reunions realitzades per la comissió de seguiment. • informe d'avaluació anual. 	Caps de serveis SAI LGTBI+ Taula Intermunicipal LGTBI+	Sense cost afegit	Permanent
3. Difusió i formació del Protocol intern contra l'assetjament sexual i de gènere amb perspectiva DASIG entre el personal de l'ajuntament.	<ul style="list-style-type: none"> • N° d'accions de difusió realitzades. • N° de persones receptores de la difusió. • N° de formacions realitzades. • % de persones formades, respecte del total de treballadores de l'ajuntament. 	RRHH	Sense cost afegit	Mitjà
4. Continuació de l'aposta per la formació, adaptada als diferents perfils professionals de l'ajuntament en	<ul style="list-style-type: none"> • N° de formacions realitzades. • % de persones formades, respecte del total 	Feminismes i LGTBI+ RRHH	De 10.000 a 20.000€	Permanent

perspectiva DASIG, i en el deure d'intervenció, amb graus específics d'aprofundiment segons el grup de professionals.	<p>de treballadores de l'Ajuntament.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Valoració de la formació per part de les persones assistents i de la persona/es formadores. 			
5. Oferta de formació sobre DASIG per a la policia local.	<ul style="list-style-type: none"> • N° de formacions realitzades. • % de persones formades, respecte del total de treballadores de la policia local. • Valoració de la formació per part de les persones assistents i de la persona/es formadores. 	<p>Feminismes i LGTBI+</p> <p>Policia Local-Protecció Civil</p> <p>RRHH</p>	De 0 a 5.000€	Mitjà
6. Oferta de formació sobre DASIG per a la ciutadania.	<ul style="list-style-type: none"> • N° de formacions realitzades. • Valoració de la formació per part de les persones assistents i de la persona/es formadores. 	<p>Feminismes i LGTBI+</p> <p>Altres àrees implicades</p>	de 5.000€ a 10.000€	Mitjà
7. Consolidació, ampliació i participació dels òrgans de coordinació ja existents sobre polítiques de DASIG, com són les Taules intermunicipal i comarcal LGTBI+.	<ul style="list-style-type: none"> • N° de reunions de coordinació realitzades. • N° i descripció d'accions impulsades conjuntament. • Participants a les reunions realitzades. 	<p>Grups i departaments i serveis implicats a les Taules</p> <p>Feminismes i LGTBI+</p> <p>Consell Comarcal del Bages</p>	Sense cost afegit	Permanent
8. Aposta pel creixement del pressupost, serveis i activitats actuals sobre DASIG.	<ul style="list-style-type: none"> • N° de serveis i activitats vinculades a les polítiques DASIG. • Evolució del pressupost vinculat a polítiques 	Alcaldia- Presidència	Més de 20.000€	Permanent

	DASIG.			
9. Completar la incorporació del nom sentit, l'opció no binària i els models de família diversos a tots els documents dels diferents departaments de l'ens local.	<ul style="list-style-type: none"> • N° d'assessoraments i reunions per incorporar la identificació de gènere no binària (home / dona / no binari). • N° d'assessoraments per reconèixer la diversitat familiar en els documents municipals. 	Totes les àrees Feminismes i LGTBI+	Sense cost afegit	Permanent
10. Revisió del protocol de comunicació amb criteris d'inclusió a tot el material comunicatiu de l'ens, tant de llenguatge com d'imatge gràfica.	<ul style="list-style-type: none"> • Difusió feta dels criteris. • Formació a persones que participen del procés de comunicació. • Elaboració d'un document amb els criteris inclusius i accions de difusió. 	Comunicació	de 0 a 5.000€	Curt
11. Incorporació de la recollida de dades desagregades per gènere home, dona, no binari a l'ajuntament.	<ul style="list-style-type: none"> • Llistat dels serveis que recullen les dades de forma desagregada per gènere. • N° de serveis que recullen dades desagregades. 	Totes les àrees	Sense cost afegit	Permanent
12. Avançar en la incorporació de la perspectiva de gènere, particularment en el marc de l'estratègia DASIG, als plans municipals i altres documents de governança.	<ul style="list-style-type: none"> • N° de plans i altres documents de governança que incorporen la perspectiva de gènere. • N° de plans i altres documents de governança que incorporen accions 	Totes les àrees Secretaria	Sense cost afegit	Permanent

	específiques vinculades a la igualtat de gènere			
13. Garantir el desplegament del deure d'intervenció (Llei 11/2014).	<ul style="list-style-type: none"> • N° de casos de discriminació registrats • N° de casos que entren al circuit 	Feminismes i LGTBI+ Totes les àrees RRHH	Sense cost afegit	Permanent
14. Formar al personal tècnic en l'elaboració de pressupostos amb perspectiva feminista (que contempli la perspectiva de gènere i DASIG).	<ul style="list-style-type: none"> • N° d'accions de formació realitzades. • N° de persones participants de la formació. • Valoració de la formació per part de les persones assistents i de la persona/es formadores. 	Feminismes i LGTBI+ RRHH	De 0 a 5.000€	Mitjà
15. Continuar amb la inclusió de clàusules de gènere i DASIG en els plecs tècnics i administratius de la contractació i les bases de les convocatòries de les subvencions.	<ul style="list-style-type: none"> • N° de documents en els que s'han incorporat clàusules de gènere i DASIG. • N° de clàusules incorporades. 	Contractació Secretaria Totes les àrees	Sense cost afegit	Permanent

L1 / Objectiu 2: Incorporar la perspectiva interseccional en el disseny de les polítiques de DASIG de l'ajuntament.

Accions	Indicadors	Responsable(s)	Pressupost	Termini
---------	------------	----------------	------------	---------

<p>16. Continuació del disseny de polítiques locals DASIG que tinguin present les discriminacions encreuades del col·lectiu, per exemple per raó de classe social, diversitat cultural, d'origen o religiosa, entre d'altres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • N° de polítiques locals DASIG que incloguin la perspectiva interseccional. • Relació dels eixos de diversitat inclosos en les polítiques locals DASIG. 	<p>Serveis Socials Altres àrees implicades</p>	<p>Més de 20.000€</p>	<p>Llarg</p>
<p>17. Disseny de mesures de prevenció per a les persones LGBTI+ que pateixin discriminació múltiple amb l'objectiu d'evitar situacions de discriminació, risc d'exclusió social i vulnerabilitat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Llistat de les mesures de protecció i d'intervenció dissenyades en cadascun dels eixos de desigualtat. • Coordinació de mesures amb els diferents àmbits funcionals especialitzats en la prevenció, promoció i intervenció en els diferents eixos. 	<p>Serveis Socials Altres àrees implicades</p>	<p>Més de 20.000€</p>	<p>Llarg</p>
<p>18. Disseny d'accions que donin cabuda a la diversitat del col·lectiu LGTBI+ des d'una perspectiva interseccional</p>	<ul style="list-style-type: none"> • N° de d'accions per àmbit que mostren la diversitat del col·lectiu LGTBI+ del territori en termes d'origen, edat, corporal, de classe, etc. 	<p>Totes les àrees implicades</p>	<p>Més de 20.000€</p>	<p>Llarg</p>
<p>19. Treball conjunt amb els diferents serveis i activitats municipals per a la introducció dels diferents eixos de desigualtat, amb especial afectació al col·lectiu LGTBI+, en els criteris de ponderació i prioritització de les persones a l'hora d'accedir a serveis i recursos vinculats a</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboració de propostes. • N° de serveis i activitats que contemplen els eixos en els criteris de ponderació i prioritització. 	<p>Serveis Socials Altres àrees implicades</p>	<p>De 5.000 a 10.000€</p>	<p>Llarg</p>

lluitar contra la discriminació, risc d'exclusió social i vulnerabilitat, per exemple serveis socials, joventut, habitatge, entre d'altres.				
20. Impuls de mesures i actuacions de suport per a adolescents i joves LGBTI+ que hagin estat expulsats del domicili familiar o hagin marxat voluntàriament a causa de situacions de malestar i pressió psicològica.	<ul style="list-style-type: none"> • N° de casos atesos. • Disposició de recursos habitacionals d'emergència. • Disposició de recursos especialitzats. 	<p>Serveis Socials</p> <p>Habitatge</p> <p>Feminismes i LGTBI+</p> <p>Altres àrees implicades</p>	Més de 20.000€	Llarg
21. Tràmit de la Renda garantida de ciutadania per a persones joves que han d'abandonar el domicili familiar per motius d'LGBTI-fòbia.	<ul style="list-style-type: none"> • N° de sol·licituds presentades. • N° de tramitacions. 	<p>SAI LGTBI+</p> <p>Serveis Socials</p>	Sense cost afegit	Permanent
22. Vetllar perquè no es produeixin situacions de discriminació de les persones LGBTI+ als serveis públics i, específicament, a les residències per a la gent gran.	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboració de documents de recomanacions i difusió dels existents 	<p>Feminismes i LGTBI+</p> <p>Persones Grans</p> <p>Altres serveis implicats</p>	De 0 a 5.000€	Curt

L1 / Objectiu 3: Consolidar el Servei d'Atenció Integral per a persones LGTBI+ (SAI) de Manresa.

