

Plan municipal para la diversidad sexual y de género

Medidas para la igualdad LGTBI 2016-2020



**Área Derechos de Ciudadanía,
Participación y Transparencia**
Dirección de Feminismos y LGTBI

**Plan municipal para la diversidad
sexual y de género**
**Medidas para la igualdad LGTBI
2016-2020**

Medida de gobierno, presentada
en el Plenario municipal
del 28 de octubre de 2016



**Esta publicación forma parte
del despliegue del Plan municipal
para la diversidad sexual y de género.
Medidas para la igualdad LGTBI
2016 - 2020**

Elaboración y redacción del plan:

Universidad de Vic-Universidad
Central de Cataluña

Grupo de Estudios de Género:
Traducción, Literatura, Historia
y Comunicación (GETLIHC)

Gerard Coll-Planas

Miquel Missé

Sara Barrientos

Ayuntamiento de Barcelona:
equipo técnico del Departamento
de Feminismos y LGTBI

Diseño gráfico: Kike Vergés

**Área Derechos de
Ciudadanía, Participación
y Transparencia**

Plan municipal para
la diversidad sexual
y de género



Ada Colau Ballano

Alcaldesa de Barcelona

Barcelona es una ciudad referente en la defensa de la diversidad de género y sexual. En esta nueva etapa, el Ayuntamiento de Barcelona, tomando el testigo del trabajo hecho por entidades y el Consistorio en estos últimos años, propone un nuevo *Plan para la diversidad sexual y de género* que será vigente hasta el 2020.

Este plan se dirige al conjunto de la ciudadanía, porque es importante que todos se sientan interpelados en el ejercicio del respeto a la diversidad sexual y de género, que es un valor y una riqueza para nuestra ciudad. Defenderla y promoverla es también defender una ciudad más democrática. Estas políticas son un paso más en la lucha contra las desigualdades existentes entre barceloneses y barcelonesas fruto del sexismo, los estereotipos de género, la discriminación hacia las mujeres, las violencias, los delitos de odio y cualquier tipo de discriminación. Combatir un sistema normativizador y discriminatorio es también luchar para que Barcelona sea una ciudad justa donde todo el mundo pueda desarrollarse libremente y en igualdad de oportunidades.

Desde el Ayuntamiento de Barcelona y bajo el liderazgo de la Concejalía de Feminismos y LGTBI, ponemos todas las herramientas que tenemos a nuestro alcance con el fin de alcanzar este objetivo. El *Plan para la diversidad sexual y de género* es una pieza importante, ya que es el despliegue municipal de la ley para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia y la transfobia, aprobada por el Parlamento de Cataluña en octubre del 2014.

Medidas como las que incluye este plan son un impulso más en la aplicación de una perspectiva de género a todas las políticas del Ayuntamiento, y aportan una mirada transversal e interseccional tanto en las políticas de salud y de coeducación como en las de migraciones y de cultura y memoria. En definitiva, esta es también nuestra propuesta de cambio profundo en las formas de hacer política, partiendo siempre de la protección de la diversidad sexual y de género, así como del reconocimiento de la ciudadanía y las entidades, que han ido muy por delante de las administraciones en esta lucha por los derechos de todos y todas nosotras.

**Área Derechos de
Ciudadanía, Participación
y Transparencia**

Plan municipal para
la diversidad sexual
y de género



Laura Pérez Castaño

Concejala de Feminismos y LGTBI

Barcelona ha sido una ciudad pionera en el despliegue de las políticas LGTBI desde el 2006, con medidas como el primer plan de actuación y la creación de un consejo de participación con entidades LGTBI. Desde el 2014 contamos también con una ley catalana contra la LGTBIfobia que nos otorga un marco para avanzar en la lucha contra la discriminación en razón de orientación sexual e identidad de género. Pero hay que dar pasos mayores, y las ciudades tenemos un papel primordial al respecto.

Por este motivo, en la Concejalía de Feminismos y LGTBI hemos trabajado el *Plan para la diversidad sexual y de género (2016-2020)*, que incluye acciones para incorporar la mirada LGTBI a las políticas municipales, haciéndolas más transversales e incorporando nuestro compromiso en la defensa de los derechos del colectivo. Y lo hemos hecho mano a mano con el tejido asociativo de la ciudad, con el que haremos realidad la existencia de un centro municipal de recursos LGTBI.

El primer eje de intervención del presente plan se centra en la gestión interna de la institución. El objetivo es favorecer que se produzca un cambio en la cultura organizativa del Ayuntamiento de Barcelona para garantizar la incorporación de la perspectiva de la diversidad sexual y de género con actuaciones como el impulso de cláusulas sociales específicas en la contratación municipal, instrumentos de política laboral o comunicación inclusiva. El segundo eje se centra en la ciudad de derechos y se encamina a combatir las desigualdades y violencias derivadas de la orientación sexual, la identidad de género y las diferencias en el desarrollo sexual. Este segundo eje incorpora acciones en áreas como la salud, la educación, el refugio o la cultura para visibilizar y valorizar la diversidad sexual y de género.

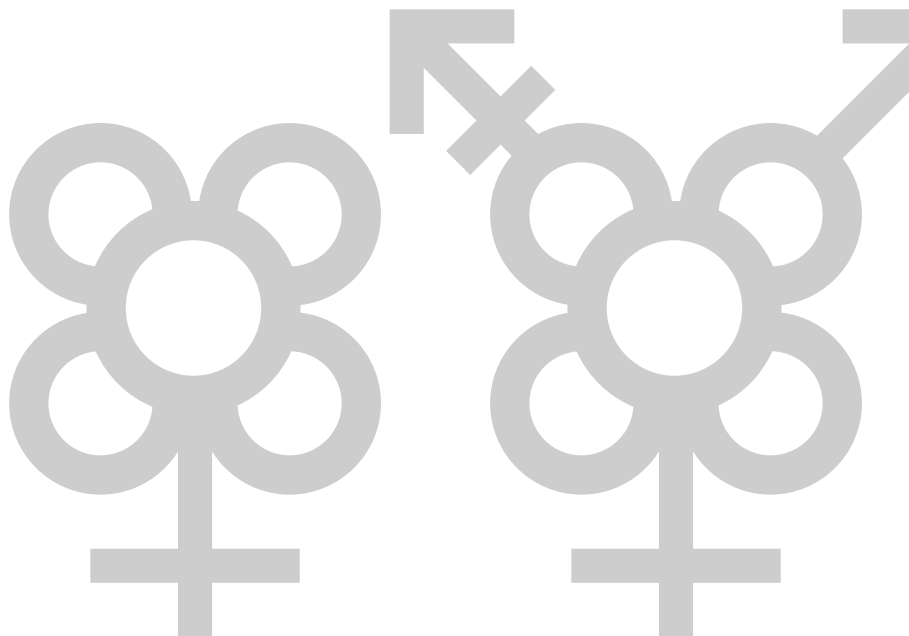
Las ciudades podemos ser punta de lanza en la defensa y visibilización de los derechos LGTBI, y las administraciones locales tenemos también un espacio privilegiado para trabajar desde la proximidad, atendiendo a las especificidades de los vecinos y vecinas, y estableciendo un contacto directo con los movimientos sociales para llevar sus reivindicaciones a las administraciones locales e implementarlas.

**Área Derechos de
Ciudadanía, Participación
y Transparencia**

Plan municipal para
la diversidad sexual
y de género

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	13
Finalidad	13
Marco legislativo	15
Trayectoria y principios orientadores del plan	16
Proceso de elaboración	18
La diagnosis	18
Espacios de participación	20
Compromisos y alianzas estratégicas con la organización municipal	22
Estructura del plan	22
EJES ESTRATÉGICOS DEL PLAN	23
A. Cambio institucional	24
A.1 Formación en diversidad sexual y de género	28
A.2 Incorporación de objetivos de diversidad sexual y de género en la normativa, planes y programas clave	32
A.3 Instrumentos de política laboral y contratación municipal	34
A.4 Comunicación inclusiva	38
A.5 Participación de personas y entidades LGTBI	40
B.1 Información, acompañamiento y empoderamiento	47
B. Ciudad de derechos	45
B.2 Coeducación	52
B.3 Cultura, visibilidad y memoria	57
B.4 Salud, derechos sexuales y reproductivos	60
B.5 Vidas libres de violencias	70
B.6 Ciudadanía, interculturalidad, migraciones y refugio	75
B.7 Justicia global, cooperación y relaciones internacionales	80
B.8 Ámbito laboral	84
B.9 Deportes	88
B.10 Visibilización en el ámbito económico	92
B.11 Acción social y ciclos de vida	95
2. GOBERNANZA DEL PLAN	103
Implementación	103
Seguimiento y evaluación	103
BIBLIOGRAFÍA	104



INTRODUCCIÓN



INTRODUCCIÓN

Finalidad

Este Plan municipal para la diversidad sexual y de género (2016-2020) constituye el principal instrumento de actuación del Ayuntamiento de Barcelona para promover la perspectiva de la diversidad sexual y de género y para eliminar las desigualdades y violencias que se derivan de la orientación sexual, la identidad de género y las diferencias en el desarrollo sexual. Se trata de un plan transversal que se propone incorporar y reforzar esta perspectiva en todas las políticas en que sea relevante y en el funcionamiento y organización del propio Consistorio. De este modo, se quiere contribuir a erradicar la homofobia, la lesbofobia, la transfobia, la bifobia y la intersexfobia (LGTBIfobia, en adelante) reforzando los circuitos de prevención, detección, denuncia y acompañamiento de las víctimas; se quiere, además, ofrecer herramientas de promoción social para el asesoramiento y empoderamiento del colectivo; promover unas políticas de coeducación que incluyan la lucha contra el acoso por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género; incorporar la perspectiva de diversidad sexual y de género en las políticas de salud, especialmente en los ámbitos de la salud sexual y reproductiva de las mujeres lesbianas y bisexuales, la despatologización de la transexualidad, la prevención de las infecciones de transmisión sexual y el acompañamiento a las personas intersex o con diferencias en el desarrollo sexual (DDS, en adelante) y sus familias; promover la inclusión laboral de las mujeres trans; velar por los derechos de las personas mayores LGTBI; y garantizar los derechos de las personas que solicitan refugio a causa de su orientación sexual o identidad de género.

Este plan toma como referente el Plan de justicia de género (2016-2020): ambos siguen la misma lógica, comparten algunos objetivos y se basan en una perspectiva de género en su sentido más amplio, con el fin de hacer frente al sexismo existente en la sociedad actual. Se parte, así, de la convicción de que las realidades del colectivo LGTBI deben abordarse desde una mirada feminista, que entienda sus discriminaciones y violencias en relación con el sexismo. De este modo, se parte de entender que el sistema de género tiene cuatro dimensiones. La primera es el sexo, que nos distingue en función de nuestras características corporales entre hembras y machos, excluyendo del marco normativo a las personas intersexuales o con DDS, ya que sus cuerpos no encajan en la lógica binaria. La segunda dimensión es la identidad de género, que presupone que las personas con un cuerpo de hembra se tienen que sentir identificadas como mujeres y las que tienen cuerpo de macho, como hombres. De esta dimensión se deriva la desigualdad entre las posiciones de mujer y hombre y la exclusión de las personas trans¹, ya que no se identifican con el género atribuido socialmente en función de su sexo. La tercera dimensión es la expresión de género, que marca que la identidad debe ir vinculada a un comportamiento socialmente clasificado como femenino o masculino, excluyendo así a las mujeres masculinas y a los hombres femeninos. Finalmente, respecto a la orientación sexual, se presupone la heterosexualidad, es decir, la complementariedad entre la feminidad y la masculinidad. De esta última dimensión quedan excluidas las personas lesbianas, gais y bisexuales, así como otras orientaciones plurisexuales.

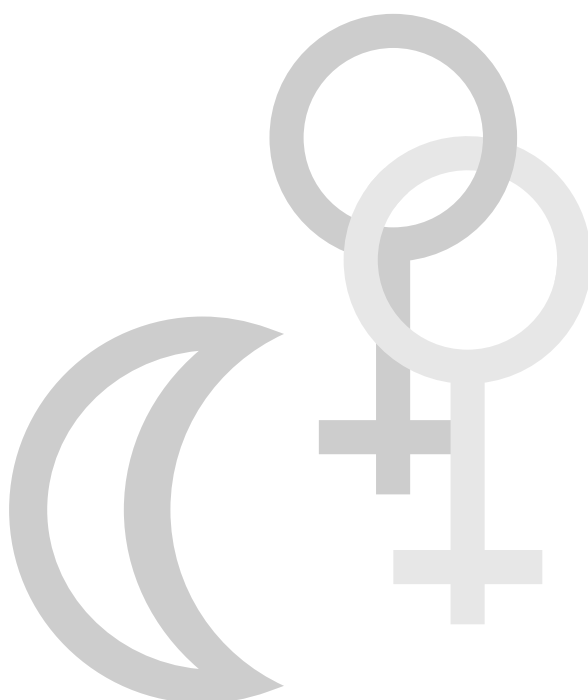
13

Área Derechos de Ciudadanía, Participación y Transparencia

Plan municipal para la diversidad sexual y de género

¹ En este plan, el término *trans* se utiliza como concepto paraguas que integra las identidades transexuales, transgéneros, travestis y *cross-dressers*.

En nuestro entorno, la LGTBIfobia se hace patente en la invisibilidad y el estigma de las personas intersexuales o con DDS, en la patologización y medicalización de la transexualidad, en la exclusión laboral de muchas mujeres trans, en la dificultad de expresar la afectividad en el espacio público, en la violencia e invisibilidad que pueden sufrir las personas mayores LGTBI, en entornos laborales poco respetuosos, en que muchas personas LGTBI no sienten que puedan compartir abiertamente aspectos de sus vidas por miedo a ser discriminadas, o en la invisibilidad del acoso escolar, que se nutre del silencio de las mismas víctimas y de la falta de recursos para llevar a cabo una prevención y detección efectivas.



Marco legislativo

En octubre del 2014, la aprobación en el Parlamento de Cataluña de la Ley para garantizar los derechos de lesbianas, gais, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia y la transfobia (en adelante, Ley 11/2014) dio un nuevo impulso a la implementación de medidas efectivas contra la discriminación del colectivo en el contexto catalán. El objetivo de la ley es “desarrollar y garantizar los derechos de lesbianas, gais, bisexuales, transgéneros e intersexuales (LGTBI) y evitarles situaciones de discriminación y violencia, para asegurar que en Cataluña se pueda vivir la diversidad sexual y afectiva en plena libertad” (“Preámbulo”).

La ley establece medidas en ámbitos como el educativo, cultural, del ocio, deportivo, de la comunicación, de la salud, de la acción social, del orden público, laboral y de la diversidad familiar. Algunas de estas medidas recogidas deben desarrollarse desde el ámbito local, por lo que el plan es la herramienta principal para desplegar las acciones recogidas en este texto legal que son competencia municipal.

La ley de octubre del 2014 se enmarca en el Estatuto de Autonomía. En esta línea, establece lo siguiente: “Los poderes públicos deben promover la igualdad de todas las personas con independencia del origen, la nacionalidad, el sexo, la raza, la religión, la condición social o la orientación sexual, y también deben promover la erradicación del racismo, del antisemitismo, de la xenofobia, de la homofobia y de cualquier otra expresión que atente contra la igualdad y la dignidad de las personas” (art. 40.8).

En relación con el ámbito del Estado, destacamos las principales iniciativas legislativas que afectan al colectivo LGTBI: la Ley orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, que, entre otros aspectos, incorpora en el Código Penal el agravante de responsabilidad criminal en delitos motivados por la orientación sexual de la víctima (art. 22); la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, que regula la igualdad de trato y la no discriminación laboral por razón de orientación sexual; la Ley 13/2005, de 1 de julio, que permitió el matrimonio entre personas del mismo sexo; la Ley 14/2006, de 26 de mayo, que reguló los derechos de las mujeres lesbianas en materia de reproducción humana asistida; la Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo para personas transexuales.

Finalmente, en el ámbito europeo deben mencionarse las resoluciones del Parlamento Europeo del 8 de febrero de 1994, del 18 de enero de 2006 y del 24 de mayo de 2012, relativas a la igualdad de derechos de lesbianas y gais y a la lucha contra la discriminación y la homofobia; la Directiva 2000/78/CE, del Consejo, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el puesto de trabajo y en el empleo; y la Carta de derechos fundamentales de la Unión Europea, que consagra la prohibición de discriminación por orientación sexual como derecho primario de la Unión.²

² Para una relación más detallada de la situación legal en el marco de la Unión Europea, véanse los informes sobre esta cuestión que publican regularmente la Fundamental Rights Agency (<http://fra.europa.eu/en/theme/lgbti>) e ILGA Europe (<http://www.ilga-europe.org/rainboweurope>).

Trayectoria y principios orientadores del plan

En el 2010, el Ayuntamiento de Barcelona inició el Plan municipal para el colectivo lésbico, gay, transexual y bisexual. El plan se desarrollaba después de un amplio proceso de diagnóstico, participación e interlocución que permitió, por primera vez, sistematizar acciones que llevar a cabo en las diferentes áreas municipales.

El plan actual, vigente entre el 2016 y el 2020, toma el relevo del anterior y tiene como objetivo aumentar su sistematicidad estructurándolo a partir de objetivos, especificando la temporalización de cada medida y proveyendo de indicadores que hagan más claramente evaluable su despliegue. Al mismo tiempo, el plan se nutre del trabajo ya desarrollado por parte de las diferentes áreas del Ayuntamiento, así como de estudios y procesos participativos previos que permiten reforzar las bases de las medidas aquí recogidas (véase “Proceso de elaboración”).

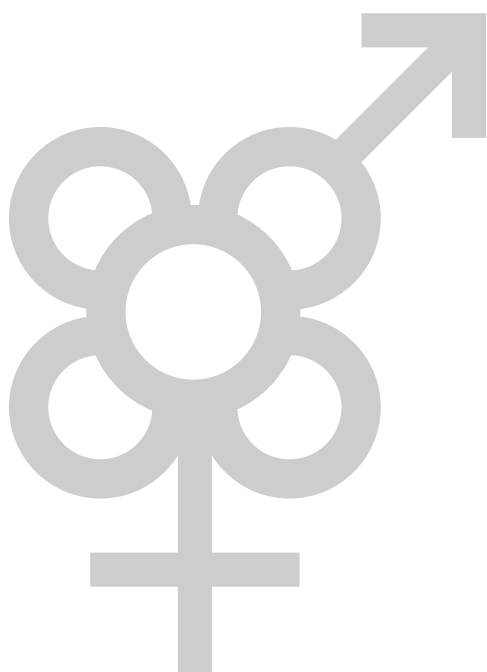
Este nuevo plan, además, se elabora después de la aprobación en el Parlamento de Cataluña de la **Ley para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia y la transfobia**, del 10 de octubre de 2014. Esta ley establece un marco de actuación en el que se encajan muchas de las medidas recogidas en el plan. Con el fin de desarrollar las políticas que no son estrictamente competencia municipal (educación, salud, acción social y formación, entre otras), el Ayuntamiento de Barcelona establecerá un convenio con la Generalitat de Catalunya.

El nombre del plan refleja un cambio en la conceptualización de su finalidad. La denominación Plan para la diversidad sexual y de género enfatiza que no es un plan para el colectivo LGTBI, sino que **se dirige al conjunto de la ciudadanía**. En primer lugar, porque el objetivo de construir una ciudad más respetuosa con la diversidad sexual

y de género interpela al conjunto de la ciudadanía independientemente de su sexo, orientación sexual e identidad de género. El conjunto de políticas que aquí se desarrollan entienden que la diversidad sexual y de género es un valor y una riqueza que la ciudad debe promover y defender. En segundo lugar, porque, si bien hay medidas dirigidas específicamente al colectivo LGTBI, otras ponen el foco en integrar la perspectiva de la diversidad sexual y de género en las políticas municipales, y eso va más allá del mismo colectivo, porque implica un cambio de mirada que afecta al conjunto de la ciudadanía.

