

# Contra l'homofòbia

## Polítiques locals d'igualtat per raó d'orientació sexual i d'identitat de gènere

Llibre blanc europeu

**AHEAD**

Against Homophobia,  
European local Administration Devices.



Project co-funded by the European Union's  
Fundamental Rights and Citizenship Programme

## Contra l'homofòbia

Polítiques locals d'igualtat  
per raó d'orientació sexual  
i d'identitat de gènere

[Libre blanc europeu](#)



#### Coordinació del projecte AHEAD

Ajuntament de Barcelona - Drets Civils  
www.bcn.cat/dretscivils  
www.ahead-bcn.org

#### Coordinació científica

IGOP Universitat Autònoma de Barcelona  
http://igop.uab.cat

#### Coordinació internacional

CEPS Projectes Socials  
www.asceps.org  
www.e-itd.com

#### Socis del projecte

Comune di Torino - Servizio LGBT  
www.comune.torino.it/politichedigenere/

#### Stadt Köln

www.stadt-koeln.de/7/europa/

#### CIRSDe - Università degli Studi di Torino

www.cirsde.unito.it

#### MTA SzKI - Magyar Tudományos Akadémia

Szociológiai Kutatóintézet  
www.socio.mta.hu/

#### CYWS - Centre for Youth Work Studies

Brunel University  
www.brunel.ac.uk/about/acad/health  
/healthres/cyws

#### Avis d'exempció de responsabilitat

Aquesta publicació ha estat elaborada amb el suport financer de la Direcció de Drets Fonamentals i Ciutadania de la Comissió Europea. L'Ajuntament de Barcelona assumeix exclusivament la responsabilitat del contingut d'aquesta publicació, que no es pot considerar que reflecteixi de cap manera les opinions de la Comissió Europea.

#### CC Creative Commons

Reconeixement 3.0 No adaptada (CC BY 3.0). Sou lliures de copiar, distribuir i comunicar públicament l'obra, així com de fer-ne obres derivades. Amb les condicions següents: heu de reconèixer els crèdits de l'obra de la manera especificada per l'autor (però no d'una manera que suggereixi que rebeu suport per l'ús que feu l'obra).

**En el cas de voler fer esment d'aquesta publicació, cal fer-ho d'acord amb aquest model:** Coll-Planas, Gerard (coord.) (2011). *Contra l'homofòbia. Polítiques locals d'igualtat per raó d'orientació sexual i d'identitat de gènere. Llibre blanc europeu*. Barcelona: Ajuntament de Barcelona, Direcció de Drets Civils (ed.)

#### Coordinació científica i edició del llibre blanc

Gerard Coll-Planas (IGOP)

#### Consell de redacció

Beatrice Gusmano (CIRSDe)  
Chiara Bertone (CIRSDe)  
Judit Takács (MTA SzKI)  
Miquel Missé (IGOP)  
Pam Alldred (CYWS)  
Xènia Chela (IGOP)

#### Consell assessor

Albert de Gregorio (Ajuntament de Barcelona)  
Barbara Möhlendick (Stadt Köln)  
Barbara Posa (Comune di Torino)  
Christian Rahmfeld (Stadt Köln)  
Gigi Guizzo (CEPS)  
Jordi Valls (Ajuntament de Barcelona)  
Juan Pedregosa (CEPS)  
Luca Cipriani (Comune di Torino)  
Roberto Emprin (Comune di Torino)  
Susanna Rorato (Comune di Torino)

#### Projecte cofinançat pel

Programa de la Direcció de Drets Fonamentals i Ciutadania de la Unió Europea

**Primera edició en anglès publicada el 2011 per** l'Ajuntament de Barcelona, Direcció de Drets Civils (ed.)

#### Títol original

*Combating Homophobia. Local Policies for Equality on the grounds of Sexual Orientation and Gender Identity. A European White Paper.*

#### Traducció de l'anglès

Tau Traduccions SL

#### Disseny i maquetació

Cecilia García Rico

#### Impressió

El Tinter, Barcelona (empresa certificada EMAS)  
Impressió en paper certificat FSC®



Dipòsit legal: B.21448-2011

# Índex

## Libre blanc Polítiques locals d'igualtat LGTB

<b>1. Introducció</b> .....	<b>9</b>
1.1. Metodologia.....	12
1.2. Aclariment dels termes emprats.....	17
<b>2. Context</b> .....	<b>23</b>
2.1. Legislació i polítiques públiques contra l'homofòbia i la transfòbia a la UE.....	23
2.2. Actituds envers les persones LGTB.....	29
2.3. Àrees d'intervenció.....	33
2.4. Grups vulnerables.....	48
<b>3. Recomanacions</b> .....	<b>57</b>
3.1. Administració local.....	58
3.2. Actes de reconeixement.....	61
3.3. Informació.....	64
3.4. Crims d'odi i incitació a l'odi.....	66
3.5. Família.....	69
3.6. Educació.....	71
3.7. Ocupació.....	73
3.8. Sanitat.....	74
3.9. Institucions religioses.....	76
3.10. Esport i temps de lleure.....	77
3.11. Els mitjans de comunicació i la cultura.....	79
3.12. Persones trans.....	81
3.13. Persones grans LGTB.....	83
3.14. Immigració i minories ètniques.....	85
<b>4. Bones pràctiques</b> .....	<b>87</b>
<b>Administració local</b> .....	<b>89</b>
1. Formació del personal de l'Ajuntament (South Lanarkshire, Regne Unit).....	89
2. Diagnòstic i procés participatiu per elaborar el Pla municipal LGTB (Barcelona, Espanya).....	91
3. Un arc de Sant Martí d'accions (Gant, Bèlgica).....	95
4. La xarxa RE.A.DY (Itàlia).....	97
5. Taula rodona entre les associacions LGTB i l'Ajuntament (Nàpols, Itàlia).....	99
6. Consell Municipal LGTB (Colònia, Alemanya).....	100
7. L'Oficina LGTB i el Grup Pilot Permanent (Torí, Itàlia).....	102
8. Unitat per a la no-discriminació LGTB (Viena, Àustria).....	105
9. L'estratègia de la diversitat: Carta de la Diversitat (Colònia, Alemanya).....	107
<b>Actes de reconeixement</b> .....	<b>109</b>
10. Una bandera de l'arc de Sant Martí al castell de Ljubljana (Ljubljana, Eslovènia).....	109
11. Accions a favor de les lesbianes i els gais (Budapest, Hongria).....	110
12. Campanya «Sant Joan t'entén» (Sant Joan de Vilatorrada, Espanya).....	112
<b>Informació</b> .....	<b>114</b>
13. Centre LGTB (París, França).....	114
14. Centre LGT (Nàpols, Itàlia).....	116
15. Línia d'atenció telefònica per al col·lectiu LGTB (Roma, Itàlia).....	117
<b>Crims d'odi i incitació a l'odi</b> .....	<b>119</b>
16. Campanya «No hi ha lloc per a l'odi» (Londres, Regne Unit).....	119
17. «Sempre que estiguin lluny de mi» (Amsterdam, els Països Baixos).....	122
18. Persona de contacte per al col·lectiu LGTB al Departament de Policia (Berlin, Alemanya).....	124
19. La Unitat de Crims d'Odi de la Policia d'Estocolm (Estocolm, Suècia).....	126
<b>Família</b> .....	<b>129</b>
20. Incorporació de les qüestions LGTB al Projecte per a les Famílies (Torí, Itàlia).....	129
<b>Educació</b> .....	<b>131</b>
21. Concurs de còmics contra l'homofòbia (Rubi, Espanya).....	131
22. «Campions en educació» (Sheffield, el Regne Unit).....	133
23. Companys de classe (Viena, Àustria).....	135
24. Models innovadors de formació sobre qüestions LGTB per al professorat de secundària (Torí, Itàlia).....	137
25. Les campanyes «L'amor des del nostre punt de vista» i «Queer too Queer» adreçades al jovent (Venècia, Itàlia).....	140
<b>Sanitat</b> .....	<b>140</b>
26. Formació al personal sanitari (Viena, Àustria).....	142
27. Campanya de prevenció del VIH (París, França).....	144
28. Vacunació contra les hepatitis A i B (Barcelona, Espanya).....	146
<b>Esport i temps de lleure</b> .....	<b>148</b>
29. Campanya Uskalla (Vantaa, Finlàndia).....	148
<b>Cultura</b> .....	<b>149</b>
30. Un minut de soroll a favor del Dia Internacional contra l'Homofòbia (Sheffield, Regne Unit).....	149
31. Festival de cultura LGTBI DIVERSA (Elx, Espanya).....	151
32. Le point G: centre de recursos sobre la orientació sexual i la identitat de gènere (Lió, França).....	153
33. «Cites de lectura» (Manchester, el Regne Unit).....	155
<b>Persones trans</b> .....	<b>157</b>
34. Eines per a la inserció laboral de les persones trans (Brighton and Hove, el Regne Unit).....	157
35. Protocol per al reconeixement de la identitat de les persones trans (Barcelona, Espanya).....	159
<b>Persones grans LGTB</b> .....	<b>161</b>
36. Cinefòrum sobre homosexualitat a Casals de Gent Gran (Barcelona, Espanya).....	161
<b>5. Bibliografia</b> .....	<b>165</b>



Capítol 1

**Introducció**

**M**algrat que la situació social de les persones lesbianes, gais, trans i bisexuals<sup>1</sup> (LGTB) ha experimentat un avenç en els darrers anys als estats membres de la UE, aquest col·lectiu continua essent objecte de discriminació atesa la persistència d'estereotips homofòbics, transfòbics i sexistes profundament arrelats en la societat europea. Per aquest motiu, cal continuar treballant per tal de combatre aquest tipus de discriminació en diversos àmbits de la vida pública. Amb aquest afany, la tasca de les administracions públiques amb la col·laboració de les associacions LGTB resulta crucial per a garantir la igualtat, la llibertat i el respecte per la diversitat de les persones amb independència de la seva orientació sexual i identitat de gènere.

Així mateix, els ajuntaments, conjuntament amb diversos nivells governamentals, a compleixen una funció destacada atès que el Govern local és l'ens més proper a la ciutadania. No obstant això, sovint els responsables de les polítiques d'igualtat a l'Administració local no saben com actuar per a combatre aquest tipus de discriminació. Així doncs, l'objectiu d'aquest llibre blanc és començar a tractar aquest problema tot proporcionant referències de polítiques locals que han combatut amb èxit la discriminació per raó d'orientació sexual i d'identitat de gènere. En conseqüència, amb aquest llibre blanc esperem contribuir a reforçar el compromís dels ajuntaments en la promoció de la igualtat i dels drets humans.

Aquest llibre blanc ha estat elaborat en el marc del projecte Contra l'Homofòbia. Dispositius dels Govern Locals Europeus (AHEAD), cofinançat per la Direcció de Drets Fonamentals i Ciutadania de la Unió Europea i promogut per l'Ajuntament de Barcelona. Els socis que hi han participat són els ajuntaments de Torí i de Colònia, l'Institut de Govern i Polítiques Públiques (IGOP) (Universitat Autònoma de Barcelona), el Centre Interdisciplinari de Recerca i Estudis de la Dona (CIRSDe) (Universitat de Torí), l'Institut de Sociologia de l'Acadèmia de Ciències Hongaresa (MTA SZKI), el Centre per als Estudis del Treball Juvenil (CYWS) (Universitat

<sup>1</sup>. Si voleu obtenir més informació sobre l'ús de la terminologia, vegeu l'apartat 2.1.

de Brunel, West London) i l'associació catalana Creació d'Estudis i Projectes Socials. L'aportació d'aquest projecte ha consistit en l'estudi, per primera vegada a nivell europeu, de les polítiques locals vigents orientades a combatre la discriminació per raó d'orientació sexual i d'identitat de gènere. A més, la col·laboració entre els ajuntaments i els centres de recerca ha permès obtenir informació a cavall entre la recerca acadèmica i l'experiència de les autoritats locals en la implementació de les polítiques. Aquest esforç conjunt ha demostrat ser altament productiu.

L'objectiu principal d'aquest projecte, que s'inicia el gener del 2010 i acaba el juny del 2011, és promoure la implementació de polítiques encaminades a combatre la discriminació del col·lectiu LGTB a nivell local. En aquest sentit, el llibre blanc vol esdevenir una eina útil per a posar de manifest el tipus d'accions que les administracions locals poden emprendre per a combatre la discriminació per raó d'orientació sexual i d'identitat o expressió de gènere.

Així mateix, en el marc del projecte AHEAD es va celebrar la conferència internacional European Rainbow Cities els dies 14 i 15 d'octubre del 2010 a Barcelona. Els objectius d'aquesta conferència foren reflexionar sobre la situació de l'homofòbia i la transfòbia a la Unió Europea, difondre polítiques locals que es poden implementar per a combatre aquests casos de discriminació i identificar els principals reptes d'aquestes polítiques. Un altre objectiu de la conferència consistia a promoure el diàleg entre el Govern local, els experts i les associacions LGTB implicades en aquestes polítiques públiques. La darrera fase del projecte serà presentar el llibre blanc a Torí el 29 d'abril del 2011.

En el primer capítol expliquem la metodologia que s'ha seguit per a elaborar el llibre blanc i donem definicions d'alguns dels termes que s'hi fan servir. En el capítol 2 descrivim succintament el context de partida: la legislació i les polítiques públiques principals de la Unió Europea (UE), un resum de les actituds envers aquest grup social d'acord amb enquestes a escala europea i una síntesi dels problemes més importants en diferents esferes, així com la situació en què es troben col·lectius particularment vulnerables. A continuació, presentem propostes de recomanacions

amb relació a polítiques públiques per a combatre les formes de discriminació descrites anteriorment. Aquestes recomanacions s'il·lustren amb experiències concretes dutes a terme en diverses ciutats europees. En el capítol sobre bones pràctiques es descriuen amb més detall mesures adoptades per les administracions locals que són rellevants pel seu caràcter innovador, l'èxit en la consecució dels objectius i la transferibilitat a altres contextos. Finalment, s'hi pot trobar una bibliografia de la documentació consultada.

## 1.1 Metodologia

Es disposa de molt poques publicacions que tractin sobre polítiques per a combatre l'homofòbia i la transfòbia a nivell municipal. Atesa la manca d'estudis d'àmbit europeu sobre aquesta matèria<sup>2</sup> el llibre blanc es presenta com un estudi inicial i no pretén ser exhaustiu. Les recomanacions i les bones pràctiques que hi presentem es basen en dues fonts principals descrites en els dos subapartats següents: estudis de cas, i recerca d'experiències i xarxes.

### 1.1.1. Estudis de cas

Atès l'escàs nombre de polítiques locals que promoguin la igualtat LGTB, es va decidir no limitar el projecte AHEAD a una mera compilació d'experiències anteriors. En el marc d'aquest projecte, els ajuntaments de les ciutats participants van implementar una sèrie de polítiques locals innovadores, especialment en aquelles àrees en què es considerava que es tenia menys experiència o en què calia replantejar-se com actuar.

L'Ajuntament de **Barcelona** va portar a terme els següents estudis de cas:

1. Procés de diagnòstic i participatiu per a l'elaboració del Pla Municipal LGTB (per a més informació, vegeu la bona pràctica 2).
2. Introducció de la diversitat sexual i de gènere en la formació de monitors d'educació en el lleure (vegeu l'apartat 3.10).
3. Formació en la diversitat en matèria d'orientació sexual i de gènere a personal d'assistència domiciliària de gent gran (vegeu l'apartat 3.12).
4. Organització de xerrades en casals de gent gran per a promoure el respecte envers el col·lectiu gai i lesbià de la tercera edat (vegeu la bona pràctica 36).
5. Compilació de bones pràctiques policials que han servit com a base per les recomanacions relacionades amb crims d'odi.

L'objectiu de l'Ajuntament de **Tori** va ser dissenyar i provar models de formació innovadors, que donen com a resultat quatre models de cursos diferents orientats als sectors i a les institucions següents:

1. L'espai públic: el Departament de Policia Municipal de l'Ajuntament de Torí (vegeu l'apartat 3.4).
2. L'educació: escola d'educació secundària (vegeu la bona pràctica 24).
3. La família: el Centre de Relacions i Famílies de l'Ajuntament de Torí (vegeu l'apartat 3.5).
4. La inclusió social i la immigració: el Centre Professional de la Província de Torí (vegeu l'apartat 3.7).

Finalment, l'Ajuntament de **Colònia** ha elaborat els estudis de cas següents:

1. *L'estratègia de la diversitat*: taules rodones que apleguen persones de diferents comunitats oprimides (vegeu la bona pràctica 9).
2. Promoció de la participació de les associacions LGTB en l'elaboració de polítiques locals, en particular a través d'un grup de treball LGTB (vegeu la bona pràctica 6).
3. Investigació sobre la situació de les famílies *rainbow*, és a dir, famílies amb progenitors lesbians, gais o bisexuals (vegeu l'apartat 3.5).

Els estudis de cas han servit com a base per a aportar experiències noves en àrees que anteriorment s'havien estudiat poc. A més, d'aquests estudis de cas n'hem extret ensenyaments i recomanacions, tal com es pot veure en el capítol corresponent.

### 1.1.2. Recerca d'experiències i xarxes

Els grups de recerca implicats en el projecte (IGOP, CIRSDe, MTA SZKI i CYWS), juntament amb l'Ajuntament de Colònia, han elaborat un estudi per a localitzar i conèixer les experiències relacionades amb polítiques orientades a la igualtat LGTB en els ajuntaments de ciutats de tots els estats membres de la UE.

<sup>2</sup> Amb relació a l'anterior recerca a nivell nacional sobre polítiques per la igualtat LGTB a l'Administració local, cal destacar Bertone i Capellato (2006), Cooper i Monro (2003), Monro (2006 i 2007), Monro i Richardson (2010) i Monro, Richardson i McNulty (2010).



El treball de camp es va basar en un qüestionari adreçat a les autoritats locals en què se'ls sol·licitava que expliquessin les polítiques en matèria d'igualtat LGTB que havien implementat. Aquest formulari es podia descarregar a la pàgina web del projecte en set llengües ([www.ahead-bcn.org](http://www.ahead-bcn.org)). El formulari es va enviar per correu electrònic i per correu postal a ajuntaments, a associacions LGTB, a experts en la matèria i a llistes de distribució especialitzades en el tema.

A més d'aquesta tramesa postal i electrònica, els socis encarregats de la recerca es van distribuir els països de la UE per tal de fer una cerca més detallada i establir contacte directe amb les persones responsables de les polítiques d'igualtat en els principals ajuntaments de la seva zona.

A l'hora de compilar aquestes experiències, ens hem trobat amb els obstacles següents:

- Es tracta d'una qüestió que no acostumen a tractar la majoria de les administracions locals. Les administracions que implementen aquesta mena de polítiques antidiscriminatòries solen ser d'àmbit estatal o regional, mentre que hi ha relativament pocs ajuntaments que inclouen les qüestions LGTB en la seva agenda política.
- La majoria d'ajuntaments no disposen d'una persona específica que s'encarregui de les qüestions LGTB, i és per això que sovint hem trobat dificultats a l'hora de posar-nos-hi en contacte, fins i tot en els casos en què se sabia que s'havia implementat alguna mesura.
- Després de posar-nos en contacte amb les persones responsables de les polítiques orientades a la igualtat LGTB, va resultar complicat que emplenessin el formulari perquè els resultava una tasca feixuga.

A més de fer front a aquests obstacles, que en alguns països van costar molt de superar, cal destacar uns altres esculls que han provocat una distribució desigual en els resultats de les experiències trobades:

- Les barreres lingüístiques, atès que no ens hem pogut comunicar amb tots els països en la seva llengua. Això pot haver limitat la comunicació, ja que no tothom tenia una

competència suficient en la llengua franca emprada en aquests casos, és a dir, l'anglès.

- El desenvolupament de les polítiques d'igualtat difereix notablement depenent dels països. En conseqüència, els municipis dels països que gaudeixen de més tradició en polítiques d'igualtat estan més representades en el llibre blanc perquè tendeixen a tenir experiències més innovadores.

- La distribució del poder polític entre els diversos nivells de l'Administració afecta la capacitat dels ajuntaments d'implementar polítiques d'aquesta mena. En els països en què els ajuntaments tenen poders limitats en l'àmbit de l'antidiscriminació, hi vam trobar menys experiències a nivell local.<sup>3</sup>

- També hi ha països, com ara Itàlia, en què la manca d'una legislació estatal contra l'homofòbia i la transfòbia ha instat algunes autoritats regionals o locals a intervenir per omplir el buit existent en matèria de polítiques i accions a favor de les persones LGTB. Cal tenir present que aquestes polítiques i accions locals no poden substituir una política estatal perquè només afecten els habitants de determinats municipis o regions i no pas a tot el país. En resum, si analitzem aquesta mena de polítiques, és fonamental considerar la interrelació entre els diferents nivells governamentals.

Finalment, es va aconseguir compilar un total de 107 experiències. Malgrat això, atesos els obstacles i el caràcter exploratori d'aquesta recerca, no es pot considerar que constitueixi un mapa definitiu de les mesures que duen a terme els ajuntaments dels estats membres de la UE.

### 1.1.3. Selecció de bones pràctiques

En aquest context, les bones pràctiques es defineixen com a polítiques públiques que poden ser considerades un punt de referència perquè compleixen tres criteris: són innovadores, han demostrat ser reeixides i es poden aplicar a altres contextos. Les bones pràctiques s'han seleccionat d'entre els estudis de cas, l'ampli ventall d'experiències compilades i les xarxes identificades.

3. A Irlanda, per exemple, el poder polític és força centralitzat; és a dir, el Govern central estableix les principals decisions i directives polítiques i es transfereixen ben poques competències a les autoritats locals. En aquest context, els grups LGTB no s'han dirigit tant a les autoritats locals per a la provisió de serveis o per reclamar-los polítiques públiques en relació amb el col·lectiu.

## 1.2 Aclariment dels termes emprats

A continuació, presentem un glossari de les definicions dels termes específics que utilitzem al llarg d'aquest document amb l'objectiu de facilitar la comprensió als lectors que no estiguin familiaritzats amb la matèria i d'aclarir el significat que hi donem.

- **Bisexual** fa referència a una persona que es pot «sentir atreta emocionalment o sexualment per persones de més d'un sexe» (Takács, 2006).
- **Discriminació** fa referència al «tractament desfavorable envers una persona o un col·lectiu amb relació a la resta per diverses raons, com ara l'orientació sexual (discriminació directa), o en aquells casos en què una disposició aparentment neutra tendeix a desfavorir un grup de persones per la mateixa raó discriminatòria, excepte que es pugui justificar objectivament (discriminació indirecta)» (FRA, 2009).
- **L'expressió de gènere** és «l'expressió d'un mateix com a dona o com a home (o ambdós o cap d'ells) en la presentació externa o l'aparença a través del comportament, la indumentària, el pentinat, la veu, els trets físics, etc.» (Takács, 2006). L'expressió de gènere es veu notablement condicionada per les expectatives socials que les persones tenen sobre com s'han de comportar els homes i les dones. L'expressió de gènere no ha de ser fixa ni ha de coincidir necessàriament amb el sexe o la identitat de gènere de la persona.
- La **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 en néixer, i comprèn la percepció personal del cos (que pot comportar, si així s'escull lliurement, la modificació de l'aparença a través de la medicina, la cirurgia o altres mitjans) i altres expressions de gènere, incloent-hi la indumentària, el llenguatge i la gestualitat. La identitat de gènere no és el mateix que l'orientació sexual, i les persones trans es poden identificar com a heterosexuales,

Aquests criteris han constituït la base per a seleccionar les pràctiques que presentem. Posteriorment, també s'ha tingut en compte el criteri d'heterogeneïtat amb relació al lloc en què s'apliquen (país o ciutat) i les àrees d'actuació. Per tant, s'ha intentat evitar representar en excés certes àrees geogràfiques així com temàtiques. A més, en la selecció de bones pràctiques s'ha mirat de tenir en compte la varietat pel que fa a aspectes com el seu encaix institucional (en el marc d'un programa dedicat específicament al tema, amb relació a uns altres eixos de desigualtat,...), el grau d'implicació de les autoritats locals (suport simbòlic, patrocini, lideratge,...) i el tipus de política (transversalització,<sup>4</sup> cooperació entre administracions, participació pública, etc.).

Podeu trobar aquestes iniciatives en el capítol sobre les bones pràctiques. D'altres experiències interessants ens han servit per a il·lustrar amb exemples el capítol sobre recomanacions.

Per tal d'afinar el procés, en futures recerques seria necessari poder portar a terme una avaluació més profunda de les bones pràctiques que permetés obtenir opinions dels diferents actors implicats, així com aconseguir accés a informes interns d'avaluació.

4. En aquest context, la transversalització s'entén com la inclusió de la perspectiva LGTB en el conjunt de les polítiques d'una administració determinada.

bisexuals o homosexuals» (FRA, 2009).

- El **crim d'odi** «envers les persones LGTB fa referència a qualsevol fet punible, incloent-hi els delictes contra les persones o la propietat, en aquells casos en què la víctima, el lloc dels fets o l'objectiu del delicte ho són per la seva connexió, adhesió, afiliació, suport o pertinença real o percebuda a un grup LGTB» (FRA, 2009).

- La **incitació a l'odi** «fa referència a expressions públiques que propaguen, inciten, promouen o justifiquen l'odi, la discriminació o l'hostilitat envers les minories; per exemple, determinades declaracions de líders polítics i religiosos que apareixen a la premsa o a Internet (FRA, 2009)

- L'**heteronormativitat** es defineix com «el reforç que s'observa, per part de moltes institucions socials, de determinades creences sobre el suposat paral·lelisme entre sexe, gènere i sexualitat, el qual es dona per fet. Algunes d'aquestes creences són: la idea que les persones es classifiquen en dues categories complementàries diferents: home i dona; que les relacions sexuals i conjugals només són normals si es donen entre persones de sexes diferents; que les relacions íntimes entre persones del mateix sexe no tenen valor sexual; [o] que a cada sexe li corresponen un rol natural a la vida. L'heteronormativitat es pot considerar un conjunt de normes socials que influeixen sobre les persones heterosexuales que tampoc no s'ajusten estrictament a aquestes normes» (Gusmano, 2008: 474).

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

- L'**homofòbia** «és la por o l'aversion irracional contra l'homosexualitat i contra les persones lesbianes, gais o bisexuals (LGB) basada en el prejudici» (FRA, 2009).

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

- **Intersexual** fa referència a les persones que presenten una combinació intermèdia o atípica de trets físics que

s'atribueixen a homes i dones, com ara una combinació poc freqüent de cromosomes, variabilitat genètica o gonadal o diferències sexuals congènites

- **LGBT** és l'acrònim que es fa servir per a fer referència col·lectivament a les persones lesbianes, gais, trans i bisexuals.

- L'**orientació sexual** fa referència a «la capacitat d'atracció emocional, afectiva i sexual profunda de les persones envers persones d'un altre gènere o del mateix gènere o de més d'un gènere, així com les relacions íntimes i sexuals que hi estableixen» (FRA, 2009).

- Les **persones trans** «són persones amb una identitat de gènere diferent del gènere assignat en néixer, al marge de la lectura política que en facin i de les transformacions físiques que portin a terme. Això comprèn, entre d'altres, les persones transsexuals i transgènere, transvestides, *cross dressers*, sense gènere o *queer*».

- La **transfòbia** «es pot descriure com la por irracional a la no-conformitat de gènere o a la transgressió de gènere, com ara la por o l'aversion a les dones masculines, els homes femenins, les persones *cross dressers*, transgènere, transsexuals o d'altres que no s'adiuen amb els estereotips de gènere. L'ús de la paraula 'fòbia' en aquest context no implica que les persones transfòbiques o la víctima de la transfòbia pateixin cap malaltia» (FRA, 2009).

- Una **persona transsexual** «és una persona que prefereix un gènere diferent del gènere de naixement i que sent la necessitat de sotmetre's a una modificació física del cos per expressar aquest sentiment, com ara un tractament hormonal o la cirurgia» (FRA, 2009). Les dones transsexuals canvien d'home a dona, mentre que els homes transsexuals canvien de dona a home.

- La **transsexualitat** és el fet que un individu s'identifiqui amb el gènere oposat al gènere que li ha estat assignat socialment d'acord amb els seus trets sexuals.



Capítol 2

Context

## 2 Context

L'objectiu principal d'aquest capítol és proporcionar als responsables municipals informació útil que posi de relleu els factors contextuals més importants a l'hora d'implementar mesures orientades a aconseguir la igualtat de les persones LGTB.<sup>5</sup>

### 2.1 Legislació i polítiques públiques contra l'homofòbia i la transfòbia a la UE

En aquest apartat es tracten els punts centrals de les polítiques i la legislació de la UE en matèria de discriminació per raó d'orientació sexual i d'identitat de gènere. En primer lloc, abordem la legislació de les institucions europees i, a continuació, presentem un resum sobre la legislació en relació amb el col·lectiu LGTB als estats membres.

Abans d'entrar en més detall en l'àmbit específic de la UE, cal destacar succintament alguns aspectes des de la perspectiva de les institucions internacionals en qüestions relacionades amb la discriminació per raó d'orientació sexual o d'identitat de gènere. Aquestes qüestions s'estableixen a la Declaració dels Drets Humans de les Nacions Unides, que serveix com a principal punt de referència a escala internacional. El document més complet sobre els drets de les persones LGTB d'àmbit internacional és Principis de Yogyakarta (2007)<sup>6</sup> (encarregat per l'Alt Comissionat de les Nacions Unides per als Drets Humans), que estableix una sèrie de principis sobre com cal aplicar la legislació internacional en matèria de drets humans en qüestions relacionades amb l'orientació sexual i la identitat de gènere.

#### 2.1.1. Institucions europees

Pel que fa a la UE, les accions en l'àmbit de la no-discriminació s'han centrat en la prevenció de la discriminació per raó de la nacionalitat i de sexe. El 1997 els estats membres van signar

5. Si voleu consultar una informació més completa i detallada sobre aspectes específics, vegeu FRA (2008, 2009) i altres.

6. Principis de Yogyakarta sobre l'aplicació de la legislació internacional de drets humans amb relació a l'orientació sexual i la identitat de gènere. Es pot consultar a <http://www.yogyakartaprinciples.org>.

el Tractat d'Amsterdam, que en l'article 13 concedia nous poders a la Comissió per a combatre la discriminació per raó de sexe, d'origen racial/ètnic, de religió/creences, de discapacitat o d'orientació sexual. El 1999, amb el Tractat d'Amsterdam, van entrar en vigor dues directives de la Comissió Europea claus en la legislació antidiscriminatòria de la UE: la Directiva sobre igualtat racial (2000/43/CE) i la Directiva sobre igualtat en l'ocupació (2000/78/CE). La Directiva sobre igualtat en l'ocupació estableix un marc general per a la igualtat laboral i formativa amb independència de la religió, les creences, la discapacitat, l'edat o l'orientació sexual a la feina, la formació o l'afiliació o militància en organitzacions empresarials o sindicals. Alguns països europeus han estès la protecció contra la discriminació a alguns dels àmbits contemplats en la Directiva sobre igualtat racial (educació, protecció social, avantatges socials, afiliació i accés als béns, incloent-hi l'habitatge).

Els principis de no-discriminació per raó de discriminació sexual són especialment importants per a poder interpretar altres directives, com ara la Directiva sobre lliure circulació de persones (2004/38/CE), la Directiva sobre qualificació (2004/83/CE) i la Directiva sobre reunificació familiar (2003/86/CE). Les qüestions plantejades en la interpretació d'aquestes directives es refereixen a la manera com caldria considerar el terme «cònjuge», així com al reconeixement de les relacions entre persones del mateix sexe. Aquest reconeixement és important, ja que comporta la denegació o l'accés als drets establerts per les directives esmentades, com ara la reunificació familiar, el dret a l'asil o el canvi de residència dins la UE (vegeu FRA, 2008).

Les institucions de la UE han tractat ben poc la qüestió de la transsexualitat. La primera vegada que ho van fer va ser el 1989, quan el Parlament Europeu va adoptar una posició específica sobre la transsexualitat amb la Resolució del 12 de setembre sobre la discriminació de les persones transsexuals, basada en una recomanació prèvia presentada pel Consell d'Europa.<sup>7</sup> Aquesta resolució insta els estats membres de la UE a establir una legislació que permeti canviar el nom i la menció de sexe en els documents oficials i lluitar contra la discriminació del col·lectiu transsexual. La mesura més recent

aprovada pel Parlament Europeu va ser presa el mes de juny de 2010 amb l'adopció de l'Informe Figueiredo, una de les esmenes del qual insta els estats membres a emprendre més accions en l'àmbit dels drets de les persones trans.<sup>8</sup>

Fins al 2004 la discriminació per raó d'identitat o d'expressió de gènere no s'havia esmentat explícitament a la legislació de la UE: la primera menció explícita va ser a la Directiva 2004/83/CE. Tanmateix, anteriorment el Tribunal de Justícia de la Unió Europea ja havia dictat sentències en què s'esmentava que cal interpretar el principi d'igualtat entre els homes i les dones d'una manera més àmplia, que compregui la protecció contra la discriminació de les persones trans. És per això que actualment algunes de les directives europees contra la discriminació inclouen el col·lectiu trans quan es refereixen a la igualtat entre homes i dones.

La majoria dels progressos assolits en el dret indicatiu (soft law)<sup>9</sup> provenen del Consell d'Europa o del Tribunal Europeu pels Drets Humans. Pel que fa al Consell d'Europa, a l'informe sobre drets humans i identitat de gènere<sup>10</sup> (2009) s'estableix que el reconeixement legal de la identitat de gènere i el nom de les persones trans no han d'estar determinats per requisits com l'anulació del matrimoni, l'esterilització o qualsevol altra mena de tractament mèdic. Finalment, la Resolució 1728, sobre la discriminació per raó d'orientació sexual i d'identitat de gènere (2010), proposa la inclusió del gènere en la legislació en matèria d'antidiscriminació i la garantia que les persones trans tinguin l'opció de canviar de nom i de gènere.

### 2.1.2. Legislació nacional

La majoria dels estats membres de la UE han incorporat les directives sobre antidiscriminació<sup>11</sup> en la legislació civil i laboral. En alguns països, les disposicions legals contra la discriminació es treballen des de diferents organismes; tanmateix, s'ha anat evolucionat envers la creació d'una legislació i uns organismes que abordin conjuntament diversos tipus de discriminació.

Més concretament, alguns països han desenvolupat una legislació que prohibeix expressament la discriminació per raó d'orientació sexual al lloc de treball, la sanitat, la seguretat

8. *Pla de treball per a la igualtat entre les dones i els homes de la Unió Europea 2006-2010*, elaborat per Ilda Figueiredo i adoptat el 17 de juny del 2010 pel Parlament Europeu. Es pot consultar a [http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/equality\\_between\\_men\\_and\\_women/c10404\\_en.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10404_en.htm) (octubre de 2010).

9. La *soft law* fa referència als instruments quasi legals que no impliquen cap obligació legal però que estableixen principis.

10. *Drets humans i identitat de gènere*: document elaborat per Thomas Hammarberg, Consell d'Europa, Comissionat per als Drets Humans. Es pot consultar a <https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=1476365> (octubre de 2010).

11. La Directiva sobre igualtat a l'ocupació (2000/78/CE), la Directiva sobre igualtat racial (2000/43/CE) i la Directiva sobre qualificació (2004/83/CE).

7. *Recomanació 1117 relativa a la condició de les persones transsexuals*. Es pot consultar a <https://wcd.coe.int/wcd/ViewDoc.jsp?id=1476365> (octubre de 2010).

12. Espanya, França, Grècia, Romania, Hongria, Alemanya, Finlàndia, Irlanda, Bèlgica, Luxemburg, Bulgària, Eslovènia, la República Txeca, els Països Baixos i el Regne Unit.

13. Espanya, França, Grècia, Romania, Hongria, Alemanya, Finlàndia, Irlanda, Bèlgica i Luxemburg.

14. Estònia, Letònia, Àustria, Xipre, Malta i Itàlia (al lloc de treball); Polònia (a la sanitat, l'educació i el lloc de treball); Lituània (al lloc de treball, l'educació i l'accés als béns i els serveis) i Dinamarca (al lloc de treball, l'accés als béns, els serveis i l'habitatge).

15. Es pot consultar a [www.ilga-europe.org/home/guide/country\\_by\\_country](http://www.ilga-europe.org/home/guide/country_by_country) (octubre de 2010).

16. Takács, Judit (2007): *How to put equality into practice?* Budapest: New Mandate (ÚMK). Es pot consultar a <http://mek.oszk.hu/06600/06653/06653.pdf>.

17. Portugal, Espanya, Suècia, els Països Baixos i Bèlgica.

18. França, Hongria, la República Txeca, Alemanya, Dinamarca, Finlàndia, els Països Baixos, el Regne Unit, Irlanda, Bèlgica, Eslovènia i Luxemburg.

social, l'educació, l'accés als béns i els serveis, i l'habitatge.<sup>12</sup> Alguns d'aquests països fins i tot han inclòs l'orientació sexual en la legislació sobre delictes i crims d'odi.<sup>13</sup> Un altre grup de països disposa de lleis antidiscriminatòries per raó d'orientació sexual, tot i que només en algunes de les àrees esmentades anteriorment, fet que genera combinacions múltiples i desiguals de protecció entre els estats membres.<sup>14</sup> A Suècia i a Portugal l'orientació sexual està inclosa en les lleis que regulen els crims d'odi, i la constitució sueca prohibeix la discriminació per raó d'orientació sexual.<sup>15</sup> A Hongria, la discriminació per identitat de gènere es va prohibir explícitament a la legislació nacional, amb la Llei sobre la igualtat de tracte i la promoció de la igualtat d'oportunitats, que es va aprovar el 2003 i va entrar en vigor el 2004.<sup>16</sup>

Més recentment, s'observa una tendència envers la creació d'organismes per a la promoció de la igualtat que tracten conjuntament diferents tipus de discriminació, en comptes d'un organisme especialitzat en la discriminació per raó d'orientació sexual. Això vol dir que s'avança cap a un model en el qual hi ha un únic organisme que s'encarrega de totes les formes de discriminació (Bell et al., 2007; FRA, 2009); aquest model ja ha estat implantat en disset estats membres. Aquest model basat en un únic organisme per a tots els tipus de discriminació presenta avantatges i inconvenients. Com a avantatges, cal destacar la possibilitat de beneficiar-se de les economies d'escala, la necessitat d'una interpretació coherent de la discriminació per part del cos legislatiu i el fet que sovint es donen casos de discriminació múltiple. Entre els inconvenients, cal subratllar la possible invisibilització de la discriminació per raó d'orientació sexual.

El reconeixement del dret al matrimoni entre persones del mateix sexe no és homogeni als estats membres de la UE, ni tampoc no ho són els drets que es concedeixen a aquestes parelles. Mentre que alguns països no reconeixen legalment les parelles de persones del mateix sexe, els països que sí que ho fan han adoptat estratègies diferents: alguns estats membres reconeixen els matrimonis entre persones del mateix sexe<sup>17</sup>, i d'altres disposen d'un registre.<sup>18</sup> Tanmateix, les fórmules de reconeixement de les parelles tampoc no són homogènies: en alguns països tenen els mateixos drets que les parelles

heterosexuals, mentre que en d'altres en tenen menys.

Pel que fa a l'adopció, Espanya, Bèlgica, Dinamarca, Suècia, els Països Baixos i el Regne Unit<sup>19</sup> permeten que les parelles del mateix sexe adoptin de manera conjunta. Alguns països només reconeixen el dret a adoptar el descendent biològic del cònjuge<sup>20</sup> o permeten la inseminació artificial a parelles de dones.<sup>21 22</sup>

Pel que fa a la discriminació de les persones trans, cap país de la UE no les inclou específicament a la legislació antidiscriminatòria. Segons algunes sentències del Tribunal Europeu pels Drets Humans, tretze estats membres interpreten la discriminació de les persones trans com una forma de discriminació per raó de sexe.<sup>23</sup> En canvi, Alemanya i Espanya l'han incorporat com una forma de discriminació per raó d'orientació sexual i Hongria ha determinat que es tracta d'una forma de discriminació per raó d'identitat de gènere. Els altres onze països de la UE no inclouen específicament aquesta forma de discriminació a la seva legislació.

Quant a la modificació corporal, el Conveni Europeu dels Drets Humans exigeix que tots els països permetin la cirurgia de reassignació sexual. Actualment, cada país estableix els seus propis requisits per a accedir a aquests tractaments. Tal com assenyala l'informe elaborat per la Fundamental Rights Agency (2008: 127-9), en alguns estats aquesta decisió depèn d'un jurat o d'un equip mèdic professional, cosa que no sempre garanteix l'accés a la modificació corporal.

Pel que fa al reconeixement legal del nou nom i la identitat de gènere, tots els països de la UE haurien de permetre la rectificació de documents oficials, ja que així ho estableix el Conveni Europeu dels Drets Humans. Tot i això, avui en dia hi ha quatre països que no ho compleixen, és a dir, que no permeten que els ciutadans puguin canviar de nom i de menció de sexe: és el cas d'Irlanda, Luxemburg, Malta i Letònia. La resta d'estats membres reconeixen legalment la identitat de gènere i el nou nom de les persones trans, cadascun establint els seus propis requisits. Tal com mostra l'estudi europeu *Transgender EuroStudy*, publicat per l'ILGA Europa (Whittle et al., 2008), aquests requisits poden incloure el divorci obligatori, l'esterilització química, la reassignació

19. Vegeu [http://www.ilga-europe.org/home/guide/country\\_by\\_country](http://www.ilga-europe.org/home/guide/country_by_country).

20. Finlàndia i Alemanya.

21. Entre d'altres, Romania, Suècia, Finlàndia, Letònia, els Països Baixos, el Regne Unit i Bèlgica.

22. Font: [http://www.ilga-europe.org/home/guide/country\\_by\\_country](http://www.ilga-europe.org/home/guide/country_by_country).

23. Bèlgica, Dinamarca, França, Irlanda, Itàlia, Letònia, els Països Baixos, Àustria, Polònia, Eslovàquia, Finlàndia, Suècia i el Regne Unit.



sexual o haver de rebre teràpia psiquiàtrica.

Pel que fa al dret i la llibertat d'associació, l'informe de la FRA (2009) va revelar que en els darrers anys les associacions LGTB han topat amb certes dificultats en alguns països (prohibicions i obstacles administratius) a l'hora d'intentar organitzar manifestacions o reunions a favor dels drets de les persones LGTB.<sup>24</sup> Aquestes dificultats comprenen des de la prohibició directa de dur a terme marxes de protesta (amb arguments com ara la seguretat de les persones que hi participen, el manteniment de l'ordre públic o l'incompliment de la moralitat pública) fins a administracions locals que no estan disposades a cooperar amb els membres que organitzen la marxa. A més, cal sumar-hi que en alguns països, les associacions LGTB troben grans dificultats per a trobar local per a la seva seu, per a organitzar actes culturals o per a fer sentir les seves reivindicacions polítiques.

24. Lituània, Letònia, Bulgària, Romania, Polònia i Estònia.

## 2.2 Actituds envers les persones LGTB

**E**n aquest apartat oferim una visió general de les actituds de la ciutadania europea envers l'homosexualitat d'acord amb dades procedents de l'eurobaròmetre,<sup>25</sup> l'Enquesta Europea de Valors<sup>26</sup> i l'Enquesta Social Europea.<sup>27</sup> Hi presentem un resum d'algunes de les dades recollides per aquestes enquestes que són rellevants per a il·lustrar com han evolucionat els valors envers l'homosexualitat en les societats europees. Cal destacar que aquestes enquestes no tracten qüestions relacionades amb la transsexualitat.

En primer lloc, l'acceptació de l'homosexualitat es pot mesurar a partir dels resultats obtinguts a la pregunta de l'eurobaròmetre de l'any 2006 sobre si l'homosexualitat continua sent un tema tabú als països respectius. El 48% de la població europea va respondre que l'homosexualitat encara és un tema tabú al seu país, mentre que un altre 48% creia el contrari. Les xifres varien segons els diferents països europeus. Així doncs, gran part de la població de la majoria dels països del sud creia que l'homosexualitat encara era un tema tabú al seu país (86% a Xipre, 85% a Grècia i 83% a Portugal, prop d'un 40% més que la mitjana de la UE). Per contra, alguns països se situaven molt lluny de la mitjana de la UE, com ara la República Txeca (19%), Alemanya (28%) i Dinamarca (31%).

La figura 1 mostra els diversos graus de conformitat pel que fa a la pregunta sobre si les persones gais i lesbianes han de poder viure com volen (Enquesta Social Europea) i com ha evolucionat aquesta tendència entre els anys 2002 i 2008. D'una banda, mentre que el percentatge de persones que hi estan «completament d'acord» augmenta al llarg dels anys, el percentatge de persones que hi estan «d'acord» es redueix, especialment a partir de 2006. D'altra banda, les xifres relatives a aquelles persones que estan «en desacord» o que estan «completament en desacord» amb aquesta qüestió s'incrementen amb els anys. Una explicació d'aquesta tendència és l'augment del nombre de països inclosos a la mostra a partir de 2006: Xipre, Letònia, Bulgària, Romania i Eslovàquia. Com hem vist, aquests països tendeixen a

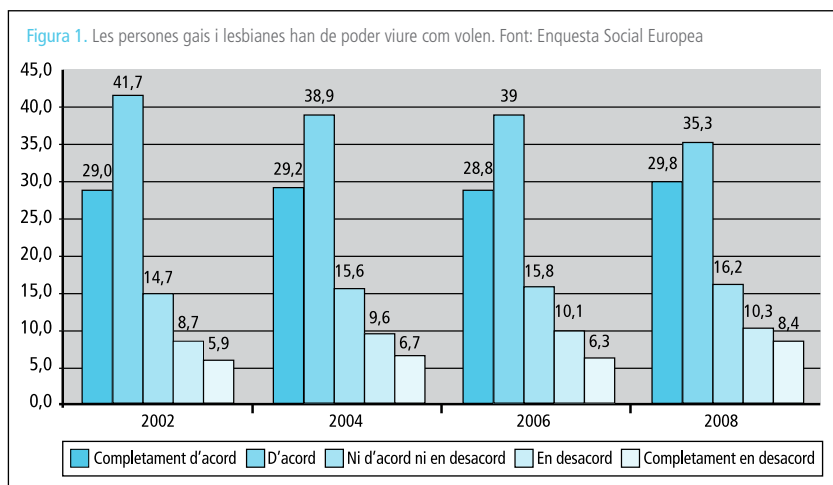
25. L'eurobaròmetre inclou sondejos i estudis d'opinió elaborats pel sector d'anàlisi de l'opinió pública de la Comissió Europea.