Accions	Indicadors	Responsable(s)	Pressupost	Termini
---------	------------	----------------	------------	---------

23. Difusió del SAI per fer arribar el servei al total de la població del municipi.	<ul style="list-style-type: none"> • N° de presentacions del SAI realitzades. • N° de persones assistents a les presentacions. • N° d'accions de difusió del servei realitzades. 	SAI LGTBI+	De 5.000 a 10.000€	Permanent
24. Dotació de més recursos al SAI Local LGTBI+ per poder donar un servei més complet.	<ul style="list-style-type: none"> • Evolució del pressupost vinculat a polítiques DASIG. 	Alcaldia - Presidència Feminismes i LGTBI+ RRHH	Més de 20.000€	Llarg
25. Promoció de la creació d'una xarxa on derivar des del SAI Local a persones que pateixen discriminacions múltiples.	<ul style="list-style-type: none"> • N° de reunions realitzades. 	SAI LGTBI+ Totes les àrees i serveis implicats	De 0 a 5.000€	Llarg
26. Continu en l'assessorament i atenció de les persones usuàries del Servei, en relació a la DASIG.	<ul style="list-style-type: none"> • N° d'assessoraments realitzats anualment. • Tipologia dels assessoraments. 	SAI LGTBI+	Sense cost afegit	Permanent
27. Continu en donar assessorament i suport en la gestió i acompanyament de situacions de bullying LGTBI-fòbic.	<ul style="list-style-type: none"> • N° d'accions d'assessorament realitzades. 	Feminismes LGTBI+ Serveis Territorials d'Educació Educació	De 5.000 a 10.000€	Permanent

28. Realització de campanyes de sensibilització per donar a conèixer el dret a denunciar les agressions LGTBI-fòbiques.	<ul style="list-style-type: none"> Nº i tipologia d'accions de sensibilització realitzades. 	SAI LGTBI+ Altres àrees implicades	De 5.000€ a 10.000€	Mitjà
---	--	---	---------------------	-------

LÍNIA D'ACCIÓ 2: COEDUCACIÓ I DASIG

L2 / Objectiu 1: Fomentar el respecte a la DASIG als centres educatius del municipi.				
Accions	Indicadors	Responsable(s)	Pressupost	Termini
29. Manteniment de l'oferta de formació pel professorat municipal en matèria DASIG, i per altres agents educatius no formals com monitoratge o consergeria.	<ul style="list-style-type: none"> Nº d'accions formatives realitzades. Nº d'hores de formació impartides. Nº de persones formades. Nivell de satisfacció de les persones formades. 	Feminismes i LGTBI+ Ensenyament Serveis Territorials d'Educació Federació d'educació en el lleure Joventut RRHH	Més de 20.000€	Permanent
30. Continu de la realització de campanyes de sensibilització, xerrades, tallers i activitats als centres educatius en matèria de DASIG	<ul style="list-style-type: none"> Nº i tipologia d'accions de sensibilització, xerrades, tallers, etc. realitzades per cada centre. 	Feminismes i LGTBI+ Joventut	Més de 20.000€	Mitjà

de forma continuada, per a l'alumnat, en especial atenció sobre educació sexual no heterosexista o d'educació emocional.	<ul style="list-style-type: none"> • N° de persones participants. • Nivell de satisfacció de les persones participants. 	<p>Ciutat Saludable</p> <p>Ensenyament</p> <p>Serveis Territorials d'Educació</p>		
31. Realització de tallers i xerrades en matèria de DASIG per a les famílies a través de les AFAs, per exemple d'infàncies trans*.	<ul style="list-style-type: none"> • N° i tipologia d'accions de sensibilització, xerrades, tallers, etc. realitzades per cada centre. • N° de persones participants. • Nivell de satisfacció de les persones participants. 	<p>Feminismes i LGTBI+</p> <p>Ensenyament</p> <p>Serveis Territorials d'Educació</p> <p>Federació d'AMPAS i AFAS</p>	De 10.000€ a 20.000€	Permanent
32. Difusió del "Protocol de prevenció, detecció i intervenció davant l'assetjament i el ciberassetjament entre iguals" i el "Protocol de prevenció, detecció i intervenció enfront l'assetjament escolar a persones LGBTI".	<ul style="list-style-type: none"> • N° d'accions de difusió realitzades. • N° d'accions formatives realitzades. • N° d'hores de formació impartides. • N° i perfil de les persones formades. • Nivell de satisfacció de les persones formades. • N° de reunions realitzades. 	<p>Serveis Territorials d'Educació</p> <p>Ensenyament</p> <p>Feminismes i LGTBI+</p>	Sense cost afegit	Permanent
33. Avens en la creació d'un circuit de derivació en cas de detecció de situacions de violències en els centres educatius.	<ul style="list-style-type: none"> • N° d'accions formatives realitzades. • N° de reunions realitzades. • Circuit elaborat 	<p>Feminismes i LGTBI+</p> <p>Serveis Territorials d'Educació</p> <p>Altres àrees i serveis</p>	Sense cost afegit	Llarg

		implicats		
34. Coordinació amb els serveis territorials d'educació per coordinar-nos amb les accions del projecte Coeduca't.	<ul style="list-style-type: none"> • N° de reunions realitzades. 	Feminismes i LGTBI+ Serveis Territorials d'Educació	Sense cost afegit	permanent
35. Elaboració i redacció de material pedagògic, que incorpori la DASIG.	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboració de propostes de material. • N° de materials realitzats. • Introducció de la perspectiva interseccional als materials. 	Feminismes i LGTBI+ Diverses àrees implicades	Més de 20.000€	Mitjà

LÍNIA D'ACCIÓ 3: SALUT

L3 / Objectiu 1: Consolidar la incorporació de la perspectiva de la DASIG a les polítiques de salut municipal i als centres de salut de Manresa.				
Accions	Indicadors	Responsable(s)	Pressupost	Termini
36. Impuls d'accions de formació en matèria de DASIG al personal sanitari, aprofundint en les vivències de les persones trans* i les persones intersexuals.	<ul style="list-style-type: none"> • N° d'accions formatives realitzades. • N° d'hores de formació impartides. • N° de persones formades. • Nivell de satisfacció de les persones formades. 	Feminismes i LGTBI+ ICS Althaia	De 5.000 a 10.000€	Mitjà

37. Treball coordinat amb la Unitat de Trànsit de la Catalunya central.	<ul style="list-style-type: none"> • N° de reunions realitzades. • N° de derivacions. 	SAI LGTBI+ Unitat de Trànsit de la Catalunya Central	Sense cost afegit	Permanent
38. Acompanyament en la implementació del Protocol de bon tracte en l'àmbit sanitari i hospitalari envers les persones trans* gestionat per Althaia.	<ul style="list-style-type: none"> • Existència (o no) del protocol. • N° de sessions de coordinació. • N° de centres sanitaris que l'apliquen. 	SAI LGTBI+ Althaia	Sense cost afegit	Curt
39. Coordinació entre el SAI Local i els centres sanitaris del municipi.	<ul style="list-style-type: none"> • N° de derivacions dels centres al SAI Local. • N° de reunions de coordinació realitzades. • N° i descripció d'accions impulsades conjuntament. • N° d'acompanyaments del SAI a usuaris. 	SAI LGTBI+ Althaia i ICS CAP's Manresa	Sense cost afegit	Mitjà
40. Continuació de l'elaboració de campanyes de sensibilització sobre la salut sexual i reproductiva amb perspectiva de DASIG.	<ul style="list-style-type: none"> • N° de campanyes realitzades. • N° i tipologia de materials de difusió repartits. • N° de persones participants de les accions. 	Feminismes i LGTBI Joventut Educació Salut Althaia/ICS	De 10.000 a 20.000€	Mitjà

LÍNIA D'ACCIÓ 4: VISIBILITAT I PARTICIPACIÓ

L4 / Objectiu 1: Promoure la visibilitat del col·lectiu LGTBI+ al municipi.

Accions	Indicadors	Responsable(s)	Pressupost	Termini
41. Manteniment de la commemoració de les diades més significatives del col·lectiu LGTBI+ igual que les diades més invisibilitzades a nivell social.	<ul style="list-style-type: none"> • N° i nom de diades celebrades anualment. • N° i relació d'accions commemoratives realitzades. • N° de participants en les accions commemoratives. • N° de publicacions sobre el tema a les xarxes de l'ajuntament. 	<p>Feminismes i LGTBI+</p> <p>Alcaldia</p> <p>Altres àrees implicades</p>	Més de 20.000€	Permanent
42. Continu de les accions de visibilització de DASIG a l'espai públic, com murals, banderes, bancs pintats, etc.	<ul style="list-style-type: none"> • N° d'accions de sensibilització realitzades anualment per àmbits i temàtica. 	<p>Feminismes i LGTBI+</p> <p>Cultura</p> <p>Diverses àrees implicades</p>	Més de 20.000€	Permanent
43. Elaboració de campanyes de visibilització indirecta del col·lectiu LGTBI+, és a dir, que apareix-hi la seva realitat en tots els àmbits sense posar l'accent a la DASIG.	<ul style="list-style-type: none"> • N° d'accions de sensibilització realitzades anualment per àmbits i temàtica. 	<p>Comunicació</p> <p>Totes les àrees</p>	Sense cost afegit	Permanent
44. Visibilització de referents positius del col·lectiu LGTBI+, mostrant-ne la seva diversitat i els diversos eixos de	<ul style="list-style-type: none"> • N° d'accions de sensibilització realitzades anualment per àmbits i temàtica. 	<p>Comunicació</p> <p>Totes les àrees</p>	Sense cost afegit	Permanent

discriminació que poden patir.				
--------------------------------	--	--	--	--

L4 / Objectiu 2: Promoure la participació i l'associacionisme DASIG a Manresa.