El plan supone una apuesta más clara por **acercar las políticas de igualdad mujer-hombre y las políticas por la diversidad sexual y de género**. Así se ha reflejado en la misma estructura municipal: al partir de esta legislatura las políticas para la diversidad sexual y de género no están ubicadas en la Concejalía de Derechos Civiles, sino en la de Feminismos y LGTBI. Este cambio no es simplemente nominal, sino que se debe a la voluntad de reforzar la idea de que el sexismo y la LGTBIfobia responden a una misma raíz. Asimismo, supone adoptar más claramente una perspectiva de género a la hora de analizar e intervenir en las problemáticas y necesidades del colectivo LGTBI. Por este motivo, el presente plan toma como referencia el Plan de justicia de género y trata de ser coherente tanto con sus contenidos como con su estructura.

Cuando se menciona al colectivo LGTBI, se quiere designar al conjunto de personas excluidas de la normatividad del sistema de género con respecto a la orientación sexual (lesbianas, gais, bisexuales...), la identidad de género (trans) y el binarismo sexual (intersex o personas con DDS...). Este acrónimo reúne grupos sociales que presentan diferencias y desigualdades internas. En este sentido, consideramos que hay que combinar el reconocimiento de la diversidad de realidades, experiencias y demandas de los grupos sociales que designa con el reconocimiento de la raíz común de la opresión que viven. Así pues, se quiere poner énfasis en **la diversidad del colectivo LGTBI y la necesidad de una mirada interseccional** que haga patente que la diversidad sexual y de género no se puede entender al margen de otros ejes de desigualdad como el género, la clase social, el origen o la diversidad funcional. En la redacción de las medidas del plan se refleja cuáles de ellas afectan al conjunto del colectivo LGTBI y cuáles solo a unos subgrupos de este.



Otra de las novedades que merecen una explicación es la inclusión generalizada de las **personas intersex o con DDS** junto a lesbianas, gais, trans y bisexuales. Esta incorporación es producto de una tendencia creciente a entender la intersexualidad o las diferencias en el desarrollo sexual desde una perspectiva de género. Sin embargo, hay que reconocer que las personas con diferencias en el desarrollo sexual mayoritariamente no reconocen el término intersex o intersexual como propios ni tienen la voluntad de hacer coalición con lesbianas, gais, trans y bisexuales porque no consideran que compartan las mismas problemáticas. Así se recoge en el informe “Diagnóstico de las diferentes realidades, posicionamientos y demandas de la población intersexual o con DDS (diferencias del desarrollo sexual) en la ciudad de Barcelona”, encargado por el propio Ayuntamiento en el año 2016 a Núria Gregori. En todo caso, teniendo en cuenta estas precisiones, el plan incorpora la intersexualidad con la voluntad de promover que la Administración local dé respuesta a las demandas y necesidades que expresan las personas con diferencias en el desarrollo sexual, mayoritariamente vinculadas al ámbito de la salud.

Proceso de elaboración

El proceso de elaboración del plan ha tenido tres fases. La primera fase ha sido de diagnóstico y ha incluido la evaluación del último plan (2010-2015), así como la recopilación y análisis de los informes e investigaciones encargados en los últimos años para el plan con el fin de profundizar en algunas de las realidades más desconocidas del colectivo LGTBI. En la segunda fase se han establecido diversos espacios de participación para recoger las propuestas de las entidades y activistas LGTBI en torno a diversos temas clave. Finalmente, en la tercera fase se ha trabajado directamente con las diferentes áreas y departamentos del Ayuntamiento para buscar compromisos y alianzas estratégicas. A continuación se detallan las metodologías y las técnicas que se han desplegado en cada una de las fases.

La diagnosis

En primer lugar, se ha recopilado la información en relación con la situación de las políticas LGTBI en el Ayuntamiento recogida en el informe de evaluación del Plan municipal para el colectivo lésbico, gay, transexual y bisexual 2010-2015. Este documento permite aproximarse al grado de ejecución de las acciones del plan anterior y propone prioridades para el próximo plan mediante la consulta de entidades LGTBI de la ciudad.

En un segundo término, se han recopilado aquellos documentos que establecen objetivos y líneas de actuación que hay que tener en cuenta en la elaboración del plan. En concreto, se han tenido en cuenta la Ley 11/2014, el informe sobre las actuaciones del Ayuntamiento de Barcelona en relación con esta ley y las medidas de gobierno siguientes:

- Medida de gobierno para promover la salud sexual y reproductiva en Barcelona.
- Medida de gobierno de mejora del sistema para el abordaje integral de las violencias machistas en Barcelona.
- Medida de gobierno “Red de escuelas e institutos para la igualdad y la no discriminación”..

Estas tres medidas de gobierno, aprobadas por el Ayuntamiento de Barcelona entre el 2014 y el 2015, señalan algunas líneas estratégicas para abordar las acciones para la diversidad sexual y de género en el marco de las políticas para la justicia de género.

En tercer lugar, se han recopilado y analizado todos los informes e investigaciones encargados por el Plan municipal para el colectivo LGTBI en los últimos dos años, que abordan de manera específica algunas de las realidades más desconocidas dentro del acrónimo LGTBI. Son los siguientes:

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

Espacios de participación

El principal espacio de debate y consulta en relación con el plan ha sido el proceso participativo para definir el Plan de actuación municipal (PAM), en cuyo marco se han realizado tres citas presenciales durante el 2016 y se han recibido 37 propuestas relacionadas con las políticas de diversidad sexual y de género desde la plataforma digital Decidim Barcelona. La tabla siguiente recoge el conjunto de citas presenciales en que se han aportado propuestas para el plan.

Tabla 1. Citas presenciales del PAM sobre temática LGTBI

Ámbito del plan a debate	Título de la sesión	Proceso	Fecha
Salud y derechos sexuales y reproductivos	La reproducción asistida para colectivos de diversidad sexual	PAM	9 de marzo
Economía de los cuidados y organización del tiempo	Discriminación laboral en el ámbito LGTBI	PAM	10 de marzo
Salud y derechos sexuales y reproductivos	Educación y LGTBIfobia en el espacio público	PAM	31 de marzo

Además de estos espacios de debate del PAM, durante el 2016 también se ha realizado un proceso participativo específico para definir el próximo Centro Municipal de Recursos LGTBI, que ha contado con dos fases. En la primera se ha realizado un informe que recoge las propuestas de las entidades LGTBI de la ciudad. Hay que hacer una mención especial a esta primera fase, donde las asociaciones construyeron y propusieron al Ayuntamiento un primer funcional que enumeraba los servicios y programas que consideraban necesarios para dar un servicio a la comunidad LGTBI, basado en su experiencia y talante asociativo de más de cuarenta años de trabajo. En la segunda, se ha creado un grupo de trabajo para concretar el funcional del centro, donde también participan activamente las entidades promotoras con otras entidades y grupos que se suman al grupo de trabajo del centro de recursos, elaborando con el equipo técnico del Departamento de Feminismos y LGTBI el funcional definitivo, con la ubicación del Centro de Recursos Municipal LGTBI en la calle de Borrell, 22, de Barcelona.

Tabla 2. Proceso participativo del Centro Municipal de Recursos LGBTI

Fases	Proceso	Fechas
Construcción de una visión compartida sobre el futuro centro	Sesión de debate 1	8 de febrero
	Sesión de debate 2	15 de febrero
	Sesión de debate 3	18 de febrero
	Sesión de debate 4	23 de febrero
	Sesión de síntesis	25 de febrero
Definición del funcional	Grupo de Trabajo del Consejo Municipal LGBTI	3 de mayo
	Grupo de Trabajo del Consejo Municipal LGBTI	31 de mayo
	Grupo de Trabajo del Consejo Municipal LGBTI	20 de junio
	Grupo de Trabajo del Consejo Municipal LGBTI	11 de julio
	Grupo de Trabajo del Consejo Municipal LGBTI	10 de octubre

21

Área Derechos de Ciudadanía, Participación y Transparencia

Plan municipal para la diversidad sexual y de género

Compromisos y alianzas estratégicas con la organización municipal

Finalmente, se ha realizado un trabajo con las diferentes áreas y departamentos para consensuar los objetivos, acciones e indicadores del conjunto de ámbitos del plan. En este proceso se han realizado dos talleres temáticos (educación y migración, cooperación y refugio) y 23 mesas de trabajo con diferentes responsables del organigrama municipal, direcciones y departamentos.

Estructura del plan

El plan se divide en dos ejes estratégicos, cada uno de ellos con sus ámbitos correspondientes. El primer eje, de cambio institucional, se orienta a promover un cambio en las prácticas y la cultura organizativa del Ayuntamiento de Barcelona con el fin de garantizar la incorporación de la perspectiva de la diversidad sexual y de género en el trabajo interno de la institución. El segundo eje, ciudad de derechos, se encamina a promover políticas públicas para visibilizar y valorizar la diversidad sexual y de género y combatir las desigualdades y violencias derivadas de la orientación sexual, la identidad de género y las diferencias en el desarrollo sexual.

EJES ESTRATÉGICOS DEL PLAN



Este apartado se estructura a partir de los dos ejes que conforman el plan y que agrupan los diferentes ámbitos de actuación. Para cada uno de los ejes estratégicos se hace una introducción y se presenta cada ámbito de actuación, aportando una diagnosis de la situación, los objetivos que nos fijaremos en este mandato, las acciones que se llevarán a cabo y los indicadores que medirán su consecución.

A.

CAMBIO INSTITUCIONAL

A1 Formación en diversidad sexual y de género

A2 Incorporación de objetivos de diversidad sexual y de género clave

A3 Instrumentos de política laboral y contratación municipal

A4 Comunicación inclusiva

A5 Participación de personas y entidades LGTBI

B.

CIUDAD DE DERECHOS

B1 Información, acompañamiento y empoderamiento

B2 Coeducación

B3 Cultura, visibilidad y memoria

B4 Salud, derechos sexuales y reproductivos

B5 Vidas libres de violencias

B6 Ciudadanía, interculturalidad, migraciones y refugio

B7 Justicia global, cooperación y relaciones internacionales

B8 Ámbito laboral

B9 Deportes

B10 Visibilidad en el ámbito económico

B11 Acción social y ciclos de vida



A. CAMBIO INSTITUCIONAL

Impulsar una Administración inclusiva, y que recoja y dé respuesta a las necesidades e intereses de la diversidad de la ciudadanía, implica un proceso de cambio institucional, de transformación de las prácticas y de la cultura de la misma organización pública para incorporar la diversidad sexual y de género.

El eje “Cambio institucional” tiene precisamente como objetivo establecer líneas de trabajo en los ámbitos de la **formación** al personal municipal; la **transversalización** de las políticas para incluir la diversidad sexual y de género en la normativa, planes y programas clave; la **contratación municipal** y los **instrumentos de política laboral**; la **comunicación inclusiva**; y la **participación** para incorporar en el movimiento LGTBI a la sociedad civil organizada, a personas expertas y a título individual, en el diseño y seguimiento de las políticas públicas.

A.1 FORMACIÓN EN DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO

Diagnóstico

La implementación de la transversalidad comporta, como requisito imprescindible, la comprensión por parte de toda la organización de la perspectiva de diversidad sexual y de género en aquellos ámbitos de actuación en que resulta relevante. Además, el artículo 10 de la Ley 11/2014 establece que las administraciones públicas de Cataluña deben garantizar la formación y la sensibilización adecuada de su personal (tanto funcionario como laboral) en materia de diversidad sexual y de género. Asimismo, en el artículo 11 se establece que las personas que trabajan en el ámbito público, “si tienen conocimiento de una situación de riesgo o tienen una sospecha fundamentada de discriminación o violencia en razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género, tienen el deber de comunicarlo a los cuerpos y fuerzas de seguridad y al órgano competente”.

El personal del Ayuntamiento de Barcelona debe contar, pues, con la posibilidad de acceder a los conocimientos básicos para sus tareas diarias de dirección, de planificación o de atención a la ciudadanía. Por eso, es necesario ofrecer una formación específica en la materia en todas las áreas y niveles de la organización que aporte los siguientes elementos:

- Aplicación de la Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gais, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia.
- Funcionamiento de la LGTBIfobia desde una perspectiva de género.
- Conocimientos de la situación del colectivo LGTBI en los diferentes ámbitos de intervención de la política municipal desde una óptica interseccional.
- Recursos para aplicar la perspectiva de la diversidad sexual y de género en el trabajo diario.

Esta formación debe estar adaptada a las necesidades de las diferentes áreas municipales y contar con mecanismos de evaluación que garanticen la calidad y utilidad de las acciones formativas.

Objetivos e indicadores

Objetivos	Indicadores agregados
A1.1. Ofrecer formación sobre diversidad sexual y de género tanto para el personal municipal como para quien trabaja en empresas o entidades que realizan labores para el Ayuntamiento de Barcelona.	<ul style="list-style-type: none"> • Número de personas que han recibido formación en diversidad sexual y de género. • Grado de satisfacción y utilidad para el alumnado.

Programa de trabajo 2016-2020

Objetivos A1.1. Ofrecer formación sobre diversidad sexual y de género tanto para el personal municipal como para quien trabaja en empresas o entidades que realizan tareas en exclusividad para el Ayuntamiento de Barcelona.			
Propuesta Plan 2016-2020	Indicadores	Tempo	Responsabilidad
<p>Diseño e impartición en el marco del Plan de formación de recursos humanos de cursos presenciales y en línea en materia de diversidad sexual y de género para el conjunto del personal municipal y para el personal de empresas que trabajan para el Ayuntamiento de Barcelona sobre los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La Ley 11/2014, para garantizar los derechos de lesbianas, gais, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia • Acoso y no discriminación por motivo de orientación sexual e identidad de género 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de acciones formativas • Número de personas formadas • Grado de satisfacción y utilidad para el alumnado 	2017 - 2018	<p>Departamento de Transversalidad de Género</p> <p>Gerencia de RR. HH. y Organización</p>
<p>Diseño e impulso de formaciones específicas sobre contenidos básicos de la formación sobre diversidad sexual y de género para los diferentes departamentos del Ayuntamiento, establecimiento de los criterios de evaluación y ejecución de una prueba piloto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de satisfacción y utilidad de las personas formadas en la prueba piloto 	2017	<p>Dirección de Feminismos y LGTBI y resto de departamentos implicados</p>

Objetivos A1.1. Ofrecer formación sobre diversidad sexual y de género tanto para el personal municipal como para quien trabaja en empresas o entidades que realizan tareas en exclusividad para el Ayuntamiento de Barcelona.

Propuesta Plan 2016-2020	Indicadores	Tempo	Responsabilidad
<p>Realización de formación específica sobre diversidad sexual y de género en los departamentos siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Servicios especializados de la Dirección de Feminismos y LGTBI (PIAD, SARA, SAH, CEMAU). • Personal municipal que trabaja en el ámbito del refugio (2018). • Servicios de Mediación Intercultural, del SAIER y personal que trabaja en la atención a personas recién llegadas (2017). • Proyectos y programas de la Mesa de Derechos Sexuales y Reproductivos, a profesionales de la ASPB y al conjunto de profesionales de atención primaria. • Incorporación de un módulo sobre diversidad sexual y de género en el Plan de formación continua del personal de Barcelona Activa, preferentemente del personal de atención al usuario y de los programas de inserción laboral a personas con dificultades especiales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de acciones formativas • Número de personas formadas • Grado de satisfacción y utilidad 	Permanente	<p>Dirección de Derechos de Ciudadanía y Diversidad</p> <p>Dirección de Atención y Acogida a Inmigrantes</p> <p>Dirección de Salud</p> <p>Consorcio Sanitario de Barcelona</p> <p>Barcelona Activa</p> <p>Consorcio de Educación de Barcelona</p> <p>Dirección de Gestión y Relaciones Laborales</p> <p>Guardia Urbana de Barcelona</p>

Objetivos A1.1. Ofrecer formación sobre diversidad sexual y de género tanto para el personal municipal como para quien trabaja en empresas o entidades que realizan tareas en exclusividad para el Ayuntamiento de Barcelona.

Propuesta Plan 2016-2020	Indicadores	Tempo	Responsabilidad
<ul style="list-style-type: none"> • Personal de las oficinas de atención a la ciudadanía. • Impulsar el diálogo con el Consorcio de Educación para incluir la diversidad sexual y de género en la formación del profesorado. • Incorporación de formación específica en diversidad sexual y de género en el Plan de desarrollo del personal del Instituto Municipal de Servicios Sociales. • Formación inicial y continuada para el conjunto del cuerpo de la Guardia Urbana que incluya específicamente la aplicación de la Ley 11/2014, la instrucción 29/08 para prevenir actitudes discriminatorias, así como la sensibilización para garantizar un trato adecuado a las mujeres trans que se dedican al trabajo sexual. 			

A.2 INCORPORACIÓN DE OBJETIVOS DE DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO EN LA NORMATIVA, PLANES Y PROGRAMAS CLAVE

Diagnóstico

Un aspecto principal para avanzar en la transversalidad es la incorporación de la diversidad sexual y de género en la normativa municipal, los planes y los programas cuando sea relevante. En este ámbito, se encuentran algunas dificultades. En primer lugar, algunas áreas del Ayuntamiento desconocen cómo la perspectiva de la diversidad sexual y de género incide en sus ámbitos de trabajo, qué acciones podrían llevar a cabo y cómo deberían modificar sus políticas y servicios para que sean inclusivos.

En segundo lugar, como se trata de una política emergente, se detecta una falta de formación, de recursos y de buenas prácticas que permitan a las diferentes áreas incorporar esta perspectiva en las normativas, planes y programas que desarrollan.

Finalmente, si, como recoge el Plan de justicia de género, en el ámbito de las políticas de igualdad mujer-hombre todavía hay percepciones basadas en el hecho de que la igualdad “no es prioritaria” y que “existen otros temas más importantes que tratar”, estas opiniones están todavía más acentuadas en el caso de las políticas de diversidad sexual y de género, que son consideradas más periféricas, tienen menos tradición y disfrutan de un menor reconocimiento legal.

32

Área Derechos de
Ciudadanía, Participación
y Transparencia

Plan municipal para
la diversidad sexual
y de género

Objetivos e indicadores

Objetivos	Indicadores agregados
A2.1. Garantizar que la normativa municipal relativa a los derechos humanos y los planes y programas estratégicos incorporen la perspectiva de la diversidad sexual y de género.	<ul style="list-style-type: none">• Porcentaje de normas que incorporan la perspectiva de la diversidad sexual y de género.• Porcentaje de planes y programas estratégicos que incorporan la perspectiva de género.