26. El Projecte Europeu de Valors és gestionat pel Council of Program Directors.

27. L'Enquesta Social Europea és una enquesta de càire acadèmic fundada pels programes marc de la Comissió Europea, la Fundació Europea de la Ciència i organismes de finançament de cada país membre.

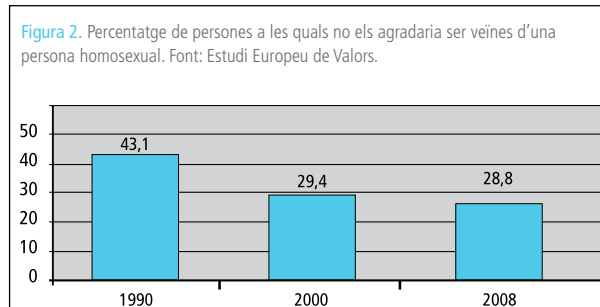


presentar actituds menys respectuoses envers el col·lectiu LGTB, la qual cosa podria explicar el descens general del percentatge de persones que es mostren tolerants envers gais i lesbianes.



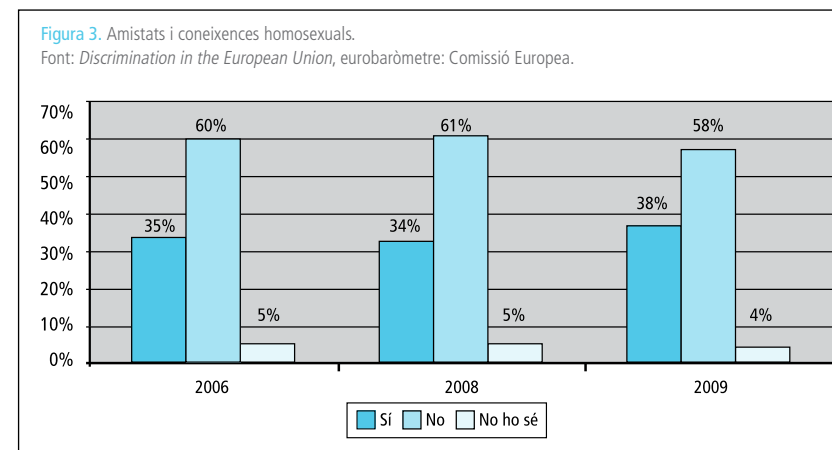
La xifra relativa a la ciutadania de la UE que se sentiria còmoda si fos veïna d'una persona homosexual és del 61% (Comissió Europea, 2008b). El percentatge de població sueca (91%), holandesa (91%) i danesa (89%) és superior a la mitjana de la UE, mentre que el de la búlgara (22%) i la letona (25%) se situa molt per sota.

Les dades obtingudes de l'Estudi Europeu de Valors mostren l'evolució des del 1990 fins al 2008 pel que fa al tipus de persones de les quals la població no voldria ser veïna. El 1990, el 43,1% de les persones enquestades va respondre que no els agradaria ser veïnes d'una persona homosexual, i el 2008 aquesta xifra ha caigut fins al 28,8%. Novament, es pot observar una gran variació entre països: el percentatge de persones que van respondre que no els agradaria ser veïnes d'una persona homosexual a Lituània i a Romania augmenta fins al 67,2% i el 59,3% respectivament. Tanmateix, les xifres a Espanya (5,4%), Dinamarca (5,7%) i França (5,7%) se situen molt per sota de la mitjana de la UE.



Tenir amistats o coneixences homosexuals es pot considerar una variable que influeix en l'opinió que tenen les persones sobre la discriminació per raó d'orientació sexual (Comissió Europea, 2006a) i, al mateix temps, serveix per a mostrar el nombre de persones gais i lesbianes que es relacionen amb la resta de la població i expressen obertament la seva orientació sexual. El 2006, el 35% de la població europea va respondre que era amiga o coneixia lesbianes i gais, una xifra que va augmentar en tres punts el 2009, any en què la mitjana europea se situava en el 38%. De nou, cal tenir en compte les diferències existents entre els països europeus: a Bulgària, un 7% de la població té amics o amigues gais o lesbianes; a Eslovàquia, un 15%; a Estònia, un 17%; i un 20% a la República Txeca, un percentatge que se situa molt per sota de la mitjana europea. Les xifres més elevades de persones amb amistats gais i lesbianes corresponen als Països Baixos (68%), seguides de Suècia i França (ambdós, amb un 59%).<sup>28</sup>

<sup>28</sup> Si voleu obtenir més informació, vegeu *Discrimination in the European Union*, Eurobaròmetre: Comissió Europea (2006a, 2008b, 2009).



La figura 4 mostra si les ciutadanes i els ciutadans de la UE se senten còmodes amb el fet que una persona homosexual ocupi el màxim càrrec polític electe del seu país. Aquestes dades tenen una importància simbòlica clau perquè mostren en quin grau es considera que una persona gai o lesbiana pot de representar el seu país. El 2008, el 50% de la població de la UE se sentia còmoda amb el fet que el càrrec polític electe fos ocupat per una persona homosexual, i el 2009, el 42%. Les persones amb amics o coneguts LGTB es mostren molt més obertes respecte de la idea que persones homosexuals ocupin un càrrec polític que les que no tenen amigats LGTB (eurobaròmetre, 2009). A més a més, les xifres varien molt entre els diferents països de la UE: mentre que el 78% de la població sueca, el 69% de la danesa i el 64% de la francesa s'hi sentiria còmoda, només el 8% de la població búlgara, el 12% de la romanesa i el 15% de la letona se n'hi sentiria. Altra vegada, l'aplicació de la UE podria explicar l'evolució negativa dels resultats.

## 2.3 Àrees d'intervenció

En aquest apartat presentem un resum de les principals dificultats amb què es troben les persones lesbianes, gais, trans i bisexuals en diverses esferes de la vida social. Ens centrem en aquelles àrees en què les autoritats locals poden intervenir, la qual cosa significa que no tractem qüestions relacionades amb el reconeixement de les parelles del mateix sexe o amb el dret a l'asil.<sup>29</sup> Als capítols 3 i 4 abordem exemples de bones pràctiques i recomanacions per a resoldre les dificultats presentades.

<sup>29</sup> Tanmateix, alguns ajuntaments han trobat maneres d'emprendre accions en àrees que queden excloses de les seves competències, com ara el reconeixement de les parelles del mateix sexe (vegeu el capítol 3).

### 2.3.1. Administració local

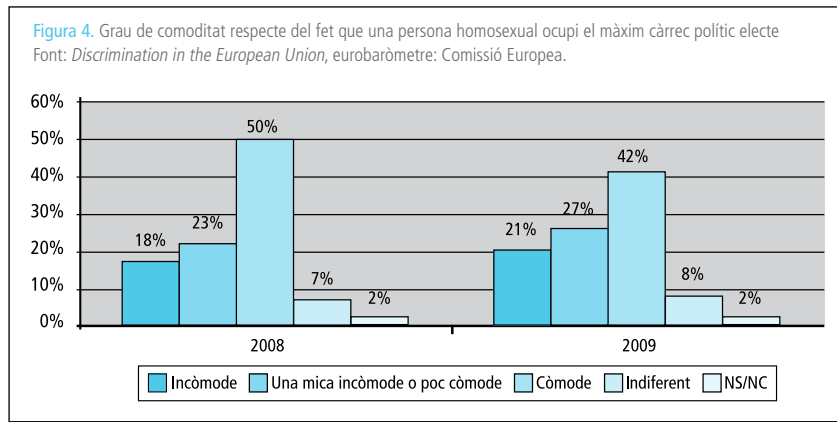
El Govern local és el nivell governamental més proper a la ciutadania, i pot emprendre accions immediates per a resoldre els problemes que afecten les persones LGTB. Tot i que els ajuntaments ocupen una posició privilegiada per a relacionar-se amb més proximitat amb la població, cal tenir en compte que no gaudeixen de competències en totes les esferes i que, per tant, hi ha algunes qüestions problemàtiques en què no poden intervenir o en què només ho poden fer parcialment.

Tant a l'Administració pública com al si de la societat, algunes persones ignoren la situació real en què es troba el col·lectiu LGTB o, fins i tot, presenten actituds homofòbiques o transfòbiques. En conseqüència, qualsevol acció ha de començar amb la formació del funcionariat amb l'objectiu de sensibilitzar-lo sobre les necessitats de les persones LGTB i de millorar l'accés d'aquest col·lectiu a aquests serveis (vegeu les bones pràctiques 1, 24 i 26).

Les associacions LGTB constitueixen una font d'informació valuosa de cara a implementar les mesures per a combatre la discriminació per raó d'orientació sexual o d'identitat de gènere. Això no obstant, les associacions LGTB de vegades no aconsegueixen de trobar canals per a relacionar-se amb el Govern municipal i d'altres vegades aquests canals només tenen un caràcter puntual.

El repte a què han de fer front les administracions compromeses a lluitar contra la discriminació per raó d'orientació

**Figura 4.** Grau de comoditat respecte del fet que una persona homosexual ocupi el màxim càrrec polític electe  
Font: *Discrimination in the European Union*, eurobaròmetre: Comissió Europea.



Són moltes les variables que influeixen sobre les actituds envers l'homosexualitat, com ara l'edat o l'edat en què s'abandona l'educació formal. En general, es pot afirmar que les persones que han romàs més temps en el sistema educatiu o que són més joves mostren actituds més tolerants envers l'homosexualitat.

sexual i d'identitat de gènere és adoptar la perspectiva LGTB a l'hora de dissenyar, implementar i avaluar totes les polítiques municipals. Cal tenir en compte el context en què se situa aquest repte: el fet que les autoritats locals acostumen a tractar les polítiques per la igualtat LGTB com un assumpte marginal, la qual cosa les fa més susceptibles de desaparèixer o de quedar limitades per retallades pressupostàries o per canvis de govern.

### 2.3.2. Crims d'odi i incitació a l'odi

El primer obstacle amb què es topa en abordar el tema dels crims d'odi i la incitació a l'odi envers les persones LGTB és la manca de dades estadístiques compilades pels estats membres de la UE.<sup>30</sup> Això s'agreuja pel fet que el concepte de crim d'odi i la manera com es registra varia d'un país a un altre i, per tant, les poques dades que es poden trobar als estats membres de la UE no són comparables.

A l'hora de compilar les dades sobre crims d'odi ens trobem amb una altra dificultat: les víctimes no solen denunciar-los. Això es deu a diverses raons: evitar l'estigmatització social que comporta formar part del col·lectiu LGTB; el fet que algunes persones són víctimes d'aquesta classe d'atacs amb tanta freqüència que ja no es preocupen de denunciar-los; que els procediments per a denunciar són complicats; i, finalment, que algunes persones no confien en la policia perquè en el passat han patit atacs homofòbics per part seva (FRA, 2008). A causa d'aquests factors, els delictes homofòbics i transfòbics són pràcticament invisibles públicament.

Tanmateix, el problema no es deu solament a la reticència de la víctima de denunciar aquests atacs, sinó també al fet que no tots els estats membres de la UE tipifiquen aquesta forma d'atac com a delicte al codi penal. En dotze estats membres<sup>31</sup> el codi penal tipifica la incitació a l'odi, la violència i la discriminació per raó d'orientació sexual, però tan sols nou d'aquests estats consideren que l'homofòbia és una circumstància agreujant en delictes menors. En tretze estats,<sup>32</sup> la legislació no considera que l'homofòbia sigui un factor agreujant en delictes menors ni un delicte pròpiament dit.<sup>33</sup>

Atesa la manca de dades, es disposa d'informació limitada

sobre la naturalesa i la distribució geogràfica dels crims d'odi, la qual cosa fa que als legisladors i els responsables de les polítiques els resulti complicat copsar l'impacte global d'aquest fenomen i intervenir-hi amb eficàcia per tal de prevenir aquestes agressions.

Degut a la manca de dades disponibles, en diversos països s'han elaborat estudis sobre aquesta matèria (vegeu FRA, 2009). Aquests estudis mostren les característiques dels crims d'odi dirigits a persones LGTB, entre les quals destaquen que el tipus d'agressió més freqüent són els atacs verbals, que se solen produir en llocs públics i que les persones joves tenen més possibilitats de patir aquest tipus d'atacs. En canvi, les dones lesbianes i bisexuals tenen més possibilitats de ser atacades en espais privats i ser objecte d'assetjament o amenaces sexuals. D'acord amb l'OSCE (2006), un tret característic de les persones que són objecte de crims d'odi per la seva orientació sexual o identitat de gènere és el fet que no poden comptar amb el suport de la família, a diferència de les víctimes de delictes racials, religiosos o ètnics.

Pel que fa al perfil dels autors de crims d'odi, els estudis revelen que la majoria són homes que no coneixen les víctimes. Les motivacions que hi ha darrere dels delictes homofòbics i transfòbics són ben diverses; per exemple, la violència que sent l'agressor en presència de gais, lesbianes o persones trans, així com el desig de mantenir l'«ordre social» mitjançant agressions dirigides a persones que no s'adiuen amb els models de gènere i de sexualitat dominants (Butler, 2001). Aquesta explicació, que es coneix com a teoria del pànic de gènere (*gender panic theory*), situa l'origen de la transfòbia i l'homofòbia en la inseguretat personal producte del sentiment d'inadequació respecte del gènere assignat. Des d'aquesta perspectiva, l'homofòbia i la transfòbia són el producte inevitable de reproduir les diferències de gènere. Això és especialment visible en la construcció de la masculinitat, que es basa en el rebuig de l'home gai com a imatge de l'home desprestigiat i efeminat (Adam, 1998: 394).

Aquesta explicació de les causes de l'agressió transfòbica i homofòbica s'ha emprat per a exculpar els autors d'aquesta mena d'agressions, que, a causa de la seva patologia, reclamen no ser considerats completament responsables de les seves

30. L'informe de la FRA (2009) no va trobar dades disponibles a Àustria, Bulgària, Xipre, la República Txeca, Finlàndia, França, Grècia, Hongria, Letònia, Lituània, Luxemburg, Portugal, Romania o Espanya. L'OSCE (2008) afegeix a aquesta llista els països següents: Croàcia, Alemanya, Irlanda, els Països Baixos, Suècia i el Regne Unit.

31. Bèlgica, Dinamarca, Estònia, Alemanya, Espanya, França, Lituània, els Països Baixos, Portugal, Romania, Suècia i Irlanda del Nord.

32. Letònia, Luxemburg, Polònia, la República Txeca, Eslovàquia, Àustria, Hongria, Eslovènia, Itàlia, Bulgària, Grècia, Xipre i Malta.

33. El cas de Finlàndia és únic, atès que considera que l'homofòbia és un factor agreujant en delictes menors, tot i que el codi penal no tipifiqui la incitació a l'odi per raó d'orientació sexual.

accions. El fet de comprendre les motivacions de la persona que comet l'agressió no l'exculpa, sinó que hauria de servir per a abordar la complexitat d'aquest tipus d'agressions, preveure solucions més efectives i fer més visible la violència provocada per la reproducció del gènere normatiu (Coll-Planas, 2010).

### 2.3.3. Família

La família, especialment els pares, són models de conducta i constitueixen una font fonamental de suport emocional. És per això que és molt important per a les persones LGTB, sobretot els menors d'edat, el reconeixement i l'acceptació de la seva orientació sexual i identitat de gènere per part de la família.

Diversos estudis elaborats als estats membres de la UE destaquen que moltes persones LGTB amaguen la seva orientació sexual a la família per por de ser rebutjades (FRA, 2009). La majoria de les persones que van participar en l'estudi de Judit Takács (2006) van explicar experiències de rebuig per part de membres de la família quan els van comunicar la seva homosexualitat o transsexualitat. Aquest rebuig va obligar els joves LGTB a intentar negar-se la seva sexualitat o gènere, o a viure una doble vida. L'ocultació de l'orientació sexual o de la identitat de gènere comporta conseqüències, com ara la disminució de l'autoestima, i també incrementa la probabilitat d'adoptar conductes d'alt risc, com ara l'addicció a les drogues o la pràctica de sexe no segur. El jovent que és rebutjat per la família corre més risc de cometre temptatives de suïcidi, de patir depressió, de consumir drogues o de contraure malalties de transmissió sexual, en comparació als gais i les lesbianes joves que no han patit aquesta classe de rebuig (Ryan, 2009).

Les actituds negatives i el rebuig per part de membres de la família també poden induir al fracàs escolar i representar un escull a l'hora de planificar el futur o d'establir vincles emocionals (Ryan, 2009). En canvi, l'acceptació i el suport de la família té un efecte positiu en la salut física i mental dels joves, i redueix el risc de depressió i la tendència a consumir drogues o a suïcidar-se. A més, augmenta la probabilitat de mantenir una relació més estreta amb la família d'origen i de voler formar una família pròpia.

Hi ha determinats factors que afavoreixen l'acceptació familiar, com ara reproduir un estil de vida similar a la suposada norma heterosexual (tenir parella estable, per exemple) o comportar-se d'acord amb allò que socialment s'atribueix a un gènere determinat (és a dir, comportar-se d'una manera masculina en el cas dels gais i d'una manera femenina en el cas de les lesbianes). No obstant això, aquests factors només condueixen a una acceptació parcial, perquè els membres de la família continuen actuant d'acord amb un esquema heteronormatiu, la qual cosa significa que els seus fills no poden satisfer mai del tot les seves expectatives.

Les reaccions més habituals dels pares en descobrir que el seu fill o filla és homosexual acostumen a ser: sotmetre'l a més control (especialment si és menor d'edat), sobreprotegir-lo (per por del rebuig social), ocultar la seva situació (pressionar-lo perquè ho mantingui en secret), buscar algú a qui culpar, resignar-se, portar-lo a teràpia, decebre's, creure que és una etapa passatgera o, fins i tot, fer-lo fora de casa (Takács, 2006; Coll-Planas, 2009). Les persones LGTB solen interpretar aquestes reaccions adverses no solament com un rebuig de la seva orientació sexual / identitat de gènere, sinó també com un rebuig de la pròpia persona. Tanmateix, aquestes reaccions inicials només són el principi d'un procés complex i variable de redefinició de les relacions familiars, en què els familiars malden per trobar nous codis de comunicació i normes i rols no basats en supòsits heteronormatius (Bertone i Franchi, 2008).

Així mateix, també cal tenir en compte l'anomenada «perspectiva rainbow», és a dir, la perspectiva dels fills els pares dels quals són gais o lesbianes, una realitat cada vegada més freqüent com a conseqüència del major accés a la tecnologia de reproducció assistida i al dret a l'adopció per part de parelles del mateix sexe a diversos països de la UE. A banda de la situació legal en el si de la Unió Europea (vegeu l'apartat 2.1), les famílies LGTB han de fer front a nombroses dificultats, entre les quals cal destacar: ser rebutjades per part de la societat per prejudicis enquistats, en més o menys grau, en tots els països de la UE; esdevenir socialment invisibles, en part a causa de l'heteronormativitat imperant a la societat; ser constantment comparades amb

famílies heterosexuales quant a la capacitat per criar els fills; i els problemes que poden trobar-se els fills tant a l'escola com en entorns extraescolars.

### 2.3.4. Educació

La situació de les persones LGTB a l'àmbit educatiu és l'àrea sobre la qual s'ha dut a terme més estudis. Una de les conclusions més esteses és que les escoles són institucions heteronormatives que silencien les experiències del col·lectiu LGTB i que reproduïxen les normes de gènere, un fet que força els estudiants LGTB a amagar la seva orientació sexual o identitat de gènere.

En les polítiques contra la discriminació LGTB, l'educació és essencial per diverses raons. En primer lloc, perquè a les aules hi ha persones LGTB que, a causa de l'edat que tenen i l'entorn hostil en què es troben, no són capaces d'acceptar la seva sexualitat o identitat de gènere. La FRA (2009) destaca que les manifestacions d'homofòbia constitueixen un problema greu en el sistema educatiu dels vint-i-set estats membres de la UE. Les víctimes més comunes d'assetjament<sup>34</sup> són estudiants que no s'adeqüen a les normes socials relacionades amb el gènere; és a dir, nens femenins i nenes masculines. Les principals conseqüències per als estudiants que han de suportar aquesta mena d'assetjament són l'absentisme, l'abandonament prematur de l'escola (que implica menys oportunitats d'integració social), un rendiment acadèmic inferior, l'aïllament, disminució del benestar personal, una autoestima inferior i un risc més elevat d'intentar suïcidar-se (Takács, 2006; FRA, 2009).

En segon lloc, l'educació és essencial perquè exerceix una influència cabdal a l'hora de modelar els valors i les actituds de la societat. Una educació que fomenta el respecte per la diversitat sexual i de gènere contribuirà a crear una societat més equitativa i amb menys violència homofòbica i transfòbica. Cal tenir en compte que és a l'adolescència quan les persones aprenen les actituds socialment assignades al seu sexe i a distingir què és apropiat i què no ho és pel que fa a les normes relatives als rols de gènere (Takács, 2006).

A més, tractar a les aules la diversitat sexual i de gènere d'una

forma oberta i des del respecte és crucial per a què els joves no solament acceptin diferents opcions, sinó que també se sentin lliures per a expressar la seva pròpia orientació sexual i identitat de gènere. El currículum escolar i la tasca del personal docent resulten crucials per aconseguir-ho.

Pel que fa al currículum escolar, diversos estudis coincideixen en què es produeix una invisibilització de la realitat de les persones LGTB: hi ha escasses referències a famílies no tradicionals, a relacions no heteronormatives i a rols de gènere i orientació sexual no tradicionals (FRA, 2009; Under Ytan, 2006; Alldred i David, 2007). A més, algunes de les referències al col·lectiu LGTB que es poden trobar en el programa educatiu el situen en contextos negatius que consideren l'homosexualitat com «una malaltia, un pecat o quelcom contra natura» (Takács, 2006). També cal evitar reconèixer els alumnes LGB simplement considerant que tenen necessitats «especials» o trets singulars, el que es tracta és d'incorporar l'orientació sexual al pla d'estudis com una qüestió de justícia social (Alldred i David, 2007). El fet que aquesta realitat sigui invisible a les escoles té conseqüències negatives per a la salut sexual de l'alumnat LGTB, perjudica la seva autoestima i augmenta el seu sentiment d'aïllament (FRA, 2009).

Pel que fa al personal docent, cal destacar la manca de formació i d'eines per a tractar qüestions relacionades amb la realitat LGTB. D'una banda, això fa que els professors es mostrin reticents a tractar temes relacionats amb l'orientació sexual o la identitat de gènere a l'aula i, d'una altra, els dificulta detectar actituds homofòbiques i transfòbiques i saber com cal actuar quan es donen en un entorn escolar. Cal tenir en compte que, si hi actuen sense el coneixement necessari, les mesures adoptades poden tenir un èxit limitat o, fins i tot, provocar l'efecte contrari al desitjat (Takács, 2006; Under Ytan, 2006; Coll-Planas, 2009).

A més, cal destacar el fet que els professors LGTB s'enfronten a dificultats quan revelen la seva homosexualitat. Això no solament els perjudica a ells, que no poden mostrar obertament la seva orientació sexual o identitat de gènere (Martinsson et al., 2007), sinó també els alumnes LGTB, ja que es queden sense models de conducta positius i es

34. Aquesta mena d'assetjament inclou insults, abús físic, amenaces i assetjament escolar, entès com un abús de poder sistemàtic amb l'objectiu de ferir de forma repetida i deliberada altres persones (Reid, Monsen i Rivers, 2004).

reprodueix la idea de que ser LGTB és quelcom vergonyós, que cal mantenir en secret.

### 2.3.5. Ocupació

La Directiva sobre igualtat en l'ocupació (2000/78/CE) prohibeix tant la discriminació directa com la indirecta per raó d'orientació sexual en el sector públic i el privat, en l'autoocupació, l'accés als serveis d'orientació professional, la formació professional, les condicions laborals i l'afiliació i la participació a sindicats.

Tot i això, la discriminació indirecta continua existint i perjudica el col·lectiu LGTB en un àmbit clau per a assolir la inclusió social (UGT, 2010; Martinsson et al., 2007).

Les persones LGTB han de fer front a situacions discriminatòries, com ara haver d'amagar la seva orientació sexual per por de perdre la feina (Takács, 2006). Quinn i Paradis (2007) assenyalen que el 42% de les persones LGTB enquestades no havien revelat la seva orientació sexual al lloc de treball. L'assetjament a la feina per raó d'orientació sexual o identitat de gènere sol consistir en la reiteració d'actituds que «amenacen la dignitat de les persones LGTB o que intenten generar un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu» (UGT, 2010: 9). Aquestes actituds creen una situació que dificulta l'accés a la feina i a la promoció professional o que posa en perill la continuïtat de la persona assetjada al lloc de treball (UGT, 2010).

Diverses investigacions dutes a terme en països europeus mostren que la discriminació i homofòbia directa o indirecta al lloc de treball es tradueix en desigualtat en aspectes com el reconeixement de la feina, les vacances i el salari (FRA, 2009). Tal com s'explica a l'apartat 2.4.1, les persones trans es troben amb dificultats especials amb relació a la discriminació a la feina.

Les dades de què es disposa sobre la discriminació del col·lectiu LGTB a la feina fan referència principalment a la manera com la població europea percep la discriminació per raó d'orientació sexual en l'àmbit laboral. Segons l'eurobaròmetre de l'any 2006, el 32% de les persones enquestades estaven «completament d'acord» amb

l'afirmació que a les persones LGTB els resulta difícil revelar la seva orientació sexual al lloc de treball, i el 45,5% afirmava que hi estava «d'acord».<sup>35</sup>

Quant a la pregunta «quins factors suposen un major risc d'acomiadament per als treballadors?», l'any 2008 el 20,9% de les persones que van respondre l'eurobaròmetre van afirmar que l'orientació sexual (ser gai o lesbiana) suposava un desavantatge. El 2009 aquest percentatge es va reduir fins al 19,3%.<sup>36</sup>

Pel que fa al nivell de conformitat amb les mesures adoptades per a promoure la igualtat d'oportunitats, d'acord amb les enquestes de l'eurobaròmetre (Comissió Europea, 2006a i 2008b), la majoria de la població europea enquestada hi està «d'acord en certa manera» (un 34,6% el 2008 i un 39,1% el 2009), seguida de la població que hi està «completament d'acord» (un 34,1% el 2008 i un 28,2% el 2009).<sup>37</sup> Tal com revela un estudi europeu sobre polítiques en matèria d'ocupació per a persones lesbianes i gais (Colgan et al., 2007), malgrat la legislació existent que protegeix els seus drets, l'heteronormativitat no ha minvat a la feina, sinó que es manté una jerarquització de les identitats sexuals que fa que les persones LGTB puguin no sentir-se còmodes al lloc de treball (Gusmano, 2009).

### 2.3.6. Salut

En aquest apartat presentem la situació del col·lectiu LGTB en l'àmbit de la salut des de dues perspectives. En primer lloc, tractem la discriminació que pateixen les persones gais, lesbianes i trans en el sistema d'assistència sanitària, i en segon lloc, les necessitats específiques que tenen amb relació a la salut, incloent-hi la qüestió de les infeccions de transmissió sexual.

Recerques elaborades recentment (Gibbons et al., 2008; Coll-Planas i Missé, 2009; Pietrantoni et al., 2008) assenyalen que les persones LGTB han de fer front a diversos reptes per a accedir al sistema sanitari. Un d'aquests reptes és la manca de reconeixement de les parelles del mateix sexe (per exemple, a l'hora de prendre una decisió sobre el tractament de la parella o dels fills o per a visitar-los a l'hospital). També

35. S'observen diferències significatives entre els països: més de la meitat de la població xipriota (67,8%), grega (54%) i romanesa (52,5%) està «completament d'acord» amb l'afirmació que a les persones LGTB els resulta difícil revelar la seva orientació sexual a la feina, mentre que aquest percentatge és molt inferior a Malta (20,3%), Espanya (18%) i el Regne Unit (15,4%).

36. Es poden observar diferències notables entre els països: el 35,7% de la població xipriota enquestada, el 33,9% de la sueca i el 33,4% de la danesa van afirmar que ser gai o lesbiana suposa un desavantatge per a la persona treballadora. En canvi, l'11,4% de les persones enquestades de la República Txeca i d'Irlanda, un 11,3% de Macedònia i un 10,3% del Regne Unit avalen aquesta afirmació.

37. Els països en els quals la majoria de la població està «completament d'acord» amb aquesta classe de mesures són Xipre (47,2%), Irlanda (46,8%) i Irlanda del Nord (43,3%). Els països amb menys percentatge de població que hi està «completament d'acord» són Letònia (21,8%), Àustria (21,2%) i Eslovàquia (21%).



cal esmentar que les persones LGTB es poden sentir insegures a l'hora de revelar la seva orientació sexual o identitat de gènere als professionals sanitaris, que solen donar per fet que són heterosexuales i no trans. En concret, s'ha detectat que nombrosos ginecòlegs estan mal informats amb relació a la sexualitat de dones lesbianes o bisexuals. En el cas de les persones trans, el tractament discriminatori es concreta en no dirigir-s'hi amb el nom i el gènere amb els quals la persona s'identifica. En casos extrems, alguns metges han recomanat als pacients LGTB de seguir una teràpia psiquiàtrica per a «curar» la seva homosexualitat o transsexualitat.<sup>38</sup>

38. L'Organització Mundial de la Salut (OMS) va eliminar l'homosexualitat de la llista de trastorns mentals el 1990. La transsexualitat continua classificada com una patologia d'identitat de gènere tant en el manual de l'OMS com en el de l'Associació Americana de Psiquiatria. Tanmateix, ambdues institucions neguen la possibilitat de curar la transsexualitat.

Pel que fa a la salut del col·lectiu LGTB, Gibbons et al. (2008) assenyalen que la sexualitat o la identitat de gènere no és per si mateixa la causa de cap problema emocional ni mental, sinó que, en tot cas, la salut mental d'aquestes persones es veu afectada pel nivell d'homofòbia i transfòbia amb què es troben al seu entorn.

El Programa Conjunt de les Nacions Unides sobre el VIH/Sida (ONUSIDA, 2009: 67) afirma en el seu darrer informe del 2009 que «les relacions sexuals entre homes representa la via predominant de transmissió a l'Amèrica del Nord i a la Unió Europea.» Aquest informe també destaca que dins de la població d'homes que manté relacions sexuals amb homes hi ha perfils més vulnerables que d'altres: s'ha donat un fort relaxament en les conductes preventives dels joves i els índexs d'infecció en homes immigrants són molt elevats.

Tant l'OMS com l'ONUSIDA han assenyalat que la realització regular de proves d'infeccions de transmissió sexual (ITS) facilita la detecció precoç del virus i millora els resultats del tractament. Amb relació a aquesta qüestió, hi ha persones que expliquen que han rebut un tracte estigmatitzador i culpabilitzador a l'hora de sotmetre's a proves en centres públics (Coll-Planas i Missé, 2009). Aquest tracte discriminatori és un factor que allunya els potencials usuaris dels centres sanitaris.

Alguns estudis assenyalen que és important investigar els motius profunds que porten a practicar sexe no segur tot i tenir accés a la informació sobre els riscos que comporta, ja que es constata que persones que estan ben informades

sobre la prevenció de les ITS mantenen relacions sexuals de risc (Fernández-Dávila, 2009).

Finalment, la majoria de les campanyes informatives se centren exclusivament en el VIH i la sida i deixen de banda moltes altres ITS sobre les quals hi ha ben poca informació disponible pel que fa a prevenció i impacte, especialment en dones lesbianes o bisexuals i persones trans.

### 2.3.7. Cultura i mitjans de comunicació

Pel que fa a les representacions culturals, les realitats de les persones LGTB sovint s'han abordat d'una manera estereotipada o estigmatitzada. Per tant, en aquest àmbit seria convenient trencar amb una manera de representar aquesta realitat esbiaixadament.

La manera com els mitjans de comunicació representen les persones LGTB mereix una atenció especial, atès que tenen un impacte cabdal en l'imaginari col·lectiu de la societat i, també, en les mateixes persones gais, lesbianes, trans i bisexuals. Per exemple, els estereotips associats a la transsexualitat difosos pels mitjans de comunicació tenen un impacte d'estigmatització molt negatiu en la construcció de la identitat de les persones trans joves i fomenten la culpabilitat i l'aversion a un mateix (Espineira, 2008).

Al mateix temps, el fort impacte que tenen en la societat pot ser positiu si es fa servir per a canviar certs prejudicis i visibilitzar la diversitat sexual i de gènere mitjançant experiències i històries plurals que trenquin amb els estereotips. Així es mostra a l'informe de la FRA (2009) amb exemples de diversos països com Espanya, Suècia i Dinamarca, en els quals l'increment de la visibilitat del col·lectiu LGTB en els mitjans de comunicació ha comportat un augment de l'acceptació social.

Tal com succeeix en altres aspectes que hem tractat, la forma en què els mitjans de comunicació tracten les realitats de les persones LGTB també és heterogènia. Malgrat que aborden aquesta qüestió d'una manera diversa, es pot dir que en els darrers anys la realitat de les persones gais, lesbianes, trans i bisexuals hi ha guanyat visibilitat en l'àmbit de la UE. Això no obstant, una gran majoria dels mitjans de comunicació dels països de l'Europa Central i de l'Est encara reproduïen

39. Si voleu obtenir-ne més informació, vegeu els estudis elaborats a Lituània (Tereskinas, 2007) i Eslovènia (Kuhar, 2003).

actituds discriminatòries considerables envers el col·lectiu LGTB i fins i tot en fomenten l'odi.<sup>39</sup>

Als països europeus en què el col·lectiu LGTB està àmpliament representat als mitjans de comunicació hi trobem, tanmateix, altres reptes que cal superar. Malgrat el fet que en molts països hi ha personatges de ficció gais i, en menys mesura, lesbianes en sèries de televisió, normalment aquests es representen de forma estereotipada.

Tot i que cada vegada més, els mitjans de comunicació tenen en compte les persones LGTB amb el propòsit de ser políticament correctes, sovint donen una imatge d'aquest col·lectiu i de la seva problemàtica que no és prou respectuosa. La terminologia emprada pels mitjans per a fer referència a les persones LGTB sol ser inadequada (Stonewall, 2007); per exemple, és habitual referir-se a persones trans pel seu nom i gènere anteriors en comptes del nom i el gènere escollits.

### 2.3.8. Esport

L'esport, tant si es tracta de categories professionals com amateurs, és un àmbit en el qual encara es dona una segregació estricta per raó de sexe i, per aquest motiu, és un terreny adobat per a la discriminació i els atacs envers les persones LGTB. Els estereotips de gènere reforcen la idea segons la qual algunes activitats són adequades per als homes i d'altres per a les dones (Wamsley, 2008). La força física superior que s'atribueix als homes estableix l'esport com una activitat eminentment masculina, que la converteix en un àmbit clau en el qual es reproduïen els ideals dominants de la masculinitat (Anderson, 2002). En conseqüència, l'esport de competició, que compta amb la difusió més àmplia i més recursos, és el masculí, mentre que l'esport femení queda relegat en un segon pla. Això és cert amb l'única excepció d'alguns esports molt associats a la feminitat, com ara la natació sincronitzada o el patinatge artístic.

Un indicador de l'elevat nivell d'homofòbia al món de l'esport és el gran nombre d'insults homofòbics que es fan servir per a burlar-se dels equips contrincants o per a desqualificar l'àrbitre en el context de competicions esportives. Evidentment, aquest ambient no afavoreix que les persones LGTB expressin

públicament la seva orientació sexual o identitat de gènere. De fet, encara avui dia són ben pocs els atletes i esportistes professionals obertament gais o lesbianes (Wamsley, 2008). Aquesta invisibilitat i estigmatització reflecteixen una situació que es dona tant a les competicions professionals com a les lligues locals no professionals.

Si els gais i lesbianes practiquen esport en un entorn d'una gran homofòbia, es pot afirmar que les persones trans i intersex en la majoria dels casos queden directament excloses de l'esport de competició. La competició professional és molt estricta pel que fa a la segregació de sexes. Des de l'any 1966 el Comitè Olímpic Internacional exigeix que les atletes se sotmetin a una prova de feminitat per a confirmar que biològicament són «dones» (Wamsley, 2008). Per exemple, una dona trans que vulgui competir en una lliga femenina tindrà dificultats perquè té uns nivells de testosterona més elevats que la resta de dones, la qual cosa es considera un avantatge injust.

Aquesta tendència a mantenir una segregació estricta dels sexes en l'àmbit esportiu també es dona en la majoria de les competicions esportives no professionals i comporta l'exclusió de les persones amb un gènere que no es correspon amb el cos en què viuen. Per tant, la participació de les persones trans en l'esport és complexa i, finalment, moltes abandonen l'esport quan inicien la transició, i altres no arriben a apropar-s'hi mai pel risc d'haver d'ensenyar el cos o haver d'escollir una categoria de gènere. Pel que fa a l'assignatura d'educació física a l'escola, les persones trans joves es troben que moltes de les activitats esportives que s'organitzen als centres educatius estan segregades per sexes i, a més, es veuen obligades a canviar-se als vestidors del gènere que se'ls atribueix en néixer, la qual cosa les exposa a les agressions i mofes que es produeixen en aquests llocs on no hi ha presència de figures d'autoritat.

Així doncs, com a resultat dels factors enumerats anteriorment, en l'esport manquen referents LGTB que contribueixin a trencar amb els estereotips sexistes, homofòbics i transfòbics. Des de l'inici de la dècada dels noranta s'han començat a crear clubs esportius i a organitzar campionats LGTB a escala mundial (com ara els OutGames i els GayGames), així com



jocs europeus, els EuroGames, que en la darrera edició van acollir cinc mil atletes procedents de més de quaranta països. Aquests esdeveniments han permès que molts esportistes competeixin sense haver de guardar silenci sobre la seva orientació sexual i que persones trans hi participin d'acord amb el gènere en què viuen.

### 2.3.9. Institucions religioses

Dediquem aquest apartat a la qüestió religiosa perquè en alguns països de la UE les institucions i els líders religiosos ocupen una posició destacada en els debats públics sobre els drets de les persones LGTB. Així ho demostra l'informe de la FRA (2009) que reflecteix com alguns discursos i organitzacions religioses (principalment ortodoxes i catòliques) han intentat exercir pressió sobre els governs estatals perquè adoptin posicions contràries a l'acceptació de certs drets del col·lectiu LGTB. Aquesta tendència és més present als països de l'Europa de l'Est (per exemple, a Letònia, Lituània, Polònia i Romania) i als països europeus de la Mediterrània meridional (Espanya, Itàlia i Grècia, entre d'altres).

En contraposició, hi ha organitzacions religioses amb un tarannà més progressista que s'han pronunciat en defensa dels drets de les persones gais, lesbianes, trans i bisexuals. És el cas d'algunes esglésies protestants, majoritàriament situades al nord d'Europa (Suècia, Finlàndia, Noruega i el Regne Unit), i de l'Església valdesa a Itàlia. En algunes ciutats, les organitzacions religioses participen en el moviment LGTB sent presents en manifestacions per a celebrar el Dia Internacional de lesbianes, gais, trans i bisexuals.

Més enllà de la participació dels líders religiosos en el debat polític sobre els drets de les persones LGTB, trobem la controvèrsia respecte de l'anomenada «exempció religiosa» a la prohibició de discriminar per raó d'orientació sexual a la feina. La Directiva sobre igualtat en l'ocupació (2000/78/CE) prohibeix la discriminació per raó d'orientació sexual, però permet un cert grau d'exempció a les organitzacions religioses (Quinn i Paradise, 2007), que poden tractar les persones de manera diferent si no encaixen amb les creences de l'organització. En diversos casos s'ha interpretat que

l'orientació sexual de la persona no s'adiu amb les creences religioses i, per tant, s'ha justificat la discriminació de persones LGTB a institucions controlades per organitzacions religioses (en l'àmbit de la sanitat, la inclusió social, centres educatius, etc.).

## 2.4 Grups vulnerables

Les persones LGTB no es troben discriminades tan sols per la seva orientació sexual o identitat de gènere, sinó que també estan subjectes a altres classificacions que són font de desigualtat, com ara l'edat, el gènere, la classe social o la discapacitat. En aquest apartat tractem els aspectes que afecten el col·lectiu LGTB que es troba en una situació particularment vulnerable, concretament les persones trans i intersex, les persones de la tercera edat, els immigrants i les persones procedents de minories ètniques. Hi ha altres grups que es poden considerar vulnerables, com ara els menors d'edat i les persones amb el VIH o la sida, que no tractem en aquest apartat perquè els problemes a què han de fer front ja s'han abordat en els apartats relatius a l'educació i la sanitat, respectivament. Així mateix, tot i que les persones LGTB amb discapacitat física o mental també es troben en una situació social particularment vulnerable, en aquest document no abordem la seva situació específica, atès que no hem trobat casos d'autoritats locals que hagin elaborat mesures específiques destinades a aquest col·lectiu.<sup>40</sup> Tanmateix, es pot afirmar que en general les persones LGTB amb discapacitat física o mental sovint topen amb barreres per a satisfer les seves necessitats bàsiques, i poden trobar més dificultats per establir relacions d'amistat o de parella (vegeu FRA, 2009).

40. Si voleu obtenir més informació sobre el col·lectiu LGTB amb discapacitat, vegeu Berardi (2007).

### 2.4.1. Persones trans

Les persones trans es troben en una situació especialment vulnerable perquè han de fer front a nivells molts elevats de discriminació, estigmatització i violència. Un aspecte central que hi té una gran influència és el fet que la transsexualitat estigui considerada com un trastorn mental (sota l'etiqueta de «trastorn d'identitat de gènere»)<sup>41</sup>. Es troba tipificada així en els manuals de diagnòstic DSM-IV-R, de l'Associació Americana de Psiquiatria, i ICD-10, de l'Organització Mundial de la Salut.<sup>42</sup>

La patologització de la transsexualitat té nombroses conseqüències pràctiques: augmenta l'estigmatització, regula els

41. Per a una crítica sobre el procés de patologització, vegeu Missé i Coll-Planas (2010).

42. L'Associació Americana de Psiquiatria considerava l'homosexualitat una patologia mental fins a l'any 1973 i l'Organització Mundial de la Salut fins al 1990 (Coll-Planas, 2009).

procediments per a canviar el nom o la menció del sexe, controla l'accés al tractament mèdic de la modificació corporal (tractament hormonal i cirurgia) i està íntimament relacionat amb el fet que els centres mèdics siguin els principals llocs en què es pot obtenir informació sobre la transsexualitat. El fet que la transsexualitat es consideri una patologia mental reforça l'estigmatització i reafirma la imatge que les persones transsexuals són inferiors i surten de la «normalitat». Aquesta és la imatge que s'amaga darrere de les agressions i la discriminació. Tanmateix, cal assenyalar que moltes persones trans creuen que l'existència d'una etiqueta com «trastorn d'identitat de gènere» és una fórmula útil per aconseguir la cobertura sanitària pública del tractament hormonal o quirúrgic.

La major part de la legislació aprovada pels estats membres de la UE amb relació a la modificació de documents oficials estableix que un dels requisits per a obtenir legalment el canvi de nom i de menció de sexe és presentar un certificat de trastorn d'identitat de gènere.<sup>43</sup> En alguns casos, també s'estableixen requisits previs obligatoris, com ara haver-se sotmès a un tractament de modificació corporal, l'anulació del matrimoni o l'esterilització química. El procediment per a obtenir el certificat de trastorn mental pot trigar mesos o fins i tot anys, en funció del país. Aquests requisits impliquen que moltes persones trans no disposen de cap documentació que es correspongui amb la seva imatge i la seva identitat sentida, una qüestió que genera molts problemes a la vida diària: les exposa a la discriminació, i els dificulta la realització d'activitats com ara anar a la biblioteca o al gimnàs, pagar amb targeta de crèdit, inscriure's a l'escola o ser cridades en una sala d'espera d'un centre mèdic.

Quant a la cobertura pública de la modificació corporal, actualment no hi ha uniformitat als països de la UE.<sup>44</sup> L'obligatorietat i la rigidesa dels tractaments psiquiàtrics té un clar impacte en la salut de les persones trans. Per tal d'evitar sotmetre's a tractaments psiquiàtrics, moltes persones trans opten per l'autohormonació o per cirurgies de risc. A més, a causa de la influència del discurs psiquiàtric, la manca de suport públic i la fragilitat de l'activisme, al col·lectiu trans li costa obtenir informació i establir llocs de trobada fora de l'àmbit mèdic.

43. Per a consultar una taula comparativa sobre la legislació europea en aquesta matèria, vegeu Whittle *et al.* (2008: 24).

44. Si voleu obtenir-ne més informació, vegeu Whittle *et al.* (2008).

A més de la discriminació mèdica i legal, un altre obstacle important amb què es troben les persones trans, especialment les dones, és l'accés a l'habitatge i al món laboral, sia perquè són visiblement trans, sia perquè no han modificat la seva documentació. Aquestes són algunes de les raons que duen un gran nombre de dones trans a dedicar-se al treball sexual. Això planteja dos reptes notables: d'una banda, facilitar l'accés al mercat laboral a les dones trans per tal que no es vegin obligades a dedicar-se al treball sexual i, d'una altra, millorar les condicions sanitàries i de seguretat de les dones trans que es dediquen al treball sexual.