Accions	Indicadors	Responsable(s)	Pressupost	Termini
45. Manteniment de la promoció de les línies de subvenció específiques per fomentar el teixit associatiu en DASIG.	<ul style="list-style-type: none"> • Import destinat a subvencions per a entitats que incorporin projectes amb perspectiva de gènere i LGTBI+. • N° d'entitats receptores de subvencions anualment. 	Feminismes i LGTBI +	de 10.000 a 20.000€	Permanent
46. Seguir en el treball en xarxa entre entitats i l'ajuntament per donar suport a les entitats i grups del territori.	<ul style="list-style-type: none"> • N° de reunions realitzades. • N° de persones participants en aquestes. • N° d'entitats assistents. 	Feminismes i LGTBI+ CCB	De 0 a 5.000€	Permanent
47. Desenvolupament d'unes jornades sobre persones LGTBI+ i migració.	<ul style="list-style-type: none"> • Desenvolupament (o no) de les jornades. • N° de participants 	Feminismes i LGTBI+ Nova ciutadania Entitats/grups referents del territori en aquest àmbit	De 0 a 5.000€	Mitjà
48. Promoció de la participació de persones del col·lectiu LGTBI+ en	<ul style="list-style-type: none"> • N° de reunions realitzades. 	Feminismes i LGTBI+	Sense cost afegit	Permanent

espais d'àmbits diversos més enllà d'espais referents a la DASIG.	<ul style="list-style-type: none"> Nº de persones participants en aquestes. 	Participació Altres àrees implicades		
49. Seguir generant espais de socialització per a les persones del col·lectiu LGTBI+.	<ul style="list-style-type: none"> Nº de reunions realitzades. Nº de persones participants en aquestes. 	SAI LGTBI Manresa SAI LGTBI Bages Altres àrees implicades d'Acció i cohesió social	De 0 a 5.000€	Permanent
50. Organització d'una trobada entre famílies LGTBI+ pel dia Internacional de les famílies, al 15 de maig.	<ul style="list-style-type: none"> Desenvolupament (o no) de la trobada. Nº de participants 	Feminismes i LGTBI+ Cicle de Vida Joventut/Infància/Persones Grans Entitats referents al territori	De 0 a 5.000€	Mitjà

LÍNIA D'ACCIÓ 5: ESPORTS I LLEURE

L5 / Objectiu 1: Promoure la DASIG a l'àmbit esportiu local.				
Accions	Indicadors	Responsable(s)	Pressupost	Termini
51. Mantenir la formació del personal municipal de l'àmbit esportiu en matèria DASIG.	<ul style="list-style-type: none"> Nº d'accions formatives realitzades. Nº d'hores de formació impartides. 	RRHH Esports	De 0 a 5.000€	Mitjà

	<ul style="list-style-type: none"> • N° i perfil de les persones formades. • Nivell de satisfacció de les persones formades. 	Feminismes i LGTBI+		
52. Fomentar la formació del personal de l'àmbit esportiu local en matèria DASIG.	<ul style="list-style-type: none"> • N° d'accions formatives realitzades. • N° d'hores de formació impartides. • N° i perfil de les persones formades. • Nivell de satisfacció de les persones formades. 	Esports Feminismes i LGTBI	De 0 a 5.000€	Mitjà
53. Assessorar per la Incorporació del llenguatge inclusiu als formularis i la documentació dels equipaments i clubs esportius, igual que les necessitats del col·lectiu trans* a l'hora de registrar el nom i el gènere sentit.	<ul style="list-style-type: none"> • N° de documents municipals amb la identificació de gènere no binària (home / dona / no binari). • N° de documents que reconeixin la diversitat familiar. 	Feminismes i LGTBI+ Esports	Sense cost afegit	Mitjà
54. Continuació de la tasca ja prèviament iniciada per fer dels vestuaris i els lavabos dels centres esportius, espais segurs per a les persones no normatives.	<ul style="list-style-type: none"> • % d'equipaments que han habilitat equipaments alternatius als segregats per sexe als equipaments • Relació de les adaptacions realitzades en els equipaments. • Valoració dels centres esportius de l'ús d'aquests espais 	Feminismes i LGTBI+ Esports	De 5.000 a 10.000€	Permanent
55. Desenvolupament d'accions conjuntes	<ul style="list-style-type: none"> • N° i tipologia d'accions de sensibilització 	Feminismes i LGTBI+	De 5.000 a	Llarg

amb els centres esportius del municipi en pro de la DASIG.	<p>realitzades.</p> <ul style="list-style-type: none"> • N° de persones participants. • Nivell de satisfacció de les persones participants. 	Esports	10.000€	
56. Promoció i difusió de les bones pràctiques de les associacions i empreses esportives.	<ul style="list-style-type: none"> • N° de bones pràctiques detectades • N° de bones pràctiques difoses 	Esports Feminismes i LGTBI+	Sense cost afegit	Permanent

L5 / Objectiu 2: Promoure la incorporació de la perspectiva de la DASIG en el lleure.				
Accions	Indicadors	Responsable(s)	Pressupost	Termini
57. Continuació de la formació del personal de les entitats de lleure en matèria DASIG.	<ul style="list-style-type: none"> • N° d'accions formatives realitzades • N° d'hores de formació impartides • N° de persones formades • Nivell de satisfacció de les persones formades. 	Feminismes i LGTBI+ Joventut	De 5.000 a 10.000€	Mitjà
58. Assessorament en la Incorporació del llenguatge inclusiu als formularis i la documentació de les entitats de lleure.	<ul style="list-style-type: none"> • N° de documents amb la identificació de gènere no binària (home / dona / no binari). • N° de documents que reconeguin la 	Joventut Feminismes i LGTBI+	De 5.000 a 10.000€	Mitjà

	diversitat familiar.			
59. Promoció i difusió de les bones pràctiques de les associacions i empreses d'educació en el lleure i de les entitats juvenils.	<ul style="list-style-type: none"> • N° de bones pràctiques detectades. • N° de bones pràctiques difoses. 	Joventut Feminismes i LGTBI+	Sense cost afegit	Llarg

LÍNIA D'ACCIÓ 6: CULTURA I OCI

L6 / Objectiu 1: Reforçar la presència de la DASIG en la programació cultural.				
Accions	Indicadors	Responsable(s)	Pressupost	Termini
60. Reforç de la incorporació de ponents i artistes del col·lectiu LGTBI+ als actes culturals del municipi.	<ul style="list-style-type: none"> • N° i tipologia d'activitats amb temàtica LGTBI+ en la programació cultural local. • N° de persones assistents als actes. 	Cultura Altres àrees implicades	Sense cost afegit	Mitjà
61. Promoció i incentivació de sessions formatives de curta durada i gratuïtes sobre DASIG, entre entitats culturals, especialment de cultura popular, i agents culturals	<ul style="list-style-type: none"> • N° d'entitats/agents culturals participants (criteri d'avaluació). • N° de formacions realitzades (criteri 	Feminismes i LGTBI+ Cultura	5.000 a 10.000€	Mitjà

privats (escoles de dansa i de teatre) per tal de fer prospecció de necessitats en casos de detecció de bullying, sensibilització, informació de protocols, de serveis i recursos existents a la ciutat.	d'avaluació).			
62. Assessorament en l'adquisició de material bibliogràfic de les biblioteques municipals sobre DASIG.	<ul style="list-style-type: none"> • Recompte de realitats visibilitzades sobre DASIG. 	SAI LGTBI+ Cultura	Sense cost afegit	Permanent
63. Incorporació de criteris de selecció als contractes de les propostes culturals i d'oci per eradicar missatges o continguts sexistes i LGTBI-fòfics.	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboració d'un document de criteris per eradicar missatges o continguts sexistes i LGTBI-fòfics. 	Cultura Secretaria Feminismes i LGTBI+	Sense cost afegit	Mitjà
64. Promoció i difusió de les bones pràctiques de les associacions i empreses culturals.	<ul style="list-style-type: none"> • N° de bones pràctiques detectades. • N° de bones pràctiques difoses. 	Cultura	Sense cost afegit	Mitjà

L6 / Objectiu 2: Reforçar la sensibilització sobre DASIG als espais d'oci del municipi.

Accions	Indicadors	Responsable(s)	Pressupost	Termini
---------	------------	----------------	------------	---------

<p>65. Millora de la coordinació entre els agents que intervenen en el circuit del Protocol per l'abordatge de les violències masclistes a les festes populars i espais públics d'oci nocturn de Manresa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • N° de sessions de coordinació. • N° de persones, per perfil assistents en aquestes sessions. 	<p>Cultura i Festes Feminismes i LGTBI+ Joventut Ciutat Saludable Seguretat Ciutadana- Policia local Mossos d'esquadra Creu Roja</p>	<p>Sense cost afegit</p>	<p>Mitjà</p>
<p>66. Elaboració d'un document de lectura fàcil del Protocol per a l'abordatge de les violències masclistes a les festes populars i espais d'oci nocturn de Manresa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Existència (o no) del document de lectura fàcil. 	<p>Feminismes i LGTBI+</p>	<p>Sense cost afegit</p>	<p>Mitjà</p>
<p>67. Treball per a estendre les campanyes de sensibilització i prevenció de les agressions masclistes en altres espais i activitats d'oci de la ciutat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • N° d'activitats i campanyes dutes a terme. 	<p>Feminismes i LGTBI+ Joventut Cultura i Festes Ciutat Saludable Altres àrees implicades</p>	<p>De 5.000 a 10.000€</p>	<p>Mitjà</p>

LÍNIA D'ACCIÓ 7: LGTBI-FÒBIA

L7 / Objectiu 1: Establir mecanismes d'acompanyament i denúncia per a les víctimes d'LGTBI-fòbia.				
Accions	Indicadors	Responsable(s)	Pressupost	Termini
68. Creació de campanyes específiques de sensibilització per contribuir a eradicar la LGTBI-fòbia.	<ul style="list-style-type: none"> Nº de campanyes de difusió realitzades. Nº de persones destinatàries de les campanyes. 	Feminismes i LGTBI+ Comunicació Altres àrees implicades	De 10.000 a 20.000€	Mitjà
69. Elaboració de campanyes de sensibilització per contribuir a la identificació de la LGTBI-fòbia naturalitzada i invisibilitzada.	<ul style="list-style-type: none"> Nº i tipologia d'accions de sensibilització realitzades. Nº de persones destinatàries i/o participants. Nivell de satisfacció de les persones participants. 	Feminismes i LGTBI+ Comunicació Altres àrees implicades	De 10.000 a 20.000€	Mitjà
70. Realització d'acompanyament i derivació de les persones que han patit violència per raó de la seva orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i donar-ne trasllat a les administracions competents.	<ul style="list-style-type: none"> Nº de persones ateses. Nº de derivacions realitzades. 	SAI LGTBI+	Sense cost afegit	Permanent

LÍNIA D'ACCIÓ 8: DIVERSITAT CULTURAL I RELIGIOSA

L8 / Objectiu 1: Cobrir les necessitats específiques del col·lectiu LGTBI+ d'origen o religió diversa.