Programa de trabajo 2016-2020

Objetivos A2.1. Garantizar que la normativa municipal relativa a los derechos humanos y los planes y programas estratégicos incorporen la perspectiva de la diversidad sexual y de género.			
Propuesta Plan 2016-2020	Indicadores	Tempo	Responsabilidad
Incorporación de la diversidad sexual y de género en el proceso de revisión de las normativas que afectan a los derechos humanos.	<ul style="list-style-type: none"> Número de medidas modificadas para incluir diversidad sexual y de género 	2017 - 2018	Dirección de Derechos de Ciudadanía y Diversidad
<p>Inclusión de objetivos de diversidad sexual y de género en planes y programas clave:</p> <ul style="list-style-type: none"> Plan Barcelona Intercultural Plan estratégico de turismo Plan de infancia Plan de adolescencia y juventud Plan de familias Plan de personas mayores Plan de inclusión social Plan de salud Plan de culturas Plan del deporte fuera de horario escolar Plan de acción sobre drogas 	<ul style="list-style-type: none"> Número de planes y programas que incorporan la perspectiva 	2016 - 2018	Departamento de Transversalidad de Género
Asistencia técnica para la concreción de objetivos y acciones en los planes y programas.	<ul style="list-style-type: none"> Número de planes asesorados Número de objetivos que incorporan diversidades sexuales y de género 	Permanente	Dirección de Feminismos y LGTBI

A.3 INSTRUMENTOS DE POLÍTICA LABORAL Y CONTRATACIÓN MUNICIPAL

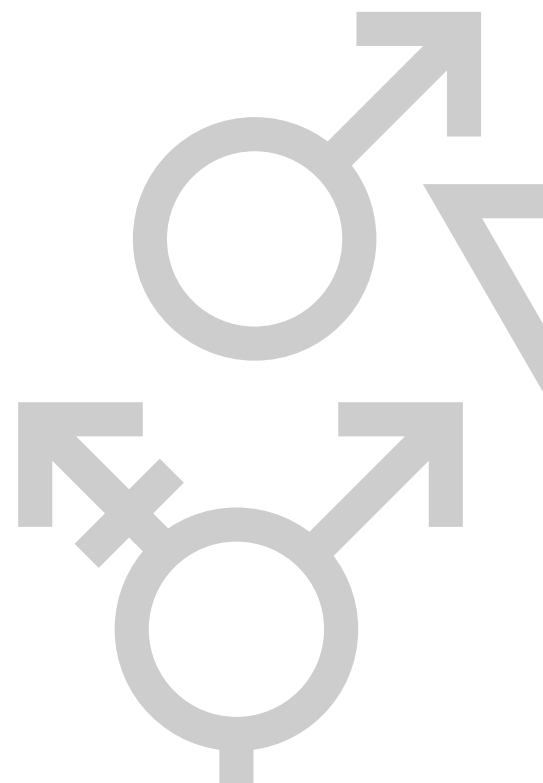
Diagnóstico

La transversalización de las políticas de diversidad sexual y de género también requiere una revisión y mejora de la política laboral interna del Ayuntamiento de Barcelona. Para avanzar en esta dirección, hay que incorporar esta perspectiva en los planes de igualdad internos, con el fin de garantizar que el personal municipal LGTBI tenga sus derechos garantizados.

Siguiendo la misma línea de partir de instrumentos ya existentes para hacer que adopten una mirada más inclusiva, el protocolo de acoso se revisará para que sea una herramienta que vele por la prevención, detección y protección de situaciones de acoso por razón de LGTBIfobia. En paralelo, hay que desarrollar protocolos de transición de género, de modo que esté previsto cómo actuar para garantizar los derechos y el bienestar del personal municipal que exprese la voluntad de transitar de género.

Al mismo tiempo, hay que tener en cuenta que el Ayuntamiento de Barcelona es una organización compleja que integra organismos autónomos y empresas municipales, y hay que velar por que también les sean aplicables estos instrumentos de política laboral inclusivos con la diversidad sexual y de género.

Asimismo, el Ayuntamiento dispone de capacidad de incidencia a escala laboral a través de la contratación y las concesiones que establece, en las que apuesta por favorecer la no discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género y por promover el empleo de las personas con más dificultades del colectivo LGTBI. Esta voluntad se concreta en la inclusión, en la contratación municipal, de una cláusula de no discriminación por orientación sexual y de género, así como en la promoción del empleo de las mujeres trans en situación de exclusión laboral



Objetivos e indicadores

Objetivos	Indicadores agregados
A3.1. Ofrecer herramientas de prevención, detección y protección de situaciones de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y diversidad del desarrollo sexual.	<ul style="list-style-type: none">• Porcentaje de protocolos de prevención del acoso que incorporen la LGTBIfobia en las empresas municipales y organismos autónomos (registrados por el Ayuntamiento de Barcelona).• Grado de conocimiento de los protocolos por parte de las personas trabajadoras.• Nivel de satisfacción de las personas que se han encontrado en situaciones de acoso en los casos en que el protocolo se ha activado.
A3.2 Fomentar que la contratación y las concesiones del Ayuntamiento garanticen la no discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género y promuevan el empleo de las personas con más dificultades del colectivo LGTBI.	<ul style="list-style-type: none">• Porcentaje de pliegos de contratación que incorporen cláusulas de diversidad sexual y de género.

35

Área Derechos de Ciudadanía, Participación y Transparencia

Plan municipal para la diversidad sexual y de género



Programa de trabajo 2016-2020

Objetivos A3.1. Ofrecer herramientas de prevención, detección y protección de situaciones de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y diversidad del desarrollo sexual.			
Propuesta Plan 2016-2020	Indicadores	Tempo	Responsabilidad
Coordinar la elaboración de un protocolo de transición de género para personal municipal.	<ul style="list-style-type: none"> Número de acciones de difusión del protocolo 	2017 - 2018	Departamento de Transversalidad de Género
Revisión del protocolo de acoso municipal para incluir LGTBIfobia.	<ul style="list-style-type: none"> Número de artículos que mencionan LGTBIfobia 	Permanente	Departamento de Transversalidad de Género
Estudiar la incorporación de la perspectiva de diversidad sexual y de género en el futuro Plan de igualdad 2020.	<ul style="list-style-type: none"> Informe que valora la viabilidad de la incorporación 	2017	Dirección de Gestión y Relaciones Laborales
Apoyo a las acciones de información y sensibilización de los sindicatos con representación en el ámbito municipal sobre el protocolo para la no discriminación.	<ul style="list-style-type: none"> Número de acciones 	2017	Dirección de Gestión y Relaciones Laborales
Apoyo en el diseño y la implementación de los protocolos de transición de género y contra la discriminación y el acoso por razón de LGTBIfobia en los organismos autónomos y las empresas públicas.	<ul style="list-style-type: none"> Número de acciones 	2017 - 2018	Departamento de Transversalidad de Género

Objetivos A3.2. Fomentar que la contratación y las concesiones del Ayuntamiento garanticen la no discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género y promuevan el empleo de las personas con más dificultades del colectivo LGTBI.

Propuesta Plan 2016-2020	Indicadores	Tempo	Responsabilidad
Inclusión de una cláusula de no discriminación por orientación sexual y de género en las cláusulas de contratación municipal en los criterios y condiciones de ejecución de la guía de contratación socialmente responsable.	<ul style="list-style-type: none"> Número de pliegos que incorporan estos criterios 	Permanente	Dirección de Coordinación de Contratación Administrativa
Promoción del empleo del colectivo trans en situación de exclusión laboral, especialmente de las mujeres, mediante las cláusulas de contratación responsable municipal y exploración de la posibilidad de su incorporación a los planes de empleo liderados por Barcelona Activa.	<ul style="list-style-type: none"> Número de personas trans beneficiarias de la cláusula de contratación responsable Número de planes de empleo en los que se ha incorporado a personas trans Número de personas trans en planes de empleo 	Permanente	Barcelona Activa

A.4 COMUNICACIÓN INCLUSIVA

Diagnóstico

Una de las principales problemáticas del colectivo LGTBI es la falta de visibilidad. En un marco sexista, se suele establecer como “normalidad” las relaciones heterosexuales y el cisgenderismo, es decir, que las personas se identifiquen con el género atribuido al nacer en función de su sexo. Así, pues, aunque no haya una voluntad LGTBIfóbica, las realidades de las personas LGTBI acaban quedando invisibilizadas.

Hay que tener en cuenta, además, que dentro del colectivo hay diferencias. Los hombres gais jóvenes y de mediana edad suelen tener más presencia tanto en el espacio público como en los medios de comunicación, mientras que las lesbianas y las personas bisexuales suelen quedar más invisibilizadas. Las personas trans a menudo son representadas a partir de estereotipos o se les exige que pasen desapercibidas en función de su género sentido, de modo que la invisibilidad se establece como una transición de género de éxito. En el caso de las personas intersex o con DDS, directamente no hay una imagen establecida, porque su posición en el marco del sistema de género hace impensable que haya personas que no puedan clasificarse como machos o hembras corporalmente.

En este marco, el Ayuntamiento tiene el compromiso de desarrollar una comunicación inclusiva, que reconozca y dé visibilidad a la multiplicidad de experiencias del colectivo LGTBI, atendiendo a los diferentes grupos que lo componen y su diversidad con respecto a aspectos como la edad, el origen, la etnia o la diversidad funcional. De esta forma, se mostrará un compromiso con el colectivo y, al mismo tiempo, se le ofrecerán modelos de identificación y referencia.

Para eso, es necesario promover y garantizar el uso de un lenguaje, imágenes y contenidos inclusivos desde la perspectiva de la diversidad sexual y de género tanto en las comunicaciones internas como en las externas. Asimismo, hay que incorporar esta perspectiva en la estrategia de comunicación externa del Ayuntamiento —las publicaciones, la comunicación digital, la publicidad y la comunicación mediante las redes sociales e internet—, ya que son un instrumento de cambio cultural significativo e inciden en la transformación de los imaginarios.

En este sentido, hay que generar recursos para fomentar una comunicación inclusiva y hay que formar al personal del ámbito de la comunicación para que los aplique en su labor.

Objetivos e indicadores

Objetivos	Indicadores agregados
A4.1. Incluir la perspectiva de la diversidad sexual y de género en la comunicación interna y externa del Ayuntamiento.	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de departamentos de comunicación que han recibido formación y recursos. • Número de productos comunicativos inclusivos con la diversidad sexual y de género.

Programa de trabajo 2016-2020

Objetivos	A4.1. Incluir la perspectiva de la diversidad sexual y de género en la comunicación interna y externa del Ayuntamiento de Barcelona.		
Propuesta Plan 2016-2020	Indicadores	Tempo	Responsabilidad
Velar por la elaboración y difusión de una guía audiovisual sobre cómo realizar una comunicación inclusiva con la diversidad sexual y de género.	<ul style="list-style-type: none"> • Acciones de difusión de la guía 	2017 - 2018	Dirección de Comunicación
Velar por la formación de las personas responsables de comunicación de los diferentes departamentos del Ayuntamiento, especialmente en los ámbitos de derechos sociales y derechos de ciudadanía.	<ul style="list-style-type: none"> • Número de acciones formativas • Número de personas formadas 	2017	Dirección de Comunicación
Seguimiento, en la medida de lo posible, de la aplicación de la guía sobre la comunicación inclusiva por parte de los diferentes departamentos de comunicación del Ayuntamiento.	<ul style="list-style-type: none"> • Informe de seguimiento anual 	Anual	Dirección de Comunicación

39

Área Derechos de Ciudadanía, Participación y Transparencia

Plan municipal para la diversidad sexual y de género

A.5 PARTICIPACIÓN DE PERSONAS Y ENTIDADES LGTBI

Diagnóstico

Los grupos y entidades de defensa de los derechos de las personas LGTBI han sido y siguen siendo un actor clave en el desarrollo de Barcelona como una ciudad abierta y respetuosa con la diversidad sexual y de género. Por eso, es fundamental su implicación en el diseño, la realización y la evaluación de las políticas públicas. En este sentido, hay que reconocer el papel del movimiento LGTBI en el impulso de las políticas por la diversidad sexual y de género del Ayuntamiento.

Un espacio decisivo en la propuesta, el diseño y el seguimiento de las políticas llevadas a cabo por el Ayuntamiento ha sido, a partir de su creación en el 2004, el Consejo Municipal LGTBI. Este mecanismo de participación, que fue pionero en el ámbito de las políticas municipales, tiene como objetivos estudiar, emitir informes y elaborar propuestas de actuaciones; impulsar la coordinación y colaboración entre las entidades, las asociaciones ciudadanas, los sectores profesionales, los representantes municipales y las instituciones; conocer y debatir las actuaciones municipales que contribuyan a promover las aportaciones de las personas LGTBI en todos los ámbitos; y actuar como órgano de consulta en los procesos de elaboración de ordenanzas que afecten al colectivo LGTBI.

Como el resto de espacios de participación municipales, con el fin de adecuarse a las necesidades actuales, el Consejo Municipal LGTBI presenta retos que podemos agrupar en dos puntos. En primer lugar, aumentar la representatividad para captar la heterogeneidad del colectivo. En este sentido, es necesaria una actitud proactiva para llegar a los sectores del colectivo que quedan al margen de los mecanismos establecidos.

En segundo lugar, debe revisarse la normativa del consejo para favorecer la flexibilidad, el dinamismo y la apertura de la participación. La experiencia de los grupos de trabajo ha sido, en esta línea, positiva, y hay que seguir profundizando en ella.

Más allá del Consejo Municipal LGTBI, hay que plantear la necesidad de desarrollar otras estrategias de participación más flexibles para procesos puntuales o para conseguir la implicación de sectores más específicos. Asimismo, hay que velar por reforzar que la perspectiva de la diversidad sexual y de género esté presente en los otros espacios de participación municipal para fomentar la transversalización.

Aparte de los mecanismos de participación, el Ayuntamiento se compromete a fomentar iniciativas y proyectos que promuevan la visibilidad, el conocimiento y las aportaciones de las entidades en la ciudad. Esta voluntad se concreta en el establecimiento de una línea de subvenciones y convenios de colaboración específica para proyectos en torno a la diversidad sexual y de género y el colectivo LGTBI.

Objetivos e indicadores

Objetivos	Indicadores agregados
A5.1. Dinamizar e incentivar la participación del movimiento LGTBI en el diseño y la aplicación de las políticas municipales para la diversidad sexual y de género.	<ul style="list-style-type: none">• Número de asociaciones y grupos que se involucran en los espacios de participación.
A5.2. Reforzar las líneas de subvenciones específicas dirigidas a proyectos en torno a la diversidad sexual y de género y el colectivo LGTBI.	<ul style="list-style-type: none">• Importe de la línea de subvenciones• Número de proyectos subvencionados.

41

Área Derechos de Ciudadanía, Participación y Transparencia

Plan municipal para la diversidad sexual y de género

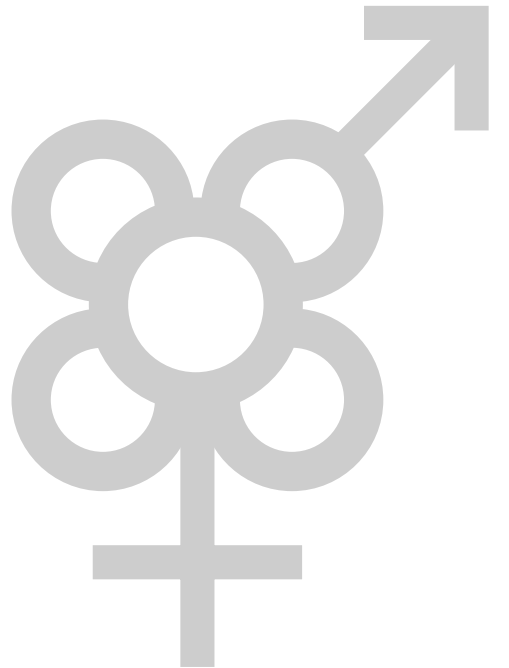


Programa de trabajo 2016-2020

Objetivos A5.1. Dinamizar e incentivar la participación del movimiento LGTBI en el diseño y la aplicación de las políticas municipales para la diversidad sexual y de género.			
Propuesta Plan 2016-2020	Indicadores	Tempo	Responsabilidad
Reformulación del reglamento del Consejo Municipal LGTBI para hacerlo más accesible, diverso y dinámico.	<ul style="list-style-type: none"> Número de artículos revisados o añadidos 	2017	Dirección de Feminismos y LGTBI Dirección de Democracia Activa y Descentralización
Inclusión de representantes del colectivo LGTBI en los consejos de salud de distritos en los que sea especialmente estratégico.	<ul style="list-style-type: none"> Número de consejos en los que participan 	Permanente	Dirección de Salud
Participación de entidades y personal municipal que aporten la mirada LGTBI a la Mesa de Derechos Sexuales y Reproductivos, así como a la planificación de actuaciones de salud dirigidas al colectivo.	<ul style="list-style-type: none"> Número de entidades participantes 	Permanente	Dirección de Salud Dirección de Feminismos y LGTBI
Participación de asociaciones LGTBI en el Consejo Municipal de Inmigración.	<ul style="list-style-type: none"> Número de entidades participantes 	Permanente	Dirección de Derechos de Ciudadanía y Diversidad
Promoción de la participación del movimiento LGTBI en el diseño y aplicación de políticas clave sobre diversidad sexual y de género mediante mesas de trabajo específicas.	<ul style="list-style-type: none"> Número de entidades participantes 	Permanente	Dirección de Feminismos y LGTBI
Realización de una diagnosis sobre la presencia de entidades LGTBI en el conjunto de consejos municipales temáticos de la ciudad para fortalecer la perspectiva de la diversidad sexual y de género en estos espacios de participación.	<ul style="list-style-type: none"> Diagnóstico elaborado 	2017	Dirección de Feminismos y LGTBI Dirección de Democracia Activa y Descentralización

Objetivos **A5.2. Reforzar las líneas de subvenciones específicas dirigidas a proyectos en torno a la diversidad sexual y de género y el colectivo LGTBI.**

Propuesta Plan 2016-2020	Indicadores	Tempo	Responsabilidad
Consolidación de la línea de subvenciones específica para proyectos sobre diversidad sexual y de género y el colectivo LGTBI.	<ul style="list-style-type: none"> Número de proyectos financiados 	Anual	Dirección de Feminismos y LGTBI
Consolidación de la línea de subvenciones que promuevan los derechos fundamentales del colectivo LGTBI en la convocatoria de subvenciones de Justicia Global y Cooperación.	<ul style="list-style-type: none"> Número de proyectos de cooperación subvencionados que incluyan la perspectiva de la diversidad sexual y de género 	Anual	Dirección de Justicia Global y Cooperación Internacional
Mantenimiento de líneas específicas de proyectos sobre derechos sexuales y reproductivos en las campañas de subvenciones y convenios de la Dirección de Salud.	<ul style="list-style-type: none"> Número de proyectos financiados Resultados de los proyectos 	Anual	Dirección de Salud Dirección de Feminismos y LGTBI



B.

CIUDAD DE DERECHOS

Así como el eje A, de cambio institucional, tenía como objetivo incorporar la perspectiva de la diversidad sexual y de género en la misma estructura municipal, este eje recoge las acciones a través de las que el Ayuntamiento quiere incidir en diferentes ámbitos de la política municipal para promover la erradicación de la LGTBIfobia y la creación de una ciudad más inclusiva.

Este eje empieza con el ámbito de **información, acompañamiento y empoderamiento**, que vela por tener un conocimiento más amplio de las necesidades del colectivo y por promover servicios de información y acompañamiento inclusivos. **Coeducación** aborda las políticas en relación con el sistema educativo partiendo de una lectura amplia de la coeducación que a la lucha contra el sexismo incorpora la erradicación de la LGTBIfobia. **Cultura, visibilidad y memoria** incide en la transformación de los imaginarios y en la recuperación de la memoria histórica del colectivo. **Salud, derechos sexuales y reproductivos** promueve la inclusión de la perspectiva de la diversidad sexual y de género en el conjunto de las políticas de salud y pone la atención en las necesidades específicas de mujeres lesbianas y bisexuales, personas trans e intersexuales y hombres que tienen relaciones sexuales con hombres. El ámbito de **vidas libres** de violencias se centra en la erradicación de la LGTBIfobia y en las políticas de derechos humanos y de seguridad. En relación con **ciudadanía, interculturalidad, migraciones y refugio**, promueve la incorporación de la perspectiva de la diversidad sexual y de género a las políticas de interculturalidad, de acogida, de acompañamiento a personas recién

llegadas y de refugio. **Justicia global, cooperación y relaciones internacionales** pone el énfasis en la voluntad de Barcelona de promover los derechos del colectivo LGTBI también a escala internacional. Con respecto al **ámbito laboral**, se recogen aquellas acciones que se proponen erradicar la discriminación y acoso por razón de orientación sexual e identidad de género, y promover la inclusión laboral de las mujeres trans, que son el grupo más vulnerable dentro del colectivo. **Deportes** plantea la importancia de promover la visibilidad y de erradicar la LGTBIfobia en el deporte, especialmente con respecto a las personas trans e intersexuales, que a menudo quedan excluidas a causa de la lógica binarista de este ámbito.