#### 2.4.2. Persones intersex

Pel que fa a les persones intersex, cal posar sobre la taula la problemàtica d'aquest col·lectiu atesa la seva notable invisibilitat, que constitueix la base de la discriminació social que pateix. Avui en dia, els protocols internacionals que regulen els procediments que cal seguir quan neix una persona intersex recomanen el tractament hormonal i la reconstrucció genital. Malgrat que en el cas d'algunes varietats d'intersexualitat l'individu pot necessitar tractament mèdic per a sobreviure, en la majoria dels casos els professionals recomanen dur a terme un tractament hormonal i operacions quirúrgiques que no tenen l'objectiu de millorar la salut, sinó d'adaptar els cossos a la dicotomia home/dona (Fausto-Sterling, 2000).

Un dels principals problemes que pateixen les persones intersex és que sovint no descobreixen que van ser operades fins al cap de molts anys, perquè els seus pares no els ho van explicar o, fins i tot, perquè els mateixos pares no n'estaven ben informats. A més, algunes persones no arriben a saber que són intersex i ho descobreixen quan comencen a patir problemes hormonals que afecten la seva salut (vegeu, per exemple, la síndrome de Klinefelter).

Des de la dècada dels noranta, ha sorgit un activisme intersex que manté un discurs crític respecte de la manera en què es veu i s'aborda la intersexualitat i que reivindica aturar els tractaments quirúrgics dels nadons nounats (Chase, 2005). En contraposició, hi ha persones intersex que estan totalment a favor de la intervenció perquè creuen que l'experiència de

viure en un cos que no és tipificable com a home o dona és molt violenta en una societat en què el gènere és central en la definició de l'individu (Gregori, 2009).

Tot i que en la majoria dels casos la problemàtica de les persones intersex queda exclosa de les competències municipals, és important tractar la seva situació en jornades formatives adreçades als treballadors de l'Administració local i, en especial, als professionals sanitaris. També és essencial dedicar esforços a millorar la informació i la visibilitat de la realitat que viuen aquestes persones.

#### 2.4.3. Persones grans LGTB

En els darrers anys, les persones grans LGTB han començat a expressar les seves inquietuds per por de quedar-se soles o pel fet d'haver de tornar a amagar la seva orientació sexual/identitat de gènere en fer-se grans. Assenyalen que la majoria de centres, instal·lacions i programes dissenyats per a la gent gran adopten una perspectiva heterosexista. Això vol dir que el personal de residències i centres de dia no acostuma a tenir en compte la diversitat sexual o de gènere de les persones que atén. Això, juntament amb el fet que les persones de la seva generació solen mostrar actituds més intolerants, es tradueix en la dificultat d'aquestes persones grans per a expressar els seus sentiments o la identitat de gènere de manera natural i sense por.

Moltes persones grans LGTB no han tingut fills i és possible que hagin trencat el vincle amb les seves famílies d'origen a causa d'actituds homofòbiques o transfòbiques. Això implica que, en els casos més extrems, algunes persones LGTB es troben en una situació d'aïllament social que contribueix a augmentar la probabilitat de morir soles i abandonades. Aquestes situacions extremes accentuen la por de les persones LGTB d'envellir en solitud (Coll-Planas i Missé, 2009).

Les persones grans trans es troben en una situació especialment vulnerable (Minter, 2002). En el cas de les dones trans, la majoria han rebut tractaments hormonals i s'han sotmès a operacions quirúrgiques en el passat, quan no existia una regulació tan estricta sobre aquesta mena de tractaments, la qual cosa els ha generat nombrosos problemes de salut.

A més, l'exclusió social que pateixen les dones trans que es dediquen al treball sexual sovint s'agreuja quan són grans, atès que són objecte d'estigmatització i, addicionalment, no reben cap pensió perquè aquest treball no està regulat en la major part dels països europeus. Això, juntament amb la problemàtica de les infeccions de transmissió sexual, ha comportat que en alguns casos aquestes dones tinguin una esperança de vida notablement més baixa que les dones no trans de la seva generació.

En el cas dels homes trans, el tractament hormonal i la cirurgia no van aparèixer fins a la dècada de 1980, per la qual cosa en l'actualitat hi ha pocs homes grans trans. Per aquest motiu, es disposa de menys informació sobre la problemàtica i les necessitats relatives al seu envelliment.

#### 2.4.3. Persones LGTB immigrants i de minories ètniques

Les persones LGTB immigrants o de minories ètniques (com ara la comunitat gitana) són especialment vulnerables, ja que han de fer front a una doble dificultat: d'una banda, pertanyen a una minoria en el si d'una societat que pot mostrar actituds xenòfobes i, d'una altra, les seves comunitats d'origen poden presentar actituds homofòbiques o transfòbiques.

A ciutats europees amb uns fluxos d'immigració elevats, han sorgit discursos xenòfobs i racistes en una part del col·lectiu LGTB (FRA, 2009). Argumenten que cal restringir la immigració procedent de països menys tolerants envers l'homosexualitat i la transsexualitat perquè la seva arribada pot comportar una pèrdua dels drets del col·lectiu LGTB en els països de rebuda (Carmona, 2006).

Tot i que no totes les comunitats immigrants o les minories ètniques són necessàriament més homofòbiques o transfòbiques que la població autòctona, és cert que un percentatge significatiu de persones immigrants que arriben a Europa (o que migren dins la UE) procedeixen de països en els quals l'homosexualitat i la transsexualitat són menys acceptades o, fins i tot, es reprimeixen de forma activa tant socialment com legalment. De fet, moltes persones LGTB immigren a grans ciutats d'Europa Occidental perquè no poden viure com a persones obertament LGTB en condicions

de seguretat i en llibertat als seus països d'origen.

Una vegada a Europa, les persones LGTB immigrants poden patir un greu conflicte entre el vincle amb la seva comunitat d'origen i la vivència de la seva orientació sexual o identitat de gènere. En els darrers anys han sorgit a diverses ciutats europees organitzacions que ofereixen suport i recursos a la població LGTB immigrant. Aquestes es proposen facilitar la integració de les lesbianes, gais, trans i bisexuals immigrants i alhora treballar per combatre els estereotips homofòbics i transfòbics que puguin tenir les seves comunitats d'origen.



Capítol 3

**Recomanacions**

### 3 Recomanacions

**E**n aquest capítol oferim tant recomanacions com experiències reals de polítiques elaborades i implementades per ajuntaments europeus per a combatre la discriminació per raó d'orientació sexual o d'identitat de gènere. Aquestes propostes es basen en les experiències recopilades, els estudis de cas portats a terme, així com de bibliografia d'institucions i associacions LGTB.

Abans de passar a les recomanacions específiques, cal aclarir que les competències municipals difereixen en cada país i, fins i tot, dins d'un mateix país, depenent de factors com ara les dimensions del municipi. Per aquest motiu, no totes les recomanacions que hi presentem es poden implementar a tots els municipis. De fet, tot i que se centren específicament en el nivell municipal, també poden resultar útils per a donar idees d'actuacions a administracions d'altres nivells governamentals.

Hi ha ajuntaments que busquen maneres d'intervenir en aspectes que a priori queden exclosos de les seves competències. Per exemple formes creatives de reconèixer les parelles del mateix sexe, tot i que no estiguin regulades a nivell estatal, o canviar el nom de persones trans que, per diverses raons, no ho han pogut fer legalment (vegeu la bona pràctica 35).

#### Registre de parelles del mateix sexe als ajuntaments de ciutats italianes (Itàlia)

A l'ajuntament d'algunes ciutats italianes com ara Bagheria (Palerm) i Pisa s'han creat registres simbòlics per a parelles del mateix sexe. En altres ciutats com ara Bolonya l'Ajuntament ha creat un registre per a persones unides per relacions afectives i que viuen plegades. Aquesta acció permet modificar la regulació de l'habitatge públic del consistori per tal que les parelles gais i lesbianes puguin accedir-hi. El juliol del 2010 l'Ajuntament de Torí va aprovar una regulació per al reconeixement de les unions civils, la qual facilita les parelles d'unions civils (incloent-hi les parelles del mateix sexe) per a obtenir el certificat d'unió familiar del registre per a relacions de custòdia». Si voleu obtenir-ne més informació, vegeu <http://www.comune.bologna.it> i [www.comune.torino.it/regolamenti](http://www.comune.torino.it/regolamenti).

#### El recurs d'apel·lació de Montpeller (França)

El 14 de novembre del 2009 l'alcalde de Montpeller va sol·licitar la legalització del matrimoni entre parelles del mateix sexe a França mitjançant un recurs apel·lant al Govern francès a respectar els drets del col·lectiu gai i lesbià. S'hi van afegir els representants electes i diversos alcaldes, com els de París, Tolosa i Lille, entre d'altres. Si voleu obtenir-ne més informació, vegeu <http://www.lappeldemontpellier.fr/>.

### 3.1 Administració local

Una de les principals àrees en què es poden dur a terme actuacions és la mateixa Administració local.

Les polítiques implementades per part de l'Administració local és recomanable que compleixin amb dos requisits fonamentals. En primer lloc, han de comptar amb una base sòlida de coneixements sobre les dificultats amb què s'enfronta el col·lectiu LGTB al municipi i, en aquest sentit, elaborin un diagnòstic previ dels problemes i dels reptes a nivell local (vegeu la bona pràctica 2). Cal tenir en compte l'heterogeneïtat que s'amaga rere les inicials LGTB i donar resposta a les necessitats dels sectors que es poden sentir especialment vulnerables (vegeu l'apartat 2.4). En segon lloc, cal la implicació de les associacions LGTB locals en el diagnòstic i la definició de les mesures que s'adopten. També és recomanable comptar amb l'assessorament d'experts o d'altres ajuntaments que tinguin experiència en la implementació de mesures similars (vegeu la bona pràctica 4).

Seguint l'exemple de les polítiques d'igualtat de gènere, que gaudeixen de més tradició, és clar que l'objectiu últim de les polítiques contra la discriminació per raó d'orientació sexual o d'identitat de gènere no s'ha de limitar a implementar unes quantes mesures concretes, sinó que la finalitat consisteix a adoptar una perspectiva que tingui en compte l'impacte de les diferents polítiques en les realitats que viuen les persones LGTB. En aquest sentit, resulta clau la transversalització, concebuda com una manera d'interconnectar nivells de governança diferents. D'acord amb la definició del Catàleg de bones pràctiques de Copenhaguen (Institut Danès pels Drets Humans i World Outgames, 2009), l'objectiu de la transversalització és garantir la protecció de les persones LGTB contra la discriminació que pateixen quotidianament per tal que puguin reivindicar els seus drets i esdevenir actives i participar com a ciutadans en tots els aspectes de la vida social. Podem trobar dos nivells de transversalització:

- **Transversalització interna:** les administracions locals treballen a nivell horitzontal, quan es promou la participació

de tots els departaments de l'Ajuntament i les associacions LGTB. Un bon exemple d'aquest enfocament és el treball dut a terme pel grup pilot de l'Ajuntament de Torí (vegeu la bona pràctica 7).

- **Transversalització externa:** es produeix quan les administracions locals treballen a nivell vertical, amb administracions de diferents nivells, per tal de coordinar-se en la cerca de respostes a les necessitats i garantir-ne la continuïtat al llarg del temps.

La recerca que hem portat a terme ens permet conèixer diferents formes d'integrar institucionalment les polítiques d'igualtat LGTB i els avantatges i els inconvenients dels diversos enfocaments. En primer lloc, algunes administracions han optat per crear un organisme específic que promogui les polítiques relacionades amb les persones LGTB (vegeu les bones pràctiques 5 i 8). El punt fort d'aquest model consisteix en el fet que visibilitza la qüestió LGTB i que gaudeix d'independència per a desenvolupar mesures concretes. Tanmateix, ha de fer front al repte d'implicar les altres àrees de l'Administració en l'adopció d'una perspectiva LGTB. A més, cal preguntar-se si la millor manera de tractar les diverses formes de discriminació és crear organismes especialitzats per a cadascuna (gènere, raça i etnicitat, orientació sexual, edat, discapacitat, etc.) o si caldria tractar-les totes simultàniament mitjançant lleis i polítiques globals.

#### Pla Municipal de la Ciutat de Berlín per al Col·lectiu LGTB

El febrer de l'any 2010 la ciutat va aprovar la declaració «Berlín defensa l'autodeterminació i l'acceptació de la diversitat sexual», amb l'objectiu d'elaborar un Pla Municipal per tal de reduir les actituds i els comportaments hostils envers els ciutadans homosexuals i transsexuals. Amb la realització d'accions diferenciades i dirigides a grups determinats i la col·laboració d'organitzacions no governamentals, es va elaborar un paquet de vint-i-tres mesures amb l'objectiu de reforçar l'educació i el reconeixement; combatre la discriminació, la violència i els delictes motivats pels prejudicis; desenvolupar legislació governamental; i promoure el diàleg per a millorar l'opinió pública sobre aquesta qüestió implicant tota la ciutadania en la recerca de la igualtat. Aquest programa té assignat un pressupost anual de 2.100.000€. Si voleu obtenir-ne més informació, vegeu [www.Berlin.de/lads/gglw](http://www.Berlin.de/lads/gglw).

Un segon model consisteix precisament a crear un únic organisme que tracti conjuntament diferents formes de discriminació (per raó d'origen racial o ètnic, religió, discapacitat, orientació sexual o identitat de gènere, etc.). Un avantatge d'aquest model és que facilita la comprensió de les

similituds de diferents formes de discriminació i afavoreix el treball en els aspectes que tenen en comú. No obstant això, la col·laboració comporta el risc que la lluita contra l'homofòbia i la transfòbia romangui invisible si es consideren prioritàries altres formes de discriminació.

Finalment, hi ha un tercer model que és més hipotètic que no pas real: combatre l'homofòbia i la transfòbia en el marc de polítiques d'igualtat dona/home (vegeu la bona pràctica 3). Si es considera que el fet d'agredir persones LGTB té l'origen en la reproducció de diferències i desigualtats entre homes i dones, es presenta una oportunitat per a col·laborar entre les àrees de l'Administració local que tracten aquestes qüestions. Aquest enfocament permetria treballar què tenen en comú aquestes formes de discriminació, així com realitzar accions conjuntes. Tanmateix, aquest model topa amb la definició predominant de polítiques de gènere (centrada exclusivament en la desigualtat entre homes i dones), profundament arrelada institucionalment.

Pel que fa a les accions que es poden dur a terme des de l'Administració local, cal assenyalar la formació del personal de l'Ajuntament com a primer pas per a eradicar els prejudicis homofòbics i transfòbics i afavorir un major coneixement sobre les realitats del col·lectiu LGTB. Hi ha diversos sectors que poden rebre aquest tipus de formació: personal que presta atenció a la ciutadania, professorat, professionals d'assistència a persones grans, etc. En podeu trobar exemples a les bones pràctiques 1, 6, 24 i 26).

#### Taller de formació de l'Ajuntament de Viena (Àustria)

Tots els empleats de l'Administració de la ciutat de Viena han participat en un taller sobre antidiscriminació i qüestions LGTB. Cada any, unes 220 persones participen en els cursos de formació. L'Ajuntament organitza entre quinze i divuit tallers obligatoris cada any, coordinats pel Departament de Recursos Humans, sobre els prejudicis envers les persones LGTB i la visibilitat de les lesbianes i els gais que treballen a l'Administració municipal. Si en voleu obtenir més informació, vegeu <http://www.wien.gv.at/queerwien/>.

#### Curs de formació per als treballadors de l'Ajuntament de Roma

Aquesta iniciativa ha estat promoguda pel Consell Permanent de Coordinació sobre la Identitat de Gènere i l'Orientació Sexual, que comprèn el Departament de Polítiques Culturals i Comunicació de l'Ajuntament de Roma i disset associacions LGTB locals. El curs de formació en matèria d'orientació sexual i d'identitat de gènere es dirigeix al cos de policia municipal i al personal de les oficines centrals i del registre civil.

## 3.2 Actes de reconeixement

En un nivell simbòlic, el suport de les administracions locals al col·lectiu LGTB i el reconeixement de la seva contribució, es pot expressar convidant els representants d'associacions LGTB a participar en actes oficials i garantint la presència institucional en actes organitzats per aquestes associacions.

#### Casament simbòlic d'una parella lesbiana a Ljubljana (Eslovènia)

L'any 2004 el tema de la Marxa de l'Orgull LGTB de Ljubljana va ser el matrimoni entre persones del mateix sexe. Durant la Marxa de l'Orgull LGTB, que es va organitzar davant del consistori, una parella de lesbianes va contraure matrimoni de manera simbòlica. L'alcaldesa d'aleshores, Danica Simšič (alcaldesa entre el 2003 i el 2006), que no podia oficialitzar la cerimònia matrimonial, va regalar a les núvies dues copes de disseny, un obsequi que se sol donar a les parelles heterosexuales que contrauen matrimoni a Ljubljana. L'alcaldesa ho va fer sense que ho sabés l'equip organitzador de la Marxa de l'Orgull LGTB, per la qual cosa va ser una sorpresa, i molt important políticament i simbòlicament.

Hi ha tres dates significatives que cal tenir present: el 17 de maig, el Dia Internacional contra l'Homofòbia i la Transfòbia; el 28 de juny, el Dia Internacional de les Persones Gais, Lesbianes, Trans i Bisexuals, i el 20 de novembre, el Dia Comemoratiu de les Persones Trans (vegeu les bones pràctiques 10, 11, 12 i 30). A més d'oferir-los suport simbòlic, molts ajuntaments europeus col·laboren activament amb les organitzacions responsables d'aquesta mena de celebracions a les seves localitats.

#### Organització del Dia Internacional contra l'Homofòbia i del Dia Comemoratiu de les Persones Trans a Torí (Itàlia)

A Torí, el Dia Internacional contra l'Homofòbia (17 de maig) i el Dia Comemoratiu de les Persones Trans (20 de novembre) se celebren amb un programa conjunt d'iniciatives entre l'Ajuntament, l'autoritat provincial i la regional i la Coordinadora per a l'Orgull LGTB de Torí (integrada per associacions LGTB locals). Amb els anys, les iniciatives han implicat diversos departaments de l'Ajuntament (punts d'informació per a la joventut, biblioteques públiques i districtes municipals), així com altres ajuntaments i associacions a nivell regional. Si voleu obtenir-ne més informació, vegeu <http://www.comune.torino.it/politichedigenere/lgbt> i <http://www.torinopride.it>.

#### Suport i finançament de la Marxa de l'Orgull Gai i Lesbià a Brussel·les (Bèlgica)

L'Ajuntament de Brussel·les col·labora amb el teixit associatiu de la ciutat en l'organització d'actes per a la Marxa de l'Orgull Gai i Lesbià amb l'objectiu de promoure la visibilitat i els drets de les persones LGTBQI. A més de finançar aquesta iniciativa, l'Administració assumeix la coordinació logística tant de la marxa com de la festa popular.



Una manera d'oferir suport i, al mateix temps, donar visibilitat a la contribució del col·lectiu LGTB a la vida social i cultural de la ciutat consisteix a incloure en el nomenclàtor de la ciutat referències a actes i personatges històrics relacionats amb l'àmbit LGTB: la denominació de carrers i places, la construcció de monuments, la col·locació de plaques en commemoració d'actes importants, etc. L'objectiu és fer visible la contribució de les persones LGTB al municipi i també commemorar o instaurar actes en record i denúncia de les agressions, la persecució i la discriminació que pateixen aquestes persones.

#### Monument contra l'homofòbia a Sitges (Espanya)

El 5 d'octubre de 1996 diverses associacions LGTB catalanes van prendre els carrers de Sitges per sol·licitar la fi de la persecució de les persones gais i lesbianes per part de la policia local. Els manifestants van rebre amenaces de grups d'extrema dreta i van patir el rebuig d'una part de la població d'aquesta localitat. Deu anys més tard, l'Ajuntament de Sitges ha decidit commemorar l'acte amb la construcció d'un monument en forma d'un triangle rosa invertit col·locat al tercer espigó de la platja de Sitges. Al monument s'hi pot llegir la inscripció «Sitges contra l'homofòbia. Mai més. 5 d'octubre del 1996-2006».

Òbviament, el suport a les associacions LGTB no s'ha de limitar a l'organització d'actes puntuals i, de fet, són molts els ajuntaments que ofereixen ajuda econòmica a les associacions LGTB perquè puguin desenvolupar i implementar els seus projectes. L'activisme també es pot fomentar amb la distribució d'informació sobre associacions LGTB i sobre les activitats que organitzen.

#### Defensa dels interessos LGTB per part d'organitzacions no governamentals a Colònia (Alemanya)

De defensar els interessos LGTB a Colònia se n'encarreguen fonamentalment les ONG, finançades i promogudes des dels diversos nivells governamentals per tal d'afavorir i reforçar la implicació de la ciutadania. Aquest plantejament de baix a dalt es considera la millor opció perquè permet a les persones directament afectades detectar i expressar els seus interessos i necessitats. El resultat d'això ha estat que les organitzacions de la comunitat LGTB han rebut finançament per a lluitar contra la discriminació i pels drets de les persones LGTB.

Un altre nivell de col·laboració amb les associacions LGTB consisteix a reconèixer-les com a representants, l'opinió dels quals s'ha de tenir en compte en les qüestions que els afecten. Hi ha ajuntaments que tenen contacte puntual amb els representants d'aquestes associacions per a tractar assumptes concrets, mentre que d'altres aposten per la creació d'organismes de participació permanent, en els quals

apleguen representants de l'activisme local amb l'objectiu de definir prioritats i implicar-los en el disseny i l'avaluació de les polítiques implementades.

#### Mapa LGTB de la ciutat de París (França)

L'Ajuntament de París ha publicat el primer mapa LGTB gratuït de la ciutat. Aquest mapa, que s'ha publicat en francès i anglès, ofereix informació sobre les organitzacions de la ciutat, una guia LGTB, informació sobre prevenció i detecció del VIH i altres ITS, un calendari dels actes LGTB més destacats i informació sobre transport públic. Si voleu obtenir-ne més informació, vegeu [www.skopik.fr](http://www.skopik.fr).

### 3.3 Informació

Una manera d'augmentar la visibilitat de les persones LGTB i facilitar informació útil és incloure informació sobre el tema als serveis d'atenció a la ciutadania, la pàgina web de l'Ajuntament, les línies telefòniques d'informació (vegeu la bona pràctica 15) i les publicacions municipals. Els ajuntaments de diverses ciutats han optat per crear centres d'informació especialitzats destinats a les persones LGTB o centres de recursos sobre el col·lectiu LGTB (vegeu la bona pràctica 32).

#### Centre d'assessorament i d'informació «Cigale» (Luxemburg)

«Cigale» (Centre d'Informació Gai i Lesbià), fundat l'any 2002 sobre la base d'un acord amb el Ministeri d'Afers Familiars i d'Integració de Luxemburg, és un centre d'assessorament i d'informació. Amb el suport d'un agent qualificat, ofereix un espai segur i ajuda per a sortir de l'armari (en persona o a través d'Internet, de forma anònima), i també serveix d'espai per a la realització d'activitats lúdiques. Per tal de fomentar la consciència sobre les problemàtiques de les persones LGTB, especialment entre el jove, «Cigale» ofereix suport a les escoles i al personal docent per incloure aspectes rellevants sobre l'homosexualitat en el currículum escolar. Si voleu obtenir-ne més informació, vegeu [www.cigale.lu](http://www.cigale.lu).

#### Centres d'informació a Lugo, Sevilla i Vitòria (Espanya)

La ciutats espanyoles de Lugo, Sevilla i Vitòria han creat sengles centres d'informació per a la població LGTB. L'objectiu d'aquests centres, que ofereixen serveis presencials, telefònics i per Internet, consisteix a fomentar la visibilitat de la comunitat, promoure la seva integració i col·laborar amb el teixit associatiu LGTB del municipi. Si en voleu obtenir més informació, vegeu [www.servicioenfasis.blogspot.com](http://www.servicioenfasis.blogspot.com), [www.puntovisible.blogspot.com](http://www.puntovisible.blogspot.com) i [www.mediacionLGBTlugo.blogspot.com](http://www.mediacionLGBTlugo.blogspot.com).

La gestió i els objectius d'aquests centres d'informació varien en funció de la ciutat. Per exemple, hi ha oficines que ofereixen informació de caràcter general, mentre que altres s'han especialitzat a atendre persones que han estat discriminades pel fet de ser LGTB. En alguns casos, l'oficina s'integra en l'Administració local, mentre que en d'altres són associacions LGTB les qui les gestionen amb el suport de l'Administració local (vegeu la bona pràctica 14).

#### Projecte d'assessorament legal contra la discriminació a l'Ajuntament de Bolonya (Itàlia)

L'Ajuntament de Bolonya ha creat tres punts d'informació per a oferir orientació legal contra la discriminació per raó d'orientació sexual i d'identitat de gènere. El seu objectiu se centra en la discriminació que viuen les persones LGTB, oferint accés a informació i fomentant l'apoderament. Si voleu obtenir-ne més informació, vegeu [www.iperbole.bologna.it/politichedelledifferenze](http://www.iperbole.bologna.it/politichedelledifferenze).

#### Oficina per la No-Discriminació a Barcelona (Espanya)

L'Oficina per la No-Discriminació és un servei que ofereix la Regidoria de Drets Civils de l'Ajuntament de Barcelona per a promoure els drets humans, garantir la igualtat de tota la ciutadania i combatre qualsevol forma de discriminació, inclosa la discriminació per raó d'orientació sexual i d'identitat de gènere. Aquesta oficina ofereix, a les persones que ha patit directament discriminació, orientació psicològica, assessorament legal, resolució de conflictes i formació. Si voleu obtenir-ne més informació, vegeu [www.bcn.cat/ond](http://www.bcn.cat/ond).

En algunes ciutats s'han creat centres que, a més de prestar serveis i informació, serveixen com a punt de trobada a les associacions LGTB (vegeu la bona pràctica 13).

### 3.4 Crims d'odi i incitació a l'odi

No tots els països de la UE reconeixen els delictes motivats per l'homofòbia i la transfòbia en el seu codi penal (vegeu l'apartat 2.1.2); però, tanmateix, les administracions locals poden establir estratègies per tal de combatre els crims d'odi contra les persones gais, lesbianes, trans i bisexuals. Per combatre la violència contra les persones LGTB cal començar per comprendre millor els motius que duen les persones a perpetrar aquesta mena d'atacs. Aquest és el motiu pel qual algunes autoritats locals col·laboren amb projectes de recerca encaminats a aprofundir en les causes que originen la violència homofòbica i transfòbica (vegeu la bona pràctica 17).

En aquesta recerca s'han trobat nombroses experiències relacionades amb la lluita contra els crims d'odi i la incitació a l'odi des de les administracions locals. Podem distingir dos tipus de mesures. Les primeres són aquelles que pot implementar l'Administració local en general: fer declaracions oficials, emprendre campanyes o aprovar regulacions que prohibeixin i castiguin la discriminació del col·lectiu LGTB a espais públics de la ciutat (vegeu les bones pràctiques 12 i 16).

#### Declaració de l'Ajuntament de Manresa (Espanya)

El juny de 2009 l'Ajuntament de Manresa va aprovar una moció per la qual aquesta localitat catalana es compromet a defensar els drets de gais, lesbianes, transsexuals i bisexuals. Manresa es va declarar «respectuosa envers la diversitat sexual» i «contrària a la discriminació» per raó «d'orientació sexual o d'identitat de gènere». També es va desplegar una bandera de l'arc de Sant Martí a la Casa de la Vila el cap de setmana del 26 al 28 de juny.

El segon tipus són aquelles mesures que pot aplicar el cos de policia local. En aquest cas, la formació dels agents és un primer pas per a assolir la integració de la perspectiva LGTB en la policia local (vegeu les bones pràctiques 18 i 19). És recomanable que no es tracti de cursos de formació puntuals ni opcionals, sinó que el tractament i la prevenció de l'homofòbia i la transfòbia formin part dels programes de formació obligatòria.

#### Curs de formació sobre la diversitat i els crims d'odi per als policies locals del sud de Suècia

Un procés de diagnòstic va revelar que calia que la policia del sud de Suècia conegués més a fons els crims d'odi i la discriminació que pateix el col·lectiu LGTB. Amb l'objectiu de millorar la resposta de la policia en aquesta matèria, el cos de policia del sud de Suècia, amb la col·laboració d'associacions LGTB locals i amb el finançament de la Unió Europea, va organitzar un curs de formació per a incrementar la conscienciació sobre la discriminació de les persones LGTB, la diversitat i els crims d'odi.

#### Elaboració de models de formació innovadors en qüestions LGTB per al Departament de Policia Municipal de Torí (Itàlia)

En el marc del projecte AHEAD, l'Oficina LGTB de l'Ajuntament de Torí, en col·laboració amb els socis locals, ha elaborat i verificat models innovadors de formació a professionals (vegeu la bona pràctica 24). Un dels cursos, amb una durada de catorze hores, s'ha dirigit al cos de policia municipal, en particular als agents de policia que actuen a suburbis i a escoles. Aquesta formació pretenia aprofundir en el concepte d'identitat sexual, reconèixer els estereotips i els prejudicis basats en l'orientació sexual i la identitat de gènere, així com saber com cal prevenir i actuar en situacions de discriminació homofòbica i transfòbica. Si voleu obtenir-ne més informació, vegeu <http://www.comune.torino.it/politichedigenere/lgbt>.

A més de millorar la manera d'actuar davant les persones que pateixen aquesta mena de discriminació i agressions, la formació dels agents s'ha d'encaminar a eliminar qualsevol actitud i comportament heterosexista, com suposar que totes les persones ateses són heterosexuales. Un clima lliure d'homofòbia, transfòbia i heterosexisme a la policia local afavoreix la sensació de proximitat per part de les persones LGTB i, de passada, crea unes condicions adequades perquè els i les agents de policia se sentin segurs i còmodes per viure amb naturalitat la seva homosexualitat o transsexualitat.

Precisament els agents LGTB de les diferents unitats de policia poden ser especialment idonis per a fer-se càrrec de les actuacions relacionades amb l'homofòbia i la transfòbia. A diversos països de la UE aquests agents han constituït associacions que poden oferir assessorament als cossos de policia local que vulguin integrar la perspectiva LGTB a la seva feina.

S'ha detectat que a moltes ciutats es dona un nombre considerable d'agressions homofòbiques i transfòbiques en el transport públic. En aquest cas, cal promoure formació específica orientada als treballadors i al cos de seguretat del transport públic (metros, autobusos, tramvies, etc.) sobre la discriminació de les persones LGTB.

Una manera d'abordar les agressions i la discriminació homofòbiques i transfòbiques és integrar-les en les mesures existents per a combatre l'odi relacionat amb altres tipus de discriminació (per exemple, la xenofòbia, l'antisemitisme, etc.).

Un problema que solen detectar les forces policials és que els crims d'odi motivats per l'orientació sexual i la identitat de gènere no es denuncien perquè les víctimes no han confessat públicament la seva condició, perquè tenen por que els agents no les tractin amb respecte, o bé perquè se senten culpables a causa de la seva pròpia homofòbia o transfòbia interioritzades. Amb l'objectiu d'augmentar el nombre de denúncies, es poden elaborar materials específics per al col·lectiu LGTB i establir contactes amb associacions i espais de trobada LGTB. Alhora, es poden crear canals de comunicació per a facilitar que terceres persones informin sobre delictes homofòbics.

Un altre problema que s'ha detectat és que els crims d'odi homofòbics i transfòbics no es registren com a tals, la qual cosa es tradueix en manca d'informació sobre aquesta classe de delictes. Per resoldre-ho, la policia local pot crear sistemes que permetin recollir dades sobre aquesta mena d'agressions i discriminacions classificant-les segons la motivació, el tipus de delictes i el seguiment que se n'ha efectuat. Aquestes dades permeten dissenyar polítiques més efectives.

Quant a l'actuació policial en els espais públics en què tenen lloc trobades sexuals entre homes, sovint anònimes (parcs, banys públics, etc.), es recomana evitar la intervenció policial sempre que no s'hi dugui a terme cap activitat il·legal. Tanmateix, pot resultar adequat organitzar rondes de vigilància preventives pels voltants per a evitar delictes, com ara robatoris, que es poden produir en aquests espais.

## 3.5 Família

Amb relació a l'esfera familiar, cal destacar tres grans àrees d'intervenció. En primer lloc, integrar la perspectiva LGTB a les polítiques familiars que ja s'estan portant a terme. Això implica tenir en compte les necessitats i realitats de les famílies formades per progenitors LGTB i oferir suport a les famílies en les quals els conflictes sorgeixen perquè un dels membres (de la generació que sigui) és homosexual o transsexual (vegeu la bona pràctica 20).

### Mediació familiar a l'Ajuntament de Nàpols (Itàlia)

L'Ajuntament de la ciutat de Caivano (Nàpols) ha elaborat un projecte de mediació familiar que inclou qüestions LGTB amb l'objectiu de reduir els conflictes produïts a nivell familiar amb reunions i assessorament legal gratuït. L'Ajuntament de Nola (Nàpols) ha elaborat un projecte destinat a ajudar els pares i les mares, que inclou suport psicològic i assessorament educatiu en qüestions LGTB.

### Models de formació innovadors sobre qüestions LGTB dirigits a centres familiars de Torí (Itàlia)

En el marc del projecte AHEAD, l'Oficina LGTB de l'Ajuntament de Torí, en col·laboració amb els socis locals, ha elaborat diversos models innovadors de formació a professionals (vegeu, per exemple, la bona pràctica 24). Un dels cursos, amb una durada de setze hores, s'ha dirigit al personal del Centre de Relacions familiars, un espai de consulta per a la ciutadania i on s'ofereixen serveis. Aquesta formació pretén aprofundir en el concepte d'orientació sexual i d'identitat de gènere, reconèixer les analogies i les diferències dels usuaris LGTB amb relació als usuaris heterosexuels i fomentar la col·laboració i el respecte. Si voleu obtenir-ne més informació, vegeu <http://www.comune.torino.it/politichedigenere/lgbt>.

Una segona àrea d'intervenció consisteix a afavorir un clima de seguretat i suport familiar per als menors LGTB mitjançant l'organització de xerrades sobre aquest tema adreçades a mares i pares; per exemple, a través d'associacions de pares i mares o d'institucions municipals.

### Circumstàncies de vida de les «famílies rainbow» a Colònia (Alemanya)

Es tracta d'un projecte de recerca que es proposa conèixer les circumstàncies de vida de les «famílies rainbow» a Colònia a partir d'estudis quantitius i qualitius. L'estudi consta bàsicament de dues parts. A la primera part es presenta una estimació sociodemogràfica de famílies LGTB. La segona tracta sobre les circumstàncies de vida: documentació de casos particulars, experiències positives, conflictes, reivindicacions i recursos amb què compten. Si voleu obtenir-ne més informació, vegeu [www.rubicon-koeln.de](http://www.rubicon-koeln.de).

Finalment, es pot visibilitzar la realitat que viuen les famílies amb progenitors homosexuals i transsexuals realitzant campanyes o activitats públiques, com ara contacontes o actes culturals que visibilitzin la pluralitat de models de família. D'aquesta manera es dona a conèixer que les estructures familiars són cada vegada més diverses i, al mateix temps, s'afavoreix un clima de respecte envers els fills de parels LGTB.

#### La distribució del documental *Homo baby boom* amb una guia didàctica per a totes les escoles de Gavà i de Vilanova i la Geltrú (Espanya)

Els ajuntaments de Gavà i de Vilanova i la Geltrú van enviar el documental sobre famílies homoparentals *Homo Baby Boom*, produït per l'Associació de Famílies Lesbianes i Gais de Catalunya, a tots els centres educatius dels seus municipis. El documental va acompanyat d'una guia didàctica amb activitats per a fer a l'aula. L'objectiu d'aquesta iniciativa era incrementar la visibilitat de la situació de les mares lesbianes i els pares gais i també la dels seus fills mitjançant imatges de la vida quotidiana d'aquestes famílies. Si voleu obtenir-ne més informació, vegeu [www.familieslg.org](http://www.familieslg.org)

## 3.6 Educació

Es centres educatius haurien de ser entorns segurs per a tots els alumnes, independentment de la seva orientació sexual o identitat de gènere. El principal repte és, doncs, combatre les agressions sistemàtiques que pateix el col·lectiu LGTB i fomentar el respecte per la diversitat sexual i de gènere per tal que els joves puguin construir la seva pròpia sexualitat i identitat de gènere en un entorn afectuós i respectuós.

Per aconseguir-ho, cal que el personal docent i la resta de professionals que treballen en l'àmbit educatiu rebin formació per a comprendre la situació que viuen els menors LGTB, i disposin dels mitjans per a detectar i combatre les agressions i la discriminació que pateixen (vegeu les bones pràctiques 24 i 25). A més de l'organització de jornades formatives periòdiques, aquesta qüestió s'hauria d'incorporar de manera sistemàtica a la formació i a la pràctica educativa, atès que cal que tots els centres educatius comprenguin la importància del respecte per la diversitat i la necessitat de construir un entorn exempt de violència homofòbica i transfòbica.

«Les claus de la ciutat: des de Júpiter fins a Juno, des de la Barbie fins a en Ken», a Florència, (Itàlia).

L'objectiu d'aquest projecte és la formació del personal docent (6 hores) i l'alumnat (8 hores) d'escoles d'educació secundària sobre estereotips de gènere, diversitat, discriminació, assetjament homofòbic i igualtat d'oportunitats. El projecte identifica les relacions interdisciplinàries amb les matèries centrals i adopta tècniques de formació participatives i experimentals. Si voleu obtenir-ne més informació, vegeu <http://www.chiavidellacitta.it/index.php/progetti/formazione-alla-cittadinanza/70-cod-25-da-giove-e-giunone-a-barbie-e-ken>.

Amb el propòsit de fomentar accions efectives contra l'assetjament escolar, s'han d'establir protocols que indiquin els passos que cal seguir. Quan les persones responsables dels centres educatius han de fer front a casos d'agressió, en lloc de recórrer solament a l'amonestació, és recomanable incorporar processos de mediació. Així mateix, cal evitar personalitzar el problema només tractant amb les víctimes i els agressors: cal entendre l'incident com una oportunitat per a treballar la qüestió del respecte envers la diversitat sexual i

de gènere a tot al centre. En tot cas, qualsevol tipus d'acció en resposta a aquest tipus d'agressions s'ha d'abordar amb una gran delicadesa, amb l'assessorament adequat i tenint en compte que les mesures adoptades no tinguin repercussions negatives per a la víctima.

Per posar fi a aquesta mena d'agressions resulta crucial que la comunitat educativa s'hi impliqui de manera activa, perquè el sentiment d'aïllament, d'humiliació i de vergonya que pateixen les víctimes pot dificultar que ho denunciïn. Aquestes qüestions es poden tractar en debats i tallers organitzats per associacions LGTB o experts dirigits a l'alumnat, al professorat i/o als pares i mares.

#### Conferència «Assejament escolar. Ser 'diferent' és perillós? L'orientació sexual i la diversitat a les escoles» a Viena (Àustria)

El 2009 es va organitzar a Viena una conferència d'un dia sobre assejament escolar en la qual van assistir més de 220 participants procedents d'Àustria, Itàlia, Alemanya i Hongria. La conferència va tractar sobre la reducció de l'homofòbia i l'heterosexisme, va donar a conèixer les qüestions LGTB als professors i les persones que treballen amb joves, i va promoure la creació d'entorns educatius segurs per a les persones LGTB i alumnes que són «diferents» per qualsevol altra característica. Si voleu obtenir-ne més informació, vegeu <http://www.wien.gv.at/queerwien/>

Una altra línia d'acció consisteix a incloure en el currículum escolar qüestions relacionades amb l'orientació sexual i la identitat de gènere, amb les famílies homoparentals, així com construir representacions positives sobre l'homosexualitat i la transsexualitat (Tákacs, 2006: 34). A més d'abordar aquest aspecte a les classes d'educació sexual, també caldria incorporar-lo de manera transversal al conjunt d'assignatures quan sigui pertinent (vegeu les bones pràctiques 21 i 22). El treball per combatre l'homofòbia i la transfòbia també es pot abordar en el marc de les mesures per a promoure la igualtat entre dones i homes en els centres educatius.

## 3.7 Ocupació

La convocatòria de projectes de recerca que va finançar el projecte AHEAD exclouia els temes relatius a l'ocupació, ja que estaven coberts per altres convocatòries, i per tant, no s'han tractat específicament. Tanmateix, tenint en compte que la integració al món laboral és una qüestió cabdal, proposem algunes recomanacions i presentem exemples de bones pràctiques, que tenen l'objectiu de combatre la discriminació homofòbica i transfòbica al lloc de treball.

Una recomanació és oferir formació sobre diversitat sexual i de gènere als sindicats, les empreses i els treballadors dels serveis de col·locació municipals. L'objectiu és combatre la discriminació que pateixen les persones LGTB, que els impedeix de mostrar lliurement la seva orientació sexual o identitat de gènere o, directament, les exclou del món laboral.

#### Models formatius innovadors sobre qüestions LGTB dirigits als Centres d'ocupació de la província de Torí (Itàlia)

En el marc del projecte AHEAD, l'Oficina LGTB de l'Ajuntament de Torí ha elaborat, en col·laboració amb els socis locals, diversos models innovadors de formació a professionals (vegeu la bona pràctica 24). Un dels cursos, amb una durada de setze hores, s'ha dirigit als empleats que treballen en igualtat d'oportunitats a les oficines d'ocupació de la província de Torí i se centra especialment en la inclusió laboral i social del col·lectiu LGTB. Si voleu obtenir-ne més informació, vegeu <http://www.comune.torino.it/politichedigenere/lgbt>

Tal com s'assenyala al capítol anterior, l'exclusió laboral és un dels principals problemes amb què s'enfronten les persones trans. Per tant, una mesura eficaç consisteix a incloure-les en els perfils prioritars de les polítiques actives d'ocupació que duen a terme els ajuntaments. Paral·lelament a això, és essencial desenvolupar estratègies per a promoure la formació de les persones trans i, en particular, de les dones que es troben excloses del mercat laboral. La formació pot esdevenir un mitjà especialment útil per a les dones trans que es dediquen al treball sexual i que volen tenir altres oportunitats laborals.

## 3.8 Sanitat

Les competències dels ajuntaments en matèria d'assistència sanitària poden variar notablement d'un municipi a un altre en funció de les seves dimensions o del país i, per tant, algunes de les recomanacions que indiquem poden no ser pertinents en tots els casos.

El primer que cal fer és oferir formació al personal sanitari — com ara personal d'infermeria i mèdic—, ja que sovint manté estereotips LGTB o simplement no és coneixedor de la situació que viuen les persones LGTB, cosa que pot tenir un efecte perjudicial en l'atenció sanitària que els presten. Un dels objectius d'aquesta formació ha de ser la creació d'un entorn en què les persones LGTB se sentin segures i puguin parlar obertament de la seva orientació sexual o identitat de gènere en els aspectes que estiguin relacionats amb la seva salut. En conseqüència, és important que el personal sanitari es mostri obert i reconegui la diversitat sexual o de gènere dels seus pacients, la qual cosa vol dir, entre altres consideracions, no donar per fet que els pacients són heterosexuales (vegeu la bona pràctica 26).

### Cursos de formació sobre qüestions LGTB als treballadors de centres públics de planificació familiar de Torí (Itàlia)

L'any 2008 l'Oficina LGTB de l'Ajuntament de Torí, en col·laboració amb el sistema sanitari local de Torí i l'associació nacional de lesbianes i gais Arcigay, va realitzar un curs de formació de catorze hores de durada. El curs estava adreçat al personal de centres de planificació familiar i, en especial, al personal que organitza activitats sobre salut i educació sexual a centres educatius. Aquesta formació pretenia proporcionar les eines adequades per a preservar la salut biopsicosocial de les persones no heterosexuales. L'any 2009 es va portar a terme una formació dedicada, en aquest cas, a qüestions relatives a la identitat de gènere. Si voleu obtenir-ne més informació, vegeu <http://www.comune.torino.it/politichedigenere/lgbt>

En el cas de les persones trans, és important establir un protocol específic per a garantir el respecte envers la identitat de gènere i el nom escollit, així com que els professionals de la salut coneguin les diverses opcions mèdiques per a dur a terme la transició de gènere.

Una altra mesura consisteix a introduir la perspectiva LGTB als organismes que treballen l'educació sexual, la contracepció, la planificació familiar, la sexualitat, etc.

### Congrés nacional de pediatria organitzat per la Societat Italiana de Pediatria (Itàlia)

L'any 2009 la Societat Italiana de Pediatria, en col·laboració amb l'Oficina LGTB de l'Ajuntament de Torí, la Unitat per a la Igualtat d'Oportunitats per a Tothom de l'Autoritat Regional del Piemont i la Coordinadora per a l'Orgull LGTB de Torí, va organitzar un congrés nacional sobre «Identitat de Gènere i Orientació Sexual a la Infantesa» dirigit a pediatres, psicòlegs i persones que treballen en serveis educatius, sanitaris i socials. Si voleu obtenir-ne més informació, vegeu <http://www.comune.torino.it/politichedigenere/lgbt>

Més enllà dels plans nacionals i regionals per a lluitar contra el VIH i la sida, la discriminació de les persones seropositives també es pot combatre des de l'àmbit municipal donant suport i visibilitzant el compromís municipal amb la lluita contra la seva propagació. Això es pot materialitzar mitjançant posicionaments públics, campanyes o actes simbòlics, com ara la celebració del Dia Mundial de la Lluita contra la Sida, l'1 de desembre (vegeu la bona pràctica 27). La lluita contra la discriminació de les persones seropositives pot començar a l'Ajuntament mateix amb la definició d'un protocol específic de suport al personal seropositiu.