Accions	Indicadors	Responsable(s)	Pressupost	Termini
71. Promoció de polítiques per cobrir les necessitats i demandes específiques on intersecciona la DASIG amb l'origen / religió.	<ul style="list-style-type: none"> Nº de polítiques locals DASIG que incloguin la perspectiva interseccional. 	Feminismes i LGTBI+ Nova Ciutadania	De 5.000 a 10.000€	Llarg
72. Identificació de persones i/o entitats i moviments socials procedents de diversos col·lectius minoritzats per raó d'origen nacional, ètnic, cultural o religions i/o per la seva orientació sexual, identitat de gènere i/o marc afectiu, que puguin definir estratègies de diàleg i acostament entre les diferents realitats.	<ul style="list-style-type: none"> Nº de reunions realitzades. Nº de persones i/o entitats i moviments socials identificats. 	Nova Ciutadania Feminismes i LGTBI+ Altres grups i entitats implicades	Sense cost afegit	Mitjà

LÍNIA D'ACCIÓ 9: DRETS LABORALS

L9 / Objectiu 1: Consolidació del Punt d'Atenció Laboral LGTBI+.

Accions	Indicadors	Responsable(s)	Pressupost	Termini
---------	------------	----------------	------------	---------

73. Manteniment i augment de la capacitat d'atenció del Punt d'Atenció Laboral LGTBI+ del municipi.	<ul style="list-style-type: none"> • N° de persones trans* contractades cada any gràcies al suport del servei. • N° de persones del col·lectiu LGTBI+ contractades cada any gràcies al suport del servei. • N° de persones ateses pel servei. 	Ocupació	Sense cost afegit	Permanent
74. Difusió del Punt d'Atenció Laboral LGTBI+ per fer arribar el servei al total de la població del municipi.	<ul style="list-style-type: none"> • N° de presentacions del Punt d'Atenció Laboral LGTBI+ realitzades. • N° de persones assistents a les presentacions. • N° d'accions de difusió del servei realitzades. 	Ocupació Feminismes i LGTBI+ Acció Social	De 5.000 a 10.000€	Mitjà
75. Seguir utilitzant la discriminació positiva amb criteris de DASIG per contribuir a la creació d'oportunitats laborals per persones LGTBI+ en situació d'atur.	<ul style="list-style-type: none"> • Núm. de persones contractades amb la discriminació positiva. 	Ocupació	sense cost afegit	Permanent
76. Mantenir la contractació de plans d'ocupació amb criteris DASIG a l'ajuntament de Manresa.	<ul style="list-style-type: none"> • N° de plans contractats. 	Ocupació RRHH	De 5.000 a 10.000€	permanent

<p>77. Promoció de la realització de plans d'igualtat amb perspectiva DASIG a les empreses no obligades legalment, és a dir, menors de 50 persones treballadores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● N° d'empreses ateses. ● N° de plans d'igualtat aprovats. 	<p>Ocupació Feminismes i LGBTI+</p>	<p>De 10.000€ a 20.000€</p>	<p>permanent</p>
<p>78. Elaboració d'un estudi sobre la realitat d'ocupació i persones trans* en el territori per millorar les accions concretes en aquest àmbit</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Elaboració de l'estudi. 	<p>Ocupació Feminismes i LGTBI+</p>	<p>De 5.000€ a 10.000€</p>	<p>mitjà</p>
<p>79. Foment de la formació en contra LGTBI-fòbia a les empreses.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● N° d'empreses ateses. ● N° de sessions realitzades. ● N° de persones que han participat de la formació. 	<p>Ocupació Feminismes i LGTBI+</p>	<p>De 5.000€ a 10.000€</p>	<p>mitjà</p>

7. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA

El Pla per la Diversitat afectiva, sexual i de gènere de Manresa 2023-2026 és un instrument que té com a finalitat aglutinar totes les actuacions que es realitzen en política pública municipal en matèria de DASIG, així com recollir totes les noves propostes d'actuació segons la realitat canviant i existent a Manresa en aquest àmbit. És necessari doncs garantir que hi hagi nivells de coordinació per tal de dur a terme les actuacions que marca el Pla, proposar-ne de noves, vetllar perquè es compleixin i avaluar-les. Per tal de poder fer el seguiment i l'avaluació del Pla cal una implicació i participació dels diferents agents implicats: administració, agents socials i teixit associatiu. Aquest pla s'impulsarà des de la Regidoria de Feminismes i LGTBI+ de l'Ajuntament de Manresa, i es tirarà endavant amb coordinació amb els diferents departaments, entitats i serveis de la ciutat implicats en cada àmbit.

Per tal de garantir el compliment dels objectius del Pla i les actuacions, es proposa treballar en el marc dels dos espais de funcionament existents, que seran els encarregats de fer el seguiment i l'avaluació del Pla:

- EXTERN: Taula Comarcal LGTBI, amb representants polítics i tècnics dels diferents ens de la comarca, agents de la societat civil i experts i expertes.

- INTERN: Taula Intermunicipal LGTBI+, amb representants tècnics de cada àrea de l'ens. Per dur a terme el seguiment i l'avaluació del Pla s'han plantejat un conjunt d'actuacions adreçades a identificar i valorar qualitativament i quantitativament el desenvolupament de les mesures adreçades a aconseguir l'eficàcia d'aquest. Així doncs, el seguiment i l'avaluació seran quantitativus i qualitativus, i tindran en compte la perspectiva de gènere en tot el procés metodològic.

S'elaborarà un informe anual durant la vigència del pla, en el que es recollirà el seguiment de les accions en base als indicadors d'avaluació assenyalats en el document. Així com, es durà a terme una avaluació final del Pla.

8. GLOSSARI

- **Androgínia.** Les persones andrògines són aquelles que tenen una expressió de gènere ambigua, que escapa de les lògiques binàries de la feminitat i de la masculinitat.
- **Asexual.** Orientació sexual d'una persona que no sent atracció eròtica cap a altres persones. Pot relacionar-se afectivament i romànticament. No implica necessàriament no tenir libido, o no practicar sexe, o no poder sentir excitació.
- **Bisexual.** Fa referència a una persona que es pot sentir atreta emocionalment o sexualment per persones de diferent sexe (Takács, 2006).
- **Cisgènere** (o cis). Fa referència a una persona que no és trans, és a dir, que s'identifica amb la identitat de gènere que se li ha assignat en néixer.
- **Expressió de gènere.** És la manera en la qual cada persona expressa el gènere sentit (home, dona, o tots dos, o cap dels dos, o de manera fluida). L'aparença, la indumentària, el comportament, el pentinat, la veu o la manera d'ocupar l'espai, són alguns dels elements que la conformen.
- **Gènere no binari.** Persona que no s'identifica ni com a dona ni com a home.
- **Identitat de gènere.** Fa referència a l'experiència de gènere que una persona sent internament i individualment, que pot coincidir o no amb el sexe assignat al néixer.
- **Heteronormativitat** (o heterosexualitat obligatòria). Es tracta d'entendre l'heterosexualitat no només com una pràctica sexual, sinó també com un sistema social, una imposició que el patriarcat realitza mitjançant els diversos discursos mèdics, artístics, educatius, religiosos, jurídics, etc., i a través de diverses institucions que presenten l'heterosexualitat com a necessària pel funcionament de la societat i com l'únic model vàlid de relació afectivo-sexual.
- **Heterosexualitat.** Fa referència a l'atracció emocional, romàntica o sexual envers les persones del gènere oposat.
- **Homofòbia.** Por o l'aversion irracional contra l'homosexualitat i contra les persones lesbianes, gais o bisexuals (LGB) basada en el prejudici (FRA, 2009).
- **Homosexualitat.** És l'atracció emocional, romàntica o sexual envers les persones del mateix gènere.
- **Intersexualitats.** Les persones intersexuals o amb DDS (diversitats del desenvolupament sexual) són persones que poden presentar una variabilitat múltiple de condicions corporals (cromosòmiques, genitals, gonodals, hormonals...) que no encaixen amb les dues corporalitats socialment possibles /disponibles”.
- **Lesbofòbia.** Por o l'aversion irracional contra les dones lesbianes.
- **LGBTI.** Acrònim que es fa servir per fer referència col·lectivament a les persones lesbianes, gais, bisexuals, trans i intersexuals.
- **LGBTIfòbia.** Por o l'aversion irracional contra les persones del col·lectiu LGTBI.
- **Orientació afectiva-sexual.** Fa referència a l'atracció emocional, afectiva i sexual vers persones d'un altre gènere (heterosexualitat) o del mateix gènere (homosexualitat) o de més d'un gènere (bisexualitat, pansexualitat), o bé absència d'atracció (asexualitat).
- **Queer.** Persona que no subscriu la divisió binària tradicional dels gèneres i rebutja identificar-se amb un home o amb una dona o amb una orientació sexual específica.
- **Sexili.** Obligació que sent una persona del col·lectiu LGBT de marxar a un altre lloc de residència, o fes ús de serveis públics d'altres espais d'on es resideix, per poder viure de manera lliure i oberta la pròpia orientació sexual o identitat de gènere.
- **Sistema binari.** Construcció social i classificació de la realitat en funció a les categories d'home i dona, enteses com a úniques, naturals, excloents entre sí i estanques. Aquesta manera d'entendre i classificar la realitat invisibilitza altres experiències relacionades amb el gènere, el sexe i la sexualitat.