Turismo incorpora acciones que aprovechan el potencial turístico de Barcelona para mostrar una ciudad comprometida con los derechos y libertades del colectivo LGTBI. Finalmente, **acción social y ciclos de vida** recoge aquellas medidas enfocadas en promover la diversidad familiar y atender las necesidades específicas de la infancia, la adolescencia, la juventud, las personas mayores y las personas con diversidad funcional.

B.1 INFORMACIÓN, ACOMPAÑAMIENTO Y EMPODERAMIENTO

Diagnóstico

A la hora de elaborar políticas públicas resulta importante tener un conocimiento minucioso de la realidad en la que se quiere intervenir. En las políticas por la diversidad sexual y de género se detectan tres problemáticas. En primer lugar, no se dispone de estudios que orienten las políticas que deberían llevarse a cabo y que evalúen su impacto. En segundo lugar, el Ayuntamiento de Barcelona encarga estudios específicos sobre aspectos concretos de la realidad LGTBI que representan una aportación significativa porque permiten llenar vacíos, pero se detecta que a veces falla una mayor difusión pública, lo que limita su posibilidad de impacto. En tercer lugar, hay casos en que el Ayuntamiento recopila información, pero esta se encuentra disgregada en encuestas encargadas por diferentes áreas municipales y no se analiza en conjunto.

Recibir una información y un acompañamiento adecuados y que incorporen la perspectiva de la diversidad sexual y de género es importante y, en oca-

siones, a los servicios municipales que desempeñan estas funciones les falta formación y recursos para poder prestar una atención verdaderamente integradora. En este ámbito se detectan varias necesidades. Para empezar, hay que incorporar la perspectiva de la diversidad sexual y de género en los servicios generales de información ciudadana del Ayuntamiento. Además, se tiene que reforzar esta perspectiva en los servicios de información y acompañamiento destinados a mujeres. Finalmente, más allá de incorporar la perspectiva en los servicios ya existentes, se considera fundamental establecer un centro municipal de recursos LGTBI que ejerza de referencia a la hora de ofrecer información y atención especializada, y que actúe coordinadamente con el resto de servicios públicos, municipales y asociativos, entre otros. El centro, ya previsto en el plan anterior, debe servir, además, como espacio de encuentro, de generación de actividades y de fomento del asociacionismo LGTBI.

47

Área Derechos de Ciudadanía, Participación y Transparencia

Plan municipal para la diversidad sexual y de género

Objetivos e indicadores

Objetivos	Indicadores agregados
B1.1. Promover el conocimiento sobre las realidades del colectivo LGTBI.	<ul style="list-style-type: none">• Número de documentos de investigación y análisis publicados.
B1.2. Reforzar la presencia de la temática LGTBI en los servicios de información municipales.	<ul style="list-style-type: none">• Número de acciones.
B1.3. Incorporar la perspectiva de diversidad sexual y de género en los servicios de atención, información y recursos para mujeres.	<ul style="list-style-type: none">• Número de solicitudes de atención, información y recursos.
B1.4. Ofrecer servicios especializados de información, primera atención, asesoramiento y programación de actividades en el marco del Centro Municipal de Recursos LGTBI.	<ul style="list-style-type: none">• Satisfacción de las personas usuarias.• Grado de despliegue de los servicios y programas.

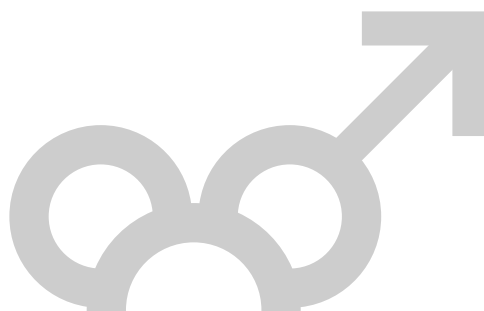
Programa de trabajo 2016-2020

Objetivos B1.1. Promover el conocimiento sobre las realidades del colectivo LGTBI.				
Propuesta Plan 2016-2020	Indicadores	Tempo	Responsabilidad	
Diagnóstico, evaluación y propuesta de mejora de las diferentes encuestas municipales que incorporan preguntas sobre diversidad sexual y de género.	<ul style="list-style-type: none"> Elaboración de informe 	2017 - 2018	Dirección de Estadística y Estudios de Opinión	
Elaboración de un informe que analice en conjunto los datos relativos a diversidad sexual y de género recogidos en las encuestas realizadas por parte de las diferentes áreas municipales.	<ul style="list-style-type: none"> Edición del informe Número de descargas 	Anual	Dirección de Estadística y Estudios de Opinión	
Estudio de la viabilidad de elaborar una encuesta específica sobre temática LGTBI.	<ul style="list-style-type: none"> Informe de valoración 	2017	Dirección de Estadística y Estudios de Opinión	
Impulsar la elaboración de una colección que agrupe los materiales encargados por el Ayuntamiento sobre temática LGTBI.	<ul style="list-style-type: none"> Número de estudios editados Número de ejemplares editados o de descargas 	Permanente	Dirección de Comunicación	

48

Área Derechos de Ciudadanía, Participación y Transparencia

Plan municipal para la diversidad sexual y de género



Objetivos **B1.2. Reforçar la presència de la temàtica LGTBI en els serveis d'informació municipal.**

Propuesta Plan 2016-2020	Indicadores	Tempo	Responsabilidad
Inclusión de la información relativa al colectivo LGTBI en los protocolos de atención ciudadana y formación del personal que trabaja en este ámbito.	<ul style="list-style-type: none"> Elaboración de un protocolo 	2017	Dirección de Comunicación
Actualización periódica de la información que se ofrece a través de los canales de atención ciudadana en relación con el colectivo LGTBI y formación del personal que trabaja en este ámbito.	<ul style="list-style-type: none"> Número de actualizaciones 	Anual	Dirección de Servicios de Información y Atención Ciudadana
Creación de un espacio dedicado específicamente al colectivo LGTBI en el web municipal La meva Barcelona, apartado "Vivir en BCN", sección "Con diversidad": http://lameva.barcelona.cat/ca/viure-a-bcn/amb-diversitat	<ul style="list-style-type: none"> Creación de la página 	2018	Dirección de Comunicación
Velar por la inclusión en las publicaciones periódicas que edita el Ayuntamiento de noticias relacionadas con la aplicación del Plan por la diversidad sexual y de género.	<ul style="list-style-type: none"> Número de noticias publicadas 	Permanente	Dirección de Comunicación
Velar por la inclusión de información municipal relacionada con el colectivo LGTBI y por la difusión de campañas institucionales de carácter general en los medios de comunicación dirigidas a este colectivo, siempre que sea necesario.	<ul style="list-style-type: none"> Número de campañas 	Permanente	Dirección de Comunicación

Objetivos B1.3. Incorporar la perspectiva de diversidad sexual y de género en los servicios de atención, información y recursos para mujeres.			
Propuesta Plan 2016-2020	Indicadores	Tempo	Responsabilidad
Desarrollo de acciones específicas de visibilidad del hecho lésbico, bisexual y trans desde los puntos de información y atención a las mujeres (PIAM).	<ul style="list-style-type: none"> Número y tipo de acciones 	2017	Dirección de Feminismos y LGTBI
Elaboración de dos revistas jurídicas de PIAM específicas sobre mujeres lesbianas y bisexuales, y sobre mujeres trans.	<ul style="list-style-type: none"> Revista para mujeres lesbianas Revista para mujeres transexuales 	2017 - 2018	Dirección de Feminismos y LGTBI

Objetivos B1.4. Ofrecer servicios especializados de información, primera atención, asesoramiento y programación de actividades en el marco del Centro Municipal de Recursos LGTBI.			
Propuesta Plan 2016-2020	Indicadores	Tempo	Responsabilidad
Oferta de un servicio de información y primera acogida presencial, virtual y telefónico que ofrezca información sobre los recursos públicos y asociativos sobre las entidades y los servicios públicos.	<ul style="list-style-type: none"> Número de personas atendidas 	Permanente	Dirección de Feminismos y LGTBI
Oferta de asesoramiento en los ámbitos personal y familiar, legal y jurídico, sociosanitario, laboral y de atención a las personas trans e intersex o con DDS.	<ul style="list-style-type: none"> Número de personas atendidas por cada servicio Satisfacción de las personas usuarias 	Permanente	Dirección de Feminismos y LGTBI

Objetivos **B1.4. Ofrecer servicios especializados de información, primera atención, asesoramiento y programación de actividades en el marco del Centro Municipal de Recursos LGTBI.**

Propuesta Plan 2016-2020	Indicadores	Tempo	Responsabilidad
Establecimiento de un programa de asociacionismo y voluntariado que ofrezca al movimiento asociativo un espacio de intercambio y de encuentro, espacios de trabajo compartidos y espacios para la organización de actividades.	<ul style="list-style-type: none"> Número de entidades que utilizan el espacio Número de acciones desarrolladas 	Permanente	Dirección de Feminismos y LGTBI, Centro de Servicios para Asociaciones Torre Jussana
Establecimiento de un programa que tenga en cuenta un centro de documentación del colectivo.	<ul style="list-style-type: none"> Número de personas atendidas Número de actividades celebradas 	Permanente	Dirección de Feminismos y LGTBI
Desarrollo de un programa de actividades abierto a la ciudadanía y estructurado en los ámbitos de la formación, la promoción de derechos, la difusión cultural, el espacio relacional y la organización de la jornada anual del centro.	<ul style="list-style-type: none"> Número de acciones desarrolladas por ámbitos Número de personas participantes 	Permanente	Dirección de Feminismos y LGTBI
Creación de un sistema propio de recogida de datos de atención y consulta del centro y valoración de la posibilidad de conectarlo con los sistemas de otros servicios municipales.	<ul style="list-style-type: none"> Creación del sistema 	2017 - 2018	Dirección de Feminismos y LGTBI

B.2 COEDUCACIÓN

Diagnóstico

Implementar un modelo coeducativo implica promover la igualdad real de oportunidades entre hombres y mujeres y, al mismo tiempo, eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género. En este sentido, es primordial la intervención del conjunto de la comunidad educativa (alumnado, profesorado y familias) ya desde la etapa infantil, promoviendo el desarrollo integral de los niños y las niñas, posibilitando la libertad de expresarse sin la mediación de estereotipos de género y apoyando al alumnado con comportamientos de género no normativos.

Para avanzar en esta dirección, en primer lugar hay que introducir la diversidad sexual y de género en el currículum escolar, ya que diversos estudios muestran que en las aulas se produce una invisibilización de la realidad de las personas LGTBI, de los modelos de familias no heteronormativas y de referentes que rompan con los roles de género tradicionales (FRA, 2009; Alldred y David, 2007).

En segundo lugar, hay que abordar las diferentes manifestaciones de LGTBI-fobia en los centros escolares, ya que constituyen un problema grave en el sistema educativo del conjunto de los países europeos (FRA, 2009). Las víctimas suelen ser estudiantes LGTBI, así como los hijos y las hijas de familias LGTBI y alumnos que no se adecuan a las normas de género. Hay que añadir que el profesorado LGTBI pasa por grandes dificultades a la hora de vivir abiertamente su identidad y orientación sexual, lo que también impide que pueda ser un referente positivo próximo para el alumnado.

Estos acosos pueden tener como consecuencia, por una parte, el incremento del absentismo, la disminución del rendimiento escolar y el abandono prematuro de los estudios, y por la otra, el aislamiento social, unos niveles inferiores de bienestar personal y de autoestima y un incremento del riesgo autolítico (Takács, 2006; FRA, 2009). Así pues, según un informe de ámbito estatal, el 17 % de los jóvenes que sufren acoso escolar LGTBIfóbico llegan a atentar contra su vida (FELGTB, 2013).

Por eso, una transformación de los valores en pro de la equidad y la erradicación de la violencia LGTBIfóbica requiere ofrecer una visión positiva y libre de prejuicios de la diversidad sexual y de género en los centros educativos. Con este objetivo, hay que proporcionar al profesorado y a las familias herramientas para la detección y la actuación en situaciones de discriminación y acoso, elementos clave para que los jóvenes puedan vivir su sexualidad y orientación sexual con libertad y sin miedo al rechazo.

Objetivos e indicadores

Objetivos	Indicadores agregados
B2.1. Avanzar hacia la implantación de un modelo coeducativo en las escuelas de la ciudad.	<ul style="list-style-type: none"> Número de colaboraciones realizadas con los centros educativos o porcentaje en relación con todos los centros educativos de la ciudad.
B2.2. Luchar contra el acoso LGTBfóbico en el ámbito educativo.	<ul style="list-style-type: none"> Evolución del número de programas, campañas y formaciones para la prevención del acoso escolar y las relaciones abusivas realizados.

53

Área Derechos de Ciudadanía, Participación y Transparencia

Plan municipal para la diversidad sexual y de género

Programa de trabajo 2016-2020

Objetivos B2.1. Avanzar hacia la implantación de un modelo coeducativo en las escuelas de la ciudad.				
Propuesta Plan 2016-2020	Indicadores	Tempo	Responsabilidad	
Realización de acciones dirigidas a transformar los roles de género desde la escuela infantil y primaria, acompañando activamente a los niños y niñas con expresiones o identidades de género diversas.	<ul style="list-style-type: none"> Número de acciones realizadas Número de demandas de los centros 	Permanente	Consorcio de Educación de Barcelona Instituto Municipal de Educación de Barcelona	
Elaboración de propuestas de mejora del currículum escolar en contenidos y voces desde la diversidad sexual y de género.	<ul style="list-style-type: none"> Número de propuestas 	2017 - 2018	Consorcio de Educación de Barcelona Instituto Municipal de Educación de Barcelona	
Establecimiento de un sistema para homologar las entidades y empresas proveedoras de la formación a los centros educativos en diversidad sexual y de género en el ámbito escolar, validando los contenidos y la metodología utilizada y estableciendo sistemas de evaluación.	<ul style="list-style-type: none"> Publicación de los criterios 	2017 - 2018	Dirección de Servicios de Feminismos y LGTBI	

Objetivos B2.1. Avanzar hacia la implantación de un modelo coeducativo en las escuelas de la ciudad.			
Propuesta Plan 2016-2020	Indicadores	Tempo	Responsabilidad
Inclusión, dentro de los bancos de experiencias o buenas prácticas, de las acciones de los centros educativos en materia de diversidad sexual y de género.	<ul style="list-style-type: none"> Número de acciones incluidas Número de solicitudes 	2018	Consortio de Educación de Barcelona
Revisión, actualización y difusión entre el profesorado de los materiales disponibles en los centros de recursos pedagógicos relacionados con la diversidad sexual y de género.	<ul style="list-style-type: none"> Número de materiales actualizados Número de difusiones 	Permanente	Consortio de Educación de Barcelona
Ampliación del fondo bibliográfico relacionado con la diversidad sexual y de género en la Biblioteca Artur Martorell y difusión de los contenidos entre los centros escolares de la ciudad.	<ul style="list-style-type: none"> Número de libros adquiridos Número de acciones de difusión en los centros 	Permanente	Instituto Municipal de Educación de Barcelona
Ampliación de los recursos sobre diversidad sexual y de género en las bibliotecas para padres y madres (Rincón de Padres y Madres).	<ul style="list-style-type: none"> Número de recursos 	Permanente	Instituto Municipal de Educación de Barcelona
Elaboración de un recurso pedagógico específico sobre diversidad sexual y de género.	<ul style="list-style-type: none"> Existencia del recurso 	2017	Dirección de Feminismos y LGTBI
Promoción y difusión del protocolo que permite el cambio de nombre de personas trans en los documentos escolares, aunque no se haya llevado a cabo el cambio legal de identidad.	<ul style="list-style-type: none"> Número de acciones de difusión Número de personas que los solicitan Número de casos en que se efectúa el cambio 	2017	Consortio de Educación de Barcelona

Objetivos B2.1. Avanzar hacia la implantación de un modelo coeducativo en las escuelas de la ciudad.			
Propuesta Plan 2016-2020	Indicadores	Tempo	Responsabilidad
Facilitación al alumnado que lo solicite por motivos de LGTBIfobia de un vestuario individualizado como alternativa a los vestuarios escolares colectivos, según la etapa educativa.	<ul style="list-style-type: none"> Número de solicitudes Número de casos en que se ha efectuado el cambio 	2017 - 2018	Consortio de Educación de Barcelona
Promoción de la incorporación de entidades expertas en diversidad sexual y de género dentro del Consejo de Coordinación Pedagógica para incluir esta temática en el Programa de actividades escolares (PAE) llevadas a cabo por asociaciones.	<ul style="list-style-type: none"> Número de entidades incorporadas Número de actividades realizadas 	Permanente	Instituto Municipal de Educación de Barcelona
Inclusión en los espacios de reflexión y debate del proyecto educativo de ciudad de referencias en torno a las realidades del colectivo LGTBI.	<ul style="list-style-type: none"> Número de charlas sobre diversidad sexual y de género que se incorporan en los espacios de reflexión 	Anual	Instituto Municipal de Educación de Barcelona
Revisión y actualización de los formularios y comunicaciones de los centros educativos para que tengan en cuenta la diversidad familiar.	<ul style="list-style-type: none"> Número de formularios cambiados Número de solicitudes de cambio recibidas 	2017 - 2018	Instituto de Cultura de Barcelona-Consorcio de Educación de Barcelona

Objetivos B2.2. Luchar contra el acoso LGTBIfóbico en el ámbito educativo.			
Propuesta Plan 2016-2020	Indicadores	Tempo	Responsabilidad
Explotación y análisis de los datos relativos a la juventud sobre su percepción de la diversidad sexual y de género y la LGTBIfobia (encuestas de Trampas del Amor, Red de Escuelas por la Igualdad y la No Discriminación, Ómnibus Jóvenes, etcétera).	<ul style="list-style-type: none"> Número de documentos que analizan los datos 	Anual	Dirección de Planificación e Innovación
Elaboración de un estudio sobre la situación del acoso LGTBIfóbico en los centros educativos y su entorno y realización de un seguimiento de su evolución.	<ul style="list-style-type: none"> Publicación del estudio Acciones de difusión del estudio 	2017 - 2018	Consortio de Educación de Barcelona
Incorporación del acoso escolar LGTBIfóbico en la comisión de trabajo de violencia y valoración de la creación de un grupo de trabajo específico.	<ul style="list-style-type: none"> Número de reuniones donde se ha abordado el tema Número de acciones que promueve 	2017	Dirección de Feminismos y LGTBI, Consortio de Educación de Barcelona
Revisión del protocolo de identificación, atención y gestión de las situaciones de acoso en los centros educativos para que incluya las especificidades del acoso LGTBIfóbico.	<ul style="list-style-type: none"> Inclusión de indicaciones específicas 	2017	Dirección de Feminismos y LGTBI, Consortio de Educación de Barcelona
Capacitación con formación a los profesionales del sector educativo.	<ul style="list-style-type: none"> Número de formaciones 	Anual	Dirección de Feminismos y LGTBI, Consortio de Educación de Barcelona



B.3 CULTURA, VISIBILIDAD Y MEMORIA

Diagnóstico

Este ámbito se articula a partir de tres elementos interrelacionados. El primero es la cultura, que puede ser un elemento de transformación de los valores de una sociedad en favor de la igualdad y la no discriminación o, al contrario, puede reforzar la invisibilidad, los estereotipos y los prejuicios hacia las personas LGTBI. Tradicionalmente, las producciones artísticas, literarias, audiovisuales y de los medios de comunicación han tendido a invisibilizar o a extender el imaginario LGTBI-fóbico, reforzando así la negación de sus realidades y la estigmatización de las personas LGTBI. En este sentido, las administraciones públicas tienen que apoyar las iniciativas culturales promovidas por el colectivo LGTBI y velar por la promoción de una oferta cultural inclusiva que amplíe el imaginario en torno a la diversidad sexual y de género.