Actualment hi ha un debat candent sobre si les campanyes de prevenció de la sida s'haurien d'adreçar específicament als homes que mantenen relacions sexuals amb altres homes o si simplement s'haurien de tractar com una qüestió general, ja que hi ha qui opina que focalitzar l'atenció en aquest col·lectiu pot tenir un efecte estigmatitzador. Algunes ciutats europees, a més de les campanyes d'àmbit general, aposten per la realització de campanyes de prevenció destinades als homes que mantenen relacions sexuals amb altres homes, atès que els índexs i les vies d'infecció difereixen considerablement en aquest sector (vegeu la bona pràctica 28).

Quant a les infeccions de transmissió sexual, també és important realitzar un seguiment epidemiològic per tal de poder controlar-ne l'impacte i donar suport i promoure la recerca sobre els riscos específics per a la salut de les persones LGTB.

### 3.9 Institucions religioses

**E**n l'àmbit municipal es poden emprendre determinades accions que relacionin la religió amb el respecte envers la diversitat sexual i de gènere. Per exemple, es poden crear espais per a debatre i reflexionar sobre les realitats de les persones LGTB de diferents confessions religioses. Això resulta essencial atesa la influència que els líders religiosos exerceixen en la transmissió de valors a les seves respectives comunitats i, per tant, pot afavorir que les persones LGTB creients se sentin més acceptades i no hagin de viure com una contradicció la seva creença religiosa i la seva sexualitat o identitat de gènere.

Les associacions de creients LGTB poden assessorar l'Ajuntament i actuar com a intermediàries per a treballar la diversitat sexual i de gènere amb les respectives comunitats religioses.

#### Grup de treball interconfessional a Barcelona (Espanya)

Es tracta d'una iniciativa coordinada per l'Oficina d'Afers Religiosos de l'Ajuntament de Barcelona i emmarcada en el Pla Municipal per al Col·lectiu LGTB. Aquesta iniciativa pretén facilitar un espai de diàleg i reflexió en què representants (no necessàriament oficials) procedents de diferents tradicions religioses i espirituals examinin els reptes que es plantegen en moltes comunitats religioses a l'hora d'integrar el col·lectiu LGTB. L'objectiu és que el treball parteixi d'estratègies basades en els propis recursos religiosos i fonaments doctrinals. Si voleu obtenir-ne més informació, vegeu [www.bcn.cat/dretscivils](http://www.bcn.cat/dretscivils)

### 3.10 Esport i temps de lleure

**P**el que fa a l'esport, cal abordar el llenguatge transfòbic i homofòbic en el marc de la lluita contra el sexisme introduint la perspectiva LGTB en la formació d'àrbitres, personal directiu i personal tècnic esportiu. Així com s'ha creat un clima en què es qüestionen els comentaris racistes, els insults homofòbics i transfòbics també s'han de considerar comportaments susceptibles de ser sancionats. En aquest sentit, es poden endagar campanyes centrades tant en els professionals directament implicats en l'esport (jugadors, entrenadors, àrbitres, etc.), com en les persones aficionades a l'esport.

Així mateix, es tracta d'influir en els valors que es transmeten a la generació més jove tant a les classes d'educació física a l'escola com a les activitats escolars, en què sol prevaldre la lògica sexista. Promoure l'esport mixt és una manera de canviar aquest tipus de dinàmiques.

Atesa la manca d'esportistes professionals obertament LGTB que actuïn com a referents, es pot donar suport a iniciatives d'associacions i clubs esportius LGTB per a donar més visibilitat al col·lectiu LGTB en aquest àmbit (vegeu la bona pràctica 29). A més d'emprendre accions a un nivell estrictament local, moltes ciutats europees han acollit esdeveniments esportius LGTB, com ara els OutGames o els GayGames.

En relació amb les activitats de lleure per a joves que es realitzen en horari extraescolar, com ara casals de joves, espais o agrupaments escoltes, el gènere i la perspectiva LGTB es poden incorporar a tota mena d'activitats i en totes les edats. En comptes d'associar les qüestions de gènere exclusivament a les dones o de dirigir els temes relacionats amb la diversitat sexual i de gènere només als joves LGTB, cal plantejar-se com el sistema normatiu de gènere afecta a tothom. Alhora, la formació sobre el tema s'ha d'adaptar a cada grup d'edat i en funció dels seus interessos, de manera que s'adigui a la realitat que viuen.



#### Introducció de qüestions de gènere i LGTB en l'educació en el lleure a Barcelona (Espanya)

Es tracta d'un projecte pilot dut a terme per l'Ajuntament de Barcelona i l'Escola Lliure El Sol. Es van introduir continguts sobre identitat de gènere, estereotips, prevenció de relacions abusives i homofòbia/transfòbia en els programes formatius de monitors i directors d'educació en el lleure. Aquest projecte es basava en dos objectius específics: dissenyar un mòdul de formació de quatre hores que es pogués incloure en els programes de formació general i elaborar materials docents per treballar aquestes temàtiques amb infants i joves. Si voleu obtenir-ne més informació vegeu [www.escolaelsol.org](http://www.escolaelsol.org)

### 3.11 Els mitjans de comunicació i la cultura

Encara que en els municipis petits la intervenció municipal en els mitjans de comunicació pot ser limitada, tots els municipis disposen dels seus propis canals de comunicació (butlletins, revistes, pàgines web, emissores de ràdio o canals de televisió municipals, etc.) i realitzen campanyes públiques. L'Ajuntament transmet, conscientment o inconscientment, un conjunt de valors a través de tots aquests canals, que es poden emprar per a donar visibilitat a les qüestions LGTB i fomentar el respecte envers la diversitat sexual i de gènere.

A l'hora d'abordar la temàtica LGTB, és recomanable buscar assessorament sobre la terminologia adequada i respectuosa, així com allunyar-se dels estereotips per a referir-se al col·lectiu LGTB. Des de fa alguns anys, diverses organitzacions LGTB d'arreu del món han elaborat les seves pròpies guies i codis ètics perquè els professionals del periodisme sàpiguen com abordar les qüestions LGTB (vegeu, per exemple, GLAAD, 2010 i ABGLT, 2009).

La perspectiva LGTB es pot introduir i promoure en actes culturals que reflecteixin les realitats de gais, lesbianes, trans i bisexuals en exposicions, itineraris històrics, festivals artístics, etc...

#### Projecte *Herstory* del lesbianisme a Budapest (Hongria)

En nom de l'Ajuntament de Budapest, la Fundació Pública Social de Budapest va finançar el projecte *Herstory* del lesbianisme, de l'Associació Lesbiana de Labrizs el 2008. Arran d'això, el 2009 es va produir el documental *Concealed Years* (90 minuts, direcció: Mária Takács), que retrata històries viscudes per onze dones hongareses que parlen de la dona, l'amor, la família, la felicitat i el dolor abans i després del canvi del sistema polític de l'any 1989. Aquest documental va participar al Festival de Cine Lèsbic que es va organitzar en el marc del Festival «LIFT» d'Identitats Lesbianes el 2009. Si voleu obtenir-ne més informació, vegeu [www.labrizs.hu](http://www.labrizs.hu).

En els darrers anys s'han organitzat nombrosos actes relacionats amb la cultura LGTB, en particular festivals de cinema LGTB, que sovint han rebut suport dels ajuntaments dels municipis on s'han celebrat. Així mateix, també se celebren festivals que no es limiten al cinema, sinó que inclouen altres disciplines artístiques i ofereixen a artistes

LGTB l'oportunitat de donar a conèixer la seva obra (vegeu la bona pràctica 31).

#### Omovies, el festival de cinema LGTB de Nàpols (Itàlia)

Cada any, les associacions LGTB locals organitzen el Festival de Cinema LGTB amb la col·laboració de l'Ajuntament de Nàpols. S'hi ofereixen tallers, s'hi presenten conferències, i compta amb la participació directa dels directors. L'objectiu d'aquest festival és contribuir, a través del cinema, a combatre l'homofòbia i a crear punts de trobada lliures de discriminació i de recel envers les diferències. En la darrera edició es va organitzar un concurs per a seleccionar el millor curtmetratge contra l'assetjament homofòbic produït per alumnes d'escoles de secundària. Si voleu obtenir-ne més informació, vegeu <http://www.omovies.it>

Quant a les biblioteques, es poden dur a terme nombroses accions com ara dotar-les de llibres sobre qüestions LGTB, l'elaboració de guies de lectura sobre homosexualitat i transsexualitat o la introducció d'aquesta temàtica en els actes que s'hi organitzen (clubs de lectura, contacontes, etc.).

#### Dotació de llibres LGTB a les biblioteques de Terrassa i Barcelona (Espanya)

Les biblioteques públiques d'aquestes dues ciutats han creat catàlegs bibliogràfics específics sobre aquesta temàtica. S'actualitzen periòdicament d'acord amb assessorament expert i es donen a conèixer per a donar visibilitat a la col·lecció bibliogràfica de què es disposa. Si voleu obtenir-ne més informació, vegeu [www.terrassa.cat/biblioteques](http://www.terrassa.cat/biblioteques); [www.bcn.cat/biblioteques](http://www.bcn.cat/biblioteques)

#### Activitats en col·laboració amb la xarxa de biblioteques públiques de Torí (Itàlia)

La col·laboració entre les biblioteques públiques i l'Oficina LGTB de l'Ajuntament de Torí es va iniciar l'any 2002 amb l'objectiu de vèncer els prejudicis envers l'homosexualitat i la transsexualitat que sovint impregnen el debat cultural i el comportament social. Aquesta col·laboració consisteix en la distribució d'informació sobre associacions LGTB, l'edició de guies de lectura sobre qüestions LGTB, l'adquisició de llibres sobre aquesta matèria i la promoció d'iniciatives relacionades amb qüestions LGTB en la planificació cultural de les biblioteques, entre d'altres. Si voleu obtenir-ne més informació, vegeu <http://www.comune.torino.it/cultura/biblioteche>; <http://www.comune.torino.it/politichedigenere/lgbt>

## 3.12 Persones trans

Les persones trans, especialment les dones, viuen en la majoria dels casos una forta exclusió laboral, sobretot si són visiblement trans o no han pogut modificar la seva documentació oficial. Davant d'aquesta situació, moltes dones trans es dediquen al treball sexual perquè no tenen cap altra opció. Per tal d'afavorir la integració d'aquestes persones en el món laboral, les autoritats locals poden incloure-les en els perfils de grups socials prioritaris de les polítiques de col·locació i aplicar mesures de discriminació positiva en la contractació del seu propi personal o en la contractació de serveis externs. Així mateix, es poden establir protocols, tant per a les autoritats locals com per a les empreses, per tal de garantir la inclusió efectiva de les persones trans en el món laboral (vegeu la bona pràctica 34).

#### El centre per a la inclusió laboral i social de les persones transsexuals a Torí (Itàlia)

El centre ISELT (inclusió social i laboral de les persones transsexuals) va funcionar a Torí des de l'any 2003 fins al 2007. Aquest centre oferia un servei d'assessorament i d'acolliment i contribuïa a la inclusió social i laboral. A principis de l'any 2008, la creixent demanda i la varietat de sol·licituds que s'adreçaven al centre ISELT van obligar l'Ajuntament de Torí a tancar-lo i a formar el personal que treballava als centres ocupacionals i als serveis socials per tal de promoure l'accés a aquests serveis de persones trans. Les institucions i les associacions originàriament implicades en el centre ISELT encara hi col·laboren a través de la Coordinadora ISELT. Si voleu obtenir-ne més informació, vegeu <http://www.irma-torino.it/it/index.php/iselte>

Quant al sector empresarial, és fonamental instruir els representants de sindicats i empresaris, així com oferir incentius a les empreses perquè contractin persones trans. La contractació de persones trans es pot fomentar en el marc de la responsabilitat social corporativa.

Pel que fa al treball sexual, cal establir mesures actives d'ocupació per a les dones trans que vulguin accedir a altres feines. A més, cal garantir la seguretat i l'accés a l'assistència sanitària de les dones que treballen en aquest àmbit.

A la majoria dels països de la UE, per a poder canviar la menció de sexe i el nom en els documents oficials cal sotmetre's a tractaments mèdics i psiquiàtrics, que poden durar anys

(vegeu l'apartat 2.1.2). Tot i que la legislació que regula els canvis de nom i de menció de sexe als documents oficials no és competència municipal, els ajuntaments poden autoritzar que les persones trans utilitzin el nom que han escollit en les bases de dades municipals de biblioteques, gimnasos, escoles de primària i de secundària, etc. (vegeu la bona pràctica 35).

#### Serveis per a dones trans que busquen altres oportunitats laborals a Barcelona (Espanya)

L'Ajuntament de Barcelona ha promogut un protocol intern amb l'objectiu d'oferir a les persones trans programes d'atenció, de formació i d'orientació per tal que puguin accedir al mercat laboral. A més, té previst signar un acord amb una associació perquè proporcioni formació professional a les persones trans que es dediquen al treball sexual i que volen abandonar aquesta activitat. Si voleu obtenir-ne més informació, vegeu [www.bcn.cat/dretscivils](http://www.bcn.cat/dretscivils)

A les persones trans sovint els resulta especialment difícil obtenir assessorament legal i mèdic, informació sobre prevenció de riscos sexuals, bibliografia sobre la matèria, etc. Aquesta situació es pot resoldre amb la creació de punts d'informació o oferint suport a les associacions trans perquè desenvolupin aquesta funció d'assessorament o d'orientació, de manera que siguin persones trans les que ofereixin assessorament a altres persones trans.

Els edificis públics en què els usuaris estan segregats per sexe (per exemple, els vestuaris dels gimnasos públics) han d'oferir alternatives per a evitar que les persones trans se sentin excloses o vulnerables en aquests llocs. Per exemple, es pot optar per permetre que utilitzin les zones previstes per al gènere escollit o crear-ne unes d'específiques, com ara vestuaris individuals per a canviar-se.

En vista del sentiment d'exclusió que patien les persones trans a les instal·lacions esportives de New Forest (Regne Unit), es van organitzar jornades informatives dirigides als entrenadors al centre, i el gimnàs i les piscines es van obrir durant un dia exclusivament per a persones trans.

### 3.13 Persones grans LGTB

Actualment es manté un debat sobre si s'han de crear espais específics per a persones grans LGTB o si cal donar prioritat a integrar-les en els ja existents i combatre'n l'heterosexisme, l'homofòbia i la transfòbia que hi ha. De fet, aquestes dues alternatives no s'exclouen, sinó que més aviat es tracta de dues línies d'actuació complementàries.

Generalment, les persones grans LGTB no són tingudes en compte ni en les polítiques públiques dirigides a les persones grans ni en les adreçades a les persones LGTB. Aquesta situació es dona perquè les polítiques públiques dirigides a les persones grans sovint es basen en una perspectiva heterosexista i perquè les adreçades a combatre la discriminació de les persones LGTB no acostumen a tenir en compte les persones grans. Per tant, el repte consisteix a incorporar la idea de diversitat sexual i de gènere en les polítiques dedicades a la gent gran i a introduir la perspectiva de l'envelliment en les polítiques locals orientades a combatre la discriminació per raó d'orientació sexual i d'identitat de gènere.

És important investigar aquestes realitats per tenir un coneixement més ampli de les necessitats específiques d'aquest grup social, atès que, d'una banda, en molts països europeus no existeix una generació visible de persones grans LGTB i, d'una altra, es tracta d'una qüestió poc tractada per l'activisme.

En molts casos, les persones grans LGTB oculten la seva orientació sexual i identitat de gènere als professionals que en tenen cura per por de ser rebutjades. Les persones grans trans, que en molts casos no poden amagar la seva identitat de gènere, fins i tot deixen d'anar a la consulta mèdica i eviten anar a centres per a la gent gran per por del rebuig. Amb l'objectiu de millorar l'assistència que reben les persones grans LGTB, cal que els professionals que treballen a centres de dia, residències, casals o prestant assistència domiciliària siguin conscients d'aquestes situacions i atenguin aquestes persones amb respecte i confiança.

#### Formació per al personal d'assistència domiciliària de l'Ajuntament de Barcelona (Espanya)

La Fundació Enllaç, amb el suport de l'Ajuntament de Barcelona, ha elaborat materials didàctics sobre les realitats de les persones LGTB de la tercera edat, per tal de formar al personal que ofereix assistència domiciliària a persones grans. L'objectiu d'aquesta formació és promoure el coneixement i el respecte envers la diversitat sexual i de gènere. Les empreses externes que presten serveis a l'Ajuntament estan obligades a incorporar aquest mòdul en els programes formatius adreçats al seu personal. Si voleu obtenir-ne més informació, vegeu [www.bcn.cat/dretscivils](http://www.bcn.cat/dretscivils) and [www.fundacioenllac.cat](http://www.fundacioenllac.cat)

Les persones grans LGTB sovint se senten excloses tant dels espais per a persones LGTB com dels centres per a gent gran. Per tant, és convenient crear espais de trobada segurs i lliures de discriminació específics per a aquestes persones. Així mateix, és important incorporar la perspectiva LGTB als actes organitzats en instal·lacions municipals que vagin dirigits a les persones grans (vegeu la bona pràctica 36).

#### Institucions per a persones de la tercera edat respectuoses amb el col·lectiu LGTB a Nijmegen (els Països Baixos)

Des de l'any 2008, l'Ajuntament de Nijmegen participa en un projecte destinat a les residències i institucions per a les persones grans. Aquestes residències i institucions poden sol·licitar la *Roze Loper* («clau mestra rosa»), una «marca oficial rosa» que indica que una institució té en compte l'homosexualitat, és a dir, que és oberta i es mostra sensible envers la realitat de les persones LGTB de la tercera edat i les seves famílies. Per tal d'obtenir el segell de qualitat *Roze Loper*, les institucions i els centres d'atenció han de demostrar que són sensibles a les qüestions LGTB disposant de personal amb la formació necessària sobre la matèria, així com de procediments i codis de conducta específics. Una clau rosa en una placa decorativa al costat de la porta de la institució indica haver obtingut una valoració positiva. L'any 2009 l'associació COC de Nijmegen ja havia concedit aquesta distinció a sis centres d'atenció de persones grans. Si voleu obtenir-ne més informació, vegeu <http://www.rozezorg.nl/info/5/achtergrond>

45. Al Regne Unit, Gendered Intelligence, amb la col·laboració d'Age UK, ha elaborat projectes interessants per a vincular diferents generacions LGTB a través d'actes de caire artístic. Un altre exemple del Regne Unit és l'organització d'actes amb l'objectiu de crear espais que permetin compartir experiències i fer coneixences en un ambient informal i relaxat (vegeu la bona pràctica 33).

Amb vista a evitar la guetització de les persones grans, en general, i de les persones grans LGTB, en particular, és recomanable mirar d'adoptar una perspectiva intergeneracional en què les persones LGTB de totes les edats puguin compartir experiències i explorar plegades les històries i les cultures compartides.<sup>45</sup>

## 3.14 Immigració i minories ètniques

Les accions empreses en aquest àmbit es poden centrar a combatre l'homofòbia i la transfòbia de comunitats immigrants o minories ètniques, així com també la xenofòbia de persones LGTB.

Cal integrar la perspectiva LGTB als centres d'acollida i els serveis d'integració de les persones immigrants. Això es pot concretar en referències al respecte envers la diversitat sexual i de gènere en els materials emprats a les sessions d'acollida a persones immigrants que s'organitzen periòdicament en molts municipis europeus.

La promoció de projectes que treballin el respecte envers la diversitat sexual i de gènere a comunitats immigrants o de minories ètniques pot resultar especialment útil per a promoure canvis d'actituds. Les associacions d'immigrants LGTB poden participar activament en aquesta tasca.

#### La biblioteca viva de l'Ajuntament de Bolonya (Itàlia)

El concepte de la «biblioteca viva» fa referència a persones procedents d'ètnies diverses i representants de qualsevol minoria que fan la funció de llibres humans explicant les seves històries personals a persones interessades a desmuntar estereotips. Aquest format és patrocinat pel Consell Europeu com a mesura per a combatre els prejudicis i els estereotips de gènere.

La situació en què es troben les persones LGTB immigrants pot ser especialment delicada i, per tant, cal formar els professionals que treballen atenent immigrants a fi que puguin oferir assessorament i orientació sobre associacions LGTB, infeccions de transmissió sexual, serveis d'atenció a persones trans, etc.

Així mateix, és important desenvolupar mesures per a eradicar els discursos racistes i xenòfobs de les persones LGTB autòctones amb l'objectiu de combatre els estereotips que s'imposen a les persones immigrants. Això es pot assolir mitjançant la visibilització de discursos oberts i experiències positives de persones LGTB immigrants o de minories ètniques.



Capítol 4

**Bones pràctiques**

## 1 Formació del personal de l'Ajuntament

South Lanarkshire, Regne Unit

**Àrees temàtiques:** Administració local, tots els serveis municipals (educació, família, inclusió social, immigració, etc.).

**Resum:** L'Ajuntament de South Lanarkshire (Escòcia) va escollir el Dia Internacional contra l'Homofòbia (IDAHO, per les sigles en anglès) per a dur a terme una jornada formativa dirigida a càrrecs superiors, com ara gestors de serveis. Gràcies a aquesta jornada, tant els treballadors com la direcció van prendre consciència de les necessitats dels usuaris LGTB, i van reflexionar sobre la manera de cobrir aquestes necessitats avui dia i com millorar el seu compromís envers les qüestions relacionades amb la igualtat. L'equip de formació va crear un espai informal i de col·laboració on dur a terme el debat, la reflexió i la socialització.

**Agents implicats:** la direcció dels serveis municipals de tots els departaments, Stonewall Escòcia i Terrence Higgins Trust.

**Dades de contacte:** Ajuntament de South Lanarkshire  
Simon Cameron, Assessor sobre Diversitat, Recursos Humans  
Simon.Cameron@southlanarkshire.gov.uk  
+44 – (0) 303 – 123-1015

### Descripció

L'Ajuntament de South Lanarkshire (Escòcia) va dur a terme una jornada formativa per a treballadors de l'Ajuntament, incloent-hi càrrecs superiors, com ara gestors de serveis i directors. La jornada formativa tenia com a objectiu conscienciar sobre les necessitats dels usuaris LGTB, així com millorar el tracte dels treballadors a aquests usuaris. Es tractava d'oferir al personal un espai informal i de suport en el qual reflexionar i debatre sobre la manera de satisfer aquestes necessitats avui dia i sobre com es podrien millorar els serveis que s'ofereixen a les persones LGTB. L'equip de formació va aconseguir de crear un espai informal i de col·laboració, que va servir per a difondre i commemorar el Dia Internacional contra l'Homofòbia. La importància d'aquesta acció consisteix, probablement, en el fet que hi van participar tant càrrecs superiors com càrrecs inferiors.

L'objectiu principal de la jornada consistia a donar resposta a les peticions que s'havien rebut, a través d'una enquesta, de crear un espai de debat per al personal. Es va considerar que seria una forma adequada de conscienciar sobre les qüestions que afecten el col·lectiu LGTB, tot tractant les idees falses i els mites que molt sovint són transmesos pels mitjans de comunicació.

### Punts forts

- La jornada va ser tot un èxit i va comportar la creació del Fòrum LGTB de l'Ajuntament. Aquesta jornada tindrà una periodicitat anual i comptarà amb el suport del Fòrum, el qual aporta un valor afegit a aquesta iniciativa.
- L'assistència va ser bona a tots nivells, i la presència del personal de direcció dels serveis de diferents departaments de l'Ajuntament va resultar beneficiosa per als debats que s'hi van generar. El caràcter interactiu de la jornada va resultar summament profitós, ja que va fer possible que es debatessin i s'estudiessin diverses opinions en un clima de confiança.
- Un altre punt fort és el fet que el que semblava que podria haver estat un simple acte commemoratiu o informal del Dia Internacional contra l'Homofòbia, va esdevenir una eina útil als gestors de serveis per a reflexionar sobre els serveis que oferien als usuaris LGTB.

### Punts febles

- El als càrrecs acostumen a tenir una menor disponibilitat per a assistir a les jornades formatives.

Convindria animar-los a assistir a aquesta mena de jornades per tal de poder generar un espai més ampli de debat en el qual compartir experiències i bones pràctiques.

- La jornada podria haver tingut una major durada, ja que molts assistents consideren que no es va disposar del temps suficient per a exposar tot el que es volia dir. Un dels objectius clau de la jornada era que les persones participants parlessin a bastament sobre aquestes qüestions, de manera que el fet que els assistents expressessin el seu desig de disposar de més temps per a debatre-les indica que va ser un èxit.

### Recomanacions

- Dur a terme jornades formatives dirigides als càrrecs superiors, malgrat que es prevegi que serà difícil garantir-ne l'assistència.
- Visibilitzar la utilitat pràctica i l'eficàcia que un acte d'aquestes característiques pot oferir per als gestors de serveis per tal de millorar i desenvolupar la tasca que duen a terme.
- Atès que la participació dels càrrecs superiors resulta clau per afavorir una actitud positiva a tots els nivells, el fet de comptar amb un membre de la direcció de la gerència com a ponent en aquest tipus d'actes pot garantir una major assistència i augmentar-ne l'estatus.

## 2 Diagnòstic i procés participatiu per elaborar el Pla municipal LGTB

Barcelona, Espanya

**Àrees temàtiques:** Administració local. Àrees secundàries: educació, família, salut, immigració, religió, cooperació, delictes d'odi, ocupació, esport, cultura, gent gran LGTB i persones trans.

**Resum:** Es va dur a terme un procés en dues fases amb l'objectiu d'elaborar un Pla Municipal que englobés la tasca realitzada pels diferents departaments de l'Ajuntament de Barcelona amb relació al col·lectiu LGTB. Inicialment, es va dur a terme un diagnòstic basat en cinc informes que tenien l'objectiu de conèixer la realitat que viuen les persones LGTB a Barcelona, les opinions d'associacions LGTB, la percepció que té la població respecte d'aquest grup social, les mesures que s'estaven impulsant des dels diferents departaments de l'Ajuntament, i finalment, identificar les bones pràctiques que es duen a terme en altres municipis europeus. A continuació, va tenir lloc un procés participatiu per a implicar tècnics municipals, representants d'associacions LGTB, experts i persones LGTB a títol personal en l'elaboració del Pla.

**Agents implicats:** Ajuntament, associacions LGTB i experts.

**Dades de contacte:** Ajuntament de Barcelona  
Pla Municipal per al Col·lectiu Lesbià, Gai, Transsexual i Bisexual  
dretscivils@bcn.cat  
www.bcn.cat/dretscivils

### Descripció

L'octubre de 2008 la Regidoria de Drets Civils de l'Ajuntament de Barcelona va iniciar un procés per a elaborar el Pla Municipal per al Col·lectiu LGTB, que tenia la finalitat de coordinar i promoure accions des de diferents àrees de govern per tal de combatre la discriminació per raó d'orientació sexual o d'identitat de gènere. Aquest procés va constar de dues fases: la diagnosi i el procés participatiu.

Els objectius del procés de diagnosi eren els següents:

- Elaborar un retrat de la realitat que viu aquest grup social tenint en compte els punts de vista de les persones LGTB, de les associacions, dels experts i de la ciutadania en general.
- Identificar quines eren aquelles àrees i grups amb necessitats més urgents.
- Realitzar un inventari del que ha fet l'Ajuntament en aquesta àrea en els darrers anys, així com identificar els àmbits en els quals es podria aprofundir.

Per tal d'assolir aquests objectius, es van elaborar cinc estudis<sup>46</sup>:

1. Una diagnosi de les realitats de les persones LGTB a Barcelona. L'objectiu d'aquest informe consistia a conèixer les problemàtiques i les propostes de diferents sectors d'aquest col·lectiu, posant l'èmfasi en els que es troben en una situació més vulnerable. El treball de camp va constar de 10 entrevistes a informants clau, 11 entrevistes a representants de diferents sectors del col·lectiu LGTB, 4 grups de discussió i 454 respostes a un qüestionari on-line. Aquest qüestionari es va allotjar en un bloc que es va difondre a través de llistes de correu, correu postal i anuncis amb l'eslògan «Barcelona ens entén?». Durant aquest procés, el bloc va rebre 3.191 visites.
2. Percepció del col·lectiu LGTB per part de la ciutadania. Es va concretar en la inclusió de deu preguntes

<sup>46</sup>. L'Institut de Govern i Polítiques Públiques (IGOP), de la Universitat Autònoma de Barcelona, es va encarregar de dur a terme la supervisió de la metodologia emprada en la diagnosi en el seu conjunt. També li correspon l'autoria del primer informe, així com l'anàlisi dels resultats del segon. ICC Consultors va ser responsable dels informes 2 i 5, aquest darrer en col·laboració amb Jordi Petit. Finalment, l'informe 4 va ser elaborat per Espai Públic.

sobre aquesta temàtica en una enquesta que l'Ajuntament duu a terme trimestralment per tal d'obtenir informació sobre l'opinió de la ciutadania. L'enquesta es va fer per via telefònica a una mostra de mil persones.

3. Aportacions de les associacions LGTB de Barcelona. Es van dur a terme vint-i-quatre entrevistes a representants d'associacions i grups LGTB per tal de conèixer l'opinió de l'activisme sobre la situació d'aquest col·lectiu i les polítiques públiques que s'hi adrecen.
4. Inventari de les polítiques municipals de l'Ajuntament adreçades a aquest grup social. L'objectiu de l'estudi era obtenir informació sobre el que fan els diferents departaments de l'Ajuntament amb relació al col·lectiu LGTB i, al mateix temps, identificar les àrees en què es pot aprofundir. El treball de camp es va basar en una àmplia recerca documental i en entrevistes a responsables de les diferents àrees.
5. Estudi sobre experiències d'altres ajuntaments europeus. Es va realitzar una recerca sobre les mesures adoptades per altres governs municipals per mitjà de qüestionaris adreçats a associacions LGTB, en els quals s'avaluaven les accions dels governs municipals de les seves ciutats amb relació al col·lectiu LGTB. En total, 26 associacions de 17 països de la UE van respondre al qüestionari.

Els resultats obtinguts en el procés de diagnòsi es van fer públics i es van debatre en dues jornades obertes a la ciutadania. A la primera jornada, celebrada el juny del 2009, es va presentar el cinquè informe. A la segona, que va tenir lloc quatre mesos més tard, el mes d'octubre, s'hi van presentar els resultats obtinguts en la resta d'informes i es va donar el tret de sortida al procés participatiu.

Sobre la base dels resultats de la diagnòsi, es va endegar el procés participatiu amb la finalitat d'implicar els diferents actors rellevants en l'elaboració del Pla Municipal.

Per tal de canalitzar la participació, les qüestions sorgides durant la diagnòsi es van agrupar en set **àrees temàtiques**: menors d'edat, educació i família; salut i benestar; immigració, minories i cooperació; homofòbia i transfòbia a l'espai públic i discriminació laboral; participació, esports, promoció econòmica i cultura; gent gran LGTB; i persones trans. Per a cada àrea temàtica es va elaborar una fitxa en què es recollien les principals necessitats, així com les propostes per a abordar-les. Les fitxes es van emprar per a estructurar el debat en cadascun dels canals de participació.

Es van crear tres canals de participació<sup>47</sup>:

1. Set grups de treball temàtics que van aplegar tècnics municipals, experts i representants d'associacions. La seva funció consistia a debatre i elaborar propostes prenent com a base els informes de diagnòsi.
2. Les persones a títol individual van tenir l'oportunitat de participar-hi responnent a un qüestionari on-line en el qual se'ls sol·licitava que enviessin propostes sobre accions a emprendre amb relació a cadascuna de les àrees temàtiques. El qüestionari es va penjar al mateix bloc utilitzat durant la fase de diagnòsi. En aquesta ocasió, va rebre 1.661 visites i 51 qüestionaris.
3. El mes de març del 2010 el Consell Municipal de Gais, Lesbianes i Homes i Dones Transsexuals (CMGLidH) va convocar un fòrum obert de participació, de caràcter públic, en el qual es van debatre les propostes.

De forma paral·lela al procés participatiu, es va emprendre un diàleg amb les àrees de govern dins de l'Ajuntament per tal d'arribar a un acord sobre com integrar les propostes formulades en el Pla.

Una vegada el CMGLidH va donar el seu vistiplau al Pla, el Govern municipal el va aprovar. El Pla inclou un total de 228 mesures, que entraran en vigor durant els pròxims cinc anys, amb un calendari detallat que estableix les prioritats a curt, mitjà i llarg termini durant aquest període. Una comissió de seguiment avaluarà la implementació d'aquestes mesures i prendrà decisions sobre els possibles canvis i modificacions que calgui introduir durant el període de vigència del Pla.

El Pla es va presentar públicament el mes d'octubre del 2010 en el marc de la Conferència Internacional European Rainbow Cities, organitzada dins del projecte AHEAD.

47. L'IGOP es va encarregar de coordinar el procés participatiu i Espai Públic d'emprendre el procés de diàleg amb els departaments del govern i de la redacció del Pla.

## Punts forts

- Un element clau a l'hora d'elaborar el Pla Municipal ha estat la bona disposició a participar-hi que han mostrat els treballadors de la majoria dels departaments de l'Ajuntament, així com la seva actitud activa i oberta.
- La ciutat de Barcelona compta amb una xarxa d'associacions LGTB sòlida, a les quals es va recórrer per a demanar-los assessorament, de manera que es va poder aprofitar la seva experiència en l'elaboració d'aquest document. Gràcies a això, el Pla Municipal resulta molt proper als interessos del col·lectiu LGTB, ja que es basa, en bona part, en el seu assessorament.
- Es van consultar diversos experts i investigadors tant per a elaborar la diagnòsi sobre la situació de les persones LGTB com per formular propostes i redactar el Pla Municipal.

## Punts febles

- El principal repte del procés ha consistit a integrar la perspectiva LGTB en tots els departaments de l'Ajuntament. No es tractava únicament d'actuar en àrees relacionades específicament amb els drets de les persones LGTB, sinó també en àrees que aparentment tenen menys a veure amb les qüestions LGTB, com ara medi ambient, treball o cooperació internacional.
- L'Ajuntament col·labora des de fa temps amb les associacions LGTB. Tanmateix, la implicació d'algunes d'elles en aquest projecte ha estat escassa, ja que han considerat que participar-hi els comportaria un gran esforç a un procés que finalment no seria vinculant o que no aportaria millores palpables per al col·lectiu LGTB de la ciutat.
- La qüestió del respecte pels drets humans i, en particular, pels drets del col·lectiu LGTB, encara és lluny de ser considerada com a prioritària en l'agenda política de les autoritats locals. Així doncs, a part d'elaborar mesures d'aquest tipus, cal que hi hagi el compromís polític de posar-les en pràctica, fet que depèn en gran mesura de cada departament de l'Ajuntament.

## Recomanacions

- A l'hora d'elaborar un pla d'aquest tipus, és fonamental partir d'una diagnòsi àmplia, que permeti obtenir un coneixement profund de les realitats i les necessitats del col·lectiu. La participació també és important, ja que al permetre la implicació de diferents actors, hi aporta un valor afegit.
- Pel que fa al mètode de diagnòsi, és important triangular i combinar diferents tècniques de recerca (per exemple, amb els qüestionaris s'arriba a un gran nombre de persones, les entrevistes permeten obtenir informació més detallada sobre els significats, etc.). A més, la idoneïtat de cada tècnica varia en funció del grup social que es vol estudiar.
- Les tecnologies de la informació poden esdevenir una eina especialment útil per a compilar informació durant el procés de diagnòsi, així com per a recollir propostes durant el procés participatiu. Tanmateix, és important tenir present que no tots els grups socials tenen el mateix nivell d'accés a Internet ni hi naveguen amb la mateixa facilitat.
- És necessari que el procés parteixi d'unes expectatives realistes per evitar que es generi frustració. En aquest sentit, és fonamental estar disposat a escoltar, a acceptar propostes i a explicar els motius pels quals s'accepta o es rebutja una proposta determinada. Per tal d'evitar la frustració, també és necessari establir un diàleg amb tots els departaments sobre quines propostes estan disposats a implementar. Durant tot el procés, també és aconsellable negociar amb la resta de grups polítics que hauran de votar el Pla. El fet d'arribar a un consens amb aquests grups garanteix que el Pla continuï vigent en cas que es produeixi un canvi de govern.
- Resulta molt útil reunir tècnics municipals, representants d'associacions LGTB i experts en el procés de debat. Cal estar disposat a acceptar les crítiques, especialment per part de representants de les associacions, ja que aporten un valor afegit al debat. De la mateixa manera, s'ha de tenir present que el procés participatiu pot generar desconfiança en algunes associacions, de manera que és important mostrar que es traduirà en uns resultats visibles.



- La implicació directa dels responsables del Pla és un element clau que dona credibilitat al procés i permet establir un diàleg entre participants i responsables, a la vegada que resulta una experiència enriquidora per a totes les parts implicades.

### 3 Un arc de Sant Martí d'accions

Gant, Bèlgica

**Àrees temàtiques:** Participació, informació i reconeixement.

**Resum:** El Pla «Un arc de Sant Martí d'accions 2008-2013» és un document adreçat al col·lectiu LGTB de Gant i coordinat pel Servei de Diversitat i Igualtat d'Oportunitats de l'Ajuntament. Aquest document descriu un total de vint-i-sis accions específiques que cal implementar en diferents àrees de l'Administració local.

**Agents implicats:** Ajuntament, Regidoria d'Assumptes Socials, Regidoria de Recursos Humans, Gerència i membres de l'equip per a la igualtat d'oportunitats, Departament per a la Diversitat i la Igualtat d'Oportunitats, experts i associacions LGTB.

**Dades de contacte:** Ajuntament de Gant  
Departament de Diversitat i Igualtat d'Oportunitats  
nico.vandeputte@gent.be  
www.gent.be/diversiteit

#### Descripció

A Gant, el Servei de Diversitat i Igualtat d'Oportunitats s'ha fixat com a objectiu que l'any 2020 tota la població, amb independència del sexe, l'edat, les creences, l'orientació sexual, la diversitat funcional o la situació socioeconòmica, pugui desenvolupar-se i ser tractada de forma igualitària en tots els aspectes de la vida social. En aquest marc, s'ha elaborat un Pla adreçat específicament al col·lectiu LGTB. Aquest document assenyala una sèrie d'accions que cal realitzar per a fer visible el col·lectiu LGTB i combatre la discriminació per raó d'identitat de gènere o d'orientació sexual.

El Pla «Un arc de Sant Martí d'accions» es basa en tres eixos: la igualtat entre homes i dones, la discriminació positiva i la diversitat en tots els nivells i departaments municipals. La nota està constituïda per vint-i-sis mesures que els departaments de Família, Inclusió Social i Immigració han de posar en pràctica. Les mesures es divideixen en cinc àrees:

1. Interactuar, tant a través de mitjans electrònics com amb entrevistes presencials, amb el col·lectiu LGTB de Gant.
2. Oferir atenció a les persones LGTB, sobretot a les que es troben en una situació especialment vulnerable (gent gran, minories ètniques, persones amb diversitat funcional, dones, jovent i persones transsexuals).
3. Millorar i promoure la recerca sobre les qüestions LGTB.
4. Promoure una cultura «d'acceptació de la realitat gai» en l'Administració local.
5. Implantar polítiques LGTB a totes les àrees de l'Administració local (per exemple, esports, turisme, salut i benestar, comunicació, educació i cultura).

Aquest Pla serà vigent entre el 2008 i el 2012. Se'n realitzarà una primera avaluació a la meitat del procés, i una segona al final.

#### Punts forts

- El fet que l'Ajuntament de Gant hagi decidit implementar un pla d'acció específic sobre les qüestions LGTB mostra la seva bona disposició a combatre la discriminació per raó d'orientació sexual i d'identitat de gènere.
- L'informe es basa en estudis sobre les realitats de les persones LGTB i en converses mantingudes amb les persones LGTB de la zona.

- Un element clau d'aquesta iniciativa és que concreta el marc temporal d'implementació de les diferents mesures i que contempla com se'n farà el seguiment i l'avaluació.

### Punts febles

- La principal dificultat d'aquest projecte consisteix en el fet que en alguns casos el Pla no concreta totes les accions específiques que l'Administració local podria implementar, sinó que només proposa directrius generals que cal tenir en compte.

### Recomanacions

- Crear xarxes entre el Govern local, les organitzacions LGTB i els ciutadans, ja que és una eina clau perquè projectes d'aquestes característiques funcionin i es consolidin.
- Tenir clar com es finançaran els projectes i les mesures específiques que s'incloguin en un document d'aquest tipus.
- Integrar la lluita contra l'homofòbia i la transfòbia en el context de les mesures per a combatre altres formes de discriminació.

## 4 La xarxa RE.A.DY

Itàlia

**Àrees temàtiques:** Administració local.

**Resum:** L'any 2006 els Ajuntaments de Roma i Torí van fundar RE.A.DY, una xarxa de l'Administració pública que té com a finalitat combatre la discriminació per raó d'orientació sexual i d'identitat de gènere. Des de llavors, RE.A.DY promou l'intercanvi de bones pràctiques sobre les qüestions LGTB entre els membres associats.

#### Agents implicats:

Autoritats regionals: el Piemont i la Toscana.

Províncies: Cremona, Roma, Siracusa i Torí.

Ajuntaments: Bari, Bolonya, Casalmaggiore (Cremona), Capraia e Limite (Florència), Cremona, Florència, Marineo (Palerm), Messina, Nàpols, Perusa, Pisa, Pistoia, Rende (Cosenza), Roma, Salsomaggiore Terme (Parma), Torí i Venècia.

#### Dades de contacte:

Oficina LGTB:  
serviziolgbt@comune.torino.it  
+390114424040  
[http://www.comune.torino.it/politichedigenere/lgbt/lgbt\\_reti/lgbt\\_ready/index.shtml](http://www.comune.torino.it/politichedigenere/lgbt/lgbt_reti/lgbt_ready/index.shtml)

### Descripció

L'any 2006 els Ajuntaments de Roma i Torí van fundar RE.A.DY, una xarxa de l'Administració pública que té com a finalitat combatre la discriminació per raó d'orientació sexual i d'identitat de gènere. Una «declaració d'intencions» recull els objectius, els propòsits i les necessitats de la xarxa.

Els objectius de RE.A.DY són:

- Identificar, promoure i compartir polítiques relacionades amb la inclusió social del col·lectiu LGTB.
- Contribuir a difondre bones pràctiques amb relació a les qüestions LGTB a Itàlia.
- Ajudar l'Administració pública local i regional a dur a terme accions adreçades a reconèixer i promoure els drets del col·lectiu LGTB.

Les autoritats regionals, les províncies, els ajuntaments i els organismes que promouen la igualtat poden adscriure's a la xarxa mitjançant l'acceptació de la declaració d'intencions, la qual comporta comprometre's a:

- Establir contactes amb les associacions LGTB del seu territori.
- Promoure estudis sobre les necessitats de les persones LGTB per tal que es tinguin en compte en la planificació de l'Administració pública.
- Ajudar a difondre bones pràctiques a tot el país. Per exemple, una de les primeres activitats de la xarxa va consistir a compartir experiències entre els membres de la xarxa.
- Participar a trobades anuals. Els membres de RE.A.DY es reuneixen, com a mínim, una vegada l'any en una de les ciutats dels seus membres per tal d'avaluar les accions que s'han dut a terme i establir noves línies a seguir.
- Organitzar actes a nivell local per al Dia Internacional contra l'Homofòbia i la Transfòbia (IDAHO).
- En els casos en què sigui factible, establir una col·laboració interinstitucional entre diferents nivells de govern i presentar el projecte RE.A.DY a altres departaments de l'Administració pública local i regional.

RE.A.DY disposa d'una oficina de coordinació central en la qual es duu a terme la tasca política i administrativa. Aquesta funció la realitza cadascun dels membres associats de manera rotativa cada any.

### Punts forts

- La xarxa és un punt de referència política per a l'Administració pública i serveix de referent als governs locals que volen assolir la igualtat de drets per als seus ciutadans.
- RE.A.DY fomenta l'intercanvi i la compartició de bones pràctiques entre els seus membres i promou el desenvolupament de noves experiències.
- La decisió de disposar d'una oficina central de coordinació que canvia anualment de responsable ha estat una estratègia útil per a descentralitzar el poder i permetre que la xarxa sigui activa a tot Itàlia

### Punts febles

- Manca dels recursos necessaris perquè RE.A.DY rendeixi al màxim.
- Manca d'intercanvi d'informació amb les institucions nacionals i de reconeixement polític oficial.
- Manca d'una relació regular amb les associacions LGTB d'àmbit nacional a causa de l'escassa visibilitat de la xarxa RE.A.DY.
- Necessitat de lideratge polític per tal de garantir que la xarxa compleix la seva agenda i animar altres departaments de l'Administració pública a implicar-s'hi.
- Necessitat de reprendre les relacions amb els membres de RE.A.DY en cas que es produeixi un canvi polític després de les eleccions.

### Recomanacions

- Convé que els membres associats es reunixin regularment per avaluar les accions realitzades i establir noves accions a emprendre.
- L'oficina de coordinació central hauria de donar suport i dinamitzar tots els membres periòdicament per mitjà d'aportacions concretes.
- El projecte RE.A.DY s'ha de gestionar preferiblement de forma descentralitzada. Cada membre ha de tenir assignades unes funcions definides dins la xarxa per tal de facilitar la tasca de coordinació de l'oficina central.
- Una de les maneres de reforçar la xarxa en l'àmbit nacional consisteix en què cada membre promogui el projecte RE.A.DY a la seva regió a través de les xarxes locals (ajuntaments, províncies i autoritats regionals).
- Els membres de la xarxa no s'han de limitar a compartir experiències, sinó que haurien d'intentar crear estratègies comunes i transmetre-les al nivell nacional. Per exemple, diferents membres que hagin organitzat cursos formatius adreçats a lluitar contra l'assetjament homofòbic en l'àmbit escolar podrien elaborar conjuntament accions a seguir i proposar-les al Ministeri d'Educació.
- Convé que la xarxa disposi d'una mena de «caixa d'eines» que contingui models formatius, publicacions, documentals, exposicions, etc., per als seus membres i per a totes les oficines de l'Administració pública interessades a formar part de RE.A.DY.