- **Trans.** Les persones trans són persones amb una identitat de gènere diferent del gènere assignat en néixer i que poden decidir o no dur a terme canvis corporals (quirúrgics, hormonals, etc.) per adequar-se a la imatge corporal socialment establerta en funció del seu gènere sentit. Les **dones trans** (o trans femenines) han nascut en un cos considerat de mascle i se senten dones, mentre que els **homes trans** (o trans masculins) han nascut en un cos considerat de femella i se senten home.
- **Transfòbia.** Por o l'avèrsió irracional cap a les persones trans i/o cap a aquelles persones que no compleixen amb les normes de gènere (dones masculines, homes femenins, persones amb expressions de gènere ambigües, etc.)
- **Transgènere.** Persones trans que, tot i no sentir-se identificades amb el gènere assignat en néixer, decideixen viure el seu gènere **sense fer modificacions corporals** (hormonals o quirúrgiques).
- **Transsexualitat.** Persones trans que **han decidit realitzar canvis corporals** (hormonals o quirúrgics) per a que els seus cossos s'assemblin als paràmetres socialment acceptats i reconeguts com a part del seu gènere sentit.

9. BIBLIOGRAFIA

- Butler, J. (1990). *El Género en disputa*. Barcelona: Paidós, 2007. Pàgines 263-275
- Coll-Planas, G.; Vidal, M. (2013). *Dibuixant el gènere*. València: Edicions 96.
- Crenshaw, K.W. (1991). Cartografiando los márgenes: interseccionalidad, políticas identitarias, y violencia contra las mujeres de color. En platero, L. (2012), *Intersecciones: cuerpos y sexualidades en la encrucijada*. Pàg. 87-122. Ediciones Bellaterra, Barcelona.
- Diputació de Barcelona (2017). *Guia per l'elaboració de plans locals LGTBI*.
- Fausto-Sterling, A. (2000). *Cuerpos sexuados*. Editorial Melusina, Barcelona, 2006.
- Hill Collins, P. (1991). *Black Feminist ought. Knowledge, consciousness, and the politics of empowerment*. Londres: Routledge.
- FRA (2009). *Homophobia and Discrimination on Grounds of Sexual Orientation in the EU Member States: e Social Situation*. Viena: European Union Agency for Fundamental Rights,
- Generalitat de Catalunya (2016). Llei 11/2014, del 10 d'octubre per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. *Quaderns de Lesgislació*, N° 100.
- Laqueur, T. (1994). *La construcción del sexo. Cuerpo y género desde los griegos hasta Freud*. Madrid: Cátedra.
- Missé, M. (2018). *A la conquista del cuerpo equivocado*. Barcelona. Editorial Egales.
- Platero, L. (ed.) (2012). *Intersecciones: cuerpos y sexualidades en la encrucijada*. Barcelona. Ediciones Bellaterra.
- Rich, A. (1980). Heterosexualidad obligatoria y existencia lesbiana. en Rich, A. *Sangre, pan y poesía* (pp. 41-86). ed. Icaria. Barcelona, 2001.
- Rubin, G. (1975). El tráfico de mujeres: notas sobre la economía política del sexo. *Revista nueva antropología*, no 30. (pp. 95-145). Universidad Nacional Autónoma de México. México DF, 1986.
- Tácks, j. (2006). *Social exclusion of young lesbian, gay, bisexual and transgender (lgbt) people in Europe*.
- Wittig, M. (1980). *El pensamiento heterosexual*. Ed. Egales. Madrid, 2006.

10. ANNEXES

ANNEX-1: Guió del Qüestionari a les tècniques de l'Ajuntament

Qüestionari

Com es treballa la qüestió LGTBI a l'Ajuntament de Manresa

En aquest qüestionari trobaràs una sèrie de preguntes que ens ajudaran a conèixer com s'està treballant la qüestió de la diversitat afectiva, sexual i de gènere a l'Ajuntament de Manresa. L'objectiu del qual és aconseguir una radiografia del diagnòstic més precís, a partir del qual s'establiran les línies d'actuació i prioritització per la construcció del Pla d'Acció. Som conscients que l'organització de l'Ajuntament s'estructura a partir de diverses àrees o departaments, de manera que serà de gran utilitat que cada departament contesti les preguntes que li apliquen.

Per altra banda, si vols afegir matisos per explicar millor la teva resposta, fes-ho al requadre que trobaràs al final de cada apartat. Per facilitar el qüestionari, hem agrupat les preguntes per àmbits (Coeducació, Salut, etc.) i –en la majoria dels casos– les hem plantejat només amb dues opcions de resposta (SI/NO).

Moltes gràcies pel teu temps!

1. ORGANITZACIÓ MUNICIPAL I COMUNICACIÓ

- 1.1. Disposeu d'un Pla d'Igualtat Intern propi de l'Ajuntament? (SI /NO
 - El Pla recull d'alguna manera la diversitat afectiva, sexual i de gènere? (SI /NO /Com? Premeu aquí per escriure text.)
- 1.2. Les comunicacions (internes i externes) de l'Ajuntament tenen en compte el criteri de la diversitat afectiva sexual i de gènere en l'ús del llenguatge i/o les imatges? (SI /NO /Com? Premeu aquí per escriure text.)
- 1.3. Els formularis i la documentació de l'ajuntament reconeixen la diversitat afectiva, sexual i de gènere i la diversitat familiar? (SI /NO
- 1.4. L'Ajuntament forma part de la Xarxa de Municipis LGTBI de Catalunya? (SI /NO
- 1.5. Esteu treballant per incorporar les polítiques LGTBI de manera transversal a l'Ajuntament? (SI /NO /Com? Premeu aquí per escriure text.)
- 1.6. Heu fet formació sobre temàtica LGTBI al personal de l'Ajuntament? (SI /NO
- 1.7. Heu fet formació sobre temàtica LGTBI als i les polítiques de l'Ajuntament? (SI /NO
- 1.8. Coneixeu i/o utilitzeu altres serveis comarcals disponibles per atendre les persones LGTBI? (SI /NO
- 1.9. Compteu amb una partida pressupostària per realitzar accions o polítiques de diversitat afectiva sexual i de gènere? (SI /NO /Quin import?)

** Si heu contestat "SI" en algunes de les preguntes anteriors, si us plau, ens podeu facilitar informació detallada sobre el que vàreu fer? (memòria de les activitats, resultats quantitatius i/o qualitius, etc.) Gràcies!

Vols afegir algun comentari o observació sobre la tasca que heu fet a l'Ajuntament en aquest àmbit?

2. COEDUCACIÓ I DIVERSITAT AFECTIVA, SEXUAL I DE GÈNERE

2.1. Heu fet accions de sensibilització i/o formació sobre diversitat afectiva, sexual i de gènere als centres educatius del municipi adreçades als següents grups destinataris? (SI/NO/Quines? *Exposa-ho al quadre de text*)

- Alumnat
 - Infantil (SI /NO)
 - Primària (SI /NO)
 - Secundària (SI /NO)
 - Escola d'adults (SI /NO)
- Professorat
 - Infantil (SI /NO)
 - Primària (SI /NO)
 - Secundària (SI /NO)
 - Escola d'adults (SI /NO)
- Famílies
 - Infantil (SI /NO)
 - Primària (SI /NO)
 - Secundària (SI /NO)
 - Escola d'adults (SI /NO)
- Altres agents educatius (monitoratge, consergeria...)
 - Infantil (SI /NO)
 - Primària (SI /NO)
 - Secundària (SI /NO)
 - Escola d'adults (SI /NO)

2.2. Els formularis i la documentació propis dels centres educatius del municipi reconeixen la diversitat afectiva, sexual i de gènere i la diversitat familiar? (SI /NO /Com? *Premeu aquí per escriure text.*)

2.3. Existeix alguna instància de coordinació entre l'Àrea d'Igualtat i LGTBI de l'Ajuntament i els centres educatius del municipi per abordar aquesta qüestió? /NO /Com? *Premeu aquí per escriure text.*)

** Si heu contestat “SI” en alguns dels grups, si us plau, ens podeu facilitar informació detallada sobre el que vàreu fer? (memòria de les activitats, resultats quantitatius i/o qualitius, etc.) Gràcies!

Vols afegir algun comentari o observació sobre la tasca que heu fet a l’Ajuntament en aquest àmbit?

SALUT

- 2.4. Heu fet formació sobre salut LGTBI al personal sanitari del municipi? (SI /NO)
- 2.5. Heu fet accions o campanyes per promoure la perspectiva de la diversitat afectiva, sexual i de gènere en l’àmbit sanitari? (SI /NO)
- 2.6. S’incorpora la perspectiva LGTBI en el cas de fer campanyes de prevenció sexual i reproductiva? (SI /NO / Com? *Premeu aquí per escriure text.*)
- 2.7. Els formularis i la documentació propis del CAP del municipi reconeixen la diversitat afectiva, sexual i de gènere? (SI /NO)
- 2.8. El personal sanitari del municipi coneix i/o es coordina amb el SAI (Servei d’Atenció Integral LGTBI) del territori per derivar persones amb inquietuds o necessitats relacionades amb la seva diversitat afectiva, sexual i/o de gènere? (SI /NO)

** Si heu contestat “SI” en algunes de les preguntes anteriors, si us plau, ens podeu facilitar informació detallada sobre el que vàreu fer? (memòria de les activitats, resultats quantitatius i/o qualitius, etc.) Gràcies!

Vols afegir algun comentari o observació sobre la tasca que heu fet a l’Ajuntament en aquest àmbit?