El segundo elemento es la visibilidad, necesaria en un espacio público predominantemente heterosexista en que no se reconoce la diversidad

sexual y de género. Es en este marco en el que cobran una relevancia especial las conmemoraciones como el 17 de mayo (Día Internacional contra la LGTBIfobia) y el 28 de junio (Día Internacional del Colectivo LGTBI). En este sentido, la celebración de estas fechas y el esfuerzo por visibilizar la diversidad sexual y de género en los actos de ciudad muestran el compromiso en la lucha contra la LGTBIfobia y contribuyen a cuestionar el heterosexismo del espacio público.

El último elemento es la memoria, que es básica para entender el presente y para hacer justicia a las personas que han contribuido a la lucha para construir una ciudad más respetuosa, libre y diversa. En este sentido, se hace necesaria la realización de acciones para la recuperación de la memoria colectiva, la divulgación de las condiciones de vida de las personas LGTBI en el pasado y el reconocimiento a sus luchas y contribuciones a lo largo de la historia.

57

Área Derechos de Ciudadanía, Participación y Transparencia

Plan municipal para la diversidad sexual y de género

Objetivos e indicadores

Objetivos	Indicadores agregados
B3.1. Potenciar la oferta cultural sobre diversidad sexual y de género en la ciudad de Barcelona.	<ul style="list-style-type: none">• Número de acciones culturales.
B3.2. Promover acontecimientos de visibilidad del colectivo LGTBI.	<ul style="list-style-type: none">• Número de acontecimientos.
B3.3. Difundir la memoria y las aportaciones de las personas LGTB a lo largo de la historia.	<ul style="list-style-type: none">• Número de conmemoraciones, jornadas, exposiciones, premios y otras programaciones culturales de la ciudad dedicadas al reconocimiento de las aportaciones y vivencias del colectivo LGTBI a lo largo de la historia.

Programa de trabajo 2016-2020

Objetivos B3.1. Potenciar la oferta cultural sobre diversidad sexual y de género en la ciudad de Barcelona.			
Propuesta Plan 2016-2020	Indicadores	Tempo	Responsabilidad
Ampliación de los recursos y promoción de actividades sobre diversidad sexual y de género en la red de bibliotecas de Barcelona.	<ul style="list-style-type: none"> Número de documentos adquiridos por biblioteca Número de actividades y personas asistentes en los ciclos de actividades sobre diversidad sexual 	2017	Instituto de Cultura de Barcelona Consortio de Bibliotecas
Dinamizar el fondo bibliográfico LGTBI de la red de bibliotecas de Barcelona para promover el conocimiento y hacer difusión de las actividades de la red en materia de diversidad sexual y de género.	<ul style="list-style-type: none"> Acciones realizadas para la creación de un censo de materiales sobre la temática 	Permanente	Instituto de Cultura de Barcelona Consortio de Bibliotecas
Diseño de una programación cultural en los centros culturales municipales que incluya la diversidad sexual y de género.	<ul style="list-style-type: none"> Número y tipo de actividades 	Permanente	Instituto de Cultura de Barcelona
Elaboración de materiales audiovisuales y exposiciones con temática LGTBI.	<ul style="list-style-type: none"> Número de materiales audiovisuales Número de exposiciones y muestras 	Permanente	Instituto de Cultura de Barcelona
Apoyo a las iniciativas de organizaciones que, dentro del ámbito cultural, promuevan la presencia y la visibilidad del colectivo LGTBI.	<ul style="list-style-type: none"> Número y tipos de iniciativas que se apoyan 	Permanente	Instituto de Cultura de Barcelona

Objetivos B3.2. Promover acontecimientos de visibilidad del colectivo LGTBI.			
Propuesta Plan 2016-2020	Indicadores	Tempo	Responsabilidad
Realización de actos institucionales en las fechas significativas para el colectivo LGTBI.	<ul style="list-style-type: none"> Número de actos 	Permanente	Dirección de Feminismos y LGTBI
Presencia de asociaciones LGTBI en las muestras de entidades que se hacen en la ciudad.	<ul style="list-style-type: none"> Número de asociaciones LGTBI participantes 	Anual	Dirección de Acción Comunitaria
Promoción de la visibilidad de la diversidad sexual y de género en las actividades culturales de ciudad.	<ul style="list-style-type: none"> Número de acciones 	Permanente	Instituto de Cultura de Barcelona

59

Área Derechos de Ciudadanía, Participación y Transparencia

Plan municipal para la diversidad sexual y de género

Objetivos B3.3. Difundir la memoria y las aportaciones de las personas LGTBI a lo largo de la historia.			
Propuesta Plan 2016-2020	Indicadores	Tempo	Responsabilidad
Mantener la referencia al colectivo LGTBI en el acto anual con motivo del Día Internacional en Memoria de las Víctimas del Holocausto.	<ul style="list-style-type: none"> Tipo de acción realizada 	Anual	Dirección de Acción Comunitaria
Señalización de los monumentos LGTBI en la ciudad en catalán, castellano e inglés.	<ul style="list-style-type: none"> Número de monumentos señalizados 	2017	Dirección de Feminismos y LGTBI
Conmemoración, con un programa de actos y acciones, de la primera manifestación del 28 de junio, que tuvo lugar en Barcelona.	<ul style="list-style-type: none"> Número de actos Número de personas asistentes 	2017	Dirección de Feminismos y LGTBI
Divulgación de referentes LGTBI que hayan hecho aportaciones significativas a la ciudad.	<ul style="list-style-type: none"> Número de acciones 	Permanente	Dirección de Feminismos y LGTBI
Impulso de investigaciones sobre las experiencias de las personas LGTBI de la ciudad durante la dictadura, en el marco de las acciones de memoria democrática.	<ul style="list-style-type: none"> Realización de la investigación Difusión de la investigación 	2017 - 2018	Dirección de Feminismos y LGTBI

B.4 SALUD, DERECHOS SEXUALES Y REPRODUCTIVOS

Diagnóstico

Pensar las necesidades en materia de salud del colectivo LGTBI implica abordar experiencias y trayectorias muy diversas. En relación con los hombres gais y bisexuales, el principal reto que se plantea es la promoción de la salud sexual y la prevención del VIH y de otras infecciones de transmisión sexual (ITS). A causa de diversos factores, las relaciones sexuales entre hombres son la vía predominante de transmisión de ITS (ASPB, 2015). En este sentido, la serofobia, entendida como el estigma que rodea las cuestiones relativas al VIH-sida y, especialmente, hacia las personas seropositivas, continúa muy presente en el imaginario social. Sin embargo, la representación que muchos de estos hombres se hacen del VIH-SIDA se ha transformado radicalmente en la última década, sobre todo entre los más jóvenes, lo que ha provocado que haya disminuido la percepción del riesgo en contraer el VIH (Conde y Santoro, 2014).

Hay que señalar, no obstante, que el hecho de que las políticas de salud LGTBI hayan estado tradicionalmente enfocadas a la prevención del VIH y otras ITS entre los hombres gais y bisexuales ha contribuido a invisibilizar otras problemáticas de salud del colectivo. Por este motivo, en este plan se ha dedicado un esfuerzo a ampliar esta panorámica, con el fin de entender la salud LGTBI en un sentido más amplio que permita abordar también las necesidades de las mujeres lesbianas y bisexuales, de las personas intersex o con DDS y de las personas trans.

En relación con las mujeres lesbianas y bisexuales, es central la cuestión de la salud sexual y reproductiva. En este ámbito, las problemáticas principales son los estereotipos y mitos que rodean la sexualidad entre mujeres y la

falta de campañas preventivas específicas que las alerten del riesgo de contraer ITS o de sufrir enfermedades como el cáncer de mama o de cuello de útero (ILGA, 2011). Esta problemática se hace también evidente con respecto al desconocimiento de los profesionales de la salud sobre los posibles itinerarios para acceder a tratamientos de reproducción asistida por parte de parejas de mujeres. En esta línea, hay que promover estudios y formación específica y de calidad para fomentar el autocuidado de las mujeres lesbianas y bisexuales, así como combatir el imaginario heterosexista presente en el ámbito sanitario mediante el trabajo con los profesionales.

Con respecto a las personas trans e intersex o con DDS, nos encontramos con el reto de ofrecer acompañamientos médicos desde una perspectiva no patologizante, que promuevan el consentimiento informado, que reconozcan la diversidad de cuerpos e identidades como parte de la diversidad humana y que respeten la pluralidad de trayectorias posibles. En relación con las personas trans, se propone entender la experiencia trans más allá del paradigma biomédico y, por lo tanto, desplegar un modelo de atención integral que diferencie el seguimiento médico (centrado fundamentalmente en las modificaciones corporales) del acompañamiento en el proceso de transición enfocado desde una perspectiva social y comunitaria (Garaizabal, 2016). En relación con las personas intersex o con DDS, el Ayuntamiento inicia una trayectoria partiendo casi de cero en este ámbito. Como se señala en la introducción del plan, la nomenclatura que utilizamos para abordar esta realidad (intersex o con DDS) es objeto de debate entre el colectivo de personas que encarnan

estas corporalidades. Por eso, hay que avanzar con prudencia y en sintonía con las entidades con el objetivo de mejorar su calidad de vida y de promover la información de calidad sobre las cuestiones relativas a la diversidad en el desarrollo sexual. Lo que se propone principalmente es trabajar en relación con la visibilidad de estas realidades, la generación de recursos para las personas intersexuales o con DDS y sus familias, y la dotación de herramientas a los profesionales (Gregori, 2016).

Se tendrán en cuenta la participación comunitaria y la experiencia de las entidades LGTBI para la detección de necesidades, el diseño y la implementación de estrategias para la prevención de las ITS en la comunidad LGTBI, atendiendo a su larga experiencia y actuación decidida en este ámbito, yendo más allá de las estrategias biomédicas.

Con respecto a las personas mayores, hay que tener en cuenta también todo lo relacionado con la salud mental de estas personas, que han sufrido a lo largo de su vida situaciones de acoso e invisibilidad.

Finalmente, hay que incorporar la perspectiva de la diversidad sexual y de género en el conjunto de las políticas de salud. Según la última encuesta europea sobre la realidad del colectivo LGTBI, un 28 % de las personas encuestadas en España decían no haber compartido nunca con ningún profesional de la salud su orientación sexual o identidad de género (FRA, 2014). Es decir, más allá de las necesidades específicas del colectivo, es clave desarrollar acciones para combatir la discriminación, la invisibilidad y el heterosexismo entre los profesionales de la salud.

Objetivos e indicadores

Objetivos	Indicadores agregados
B4.1. Incorporar la perspectiva de la diversidad sexual y de género en las políticas de salud.	<ul style="list-style-type: none"> Número de formularios cambiados.
B4.2. Mejorar la calidad de vida y la salud de las personas trans e intersex.	<ul style="list-style-type: none"> Número de iniciativas puestas en marcha.
B4.3. Garantizar los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres lesbianas y bisexuales.	<ul style="list-style-type: none"> Número de mujeres atendidas.
B4.4. Promover la perspectiva de la diversidad sexual y de género en las actuaciones sobre educación afectivo-sexual.	<ul style="list-style-type: none"> Número de acciones educativas que incorporan la diversidad sexual y de género. Número de personas que han recibido la formación.
B4.5. Promover la prevención de las ITS en el colectivo LGTBI de la ciudad.	<ul style="list-style-type: none"> Número de personas atendidas.
B4.6. Apoyar las iniciativas comunitarias de promoción de la salud LGTBI.	<ul style="list-style-type: none"> Número de proyectos financiados. Resultado de los proyectos.

Programa de trabajo 2016-2020

Objetivos B4.1. Incorporar la perspectiva de la diversidad sexual y de género en las políticas de salud.			
Propuesta Plan 2016-2020	Indicadores	Tempo	Responsabilidad
Inclusión de representantes del colectivo LGTBI en los consejos de salud de distritos en los que sea especialmente estratégico.	<ul style="list-style-type: none"> Número de consejos en los que participan 	Permanente	Dirección de Salud
Participación de entidades y personal municipal que aporten la mirada LGTBI a la Mesa de Derechos Sexuales y Reproductivos.	<ul style="list-style-type: none"> Número de entidades participantes 	Permanente	Dirección de Salud Dirección de Feminismos y LGTBI
Inclusión de acciones dirigidas al ámbito LGTBI en el próximo Plan de salud de Barcelona.	<ul style="list-style-type: none"> Número de acciones incluidas 	2016	Dirección de Salud Agencia de Salud Pública de Barcelona Consortio Sanitario de Barcelona
Formación sobre diversidad sexual y de género a los profesionales de los proyectos y programas de la Mesa de Derechos Sexuales y Reproductivos, a los profesionales del ASPB y al conjunto de los profesionales de la atención primaria.	<ul style="list-style-type: none"> Número de acciones formativas Número de personas formadas Grado de satisfacción 	2016 - 2017	Dirección de Salud Agencia de Salud Pública de Barcelona Consortio Sanitario de Barcelona

62

Área Derechos de Ciudadanía, Participación y Transparencia

Plan municipal para la diversidad sexual y de género

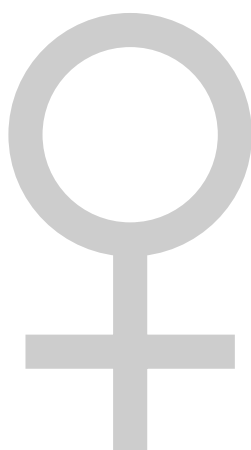


Objetivos B4.1. Incorporar la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en les polítiques de salut.			
Propuesta Plan 2016-2020	Indicadores	Tempo	Responsabilidad
Difusión de la guía de comunicación con perspectiva de la diversidad sexual y de género a las personas responsables de comunicación del CatSalut y de los principales proveedores sanitarios.	<ul style="list-style-type: none"> Número de acciones comunicativas con la perspectiva incorporada 	Anual	Dirección de Feminismos y LGTBI Consorcio Sanitario de Barcelona
Mantener y analizar los datos relacionados con la diversidad sexual y de género de la encuesta de salud de Barcelona.	<ul style="list-style-type: none"> Número de preguntas Número de documentos que analizan los datos 	Quinquenal	Agencia de Salud Pública de Barcelona
Establecimiento de los mecanismos necesarios para que documentación administrativa y los formularios médicos de los servicios sanitarios de la ciudad se adecuen a la heterogeneidad del hecho familiar y a las circunstancias de las personas LGTBI.	<ul style="list-style-type: none"> Número de centros donde se ha revisado la documentación 	2017 - 2019	Dirección de Feminismos y LGTBI Consorcio Sanitario de Barcelona

63

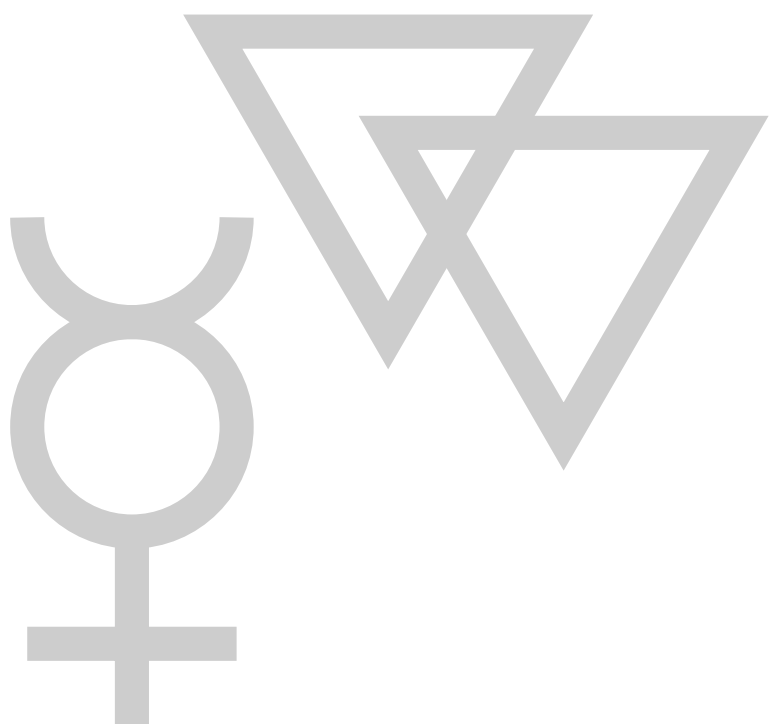
Área Derechos de Ciudadanía, Participación y Transparencia

Plan municipal para la diversidad sexual y de género



Objetivos B4.2. Mejorar la calidad de vida y la salud de las personas trans e intersex.			
Propuesta Plan 2016-2020	Indicadores	Tempo	Responsabilidad
Elaboración y edición de un estudio sobre el acompañamiento a la salud trans desde una perspectiva no patologizadora.	<ul style="list-style-type: none"> Número de ejemplares distribuidos y descargados Número de asistentes a la presentación del informe 	2016 - 2017	Dirección de Feminismos y LGTBI
Promover la participación en la elaboración del Plan estratégico de atención a la salud de las personas trans de la Generalitat, que tenga en cuenta la prevención y promoción de la salud y la atención en los procesos de transición desde una perspectiva no patologizante.	<ul style="list-style-type: none"> Número de reuniones 	Permanente	Dirección de Salud Dirección de Feminismos y LGTBI
Participación de personal técnico sanitario y de salud pública en el Grupo de Trabajo Trans del Consejo Municipal LGTBI.	<ul style="list-style-type: none"> Número de reuniones 	Permanente	Dirección de Feminismos y LGTBI Agencia de Salud Pública de Barcelona Consorcio Sanitario de Barcelona

Objetivos B4.2. Millorar la qualitat de vida i la salut de les persones trans i intersex.			
Propuesta Plan 2016-2020	Indicadores	Tempo	Responsabilidad
Elaboración y edición de un estudio sobre la realidad intersex y las necesidades de esta población con el fin de diseñar acciones específicas.	<ul style="list-style-type: none"> • Número de ejemplares distribuidos y descargados • Número de asistentes a la presentación del informe 	2016 - 2017	Dirección de Feminismos y LGTBI
Puesta en marcha de una comisión de trabajo con entidades y personal técnico del Departamento de Salud y LGTBI para definir las acciones en relación con la realidad intersex.	<ul style="list-style-type: none"> • Número de reuniones • Número de entidades participantes en la mesa • Número de acciones específicas realizadas 	2018	Dirección de Salud Dirección de Feminismos y LGTBI



Objetivos B4.3. Garantizar los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres lesbianas y bisexuales.			
Propuesta Plan 2016-2020	Indicadores	Tempo	Responsabilidad
Garantizar la reproducción asistida de las parejas de mujeres lesbianas en los hospitales de la red sanitaria pública en la ciudad.	<ul style="list-style-type: none"> • Número de mujeres atendidas • Número de reclamaciones por problemas de acceso y trato 	Permanente	Consortio Sanitario de Barcelona
Realización de una jornada técnica para profesionales sobre los retos en la salud de las mujeres lesbianas y bisexuales.	<ul style="list-style-type: none"> • Número de asistentes • Grado de satisfacción 	2017	Dirección de Salud
Realización de una guía para profesionales de la salud sexual y reproductiva sobre la salud de mujeres lesbianas y bisexuales.	<ul style="list-style-type: none"> • Número de ejemplares distribuidos y descargados • Número de asistentes a la presentación del informe 	2017 - 2018	Dirección de Feminismos y LGTBI Dirección de Salud