## 5 Taula rodona entre les associacions LGTB i l'Ajuntament

Nàpols, Itàlia

**Àrees temàtiques:** Administració local, participació.

**Resum:** La celebració de taules rodones entre les associacions LGTB i l'Ajuntament de Nàpols té com a objectiu denunciar la persistència de la discriminació de les persones LGTB, cercar mitjans per a dignificar el col·lectiu, promoure un pla integral d'accions contra l'homofòbia i iniciar un programa de formació per a fomentar el respecte envers la diversitat.

**Agents implicats:** Ajuntament de Nàpols i associacions LGTB: ATN (Associació de Transsexuals de Nàpols), Arcilesbica Nàpols, I-Ken Nàpols i Arcigay Nàpols.

**Dades de contacte:** Ajuntament de Nàpols  
Piazza Municipio  
Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats – Luisa Menniti  
Tel. +39-081 7954159; Fax: +39-081 7954150  
luisa.menniti@comune.napoli.it

### Descripció

L'octubre de 2007 les associacions LGTB locals i l'Ajuntament de Nàpols van celebrar una sèrie de taules rodones a l'Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats de l'Ajuntament. Entre els participants de la taula rodona hi havia representants de quatre de les principals associacions LGTB locals: I-Ken Onlus ([www.i-ken.org](http://www.i-ken.org)), Arcigay Napoli ([www.arcigaynapoli.org](http://www.arcigaynapoli.org)), Arcilesbica Napoli ([www.arcilesbica.it/napoli](http://www.arcilesbica.it/napoli)) i ATN (Associació de Transsexuals de Nàpols).

Els objectius de la taula rodona eren:

- Denunciar la persistència la discriminació contra el col·lectiu LGTB, que es materialitza en homofòbia i transfòbia, assetjament escolar, violència, abús de poder i odi.
- Posar de manifest la manca de mitjans perquè les persones LGTB assoleixin plens drets de ciutadania.
- Conscienciar els ciutadans de Nàpols sobre el valor de la diversitat, la integració i la solidaritat.
- Elaborar un pla d'acció integral per a combatre l'homofòbia, promoure el respecte per la diversitat i millorar les condicions de vida i laborals del col·lectiu LGTB.
- Establir programes de formació adreçats a l'alumnat de tots els cursos escolars per a fomentar el respecte envers la diversitat.

El mes d'octubre de 2008 es va aprovar un acord que definia les accions que s'emprendrien de manera conjunta.

### Punts forts

- La col·laboració entre l'Ajuntament de Nàpols i les associacions LGTB a nivell local, ja que permet conscienciar sobre les necessitats del col·lectiu LGTB i insta l'Ajuntament a atendre-les.

### Punts febles

- L'establiment d'una col·laboració de caire permanent requereix temps i voluntat política.
- Cal que les associacions LGTB implicades mantinguin una bona relació.

### Recomanacions

- Implicar totes les associacions LGTB que treballen a nivell local.

**Àrees temàtiques:** Administració local, participació, transversalització.

**Resum:** El Consell Municipal de Lesbianes, Gais i Persones Trans és l'encarregat de defensar els interessos del col·lectiu LGTB a Colònia. Els membres d'aquest Consell, format per representants de l'Administració, partits polítics i organitzacions LGTB, es reuneixen per tractar les qüestions LGTB de la ciutat. En aquestes reunions s'analitzen les propostes elaborades pels membres del col·lectiu LGTB i, en cas que es considerin adequades, s'incorporen a les polítiques municipals. El fet que els membres del col·lectiu LGTB s'impliquin en l'elaboració de la legislació municipal i comptin amb representació en diferents comitès fa que puguin exercir una major influència sobre les decisions polítiques.

**Agents implicats:** Ajuntament, organitzacions LGTB i experts.

**Dades de contacte:** Ajuntament de Colònia  
Geschäftsstelle der Stadt AG LST, Dezernat für Soziales, Integration und Umwelt  
Claudia.Kutzer@stadt-koeln.de  
+49 – (0) 221 – 221 27467

## Descripció

Per tal de combatre la discriminació envers el col·lectiu LGTB a Colònia, el Consell Municipal de Lesbianes, Gais i Persones Trans va coordinar el procés d'implementació d'un programa d'integració de les persones LGTB basat en la iniciativa i la participació de diferents ONG. Aquest programa es va aprovar en el ple celebrat el 22 de juny de 2006 a l'Ajuntament de Colònia. El Consell està format per representants de l'Administració, partits polítics i organitzacions LGTB, i es reuneix per a tractar qüestions relacionades amb el col·lectiu LGTB sorgides a Colònia. Així mateix, redacta informes i elabora recomanacions per a l'Ajuntament de Colònia.

El Consell Municipal LGTB està format per:

- Un membre de cada partit polític amb representació a l'Ajuntament.
- Un representant de cadascuna de les vuit organitzacions LGTB de Colònia.
- Un membre de cada departament de l'Administració local responsable de qüestions relacionades amb la diversitat i la discriminació, com ara el Departament de Salut, el d'Assumptes Socials, el d'Ensenyament i el d'Igualtat de Gènere.

El Consell Municipal elabora un informe anual en el qual presenta les accions que s'han dut a terme. Cada any se celebren quatre reunions, en les quals participen convidats i experts. S'hi acostuma a convidar, entre d'altres, un representant del cos de policia de Colònia i un representant del Consell d'Integració. Per tal de garantir que es continua fent feina entre reunions, es realitzen tallers per als membres del Consell. Els temes principals que es van tractar a les reunions del Consell Municipal LGTB celebrades el 2010 van ser les famílies rainbow i l'homofòbia. Anteriorment s'havien tractat els temes següents: protecció de les víctimes i prevenció de la violència, igualtat de tracte al lloc de treball, educació sobre les qüestions LGTB als centres educatius, prevenció de la salut, persones grans, immigració i patrocini d'actes esportius i culturals.

El mes de juny del 2007 l'Ajuntament va decidir incorporar el Consell Municipal LGTB en la legislació municipal. Amb les esmenes de l'article 23 de la Carta Principal, s'atorga al Consell Municipal LGTB el poder de delegar representants a deu comissions de l'Ajuntament a fi d'afavorir que el col·lectiu LGTB s'impliqui directament en les diferents àrees polítiques.

Alguns exemples de la tasca duta a terme pel Consell Municipal són:

- S'han organitzat tallers per al personal administratiu i pels partits polítics amb l'objectiu de conscienciar sobre les qüestions LGTB, sensibilitzar sobre les necessitats especials del col·lectiu i trobar maneres de millorar la situació de les persones LGTB.
- El Consell Municipal ofereix suport a les persones responsables de gestionar accions encaminades a garantir la diversitat a nivell local.
- Com a mostra de suport a la marxa del Christopher Street Day de Colònia, l'Ajuntament va assignar una partida de 10.000 € dels pressupostos de 2009 per a convidar-hi representants de ciutats agermanades.

## Punts forts

- El Consell Municipal LGTB ha aconseguit millorar els canals de comunicació, fins aleshores limitats, entre l'Administració, partits polítics i organitzacions LGTB. La col·laboració entre aquestes organitzacions ajuda a combatre la discriminació, i els resultats positius que se'n deriven han generat nous processos d'aprenentatge al si de l'Administració i una major comprensió de la responsabilitat col·lectiva.
- El gran nombre de temes tractats pel Consell Municipal LGTB posa de manifest com n'és d'important la col·laboració existent actualment, i que continuarà sent-ho en un futur.
- Gràcies a aquesta cooperació permanent, els membres del Consell Municipal LGTB estan més ben informats sobre quina és la persona de contacte per a cada qüestió determinada.
- Els projectes desenvolupats pel Consell Municipal LGTB s'han dut a terme amb èxit i han demostrat ser funcionals. Per aquest motiu, a principis de 2010 el nombre de representants de les organitzacions LGTB al Consell es va ampliar de sis a vuit.

## Punts febles

- S'ha de garantir que els interessos de les ONG dedicades a qüestions LGTB no es veuen eclipsats per l'Administració municipal.
- Caldria continuar treballant per construir un consens més ampli entre els diferents actors implicats.

## Recomanacions

- És important fer reunions de forma regular, ja que és una manera de fomentar el diàleg i que el Consell Municipal LGTB pugui dur a terme accions urgents amb més eficàcia.
- La implicació activa de l'Administració municipal, dels representants de les organitzacions LGTB, dels partits polítics i dels experts és fonamental per a assolir l'èxit, atès que facilita la col·laboració i l'intercanvi professional entre els diferents grups i actors implicats. D'aquesta manera, l'Ajuntament pot resoldre problemes i prendre decisions d'una manera més competent i eficaç. Sense la implicació de tots els agents, poden sorgir malentesos i problemes de comunicació.
- La decisió d'incorporar el Consell Municipal LGTB a l'Administració va ser un pas important, ja que des d'aleshores el Consell pot enviar representants als diferents comitès, elaborar informes i fer recomanacions a l'Ajuntament de Colònia, cosa que facilita que els membres del col·lectiu LGTB tinguin una major implicació en les decisions polítiques.

**Àrees temàtiques:** Administració local, participació, transversalització.

**Resum:** L'Ajuntament de Torí va donar suport a la proposta presentada per les associacions LGTB locals de crear una oficina LGTB amb l'objectiu de lluitar contra la discriminació per raó d'orientació sexual i d'identitat de gènere. Una de les eines més importants emprades per a assolir els objectius del Servei LGTB ha estat la creació d'un Grup Pilot Permanent format per representants de diferents departaments de l'Ajuntament.

#### Agents implicats:

Ajuntament de Torí: Oficina LGTB, Grup Pilot Permanent (representants dels departaments de l'Ajuntament), responsables de les qüestions LGTB que treballen als punts d'informació dels deu districtes.

Província de Torí: Igualtat d'Oportunitats i Polítiques d'Usos del Temps.

Autoritat Regional del Piemont: Unitat per a la Igualtat d'Oportunitats per a Tothom.

Consell de Coordinació per a l'Orgull LGTB de Torí i diferents associacions LGTB.

Consell de Coordinació d'ISELT (consell de coordinació per a la inclusió social i laboral de les persones transsexuals).

**Dades de contacte:** Oficina LGTB:  
serviziogbt@comune.torino.it  
+390114424040  
<http://www.comune.torino.it/politichedigenere/>

## Descripció

El febrer de 2001 l'Ajuntament de Torí va fundar l'Oficina LGTB amb l'objectiu de combatre la discriminació per raó d'orientació sexual i d'identitat de gènere. L'Oficina LGTB es va crear a partir d'una proposta de les associacions locals, agrupades al Consell de Coordinació Gai, Lesbià i Transsexual de Torí (actualment, el Consell de Coordinació de l'Orgull LGTB). L'Oficina LGTB forma part del Departament per a la Igualtat d'Oportunitats, Gènere i Polítiques d'Usos del Temps de l'Ajuntament.

L'Oficina LGTB té com a objectiu donar resposta a les necessitats de les persones transsexuals i homosexuales, ajudar-les a millorar la seva qualitat de vida i crear un clima social de respecte i lliure de prejudicis. Amb aquesta finalitat, l'Ajuntament va dur a terme un estudi per a conèixer les condicions de vida de les persones LGTB a la ciutat. A partir d'aquest estudi, l'Oficina LGTB:

- Va compilar informació sobre les necessitats específiques de les persones LGTB.
- Va organitzar i coordinar activitats socials i culturals, així com jornades formatives, en col·laboració amb altres oficines municipals i associacions locals que treballen en aquests àmbits.

En els seus deu anys d'existència, l'Oficina LGTB:

- Ha conscienciat els treballadors de l'Administració pública i els ciutadans sobre qüestions LGTB.
- Ha dut a terme activitats culturals.
- Ha format personal docent i de l'Administració pública per tal de fer més fàcil i còmode l'accés de les persones LGTB als serveis públics i conscienciar els treballadors públics sobre qüestions relacionades amb la identitat de gènere i l'orientació sexual.
- Ha desenvolupat activitats educatives adreçades als joves i als centres educatius amb l'objectiu de combatre l'homofòbia.

- Ha fomentat la integració de les persones trans en l'àmbit social i laboral.
- Ha establert una xarxa de col·laboració amb institucions locals, regionals, nacionals i europees.

Per tal de dur a terme aquestes accions, l'Oficina LGTB va crear:

- El Consell de Coordinació per a l'Orgull LGTB de Torí.
- El Grup Pilot Permanent.

El Consell de Coordinació per a l'Orgull LGTB de Torí aplega membres de l'Administració pública local i regional. Aquest Consell es reuneix regularment per tal de definir i organitzar diverses accions. Dins del Consell també s'ha creat un grup que col·labora amb l'Oficina LGTB oferint formació als treballadors de l'Administració pública i dels centres educatius.

El Grup Pilot Permanent està format per representants de setze departaments de l'Ajuntament. La creació del Grup Pilot Permanent ha afavorit la promoció de projectes i iniciatives amb relació a qüestions LGTB als diferents departaments de l'Ajuntament.

El Grup Pilot Permanent es reuneix dues vegades l'any per a organitzar accions i avaluar els resultats obtinguts. Els seus membres es reuneixen anualment per a realitzar jornades formatives i posar-se al dia sobre les qüestions LGTB. L'Oficina LGTB convoca sovint reunions de treball amb representants del Grup per a perfilar projectes concrets.

Així mateix, en el marc del Grup Pilot Permanent s'ha creat un grup d'informació, el qual està format per representants dels punts d'informació dels deu districtes administratius de l'Ajuntament. A més de donar informació sobre qüestions LGTB, aquest grup actua com una xarxa de suport entre l'Oficina LGTB i els diferents organismes de cada districte urbà.

Gràcies al Grup Pilot Permanent, l'Oficina LGTB ha pogut oferir formació a treballadors de diversos departaments de l'Ajuntament sobre qüestions LGTB. Aquesta formació ha servit per a introduir canvis en les actituds professionals i en els mètodes de treball, amb l'objectiu de fer els serveis públics més accessibles al col·lectiu LGTB. Actualment, el curs de formació que segueixen les persones que s'incorporen a l'Ajuntament i els voluntaris de l'Administració pública inclou una jornada específica sobre igualtat, en la qual també es tracten les qüestions LGTB.

L'Ajuntament de Torí i les regidories d'Igualtat de la província van subscriure un acord en què s'estipulava que l'Oficina LGTB cooperaria amb el Departament per a la Igualtat d'Oportunitats, Gènere i Polítiques d'usos del Temps de la província de Torí per a ampliar l'àmbit d'acció a un nivell provincial. Un exemple d'aquesta col·laboració és el curs de formació per a professors, que també s'adreça als treballadors de diversos municipis de la província de Torí. L'Oficina LGTB duu a terme projectes específics de manera conjunta amb la Unitat per a la Igualtat d'Oportunitats per a Tothom de l'Autoritat Regional del Piemont.

Així mateix, l'Oficina LGTB participa, a nivell local, en el Consell de Coordinació ISELT (consell de coordinació per a la inclusió social i laboral de les persones transsexuals), constituït per diferents departaments de l'Ajuntament, associacions i consorcis. El Consell de Coordinació ISELT té com a objectiu emprendre accions adreçades a integrar les persones trans en l'entorn social i al mercat laboral.

L'any 2006 els ajuntaments de Roma i de Torí van fundar RE.A.DY, una xarxa de l'Administració pública que té com a finalitat combatre la discriminació per raó d'orientació sexual i d'identitat de gènere. Actualment, l'Oficina LGTB és la responsable de centralitzar la coordinació d'aquesta xarxa.

## Punts forts

- L'existència d'una oficina dedicada específicament a les qüestions LGTB afavoreix el reconeixement i la legitimitat dels drets de les persones LGTB.
- L'Oficina LGTB serveix de punt de consulta per a tothom que vulgui desenvolupar polítiques per a promoure la inclusió social de les persones LGTB.
- El fet que l'Oficina LGTB formi part de l'estructura de l'Ajuntament garanteix que es continuaran duent a terme accions per a combatre la discriminació i promoure bones pràctiques tot i que es produeixin canvis

polítics en el Govern municipal.

- El Grup Pilot Permanent ha estat un element fonamental a l'hora de promoure la formació específica de treballadors de l'Administració i de posar en pràctica els projectes.
- Els canvis introduïts en la formació que imparteix l'Escola d'Administració Pública han donat com a resultat l'impuls d'accions específiques per a aconseguir que les persones LGTB puguin utilitzar els serveis públics en un entorn que els resulti segur i en el qual se sentin còmodes. La col·laboració del Grup de Formació del Consell de Coordinació de l'Orgull LGTB ha estat fonamental, sobretot pel que fa a les activitats adreçades als centres educatius.
- Les qüestions LGTB s'han inclòs en la programació cultural d'activitats que promou l'Ajuntament de Torí adreçada a tota la ciutadania (actes, festivals, seminaris, exposicions, etc.).

### Punts febles

- La manca d'experiències similars implica que les persones que treballen a l'Oficina han de posar-se al dia professionalment amb freqüència i treballar en àmbits desconeguts fins aleshores.
- L'escassetat de recursos s'ha traduït en retallades en els pressupostos del Departament per a la Igualtat d'Oportunitats. L'Oficina LGTB ha intentat redreçar aquesta situació mitjançant l'establiment d'una col·laboració interinstitucional amb altres departaments de l'Ajuntament i amb la recerca de fonts de finançament externes.

### Recomanacions

- Cal garantir que es disposa dels recursos humans i econòmics necessaris per a gestionar l'Oficina LGTB. És important destacar que el personal que hi treballa ha de rebre formació i reciclar-se constantment sobre qüestions LGTB.
- S'ha de realitzar una planificació anual per a definir clarament els objectius que cal assolir i assegurar que amb les accions dutes a terme pels departaments de l'Administració s'assoleixen els resultats desitjats. En els últims dos anys, l'Oficina LGTB s'ha marcat dos objectius fonamentals: conscienciar els ciutadans i els treballadors públics sobre les qüestions LGTB i promoure l'Oficina LGTB i les xarxes locals i nacionals. Així mateix, s'han destacat tres objectius concrets: prevenir l'homofòbia i la transfòbia a la infància, l'adolescència i la joventut; afavorir la integració de les persones trans en la societat; i conscienciar els ciutadans i els treballadors públics sobre qüestions relacionades amb les famílies i l'homosexualitat.
- Cal fer sessions d'avaluació dels objectius, els mètodes utilitzats i els resultats obtinguts en les diverses accions dutes a terme.
- S'ha de desenvolupar una xarxa de col·laboració per a evitar una fragmentació de les polítiques adoptades pels diferents organismes i associacions, tant horitzontalment (altres departaments i associacions d'àmbit local) com verticalment (autoritats regionals i provincials, la UE i institucions d'àmbit nacional).

## 8 Unitat per a la no-discriminació LGTB

Viena, Àustria

**Àrees temàtiques:** Administració local. Àrees secundàries: crims d'odi, ocupació, educació, tercera edat i immigració.

**Resum:** L'any 2008 l'Ajuntament de Viena va crear la Unitat per a la No-Discriminació LGTB per tal de combatre l'homofòbia i l'heteronormativitat i satisfer les necessitats del col·lectiu LGTB de Viena.

**Agents implicats:** Ajuntament de Viena, Regidoria per a la Integració, Assumptes de la Dona, Protecció al Consumidor i Recursos Humans.

**Dades de contacte:** Ajuntament de Viena  
Auerspergstrasse 15, A-1080-Viena  
Mag. Wolfgang Wilhelm, Angela Schwarz  
+43-1-4000-81449, fax: +43 1 4000 99 81448  
wast@gif.magwien.gv.at  
www.queer.wien.at

### Descripció

La Unitat per a la No-Discriminació dels Estils de Vida Trans i Homosexual de Viena es va fundar l'any 1998. Forma part de l'Oficina Municipal per a la Integració, Assumptes de la Dona, Protecció al Consumidor i Recursos Humans i hi treballen dos funcionaris i un auxiliar.

La seva funció principal consisteix a elaborar propostes i elevar-les al Govern municipal i l'alcaldia per a eliminar la discriminació que pateixen les persones LGTB a Viena, tenint en compte el limitat àmbit competencial, ja que a Àustria, la majoria de les lleis vinculades amb els drets LGTB són d'àmbit nacional.

La Unitat realitza, entre d'altres, les tasques següents:

1. Ofereix assessorament a les persones que pateixen discriminació per raó d'identitat de gènere o d'orientació sexual. Una de les principals qüestions sobre les quals es demana més assessorament és la discriminació al lloc de treball.
2. Realitza tallers i jornades formatives sobre la situació legal i social del col·lectiu LGTB a treballadors municipals, alumnes, treballadors socials, personal d'infermeria en pràctiques, treballadors de l'Ajuntament en pràctiques i diferents organitzacions que treballen per la igualtat i la diversitat.
3. Realitza una tasca de conscienciació política. Organitza debats sobre diverses temàtiques relacionades amb la matèria, com ara legislació antidiscriminatòria, situació laboral de les persones LGTB, la situació en què es troben les persones grans LGTB, pares i mares lesbianes i gais, immigrants LGTB, etc.
4. Organitza conferències internacionals sobre qüestions LGTB: llei de parelles de fet, la no-discriminació a la feina, assetjament escolar, etc.
5. Manté un contacte estret amb organitzacions no governamentals, departaments municipals i altres organitzacions per tal d'oferir informació, ajuda i col·laboració sobre projectes europeus amb l'objectiu de posar fi a la discriminació envers el col·lectiu LGTB.
6. Col·labora amb el projecte «Companys de classe» dins del marc del programa Daphne, el qual inclou una enquesta per a alumnes, professors i personal no docent dels centres educatius (vegeu la bona pràctica 23).
7. Algunes accions dutes a terme que cal destacar són:
  - Dins del marc d'un projecte europeu, l'any 2001 es va emprendre una campanya amb cartells que es van penjar al metro de Viena l'objectiu de la qual era eliminar els prejudicis contra les dones lesbianes i

visibilitzar l'estil de vida lesbiana.

- L'any 2008 la Unitat va organitzar conjuntament amb l'ILGA Europa l'exposició «Famílies diferents, el mateix amor», que es va poder visitar durant dues setmanes a l'Ajuntament de Viena.
- El departament municipal responsable d'immigració ofereix un dossier informatiu anomenat «Us donem la benvinguda a Viena», en el qual s'inclou la política d'igualtat de drets de la ciutat i informació bàsica sobre el col·lectiu LGTB.
- La Unitat va oferir suport a la campanya de cartells organitzada per una ONG local «L'amor mereix respecte» (2009), adreçada principalment al jovent.

### Punts forts

- La Unitat forma part de la Regidoria per a la Integració, Assumptes de la Dona, Protecció al Consumidor i Recursos Humans, i per tant, es troba molt ben situada dins de l'Administració municipal.
- La Unitat pot actuar de forma independent, no necessita l'aprovació de l'Administració pública per a emprendre accions.
- La Unitat elabora i implementa projectes adreçats tant a treballadors de l'Administració municipal com a tots els ciutadans de Viena.
- Els dos càrrecs de la Unitat per a la No-Discriminació estan ocupats per un home i una dona amb el mateix grau d'autoritat. Ambdós han treballat durant molts anys dins del col·lectiu LGTB.
- La Unitat funciona des de fa més de dotze anys i és molt coneguda dins l'Administració municipal i entre el col·lectiu LGTB i les ONG.
- Pel que fa a assessorament, la Unitat se centra en la lluita contra la discriminació per tal de no interferir amb la tasca de les associacions no governamentals que presten assessorament a les persones que es troben en el procés de sortir de l'armari.

### Punts febles

- Als inicis, la Unitat va topiar amb la desconfiança del col·lectiu LGTB, el qual dubtava que una administració municipal pogués gestionar les qüestions LGTB de manera positiva.
- A vegades als treballadors de la Unitat els resulta difícil definir la seva funció dins de la Regidoria, ja que pertanyen tant a l'Administració municipal com al col·lectiu LGTB.

### Recomanacions

- Establir vincles estrets amb els companys i companyes. La col·laboració amb persones d'altres departaments, com ara Assumptes de la Dona, Integració, Joventut, Assessorament, Formació, etc., pot resultar molt útil a l'hora de dissenyar programes de formació i d'establir una col·laboració amb altres àrees de l'Administració local.
- Garantir una representació paritària de lesbianes, gais i persones trans a la Unitat.
- Treballar per millorar la cooperació entre la Unitat, el col·lectiu LGTB i els mitjans de comunicació LGTB.

## 9 L'estratègia de la diversitat: Carta de la Diversitat

Colònia, Alemanya

**Àrees temàtiques:** Administració local, participació, ocupació.

**Resum:** L'any 2001 l'Ajuntament de Colònia va subscriure la Carta de la Diversitat i va emprendre la implementació de l'«estratègia de la diversitat» a l'Administració municipal. La Carta, basada en un document que originàriament es va crear pensant en les empreses, estableix un compromís fonamental a favor de la igualtat i el respecte per la diversitat. Colònia va adaptar l'«estratègia» a les necessitats d'una Administració municipal. L'Ajuntament de Colònia treballa per conscienciar els treballadors sobre les qüestions LGTB i promou la Carta de la Diversitat en altres ciutats i entre el món empresarial.

**Agents implicats:** Ajuntament de Colònia, organitzacions LGTB i experts.

**Dades de contacte:** Ajuntament de Colònia  
Departament d'Afers Socials, Integració i Medi Ambient  
christian.rahmfeld@stadt-koeln.de  
+49 – (0) 221 – 221 21087

### Descripció

L'any 2007 Colònia es va convertir en el primer municipi d'Alemanya a adherir-se a la «Carta de la Diversitat», la qual van signar l'alcalde de Colònia i el conseller d'Afers Socials, Integració i Medi Ambient. El concepte de diversitat és relativament nou: fou ideat als Estats Units i va arribar a Europa a finals de la dècada de 1990 —a Alemanya, quatre empreses multinacionals el van adoptar. La gestió de la diversitat és una estratègia holística que té com a finalitat promoure la diversitat en les organitzacions i institucions per tal de beneficiar tant els treballadors com les entitats.

L'Ajuntament de Colònia considera que els seus 16.869 empleats haurien de constituir una mostra representativa de la composició de la societat i, en conseqüència, esmerça esforços per a integrar tots els grups socials.

Un cop subscripta la Carta, l'Administració va crear un grup intern de treball amb la finalitat de desenvolupar l'«estratègia de la diversitat». Aquest grup de treball estava format per representants del Departament de Recursos Humans, del Departament d'Afers Socials, Integració i Medi Ambient, del Consell Intercultural, de la Comissió per a les Persones amb Discapacitat, del Consell de Lesbianes, Gais i Persones Trans, del Departament d'Afers Socials i Tercera Edat i del Departament per a la Igualtat de Gènere. Així mateix, es va crear un grup de planificació per a treballar en l'«estratègia de la diversitat», format per representants del Consell d'Integració, el Consell Municipal per a les Persones amb Discapacitats, el Consell per a les Polítiques de la Tercera Edat, el Consell Municipal de Lesbianes, Gais i Persones Trans i l'Associació de Dones Treballadores de Colònia (AKF).

Els grups de treball i planificació han elaborat mesures per a implementar la Carta de la Diversitat. S'ha redactat un informe basat en les conclusions derivades d'un taller i de les diverses reunions de la comissió, mostrant l'estat actual de les accions dutes a terme pels diferents consells municipals. Els grups de treball i planificació són els responsables de:

- Proporcionar informació sobre la diversitat.
- Crear i implementar una estratègia de seguiment de la diversitat a fi de comprovar que les accions encaminades a promoure la gestió de la diversitat són eficaces.
- Desenvolupar una estratègia de gestió interna i externa de la diversitat.
- Promoure l'adhesió d'altres empreses i ciutats a la Carta de la Diversitat.

A més de desenvolupar l'«estratègia de la diversitat» a nivell municipal, els grups intercanvien experiències



de forma regular i organitzen actes plegats, com ara una xerrada al Consell d'Integració per part d'un representant del Consell Municipal LGTB o la participació de la Fundació de Persones Gais i Lesbianes de la Tercera Edat en la proposta d'esmenes a les Polítiques per a la Tercera Edat.

El mes de setembre de 2008 el Departament de Promoció Econòmica, conjuntament amb la Coalició Municipal per al Treball, va organitzar el concurs anual «La diversitat guanya: concurs dirigit a empreses de Colònia». Es va convidar totes les empreses i organitzacions que tenen en compte la diversitat i hi donen suport a participar al concurs. L'any 2009 deu empreses van rebre el guardó «La diversitat guanya». El concurs del 2010 va tenir com a lema: «La diversitat com a factor d'èxit econòmic» i hi van participar més de vuitanta persones.

Les reunions ordinàries sobre diversitat van tenir un abast local i també nacional, fet que va conferir una major visibilitat al projecte. A principis del 2011 està prevista la celebració d'una conferència amb experts en qüestions LGTB. Com a últim pas de l'«estratègia de la diversitat», s'elaboraran directrius per a tots els consells i departaments que s'implementaran a finals del 2011.

### Punts forts

- L'«estratègia de la diversitat» analitza les estructures de poder actuals, l'exclusió social i la discriminació; dona a conèixer els problemes detectats i proposa solucions per a resoldre'ls. L'intercanvi d'experiències ha posat de manifest que l'«estratègia de la diversitat» ha de ser més que una simple suma d'estratègies individuals dels diferents grups d'interès implicats en el procés, ja que les persones que pertanyen a més d'un grup objectiu pateixen una discriminació múltiple.
- La creació d'altres grups de treball per a avaluar les estratègies desenvolupades constitueix un pas important del procés. Dones immigrants, persones immigrants amb discapacitats, immigrants LGTB i persones de la tercera edat immigrants formaven part d'aquests grups de treball.

### Punts febles

- L'«estratègia de la diversitat» es va crear com una eina de gestió empresarial amb l'objectiu principal de millorar la gestió dels recursos humans i facilitar el desenvolupament d'estratègies de màrqueting a fi d'acostar-se als clients. És per això que només són aplicables a aquest context alguns aspectes de l'«estratègia de la diversitat».

### Recomanacions

- Basar-se en una imatge integradora de la societat, en la qual la diversitat es percep com quelcom normal i es qüestionin els estereotips.
- Conscienciar els empleats de l'Ajuntament sobre aquestes qüestions.
- Incorporar els interessos de les persones LGTB de forma transversal i assegurar-se que l'«estratègia de la diversitat» s'implementa activament.

## 10 Una bandera de l'arc de Sant Martí al castell de Ljubljana

Ljubljana, Eslovènia

**Àrees temàtiques:** Reconeixement.

**Resum:** El fet de permetre penjar una bandera de l'arc de Sant Martí al castell de Ljubljana, acció considerada il·legal fins aleshores, va esdevenir una mostra simbòlica de suport de l'Ajuntament a la Marxa de l'Orgull Gai. Així mateix, va ser molt important per a visibilitzar el col·lectiu LGTB, ja que el castell de Ljubljana és un emplaçament popular per a la celebració de cerimònies civils.

**Agents implicats:** activisme LGTB i treballadors municipals.

**Dades de contacte:** Alcaldia de Ljubljana  
www.ljubljana.si

### Descripció

L'any 2001 Ljubljana celebrava la primera Marxa de l'Orgull Gai. Un grup de persones van entrar d'amagat, dins d'una motxilla, una bandera de l'arc de Sant Martí de cinquanta metres de longitud, al castell de Ljubljana i, a continuació, la van penjar a la torre del castell durant la celebració de la Marxa. Tot i que l'acte en si era il·legal, els activistes no van ser amonestats. L'any 2005 les autoritats municipals de Ljubljana van autoritzar que es pengés una bandera de l'arc de Sant Martí a la torre del castell durant la celebració de la Marxa de l'Orgull Gai. Simbòlicament, pel que fa a la visibilitat del col·lectiu LGTB, aquesta acció va tenir una gran importància, ja que el castell de Ljubljana és un emplaçament popular per a la celebració de cerimònies civils.

Des del 2005, cada any es penja una bandera de l'arc de Sant Martí a la torre del castell durant la celebració de l'Orgull Gai. Aquesta acció ha estat permesa per les dues persones que han ocupat l'alcaldia durant aquest període: Danica Simšič (2003 – 2006) i Zoran Jankovic (2007-). A més, des de l'any 2001 els tres alcaldes (incloent-hi Vika Potocnik, 2002) han acceptat ostentar la presidència d'honor de la Marxa de l'Orgull Gai de Ljubljana.

### Punts forts

- Ajudar a visibilitzar el col·lectiu LGTB.

### Punts febles

- L'acció es va iniciar de forma il·legal i per casualitat.

### Recomanacions

- Es pot donar visibilitat al col·lectiu LGTB mitjançant actes simbòlics, per a la realització dels quals es necessita més força de voluntat que diners.



**Àrees temàtiques:** Reconeixement, llibertat de reunió, crims d'odi i incitació a l'odi.

**Resum:** L'alcalde de Budapest (1990-2010), el Dr. Gábor Demszky, es va unir a la campanya a favor de la llibertat de reunió de lesbianes, gais, bisexuals i persones trans endegada per l'ILGA Europa l'any 2007. Aquest mateix alcalde també va emetre dos comunicats. Al primer, «Més tolerància a Budapest!», mostrava el seu suport al Festival LGTB i a la Marxa de l'Orgull Gai (celebrada el 5 de juliol de 2007); i el segon, «Budapest diu no a la violència al carrer», es va publicar amb posterioritat a la Marxa de l'Orgull Gai, durant la qual alguns participants al Festival LGTB van ser objecte d'atacs violents per primera vegada després de dotze anys de celebració pacífica de les Marxes de l'Orgull a Hongria. Posteriorment, el 2009 Gábor Demszky va fer pública una carta de suport als organitzadors de la 14a Marxa de l'Orgull Gai de Budapest.

**Agents implicats:** Alcalde de Budapest i ILGA Europa.

**Dades de contacte:** Ajuntament de Budapest. Oficina de l'Alcaldia  
[Des de l'octubre de 2010 Demszky ja no ocupa l'alcaldia. Després de vint anys de mandat del liberal Demszky, Budapest té un alcalde conservador.]  
www.budapest.hu

## Descripció

El 24 d'abril del 2007 l'alcalde de Budapest, el Dr. Gábor Demszky, es va unir a la campanya a favor de la llibertat de reunió de lesbianes, gais, bisexuals i persones trans impulsada per l'ILGA Europa. Dels alcaldes europeus que s'hi van unir, només dos provenien de països postsocialistes: Budapest i Ljubljana.<sup>48</sup> L'objectiu de la campanya consistia a mobilitzar el suport de tants alcaldes europeus com fos possible per lluitar pels drets de reunió i expressió del col·lectiu LGTB, així com conscienciar sobre la realitat del col·lectiu LGTB els alcaldes de ciutats europees en què aquestes persones se'ls nega o limita el dret constitucional de llibertat de reunió i d'expressió, o bé han patit l'oposició violenta per part de grups radicals i fonamentalistes religiosos.

En una declaració pública del 9 de juliol de 2007 titulada «Budapest diu no a la violència al carrer», emesa després que alguns assistents a la celebració de la Marxa de l'Orgull Gai del 7 de juliol del 2007 fossin violentament atacats, l'alcalde de Budapest, el Dr. Gábor Demszky, afirmava amb contundència:

«La pau de la Marxa de l'Orgull Gai s'ha vist torbada per busca-raons que cada cop són més presents als carrers de Budapest. A més, els autors d'aquests actes tan menyspreables no s'han limitat a fer servir les estratègies habituals. Han utilitzat la violència física i han proferit amenaces de mort contra el grup manifestant pacífic que expressava la seva identitat sexual. Cap demòcrata no pot romandre en silenci davant uns fets com aquests! [...] Com a alcalde de Budapest, tinc el deure de defensar totes les persones que són perseguides a Budapest, sia per la seva creença, origen o orientació sexual. Budapest diu no als violents, extremistes que dirigeixen cada vegada més obertament el seu odi a diversos col·lectius. Davant d'aquesta situació, si cal, jo també sóc jueu, gitano i gai. Budapest és la nostra ciutat. No permetrem que ningú tingui por pel fet de pertànyer a una minoria.»

Amb antelació a la celebració de la Marxa de l'Orgull Gai, Demszky també va publicar un comunicat titulat «Més tolerància a Budapest!», en què expressava el seu ple suport al Festival LGTB i a la Marxa de l'Orgull Gai (celebrada el 5 de juliol del 2007). En aquest comunicat s'afirmava que «Budapest és una ciutat lliure i

tolerant en la qual tots els grups minoritaris poden expressar-se obertament».

Posteriorment, un dia abans de la Marxa de l'Orgull Gai del 2009, l'alcalde de Budapest va publicar una carta oberta de suport als organitzadors de la 14a Marxa de l'Orgull Gai de Budapest, en la qual afirmava:

«Com a alcalde de Budapest, em complau que la ciutat que governo segueixi l'exemple de ciutats occidentals com Berlín, Madrid o Viena i NO pas l'exemple de ciutats en què els membres de minories ètniques, religioses o sexuals no poden expressar-se obertament com a tals amb joia i dignitat»

## Punts forts

- Gràcies a la postura adoptada per l'alcaldia, les qüestions tractades van tenir un gran ressò als mitjans de comunicació i van adquirir visibilitat social.
- El gest que l'alcalde de Budapest va tenir l'any 2007 va ser molt important per a donar suport, ni que fos només simbòlic i emocional, al col·lectiu LGTB que havia patit els atacs.

## Punts febles

- Aquestes accions no tenien un caràcter institucional, sinó que responien més al tarannà i la voluntat política de l'alcalde. Tanmateix, poden servir d'exemple per a altres càrrecs públics que ocupen posicions d'autoritat.

## Recomanacions

- Els alcaldes haurien de ser capaços de parlar el llenguatge dels membres de les minories socials i representar-ne els interessos.

48. La llista de les vint-i-una alcaldies que es van unir a aquesta campanya es pot consultar a l'enllaç següent: [http://www.ilgaeurope.org/home/what\\_we\\_do/previous\\_projects/campaign\\_on\\_freedom\\_of\\_assembly\\_and\\_expression/who\\_already\\_signed\\_ilga\\_europe\\_s\\_appeal/](http://www.ilgaeurope.org/home/what_we_do/previous_projects/campaign_on_freedom_of_assembly_and_expression/who_already_signed_ilga_europe_s_appeal/)

**Àrees temàtiques:** Reconeixement, cultura, educació i incitació a l'odi.

**Resum:** Durant la setmana del 17 de maig, amb motiu de la celebració del Dia Mundial contra l'Homofòbia i la Transfòbia, la Regidoria de Solidaritat, Cooperació i Foment de la Pau de Sant Joan de Vilatorrada va organitzar, sota el lema «Sant Joan t'entén», diversos actes amb la finalitat de conscienciar la ciutadania sobre la realitat de les persones LGTB i oferir recursos a aquest col·lectiu.

**Agents implicats:** Ajuntament, Institut Quercus, associació de pares i mares de l'institut i biblioteca municipal Cal Gallifa.

**Dades de contacte:** Ajuntament de Sant Joan de Vilatorrada  
Regidoria de Solidaritat, Cooperació i Foment de la Pau  
ledesmama@santjoanvilatorrada.cat  
www.santjoanvilatorrada.cat

### Descripció

Amb motiu del Dia Internacional contra l'Homofòbia i la Transfòbia, la Regidoria de Solidaritat, Cooperació i Foment de la Pau de l'Ajuntament de Sant Joan de Vilatorrada va realitzar entre el 13 i el 27 de maig de 2010 diverses activitats amb el propòsit de visibilitzar la realitat de les persones LGTB i sensibilitzar els seus veïns sobre les qüestions relacionades amb l'homofòbia i la transfòbia. Aquesta iniciativa, a part de tenir com a objectiu el foment del respecte i la no-discriminació per raó d'orientació sexual, també volia fomentar la participació dels veïns i defensar els drets humans a nivell local. Per fer-ho, es va dur a terme una iniciativa que abraçava diferents franges d'edat i àmbits.

En total, aquesta campanya cobria cinc àrees:

- Es va dotar la biblioteca pública Cal Gallifa d'una col·lecció sobre diversitat afectiva, amb el seu propi distintiu identificador, formada per més de quinze llibres infantils i més de quinze obres per a persones adultes (novel·la, assaig, còmics, pel·lícules...), així com una dotzena de materials audiovisuals.
- La biblioteca Cal Gallifa va dedicar una sessió de l'activitat «L'hora del conte» a explicar contes sobre diversitat afectiva per a nens i nenes de cinc a dotze anys.
- A l'Institut Quercus es van dur a terme tallers de prevenció de l'homofòbia i la transfòbia per a alumnes entre setze i disset anys, als quals van assistir més de 150 adolescents.
- L'AMPA de l'Institut va organitzar una xerrada dirigida a pares i mares sobre com donar suport als seus fills LGTB.
- Per tal de fomentar la participació, sobretot dels joves, es va crear un perfil de la campanya «Sant Joan t'entén» a la xarxa social Facebook, en el qual tothom podia penjar comentaris i documents. Més de 300 persones s'hi van adherir.

A més de la campanya de Facebook, es van difondre les activitats de la campanya per mitjà de cartells, flyers, la mateixa web de l'Ajuntament i la premsa local. Un empleat del Servei d'Atenció a l'Usuari es va encarregar de coordinar el projecte.

### Punts forts

- El principal punt fort de la campanya ha estat el compromís polític que ha obtingut. En els tres anys anteriors, el 28 de juny es penjava a l'Ajuntament una pancarta a favor de les llibertats sexuals. Sant Joan és un municipi pioner a Espanya a celebrar actes simbòlics d'aquestes característiques. L'any 2010 va voler fer un pas més i dedicar una setmana sencera a realitzar accions centrades en les realitats de les persones

LGBT i a defensar els drets d'aquest col·lectiu.

- Un altre punt fort a destacar és l'entesa i la bona disposició a col·laborar que han mostrat els diferents agents que hi han participat, sobretot la Biblioteca Cal Gallifa, l'Institut Quercus i la seva AMPA.
- També cal destacar que la campanya no consisteix únicament en activitats esporàdiques, sinó que els seus efectes perduraran en el temps. Un exemple n'és el fons documental sobre diversitat afectiva de la biblioteca.
- Finalment, cal assenyalar el fet de promocionar la campanya «Sant Joan t'entén» per mitjà de la creació d'un grup a la xarxa social Facebook, al qual es van unir més de 300 persones. El grup fomentava la participació en dos sentits. D'una banda, va servir perquè els seguidors del grup compartissin reflexions, idees, vídeos, música, etc., relacionats amb l'àmbit LGTB. D'altra banda, oferia la possibilitat de suggerir propostes o canvis en les mesures ja implementades en aquest àmbit.

### Punts febles

- La dificultat principal del projecte va ser la coordinació dels tallers per als alumnes de l'institut, ja que la campanya va topar amb certes resistències per part dels professors, que per motius d'agenda no consideraven adequat dedicar hores lectives a la realització de tallers d'aquestes característiques. Davant d'aquest conflicte, i gràcies a la mediació del coordinador de l'institut, es va aconseguir convèncer l'equip docent de la importància de dur a terme aquesta activitat.

### Recomanacions

- És recomanable que la programació d'una iniciativa d'aquestes característiques no recaigui en un únic actor. És important comptar amb el suport i la implicació de diferents organismes, tant municipals com no municipals. Com més agents s'hi impliquin, més forta serà la campanya, sobretot si es té en compte que tracta sobre una temàtica que encara avui dia genera prejudicis.
- Una altra recomanació és explicar clarament els objectius de la campanya i esmerçar esforços per a difondre-la. Pel que fa a aquesta campanya en concret, va resultar molt positiu que els centres educatius actuessin com una via de difusió i que es fes ús de les noves tecnologies per a donar-la a conèixer i promocionar els actes per mitjà del grup creat a la xarxa social Facebook.
- També és recomanable que les biblioteques disposin d'obres relacionades amb les qüestions LGTB dirigides a totes les franges d'edat, des de la infància fins a la gent gran.

**Àrees temàtiques:** Informació, participació.

**Resum:** A principis de l'any 2008 l'Ajuntament de París va traslladar el Centre LGTB a un nou edifici públic situat al centre de la ciutat, en el qual es van dur a terme les reformes necessàries per a allotjar-lo i convertir-lo en un dels punts de trobada del col·lectiu LGTB.

**Agents implicats:** alcaldia, Direction des Affaires Sociales & de la Santé (DASES), i associacions LGTB.

**Dades de contacte:** Ajuntament de París  
Sr. Philippe Lasnier  
Philippe.lasnier@paris.fr

### Descripció

El Centre LGTB de París funciona des de finals de 1994, quan va obrir la seva seu al públic. Durant els anys 2005 i 2006 l'alcalde de París va decidir destinar un bloc d'oficines de propietat municipal situat al centre de la ciutat a la seu del Centre LGTB. El centre ocuparia la planta baixa (amb finestres que donen al carrer), la primera planta i el soterrani.

Una vegada duta a terme la reforma del local, d'uns 250 m<sup>2</sup>, es va llogar al Centre LGTB mitjançant una d'empresa vinculada a l'Ajuntament que es dedica a la gestió d'espais socials. La proposta de facilitar al Centre LGTB una seu situada al centre de la ciutat i notablement més gran que l'anterior va ser una iniciativa de l'Administració local que es va dur a terme respectant la independència i les decisions del mateix Centre LGTB.