3. VISIBILITAT I PARTICIPACIÓ

- 3.1. Feu accions per commemorar el 28 de Juny, Dia Internacional de l’Alliberament LGTBI i el 17 de Maig, Dia contra l’LGTBIfòbia? (SI /NO /Quines? *Premeu aquí per escriure text.*)
- 3.2. Commemoreu alguna altra diada dels col·lectius LGTBI+? (SI /NO /Quines? *Premeu aquí per escriure text.*)
- 3.3. Feu accions per la visibilitat de la diversitat afectiva, sexual i de gènere, apart de les diades? (SI /NO /Quines? *Premeu aquí per escriure text.*)
- 3.4. Hi ha entitats LGTBI al municipi? (SI /NO /No ho sé / Quines? *Premeu aquí per escriure text.*)
 - Quin vincle teniu amb les entitats? *Premeu aquí per escriure text.*
 - Disposeu d’accions per incentivar l’associacionisme LGTBI al municipi? *Premeu aquí per escriure text.*

3.5. Existeix al municipi algun espai de participació ciutadana de l'àmbit LGTBI (Mesa, Comissió, Grup Motor, etc.)? (SI /NO)

** Si heu contestat "SI" en algunes de les preguntes anteriors, si us plau, ens podeu facilitar informació detallada sobre el que vàreu fer? (memòria de les activitats, resultats quantitius i/o qualitius, etc.) Gràcies!

Vols afegir algun comentari o observació sobre la tasca que heu fet a l'Ajuntament en aquest àmbit?

4. ESPORTS I LLEURE

- 4.1. Heu fet formació sobre diversitat afectiva, sexual i de gènere a l'entorn esportiu local, adreçada a algun dels següents grups destinataris? (SI /NO)
- Entrenadors/entrenadores (SI /NO)
 - Equip tècnic/directiu dels clubs esportius (SI /NO)
 - Àrbitres (SI /NO)
 - Monitoratge d'entitats de lleure (SI /NO)
- 4.2. Els formularis i la documentació dels equipaments i les entitats d'àmbit esportiu del municipi reconeixen la diversitat afectiva, sexual i de gènere i la diversitat familiar? (SI /NO)
- 4.3. Heu fet campanyes contra la LGTBIfòbia a l'entorn esportiu local o us heu adherit a campanyes impulsades des del Consell Comarcal sobre el tema l'àmbit d'esports? (SI /NO /Quines? *Premeu aquí per escriure text.*)
- 4.4. Els equipaments esportius locals són trans*inclusius (tenen lavabos i vestidors individuals sense marca de gènere?) (SI /NO)

** Si heu contestat "SI" en algunes de les preguntes anteriors, si us plau, ens podeu facilitar informació detallada sobre el que vàreu fer? (memòria de les activitats, resultats quantitius i/o qualitius, etc.) Gràcies!

Vols afegir algun comentari o observació sobre la tasca que heu fet a l'Ajuntament en aquest àmbit?

5. CULTURA I OCI

- 5.1. La programació artística i cultural local visibilitza les realitats de les persones LGTBI? (SI /NO /Com? *En la programació*)
- 5.2. Hi ha un fons específic sobre diversitat afectiva-sexual i de gènere a la biblioteca municipal? (SI /NO)
- 5.3. Els formularis i la documentació de la biblioteca municipal reconeixen la diversitat afectiva, sexual i de gènere i la diversitat familiar? (SI /NO)

** Si heu contestat “SI” en algunes de les preguntes anteriors, si us plau, ens podeu facilitar informació detallada sobre el que vàreu fer? (memòria de les activitats, resultats quantitativs i/o qualitativs, etc.) Gràcies!

Vols afegir algun comentari o observació sobre la tasca que heu fet a

Vols afegir algun comentari o observació sobre la tasca que heu fet a l’Ajuntament en aquest àmbit?

6. LGTBIFÒBIA

- 6.1. S’han registrat agressions LGTBIfòbiques al municipi? (SI /NO)
- 6.2. Està aprovat el protocol contra l’assetjament sexual i de gènere amb perspectiva LGTBI? (SI /NO)
 - Pel personal del propi Ajuntament? (SI /NO)
 - Per fer un acompanyament psicosocial i policial a la ciutadania en general? (SI /NO)
- 6.3. Heu fet formació al personal de la policia local sobre temàtica LGTBI? (SI /NO)
- 6.4. Heu fet campanyes específiques per combatre la LGTBIfòbia al municipi? (SI /NO /Quines? *Premeu aquí per escriure text.*)

** Si heu contestat “SI” en algunes de les preguntes anteriors, si us plau, ens podeu facilitar informació detallada sobre el que vàreu fer? (memòria de les activitats, resultats quantitativs i/o qualitativs, etc.) Gràcies!

Vols afegir algun comentari o observació sobre la tasca que heu fet a l’Ajuntament en aquest àmbit?

7. DRETS LABORALS

- 7.1. Teniu algun recurs d’assessorament o acompanyament davant casos de discriminació i/o agressions lgtbifòbiques a l’entorn laboral? (SI /NO /Quin? *Premeu aquí per escriure text.*)
- 7.2. Teniu una política activa d’ocupació, en la que s’incorporin clàusules d’inclusió laboral de persones trans*? (SI /NO)
- 7.3. Coneixeu i/o utilitzeu els recursos comarcals disponibles per atendre les necessitats de les persones LGTBI d’àmbit laboral? (SI /NO)

** Si heu contestat “SI” en algunes de les preguntes anteriors, si us plau, ens podeu facilitar informació detallada sobre el que vàreu fer? (memòria de les activitats, resultats quantitativs i/o qualitativs, etc.) Gràcies!

8. ACCIÓ SOCIAL

- 8.1. Feu accions per donar suport als infants LGTBI del municipi en situació de risc? (SI /NO /Quines? Premeu aquí per escriure text.)
- 8.2. Feu accions per donar suport a les persones grans LGTBI del municipi? (SI /NO /Quines? Premeu aquí per escriure text.)
- 8.3. Feu accions per donar suport a les persones LGTBI amb diversitat funcional del municipi? (SI /NO /Quines? Premeu aquí per escriure text.)

** Si heu contestat "SI" en algunes de les preguntes anteriors, si us plau, ens podeu facilitar informació detallada sobre el que vàreu fer? (memòria de les activitats, resultats quantitativs i/o qualitativs, etc.) Gràcies!

Vols afegir algun comentari o observació sobre la tasca que heu fet a l'Ajuntament en aquest àmbit?

9. DIVERSITAT CULTURAL I RELIGIOSA

- 9.1. Feu accions per donar suport a les persones LGTBI que viuen al municipi, procedents d'altres països i/o demandants d'asil o refugi? (SI /NO /Quines? Premeu aquí per escriure text.)
- 9.2. Realitzeu accions que abordin la intersecció entre la diversitat afectiva, sexual i de gènere i la perspectiva intercultural? (SI /NO /Quines? Premeu aquí per escriure text.)
- 9.3. Feu accions per promoure el debat sobre la diversitat afectiva-sexual i de gènere en els espais religiosos/interreligiosos del municipi? (SI /NO /Quines? Premeu aquí per escriure text.)

** Si heu contestat "SI" en algunes de les preguntes anteriors, si us plau, ens podeu facilitar informació detallada sobre el que vàreu fer? (memòria de les activitats, resultats quantitativs i/o qualitativs, etc.) Gràcies!

Vols afegir algun comentari o observació sobre la tasca que heu fet a l'Ajuntament en aquest àmbit?

10. HABITATGE

- 10.1. 11.1. Teniu algun recurs d'assessorament o acompanyament davant casos de discriminació en l'accés a l'habitatge? (SI /NO /Quin? Premeu aquí per escriure text.)
- 10.2. 11.2. Coneixeu i/o utilitzeu els recursos comarcals disponibles per atendre les necessitats de les persones LGTBI en l'accés a l'habitatge? (SI /NO

** Si heu contestat “SI” en algunes de les preguntes anteriors, si us plau, ens podeu facilitar informació detallada sobre el que vàreu fer? (memòria de les activitats, resultats quantitativs i/o qualitativs, etc.) Gràcies!

Vols afegir algun comentari o observació sobre la tasca que heu fet a l’Ajuntament en aquest àmbit?

ANNEX-2: Guió enquesta ciutadana

Enquesta ciutadana virtual

Pla Local per a la diversitat afectiva, sexual i de gènere de Manresa

Manresa, [data] de 2022

L’Ajuntament de Manresa està elaborant el **Pla Local per a la diversitat afectiva, sexual i de gènere**, perquè serveixi com a carta de navegació de les polítiques locals d’aquest àmbit els propers anys. En aquest marc, hem creat aquesta enquesta, per recollir la percepció ciutadana sobre el tema, així com suggeriments i propostes per al futur Pla.

Trigaràs menys de 5 minuts a contestar-la!
Moltes gràcies per avançar!

1. Home: / Dona: / No binari:
2. Edat:
 - a) 17 anys o menys
 - b) Entre 18 i 35 anys
 - c) Entre 36 i 60 anys
 - d) Més de 60 anys
3. Selecciona el nivell màxim d’estudis que hagi assolit
 - a) Estudis obligatoris
 - b) Postgrau
 - c) Grau universitari
 - d) Màster
 - e) Doctorat
4. Entre aquests barems, on se situarien els ingressos nets mensuals de la teva llar?
 - a) Menys de 800 euros al mes
 - b) De 801 a 2.000 euros al mes
 - c) De 2.001 a 5.000 euros al mes

- d) De 5.001 a 7.000 euros al mes
 - e) Més de 7.000 euros al mes
 - f) No ho sé
 - g) No vull contestar
5. Quin nivell de proximitat tens amb el col·lectiu LGTBI+?
- a) Molt pròxim (en forma part jo o persones properes).
 - b) No gaire pròxim (en conec algunes persones, però no hi tinc gaire relació).
 - c) Gens pròxim (no conec personalment ningú que en formi part).
6. Quin nivell de sensibilització ciutadana creus que hi ha actualment a Manresa sobre la realitat de les persones LGTBI+?
- a) Hi ha molta sensibilització.
 - b) Hi ha una mica de sensibilització.
 - c) No hi ha gens de sensibilització.
 - d) No ho sé
7. Quin grau de LGTBI-fòbia (o rebuig a les persones LGTBI+) perceps al municipi?
- a) Hi ha molta LGTBI-fòbia.
 - b) Hi ha una mica de LGTBI-fòbia.
 - c) No hi ha LGTBI-fòbia.
8. Has presenciat o patit alguna discriminació o agressió de LGTBI-fòbia en algun moment al municipi?
- a) Sí
 - b) No
9. Coneixes el Servei d'Atenció Integral (SAI) LGTBI de Manresa?
- a) Sí
 - b) No
10. Coneixes la Unitat de Trànsit de la Catalunya central?
- a) Sí
 - b) No
11. Sabries dir entitats o organitzacions LGTBI+ de Manresa?
- a) Sí
 - b) No
- Si és que sí, quines?
12. Com valores la tasca que fa l'Ajuntament en relació amb el col·lectiu LGTBI+?
- a) Fa molt bona feina.
 - b) Fa coses, però n'hauria de fer més.
 - c) Ho fa molt malament.
13. Marca els tres àmbits que consideres prioritaris per treballar el tema LGTBI+ a Manresa.
- a) Educació
 - b) Salut
 - c) Visibilitat i participació
 - d) Esports

- e) Lleure
- f) Cultura
- g) Oci
- h) LGTBI-fòbia
- i) Mercat de treball
- j) Acció social
- k) Diversitat cultural i religiosa
- l) Habitatge

14. Vols afegir algun altre àmbit o proposar alguna acció per promoure els drets de les persones LGTBI+ a Manresa? Apunta-ho aquí:

15. T'agradaria participar en un grup de discussió per definir les prioritats del Pla local per a la diversitat afectiva, sexual i de gènere de Manresa?