Objetivos **B4.4. Promover la perspectiva de la diversidad sexual y de género en las actuaciones sobre educación afectivo-sexual.**

Propuesta Plan 2016-2020	Indicadores	Tempo	Responsabilidad
Actualización de la perspectiva de la diversidad sexual y de género en el programa “Hablemos” (Programa escolar de educación afectivo-sexual y de prevención del embarazo, las ITS, el VIH y el sida para chicos y chicas de entre tercero de ESO y primero de bachillerato).	<ul style="list-style-type: none"> Número de acciones realizadas para actualizar la perspectiva 	2016	<p>Agencia de Salud Pública de Barcelona</p> <p>Consortio de Educación de Barcelona</p>
Inclusión de la perspectiva de la diversidad sexual y de género en el programa de atención personalizada sobre aspectos relacionados con la salud que se ofrece al alumnado en los mismos centros escolares dentro del programa “Salud y escuela”.	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d’acciones realizadas per incorporar la perspectiva 	Permanente	<p>Agencia de Salud Pública de Barcelona</p> <p>Consortio de Educación de Barcelona</p>
Identificación en las memorias y estadísticas de seguimiento del programa “Salud y escuela” del número y tipología de consultas relacionadas con la orientación sexual o la identidad de género.	<ul style="list-style-type: none"> Número de consultas 	Anual	<p>Agencia de Salud Pública de Barcelona</p> <p>Consortio Sanitario de Barcelona</p>
Inclusión de preguntas sobre diversidad sexual y de género en la encuesta FRESC, que se hace de forma periódica al alumnado de secundaria de la ciudad, y explotación de los datos.	<ul style="list-style-type: none"> Número de preguntas Elaboración de un informe 	Anual	<p>Agencia de Salud Pública de Barcelona</p> <p>Dirección de Feminismos y LGTBI</p>

Objetivos B4.5. Promover la prevención de las ITS en el colectivo LGTBI de la ciudad.			
Propuesta Plan 2016-2020	Indicadores	Tempo	Responsabilidad
Mantenimiento y adecuación del programa de vacunación de hepatitis A y B y de los servicios de la prueba del VIH y la sífilis entre el colectivo de hombres que tienen relaciones sexuales con hombres en espacios de proximidad, en colaboración con las organizaciones del sector.	<ul style="list-style-type: none"> Número de actuaciones específicas del programa 	Permanente	Agencia de Salud Pública de Barcelona
Realización entre el colectivo de hombres que tienen relaciones sexuales con hombres de campañas de fomento de la prueba del sida y VIH de forma periódica y dar a conocer los centros donde se lleva a cabo.	<ul style="list-style-type: none"> Número de pruebas realizadas 	Permanente	Agencia de Salud Pública de Barcelona
Promoción de la mejora del acceso al preservativo en espacios de relación de hombres que tienen relaciones sexuales con hombres y mujeres trans.	<ul style="list-style-type: none"> Número de actuaciones realizadas 	Permanente	Agencia de Salud Pública de Barcelona
Mantenimiento del servicio de vacunación de la hepatitis A y B y de los servicios de la prueba del VIH y de la sífilis a las mujeres trans y repensar los espacios de proximidad del colectivo.	<ul style="list-style-type: none"> Número de actuaciones realizadas 	Permanente	Agencia de Salud Pública de Barcelona
Apoyo a los actos para la liberación sexual y de género en torno al 28 de junio, así como a los actos de conmemoración del Día Internacional de la Lucha contra el Sida y de celebración del Día Memorial del Sida.	<ul style="list-style-type: none"> Número de actuaciones realizadas 	Anual	Dirección de Salud
Mantenimiento del servicio de vigilancia epidemiológica de ITS en Barcelona y difusión periódica de los resultados a través del web de la Agencia de Salud Pública de Barcelona.	<ul style="list-style-type: none"> Número de actuaciones realizadas 	Permanente	Agencia de Salud Pública de Barcelona

Objetivos**B.4.6. Apoyar las iniciativas comunitarias de promoción de la salud LGTBI.**

Propuesta Plan 2016-2020	Indicadores	Tempo	Responsabilidad
Mantenimiento de líneas específicas de proyectos sobre derechos sexuales y reproductivos en las campañas de subvenciones y convenios de la Dirección de Salud.	<ul style="list-style-type: none">• Número de proyectos financiados• Resultados de los proyectos	Anual	Dirección de Salud Dirección de Feminismos y LGTBI

69

Área Derechos de Ciudadanía, Participación y Transparencia

Plan municipal para la diversidad sexual y de género



B.5 VIDAS LIBRES DE VIOLENCIAS

Diagnóstico

La falta de datos y estadísticas sobre la discriminación y la violencia por razón de orientación sexual, de identidad de género o de expresión de género dificulta el abordaje a la vez que favorece la invisibilización de la LGTBIfobia. Además, chocamos con la dificultad añadida de la tendencia de muchas víctimas a no denunciar este tipo de hechos. La dificultad de denunciar responde a diversos motivos, como el miedo a la estigmatización, la falta de apoyo familiar o del entorno, la elevada frecuencia de los actos discriminatorios y la consecuente normalización de estos, la complejidad de los procedimientos de denuncia o la falta de confianza de algunas personas hacia los cuerpos policiales (FRA, 2008).

Los diversos estudios existentes de ámbito europeo muestran que el tipo de agresión más frecuente son los ataques verbales, realizados mayoritariamente en sitios públicos y dirigidos a personas jóvenes. Por el contrario, las mujeres lesbianas y bisexuales tienen más riesgo de sufrir agresiones y acoso sexual en espacios privados (FRA, 2009).

Uno de los principales retos que tiene la Administración es mejorar la protección de los derechos y el apoyo a las personas LGTBI víctimas de discriminación y violencia, promoviendo políticas de seguridad que incorporen la perspectiva de la diversidad sexual y de género, puesto que la noción de seguridad está condicionada por el heterosexismo. Estas políticas de seguridad deben fomentar un trato digno e igualitario a las personas LGTBI, así como la prevención y la erradicación de todos los actos LGTBIfóbicos.

Finalmente, hay que diseñar procedimientos de abordaje de la violencia en parejas del mismo sexo, una problemática todavía poco estudiada y de la que no existen suficientes investigaciones, datos estadísticos ni recursos adecuados para la intervención. El hecho de que la violencia machista se haya construido desde un marco predominantemente heterosexista puede haber invisibilizado los casos de maltrato entre parejas del mismo sexo que estén reproduciendo la misma lógica. En este sentido, es importante atender esta problemática, definir modelos de atención y mejorar la formación especializada de los profesionales de los servicios de atención a la violencia con la finalidad de capacitarlos para garantizar una atención adecuada y con perspectiva de género.

Objetivos e indicadores

Objetivos	Indicadores agregados
B5.1. Reforzar los mecanismos de denuncia y acompañamiento en casos de LGTBIfobia.	<ul style="list-style-type: none"> • Evolución del número de denuncias. • Grado de satisfacción con los servicios por parte de las personas atendidas.
B5.2. Mejorar la respuesta a la LGTBIfobia por parte de las políticas de seguridad y la Guardia Urbana.	<ul style="list-style-type: none"> • Número de acciones formativas. • Porcentaje de agentes que han recibido la formación.
B5.3. Establecer recursos para la atención a las personas LGTBI en situación de violencia en la pareja.	<ul style="list-style-type: none"> • Número de personas atendidas. • Grado de satisfacción con los servicios por parte de las personas usuarias.

71

Área Derechos de Ciudadanía, Participación y Transparencia

Plan municipal para la diversidad sexual y de género

Programa de trabajo 2016-2020

Objetivos		B5.1. Reforzar los mecanismos de denuncia y acompañamiento en casos de LGTBIfobia.		
Propuesta Plan 2016-2020	Indicadores	Tempo	Responsabilidad	
Elaboración de un protocolo de atención en casos de discriminación y agresiones por motivo LGTBIfóbico.	<ul style="list-style-type: none"> • Existencia del protocolo • Número de acciones de difusión del protocolo 	2017	Dirección de Derechos de Ciudadanía y Diversidad	
Difundir entre el colectivo LGTBI los servicios que ofrece “Barcelona, ciudad de derechos”.	<ul style="list-style-type: none"> • Número de acciones de difusión 	Permanente	Dirección de Derechos de Ciudadanía y Diversidad	
Coordinación de los planes de formación sobre diversidad sexual y de género y los de “Barcelona, ciudad de derechos” para favorecer el trabajo conjunto y la adopción de una perspectiva interseccional.	<ul style="list-style-type: none"> • Número de acciones de coordinación 	Permanente	Dirección de Derechos de Ciudadanía y Diversidad	
Inclusión en la memoria anual de la OND de las discriminaciones, las manifestaciones de discursos de odio y las acciones desarrolladas en relación con el colectivo LGTBI.	<ul style="list-style-type: none"> • Inclusión en la memoria 	Anual	Dirección de Derechos de Ciudadanía y Diversidad	

Objetivos B5.1. Reforzar los mecanismos de denuncia y acompañamiento en casos de LGTBifobia.			
Propuesta Plan 2016-2020	Indicadores	Tempo	Responsabilidad
Presentación periódica de la memoria de “Barcelona, ciudad de derechos” en el Consejo Municipal LGTBI, haciendo especial referencia a los aspectos relacionados con estos colectivos.	<ul style="list-style-type: none"> Presentación de la memoria 	Anual	Dirección de Derechos de Ciudadanía y Diversidad
Presentación periódica de la memoria de la Sindicatura de Agravios del Ayuntamiento, haciendo especial referencia a los aspectos relacionados con el colectivo LGTBI.	<ul style="list-style-type: none"> Presentación 	Anual	Dirección de Derechos de Ciudadanía y Diversidad
Previsión de que el Ayuntamiento se pueda presentar como acusación particular en casos de agresiones homofóbicas o transfóbicas graves.	<ul style="list-style-type: none"> Número de casos 	Permanente	Dirección de Derechos de Ciudadanía y Diversidad
Potenciar que la red de personas y entidades de defensa de los derechos humanos incorpore el trabajo en relación con la diversidad sexual y de género.	<ul style="list-style-type: none"> Número de acciones 	Permanente	Dirección de Derechos de Ciudadanía y Diversidad
Participación en el grupo de trabajo de la Fiscalía General de Cataluña contra los delitos de odio y discriminación.	<ul style="list-style-type: none"> Número de reuniones 	Permanente	Dirección de Derechos de Ciudadanía y Diversidad
Inclusión de la perspectiva de la diversidad sexual y de género en las acciones de conmemoración del vigésimo aniversario de la Carta europea de salvaguarda de los derechos humanos en la ciudad.	<ul style="list-style-type: none"> Número de acciones 	2018	Dirección de Derechos de Ciudadanía y Diversidad

Objetivos**B5.2. Mejorar la respuesta a la LGTBIfobia desde las políticas de seguridad y desde la Guardia Urbana.**

Propuesta Plan 2016-2020	Indicadores	Tempo	Responsabilidad
Revisión de las denuncias por conductas en el espacio público de desprecio a la dignidad de las personas y comportamientos discriminatorios de contenido LGTBIfóbico.	<ul style="list-style-type: none"> Número de denuncias 	Permanente	Guardia Urbana y otros agentes implicados
Seguimiento de los delitos que tienen como razón la LGTBIfobia, en coordinación con la Dirección de Derechos de Ciudadanía y Diversidad.	<ul style="list-style-type: none"> Número de denuncias 	Permanente	Guardia Urbana de Barcelona
Mantenimiento de las visitas de los agentes de proximidad de la Guardia Urbana a los locales de ambiente y a las asociaciones LGTBI como expresión de la voluntad de fomentar una relación de proximidad.	<ul style="list-style-type: none"> Número de locales y entidades visitadas 	Permanente	Guardia Urbana de Barcelona
Colaboración con las asociaciones de policía LGTBI en aquellos programas y acciones que tengan relación con el colectivo LGTBI.	<ul style="list-style-type: none"> Número y tipo de colaboraciones 	Permanente	Guardia Urbana de Barcelona
Aplicación de normas de identificación y cacheo para personas trans de acuerdo con la identidad sentida.	<ul style="list-style-type: none"> Número de casos en los que se ha aplicado. 	Permanente	Guardia Urbana de Barcelona
Incorporación de recomendaciones y prácticas para la no discriminación del colectivo LGTBI en las charlas escolares de la Guardia Urbana.	<ul style="list-style-type: none"> Número de actividades donde se trata específicamente Número de centros escolares 	2017 - 2018	Guardia Urbana de Barcelona

73

Área Derechos de Ciudadanía, Participación y Transparencia

Plan municipal para la diversidad sexual y de género

Objetivos B5.3. Establecer recursos para la atención a las personas LGBTI en situación de violencia en la pareja.			
Propuesta Plan 2016-2020	Indicadores	Tempo	Responsabilidad
Establecimiento de un sistema de información y orientación ante situaciones de violencia en parejas del mismo sexo.	<ul style="list-style-type: none"> • Número de consultas • Número de casos atendidos 	2018	Dirección de Feminismos y LGBTI
Elaboración de un estudio sobre la violencia en parejas del mismo sexo.	<ul style="list-style-type: none"> • Publicación del estudio 	2017 - 2018	Dirección de Feminismos y LGBTI
Elaboración de un protocolo de atención a la violencia en parejas del mismo sexo.	<ul style="list-style-type: none"> • Tener el diseño del protocolo • Puesta en marcha del protocolo 	2019	Dirección de Feminismos y LGBTI Instituto Municipal de Servicios Sociales
Formación a los equipos profesionales de servicios sociales y de atención a la violencia con perspectiva LGBTI.	<ul style="list-style-type: none"> • Número de formaciones • Número de personas asistentes y perfil profesional 	2018	Departamento de Transversalidad Instituto Municipal de Servicios Sociales
Seguimiento y evaluación de la aplicación del protocolo.	<ul style="list-style-type: none"> • Número de casos atendidos • Memoria anual 	2020	Dirección de Feminismos y LGBTI Instituto Municipal de Servicios Sociales

Diagnóstico

Las personas LGTBI inmigrantes son especialmente vulnerables, ya que tienen que hacer frente a una doble dificultad. Por una parte, pertenecen a una minoría en el seno de una sociedad que a menudo muestra actitudes xenófobas. En este sentido, en el contexto europeo han surgido discursos que argumentan que hay que restringir la entrada de inmigrantes porque puede comportar una pérdida de los derechos del colectivo LGTBI (Mepschen et al., 2010). Por otra parte, hay que tener en cuenta que, aunque las comunidades inmigradas no son necesariamente más LGTBIfóbicas que la autóctona, un porcentaje significativo de personas inmigrantes proceden de países en los que el colectivo LGTBI está menos aceptado o, incluso, se reprime de forma activa. De hecho, muchas personas LGTBI emigran a grandes ciudades de Europa occidental precisamente porque no pueden vivir en condiciones de seguridad y en libertad en sus países de origen. En este marco, es importante integrar la perspectiva de la diversidad sexual y de género en las políticas de atención y acogida a personas inmigrantes de nuestra ciudad.

Más allá de los procesos migratorios, las personas inmigrantes o de minorías religiosas o étnicas sufren los prejuicios y estereotipos sociales a causa de una mirada etnocéntrica que a menudo los construye como esencialmente LGTBIfobos. Una perspectiva intercultural debe permitir cuestionar el punto de vista propio y, al mismo tiempo, abrirse a nuevas formas de entender, en este caso, la gestión de la sexualidad y del género desde otros marcos culturales. Por eso, un objetivo del plan es incorporar la perspectiva de la diversidad sexual y de género en las políticas interculturales.

En el actual crecimiento del número de personas que piden protección internacional en la Unión Europea, es importante tener en cuenta la situación de especial vulnerabilidad de las personas refugiadas LGTBI, que han abandonado su país por persecución a causa de su orientación sexual o identidad de género, o por otras causas (como el activismo político). A pesar de que la Unión Europea y sus estados miembros ofrecen pocos datos oficiales sobre esta cuestión (FRA, 2015), hay informes que apuntan que el número de personas refugiadas LGTBI va en aumento, puesto que son un objetivo en muchos de los conflictos bélicos actuales (ILGA Europe, 2016). Además, hay que tener en cuenta que las personas refugiadas LGTBI están sujetas a riesgos adicionales que se traducen en acoso, exclusión y diferentes formas de violencia durante su trayecto, en los campos y en los países de acogida (Acnur, 2015). En este sentido, es fundamental que el Ayuntamiento de Barcelona, en el margen que establecen sus competencias, se comprometa a promover los derechos de las personas LGTBI que solicitan refugio.



Objetivos e indicadores

Objetivos	Indicadores agregados
B6.1. Promover la perspectiva de diversidad sexual y de género en el diseño y planificación de la política intercultural y de ciudadanía.	<ul style="list-style-type: none"> Número de objetivos y acciones de los planes municipales que incorporan la diversidad sexual y de género.
B6.2. Incorporar la perspectiva de la diversidad sexual y de género en las políticas de atención y acogida a inmigrantes.	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de personal de acogida y atención a inmigrantes que está formado en diversidad sexual y de género.
B6.3. Incluir la perspectiva de la diversidad sexual y de género en las políticas de refugio.	<ul style="list-style-type: none"> Número de personas acogidas en función del número de solicitantes de refugio por persecución a causa de su orientación sexual o identidad de género.