La inauguració oficial va tenir lloc el febrer de 2008 al centre de París, prop de Marais, on hi ha la gran majoria de locals destinats al col·lectiu LGTB. En dos anys i mig, el nombre de visitants s'ha triplicat, i avui dia acull un total de setanta-dues associacions.

### Punts forts

- El primer punt fort —i també el més important— és el fet que l'Administració local hagi aconseguit traslladar el Centre LGTB al centre de la ciutat. Un factor clau ha estat avaluar les necessitats del centre abans de realitzar el trasllat: escoltar les demandes dels representants LGTB sobre el futur centre.
- El fet de convidar pràcticament a totes les associacions i els mitjans de comunicació, tant de caràcter general com LGTB, a la inauguració oficial de la nova seu ha estat d'una importància cabdal, ja que ha posat de manifest que el Centre LGTB és un espai obert a tothom i un punt de trobada per al col·lectiu LGTB de París.

### Punts febles

- La dificultat més gran amb què va topar aquest projecte van ser els terminis per a la licitació de les obres i poder fer-les dins del període estimat. Les obres van ser feixugues i va caldre més d'un any per a finalitzar-les.

### Recomanacions

- La recomanació principal és saber escollir l'espai correcte per a un centre d'aquestes característiques. La ubicació de l'espai és clau, i és per això que és important trobar un emplaçament que sigui visible des del carrer, amb finestres, cèntric i accessible mitjançant transport públic.
- S'ha de tenir en compte que cal evitar causar molèsties als veïns i que cal garantir que les activitats de lleure que organitzen les associacions LGTB no molestin als veïns.

- És important pensar quina mena d'espais i ambients necessita el centre: una biblioteca, un espai per a exposicions i/o projeccions de pel·lícules, sales individuals per a consultes personals, sales d'atenció telefònica, etc.
- És fonamental que el centre ofereixi informació sobre totes les associacions LGTB de la ciutat i sobre altres qüestions relacionades amb la cultura o la salut, així com la distribució gratuïta de preservatius.

**Àrees temàtiques:** Informació, participació, ocupació.

**Resum:** El Centre LGT és una oficina d'assessorament que ofereix assistència a persones LGTB que es troben en una situació vulnerable, les deriva als serveis públics pertinents i els facilita informació pràctica sobre com vèncer aquestes dificultats. També ofereix informació sobre homofòbia, transfòbia, assetjament i discriminació al lloc de treball i disposa d'un servei d'informació per a les persones LGTB, familiars i amics, en el qual es pot obtenir informació sobre temes relacionats amb la salut, la seguretat i el lleure.

**Agents implicats:** I-Ken Onlus Nàpols (associació LGT) i Oficina Sindical Metropolitana, Nàpols.

**Dades de contacte:** i-Ken Onlus – Via Torino, 16 – Dept. 511 – c/o CGIL Nàpols – 80142 Nàpols  
Tel. +39-0813456170, fax: +39- 0813456170  
helpme@i-ken.org  
<http://www.i-ken.org/sportelloigt.htm>

### Descripció

El mes de desembre de 2009 i-Ken Onlus, una associació LGTB de Nàpols, va estrènyer la seva col·laboració amb la Confederació General Italiana del Treball (CGIL) i va passar a disposar d'un espai propi per a prestar un servei d'assessorament. Aquest servei ofereix assistència a persones LGTB que es troben en una situació vulnerable, les remet als serveis públics pertinents i els facilita informació pràctica sobre com vèncer aquestes dificultats. Així mateix, ofereix informació sobre qüestions LGTB al col·lectiu LGTB, familiars i amics.

L'objectiu del centre és oferir assessorament sobre:

- Com gestionar els incidents relacionats amb l'homofòbia i la transfòbia, en especial els casos d'assetjament.
- Com afrontar la discriminació al lloc de treball.
- Com prevenir les infeccions de transmissió sexual.
- La situació de les persones gais, lesbianes i trans.

### Punts forts

- La implicació dels sindicats a l'hora de donar informació en el lloc de treball sobre temes com l'assetjament, l'homofòbia i la transfòbia.
- Poder disposar de forma permanent d'un espai físic propi al qual les persones LGTB saben que poden recórrer fàcilment per a obtenir ajuda.
- El seguiment que duu a terme de les agressions homofòbiques que s'han denunciat a la policia.

### Punts febles

- Determinades reticències a causa del sexisme, l'heterosexisme i els estereotips culturals.

### Recomanacions

- Disposar de l'equipament necessari, com ara infraestructures telemàtiques.
- Establir una xarxa de serveis per a donar suport a persones que han de fer front a la discriminació homofòbica i a les dones que han estat víctimes de la violència.

**Àrees temàtiques:** Informació, salut, ocupació, crims d'odi.

**Resum:** Aquest servei ofereix una línia d'atenció gratuïta on les persones LGTB, amics i familiars poden obtenir ajuda: d'una banda, un equip d'operadors voluntaris ofereixen assistència telefònica o bé via xat de forma anònima i, d'altra banda, advocats, metges, psicòlegs, etc., presten assessorament especialitzat.

**Agents implicats:** Ajuntament de Roma, Govern Regional del Laci i la Província de Roma; Arcigay Roma; ArciLesbica Roma; NPS (xarxa de persones VIH positives i el sindicat CGIL de Roma i el Laci); Oficina de Nous Drets de l'organització sindical italiana CGIL; GayNet; Radio Deegay; Cittadinanzattiva, Tribunale per i diritti del malato; Istituto di medicina solidale e migrazioni, Associazione Tuscolana Solidarietà

**Dades de contacte:** Ajuntament de Roma:  
Roberta Cerroni – Circonvallazione Ostiense 191  
Tel. 0667106771 - roberta.cerroni@comune.roma.it  
Gay Help Line: 800713713  
<http://www.gayhelpline.it/>  
[ufficiostampa@gayhelpline.it](mailto:ufficiostampa@gayhelpline.it)

### Descripció

La línia d'atenció telefònica «Gay Help Line» és un servei adreçat al col·lectiu LGTB que tracta qüestions relacionades amb l'homofòbia i la transfòbia. És una línia d'atenció telefònica a la qual es pot trucar des de qualsevol punt d'Itàlia per a obtenir suport i informació sobre qüestions LGTB. Aquest servei està adreçat a les persones LGTB, als seus amics i a familiars que necessitin assessorament sobre problemes psicològics, de salut o legals. La línia d'atenció telefònica compta amb el suport de l'Ajuntament de Roma, el Govern regional del Laci i la província de Roma. Està gestionada per una xarxa d'associacions que ofereixen assessorament complementari, ja que la filosofia del projecte és crear una xarxa en què cada associació aporti els seus coneixements i experiència. La xarxa està formada per:

- Arcigay Roma (el comitè provincial d'Arcigay), associació LGTB que lluita per la defensa dels drets de les persones LGTB. Es va encarregar de posar en marxa la primera fase del projecte i avui dia és la responsable principal de la formació d'operadors d'atenció telefònica.
- ArciLesbica Roma (el comitè provincial d'ArciLesbica), que és una associació italiana que lluita per donar suport a les dones lesbianes i visibilitzar-les. ArciLesbica té experiència en atenció telefònica, ja que gestiona una línia d'atenció telefònica dirigida a dones lesbianes a nivell nacional.
- NPS (xarxa de persones VIH positives i el sindicat «CGIL» de Roma i el Laci), que està formada per persones seropositives que treballen en l'àmbit de la prevenció, la conscienciació, la informació i el suport psicosocial sobre qüestions relacionades amb el VIH o la sida.
- L'«Oficina de Nous Drets», de l'organització sindical italiana CGIL, que ofereix suport per a combatre la discriminació i els prejudicis per raó d'orientació sexual i d'identitat de gènere al lloc de treball.
- GayNet, que és una associació nacional de periodistes LGTB l'objectiu de la qual és lluitar contra els prejudicis per raó d'orientació sexual i d'identitat de gènere mitjançant la difusió d'informació sobre qüestions LGTB.
- Radio Deegay, que és la primera emissora de ràdio LGTB d'Itàlia.
- Cittadinanzattiva, que és un moviment nacional de participació cívica que promou i protegeix els drets dels ciutadans i dels consumidors.

- El Tribunal per als Drets de les Persones, que és una associació de voluntaris que centra la seva activitat en els drets de la ciutadania amb relació a la salut i als assumptes socials.
- L'Institut de Medicina Solidària i Immigració, que és un servei que ofereixen metges i professors voluntaris. Compta amb el suport del Centre d'Assessorament per a la Immigració.
- Associazione Tuscolana Solidarietà, que és una associació voluntària que centra la seva activitat en la formació i la immigració, els problemes socials i psicològics, les dones, l'esclavitud moderna i el tràfic de persones, la pobresa, la prostitució, els menors d'edat, les persones amb discapacitat i l'addicció a les drogues.

### Punts forts

- La línia d'atenció telefònica «Gay Help Line» és un servei d'atenció gratuït, fins i tot si es truca des d'un telèfon mòbil, i garanteix la privacitat de les persones que hi truquen. S'hi pot contactar per telèfon, per correu electrònic o via xat.
- Els operadors reben una formació completa per a poder oferir assessorament en temes com l'homofòbia i la transfòbia internalitzada, qüestions psicològiques i legals, sobre com desenvolupar habilitats socials i augmentar l'autoestima i sobre com sortir-se'n en situacions de crisi.
- En cas necessari, els operadors poden derivar els usuaris a un «segon nivell» d'assessorament (legal, psicològic o mèdic) o bé els ofereixen informació sobre grups de benvinguda, grups de joves i activitats culturals.
- La línia d'atenció telefònica «Gay Help Line» ha tingut una demanda extraordinària: 92.000 contactes en cinc anys.

### Punts febles

- La línia d'atenció telefònica «Gay Help Line» ha resultat molt útil, però la xarxa de serveis que ofereixen suport a les persones que necessiten ajuda amb urgència s'hauria de desenvolupar molt més encara; per exemple, caldria disposar de centres d'acollida per a persones que no poden valdre's per si mateixes i que no reben cap ajuda.

### Recomanacions

- Caldria mantenir una col·laboració més estreta amb la policia per tal d'agilitzar les denúncies dels crims d'odi.

## 16 Campanya «No hi ha lloc per a l'odi»

Londres, Regne Unit

**Àrees temàtiques:** Crims d'odi, educació.

**Resum:** La campanya «No hi ha lloc per a l'odi» té com a objectiu posar fi als crims d'odi en totes les seves manifestacions. El districte londinenc de Tower Hamlets té uns dels índexs de crims d'odi més elevats i compta amb una de les comunitats de minories ètniques més àmplies del Regne Unit. La campanya s'ha centrat en temes com ara el valor de l'espai públic; consciència i compromís; denúncia i reacció contra els crims d'odi; jornades formatives per als treballadors municipals per tal de sensibilitzar-los sobre aquest fet i accelerar la posada en marxa d'accions; elaboració de programes educatius, com ara programes adreçats específicament a la infància i la joventut; i adopció d'una actitud de «tolerància zero envers els crims d'odi». La campanya té com a objectiu evitar els crims d'odi mitjançant el foment d'una major consciència sobre aquests crims, l'afavoriment de la interposició de denúncies i l'assoliment d'una major cohesió social.

**Agents implicats:** Equip per a la Igualtat LBTH, el Fòrum LGTB, Seguretat Ciutadana, cos de policia i serveis per a l'educació i la joventut.

**Dades de contacte:** Menara Ahmed, gestió de polítiques sobre crims d'odi i relacions  
Polítiques de seguretat, Tower Hamlets  
Menara.Ahmed@towerhamlets.gov.uk

### Descripció

El districte londinenc de Tower Hamlets treballa en col·laboració amb entitats locals, com ara el cos de policia i organitzacions comunitàries, i tracta de manera integrada totes les formes de crims d'odi, incloent-hi els homofòbics. Aquest districte compta amb una població de minories ètniques molt àmplia (sobretot musulmana), un nombre important de botigues i locals gais i un elevat índex de criminalitat i de crims d'odi. La decisió de donar prioritat a la lluita contra l'homofòbia es va prendre en vista de l'elevat nombre d'incidents registrats, que va palesar la urgència de combatre aquesta mena de delictes. Per tant, la lluita per a acabar amb els crims d'odi contra el col·lectiu LGTB va rebre més fons que altres tipus de lluita contra crims d'odi i es va contractar un expert en qüestions LGTB a temps parcial la tasca del qual era donar suport a les víctimes, fins que una retallada pressupostària va eliminar l'assignació d'aquest fons l'any 2010.

Aquest plantejament estratègic compta amb un espai en el qual participen diferents organismes (el Fòrum THNPFHF) per a elaborar i coordinar respostes als crims d'odi. El Fòrum THNPFHF té tres objectius principals: protegir les víctimes i donar-los suport; dissuadir els autors dels crims i, mitjançant campanyes de conscienciació, intentar impedir que es produeixin; i lluitar contra tot tipus de prejudicis i manifestacions d'odi. Per assolir aquests objectius, s'han dut a terme una sèrie d'accions:

- Protecció i suport a les víctimes de crims d'odi: els treballadors dels serveis municipals han rebut formació sobre aquesta problemàtica; s'han establert mecanismes per a dur a terme un seguiment d'aquesta mena de delictes, com ara el projecte Third Party Reporting Project («projecte de denúncies de tercers»), en el marc del qual diferents professionals que presten serveis al col·lectiu LGTB han rebut formació sobre com oferir suport a les víctimes que han patit atacs de caire homofòbic per animar-les a denunciar; i s'han millorat l'assessorament i el suport a les víctimes. Per exemple, per tal de garantir que les persones que han estat víctimes d'un crim homofòbic reben una ajuda eficaç, el Fòrum THNPFHF va contractar un expert en la matèria per a atendre de forma específica les víctimes de crims LGTB i de violència domèstica entre parelles del mateix sexe. A fi de sensibilitzar sobre aquesta problemàtica, l'Equip per a la Igualtat va dur a terme una recerca sobre les necessitats de les víctimes de crims d'odi homofòbic, va crear una base de dades local i va millorar el servei que es presta.
- Imputació de responsabilitat dels autors dels crims: es va crear la Comissió sobre els Crims d'Odi, copresidida per la Unitat de Seguretat Ciutadana i el Consell, la finalitat de la qual és analitzar i coordinar

les accions a emprendre en casos especialment crítics; es van fer seminaris i jornades formatives, especialment adreçats a la joventut i, finalment, es va millorar la resposta dels centres educatius davant actes de discriminació.

- Prevenió, consciència i cohesió social: es va dur a terme la campanya «No hi ha lloc per a l'odi», que va consistir a penjar cartells en espais públics, especialment en els punts «negres» dels delictes homofòbics; es va crear i aprovar una política de tolerància zero envers els crims d'odi, la qual van subscriure les màximes autoritats polítiques; durant la Setmana del Refugiat es va dur a terme una exposició itinerant titulada «Fugir cap a la seguretat»; es va oferir assessorament i orientació en els centres educatius i altres centres infantils i juvenils per tal de desenvolupar unes polítiques contundents contra de l'assetjament escolar que garanteixin que s'interroga els autors d'assetjaments, així com que es prenen les accions preventives necessàries; i, finalment, es van crear i portar a terme jornades formatives dirigides a treballadors municipals i es va elaborar un manual d'actuació per als casos de crims d'odi en el qual es detallen els passos que cal seguir per a donar resposta a aquest tipus de delictes (es pot descarregar des de [www.towerhamlets.gov.uk/hatecrime](http://www.towerhamlets.gov.uk/hatecrime)).
- Així mateix, es van dissenyar programes educatius, com ara la setmana «Qui et penses que ets», durant la qual els estudiants tenien l'oportunitat de debatre sobre temes com la diversitat, la identitat i la ciutadania, i s'estudiava com aquests valors s'apliquen a l'escola, a la comunitat i a tot al país; i la campanya «No hi ha lloc per a l'odi», dirigida a joves i a adults, en la qual els ciutadans realitzaven activitats per a conscienciar sobre els crims d'odi, que consistien a qüestionar els prejudicis i l'odi, treballar amb tota la població i condemnar totes les formes d'odi, incloent-hi l'homofòbia.

### Punts forts

- Evita que sorgeixi una competició pels recursos entre diferents formes de discriminació o entre diferents grups socials oprimits.
- Té la capacitat d'influir sobre decisions relacionades amb la gestió de recursos (per exemple, la Comissió sobre els Crims d'Odi identifica les àrees perilloses i estableix quins recursos cal destinar-hi, com ara efectius policials).
- Actua com a vincle d'unió amb altres organismes (garanteix, per exemple, que el Consell de Persones de la Tercera Edat, el Consell de Persones amb Dificultats d'Aprenentatge i el Grup d'Usuaris del Servei de Salut Mental tinguin en compte els crims d'odi).

### Punts febles

- En èpoques de crisi econòmica, quan es treballa sobre l'àmbit de la igualtat dins d'un marc tan ampli (com ara la «lluita contra els crims d'odi»), no es tenen les mateixes garanties de rebre el finançament contemplat legalment al Regne Unit que quan es treballa de forma específica sobre qüestions més concretes (com ara el suport al col·lectiu LGTB, a les persones de raça negra i les minories ètniques o al col·lectiu de la tercera edat).
- Anàlogament, en un projecte que pretén abordar tota la problemàtica relacionada amb els crims d'odi, pot donar-se el cas que un dels tipus de crims d'odi quedi desatès.

### Recomanacions

- Garantir un nivell de suport elevat per part de l'Ajuntament és fonamental en una campanya tan ambiciosa com aquesta.
- Aplegar les accions sota un mateix nom o àmbit resulta útil per a obtenir un efecte més ampli.
- Convé redactar comunicats de premsa de forma regular o esporàdica sobre les campanyes, adreçats tant als mitjans de comunicació generals com a la premsa LGTB, ja que la difusió que ofereixen aquests mitjans és un factor clau per a promoure la campanya de forma global i, per tant, és important que mantinguin viu l'interès sobre aquesta temàtica.

## 17 «Sempre que estiguin lluny de mi» Amsterdam, els Països Baixos

**Àrees temàtiques:** Crims d'odi i incitació a l'odi.

**Resum:** Els anys 2007 i 2008 investigadors de la Universitat d'Amsterdam van dur a terme el projecte de recerca «Sempre que estiguin lluny de mi», que tractava sobre els atacs homofòbics i transfòbics. Un dels objectius principals del projecte de recerca consistia a aprofundir en els motius i els factors determinants que s'amaguen rere la violència contra el col·lectiu LGTB, així com elaborar recomanacions sobre les mesures que caldria establir per a fer front a aquesta forma de violència. La recerca va ser impulsada per l'Ajuntament d'Amsterdam, el qual va considerar prioritari anar a les arrels del problema i proposar solucions per a resoldre'l.

**Agents implicats:** Investigadors, col·laboradors en la recerca, Ajuntament d'Amsterdam i cos policial d'Amsterdam.

**Dades de contacte:** Universitat d'Amsterdam.  
Centre de Recerca sobre el Gènere i la Sexualitat d'Amsterdam  
[buijs@uva.nl](mailto:buijs@uva.nl)  
+31 20 - 525 9111  
<http://www.arcgs.uva.nl/arcgs/home.cfm>

### Descripció

Els Països Baixos són coneguts arreu del món per la seva postura liberal envers l'homosexualitat. La seva capital, Amsterdam, s'associa sovint a l'emancipació gai, ja que l'any 2001 s'hi va celebrar el primer «casament gai» reconegut legalment i cada any acull unes de les marxes de l'orgull gai més famoses d'Europa. Malgrat tot, cada vegada són més les persones LGTB d'Amsterdam que pateixen violència física o verbal i hi ha estudis que mostren que la sensació d'inseguretat entre aquest col·lectiu ha augmentant en els darrers deu anys. Enquestes sobre l'actitud de la població holandesa mostren que la seva tolerància envers l'homosexualitat no és pas superficial: en general, la tolerància envers l'homosexualitat va augmentar de forma espectacular entre el 1970 i el 1980 i des d'aleshores ha romàs estable, o fins i tot s'ha incrementat lleugerament, tal com demostren els estudis més recents. Alguns estudis han analitzat com aquesta postura de tolerància de la ciutadania holandesa envers l'homosexualitat forma part de la identitat nacional: «nosaltres», la població holandesa autòctona i progressista, en contraposició amb «ells i elles», és a dir, la resta, els que van endarrerits. L'augment del suport popular a l'afirmació que l'acceptació de l'homosexualitat constitueix un tret «típicament holandès» que caldria protegir com a tal, ens indica que l'acceptació de l'homosexualitat ha esdevingut un tret diferencial dels Països Baixos.

Amb uns índexs de suport als drets del col·lectiu gai similars entre tota la població holandesa i un consens polític ampli sobre aquest tema, sorprèn que la violència contra les persones homosexuals constitueixi un problema important a Amsterdam. Per exemple, l'any 2007 es van registrar 201 atacs, 67 dels quals van correspondre a violència física, i 38, a amenaces greus. Segons els partits polítics populistes de dretes, amb un fort sentiment antislàmic, la violència contra les persones homosexuals «gairebé sempre» és obra d'immigrants marroquins (o dels seus descendents), que no reconeixen els valors «holandesos» de tolerància. Tanmateix, els fets demostren que no tots els autors professen les mateixes creences religioses (musulmanes).

L'equip format per Laurens Buijs, Gert Hekma i Jan Willem Duyvendak, del Centre de Recerca sobre Gènere i Sexualitat d'Amsterdam, va dur a terme una recerca que ha estat considerada com un exemple de bona pràctica.

Es van reconstruir quaranta-cinc casos de violència per mitjà d'interrogatoris a disset autors dels atacs (implicats en catorze casos) i es van analitzar els extensos arxius de la fiscalia i de l'associació Dutch Resettlement Association sobre trenta-cinc autors d'atacs (implicats en trenta-un casos). Es va demanar als

autors dels atacs que expliquessin els motius que els van conduir a cometre actes violents contra persones LGTB. Així mateix, es van dur a terme entrevistes a nois joves que pertanyien a «grups de risc» (per exemple, nois que encaixaven en el perfil de possibles futurs autors d'atacs) per tal de d'establir el discurs sobre l'homosexualitat predominant en determinats grups socials. Amb la realització d'altres enquestes dirigides a alumnes de centres de secundària, es va obtenir una visió general de la joventut d'Amsterdam.

Un dels principals resultats obtinguts era que l'actitud heteronormativa envers l'homosexualitat (sobretot amb relació a quatre aspectes: sexe anal, comportament femení, manifestar-se públicament i intents de seducció) observada en tots els grups (alumnes de secundària, persones que pertanyen a grups violents de risc i autors dels atacs) sembla que alimenta la violència contra els gais.

### Punts forts

- Els resultats empírics de la recerca poden servir per a emprendre polítiques concretes. Convé dur a terme una recerca sistemàtica per tal d'esbrinar què motiva els autors a cometre atacs violents contra el col·lectiu LGTB.

### Punts febles

- No tots els ajuntaments es mostren disposats a dur a terme estudis de recerca d'aquestes característiques o compten amb els mitjans per a realitzar-ne.

### Recomanacions

- Els resultats de la recerca han de servir per a elaborar polítiques per a combatre la violència contra el col·lectiu LGTB.

## 18 Persona de contacte per al col·lectiu LGTB al Departament de Policia

Berlín, Alemanya

**Àrees temàtiques:** Participació, transversalització, autoritats policials.

**Resum:** L'Ajuntament de Berlín implementa mesures per a promoure el respecte envers el col·lectiu LGTB i millorar-ne les condicions de vida. Una d'aquestes mesures consisteix a designar una persona de contacte permanent per al col·lectiu LGTB al Departament de Policia de Berlín amb l'objectiu de generar confiança entre les autoritats policials i el col·lectiu LGTB, establir clarament què constitueix un crim d'odi i ajudar a prevenir atacs delictius.

**Agents implicats:** Ajuntament de Berlín, Departament de Policia de Berlín, organitzacions LGTB i experts.

**Dades de contacte:** Departament de Policia de Berlín  
Oficina Central per a la Prevenció  
Persones de contacte per al col·lectiu LGTB:  
inspector Uwe Löhner, inspectora Maria Tischbier  
+49 (0) 30 4664 979444

### Descripció

A principis de la dècada de 1990 es va produir un augment del nombre d'agressions a persones LGTB, que va fer necessari millorar les relacions entre les autoritats policials i el col·lectiu LGTB. Els antecedents històrics del nacionalsocialisme i l'existència d'una legislació agressiva contra l'homosexualitat fins als anys noranta han provocat que es doni una manca de confiança entre la policia i el col·lectiu LGTB. Així doncs, les víctimes del col·lectiu LGTB tenen la sensació que no poden denunciar les accions criminals que pateixen i, en comptes d'adreçar-se a institucions governamentals, acudeixen a grups d'autoajuda creats pel mateix col·lectiu LGTB. Els estudis policials sobre atacs comesos a causa de prejudicis posen de manifest aquesta manca de confiança, ja que les comissaries han registrat un nombre menor d'atacs verbals i agressions criminals contra el col·lectiu LGTB que els centres d'assessorament a les víctimes portats per ONG.

L'any 1994 es van abolir totes les diferències legals entre heterosexuals i homosexuals existents fins aleshores. D'acord amb aquests canvis en la legislació, el Departament de Policia de Berlín va començar a estudiar la situació de les persones LGTB, sobretot pel que fa a seguretat personal. Es van desenvolupar mesures per a reforçar la confiança entre les autoritats policials i el col·lectiu LGTB, i a més, es va reconèixer que era necessari que el cos policial adoptés una actitud de major acceptació envers el col·lectiu LGTB.

Com a primer pas d'aquest procés, es van estudiar experiències dutes a terme en altres països europeus, com ara als Països Baixos. A continuació, es van formar grups de treball i es van realitzar simposis i fòrums amb experts i representants de tots els grups afectats.

L'objectiu principal del cap de policia de Berlín era centrar-se en la situació en què es troben les persones LGTB. En reconeixement a la importància d'aquesta situació, el 1992 es va designar un home com a persona de contacte per al col·lectiu LGTB i l'any 2006 es va designar també una dona.

La persona de contacte per al col·lectiu LGTB ofereix suport en les àrees següents:

- Avaluació dels informes sobre accions criminals, estudis i publicacions sobre aquesta temàtica.
- Desenvolupament d'estratègies per a prevenir i perseguir els crims.
- Formar i educar el cos d'agents de policia amb relació a la protecció de víctimes.
- Donar suport a la recerca policial.
- Assistir als actes organitzats pel col·lectiu LGTB.



- Oferir assessorament a les persones afectades i col·laborar amb projectes i campanyes organitzats pel col·lectiu LGTB.
- Oferir suport i assistència a les víctimes.
- Oferir assessorament i ajuda a les persones LGTB que volen formular una queixa contra les autoritats policials.
- Organitzar xerrades sobre agressions, violència i mediació.

Malgrat que resulta difícil saber del cert si les mesures preventives tenen bons resultats, s'ha observat una millora notable en el nivell de participació del col·lectiu LGTB en els procediments policials interns. Així mateix, s'han perfeccionat els procediments per a registrar i identificar les accions criminals contra el col·lectiu LGTB.

Com que s'ha detectat que el robatori és el delictes més habitual que pateixen les persones LGTB, s'han intensificat els recursos per a incrementar la presència policial als barris amb un índex elevat de residents LGTB i a les zones de cruising. En aquestes àrees també es van impulsar campanyes de seguretat adreçades al col·lectiu LGTB.

### Punts forts

- Els mètodes emprats es poden aplicar amb facilitat a altres organismes governamentals.
- L'intercanvi d'experiències és un element que afavoreix el treball conjunt.
- El fet d'implicar diferents organitzacions no governamentals LGTB i marcar objectius comuns va fer possible assolir una major acceptació i reforçar la confiança.

### Punts febles

- Els mètodes estadístics de les administracions governamentals no són comparables amb els que fan servir els centres d'assessorament de les ONG.

### Recomanacions

- La millora dels mètodes estadístics de registre en col·laboració amb els centres d'assessorament de les ONG, la creació de projectes conjunts i el fet d'utilitzar una mateixa terminologia permetrà avaluar el nivell d'acceptació del cos policial per tal d'esbrinar si s'ha produït un avenç o si es mantenen els elevats nivells de desconfiança del col·lectiu LGTB vers el cos policial.

#### Àrees temàtiques: Crims d'odi.

**Resum:** La Unitat de Crims d'Odi d'Estocolm es va crear quan es va detectar que la Policia no disposava de les eines per a identificar els crims d'odi i que arribaven als tribunals un nombre molt baix d'aquests delictes. Els objectius generals d'aquesta Unitat són formar el cos de Policia perquè disposi de les eines necessàries per a identificar, investigar i resoldre els crims d'odi; augmentar el nombre de casos que arriben als tribunals, i incrementar la credibilitat de la policia entre les minories ètniques i el col·lectiu LGTB. Avui dia és una unitat permanent i està incorporada a la Policia d'Estocolm.

**Agents implicats:** Policia d'Estocolm, associacions LGTB i fiscals.

**Dades de contacte:** [hatbrottsjouren.stockholm@polisen.se](mailto:hatbrottsjouren.stockholm@polisen.se)  
[www.polisen.se](http://www.polisen.se)

### Descripció

El primer pas per a la creació de la Unitat de Crims d'Odi a la Policia d'Estocolm va consistir en la realització d'una diagnosi. S'hi va detectar que els diversos nivells administratius interpretaven els crims d'odi de maneres diferents i que les autoritats policials no disposaven de les eines per a identificar-los. A partir d'aquestes conclusions, es va crear, en col·laboració amb les associacions locals —entre les quals hi havia associacions LGTB—, la Unitat de Crims d'Odi, amb la finalitat d'actuar en els casos de crims d'odi per raó de raça, religió o orientació sexual. La Unitat va iniciar la seva activitat el 2007 i dos anys després va esdevenir una unitat permanent, al mateix temps que es van designar agents de contacte en totes les zones.

Avui dia la Unitat està formada per sis agents a temps complet i està integrada en la Policia d'Estocolm. La Unitat és responsable d'investigar els crims d'odi que es cometen a la ciutat, desenvolupar mètodes de treball i coordinar la formació sobre crims d'odi adreçada als agents de policia de la província d'Estocolm. L'objectiu de la Unitat és formar el personal i rebre informació de tots els nivells de la Policia per tal de millorar el coneixement i mantenir un debat obert sobre els crims d'odi, els drets humans i la importància del respecte per la diversitat.

Els objectius principals que es volien assolir amb la creació d'aquesta unitat són els següents:

- Animar les persones afectades a denunciar els crims d'odi.
- Augmentar el nombre de casos de crims d'odi que arriben als tribunals.
- Incrementar el nombre de casos de crims d'odi que es resolen.
- Davant d'un cas de crim d'odi, millorar tant les primeres mesures que es prenen com mantenir informats els agents policials perquè puguin identificar i investigar els crims d'odi i portar-los a judici.
- Desenvolupar mètodes de treball per a augmentar la credibilitat de la policia entre les minories ètniques i el col·lectiu LGTB.

Per tal de realitzar aquests objectius, es van implementar una sèrie d'accions. Per exemple, per fomentar la denúncia de crims d'odi es van dur a terme les actuacions següents:

- Creació d'una pàgina web de la Policia de la província d'Estocolm sobre els crims d'odi.
- Establiment d'una línia d'atenció telefònica i una adreça de correu electrònic on els ciutadans es poden adreçar si necessiten resoldre dubtes o els cal informació amb relació als crims d'odi.
- Designació d'agents de policia formats en crims d'odi a quatre àrees policials.



- Organització de conferències adreçades a professors d'educació secundària.
- Col·laboració amb organismes, empreses i associacions.

Per tal d'implementar millores en les primeres mesures a prendre en casos de crims d'odi i millorar la investigació d'aquests delictes, es van realitzar les accions següents:

- Formació del personal de policia (des dels oficials de primer nivell fins al personal responsable de les línies d'atenció telefònica) sobre el protocol que cal seguir quan es denuncia un crim d'odi.
- Perfeccionament de la capacitat dels policies per a identificar els crims d'odi per mitjà d'un sistema informatitzat per a la redacció d'informes en què es registra si el crim és atribuïble a xenofòbia, homofòbia, etc.
- Elaboració d'un formulari que estableixi el protocol que cal seguir quan els agents arriben a l'escena d'un crim d'odi. Aquest formulari es distribueix entre el personal rellevant, com ara el personal de recepció, les unitats mòbils, la policia comunitària, etc. Aquest formulari també es distribueix i s'explica en els cursos de formació sobre crims d'odi.
- Augment del nombre d'agents que acudeixen a l'escena del crim quan la víctima truca o denuncia un crim d'odi.
- Enviament de metges forenses a l'escena dels crims d'odi per tal d'assegurar que es recullen les proves dels crims comesos.
- Creació d'una oficina mòbil per a la lluita contra els crims d'odi.

El procés de diagnosi va mostrar que el nombre de casos de crims d'odi que arriben als tribunals és baix. Això es deu, possiblement, al fet que la policia realitzava una definició més àmplia de crims d'odi que la fiscalia. Per tal d'augmentar el nombre de crims d'odi resolts i que arribi als tribunals un nombre més elevat d'aquesta mena de delictes, es van adoptar les mesures següents:

- Investigació de tots els casos de crims d'odi.
- Designació d'un fiscal que treballi en estreta col·laboració amb la policia per a compartir informació i desenvolupar les directrius de la definició de crim d'odi.
- Designació d'un fiscal que treballi conjuntament amb els agents de policia per a desenvolupar mètodes d'avaluació i d'investigació dels crims d'odi.

Davant la necessitat d'augmentar la credibilitat de la policia entre les minories ètniques i el col·lectiu LGTB, es van adoptar les mesures següents:

- Designar un agent de policia específic per als crims d'odi en quatre àrees policials d'Estocolm.
- Contactar amb associacions, organitzacions, comerços, serveis i grups que són objectius potencials dels crims d'odi.
- Treballar per combatre la discriminació il·legal a clubs, pubs i restaurants mitjançant la col·laboració amb el personal d'aquests establiments.

Aquesta experiència va contribuir a millorar l'eficiència i la seguretat jurídica en el tractament de casos de crims d'odi, atès que totes les investigacions d'aquests delictes es duen a terme a la mateixa unitat. El nombre de casos de crims d'odi que arriben als tribunals va augmentar; el 2008 va ser del 17,8%, mentre que a la resta del país va ser del 9%. Segons que ens mostren les avaluacions que es realitzen cada dos anys, s'han assolit els principals objectius de la Unitat, com ara l'augment de la confiança en la policia, de la voluntat de denunciar els crims d'odi i de la capacitat de la policia per a detectar aquesta mena de crims.

### Punts forts

- La claredat de la tasca que realitza la unitat, així com els objectius que es va marcar, que confereix a la unitat suficient espai, recursos, temps i finançament.
- Comunicació clara dels objectius de la unitat, internament i externament.

### Punts febles

- La unitat s'ha trobat amb dificultats a l'hora de conscienciar sobre una qüestió que alguns consideren que és un aspecte secundari de la tasca policial.
- Cal evitar que algun grup se senti discriminat; evitar treballar només amb organitzacions ben estructurades o amb grups amb els quals resulta senzill comunicar-s'hi.

### Recomanacions

- Promoure la conscienciació sobre el tema, centrant-se en els drets fonamentals, és a dir, el dret de totes les persones a rebre el mateix tractament.
- Palesar la importància de la transparència, de l'intercanvi d'informació internament i externament i d'unes bones relacions amb els mitjans de comunicació.
- Establir objectius clarament avaluable.
- Cercar i comunicar amb claredat els objectius i els resultats, internament i externament.
- Mantenir una comunicació directa i precisa amb aquelles persones que contribueixen a assolir els objectius de la unitat (policies, centres d'atenció telefònica, personal administratiu i de recepció).

**Àrees temàtiques:** Família.

**Resum:** El Projecte per a les Famílies, que ofereix serveis a les famílies del districte 2 de Torí, va començar a col·laborar amb l'Oficina LGTB el 2008. Aquesta col·laboració tenia l'objectiu d'incorporar les qüestions relacionades amb l'orientació sexual i la identitat de gènere a les activitats del Projecte per a les Famílies per tal de satisfer les necessitats del col·lectiu LGTB. Es van organitzar reunions, cursos de formació i activitats culturals amb l'objectiu de millorar l'accés de les famílies LGTB als serveis.

**Agents implicats:**

Ajuntament de Torí: Oficina LGTB, serveis educatius i biblioteques públiques de Torí.

Districte administratiu 2 Mirafiori Nord - Santa Rita de Torí: Projecte per a les Famílies, Grup per a la Família i els Menors, Oficina de Comunicació i Imatge, i Centre d'Assessorament Legal.

Cooperativa social Accomazzi, Departament de Recerca Social de la Universitat del Piemont Oriental, projectes marc, Labo\_Res, Consell de Coordinació de l'Orgull LGTB de Torí i Cercle Cultural LGTB Maurice.

**Dades de contacte:** Ajuntament de Torí: Districte administratiu 2, Projecte per a les Famílies  
 teresina.montenegro@comune.torino.it;  
 +390114435261;  
 http://www.comune.torino.it/circ2/  
 Oficina LGTB: serviziolgbt@comune.torino.it;  
 +390114424040  
 http://www.comune.torino.it/politichedigenere/

## Descripció

**D**urant la dècada passada, el Projecte per a les Famílies, que organitza activitats i duu a terme projectes dirigits a les famílies, va emprendre diverses accions al districte 2 de Torí.

El 2008 el Projecte per a les Famílies va demanar ajuda a l'Oficina LGTB per a tractar qüestions relacionades amb l'homosexualitat i la transsexualitat, les necessitats de famílies del mateix sexe (amb o sense descendència) i les famílies amb membres LGTB. La col·laboració entre aquests dos serveis es va iniciar amb una reunió en què el personal del Projecte per a les Famílies va rebre formació sobre qüestions LGTB. L'Oficina LGTB també es va reunir amb representants dels dos grups que col·laboraven amb el Projecte per a les Famílies: el Grup de polítiques Familiars (format per membres de la direcció de diversos serveis del districte) i el Grup per a la Família i els Menors (format per voluntaris de les associacions del districte). Les reunions van constituir una oportunitat per a cercar i desenvolupar objectius comuns:

- Incorporar l'orientació sexual i la identitat de gènere al Projecte per a les Famílies.
- Informar i conscienciar els ciutadans sobre els canvis esdevinguts en la definició dels models familiars per a incloure-hi les famílies homosexuals.
- Formar els treballadors dels serveis i els voluntaris de les associacions en qüestions LGTB.
- Facilitar a les persones LGTB l'accés als serveis del districte mitjançant una formació del personal sobre la matèria.

Com a resultat de la cooperació entre els serveis i les associacions, durant el 2009 i el 2010 es van desenvolupar els projectes següents:

- Organització de dos actes oberts a la població amb la col·laboració de la Universitat del Piemont Oriental. El primer acte consistia en una sèrie de conferències en què es presentaven els models familiars actuals.

El segon analitzava la possibilitat de crear xarxes familiars de suport, així com la manera en què aquestes xarxes es relacionarien amb els serveis de la comunitat, com ara escoles.

- Cursos de formació sobre homosexualitat i família adreçats als treballadors dels serveis del districte i als voluntaris de les associacions impartits per un grup docent del Consell de Coordinació per a l'Orgull LGTB de Torí.
- Dues reunions amb el Centre d'Assessorament Legal del districte sobre els drets de les parelles del mateix sexe.
- Presentació de llibres sobre temes relacionats amb el col·lectiu LGTB per a nens i adults amb la col·laboració de la xarxa de biblioteques públiques de Torí.

A principis de 2010 el Centre d'Assessorament Jurídic del districte va començar a oferir els seus serveis a parelles del mateix sexe, que va anunciar en un fullet informatiu del Projecte per a les Famílies i a la pàgina web del districte. El fullet informatiu del Projecte per a les Famílies va canviar la imatge de la portada, que consistia en una parella heterosexual amb fills, per una imatge amb diverses famílies (heterosexuals amb fills i sense, famílies del mateix sexe i famílies monoparentals).

## Punts forts

- El Projecte per a les Famílies i l'Oficina LGTB van compartir objectius i accions, per tal de cobrir les necessitats i evitar duplicar àmbits de competència.
- La participació va fomentar la implicació dels serveis i de les associacions locals.
- Es van organitzar diversos actes durant la fase de planificació adreçats a tota mena de públics.
- L'homosexualitat i la transsexualitat es van fer més visibles. Això també es va assolir en l'àmbit comunicatiu mitjançant, per exemple, fullets informatius, llocs web, vídeos, etc.
- Ara, els serveis del districte estan més ben preparats per a respondre a les necessitats del col·lectiu LGTB gràcies a la millor formació que té el personal.

## Punts febles

- Els treballadors dels serveis del districte i els voluntaris de les associacions es van trobar al principi amb dificultats considerables a causa de la seva manca de coneixements sobre temes relacionats amb les persones LGTB. Aquestes dificultats es van superar mitjançant l'intercanvi d'informació entre el personal del Projecte per a les Famílies i de l'Oficina LGTB.

## Recomanacions

- Cal dedicar temps a informar i conscienciar sobre les qüestions relacionades amb el col·lectiu LGTB a la comunitat i a la ciutat.
- Cal que tots els ens de la comunitat (serveis i associacions) s'impliquin activament en la creació de la xarxa.
- Cal que les accions siguin a llarg termini i que es desenvolupin en el marc d'una planificació d'activitats anual.

## 21 Concurs de còmics contra l'homofòbia

Rubí, Espanya

**Àrees temàtiques:** Educació, crims d'odi, incitació a l'odi.

**Resum:** En el marc de les activitats del 17 de maig, l'Ajuntament de Rubí va organitzar una sèrie de tallers informatius sobre orientació sexual i identitat de gènere als instituts d'educació secundària i va realitzar un concurs de còmics contra l'homofòbia en un dels centres.

**Agents implicats:** Regidoria de la Dona, instituts d'educació secundària (alumnes i professors).

**Dades de contacte:** Ajuntament de Rubí  
Regidoria de la Dona  
njf@ajrubi.cat  
www.rubi.cat

### Descripció

Amb motiu del Dia Internacional contra l'Homofòbia i la Transfòbia (17 de maig) de 2010, es va convocar un concurs de còmics contra l'homofòbia en un institut públic de Rubí. L'objectiu del concurs era promoure actituds i comportaments que respectin les diferents orientacions sexuals i identitats de gènere i, alhora, fer reflexionar sobre la diversitat sexual i les causes dels comportaments discriminatoris.

Aquest concurs estava adreçat a estudiants de secundària —d'edats compreses entre dotze i quinze anys. L'activitat va començar el mes de març amb la realització a tots els instituts públics de secundària d'un taller informatiu sobre diferents aspectes relacionats amb l'homofòbia, en el que es va aprofitar per a presentar la iniciativa del concurs de còmics. El maig una associació local que treballa per la diversitat sexual va organitzar uns tallers per a alumnes de 3r i 4t d'ESO per a parlar sobre homofòbia i diversitat sexual. El concurs es va celebrar uns dies després, durant el mateix mes de maig.

El concurs va tenir molt bona acollida entre l'alumnat i la participació va ser elevada: s'hi van presentar 41 estudiants (24 noies i 16 nois) i es van lliurar un total de 26 còmics. En la valoració dels còmics es van tenir en compte aspectes com la manera d'enfocar la problemàtica, les solucions aportades, la creativitat, l'originalitat i el llenguatge emprat, tant pel que fa a les imatges i les il·lustracions com a la part textual. A l'acte de lliurament de premis, al qual van assistir representants de les regidories implicades, es va atorgar un primer premi, dotat amb 150 €; un segon premi, de 100 €, i un tercer premi, de 50 €.

Per difondre aquest projecte, es va realitzar una roda de premsa, es va informar als mitjans de comunicació i les normes del concurs es van penjar al web de l'Ajuntament. El projecte també es va presentar a la Jornada d'Agents d'Igualtat del municipi.

La participació de l'alumnat va comportar també la participació del professorat. Així mateix, l'impacte del concurs va arribar als pares i mares i, gràcies a la cobertura informativa de la premsa local, a tota la ciutadania. Durant un mes, els ciutadans de Rubí van poder veure els còmics presentats, que es van exposar en un local públic.

### Punts forts

- L'elevada implicació de l'alumnat i el nivell de sensibilització assolit entre els adolescents, així com el destacable suport dels instituts que van participar en l'activitat.
- Quant a la difusió, va resultar clau escollir el dia 17 de maig, el Dia Internacional contra l'Homofòbia, com la data del concurs, així com el fet de comptar amb el suport de la premsa local per a donar publicitat a l'esdeveniment.
- L'elecció del còmic com a format va ser un punt fort del projecte, ja que els joves hi estan molt familiaritzats.

- El fet que els tres premis atorgats fossin en efectiu va ser un factor que va fomentar la participació.

### Punts febles

- La principal dificultat del projecte va ser la coordinació amb les escoles.

### Recomanacions

- A l'hora de realitzar un projecte d'aquestes característiques, és una bona idea comptar amb la participació dels centres educatius públics, ja que això implica que hi ha un interès per normalitzar la diversitat sexual entre el jovent.
- Així mateix, hauria d'haver-hi una clara motivació per conscienciar els ciutadans sobre l'homofòbia i la transfòbia, per fer palesa la tolerància que mostra el jovent envers aquesta qüestió.

**Àrees temàtiques:** Educació, família, joventut.

**Resum:** L'Ajuntament de Sheffield dóna un destacat suport al col·lectiu LGTB i a la lluita contra l'homofòbia i la transfòbia. Pel que fa al treball amb el jovent, s'han dut a terme diverses accions, com ara l'elaboració d'un informe d'àmbit municipal sobre l'assetjament escolar, una enquesta i un congrés en contra de l'assetjament. D'altra banda, el treball amb els centres educatius s'ha centrat en els plans d'estudis, les polítiques educatives, la realització de tallers de teatre i d'una jornada adreçada a combatre l'assetjament escolar de caire homofòbic i transfòbic.