- a) Sí
- b) No

Si és que sí, apunta aquí el teu correu i ens posarem en contacte amb tu:.....

Moltes gràcies per ajudar-nos a fer de Manresa un municipi més inclusiu!

ANNEX-3: Guió d'entrevista a les informants clau

Diagnosi i Pla LGTBI+ de l'Ajuntament de Manresa

Guió d'ENTREVISTA per a les informants clau

[data]

Nom:
 Institució / Organització / Entitat:

1. Història personal de participació o militància en espais del col·lectiu

- Quina **vinculació** tens amb el col·lectiu LGTBI+?
 - Especificar...
 - A on?
- Participes o has participat en alguna **entitat** o organització LGTBI+ de la ciutat en els darrers anys?
- Si és el cas, ens podries dir:
 - Quina entitat?
 - A què es dedica l'entitat?
 - Ens pots explicar breument la història de l'entitat?
 - En què consisteix/ia la teva participació en l'entitat?
 - Fa quan que hi participes / o hi vas participar?
 - Durant aquest temps quina(es) ha(n) estat l'acció(ns) més significativa(es) que ha fet l'entitat?
 - Quin(s) era(en) l'objectiu(s) de l'activitat(s)?

- Quins van ser els resultats principals de l'activitat?
- Ens podries dir el nom d'algunes persones que consideris han estat claus per a l'entitat? I per què?

0. Present

- Quin nivell de **sensibilització ciutadana** creus que hi ha actualment a MANRESA sobre les persones LGTBI+?
 - Hi ha **LGTBIfòbia** a MANRESA
 - Per què?
 - En què ho notes?
 - En quins espais consideres que n'hi ha més?
 - **Destacaries algun àmbit**, com esports, educació, sanitat, cultura, etc. que consideres que inclou la perspectiva LGTBI+?
 - Coneixes (altres) **entitats** o organitzacions LGTBI+ a MANRESA ?
 - Sobre les que coneixes, saps quines accions o tasques realitzen? Podries explicar-les breument?
 - Tenint en compte les entitats o organitzacions que es dediquen i/o treballen el tema LGTBI de la ciutat, podries ordenar-les d'acord amb la seva importància i explicar breument les teves raons?
 - Hi ha alguna entitat, organització o institució de la ciutat que "trobis a faltar" en els temes LGTBI+? O que consideris que s'hauria de ficar (perquè tens la impressió que no ho fa)? Quina?
 - Què et sembla la **tasca que fa l'Ajuntament de MANRESA** en relació al tema LGTBI+? Per què?
- #### 0. Preguntes de l'àmbit concret de la persona entrevistada
- Del teu àmbit concret pots identificar un aspecte positiu i un negatiu sobre com s'integra la perspectiva afectiva, sexual i de gènere?

0. Futur

- En la teva opinió, quines són les **tres principals prioritats** que hauria de tenir el Pla LGTBI+ de MANRESA , per tal de treballar a partir d'ara i en els pròxims anys? Per què?
- I si poguessis **aportar idees d'accions concretes** a incloure en aquest pla, què diries?

Altres comentaris que vulguis afegir

ANNEX-4: Guió Grup Focal

Diagnosi i Pla LGTBI+ de l'Ajuntament de Manresa

Guió del Focus Group / Ciutadania i Entitats

7 de febrer de 2023, de 17.30 a 19.30 h.
Casino de Manresa.

Noms i càrrec de les persones participants:

INTRODUCCIÓ

Per situar-nos una mica

- **Benvinguda** i Agraïment
- **Presentació de les dinamitzadores**
- **Per què som aquí?** Estem fent el Pla LGTBI de l'Ajuntament de Manresa
- **Què hem fet prèviament?** Revisió documental, entrevistes i ara focus...

Com ho farem?

- **Tres blocs de temes**, destinarem aproximadament 30 minuts a cada un. Us presentarem hipòtesis o conclusions prèvies i us demanarem que comenteu.
- **Quan dura aquesta sessió?** Tenim 2 hores com a màxim, si és una i mitja, millor.
- **Distribució igualitària de la paraula:** us demanem que ens autoregulem per fer intervencions breus, per a que ningú acapari la paraula, per afavorir la participació de tots i totes.

Qüestions pràctiques

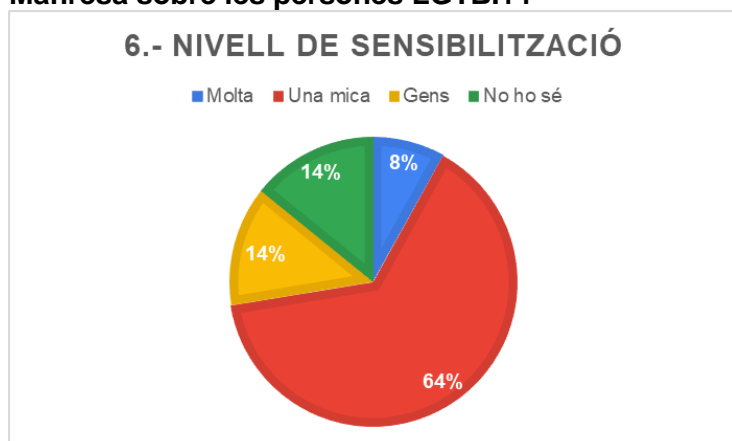
- **Heu signat el full de consentiment informat?**
- **La sessió serà gravada**, per garantir el recull de la informació que sorgeixi.
- **El tractament de les dades és confidencial**, per tant, el vostre anonimats està garantit durant tot el procés d'elaboració de la diagnosi i del Pla. Podeu parlar amb tota tranquil·litat.

BLOC TEMÀTIC DE PRESENTACIÓ: CONEIXEMENT DEL COL·LECTIU LGTBI

1. **Quin nivell de coneixement o implicació teniu del col·lectiu LGTBI en general i de les seves necessitats i lluites en particular, en el moment actual?**
(que responguin breument i individualment).

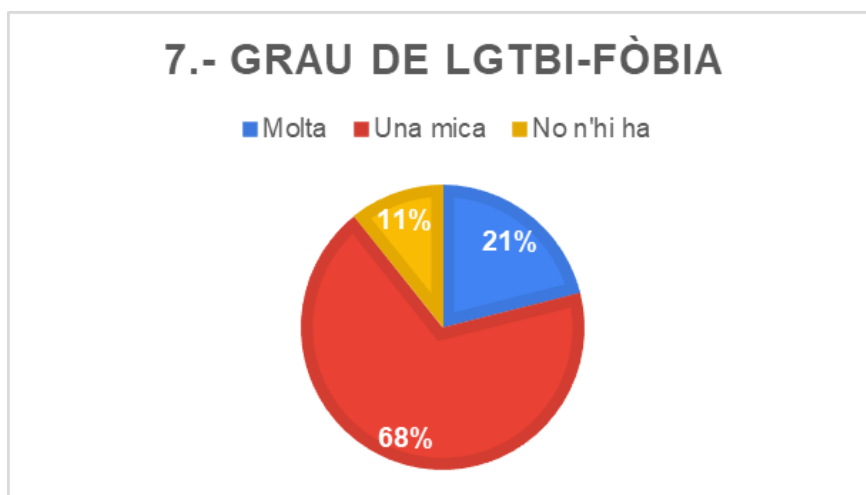
BLOC TEMÀTIC 1: EL PRESENT

0. **Quin nivell de sensibilització ciutadana creus que hi ha actualment a Manresa sobre les persones LGTBI+?**



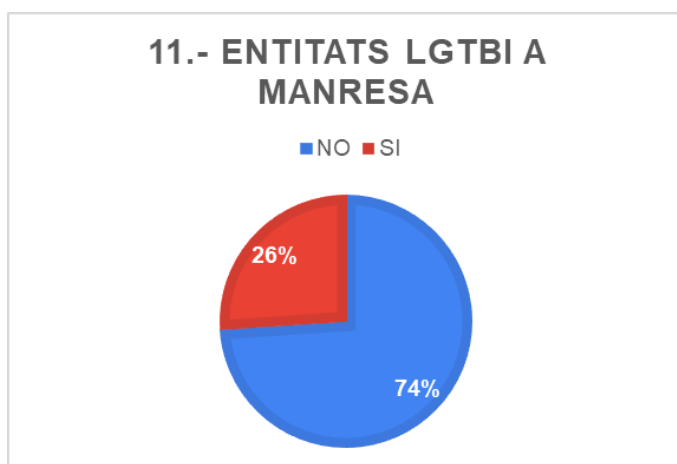
- Van contestar l'enquesta 261 persones.
- **168 persones (64%) creuen que hi ha una mica de sensibilització**
- 21 persones (8%) creuen que hi ha molta sensibilització
- 35 persones (14%) creuen que hi ha poca sensibilització
- Les persones entrevistades en general diuen que el nivell de sensibilització depèn de l'espai de la ciutat i de l'àmbit sectorial.
- Existeix una polarització entre els discursos, i en general la gent més sensibilitzada és la joventut, mentre que la gent gran pot semblar més tancada.