76

Área Derechos de Ciudadanía, Participación y Transparencia

Plan municipal para la diversidad sexual y de género

Programa de trabajo 2016-2020

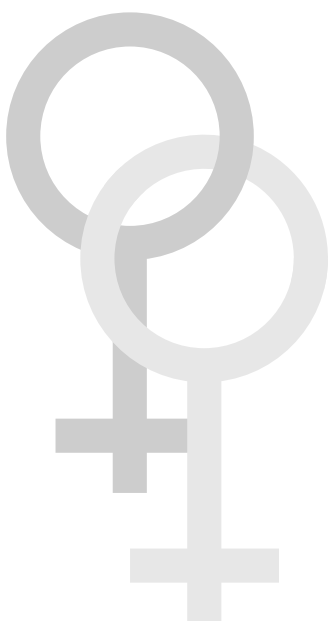
Objetivos B6.1. Promover la perspectiva de diversidad sexual y de género en el diseño y planificación de la política intercultural y de ciudadanía.			
Propuesta Plan 2016-2020	Indicadores	Tempo	Responsabilidad
Participación de las asociaciones LGTBI en los espacios y los actos municipales dirigidos a personas de origen diverso.	<ul style="list-style-type: none"> Número de espacios y actos dirigidos a la población inmigrante en los que participan asociaciones LGTBI 	Permanente	Dirección de Derechos de Ciudadanía y Diversidad
Promoción del debate sobre la diversidad sexual y de género entre las comunidades religiosas con presencia en Barcelona.	<ul style="list-style-type: none"> Número de acciones 	2018	Dirección de Derechos de Ciudadanía y Diversidad
Visibilización y potenciación de los discursos abiertos de las comunidades de personas migradas y de las experiencias de personas LGTBI de origen cultural diverso.	<ul style="list-style-type: none"> Número de acciones 	Permanente	Dirección de Derechos de Ciudadanía y Diversidad

Objetivos**B6.1. Promover la perspectiva de diversidad sexual y de género en el diseño y planificación de la política intercultural y de ciudadanía.**

Propuesta Plan 2016-2020	Indicadores	Tempo	Responsabilidad
Visibilización y potenciación de los discursos abiertos de las comunidades gitanas y de las experiencias de personas LGTBI gitanas.	• Número de acciones	Permanente	Dirección de Derechos de Ciudadanía y Diversidad
Inclusión de medidas para combatir la discriminación por razón de identidad de género y de orientación sexual dentro de los programas y las acciones del Consejo Municipal de Inmigración.	• Número de medidas	Permanente	Dirección de Derechos de Ciudadanía y Diversidad
Incorporación de actividades LGTBI con una perspectiva intercultural en el Catálogo Antirrumores.	• Número de actividades incluidas	Permanente	Dirección de Derechos de Ciudadanía y Diversidad
Difusión de las actividades de entidades LGTBI que tengan en cuenta la mirada intercultural.	• Número de actividades incluidas	Permanente	Dirección de Derechos de Ciudadanía y Diversidad
Incorporar en la programación del Espacio Avinyó actividades sobre diversidad sexual y de género que incorporen la mirada intercultural.	• Número de veces que se ha cedido el espacio	Permanente	Dirección de Derechos de Ciudadanía y Diversidad
Generación de espacios de intercambio y diálogo entre entidades LGTBI y las que trabajan el tema de la interculturalidad y del pueblo gitano.	• Número de acciones	Permanente	Dirección de Derechos de Ciudadanía y Diversidad
Colaboración entre los consejos municipales LGTBI y de inmigración, la red BCN Antirrumores y las entidades que trabajan estas temáticas.	• Número de acciones llevadas a cabo	Permanente	Dirección de Derechos de Ciudadanía y Diversidad
Inclusión de la perspectiva de la diversidad sexual y de género en las acciones de conmemoración del vigésimo aniversario de la Carta europea de salvaguarda de los derechos humanos en la ciudad.	• Número de acciones	2018	Dirección de Derechos de Ciudadanía y Diversidad

Objetivos B6.2. Incorporar la perspectiva de la diversidad sexual y de género en las políticas de atención y acogida a inmigrantes.			
Propuesta Plan 2016-2020	Indicadores	Tempo	Responsabilidad
Promover la formación de la red de entidades de acogida en materia de asilo y refugio por motivo de orientación sexual e identidad de género.	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de personal que ha recibido la formación • Grado de satisfacción y utilidad de la formación 	Permanente	Dirección de Atención y Acogida a Inmigrantes
Inclusión de información básica sobre los servicios dirigidos al colectivo LGTBI en los materiales de acogida de las personas recién llegadas.	<ul style="list-style-type: none"> • Inclusión de referencias en los materiales • Número de ejemplares distribuidos 	2017	Dirección de Atención y Acogida a Inmigrantes
Mantener la mención con respecto a la situación del colectivo LGTBI en nuestro contexto en las sesiones del Servicio de Orientación y Acompañamiento para Personas Inmigradas.	<ul style="list-style-type: none"> • Número de sesiones en las que se ha incluido 	Permanente	Dirección de Atención y Acogida a Inmigrantes
Análisis de las acciones que deben desarrollarse para poder atender y dar respuesta a los casos de solicitud de reagrupamiento de familias homoparentales.	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de un documento de análisis de las acciones 	2017 - 2018	Dirección de Atención y Acogida a Inmigrantes

Objetivos B6.3. Incluir la perspectiva de la diversidad sexual y de género en las políticas de refugio.			
Propuesta Plan 2016-2020	Indicadores	Tempo	Responsabilidad
Visibilizar que la persecución por razón de orientación sexual e identidad de género son motivos para pedir protección internacional.	<ul style="list-style-type: none"> Número de acciones 	Permanente	Dirección de Atención y Acogida a Inmigrantes
Inclusión de las personas activistas LGTBI dentro del plan “Barcelona, ciudad refugio” a través del cual el Ayuntamiento ofrece acogida de personas que buscan refugio en la ciudad.	<ul style="list-style-type: none"> Número de personas acogidas 	Permanente	Dirección de Atención y Acogida a Inmigrantes
Establecimiento de un piso de acogida temporal para personas LGTBI solicitantes de asilo en el marco del Programa municipal de acogida de refugiados.	<ul style="list-style-type: none"> Número de personas usuarias del piso de acogida 	Permanente	Dirección de Atención y Acogida a Inmigrantes



B.7 JUSTICIA GLOBAL, COOPERACIÓN Y RELACIONES INTERNACIONALES

Diagnóstico

Las personas con sexualidades e identidades de género no normativas están discriminadas e incluso perseguidas en diversos países del mundo (ONU, 2015). Concretamente, 75 países todavía penalizan los actos sexuales entre personas del mismo sexo, y todavía hay más que penalizan la homosexualidad de otras formas, sometiendo a las personas con sexualidades o géneros no normativos a peligros, riesgos, abusos, acoso y violaciones (ILGA, 2015).

En todo caso, a la hora de intervenir fuera de nuestro contexto, hay que tener en cuenta que se corre el riesgo de adoptar una posición etnocéntrica y neocolonial que no reconozca las diferentes formas de articular la sexualidad y el género en otros marcos culturales (que no tienen que ser necesariamente las formas que ha tomado en Occidente). Si no tomamos estas precauciones, puede ser que, a pesar de la voluntad de intervenir en favor de los derechos del colectivo LGTBI, se acaben generando efectos más negativos para las personas con sexualidades o géneros no normativos, o que se produzca, incluso, un aumento de la intolerancia.

Los proyectos de cooperación son una forma con que el Ayuntamiento puede incidir en la mejora de la calidad de vida y en la defensa de los derechos del colectivo LGTBI. Más allá de los proyectos que están directamente enfocados a esta temática, también hay que estimular que los proyectos que abordan otras cuestiones incorporen la perspectiva de la diversidad sexual y de género para ser lo máximo de inclusivos y asegurarse de que no reproducen la invisibilización y la discriminación de las personas con sexualidades e identidades de género no normativas.

En el ámbito de las relaciones internacionales, el Ayuntamiento de Barcelona forma parte de varias redes y establece protocolos de colaboración con otras ciudades. Este es un marco desde el que puede promover los derechos del colectivo LGTBI en otros contextos, intercambiar buenas prácticas y colaborar con administraciones que tienen la voluntad de impulsar políticas de diversidad sexual y de género.

Objetivos e indicadores

Objetivos	Indicadores agregados
B7.1. Fomentar la incorporación de la diversidad sexual y de género en los proyectos de cooperación.	<ul style="list-style-type: none">• Porcentaje de proyectos que incorporan la diversidad sexual y de género.
B7.2. Promover la celebración de acontecimientos de referencia internacional sobre temática LGTBI.	<ul style="list-style-type: none">• Número de asistentes.
B7.3. Fomentar los derechos del colectivo LGTBI en las redes internacionales y en los protocolos de colaboración con otras ciudades.	<ul style="list-style-type: none">• Número de acciones.

Programa de trabajo 2016-2020

Objetivos B7.1. Fomentar la incorporación de la diversidad sexual y de género en los proyectos de cooperación.			
Propuesta Plan 2016-2020	Indicadores	Tempo	Responsabilidad
Sensibilización de las ONG de cooperación y de las entidades LGTBI barcelonesas para que desarrollen proyectos de cooperación que tengan como objetivo promover la igualdad del colectivo LGTBI.	<ul style="list-style-type: none"> Número de acciones de sensibilización 	Permanente	Dirección de Justicia Global y Cooperación Internacional
Apoyo a las iniciativas que estudien o divulguen la realidad del colectivo LGTBI al mundo y promocionen buenas prácticas, específicamente en las áreas de cooperación geográficas preferentes definidas en el Plan director de la Dirección de Servicios de Justicia Global y Cooperación Internacional del Ayuntamiento.	<ul style="list-style-type: none"> Número de iniciativas 	Permanente	Dirección de Justicia Global y Cooperación Internacional
Promoción de la participación de personal técnico municipal y personas expertas en proyectos de cooperación relacionados con los derechos del colectivo LGTBI que respalda el Ayuntamiento en las áreas definidas como prioritarias en el Plan director de la Dirección de Servicios de Justicia Global y Cooperación Internacional del Ayuntamiento.	<ul style="list-style-type: none"> Número de proyectos Número de solicitudes de colaboración 	Permanente	Dirección de Justicia Global y Cooperación Internacional
Explorar las posibilidades de abrir un programa de acogida temporal de personas defensoras de los derechos humanos que incluya el colectivo LGTBI.	<ul style="list-style-type: none"> Número de acciones de desarrollo Número de personas acogidas 	2017	Dirección de Justicia Global y Cooperación Internacional

81

Área Derechos de Ciudadanía, Participación y Transparencia

Plan municipal para la diversidad sexual y de género

Objetivos B7.2. Promover la celebración de acontecimientos de referencia internacional sobre temática LGTBI.			
Propuesta Plan 2016-2020	Indicadores	Tempo	Responsabilidad
Coorganización de la segunda edición de la European Rainbow Cities Conference.	<ul style="list-style-type: none"> • Número de asistentes • Satisfacción y utilidad para las personas asistentes 	2016	Dirección de Feminismos y LGTBI
Acogida u organización de acontecimientos internacionales sobre temática LGTBI.	<ul style="list-style-type: none"> • Número de acontecimientos • Número de asistentes • Satisfacción y utilidad para las personas asistentes 	Permanente	Dirección de Feminismos y LGTBI
Participación en proyectos, iniciativas y redes internacionales de fomento de los derechos de las personas LGTBI.	<ul style="list-style-type: none"> • Número de proyectos, iniciativas y redes 	Permanente	Dirección de Relaciones Internacionales
Promoción de posicionamientos relacionados con la defensa de los derechos del colectivo LGTBI en las redes de ciudades de las que el Ayuntamiento forma parte y participación en estas, especialmente en las que trabajan los derechos humanos.	<ul style="list-style-type: none"> • Número de posicionamientos 	Permanente	Dirección de Relaciones Internacionales
Fomento del desarrollo de proyectos destinados a la mejora de las condiciones de vida del colectivo LGTBI en las ciudades con las que Barcelona establece protocolos de colaboración.	<ul style="list-style-type: none"> • Número de proyectos 	Permanente	Dirección de Relaciones Internacionales

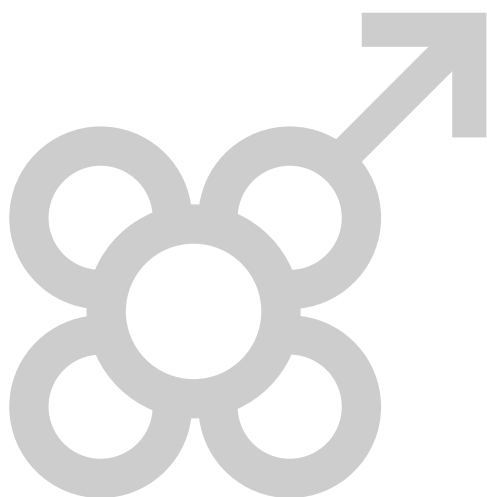
Objetivos**B7.3. Fomentar los derechos del colectivo LGTBI en las redes internacionales y en los protocolos de colaboración con otras ciudades.**

Propuesta Plan 2016-2020	Indicadores	Tempo	Responsabilidad
Participación en proyectos, iniciativas y redes internacionales de fomento de los derechos de las personas LGTBI.	<ul style="list-style-type: none">Número de proyectos, iniciativas y redes	Permanente	Dirección de Relaciones Internacionales
Promoción de posicionamientos relacionados con la defensa de los derechos del colectivo LGTBI en las redes de ciudades de las que el Ayuntamiento forma parte y participación en estas, especialmente en las que trabajan los derechos humanos.	<ul style="list-style-type: none">Número de posicionamientos	Permanente	Dirección de Relaciones Internacionales
Fomento del desarrollo de proyectos destinados a la mejora de las condiciones de vida del colectivo LGTBI en las ciudades con las que Barcelona establece protocolos de colaboración.	<ul style="list-style-type: none">Número de proyectos	Permanente	Dirección de Relaciones Internacionales

83

Área Derechos de Ciudadanía, Participación y Transparencia

Plan municipal para la diversidad sexual y de género



B.8 ÁMBITO LABORAL

Diagnóstico

En el ámbito laboral, hay dos problemáticas principales: las dificultades de inserción laboral de las mujeres trans y la discriminación y el acoso en el puesto de trabajo por motivos LGTBfóbicos. En relación con la primera problemática, hay que tener en cuenta que el acceso al mercado de trabajo es uno de los principales elementos para garantizar la autonomía económica y el ejercicio de determinados derechos de ciudadanía. Por eso, hay que desarrollar políticas de empleo que combatan la exclusión laboral que principalmente sufren las mujeres trans (Coll-Planas y Missé, 2015), poniendo en marcha todos los mecanismos disponibles: la adaptación de los programas de empleo dirigidos a la ciudadanía con dificultades de inserción laboral, el trabajo con las empresas para fomentar la responsabilidad social corporativa y la inclusión de las personas trans en las políticas municipales de contratación responsable.

En la línea de mejorar las condiciones de trabajo del colectivo LGTBI, es clave abordar la realidad de las mujeres trans y de los hombres que se dedican al trabajo sexual con dos objetivos principales: garantizar que aquellas personas del colectivo que desean abandonar el trabajo sexual cuenten con itinerarios y recursos para hacer esta transición laboral, y asegurar el derecho de las mujeres trans y de los hombres a ejercer el trabajo sexual con la máxima autonomía y seguridad posibles.

Con respecto a la discriminación y el acoso en el puesto de trabajo, más de un 30 % de las personas LGTBI se han sentido discriminadas en el trabajo por bromas de sus compañeros, trabas en la promoción profesional u obstáculos para relacionarse directamente con los clientes, según un estudio de ámbito estatal (López, 2013). A causa de ello, una buena parte de las personas LGTBI afirman que esconden su orientación sexual, su identidad de género o su estado serológico en el trabajo y, en el caso de algunas personas trans, abandonan el puesto de trabajo para poder realizar la transición (FRA, 2014). En nuestro contexto, la discriminación en el ámbito laboral es ilegal, pero aun así el clima laboral en que muchas personas trabajan es muy hostil a la expresión de la diversidad sexual y de género. Por todo ello, hay que ir más allá de la prohibición de las conductas discriminatorias y generar herramientas y recursos para fomentar la visibilidad del colectivo y la promoción de la diversidad en el ámbito laboral con el apoyo de los sindicatos y con la complicidad de las empresas.

La Estrategia para el empleo de Barcelona 2016-2020 establece medidas que se centran en la incorporación de una perspectiva de atención a la diversidad en todas las actuaciones que se lleven a cabo en el marco de la estrategia, con el fin de luchar contra la discriminación de los colectivos LGTBI, así como otros colectivos con especiales dificultades. En este sentido, es un objetivo priorizar las actuaciones de empleo e inserción laboral y los recursos dirigidos a los colectivos en situación de vulnerabilidad o precariedad laboral.

Objetivos e indicadores

Objetivos	Indicadores agregados
B8.1. Mejorar el empleo de las personas LGTBI con dificultades de inserción laboral, especialmente de las mujeres trans.	<ul style="list-style-type: none"> Número de personas insertadas.
B8.2. Combatir la discriminación y el acoso en el entorno laboral.	<ul style="list-style-type: none"> Número de acciones.

Programa de trabajo 2016-2020

Objetivos	B8.1. Mejorar el empleo de las personas LGTBI con dificultades de inserción laboral, especialmente de las mujeres trans.		
Propuesta Plan 2016-2020	Indicadores	Tempo	Responsabilidad
Elaboración de materiales y un protocolo de atención específico para los orientadores que atiendan a personas LGTBI.	<ul style="list-style-type: none"> Creación del material Número de ejemplares distribuidos y descargados 	2017	Barcelona Activa
Establecimiento de una mesa técnica mixta entre ámbitos municipales y entidades que desarrolle y haga seguimiento de las actuaciones para incentivar medidas de empleo dirigidas al colectivo LGTBI y, especialmente, a las personas trans.	<ul style="list-style-type: none"> Número de actuaciones Número de personas beneficiarias Grado de satisfacción 	2017 - 2018	Barcelona Activa
Desarrollo de un programa de acciones dirigido al colectivo de mujeres trans que ejercen trabajo sexual en la ciudad de Barcelona.	<ul style="list-style-type: none"> Número de acciones Número de personas beneficiarias Grado de satisfacción con el programa 	Permanente	Dirección de Feminismos y LGTBI

85

Área Derechos de Ciudadanía, Participación y Transparencia

Plan municipal para la diversidad sexual y de género

Objetivos B8.1. Mejorar el empleo de las personas LGTBI con dificultades de inserción laboral, especialmente de las mujeres trans.			
Propuesta Plan 2016-2020	Indicadores	Tempo	Responsabilidad
Incorporar la perspectiva de diversidad y de género en todas las acciones de empleo de Barcelona Activa, así como en el plan de formación continua de los trabajadores y trabajadoras, preferentemente del personal de atención a los usuarios y los programas de inserción laboral a personas con especiales dificultades.	<ul style="list-style-type: none"> • Número de actuaciones • Número de personas beneficiarias • Grado de satisfacción 	2017	Barcelona Activa
Realización de un diagnóstico sobre las realidades y necesidades de los trabajadores sexuales que prestan servicios sexuales a otros hombres que formule propuestas de actuación en este ámbito.	<ul style="list-style-type: none"> • Diagnóstico elaborado 	2018	Dirección de Feminismos y LGTBI
Reedición del dispositivo de inserción sociolaboral Trans Ocupación de Barcelona Activa.	<ul style="list-style-type: none"> • Número de ediciones • Número de personas beneficiarias • Grado de satisfacción y utilidad • Número de inserciones laborales 	Anual	Barcelona Activa
Formación de los principales actores en la promoción del empleo de las personas trans (especialmente del tejido asociativo) sobre las diferentes vías de contratación responsable.	<ul style="list-style-type: none"> • Número de formaciones • Número de asistentes • Grado de satisfacción 	Anual	Barcelona Activa

Objetivos B8.2. Combatir la discriminación y el acoso en el entorno laboral.

Propuesta Plan 2016-2020	Indicadores	Tempo	Responsabilidad
Organización y promoción de actividades para difundir buenas prácticas empresariales.	<ul style="list-style-type: none"> • Número de actuaciones • Número de personas beneficiarias • Grado de satisfacción 	Anual	Barcelona Activa
Elaboración de una guía para acompañar a los trabajadores en una transición de género en la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> • Existencia de una guía • Número de ejemplares distribuidos y descargados • Número de asistentes a la presentación 	2018	Barcelona Activa Dirección de Feminismos y LGTBI
Impulso de acciones para prevenir el acoso laboral por razón de orientación sexual o identidad de género.	<ul style="list-style-type: none"> • Número de acciones 	Permanente	Gerencia de Recursos Humanos y Organización

87

Área Derechos de Ciudadanía, Participación y Transparencia

Plan municipal para la diversidad sexual y de género

B.9 DEPORTES

Diagnóstico

El deporte es un ámbito especialmente hostil hacia las personas LGTBI por diversas razones. En primer lugar, porque tanto las competiciones como las instalaciones deportivas se plantean de forma binaria separando muy claramente los espacios de mujeres y de hombres. La falta de ligas mixtas que no segreguen por sexo a los equipos y las clasificaciones deportivas es también un ejemplo. Este primer elemento ya representa un importante obstáculo para las personas intersexuales o con DDS y para las personas trans en la práctica del deporte y, en buena parte de los casos, conduce a su exclusión.