**Agents implicats:** Ajuntament de Sheffield, Consell de la Joventut de Sheffield, associació GLOBAL.

**Dades de contacte:** Serveis a la Infància, Ajuntament de Sheffield  
www.sheffield.gov.uk  
Bashir Khan, agent d'Igualtat, Serveis per a la Infància  
Bashir.khan@Sheffield.gov.uk

## Descripció

L'organització benèfica Stonewall, dedicada a les qüestions LGTB al Regne Unit, ha publicat la seva tercera guia adreçada a les persones que treballen en l'àmbit del jovent i l'educació. Aquesta nova edició se centra en com integrar els diferents models de famílies. La guia explica diferents maneres d'afrontar tots els tipus d'assetjament escolar homofòbic i dóna consells senzills i pràctics per a garantir que el sistema educatiu reflecteix la realitat i la diversitat de les famílies del segle XXI. Així mateix, aporta exemples dels principals centres educatius del programa «Campions en Educació», organitzat per Stonewall, entre els quals hi ha algunes escoles de Sheffield. En el marc d'aquest programa, Stonewall col·labora amb les autoritats locals per tal de dur a terme una avaluació de les necessitats inicials, identificar bones pràctiques i oferir suport en la detecció de les accions prioritàries que cal emprendre en la lluita contra l'homofòbia als centres educatius.

A Sheffield, el treball dut a terme amb els joves inclou la feina feta als centres educatius i als serveis per a la joventut. Les accions realitzades, incloent-hi les del grup GLOBAL, són:

- Elaboració d'un informe municipal sobre assetjament escolar des de la perspectiva de la joventut.
- La participació de l'associació LGTB juvenil Fruitbowl, així com d'«Indigo», un grup LGB integrat per lesbianes, gais i bisexuals de raça negra, en l'elaboració d'un escrit sobre com els agradaria que fossin els centres educatius.
- Realització d'una enquesta d'abast local i una conferència contra l'assetjament.

La col·laboració amb els centres educatius, incloent-hi les escoles de primària (alumnes d'edats compreses entre els cinc i onze anys), ha permès treballar sobre els plans d'estudis i les polítiques educatives, la realització de tallers de teatre, l'establiment d'una jornada per a combatre l'assetjament escolar homofòbic i transfòbic als centres educatius («Spring Out») i la col·laboració amb la Setmana Nacional contra l'Assetjament i el Mes de la Història LGTB.

## Punts forts

- S'ha dut a terme un gran nombre d'accions per a afrontar la problemàtica LGTB tant als centres educatius com fora de les escoles.
- La informació obtinguda mitjançant l'enquesta adreçada als joves va ajudar a adaptar la tasca a les necessitats locals, com, per exemple, afrontar la rivalitat entre bandes (de diferents grups ètnics) i

l'assetjament existent a la zona.

- El fet de treballar sobre la base d'un programa d'abast nacional dóna suport, estatus i prestigi a la feina feta.
- L'existència de la figura del responsable d'Igualtat dins del Departament de Serveis a la Infància va fer possible l'assignació de recursos i l'establiment dels objectius d'aquestes activitats.
- L'èxit del treball assolit reflecteix el valor que l'Ajuntament atorga a la cohesió social. El projecte s'inclou en un marc que promou un ampli ventall d'activitats sobre la diversitat, com ara la campanya anual «In My Shoes».

## Punts febles

- L'èxit del treball desenvolupat amb els centres educatius varia depenent del centre i els resultats són desiguals. S'ha detectat que sovint el recel i els comentaris homofòbics de pares i mares fomenten l'aparició de prejudicis, que moltes vegades resulten un escull a l'hora de treballar amb nens i joves.
- El fet de vincular-se amb una coneguda organització d'abast nacional comporta certs riscos. Així doncs, d'una banda, es corre el risc de perdre el suport de persones que tenen una opinió negativa de l'organització i, d'altra, si la reputació de l'organització en qüestió trontolla, el prestigi de la feina duta a terme pot veure's afectada de forma negativa.
- Un programa que reconeix l'èxit dels centres educatius per nivells fomenta la competència entre centres. Per tant, els centres en què l'assetjament escolar és una realitat podrien tenir motius per a amagar el seu punt de partida o el seu escàs èxit en relació amb el programa.
- Qualsevol iniciativa escolar relacionada amb els valors morals implica realitzar un exercici d'equilibri: les actituds i els valors morals dels pares, les mares i la societat exerceixen una gran influència sobre els infants, i per tant cal lluitar contra els seus prejudicis. Tanmateix, les escoles del Regne Unit tenen com a norma respectar els valors morals dels pares, les mares i la societat i atenuar-se als valors morals locals. Per tant, la direcció dels centres educatius es veu obligada a navegar entre aquestes dues pautes aparentment contradictòries.

## Recomanacions

- Cal fomentar la implicació de joves LGTB, de les persones de raça negra i de les minories ètniques, les quals poden aportar una visió més àmplia sobre aquesta problemàtica i ajudar a lluitar contra l'homofòbia i la transfòbia, així com a desenvolupar accions rellevants adreçades a determinats col·lectius i cultures locals.
- Cal vincular aquesta iniciativa als recursos nacionals disponibles pel que fa al treball amb les escoles.
- Mitjançant el sistema de premis per a les diferents fases del projecte, les escoles (i altres organitzacions) obtenen un reconeixement en assolir les primeres fases, cosa que pot resultar d'ajuda en entorns hostils. També pot servir d'estímul per a centres educatius que ja treballen per posar fi a l'homofòbia i la transfòbia a l'entorn escolar.
- Treballar de manera conjunta amb les escoles o les autoritats locals per realitzar un seguiment i avaluació de les necessitats sembla que resulta efectiu a l'hora d'establir quines són les accions prioritàries que cal dur a terme i donar-hi suport.

**Àrees temàtiques:** Educació, assetjament homofòbic.

**Resum:** L'Ajuntament de Viena va elaborar un estudi sobre l'assetjament escolar de caire homòfobic, va organitzar un taller de vint hores sobre qüestions LGTB i l'assetjament homòfobic i van editar tres publicacions: «L'assetjament a les aules» (adreçat als alumnes), «L'assetjament als centres educatius» (adreçat als professors) i «Combatre l'assetjament» (programa per a tallers). En el marc del projecte «Companys de classe», finançat per la Unió Europea (Daphne II), es va celebrar una conferència a Varsòvia (Polònia). D'altra banda, la Unitat per a la No-Discriminació dels Estils de Vida Trans i Homosexual de Viena, en col·laboració amb el projecte «Companys de classe», va organitzar el simposi sobre assetjament homòfobic «L'assetjament escolar. Ser 'diferent' és perillós?», celebrat a Viena el 2009.

**Agents implicats:** Unitat per a la No-Discriminació dels Estils de Vida Trans i Homosexual de Viena / ARCIGAY Bolonya (Itàlia), Sr. Miles Gualdi / KPH-Kampania Przeciw Homofobii Warszawa (Polònia), Sr. Robert Biedron / Colegas Madrid (Espanya).

**Dades de contacte:** Ajuntament de Viena  
Auerspergstrasse 15, A-1080-Viena  
Mag. Wolfgang Wilhelm  
+43-1-4000-81449; fax: +43 1 4000 99 81448  
wast@gif.magwien.gv.at  
www.queer.wien.at

## Descripció

L'homofòbia i els prejudicis són ben habituals als centres educatius. Els joves LGTB pateixen discriminació i molt sovint són víctimes de diferents formes de violència. Això fa que sigui important reduir l'homofòbia i l'heterosexisme a les escoles. Així mateix, cal conscienciar i formar el jove i els professors en qüestions LGTB i sobre les possibles conseqüències de l'assetjament homòfobic.

El projecte «Companys de classe» es va centrar en la necessitat que els centres educatius esdevinguin un entorn més segur per a les persones LGTB. Amb aquesta finalitat, es va elaborar un estudi d'abast internacional, es va realitzar un taller per a combatre l'assetjament homòfobic als centres educatius i es van publicar tres manuals sobre aquesta temàtica: «L'assetjament a les aules» (adreçat als alumnes), «L'assetjament als centres educatius» (adreçat als professors) i «Combatre l'assetjament» (programa per a tallers).

El mes de novembre de l'any 2009 la Unitat per a la No-Discriminació dels Estils de Vida Trans i Homosexual de Viena, en col·laboració amb el projecte «Companys de classe», va organitzar un simposi sobre assetjament homòfobic a l'Escola d'Adults Urania de Viena. L'acte es va iniciar amb una roda de premsa, que va comptar amb una elevada assistència, i s'hi van presentar els manuals del projecte «Companys de classe» i el projecte mateix. També va servir per a conscienciar sobre l'orientació sexual i la identitat de gènere als centres educatius, amb presentacions i tallers a càrrec d'experts internacionals.

## Punts forts

Pel que fa al projecte europeu «Companys de classe»:

- Gràcies a la col·laboració internacional, es va comptar amb els punts de vista d'organitzacions de diferents països.

Quant al simposi sobre «L'assetjament escolar. Ser 'diferent' és perillós?»:

- Es va conscienciar sobre aquesta temàtica.

- Van assistir-hi més de dues-centes persones dels àmbits de la docència, la psicologia, el treball social, la joventut, etc.
- Es va comptar amb la participació d'experts internacionals.
- Les qüestions tractades en el projecte «Companys de classe», finançat per la Unió Europea, van ser estudiades per un gran nombre de professors que van assistir al simposi.
- Les notes i les rodes de premsa van garantir la cobertura informativa per part dels mitjans de comunicació.

## Punts febles

- A l'inici del projecte van sorgir complicacions amb una organització col·laboradora.

## Recomanacions

- El professorat i la direcció dels centres escolars han de mantenir una col·laboració estreta, atès que és important que els professors sàpiguen que compten amb el vistiplau de la direcció per a tractar aquestes temàtiques.
- Cal promoure la diversitat mitjançant la xarxa de centres educatius.
- Cal col·laborar amb les organitzacions no governamentals LGTB per tal d'aprofitar els contactes que mantenen amb les escoles i amb els professors compromesos i de mentalitat oberta.

**Àrees temàtiques:** Educació.

**Resum:** Aquesta experiència és un dels estudis de cas elaborats per l'Oficina LGTB de l'Ajuntament de Torí en el marc del projecte AHEAD. Tots els estudis de cas de Torí avaluen models de formació innovadors i transferibles adreçats als treballadors de l'Administració, en aquest cas, al professorat dels instituts. El projecte constava de tres fases: definició de les directrius metodològiques, disseny del material i avaluació.

**Agents implicats:**

Ajuntament de Torí, Oficina LGTB i ITER (Institució de l'Educació de Torí), Autoritat Regional del Piemont i Unitat per a la Igualtat d'Oportunitats per a Tothom.

Província de Torí, Igualtat d'Oportunitats i Polítiques d'Usos del Temps.

Grup de Formació del Consell de Coordinació de l'Orgull LGTB.

Escola d'educació secundària Via Sangone, a Nichelino (Torí).

Diversos experts.

**Dades de contacte:** Oficina LGTB:  
serviziolgbt@comune.torino.it  
+390114424040  
<http://www.comune.torino.it/politichedigenere/>

**Descripció**

A inicis de 2010, l'Oficina LGTB de l'Ajuntament de Torí va dissenyar i avaluar models innovadors de formació en les quatre àrees principals del projecte AHEAD: educació, família, inclusió social i espai públic. Per a cada una d'aquestes àrees, es van identificar quatre grups de beneficiaris: professorat d'instituts d'educació secundària, personal del Centre de Relacions i Famílies, representants de qüestions relacionades amb la igualtat del Centre Professional de la Província de Torí i el Departament de Policia Municipal de Torí. El procés de disseny de models de formació va constar de tres fases, en què van participar els grups de treball següents:

1. Grup de treball per a la metodologia: es va encarregar a tres experts en l'àmbit de la metodologia docent la tasca d'elaborar unes directrius metodològiques per a crear models de formació innovadors i transferibles per als quatre grups objectiu (maig i juny de 2010).
2. Grup de treball per a la planificació educativa: es va encarregar a quatre formadors experts en qüestions LGTB la tasca de dissenyar material de formació específic per a cada grup d'acord amb les directrius metodològiques definides pel grup de treball anterior.

Els experts es van reunir amb les persones interessades (per exemple, persones que rebrien la formació, representants d'institucions i associacions que treballen amb persones en formació) per tal de definir les necessitats educatives i tenir-les en compte a l'hora de dissenyar el material pertinent (de juny a setembre del 2010).

3. Grup de treball per a la docència: experts en qüestions LGTB i formació d'adults (d'acord amb les directrius metodològiques) van avaluar els quatre tipus de material de formació (octubre i novembre del 2010)

El projecte contemplava l'intercanvi d'informació entre els tres grups esmentats anteriorment. El procés de formació també preveia la realització de sessions dedicades a avaluar tot el procés.

Tal com hem dit anteriorment, un dels quatre models de formació s'adreçava al professorat d'instituts

d'educació secundària. Davant dels casos d'assetjament escolar homòfobic esdevinguts a instituts de secundària, l'Oficina LGTB va decidir d'oferir formació al professorat d'aquests centres. Les víctimes d'aquesta mena d'assetjament escolar solen ser nens i nenes preadolescents, que no encaixen en el rol de gènere socialment assignat i que presenten una conducta que els seus companys sovint consideren com un «signe» d'homosexualitat. Per aquest motiu, cal que el personal docent comenci per reflexionar sobre els estereotips de gènere que sorgeixen de l'estricta dicotomia home/dona que persisteix a la nostra cultura.

El material de formació per al professorat de secundària es va dissenyar en quatre jornades (amb una durada de quatre hores cada una), en què es van abordar els continguts següents:

- L'homofòbia i la transfòbia: com es creen els estereotips i com sorgeixen els prejudicis; és a dir, les arrels psicològiques i socials de la discriminació.
- La formació de la identitat sexual: el gènere, la identitat de gènere, el rol de gènere i l'orientació sexual.
- Els estereotips de gènere i la identitat sexual a l'escola: com vèncer els estereotips i els prejudicis i com acceptar les diferències.
- L'assetjament escolar homòfobic: estratègies per dur a terme a l'escola.

El material formatiu va ser avaluat per un grup de disset professors. Les persones en formació hi van participar mitjançant la realització de diverses accions: pluges d'idees, jocs de rol, visionament de pel·lícules i documentals i presentacions. Es va triar aquesta metodologia per a facilitar que les persones en formació hi participessin activament.

**Punts forts**

- Consolidació i implementació de xarxes locals; de fet, es van implicar al projecte nous actors que podrien continuar col·laborant-hi en el futur.
- Apoderament del personal de l'Oficina LGTB: adquisició de coneixements, d'experiència i de noves eines per a dissenyar models de formació.
- Creació de grups de treball multiprofessionals: gràcies a la presència de persones amb experiències professionals ben diverses, es va aconseguir donar un enfocament metodològic multidisciplinari al projecte, que va generar un model de formació integrat i polifacètic.
- Apoderament del personal de formació de les associacions LGTB i consolidació de les relacions amb les associacions LGTB locals. La fase d'avaluació va resultar profitosa tant per als formadors com per a les persones en formació: els formadors van poder desenvolupar les seves habilitats professionals i les persones en formació van entrar en contacte amb associacions i activitats que la majoria d'elles no coneixien.
- Creació d'una eina transferible (material de formació), que es pot emprar fàcilment en altres contextos.
- Avantatges per als alumnes dels instituts de secundària i les seves famílies. Aquesta formació genera un entorn més tolerant i un professorat més preparat per a respondre a les necessitats de l'alumnat i les seves famílies.

**Punts febles**

Les diverses fases del procés de formació es van dissenyar d'una manera excessivament articulada. Això va comportar alguns problemes de gestió i relació entre els diferents actors i grups implicats en el procés:

- El gran nombre de professionals que van participar en el projecte sovint va provocar una superposició de coneixements.
- El termini del projecte va forçar els professionals a donar resultats en un termini de temps massa curt.
- El nombre de reunions entre el grup de treball per a la metodologia i el grup de treball per a la planificació educativa va ser insuficient per a l'intercanvi d'informació en les diferents fases del procés.

## Recomanacions

- Simplificar el procés reduint tant les fases de planificació com el nombre de professionals que hi participen per tal que el projecte de formació sigui més fàcil de dur a terme.
- Afavorir un intercanvi d'informació eficient entre els tres grups de treball.
- Preveure i planificar la implicació de voluntaris de les associacions LGTB a les activitats de formació per aprofitar la seva experiència i fer més estrets els vincles amb les associacions locals.

**En el moment de redactar aquest llibre blanc, el projecte de formació es troba en la fase d'avaluació. Es publicarà una actualització addicional dels resultats del procés al lloc web del projecte AHEAD.**

## 25 Les campanyes «L'amor des del nostre punt de vista» i «Queer too Queer» adreçades al jovent Venècia, Itàlia

**Àrees temàtiques:** Educació, cultura, joventut, participació, art.

**Resum:** «L'amor des del nostre punt de vista» consisteix en una campanya pública contra la discriminació i un curs de formació adreçat a professors i alumnes amb l'objectiu de combatre l'assetjament homòfob als centres d'educació secundària. «Queer too Queer» (Q2Q) és un projecte d'un any de durada que té com a finalitat oferir suport als artistes joves LGTB, fomentar un sentiment de comunitat i ampliar les xarxes nacionals i internacionals.

### Agents implicats:

«L'amor des del nostre punt de vista:»

Membres associats: l'Institut de secundària Tommaseo.

Patrocinadors: campanya impulsada pel Consell d'Europa «Tots diferents, tots iguals», Departament per a la Igualtat d'Oportunitats i Departament de Joventut, Presidència del Consell de Ministres

«Q2Q»:

Membres associats: Galleria A+A Centro Espositivo Pubblico Sloveno i Associazione Patagonia Art.

Col·laboradors: Arxiu Montanaro, Associació Artecologica, Associació Vortice, Circuito Off-Venice International Short Film Festival, Lightbox, Mestre Film Fest, Teatro Fondamenta Nuove, Giornate di Cinema Omosessuale (Venècia), i el Festival de Cinema Gai i Lèsbic de París (França).

Patrocinadors: Ambaixada de França, Ambaixada d'Israel, BJCEM i Goethe Institut.

**Dades de contacte:** Ajuntament de Venècia  
Departament de Joventut i Polítiques per a la Pau.  
+39 041 2747650

## Descripció

Els objectius principals de la campanya «L'amor des del nostre punt de vista» són dissenyar i implementar programes de formació i d'educació emocional, organitzar activitats adreçades a combatre l'homofòbia i la transfòbia als centres educatius i portar a terme campanyes públiques per a combatre l'homofòbia i la transfòbia.

La campanya constava de tres frases:

- Entre els mesos de gener i juny de 2006 es van realitzar una sèrie de tallers creatius per a combatre l'homofòbia i la transfòbia als centres d'educació secundària. Aquests tallers incloïen set jornades adreçades exclusivament als alumnes i reunions amb els professors abans i després dels tallers. Als tallers, els alumnes van poder veure pel·lícules, debatre i dissenyar la campanya pública.
- Entre els mesos de setembre i desembre de 2006 es va crear la campanya amb l'ajuda d'un dissenyador gràfic. Es van dissenyar vuit cartells diferents (70x100 cm) i un fullet informatiu.
- Durant els mesos de gener i febrer de 2007 es va presentar la campanya al públic.

El projecte «Queer too Queer» (Q2Q) es va idear per a informar sobre les cultures *queer*, generar un sentiment de comunitat i oferir suport als artistes *queer* joves que treballen en l'àmbit de l'art. En el projecte, que va durar un any, hi van participar divuit artistes i investigadors i s'hi van dur a terme onze exposicions, quatre tallers i deu projectes d'artistes joves.

- El mes de maig de 2006 es va donar el tret de sortida al projecte, a la projecció de vídeos i al simposi.
- Els mesos de maig i juny de 2006 van tenir lloc diverses trobades de joves artistes i es va debatre el projecte.



## 26 Formació al personal sanitari

Viena, Àustria

- Els mesos de setembre i octubre de 2006, en el marc de tres festivals, es van projectar pel·lícules de temàtica LGTB.
- Entre novembre de 2006 i març del 2007 es van portar a terme diversos tallers i jornades formatives.

**Punts forts**

- Els projectes es van considerar com a treballs en procés, ja que no hi havia cap model preestablert.
- Es van organitzar projectes sobre llenguatge homofòbic. Els continguts se centraven en el coneixement i la deconstrucció dels estereotips sobre el gènere i la sexualitat i no pas en debats sobre orientació sexual.
- La campanya va fomentar l'establiment de xarxes de col·laboració a nivell nacional i internacional.

«L'amor segons el nostre punt de vista»:

- Cal destacar la sostenibilitat del projecte, ja que va requerir un finançament mínim per part de l'Ajuntament.
- El taller es va dur a terme dins de l'horari escolar, però sense que els professors hi fossin presents, per tal d'intentar que els alumnes se sentissin més còmodes amb els formadors.
- La campanya va ser dissenyada per un grup d'estudiants joves amb el suport de dissenyadors gràfics, periodistes i agents socials.
- La província de Venècia va decidir ampliar la campanya a altres centres educatius i a centres sanitaris i socials, biblioteques i punts d'informació per a joves.

«Queer too Queer»:

- Aquest projecte va significar una nova manera d'enfocar aquesta temàtica, ja que és un exemple de com generar un sentiment de comunitat en un entorn LGTB informal.
- Com que estava centrada en la cultura *queer*, les generacions més joves es van implicar de manera activa en la construcció del procés cultural i social de la seva representació pública.

**Punts febles**

«L'amor segons el nostre punt de vista»

- Va despertar una certa inquietud en la direcció del centre per la resposta que podria tenir per part de pares, mares, alumnes i professors. Es van dur a terme reunions entre els membres de l'equip de l'Observatori LGTB i el professorat per tal de plantejar les problemàtiques que poguessin sorgir.
- Tot i que la campanya de cartells havia de durar tres mesos, es va anul·lar al cap d'un mes a causa de la pressió que les entitats religioses van exercir sobre l'Ajuntament.

**Recomanacions**

- Aplicar un model obert amb els alumnes i els joves en comptes de seguir un model educatiu preestablert.
- Tenir en compte les emocions i oferir un espai per a debatre-les.
- Construir relacions de confiança entre els estudiants i els formadors.
- Comptar amb diferents formes de coneixement, donant veu a cultures que no formen part dels models habituals (com ara l'enfocament *queer*).

**Àrees temàtiques:** Salut, formació.

**Resum:** Es van realitzar tallers i jornades formatives adreçades al personal de les institucions sanitàries de Viena amb l'objectiu de combatre l'homofòbia i l'heterosexisme, conscienciar sobre les qüestions LGTB, millorar l'atenció sanitària que es presta al col·lectiu LGTB i reduir els conflictes i l'assetjament al lloc de treball.

**Agents implicats:** Unitat per a la No-Discriminació dels Estils de Vida Trans i Homosexual de Viena, sistema sanitari de Viena, KAV-GD, Departament de Recursos Humans, psicoterapeutes externs.

**Dades de contacte:** Ajuntament de Viena  
Auerspergstrasse 15, A-1080-Viena  
Mag. Wolfgang Wilhelm  
+43-1-4000-81449, fax: +43 1 4000 99 81448  
wast@gif.magwien.gv.at  
www.queer.wien.at

**Descripció**

L'Associació d'Hospitals de Viena gestiona un gran nombre d'hospitals i compta amb una plantilla de prop de 35.000 persones. Els prejudicis i l'homofòbia són molt perjudicials en una institució hospitalària, ja que poden comportar que els pacients no rebin un tractament igualitari o adequat. Per tal de combatre aquesta situació, l'any 2008 es van dur a terme els tallers anomenats «Relacions basades en el respecte: orientació sexual i identitat de gènere». Aquests tallers es van crear amb l'objectiu de lluitar contra els prejudicis, conscienciar el personal sanitari sobre les qüestions LGTB, reduir l'homofòbia i l'heterosexisme, garantir una millor atenció mèdica al col·lectiu LGTB, promoure eines de gestió per a la resolució de conflictes i posar fi a l'assetjament homofòbic i transfòbic al lloc de treball.

L'any 2010 es van portar a terme divuit tallers, cadascun amb vint participants, adreçats a:

- Directors de recursos humans (11 hores)
- Metges, infermers i personal d'administració (11 hores)
- Altres membres del personal sanitari (11 hores)
- Personal de les ambulàncies (16 hores)

Aquests tallers formen part del grup de tallers anomenat «Relacions basades en el respecte», que aborda les problemàtiques següents:

- Reducció de l'estrès
- Assetjament sexual
- Assetjament i discriminació en general
- Discriminació per raó d'orientació sexual i d'identitat de gènere

**Punts forts**

Aquest format ha tingut un gran èxit entre els participants, degut a algunes de les característiques dels tallers:

- El nombre de participants està limitat a vint persones per taller per tal de crear un entorn de treball molt personalitzat.



- Els tallers es duen a terme a la sala de conferències d'un hotel agradable, en una atmosfera relaxada, i inclouen el dinar, per tal de generar una major confiança entre els participants.
- Els tallers compten amb el suport de la direcció de l'hospital, de la regidoria d'Assumptes Socials i Salut Pública i del departament de Recursos Humans.
- Els tallers són dirigits per psicoterapeutes altament qualificats i amb una elevada experiència, també en el treball amb grups.
- Tot i que l'assistència als tallers és voluntària, gaudeixen de popularitat i atrauen un gran nombre d'assistents, ja que el personal sanitari comprèn la importància que tenen aquestes qüestions tant al seu lloc de treball com en la seva vida personal.
- Els tallers tenen una durada d'entre onze i setze hores. En aquest intens clima de treball, els participants tenen el temps necessari i troben un entorn segur per a debatre les qüestions plantejades i expressar les seves inquietuds, els prejudicis, les opinions, les actituds i les creences.

### Punts febles

- La durada dels tallers pot dificultar l'assistència d'algunes persones.

### Recomanacions

- Tractar aquestes qüestions a la feina pot constituir tot un repte per a una unitat petita i exigeix tenir experiència en aquest àmbit.

#### Àrees temàtiques: Salut.

**Resum:** L'Ajuntament de París va dur a terme campanyes específiques sobre prevenció del VIH i la sida mitjançant anuncis a la ràdio, la televisió i la premsa escrita. Aquestes campanyes anaven adreçades als homes que mantenen relacions sexuals amb altres homes i anaven acompanyades de la distribució gratuïta de preservatius. Aquestes campanyes han tingut l'assessorament d'associacions LGTB i d'associacions que lluiten per combatre la propagació del VIH i la sida.

**Agents implicats:** Alcaldia, Direction des Affaires Sociales & de la Santé (DASES), director de Comunicació (Dicom), l'Ajuntament de París, les associacions LGTB i les associacions que lluiten per combatre la propagació del VIH i la sida.

**Dades de contacte:** Ajuntament de París  
Sr. Philippe Lasnier  
Philippe.lasnier@paris.fr

### Descripció

Les campanyes de prevenció del VIH i la sida impulsades per l'Ajuntament de París i adreçades especialment al col·lectiu d'homes que mantenen relacions sexuals amb altres homes (HSH) tenen com a objectiu donar resposta a la realitat de l'epidèmia: les grans ciutats occidentals continuen tenint uns índexs d'infecció per VIH molt elevats entre homes gais i bisexuals. Per aquest motiu, es va considerar prioritari dissenyar una campanya adreçada específicament a difondre la prevenció entre aquest sector de la població.

A la campanya es van utilitzar quatre estratègies publicitàries. Inicialment, es van distribuir cartells i postals de forma gratuïta amb l'eslògan «Paris Plaisirs, Paris Capotes» («París de plaers, París de condons»), dirigides a tota la ciutadania, en els quals es destacaven el risc i la mortalitat de la malaltia. Aquesta campanya també es va difondre en els espais LGTB a través dels seus propis mitjans de comunicació, associacions, comerços i en esdeveniments relacionats amb l'àmbit LGTB.

En segon lloc, l'Ajuntament de París va imprimir el número de telèfon del servei d'atenció telefònica sobre la sida, gratuït i confidencial, en el mig milió de preservatius que distribueix anualment.

En tercer lloc, es van dur a terme campanyes adreçades específicament a homes gais o HSH. Des de l'any 2001, l'Ajuntament de París ha impulsat diverses campanyes específiques en aquest sentit, per a les quals ha comptat amb l'assessorament de diverses associacions LGTB i associacions que treballen amb temes relacionats amb el VIH i la sida.

En quart lloc, l'Administració pública ha distribuït de forma gratuïta diversos fulls sobre el VIH, la sida i les infeccions de transmissió sexual (ITS) adreçats explícitament als homes que mantenen relacions sexuals amb altres homes.

### Punts forts

- El principal punt fort d'aquest tipus de campanyes és l'ús d'idees innovadores i divertides per a transmetre missatges de prevenció. De fet, tant la població com els mitjans de comunicació van considerar les campanyes com un èxit rotund. El lema escollit, «Paris Plaisirs, Paris capotes», ha esdevingut un eslògan potent i fàcilment identificable.
- Un altre element clau ha estat comptar amb el suport dels mitjans de comunicació i de les principals associacions LGTB que lluiten per combatre el VIH i la sida a l'hora d'adoptar i difondre els missatges de prevenció.

## Punts febles

- La principal dificultat de les campanyes preventives impulsades per l'Administració municipal va ser aconseguir donar visibilitat a la publicitat i que es mantingués durant tot l'any.
- Mantenir una campanya publicitària potent de manera constant comporta una despesa elevada per a l'Administració local. Aquesta qüestió ha provocat un debat al si de l'Administració sobre si hauria estat més rendible destinar el pressupost assignat a la publicitat de campanyes preventives a finançar associacions que lluiten per combatre el VIH i la sida.

## Recomanacions

- Per impulsar una campanya d'aquestes característiques des de l'Administració local, és fonamental comptar amb la participació de professionals motivats, tant de l'àmbit polític com dels departaments de Salut i Comunicació (per exemple, metges, experts, associacions que lluiten per combatre el VIH i la sida), que estiguin convençuts de l'efectivitat de la iniciativa.
- Quant als continguts de la campanya, és important considerar diverses qüestions: elaborar missatges basats en la realitat de l'estat de l'epidèmia i la seva evolució i no ocultar informació per por que el missatge sigui massa dur o pugui resultar desagradable a l'opinió pública (per exemple, en aquest tipus de campanyes resulta extremadament difícil parlar sobre la mort). Circula informació falsa com ara que el VIH es pot curar i que avui dia ningú no mor a causa de la sida gràcies als fàrmacs existents o que el tractament post-exposició sempre protegeix de la infecció. És important combatre aquestes idees i oferir informació precisa sobre l'estat actual de la qüestió.
- El missatge de les campanyes preventives ha de ser clar i entenedor per a tots els ciutadans, incloent-hi els immigrants i els turistes, que no parlen el mateix idioma o no comparteixen els mateixos codis visuals.
- És fonamental tenir en compte qualsevol contingut implícit dels missatges preventius. A vegades, aquestes campanyes adopten un to moralista que les allunya dels ciutadans perquè aquests tenen la sensació que se'ls jutja. A més, és important tenir en compte que el fet de no utilitzar preservatiu es pot deure a molts factors. Per exemple, les persones de vegades actuen de manera impulsiva o irracional i tampoc no han de ser jutjades per fer-ho. També convé treure importància a les relacions sexuals, relativitzar-les i poder-ne parlar obertament. Així mateix, resulta fonamental centrar-se en l'objectiu principal del missatge, que és l'ús del preservatiu, i intentar erotitzar-lo.
- Aquesta campanya és innovadora perquè fa ús de les noves tecnologies i d'altres suports (per exemple, campanyes interactives com ara els flashmobs), que poden resultar molt efectives a l'hora d'atraure l'atenció del públic.

**Àrees temàtiques:** Salut.

**Resum:** Des de l'any 2004 l'Agència de Salut Pública de Barcelona duu a terme una campanya de vacunació contra les hepatitis A i B adreçada específicament als homes que mantenen relacions sexuals amb altres homes (HSH) als centres d'atenció primària, saunes i locals on es practica sexe.

**Agents implicats:** Ajuntament de Barcelona, centres d'atenció primària i farmàcies.

**Dades de contacte:** Ajuntament de Barcelona  
Agència de Salut Pública  
smartin@aspb.cat  
www.aspb.cat

## Descripció

L'any 2009 es van registrar a Barcelona 200 nous casos d'homes que havien contret l'hepatitis A. La majoria havia mantingut relacions sexuals amb altres homes. Entre els afectats en aquest període, el 58% desconeixien la recomanació de vacunar-se i un 20% n'eren conscients, però no van considerar necessari fer-ho.

El mes de març de 2010 l'Agència de Salut Pública de Barcelona va impulsar una nova campanya de vacunació contra les hepatitis A i B amb l'objectiu d'augmentar els índexs de protecció dels homes que mantenen relacions sexuals amb altres homes. A més, es va plantejar com a objectiu contribuir a normalitzar la diversitat sexual als centres sanitaris.

Aquests objectius es van assolir amb el suport d'associacions de gais, del Consorci Sanitari de Barcelona i d'altres institucions sanitàries. Es van distribuir milers de targetes, es van penjar cartells i es va publicar un anunci a portals d'Internet. En tots els casos es transmetien missatges a favor de la vacunació.

També es va dur a terme una campanya de comunicació als centres d'atenció primària, al Centre de Vacunació de l'Agència de Salut Pública i a locals d'intercanvi sexual. Aquesta campanya se suma al projecte que l'Agència duu a terme en col·laboració amb el moviment LGTB, els empresaris del sector i els promotors d'activitats dirigides al públic gai, en el marc del qual, des de 2004, s'ofereix la vacunació gratuïta en algunes saunes i als centres de vacunació. Els primers cinc anys de la campanya s'han vacunat més de 2.800 homes.

## Punts forts

- La campanya contribueix a la millora de l'atenció sanitària que reben els homes que mantenen relacions sexuals amb altres homes (HSH).
- Ajuda a la normalització de la diversitat sexual als centres de salut.
- La iniciativa s'ha desenvolupat a partir d'un programa de col·laboració previ amb organitzacions LGTB.
- Compta amb un sistema d'avaluació que permet fer un seguiment del procés.

## Punts febles

- En el moment de realitzar aquest llibre blanc, el projecte es troba en fase d'avaluació, per la qual cosa no es disposa d'informació sobre les dificultats detectades.

## Recomanacions

- Animar els homes que mantenen relacions sexuals amb altres homes a parlar sobre sexualitat, si escau, per a millorar l'atenció sanitària que reben dels professionals sanitaris.
- Promoure la formació sobre diversitat sexual als professionals sanitaris.
- Continuar treballant en la defensa de la salut entre el col·lectiu LGTB.

## 29 Campanya Uskalla

Vantaa, Finlàndia

**Àrees temàtiques:** Esport.

**Resum:** La ciutat de Vantaa va dur a terme una campanya que va consistir a penjar cartells als centres esportius amb la finalitat de combatre l'homofòbia, visibilitzar el col·lectiu LGTB, animar les persones gais, lesbianes i bisexuals a sentir-se més còmodes amb la seva orientació sexual i convertir els centres esportius en entorns més segurs. Els cartells de la campanya, a més de ser atractius, convidaven a la reflexió gràcies a la metàfora que s'hi utilitzava: «membres d'un equip, diferents punts forts». El seu objectiu era presentar l'homofòbia com quelcom passat de moda. Per al disseny de la campanya, que es va anunciar per Internet, es va comptar amb l'assessorament d'associacions LGTB i organismes esportius nacionals, així com amb el suport de la presidenta i del ministre d'Esports.

**Agents implicats:** Federació Finlandesa d'Esports, SETA (la principal organització LGTB de Finlàndia) i «Joves en acció» de la Comissió Europea.

**Dades de contacte:** Meija Tuominen, regidora de Planificació i Igualtat, Vantaa (Finlàndia).

### Descripció

L'objectiu de la campanya Uskalla (uskalla vol dir «repte») era millorar la situació dels atletes homosexuals i bisexuals. El seu principal repte era animar els atletes a acceptar la seva sexualitat i instar tant aquests professionals com els clubs esportius a lluitar contra l'homofòbia.

Un grup de quatre joves voluntaris es va encarregar de l'organització de la campanya, que va consistir a penjar cartells en diversos centres esportius. La campanya, va rebre el suport del president del Comitè per a la Igualtat i els Esports i del programa «Joves en acció» de la Comissió Europea.

Els principals socis, la Federació d'Esports de Finlàndia i SETA —la principal organització LGTB finlandesa— van donar el tret de sortida de la campanya el mes d'agost de 2009. La campanya va rebre el suport de la presidenta, Tarja Halonen, i del ministre de Cultura i Esports, Stefan Wallin.

### Punts forts

- La notable implicació de les màximes autoritats en aquesta campanya li aporta prestigi i situa la lluita contra l'homofòbia en el punt de mira.
- La qualitat i l'atractiu del disseny dels cartells van contribuir a l'èxit de la campanya. El mateix disseny presenta l'homofòbia com una actitud passada de moda i també com quelcom molt poc útil en el món de l'esport.

### Punts febles

- En el món de l'esport està molt estesa la normativitat de gènere i la segregació per sexes. Aquesta campanya, tanmateix, només se centra en l'homofòbia i no té en compte l'heterosexisme.
- La majoria d'homes i dones esportistes professionals no expressen públicament la seva orientació sexual o identitat de gènere, de manera que no es qüestiona la cultura homofòbica en el món de l'esport.

### Recomanacions

- Cal tenir en compte la importància que té un disseny gràfic atractiu. Invertir en un bon disseny gràfic és recomanable a l'hora de crear campanyes.
- La implicació de personalitats públiques sempre resulta útil, i el suport de les altes autoritats pot ajudar que un determinat tema passi a ser considerat de primera importància.

**Àrees temàtiques:** Cultura, reconeixement.

**Resum:** L'Ajuntament de Sheffield compta amb un destacat suport al col·lectiu LGTB i a la lluita contra l'homofòbia i la transfòbia. Una de les accions que demostren aquest suport és la campanya «Un minut de soroll», que es va realitzar per primera vegada amb motiu del Dia Internacional contra l'Homofòbia l'any 2008.

**Agents implicats:** Ajuntament de Sheffield, Centre per al Control del VIH i per a la Salut Sexual (Sheffield), Sheffield First Partnership i col·lectiu LGTB.

**Dades de contacte:** Ajuntament de Sheffield  
Departament de Governació i Participació, Oficina de Justícia Social i Inclusió  
www.sheffield.gov.uk  
Adele Robinson (Cohesió social) Adele.Robinson@Sheffield.gov.uk

## Descripció

L'objectiu de la commemoració de la quarta edició del Dia Internacional contra l'Homofòbia (IDAHO), celebrada el 17 de maig del 2008, era conscienciar sobre l'impacte de l'homofòbia en les vides de les persones lesbianes, gais i bisexuals (LGB) arreu del món, així com també dels seus familiars, amics i companys de feina. Per tal de celebrar aquest dia, doncs, l'Ajuntament de Sheffield i el Centre per al Control del VIH i per a la Salut Sexual van organitzar conjuntament un acte per a afirmar ben alt i rotundament que l'homofòbia és inacceptable. L'acte va consistir en «un minut de soroll», en comptes dels habituals «minuts de silenci». Van participar-hi més de 200 persones i va esdevenir un bon exemple d'entesa en què van parlar diferents ponents, entre els quals hi havia l'alcalde; es va mostrar suport a aquest col·lectiu, i es va reivindicar la fi de l'homofòbia a tot el món. L'acte va finalitzar amb una actuació del nou cor LGTB de Sheffield «Out Loud».

El següent fragment del document «Estratègia de cohesió social de Sheffield» mostra diversos exemples de bones pràctiques, com ara el fet d'esmentar de forma explícita el col·lectiu LGTB i altres col·lectius en textos de caràcter general, afavorir que els diferents grups socials es coneguin, marcar objectius comuns i desenvolupar estratègies per assolir-los:

«Sheffield acull una de les comunitats més riques del Regne Unit i també algunes de les més pobres. La ciutat ha experimentat un augment del nombre de persones refugiades i immigrants que abandonen el seu país amb l'esperança de trobar una vida millor, que conviuen amb comunitats ja establertes de minories ètniques i de persones de raça negra i el col·lectiu de lesbianes, gais, bisexuals i trans (LGBTB). La societat està experimentant un procés de polarització de la població, amb un percentatge elevat de persones de més seixanta anys i un augment de la població més jove.»

Així mateix, l'alcalde de la ciutat, Paul Scriven, afirmava al pròleg del document:

«L'Ajuntament treballarà activament per detectar allò que separa els diferents col·lectius i trobar la manera d'afavorir que les persones treballin millor plegades. M'agradaria que tots els nostres socis seguissin aquest exemple i que s'ajudessin els uns als altres a fer-ho.»

«Una de les mesures que ajudaran a assolir aquest objectiu és la campanya 'In My Shoes' ('A la meua pell'), que se celebra anualment a la ciutat. La ciutat s'omplirà de sabates que contindran fragments de les vides dels seus propietaris. La gent podrà llegir les experiències de diferents persones de la ciutat i així 'posar-se a la seva pell'. Com més ens compreguem els uns als altres, més difícil serà mantenir una actitud d'intolerància i més fàcil serà treballar plegats per les coses que ens importen.»

## Punts forts

- Fer política constructivament i de manera festiva és una forma d'ajudar les persones i donar-los suport. Així doncs, un acte informal i divertit pot rebre un suport més ampli (i atraure més ciutadans) que accions que se centren a plantejar queixes o fets discriminatoris, ja que poden reforçar el sentiment de víctima de les persones LGTB.
- El clar suport de l'alcalde a les iniciatives a favor de la igualtat LGTB contribueix en gran manera al seu èxit.

## Punts febles

- Un punt feble d'aquest acte simbòlic és que es corre el risc que el missatge arribi només a aquelles persones que ja d'entrada hi estan d'acord, ja que són les que assistiran a l'acte o hi participaran.

## Recomanacions

- Convé que els ponents siguin personalitats destacades de la societat i que els discursos siguin positius, breus, concisos, expressius i optimistes.
- Un cor, un grup de samba o altres bandes poden aportar una nota musical a l'esdeveniment i, així, convertir-lo en una iniciativa més atractiva i amb més capacitat de captar públic.
- El fet d'aprofitar un esdeveniment ja existent pot ajudar a atraure prou assistents a una iniciativa que, per si mateixa, es podria quedar curta a l'hora de captar públic.

**Àrees temàtiques:** Cultura, participació.

**Resum:** El festival de cultura LGTB, que se celebra des de l'any 2008, és una iniciativa de l'Institut Municipal de Cultura d'Elx. S'hi celebren diversos actes, com ara projeccions, debats, exposicions, mòduls d'ensenyament per a estudiants i conferències, tots sobre qüestions LGTBI.

**Agents implicats:** Institut Municipal de Cultura d'Elx i associacions LGTB.

**Dades de contacte:** Ajuntament d'Elx  
Institut Municipal de Cultura d'Elx (CCCE L'Escorxador)  
info@centrescorxador.com  
www.centrescorxador.com

## Descripció

El festival de cultura LGTBI DIVERSA se celebra des de l'any 2008. Els seus objectius principals són promoure la visibilitat i la reflexió sobre la cultura lèsbica, gai, trans, bisexual i intersexual (LGTBI) i treballar per una societat més plural i respectuosa amb la diversitat sexual. La proposta del festival és mostrar diferents perspectives i realitats de les persones LGTBI i combatre les manifestacions de discriminació heterosexista, el sexisme, l'homofòbia i la transfòbia. El projecte ofereix un espai interactiu que no serveix solament com a lloc de trobada i debat entre els membres del col·lectiu LGTBI i la resta de la societat, sinó que també vol esdevenir un entorn de comunicació i autoaprenentatge dins del col·lectiu. El festival fomenta la participació activa del públic en diferents activitats i reivindica l'espai públic com un escenari experimental i polític per a persones que poden sentir-se marginades per raó de la seva sexualitat, així com també per als seus simpatitzants. El festival DIVERSA també és un espai de difusió de la creativitat que acull artistes locals que treballen continguts relacionats amb la cultura LGTBI.

Cada any una mitjana de quinze persones participen en el disseny i desenvolupament d'aquest esdeveniment, a més del personal de serveis i administració, dels membres de l'equip de disseny, dels programadors web i de diversos agents socials que col·laboren en activitats específiques. D'acord amb les activitats planificades a cada edició (taules rodones, debats, jornades d'ensenyament per a estudiants, exposicions de projectes concrets, etc.), se cerca la implicació de diferents ens, per exemple, d'institucions culturals, com ara museus, biblioteques i universitats; de centres d'atenció sanitària, com ara hospitals; de comerços locals, com ara llibreries, botigues, bars, etc., així com d'associacions LGTBI d'àmbit nacional que treballen en aquesta línia. El finançament varia segons l'any, amb un pressupost total que oscil·la entre 70.000 i 100.000 €.

L'objectiu principal del festival DIVERSA consisteix a visibilitzar la diversitat afectiva i sexual i les polítiques antidiscriminatòries per tal de promoure no solament la creativitat artística i cultural, sinó també el respecte entre la ciutadania.

## Punts forts

- El festival DIVERSA és l'únic festival sobre cultura LGTBI d'Espanya organitzat per una Administració pública: l'Institut Municipal de Cultura d'Elx. La riquesa d'aquest esdeveniment radica, sense cap mena de dubte, en l'aval i el compromís de l'Administració local, la varietat d'actes que s'hi celebren i la pluralitat participativa tant en l'organització com en l'assistència.
- Un altre punt fort que cal destacar és el seu marcat caràcter didàctic i reflexiu. Aquest festival no pretén crear un espai merament festiu i recreatiu, sinó donar-hi un contingut teòric a través d'espais de debat.