0. Hi ha LGTBIfòbia a Manresa ?

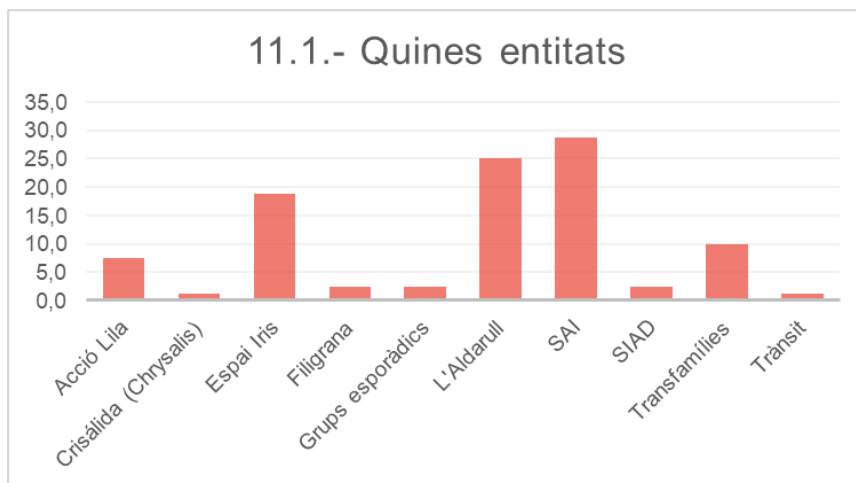


- Van contestar l'enquesta 261 persones.
- **178 persones (68%) creuen que hi ha UNA MICA de LGTBIfòbia**
- 55 persones (21%) indiquen MOLTA LGTBIfòbia
- 28 persones (11%) creuen que no hi ha LGTBIfòbia
- Les persones entrevistades en general diuen que el nivell de LGTBIfòbia no és molt alt. Que existeix en àmbits com a l'esport, al sanitari i a l'escola, però que al carrer no es percep a simple vista ni tampoc arriben denúncies. Llavors seria un fet molt lligat al desconeixement.

0. Coneixes (altres) entitats o organitzacions LGTBI+ a Manresa?



Només **68 persones** de 261 enquestades coneixen alguna entitat.



- Van contestar aquest apartat de l'enquesta **80 persones**.
- 23 persones (**28%**) coneixen el SAI
- 20 persones (**25%**) coneixen l'Aldarull
- 15 persones (**19%**) coneixen l'Espai Iris
- Les persones entrevistades en general coincideixen en les mateixes entitats amb les persones enquestades.

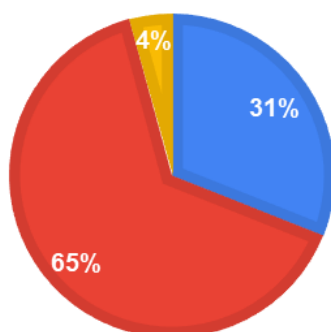
0. Hi ha alguna entitat, organització o institució local que “trobis a faltar” en els temes LGTBI+ o que consideris que se n'hauria de ficar? Quina?

- Algunes persones entrevistades manifesten la manca de xarxa i moviment associatiu, així com d'espais de trobada dedicats a col·lectius LGTBI.
- També una persona comparteix que falta un servei professionalitzat per informar a nivell legal, a nivell social, com presentar queixes, assessorament laboral... Que no sigui només el SAI.

0. Què et sembla la tasca que l'Ajuntament de Manresa en relació al tema LGTBI+? Per què?

12.- TASCA AJUNTAMENT

■ Molt bona feina ■ N'hauria de fer més ■ Molt malament

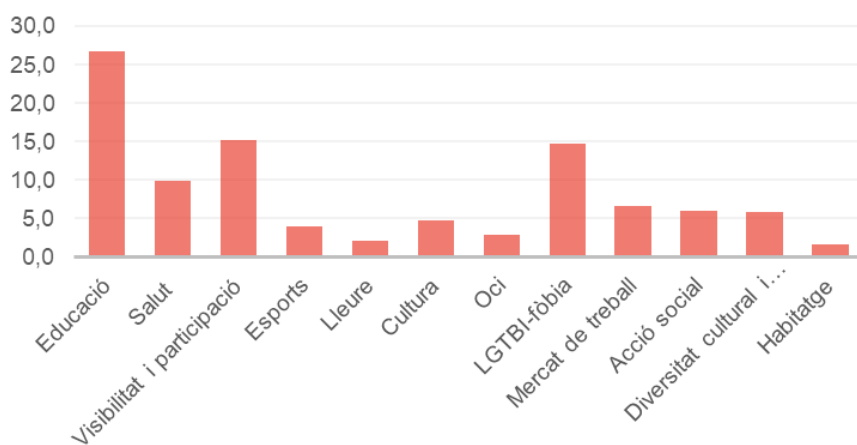


- Van contestar l'enquesta 261 persones.
- **169 persones (65%) pensen que l'Ajuntament fa coses, però hauria de fer-ne més.**
- 81 persones (31%) creuen que l'Ajuntament està fent una molt bona feina.
- 11 persones (4%) creuen que l'Ajuntament ho està fent molt malament.
- Les persones entrevistades en general pensen que la tasca que fa l'Ajuntament és bastant bona, que hi ha bona voluntat i implicació i els recursos que es tenen es dediquen correctament.

BLOC TEMÀTIC 2: PRIORITATS I REPTES DE FUTUR

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

13.- Àmbits prioritaris



- Van contestar l'enquesta 261 persones.

- **216 persones (+25 %) indiquen Educació.**
- 123 persones (15%), Visibilitat.
- 119 persones (gairebé un 15%), LGTBIfòbia.
- Les persones entrevistades en general coincideixen en els mateixos àmbits prioritaris.
- Com a novetats, van sortir treballar amb persones grans del col·lectiu, promoure la creació d'entitats i generar espais, i ampliar l'equip del SAI.

BLOC TEMÀTIC 3: MECANISMES DE VALIDACIÓ I SEGUIMENT DEL PLA

0. El Pla LGTBI que s'elaborarà pretén convertir-se en una eina que faciliti i canalitzi la tasca local en la promoció de la diversitat afectiva i sexual i de gènere a Manresa. Per tal d'assolir aquest objectiu es crearà un mecanisme (grup de treball / comissió) al que es convidarà a participar a diversos actors locals vinculats amb el tema, per tal de contribuir al disseny i fer el seguiment de la implementació del pla.

- . Quines organitzacions, entitats i/o persones creieu que haurien de formar part d'aquest grup de treball o comissió?
- . Quins altres mecanismes creieu que es podrien utilitzar per promoure la participació de la ciutadania local en aquest procés?
- . Amb quina periodicitat creieu seria adequat utilitzar aquests mecanismes de participació.
- . Us agradaria formar part d'aquest espai?

Voleu afegir alguna altra cosa?

ANNEX-5: Persones participants en el treball de camp

Persones seleccionades per a realitzar una **entrevista en profunditat** pel perfil determinat que tenen (en ordre alfabètic):

Nº	Perfil o Càrrec
1	Tècnica del SAI i la Regidora de Feminismes i LGTBI.
2	Llevadora de la Unitat de Trànsit de la Catalunya Central.
3	Tècnica d'Ocupació del Servei municipal d'Ocupació (CIO) i referent del Punt d'Atenció Laboral LGTBI+ de Manresa.
4	Membre de l'Espai Iris, noia trans* jove.

5	Home gai de mitjana edat actiu en l'associacionisme LGTBI+.
6	Terapeuta especialitzat en l'àmbit LGTBI+, activista trans*, i vinculat al SAI Local.

Persones participants als **grups focals**:

Grup Focal 1: Ciutadania i entitats	
Nº	Càrrec o perfil
1	Persona de l'àmbit sanitari.
2	Persona no binària.
3	Persona no binària.
4	Home gai.
5	Membre d'Aldarull.
6	Dona lesbiana.
7	Persona no binària.
8	Membre d'Aldarull.
9	Home gai.
10	Dona trans*.
11	Home gai.
12	Dona trans* racialitzada.
13	Membre de Filigrana.
14	Familiar d'un noi trans*.
15	Familiar d'una noia trans*.
16	Familiar d'una noia trans*.
17	Familiar d'una noia trans*.

Grup Focal 2: Institucions	
Nº	Càrrec o perfil
1	Tècnica del SAI Comarcal.

2	Tècnica del SAI Local.
3	OAC Althaia.
4	CESMIJ Althaia.
5	Psiquiatre, salut mental Althaia.
6	Infermera àrea bàsica, militant feminista. ICS
7	AFFAC, associació famílies federades.
8	Aigües de Manresa, piscines municipals
9	Treballadora Social, ASSIR.
10	Servei salut.
11	Bages per tothom, fet migratori +.
12	Mestre CRP Bages.
13	DIBA.
14	DIBA.
15	Mossos d'Esquadra, Atenció a la víctima.
16	Mossos d'Esquadra, Atenció a la víctima.

Grup Focal 3: Tècniques	
Nº	Càrrec o perfil
1	Coordinadora de Feminismes i LGTBI+.
2	Tècnica de Persones grans.
3	Tècnica de Cooperació.
4	Tècnica d'Ocupació.
5	Tècnic de Nova ciutadania.
6	Tècnica de Sanitat.
7	Tècnica de Barris i Acció comunitària.
8	Policia Local.
9	Tècnica de Joventut.

10	Tècnica d'Ensenyament.
11	Tècnica d'Esports.