## Punts febles

- La principal dificultat amb què topa el festival és apropar els actes a un públic no LGTBI i garantir que

arriba a tota la ciutadania. No obstant això, a la tercera edició del festival, celebrada l'any 2010, cal destacar un augment tant del nombre de participants com d'espectadors.

- Tot i que aquest projecte pot servir per visibilitzar el col·lectiu LGTBI, és un esdeveniment puntual que es concentra únicament en un mes. A més, l'organització del Festival depèn del partit polític que governi i és molt fràgil davant les retallades pressupostàries.
- Aplegar diferents perspectives i punts de vista sobre la cultura LGTBI en un mateix festival és tot un repte.
- A l'hora de promoure aquesta mena de projectes, es corre el risc que les polítiques antidiscriminatòries es limitin a uns quants esdeveniments puntuals i que, per tant, no influeixin en la resta d'accions polítiques i socials del consistori.

## Recomanacions

- És molt important establir clarament els objectius del projecte i, si és possible, comptar amb la col·laboració d'agents socials i col·laboradors especialitzats en aquesta temàtica per tal de crear un projecte coherent i evitar caure en els estereotips.
- L'objectiu de DIVERSA és promoure la creació contemporània i la reflexió gràcies a la creació d'espais en els quals es puguin compartir estudis que d'una altra manera no arribarien a la ciutat d'Elx. També és una manera de difondre l'educació sexual i afectiva entre el jovent, sobretot en aquells casos en què no hi ha uns models predeterminats per treballar la diversitat sexual i afectiva als centres educatius de primària i secundària.

**Àrees temàtiques:** Educació, informació, cultura, memòria històrica.

**Resum:** Le point G és un centre documental i d'informació sobre la memòria històrica de gais i lesbianes, creat per la Biblioteca Municipal de Lió l'any 2006. Le point G també organitza esdeveniments, com ara exposicions i conferències, i s'ha convertit en un punt de trobada de la cultura LGTB.

**Agents implicats:** Biblioteca municipal.

**Dades de contacte:** Ajuntament de Lió  
Biblioteca Municipal de Lió  
stomolillo@bm-lyon.fr  
<http://www.bm-lyon.fr/lepointg/>

## Descripció

Le point G és un centre que tracta qüestions relacionades amb el gènere (transgenerisme, intersexualitat i feminisme) i sexualitats (LGB) des d'una perspectiva comprehensiva i amb un plantejament obert, exhaustiu i dinàmic.

L'objectiu del projecte és proporcionar un fons patrimonial (col·leccions d'arxius i documents antics de les pròpies col·leccions), així com documents i publicacions actuals, en un edifici públic que formi part de la vida de la ciutadania de Lió (cada any, un milió de persones visiten de mitjana l'edifici que acull el centre de recursos). El projecte es va crear amb la intenció de donar vida, profunditat, visibilitat i legitimitat a les qüestions LGTB i es va voler situar en un edifici públic en comptes de relegar-lo a una ubicació independent. Aquesta proposta segueix la línia d'obrir les activitats culturals i acadèmiques a tota la població i pretén reduir l'homofòbia i l'exclusió, per raó d'orientació sexual i identitat de gènere.

Al principi, aquest projecte, dut a terme conjuntament entre l'Ajuntament i la Biblioteca Municipal de Lió, se centrava en la memòria històrica de gais i lesbianes. Al cap d'un temps, però, aquest plantejament es va redefinir per a anar més enllà dels vincles amb el passat i incloure el present i obrir-se a altres sistemes culturals. Les iniciatives que s'estan duent a terme avui dia són les següents:

- Crear una col·lecció multidisciplinària (amb escriptors i científics dels últims quinze anys).
- Crear un inventari complet del fons documental de la biblioteca (3.500.000 documents) per tal de facilitar la recerca.
- Establir una xarxa de col·laboració entre els departaments especialitzats en àrees específiques (art, societat, etc.) per tal de posar de manifest que aquesta temàtica forma part de tots els sectors intel·lectuals i socials, i implicar, alhora, tot el personal de la biblioteca en el projecte.
- Crear una pàgina web amb informació sobre les activitats i els recursos per tal de visibilitzar-los

Actualment s'està treballant de manera conjunta a fi d'establir un acord de col·laboració amb el Màster Internacional de Ciències Socials en Estudis de Gènere de la Universitat de Lió 2.

Le point G també col·labora a diversos esdeveniments que tenen lloc a Lió relacionats amb la temàtica LGTB, com ara a festivals de cinema LGTB, i el grup interdisciplinari d'estudi i recerca sobre intersexualitat (anomenat Centre de Referència de Malalties Rares amb Anomalia de la Diferenciació Sexual) de l'Hospital Femme Mère Enfant de Lió.

El Centre Nacional del Llibre, als seus inicis, entre els anys 2007 i 2008, va donar suport econòmic per a crear una col·lecció contemporània multidisciplinària. Les donacions rebudes han esdevingut d'una importància cabdal per a poder documentar aquesta memòria col·lectiva.

Avui dia, el projecte compta amb una persona contractada a temps parcial. Es tracta d'una persona llicenciada en antropologia i especialitzada en àrees com ara el gènere, la sexualitat, la teoria *queer*, la prevenció d'ITS i la salut pública.

## Punts forts

- El primer punt fort que cal remarcar és l'abundància de materials i de recursos documentals disponibles.
- En segon lloc, cal destacar el fet que la direcció de la Biblioteca Municipal de Lió volgués convertir aquest projecte en una de les prioritats culturals del centre, ja que això ha estat clau per a garantir que hi hagué un compromís real a l'hora de visibilitzar-lo. A més, aquest projecte ha servit per a conscienciar tant el personal de la biblioteca en general (la Biblioteca Municipal de Lió té una plantilla de 500 treballadors i ofereix 24 serveis diferents) com els seus interlocutors polítics i administratius de l'Ajuntament.
- En tercer lloc, cal destacar la col·laboració que s'ha donat entre el personal de la biblioteca, la universitat i els col·lectius locals que treballen en àmbits com ara el cinema, la identitat transgènere i la paternitat i la maternitat de parelles homosexuals.
- Finalment, cal subratllar la implicació i l'interès que ha mostrat el personal responsable de la coordinació del centre de recursos, ja que, més enllà de les seves responsabilitats formals, ha esmerçat esforços per a promocionar aquest projecte.

## Punts febles

- La dificultat principal amb què ha topat el projecte ha estat el nombre de treballadors amb què ha pogut comptar. Le point G només té una persona contractada a temps parcial, la qual ha d'assumir gran part de la responsabilitat del projecte.
- La manca de projectes previs similars en el sector públic dificulta i alenteix el desenvolupament del projecte. Sovint no es tenen en compte les necessitats específiques del projecte; els recursos destinats a recursos humans en són un bon exemple. Per manca de personal, l'any 2010 no va ser possible celebrar la Conferència anual sobre la Memòria Gai i Lèsbica.
- Des d'un punt de vista polític, el punt més feble del projecte és el repte que suposa el fet que un servei públic «neutral» i els col·lectius locals activistes treballin plegats i de forma efectiva.

## Recomanacions

- Les institucions culturals, com ara les biblioteques públiques, tenen una doble funció: servir de dipòsit del patrimoni i mantenir-se al dia dels canvis que es produeixen en la societat. Per tant, els serveis d'informació i mediació que ofereixen han d'incloure també l'orientació sexual i la identitat de gènere.
- Per tal de constituir un espai d'aprenentatge, de lleure i de relacions socials per a tota la ciutadania, les biblioteques públiques han d'estar obertes a les minories LGTBQI. Aquesta visibilitat ajuda a promoure el respecte per la diversitat entre la ciutadania. En concret, això implica visibilitzar els fons documentals especialitzats en gènere i sexualitat a les sales de lectura i posar de manifest el caràcter transversal d'aquestes qüestions, sense aïllar-les intel·lectualment ni socialment.
- Caldria protegir el patrimoni i proposar, en col·laboració amb les associacions LGTBQI, accions (conferències, pel·lícules, trobades, etc.) adreçades als usuaris de la biblioteca.
- Seria recomanable establir un nexa d'unió entre la ciutadania i els acadèmics que treballen en els àmbits del gènere i la sexualitat.

**Àrees temàtiques:** Cultura.

**Resum:** Un dels actes que l'Ajuntament de Manchester va organitzar en el marc del Mes de la Història LGTB 2010 és «Cites de lectura». Basant-se en la idea de les «cites ràpides» (speed dating), les «Cites de lectura» convidaven les persones assistents a portar el seu llibre o DVD preferit i parlar-ne durant uns minuts amb cada participant. El caràcter de «cita» es va minimitzar o eliminar del tot i l'atenció es va centrar en els llibres o DVD. Es va tractar d'un acte distès i informal en què es van fer nous contactes i possibles noves amistats.

**Agents implicats:** Biblioteca de l'Ajuntament de Manchester.

**Dades de contacte:** Ajuntament de Manchester  
Responsable de l'Equip d'Assumptes d'Homes Gais, Milliores Organitzatives i Inclusions en Serveis  
Jon Atkin, j.atkin1@manchester.gov.uk  
+44 – (0) 161 – 234 1828  
www.manchester.gov.uk

## Descripció

El 2010, l'Ajuntament de Manchester va organitzar diferents actes per a commemorar el Mes de la Història LGTB. El Mes de la Història LGTB s'inspira en el Mes de la Història Afroamericana i té com a objectiu celebrar la diversitat i trencar el silenci que envolta la vida de les persones que no s'ajusten als conceptes tradicionals de sexualitat i de gènere. L'Ajuntament de Manchester celebra aquest esdeveniment des de fa cinc anys. Durant el Mes de la Història LGTB, ofereix serveis específics als usuaris LGTB amb la finalitat de combatre la discriminació i l'aïllament que aquestes persones poden patir. Entre les activitats de 2010 hi havia la participació del Cor de Gais i Lesbianes, que va actuar en un punt cèntric de la ciutat (la Biblioteca Central); la realització de lectures de poesia LGTB, una conferència sobre la història de l'arxiu LGTB, una xerrada sobre persones LGTB i el servei militar, i la celebració de l'esdeveniment «Cites de lectura». Prenent com a model la idea de les cites ràpides, les «Cites de lectura» conviden les persones assistents a portar el seu llibre o DVD preferit i parlar-ne durant uns minuts amb cadascuna de les persones participants. El caràcter de «cita» de l'acte es va minimitzar o eliminar completament i l'atenció es va centrar en l'aspecte cultural, de manera que es va crear un acte distès i agradable en què es van fer nous contactes i noves amistats.

L'acte va ser organitzat per la Biblioteca —entitat que destaca pel seu compromís amb el col·lectiu LGTB—, que va aprofitar l'oportunitat que ofereix el Mes de la Història LGTB per a dur a terme una enquesta de satisfacció dels usuaris LGTB sobre aspectes clau dels serveis de Biblioteca, com ara el fons documental i el servei d'atenció a l'usuari. Aquesta enquesta també serveix per a desenvolupar noves idees que satisfacin les necessitats dels usuaris LGTB.

## Punts forts

- El punt fort d'aquesta innovadora iniciativa és el fet que es tracta d'un acte social entretingut que facilita el contacte entre persones que no es coneixen. Centrar l'atenció en un llibre o un DVD serveix per a trencar el gel i evita que l'acte s'entengui com un servei de cites.
- Un altre punt fort d'aquesta iniciativa és que es tracta d'un acte social que pot resultar atractiu per a les persones grans LGTB, però sense estigmatitzar ni problematitzar la vellesa. De fet, es convidava a participar-hi a tot el col·lectiu LGTB, cosa que afavoreix el contacte social i facilita que persones de diferents generacions es relacionin i facin amistat.

- També cal destacar que es tracta d'una iniciativa a la qual podien accedir sectors de la societat que senten que l'«ambient» gai no els té en compte o no s'interessa per ells. Com que l'organització de l'esdeveniment anava a càrrec de la Biblioteca, hi van assistir persones que podrien mostrar-se reticents a anar a un lloc identificat clarament com un punt de trobada del col·lectiu LGTB. Aquesta iniciativa ofería, doncs, un espai fàcilment accessible en el qual no se servien begudes alcohòliques i que va esdevenir un punt de trobada gai alternatiu a l'ambient més comercial.

## Punts febles

- Aquest acte es basa en les cites ràpides i, per tant, pot donar lloc a malentesos o pot reforçar la idea que les persones LGTB es relacionen bàsicament per lligar. Pot passar, doncs, que algunes persones no assisteixin a l'acte perquè l'associen a les cites ràpides.
- L'altre problema detectat és que aquesta iniciativa pot excloure les persones que no saben llegir o que no se senten segures amb el seu nivell d'anglès o amb els seus coneixements sobre literatura. Malgrat tot, el fet que a l'acte s'hi poden portar llibres o DVD pot evitar, o si més no minimitzar, que es doni aquesta exclusió.

## Recomanacions

- S'han d'incloure diversos formats (llibres, cançons, pel·lícules) per tal d'assegurar que l'acte és obert a tothom i evitar excloure determinades persones per raó d'idioma o analfabetisme.
- La biblioteca és un espai perfecte per a dur a terme accions socials d'aquestes característiques gràcies a la seva accessibilitat i al fet que és una entitat que no s'associa amb el col·lectiu LGTB, ni amb el consum d'alcohol, ni amb locals comercials.
- Aquest tipus d'accions no s'haurien de fer només durant el Mes de la Història LGTB, sinó durant tot l'any. Per exemple, es poden dedicar a determinades temàtiques o, fins i tot, a la música, cançons, poesia, etc.



## 34 Eines per a la inserció laboral de les persones trans

## Brighton and Hove, el Regne Unit

**Àrees temàtiques:** Ocupació, persones trans, reconeixement.

**Resum:** El Departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Brighton and Hove ha creat, en col·laboració amb la fundació The Gender Trust de Brighton, el *Transgender Toolkit* (Eines Trans), un conjunt d'eines per a la integració laboral de les persones trans que ofereix orientació als directius sobre la contractació d'aquest col·lectiu i, per tant, contribueix a la seva inserció laboral. Així mateix, dóna suport simbòlic al col·lectiu trans i pretén posar fi a qualsevol forma de discriminació i assetjament que es produeixi en els serveis municipals i per part dels empresaris. El Toolkit és un protocol d'actuació per a la inserció laboral elaborat per personal de l'Ajuntament i s'ha distribuït entre els empresaris i als instituts.

**Agents implicats:** Ajuntament de Brighton & Hove, The Gender Trust, Brighton ([www.gendertrust.org.uk](http://www.gendertrust.org.uk)) i Fòrum de Persones Treballadores LGTB.

**Dades de contacte:** Ajuntament de Brighton & Hove City  
Jonathan Armit, Departament de Recursos Humans  
[jonathan.armitt@brighton-hove.gov.uk](mailto:jonathan.armitt@brighton-hove.gov.uk)

### Descripció

El Toolkit —segurament el primer protocol d'actuació d'aquestes característiques que s'implementa al Regne Unit— reafirma el compromís de l'Ajuntament de lluitar a favor de la igualtat i l'equitat i d'aconseguir que tots els treballadors rebin un tracte digne i respectuós. Aquesta iniciativa té com a objectiu posar fi a l'assetjament i l'hostilitat que es produeixen en el món laboral i, amb aquesta finalitat, s'ha distribuït entre tots els empresaris del municipi. El Toolkit s'ha dissenyat perquè resulti pràctic i serveixi per a assessorar i orientar els directius per tal que contractin amb plena confiança persones trans, de manera que aquestes puguin inserir-se efectivament al mercat laboral. El Toolkit descriu la responsabilitat dels empresaris i els treballadors, així com els mecanismes de suport i els serveis de què es disposa.

El Toolkit s'adreça a tot el personal municipal i es recomana que els centres educatius també l'adoptin per tal de garantir que compleixen les obligacions legals i que afavoreixen la inclusió dels treballadors trans. Des que es va crear, l'octubre del 2000, s'ha actualitzat per a adaptar-lo a la Llei sobre Igualtat de 2010 del Regne Unit.

A part de la creació d'aquest protocol d'actuació, el Dia Internacional de la Memòria Trans del 2009 (el 21 de novembre), l'Ajuntament de Brighton and Hove va penjar una bandera trans als dos edificis de l'Ajuntament i va organitzar una exposició a la biblioteca municipal.

### Punts forts

- La creació i la implementació d'aquestes eines constitueixen una mostra del compromís de l'Ajuntament a donar suport al col·lectiu trans i una manera directa de sensibilitzar els empresaris i conscienciar-los sobre les qüestions trans. Malgrat que la situació legal d'aquest col·lectiu ha millorat força al Regne Unit els darrers anys, no es poden subestimar l'impacte i el valor simbòlic que tenen accions com aquestes en el procés de canvi cultural.
- Qualsevol acció adreçada a millorar la comprensió i el reconeixement de la situació legal d'aquestes persones pot ser molt valuosa. Per exemple, el Toolkit recorda als empresaris que, tot i que no s'hagi expedit el certificat de reconeixement del gènere d'acord amb la Llei de Reconeixement de Gènere del 2004, les persones trans tenen el dret de viure i treballar amb el gènere que han escollit.
- Un dels punts forts d'aquest protocol és que resulta molt útil i pràctic. Així doncs, aborda aspectes concrets sobre contractació i gestió, aclareix qüestions sobre legislació, bones pràctiques i temes relacionats amb la protecció de dades (incloent-hi, per exemple, el cas d'un gerent a qui es demanen referències d'un antic

empleat que ha canviat de gènere).

### Punts febles

- L'únic problema que s'ha detectat en l'avaluació és la possibilitat que la seva implementació provoqui hostilitat o opinions personals desfavorables. Tanmateix, hi ha dos factors que donen suport a aquesta iniciativa: d'una banda, que hi hagi gerents amb formació en el Toolkit i en la seva implementació, i d'una altra, que alts càrrecs hi donin suport.

### Recomanacions

- Cal organitzar jornades formatives sobre aquesta temàtica.
- Adoptar aquest protocol d'actuació per a assolir la igualtat de les persones trans té un valor simbòlic molt elevat. Brighton compta amb un col·lectiu LGTB molt ampli (s'estima que d'entre el 20 i el 25%), però això no vol dir que no hi hagi discriminació. Altres ajuntaments podrien emprar aquestes eines o bé de similars.
- El fet que el Toolkit hagi tingut suport resulta altament útil per a defensar-lo davant de persones desinformades o que en tenen una opinió contrària.



**Àrees temàtiques:** Trans.

**Resum:** L'Ajuntament de Barcelona ha establert uns criteris comuns per a tot el consistori que permeten el canvi de nom a les persones trans en la documentació emesa per l'Ajuntament i els organismes que en depenen, encara que el canvi de nom no s'hagi formalitzat legalment. També ha establert un protocol per a tots els serveis municipals en el qual es concreten pautes, criteris i recomanacions específiques amb relació a l'atenció de les persones trans.

**Agents implicats:** Ajuntament i el personal de l'Administració local.

**Dades de contacte:** Ajuntament de Barcelona  
Pla Municipal per al Col·lectiu Lesbiana, Gai, Transsexual i Bisexual  
dretscivils@bcn.cat  
www.bcn.cat/dretscivils

## Descripció

En el marc del Pla Municipal per al Col·lectiu LGTB (vegeu la bona pràctica 2), la Regidoria de Drets Civils preveu una sèrie de mesures específiques adreçades al col·lectiu trans. Entre aquestes, cal destacar el reconeixement per part de les autoritats locals del nom i la identitat de gènere que les persones trans han triat, tot i que aquest canvi no s'hagi formalitzat legalment.

Actualment, la Llei 3/2007<sup>49</sup>, Llei reguladora de la rectificació registral de la menció relativa al sexe de les persones, estableix que les persones trans poden canviar la menció de sexe i el nom al Registre Civil si compleixen dos requisits: haver rebut un diagnòstic psiquiàtric que determini que pateixen disfòria de gènere i presentar un informe mèdic que certifiqui que han estat tractades mèdicament durant un mínim de dos anys per modificar el seu cos. Tanmateix, la Llei considera que en casos excepcionals, si és desaconsellable per motius de salut o d'edat, no es requereix el tractament de transformació corporal.

L'obtenció del certificat de disfòria de gènere dura dos anys com a mínim i llavors es pot iniciar el procés de dos anys d'hormonació després del qual es pot obtenir el segon certificat necessari. A més, hi ha persones trans que no poden o no volen seguir els protocols establerts per les unitats psiquiàtriques especialitzades en aquesta temàtica. Així mateix, les persones immigrants, encara que tinguin permís de residència, no poden beneficiar-se d'aquesta llei. Així doncs, tot i que la llei representa un avenç perquè no exigeix la reassignació sexual, no resol del tot la situació.

Des del moment en què una persona trans inicia el procés de transició fins que obté el reconeixement legal del seu nom i de la identitat de gènere, transcorre un període de temps durant el qual la documentació de la persona afectada no es correspon amb la seva identitat. Cal tenir present que són moltes les situacions en què és necessari identificar-se a l'hora d'adreçar-se als serveis municipals. Aquesta rutina, que per a la majoria de persones no és més que un tràmit habitual, suposa un problema per a moltes persones trans, atès que la documentació que tenen no es correspon amb la seva imatge ni amb la seva identitat i el fet de revelar la seva transsexualitat les exposa a patir discriminació o abusos.

Malgrat que l'Ajuntament no té competències per a modificar el nom i la menció de sexe d'una persona al Registre Civil, sí que pot modificar la documentació que emet l'Administració local, com ara el carnet de biblioteca o del gimnàs municipal o les llistes dels centres educatius i sanitaris.

L'Ajuntament de Barcelona va encarregar un informe jurídic per tal de garantir que aquesta mena de

modificacions eren legals i s'adeien amb la legislació europea vigent. Un cop obtingut el vistiplau, l'Ajuntament va establir un protocol de reconeixement de la identitat de gènere i de la modificació del nom de les persones trans a la documentació municipal.

Durant el període d'implementació d'aquest protocol, es va preveure que calia informar els empleats de l'Administració local que treballen de cara al públic sobre la importància d'aquesta mena de modificacions i com realitzar-les.

## Punts forts

- Tot i no ser una solució definitiva, a nivell pràctic, l'establiment d'aquest protocol facilita a les persones trans la realització de determinades gestions amb l'Administració local i evita que es trobin amb dificultats derivades de la seva identitat de gènere.
- A nivell simbòlic, l'objectiu d'aquesta acció és reconèixer i apoderar el col·lectiu trans.

## Punts febles

- Un dels riscos d'aquesta innovadora mesura és que no es posi en pràctica per desconeixement. Aquest protocol només pot funcionar si els principals actors que hi intervenen el coneixen. Així doncs, és fonamental difondre aquest protocol entre les persones trans i els treballadors de l'Administració municipal.

## Recomanacions

- Formar el personal de l'Administració local que treballa al servei d'atenció al ciutadà perquè conegui aquests protocols i sàpiga com aplicar-los. És fonamental sensibilitzar tot el personal sobre la realitat de les persones trans i els problemes que es deriven del fet d'haver de viure una identitat de gènere que no es correspon amb l'assignada en néixer. També cal destacar que el protocol s'ha de complir sense qüestionar la vida ni la trajectòria de la persona trans, atès que aquesta mena de preguntes poden atemptar contra la seva privacitat.
- Cal donar a conèixer aquestes mesures perquè les persones trans puguin fer-ne ús en qualsevol servei municipal. A l'hora d'elaborar i difondre material informatiu, resulta molt efectiu col·laborar amb associacions i utilitzar punts de trobada de les persones trans.

49. El text complet de la Llei es pot trobar al BOE núm. 65, del 16-03-2007, pàgs. 11251-11253.

**Àrees temàtiques:** Persones grans.

**Resum:** Aquest projecte consisteix en la creació d'un espai de diàleg sobre l'homosexualitat i la gent gran en diferents casals de gent gran mitjançant dos cinefòrums. El disseny i el seguiment del projecte l'ha dut a terme l'Institut de l'Envel·liment de la Universitat Autònoma de Barcelona, que ha dinamitzat el procés i ha ajudat les persones grans en el procés de decidir com abordar aquesta temàtica.

**Agents implicats:** Pla Municipal per al Col·lectiu LGTB, Direcció dels Serveis Municipals de Benestar Social, Institut de l'Envel·liment, directors dels casals i usuaris dels casals de gent gran.

**Dades de contacte:** Ajuntament de Barcelona  
Pla Municipal per al Col·lectiu Lesbià, Gai, Transsexual i Bisexual  
dretscivils@bcn.cat  
www.bcn.cat/dretscivils  
Institut Català de l'Envel·liment de la Universitat Autònoma de Barcelona  
http://www.envelliment.org/

## Descripció

En el marc del projecte AHEAD, l'Ajuntament de Barcelona va encarregar a l'Institut de l'Envel·liment de la Universitat Autònoma de Barcelona que dissenyés i duigués a terme una intervenció per a combatre l'homofòbia en els casals de gent gran. L'objectiu era oferir, per primera vegada, un espai per a parlar obertament sobre l'homosexualitat i la gent gran en diferents casals municipals de Barcelona per tal de donar a conèixer la repressió que diàriament pateixen les persones grans gais i lesbianes.

El pilar fonamental d'aquest projecte va ser la participació dels usuaris dels casals de gent gran. Un grup motor format per persones grans interessades va treballar durant tres jornades amb una investigadora de l'Institut de l'Envel·liment. Van veure plegats el documental *Salir del armario a los 60* (dirigit per Ana Isabel Muñoz l'any 2006), que tracta sobre persones grans gais i lesbianes de Barcelona, el van comentar i van debatre propostes sobre com es podria organitzar un cinefòrum basat en aquest documental. A continuació, les persones del grup motor van decidir, de forma autònoma, amb quin format se sentien més còmodes, i a partir d'aquí, amb l'ajuda de persones de l'Institut de l'Envel·liment i el suport dels professionals que dirigeixen i organitzen activitats als casals, es va dur a terme el cinefòrum.

En total van participar-hi set casals de dos districtes diferents, i dotze persones grans (sis dones i sis homes, un dels quals era gai) es van oferir com a voluntàries per a participar en el grup motor. Els membres del grup es van mostrar oberts i interessats a debatre qüestions relacionades amb les persones grans gais i lesbianes i a trobar els aspectes en comú amb els problemes derivats de l'envelliment. Al primer cinefòrum, algunes persones van plantejar la dificultat de tractar el tema del VIH i van proposar realitzar un altre cinefòrum dedicat especialment a aquesta temàtica. Quant a la transsexualitat, van manifestar una manca de coneixement i un gran nombre d'estereotips, així com la necessitat de conèixer millor la temàtica abans de tractar-la en un cinefòrum.

Es van organitzar dos cinefòrums. Al primer van assistir-hi 43 persones (10 homes i 33 dones), i al segon, 49 persones (13 homes i 36 dones). Al segon cinefòrum es va convidar un home gran gai seropositiu que apareixia al documental i dues dones grans lesbianes. La participació als debats va ser intensa i les aportacions que es van dur a terme van ser bàsicament de tres tipus: manifestar la tristesa que havien sentit en descobrir el patiment de les persones homosexuals durant la repressió de la Dictadura Franquista; compartir experiències positives de la seva vida quotidiana amb persones homosexuals (amb la família, el veïnat, el cercle professional, els professionals que les tracten); i plantejar dubtes sobre l'homosexualitat. Una minoria d'aportacions van ser clarament homofòbiques i sense cap mena de voluntat de canvi. En general, les persones participants van manifestar estar molt satisfetes amb l'acte i van mostrar un gran interès per a

continuar el debat i aprendre més coses sobre la temàtica.

Aquest acte pretenia atraure gent gran, en aquest cas persones heterosexuales usuàries dels casals, per tal de combatre la discriminació que pateix la gent gran homosexual.

## Punts forts

- El gran interès que van mostrar les persones grans per a formar part del grup motor i treballar sobre l'homosexualitat. El personal dels casals que van participar en el projecte es va sorprendre de la facilitat amb què es va captar persones per a desenvolupar aquestes tasques.
- La clau de l'èxit del primer cinefòrum va ser la confiança entre els usuaris dels casals i els professionals d'aquests centres, així com la gestió del projecte per part dels professionals de l'Institut de l'Envel·liment.
- Un altre element fonamental va ser que totes les persones implicades només van assumir aquelles tasques que es veien capaces de dur a terme i, per tant, es van potenciar les habilitats de cada persona i es van respectar les seves limitacions.

## Punts febles

- La manca de coneixement per part de directors, tècnics, el personal responsable de l'organització d'activitats i la gent gran sobre el problema de l'homofòbia als casals. Als assistents els va resultar complicat acceptar la idea que l'absència de persones grans homosexuals als casals pot indicar que no hi van precisament perquè se'n senten excloses.
- Els casals de gent gran tenen el seus propis ritmes i interessos i, com que l'acte no era una iniciativa pròpia, pot haver estat considerada com una imposició externa.
- Part de l'èxit de l'acte rau en la participació activa i contínua de les persones grans i dels professionals implicats en els diferents nivells del projecte. Aquesta intervenció requeria una gran dedicació de coordinació, d'informació i d'assistència a reunions.
- La gestió de cinefòrums en què les persones grans gais i lesbianes comparteixen espai amb persones amb plantejaments explícitament homofòbics és tot un repte.

## Recomanacions

- La integració de la perspectiva LGTB a l'àmbit de la gent gran topa amb diversos obstacles que caldria superar: els estereotips sobre la gent gran que tenen les mateixes persones grans i també el personal que treballa amb elles. Així, per exemple, imaginar les persones grans com un col·lectiu homogeni sense una vida sexual activa, són prejudicis que cal qüestionar molt seriosament.
- També cal tenir present el paper dels professionals que treballen en l'àmbit de la gent gran.
- Un dels principals obstacles és el fet que l'absència (aparent) de persones obertament LGTB als casals de gent gran comporta que els professionals no coneguin la problemàtica específica de les persones grans LGTB. De fet, l'absència o la poca presència de persones grans LGTB als casals no indica que no hi hagi problemes, sinó més aviat ben al contrari: mostra que les persones LGTB pateixen discriminació, se senten excloses i tenen por de mostrar-se obertament com a LGTB.
- És fonamental crear un clima de comprensió i confiança, facilitar definicions i informació, trencar amb els estereotips i parar molta atenció en el llenguatge emprat a l'hora de tractar aquests temes.



Capítol 5

**Bibliografia**

ABGLT - Brazilian Gay, Lesbian, Bisexual, Transvestite and Transsexual Association (2009). *LGBT Communication Manual*. Brasil: ABGLT. Disponible a: [http://data.unaids.org/pub/Manual/2010/lgb0\\_communication\\_manual\\_20100301\\_en.pdf](http://data.unaids.org/pub/Manual/2010/lgb0_communication_manual_20100301_en.pdf)

Adam, B. (1998). «Theorizing Homophobia». *Sexualities*, 1 (4):387-404.

Agius, S. i Fabeni, S. (2009). *Transgender people and the gender recast directive*. Brussel·les: ILGA-Europe.

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

American Society of Aging (2010). *Still out and still aging TheMetLife Study of Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender Baby Boomers*. Disponible a: <http://www.metlife.com/assets/cao/mmi/publications/studies/2010/mmi-still-out-still-aging.pdf>

AMPGIL – Associació de Mares i Pares de Gais i Lesbianes (2008). *Com dir-ho als pares*. Barcelona: AMPGIL. Disponible a: <http://www.ampgil.org/pdfs/dirhopares.pdf>

Anderson, E. (2002). «Openly Gay Athletes: Contesting Hegemonic Masculinity in a Homophobic Environment». *Gender and Society*, vol. 16, Núm. 6, pp. 860-877.

Anderson, E.(2008). «I Used to Think Women Were Weak: Orthodox Masculinity, Gender Segregation, and Sport». *Sociological Forum*, 23 (2): 257-280.

Averill, S. (2004). *How can young people be empowered to achieve justice when they experience homophobic crime?* Londres: Thesis, Middlessex University. Disponible a: <http://www.schoolsout.org.uk/research/docs/Partners%20An%20update%20to%20tackling%20homophobia.pdf>.

Bell, M., Chopin, I. i Palmer, F. (2007). *Developing Anti-discrimination Law in Europe. The 25 EU Member States Compared*. Brussel·les: European Commission – Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.

Bertone, C. i Capellato, V (2006): *La promozione delle pari opportunità per i diversi orientamenti sessuali: spazi di azioni per gli enti locali*. Commissione Provinciale pari opportunità tra uomo e donna. Provincia Autonoma di Trento.

Butler, J. (2001b). «La cuestión de la transformación social». A: E. Beck-Gernsheim, J. Butler i L. Puigvert, *Mujeres y transformaciones sociales*. Barcelona: El Roure.

Cabral, M. (ed.) (2009). *Interdicciones: escrituras de la intersexualidad en castellano*. Córdoba : Anarrés. Disponible a: <http://www.mulabi.org/Interdicciones2.pdf>

- Castagnoli, C. (2010). *Transgender persons's rights in the EU Member states*. Brussel·les: Policy Department - Citizens' Rights and Constitutional Affairs, European Parliament.
- CGB – Col·lectiu Gai de Barcelona (2005). *Decàleg deontològic per als professionals dels mitjans de comunicació pel tractament de les realitats de gais, lesbianes i homes i dones transsexuals*. Barcelona: InfoGai.
- Chase, Cheryl (2005). «Hermafroditas con actitud: cartografiando la emergencia del activismo político intersexual». A: C. Romero, S. Dauder i C. Bagueiras (eds.), *El eje del mal es heterosexual. Figuraciones, movimientos y prácticas feministas queer*. Madrid: Traficantes de sueños.
- Coll-Planas, G.; Bustamante, G.; Missé, M. (2009). *Transitant per les fronteres del gènere. Estratègies, trajectòries i aportacions de joves trans, lesbianes i gais*. Barcelona: Secretaria de Joventut: Col·lecció Estudis, núm.25.
- Coll-Planas, G. i Missé, M. (2009). *Diagnòstic de les realitats de la població LGTB de Barcelona*. Barcelona: Ajuntament de Barcelona, Regidoria de Drets Civils. Disponible a: <http://w3.bcn.es/fitxers/dretscivils/diagnosticdelesrealitatsdelapoblacilgtb.543.pdf>
- Coll-Planas, G. (2010). *La voluntad y el deseo. La construcción social del género y la sexualidad. El caso de lesbianas, gays y trans*. Barcelona/ Madrid: Egales.
- Comissió Europea (2006a). *Discrimination in the European Union. Special Eurobarometer 263 / Wave 56.4 – TNS Opinion & Social*. European Commission. Disponible a: [http://ec.europa.eu/public\\_opinion/archives/ebs/ebs\\_263\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_263_en.pdf).
- Comissió Europea (2006b). *Equality and non-discrimination - Annual report*. European Commission – Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. Disponible a: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=423&langId=en&pubId=9&type=2&furtherPubs=yes>.
- Comissió Europea (2008a). *The fight against discrimination and the promotion of equality. How to measure progress done*. European Commission – Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities
- Comissió Europea (2008b). *Discrimination in the European Union: Perceptions, Experiences and Attitudes. Special Eurobarometer 296 / Wave 69.1 – TNS Opinion & Social*. European Commission.
- Comissió Europea (2009). *Discrimination in the EU in 2009. Special Eurobarometer 317 / Wave 71.2 – TNS Opinion & Social*. European Commission.
- Cooper, D. (2006). «Active citizenship and the governmentality of local lesbian and gay politics». *Political Geography*, 25, pp.921-943.
- Dick, S. (2009). *Leagues behind: Football's failure to tackle anti-gay abuse*. Londres: Kick it Out and Stonewall. Disponible a: <http://www.kickitout.org/files/1eb24eb6-/Leagues%20Behind.pdf>
- Eisfeld, J. (2008). *Compilation of passages on Transgender Issues*. European Union: Fundamental Rights Agency.
- Espineira, K. (2008). *La transidentité, de l'espace médiatique à l'espace publique*. París: Éditions L'Harmattan.
- Fausto-Sterling, A. (2000). *Sexing the body: gender politics and the construction of sexuality*. Nova York: Basic Books.
- Fernández-Dávila, P. (2009). «Necesidades no-sexuales que motivan a un grupo de hombres que tienen sexo con hombres a involucrarse en prácticas sexuales de alto riesgo». *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 10(2) Art. 21. Disponible a: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0902219>
- FRA – Fundamental Rights Agency (2008). *Homophobia and Discrimination on Grounds of Sexual Orientation in the EU Member States: Part I – Legal Analysis*. Viena: European Union Agency for Fundamental Rights.
- FRA – Fundamental Rights Agency (2009). *Homophobia and Discrimination on Grounds of Sexual Orientation in the EU Member States: Part II - The Social Situation*. Viena: European Union Agency for Fundamental Rights.
- Founders for Lesbian and Gay Issues (2004). *Aging in Equity: LGTB Elders in America*. Disponible a: <http://www.lgbtfunders.org/files/AgingInEquity.pdf>
- Gibbons, M., Manandhar, M., Gleeson, C. & Mullan, J. (2008). *Recognising LGB Sexual Identities in Health Services*. Dublin: Equality Authority and Health Service Executive.
- GLAAD - The Gay & Lesbian Alliance Against Defamation, (2010). *Media Reference Guide, 8th Edition*. Nova York: GLAAD. Disponible a: <http://www.glaad.org/document.doc?id=99>
- Grant, J. M. (2010). *Outing Age: Public Policy Issues Affecting Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Elders*, National Gay and Lesbian Task Force Policy Institute. Disponible a: [http://www.thetaskforce.org/downloads/reports/reports/outingage\\_final.pdf](http://www.thetaskforce.org/downloads/reports/reports/outingage_final.pdf)
- Gregori, N. (2009). «La experiencia intersexual en el contexto español. Tensiones, negociaciones y microrresistencias». A: Mauro Cabral (ed.) *Interdicciones: escrituras de la intersexualidad en castellano*. Córdoba: Anarrés.
- Griffin, P. (1993). «Homophobia in sport: Adressing the needs of lesbian and gay High School athletes». *The High School Journal*, 77 (1-2): 80-87 .

- Haider-Markel, D.P. and Meier, K.J. (1996). «The Politics of Gay and Lesbian Rights: Expanding the Scope of the Conflict». *The Journal of Politics*, 58 (2): 332-349.
- Hunt, R. i Jensen, J (2007). *The Experiences of Young Gay People in Britain's Schools: The School Report*. Londres: Stonewall. Disponible a: [http://www.stonewall.org.uk/documents/school\\_report.pdf](http://www.stonewall.org.uk/documents/school_report.pdf)
- Hunt, R. i Fish, J. (2008). *Prescription for Change: Lesbian and Bisexual women's health check 2008*. Londres: Stonewall Equality. Disponible a: [http://www.stonewall.org.uk/documents/prescription\\_for\\_change\\_1.pdf](http://www.stonewall.org.uk/documents/prescription_for_change_1.pdf)
- Kraus, C. , Perrin, C., Rey,S., Gosselin,L., i Guillot, V. (2008). «À qui appartient nos corps? Feminisme et luttes intersexes». París, *Nouvelles Questionnes Féministes*, març de 2008.
- Kuhar,R. (2003). *Media representations of homosexuality: An analysis of print media in Slovenia 1970-2000*. Ljubljana: Mediawatch. Disponible a: <http://mediawatch.mirovni-institut.si/eng/media%20representations%20of%20homosexuality.pdf>
- Lichterman, P.(1999): «Talking Identity in Public Sphere: Broad Visions and Small Spaces in Sexual Identity Politics». *Theory and Society*, 28 (1):101-141.
- Makkonen, T. (2006). *Measuring Discrimination. Data collection and EU Equality Law*. European Commission - Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. Disponible a: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=423&langId=en&pubId=7&type=2&furtherPubs=yes>
- Minter, S. (2002). «Legal and Public Policy Issues for Transgender Elders». Disponible a: <http://www.nclrights.org/site/DocServer/transelder.pdf?docID=1121>
- Missé, M. i Coll-Planas, G. (2010). *El género desordenado. Críticas en torno a la patologización de la transexualidad*. Barcelona/ Madrid: Egales.
- Monro, S. i Richardson, D. (2010): «Intersectionality and Sexuality: The case of sexuality and transgender equalities work in UK local government». A: Taylor, Y., Hines, S., and Casey, M. (2010) (eds) *Theorizing Intersectionality and Sexuality*. Basingstoke: Palgrave MacMillan.
- Monro, S. (2006): «Evaluating local government equalities work: the case of sexualities initiatives in the UK». *Local Government Studies*, 32 (1):19-39.
- Monro, S., Richardson, D. i McNulty, A. (2010): «Space and Sexuality in intersection: the Case of Lesbian, Gay, and Bisexual Equalities Initiatives in UK Local Government». *Shifting Agendas: Political Studies Association (UK) Women and Politics International conference*, 19th February 2010, Manchester, UK. (Unpublished)
- Motmans, J., De Biolley, I. i Debonne, S. (2010). *Being transgender in Belgium: Mapping the social and legal situation of transgender people*. Brussel-les: Institute for the Equality of women and men.
- OSCE (2006). *Hate Crimes in the OSCE Region: Incidents and Responses. Annual Report for 2006*. Warsaw: OSCE - Office for Democratic Institutions and Human Rights (ODIHR).
- Puar,J.K. (2007). *Terrorist Assemblages: Homonationalism in Queer Times*, Durham: Duke University Press .
- Quinn,S. & Paradise, E. (2007). *Going beyond the law: promoting equality in employment*. Brussel-les: ILGA-Europe.
- Richardson, D. (2000): «Constructing sexual citizenship: theorizing sexual rights». *Critical Social Policy* 20(1):105-135.
- Ryan, C. (2009). *Niños saludables con el apoyo familiar. Ayudar a las familias con niños gays, lesbianas, bisexuales y transgénero*. San Francisco, Marian Wright Edelman Institute, San Francisco State University. Disponible a: <http://familyproject.sfsu.edu>
- Ryan, C. et al. (2009). «Rejection as a Predictor of Negative Health Outcomes in White and Latino Lesbian, Gay, and Bisexual Young Adults». *Pediatrics. Official Journal of the American Academy of Pediatrics*, Vol. 123, pp.346-352. Disponible a: <http://www.pediatrics.org/cgi/content/full/123/1/346>
- Sartore, M.L. i Cunningham, G.B. (2009). «Gender, Sexual Prejudice and Sport Participation: Implications for Sexual Minorities». *Sex Roles*, Núm. 60, pp.100–113.
- SAGE - Services and Advocacy for Gay, Lesbian, Bisexual and Transgender Elders (2010). *Improving the lives of LGTB older adults*. Nova York: SAGE. Disponible a: <http://sageusa.org/uploads/Large%20Print%20Advancing%20the%20Lives%20of%20LGBT%20Older%20Adults.pdf>
- Stonewall Scotland (2007). «Written out: the Scottish Press' portrayal of lesbian, gay bisexual and transgender people». Edinburgh: Stonewall Scotland. Disponible a: [http://www.stonewall.org.uk/documents/stonewall\\_\\_written\\_out.pdf](http://www.stonewall.org.uk/documents/stonewall__written_out.pdf)
- Sykes, H. (2006). «Transsexual and transgender policies in sport». *Women in Sport and Physical Activity Journal*, 15 (1):3-13
- Takács, J. (2006). *Social exclusion of young lesbian, gay, bisexual and transgender (LGTB) people in Europe*. Brussel-les: ILGA-Europe & IGLYO.
- Takács, J. (2007): *How to put equality into practice?* Budapest: New Mandate (ÚMK). Available, at: <http://mek.oszk.hu/06600/06653/06653.pdf>
- Tereskinas, A. (2007). *Not private enough: homophobic and injurious speech*

*in the Lithuanian media.* Disponible a: [www.stop-homophobia.eu/context/Not%20private%20enough.pdf](http://www.stop-homophobia.eu/context/Not%20private%20enough.pdf)

**UNAIDS (2009).** *AIDS epidemic update-2009.* Geneva: Joint United Nations Programme on HIV/AIDS (UNAIDS) and World Health Organization (WHO). Disponible a: [http://data.unaids.org/pub/Report/2009/JC1700\\_Epi\\_Update\\_2009\\_en.pdf](http://data.unaids.org/pub/Report/2009/JC1700_Epi_Update_2009_en.pdf)

**Whittle, S., Turner, L. , Combs, R. , i Rhodes, S. (2008).** *Transgender EuroStudy: Legal Survey and Focus on the Transgender Experience of Health Care.* Brussel·les: ILGA-Europe.



### **Coordinació del projecte AHEAD**

Ajuntament de Barcelona - Drets Civils

[www.bcn.cat/dretscivils](http://www.bcn.cat/dretscivils)

[www.ahead-bcn.org](http://www.ahead-bcn.org)

### **Coordinació científica**

IGOP Universitat Autònoma de Barcelona

<http://igop.uab.cat>

### **Coordinació internacional**

CEPS Projectes Socials

[www.asceps.org](http://www.asceps.org)

[www.e-itd.com](http://www.e-itd.com)

### **Socis del projecte**

Comune di Torino - Servizio LGBT

[www.comune.torino.it/politichedigenere/](http://www.comune.torino.it/politichedigenere/)

Stadt Köln

[www.stadt-koeln.de/7/europa/](http://www.stadt-koeln.de/7/europa/)

CIRSDe - Università degli Studi di Torino

[www.cirsde.unito.it](http://www.cirsde.unito.it)

MTA SzKI - Magyar Tudományos Akadémia

Szociológiai Kutatóintézet

[www.socio.mta.hu/](http://www.socio.mta.hu/)

CYWS - Centre for Youth Work Studies

Brunel University

[www.brunel.ac.uk/about/acad/health](http://www.brunel.ac.uk/about/acad/health)

[/healthres/cyws](http://healthres/cyws)



**Ajuntament de Barcelona**