En segundo lugar, porque en el imaginario social la mayoría de los deportes están estrechamente asociados a estereotipos de género: por ejemplo, la fuerza física está asociada a la masculinidad, y la expresión artística, a la feminidad. A raíz de ello, se explica cómo en las prácticas deportivas más masculinizadas la homofobia está muy presente para descalificar al adversario o para criticar a las mujeres deportistas mediante insultos lesbofóbicos. En esta misma línea, la práctica de deportes asociados a la feminidad por parte de hombres está a menudo estigmatizada. Fruto de este imaginario, muchas personas LGTBI, sobre todo los hombres gays y bisexuales, consideran que el ámbito deportivo no es un espa-

cio seguro. En un estudio internacional sobre homofobia en el deporte, un 64 % de los participantes consideraban que la homofobia era más fuerte en el ámbito deportivo que en el resto de ámbitos sociales (Denison y Kitchen, 2015). Más concretamente, se señalan las gradas de los campos deportivos y las clases de educación física como los espacios más LGTBIfóbicos. En relación con esta cuestión, el deporte escolar tiene un papel clave en la socialización de género y en el aprendizaje del estigma hacia las personas LGTBI. Buena parte de los jóvenes LGTBI explican haber vivido situaciones de discriminación en el ámbito deportivo y perciben las clases de educación física en la escuela como uno de los espacios donde se sienten más violentados (Denison y Kitchen, 2015).

Para transformar esta cultura deportiva, hay que plantear acciones dirigidas a diversos actores que intervienen en el imaginario y el clima de los contextos deportivos: las federaciones, los clubes deportivos, las agrupaciones de árbitros o las entidades que promueven el deporte en edad escolar. Se necesita una apuesta decidida para desvincular la práctica deportiva de los roles de género con una perspectiva coeducativa y, al mismo tiempo, visibilizar referentes LGTBI en el ámbito deportivo.

Objetivos e indicadores

Objetivos	Indicadores agregados
B9.1. Desarrollar actuaciones que promuevan la visibilidad del colectivo LGBTI y la erradicación de las actitudes y de los insultos LGBTIfóbicos en las competiciones deportivas.	<ul style="list-style-type: none"> • Número de acciones de visibilidad y de erradicación de la LGBTIfobia. • Repercusión mediática de las acciones.
B9.2. Mejorar el acceso de las personas trans a los centros deportivos municipales.	<ul style="list-style-type: none"> • Número de acciones.
B9.3. Profundizar en el conocimiento sobre la LGBTIfobia en el ámbito deportivo.	<ul style="list-style-type: none"> • Número de acciones.

89

Área Derechos de Ciudadanía, Participación y Transparencia

Plan municipal para la diversidad sexual y de género

Programa de trabajo 2016-2020

Objetivos	B9.1. Desarrollar actuaciones que promuevan la visibilidad del colectivo LGBTI y la erradicación de las actitudes y de los insultos LGBTIfóbicos en las competiciones deportivas.		
Propuesta Plan 2016-2020	Indicadores	Tempo	Responsabilidad
Conmemoración del Día Internacional contra la Homofobia en el Fútbol.	<ul style="list-style-type: none"> • Número de actividades • Número de asistentes 	2018	Instituto Barcelona Deportes
Inclusión de la perspectiva de la diversidad sexual y de género en la oferta formativa que se promueve desde el IBE (profesionales de la educación física, personal técnico de los centros deportivos municipales, etcétera).	<ul style="list-style-type: none"> • Número de formaciones en las que se ha incorporado • Número de asistentes • Número de centros deportivos gestionados con personal formado 	Permanente	Instituto Barcelona Deportes

Objetivos B9.1. Desarrollar actuaciones que promuevan la visibilidad del colectivo LGTBI y la erradicación de las actitudes y de los insultos LGTBIfóbicos en las competiciones deportivas.			
Propuesta Plan 2016-2020	Indicadores	Tempo	Responsabilidad
Edición de un material pedagógico para dar herramientas a los profesionales del ámbito deportivo de la ciudad a la hora de incorporar la perspectiva de la diversidad sexual y de género.	<ul style="list-style-type: none"> Número de ejemplares distribuidos y descargados 	2017 - 2018	Instituto Barcelona Deportes
Incorporación en la formación de las entidades homologadas de contenidos sobre diversidad sexual y de género en el marco de la mejora de la calidad de estas.	<ul style="list-style-type: none"> Número de sesiones formativas Número de asistentes Satisfacción de las personas asistentes 	2017 - 2018	Instituto Barcelona Deportes
Inclusión de la perspectiva de la diversidad sexual y de género en los programas de educación en valores (“Cuenta hasta tres”, “Grada joven”) y en los dirigidos al deporte escolar.	<ul style="list-style-type: none"> Programas en los que se ha incorporado Número de materiales que incorporan la perspectiva 	2017	Instituto Barcelona Deportes



Objetivos B9.2. Mejorar el acceso de las personas trans a los centros deportivos municipales.			
Propuesta Plan 2016-2020	Indicadores	Tempo	Responsabilidad
En los nuevos centros deportivos municipales, habilitación de espacios de vestuario de uso individual que puedan ser utilizados por cualquier persona que solicite un espacio privado para cambiarse.	<ul style="list-style-type: none"> Número de centros deportivos municipales que cuenten con espacios privados para cambiarse 	2017 / 2018	Instituto Barcelona Deportes
Poner a disposición los canales de deportes físicos y en línea para hacer difusión desde los equipamientos deportivos de aquellas campañas que, como consecuencia del plan, se puedan desarrollar.	<ul style="list-style-type: none"> Número de materiales distribuidos y descargados Número de centros adheridos a la campaña 	Anual	Instituto Barcelona Deportes

91

Área Derechos de Ciudadanía, Participación y Transparencia

Plan municipal para la diversidad sexual y de género

Objetivos B9.3. Profundizar en el conocimiento sobre la LGTBIfobia en el ámbito deportivo.			
Propuesta Plan 2016-2020	Indicadores	Tempo	Responsabilidad
Incorporación de preguntas sobre la situación de las personas LGTBI en el deporte en la Encuesta de hábitos deportivos de Barcelona.	<ul style="list-style-type: none"> Número de preguntas específicas realizadas 	Anual	Instituto Barcelona Deportes
Promover un estudio sobre la LGTBIfobia en la práctica del deporte en la ciudad.	<ul style="list-style-type: none"> Realización del estudio Número de presentaciones del estudio 	2017 - 2018	Instituto Barcelona Deportes

B.10 VISIBILIZACIÓN EN EL ÁMBITO ECONÓMICO

Diagnóstico

Barcelona es un destino turístico preferente para muchas personas que desean vivir su afectividad abiertamente en el espacio público y disfrutar de una oferta cultural específica. En relación con la promoción del turismo dirigido al colectivo desde la política municipal, se plantean dos retos. En primer lugar, diversificar la oferta turística que tradicionalmente ha estado enfocada a los hombres gais y, concretamente, a su ocio nocturno. Por eso, hay que incorporar en la oferta existente otros productos y referencias que resulten atractivos para lesbianas, bisexuales y trans, y, al mismo tiempo, ir más allá del ocio nocturno para reconocer también otros espacios de la ciudad que tienen un interés especial para el colectivo.

En segundo lugar, hay que transversalizar las referencias culturales del colectivo en el conjunto de políticas turísticas del Ayuntamiento y hacer que la diversidad sexual y de género esté presente también en los productos turísticos dirigidos a la población general.

En este marco, hay que aprovechar el potencial turístico de la ciudad para visibilizar Barcelona como ciudad de referencia en la defensa de las libertades sexuales y de género y dar a conocer de qué modo las políticas de la ciudad abordan y promueven la diversidad sexual y de género en los diferentes ámbitos de la política municipal.

Objetivos e indicadores

Objetivos	Indicadores agregados
B10.1. Diversificar la oferta turística de la ciudad dirigida al colectivo.	<ul style="list-style-type: none">• Número de productos desarrollados.
B10.2. Incorporar la perspectiva de la diversidad sexual y de género en el conjunto de la oferta turística de la ciudad.	<ul style="list-style-type: none">• Número de acciones.
B10.3. Visibilizar Barcelona como una ciudad de referencia en las libertades sexuales y de género a escala internacional.	<ul style="list-style-type: none">• Número de acciones.

Programa de trabajo 2016-2020

Objetivos B10.1. Diversificar la oferta turística de la ciudad dirigida al colectivo.				
Propuesta Plan 2016-2020	Indicadores	Tempo	Responsabilidad	
Edición periódica de un plano de la ciudad que recoja la oferta dirigida a las personas LGTBI (librerías, entidades, monumentos, equipamientos municipales de referencia, etcétera).	<ul style="list-style-type: none"> Número de planos editados por edición Número y tipo de ubicaciones señalizadas 	Anual	Barcelona Activa	
Desarrollar nuevos productos turísticos LGTBI basados en puntos de interés históricos y culturales para la libertad sexual y de género en la ciudad de Barcelona.	<ul style="list-style-type: none"> Número y tipo de productos creados Número de personas usuarias 	Anual	Barcelona Activa	

93

Área Derechos de Ciudadanía, Participación y Transparencia

Plan municipal para la diversidad sexual y de género

Objetivos B10.2. Incorporar la perspectiva de la diversidad sexual y de género en el conjunto de la oferta turística de la ciudad.			
Propuesta Plan 2016-2020	Indicadores	Tempo	Responsabilidad
Formación del personal de información de turismo con respecto a la oferta cultural y comercial LGTBI de la ciudad, así como otros profesionales del ámbito turístico (guías, taxistas, etcétera).	<ul style="list-style-type: none"> • Número de formaciones • Número de personas asistentes • Satisfacción de las formaciones 	2018	Barcelona Activa
Inclusión del respeto a la diversidad sexual y de género en los criterios del certificado Biosphere Barcelona.	<ul style="list-style-type: none"> • Inclusión en los criterios 	2017 / 2018	Barcelona Activa
Inclusión de referencias históricas y culturales de temáticas LGTBI en los planos turísticos de distrito.	<ul style="list-style-type: none"> • Número de planos donde se han incorporado referencias a la temática LGTBI 	2018	Barcelona Activa

Objetivos B10.3. Visibilizar Barcelona como una ciudad de referencia en las libertades sexuales y de género a nivel internacional.			
Propuesta Plan 2016-2020	Indicadores	Tempo	Responsabilidad
Promoción de la oferta dirigida al colectivo LGTBI en la International Gay and Lesbian Travel Association (ILGTA) y en otras ferias relacionadas con el turismo y la promoción económica.	<ul style="list-style-type: none"> • Número de actividades realizadas en el marco de la ILGTA 	Permanente	Barcelona Activa
Difusión de los acontecimientos dirigidos al colectivo LGTBI de especial trascendencia que se hacen en Barcelona.	<ul style="list-style-type: none"> • Número de acontecimientos • Número de asistentes 	Permanente	Barcelona Activa

B.11 ACCIÓN SOCIAL Y CICLOS DE VIDA

Diagnóstico

Hay diversos factores que juegan un papel clave en la posibilidad de vivir con libertad la sexualidad y el género en la trayectoria vital de las personas LGTBI y en la vulnerabilidad frente a la LGTBIfobia: el momento vital en el que se encuentran, la diversidad funcional y su situación socioeconómica.

En relación con su momento vital, destacan las etapas vitales que a menudo implican una menor autonomía y, por lo tanto, una mayor dependencia del entorno: la infancia, la adolescencia, la juventud y la vejez.

La etapa infantil presenta dos retos importantes. En primer lugar, es el momento vital donde se inician los primeros aprendizajes sociales respecto a la diferencia sexual y los estereotipos de género. La transmisión de estos valores se realiza mediante microviolencias cotidianas que acaban naturalizando el binarismo, el cissexismo y el heterosexismo en el imaginario de niños y niñas. En este sentido, es urgente alimentar el universo infantil de referencias de diversidad sexual y de género con el fin de romper con la rigidez del modelo sexista. En segundo lugar, hay que desarrollar recursos para acompañar a niñas y niños que tienen expresiones e identidades que no responden al modelo binario de género, así como a sus familias y sus entornos escolares.

En la adolescencia y la juventud es cuando se hacen más presentes las situaciones de acoso escolar, ya que son muchas las personas de estas edades que exploran su sexualidad y su género, y es en estas etapas cuando pasan más horas en los centros educativos. Por eso, es especialmente problemática la falta de espacios de ocio y tiempo libre accesibles a meno-

res de edad en que puedan conocer a sus iguales y vivir de forma segura y respetuosa su sexualidad, género o corporalidad. En esta franja de edad, cabe subrayar también la realidad de las personas menores tuteladas, que necesitan disponer de referentes, grupos de iguales y entornos donde expresarse libremente.

Más allá de la transformación del imaginario cissexista y heterosexista de los más jóvenes, hay que prestar especial atención a la visibilidad de modelos familiares diversos que tengan en cuenta la realidad homoparental. La parentalidad o marentalidad de gays, lesbianas y bisexuales es también un ámbito en el que hay que trabajar para desarrollar información de calidad y referentes positivos.

En cuanto a las personas mayores LGTBI, a menudo tienen que hacer frente al aislamiento a causa de la falta de red familiar y del heterosexismo de la mayoría de los servicios dirigidos a las personas mayores (Quiroga, 2015). Por estas razones, hay que trabajar para reducir los estereotipos LGTBIfóbicos entre las personas mayores para crear servicios y espacios de relación más respetuosos, así como impulsar la formación de los profesionales responsables que los cuidan.

Por otra parte, al margen del ciclo vital, las personas con diversidades funcionales tienen que hacer frente a los estereotipos sociales respecto a su supuesta heterosexualidad o cissexualidad o, incluso, su supuesta asexualidad.

En relación con el aspecto socioeconómico, hay que destacar que las personas en situación de exclusión social tienen especiales dificultades para acceder a recursos de calidad para

informarse y a espacios asociativos. En este sentido, algunas personas LGTBI, sobre todo las personas trans, señalan haber vivido experiencias de discriminación por parte de los profesionales de servicios sociales (FRA, 2014). Al mismo tiempo, estas personas tienen que hacer frente al estigma de la falta de recursos económicos y sociales, que está también presente en los espacios de ocio gay y lésbico de la ciudad, ya que son lugares generalmente mercantilizados y que requieren una capacidad de consumo determinada.

Por todo ello, el personal municipal de acción social y de los diferentes programas de promoción y atención de los ciclos de vida tiene un papel clave a la hora de acompañar a las personas LGTBI en procesos vitales muy diversos y, para ello, necesitan recursos y un conocimiento específico sobre estas realidades.

Objetivos e indicadores

Objetivos	Indicadores agregados
B11.1. Incorporar la perspectiva de la diversidad sexual y de género en las acciones del Instituto Municipal de Servicios Sociales.	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de personas que han recibido la formación.
B11.2. Reconocer y visibilizar la diversidad de modelos familiares.	<ul style="list-style-type: none"> • Número de productos que contienen modelos familiares diversos.
B11.3. Incorporar la perspectiva de la diversidad sexual y de género en los servicios y programas de adolescencia y juventud.	<ul style="list-style-type: none"> • Número de acciones.
B11.4. Promover la perspectiva de la diversidad sexual y de género en los servicios y programas dirigidos a las personas mayores.	<ul style="list-style-type: none"> • Número de acciones.
B11.5. Promover la perspectiva de la diversidad sexual y de género en los servicios y programas dirigidos a personas con diversidad funcional.	<ul style="list-style-type: none"> • Número de acciones.

Programa de trabajo 2016-2020

Objetivos B11.1. Incorporar la perspectiva de la diversidad sexual y de género en las acciones del Instituto Municipal de Servicios Sociales.			
Propuesta Plan 2016-2020	Indicadores	Tempo	Responsabilidad
Edición y promoción de una guía para proporcionar herramientas a los profesionales de servicios sociales en relación con la cuestión LGTBI.	<ul style="list-style-type: none"> Número de ejemplares distribuidos y descargados 	2016 - 2017	Instituto Municipal de Servicios Sociales
Realización de una jornada técnica de formación para profesionales sobre los retos en el ámbito de los servicios sociales desde una perspectiva de diversidad sexual y de género.	<ul style="list-style-type: none"> Número de asistentes Grado de satisfacción 	Anual	Instituto Municipal de Servicios Sociales
Incorporación de la formación en perspectiva de la diversidad sexual y de género de los equipos como requisito en los próximos pliegos que elabore el IMSS.	<ul style="list-style-type: none"> Número de centros y servicios que incorporan formación a sus trabajadores y trabajadoras 	Permanente	Instituto Municipal de Servicios Sociales

97

Área Derechos de Ciudadanía, Participación y Transparencia

Plan municipal para la diversidad sexual y de género

Objetivos B11.2. Reconocer y visibilizar la diversidad de modelos familiares.			
Propuesta Plan 2016-2020	Indicadores	Tempo	Responsabilidad
Mantenimiento en el futuro Plan municipal de familia de las referencias explícitas a las familias homoparentales, siguiendo la pauta que ya se ha establecido en el Plan de familias para el periodo 2006-2010.	<ul style="list-style-type: none"> Número de referencias dentro del Plan de familias 	Permanente	Dirección de Intervención Social
Participación de las asociaciones LGTBI en la redacción del nuevo Plan de familias, a través de las aportaciones que haga el Consejo Municipal de Gais, Lesbianas y Hombres y Mujeres Transexuales.	<ul style="list-style-type: none"> Número de aportaciones de las asociaciones LGTBI al Plan de familias 	Permanente	Dirección de Intervención Social

Objetivos		B11.2. Reconocer y visibilizar la diversidad de modelos familiares.		
Propuesta Plan 2016-2020	Indicadores	Tempo	Responsabilidad	
Velar por que los formularios municipales tengan en cuenta la diversidad de modelos familiares.	<ul style="list-style-type: none"> Número de formularios adaptados 	Permanente	Departamento de Transversalidad de Género	
Inclusión de la perspectiva LGTBI y la diversidad de modelos familiares en los estudios y programas que se desarrollen desde el Programa del tiempo y economía de los cuidados.	<ul style="list-style-type: none"> Número de estudios y programas que incluyen la diversidad de modelos familiares 	Permanente	Departamento de Programas del Tiempo y Economía de los Cuidados	

Objetivos		B11.3. Promover la perspectiva de la diversidad sexual y de género en los servicios y programas de adolescencia y juventud.		
Propuesta Plan 2016-2020	Indicadores	Tempo	Responsabilidad	
Inclusión de estrategias y acciones específicas en torno al hecho LGTBI en el próximo Plan municipal de adolescencia y juventud 2017-2020.	<ul style="list-style-type: none"> Número de acciones que incluye el Plan de adolescencia y juventud 	2017	Departamento de Adolescencia y Juventud	
Tener en cuenta la diversidad sexual y de género en los contenidos formativos dirigidos a profesionales de juventud, de los diferentes servicios que dependen de la Dirección de Adolescencia y Juventud, principalmente PIJ, JIP, "Aquí te escuchamos" y red de equipamientos juveniles (espacios y casales).	<ul style="list-style-type: none"> Número de formaciones realizadas que incluyen la diversidad sexual y de género 	Permanente	Departamento de Adolescencia y Juventud	
Dotar de herramientas informativas en materia LGTBI dirigida a la juventud a través de los servicios de información y dinamización juvenil.	<ul style="list-style-type: none"> Número recursos al alcance de los servicios 	Permanente	Departamento de Adolescencia y Juventud	

Objetivos **B11.3. Promover la perspectiva de la diversidad sexual y de género en los servicios y programas de adolescencia y juventud.**

Propuesta Plan 2016-2020	Indicadores	Tempo	Responsabilidad
Incorporar en el plan de formación dirigido a entidades, asociaciones y colectivos juveniles la dimensión de diversidad sexual y de género a través del CRAJ (Centro de Recursos para las Asociaciones Juveniles).	<ul style="list-style-type: none"> Número de acciones formativas 	Permanente	Departamento de Adolescencia y Juventud
Incorporar en la Mesa de Entidades de Tiempo Libre Educativo la perspectiva de diversidad sexual y de género, para la capacitación de la monitorización en el acompañamiento educativo integral de los adolescentes.	<ul style="list-style-type: none"> Número de acciones formativas 	Permanente	Departamento de Adolescencia y Juventud
Incorporar la perspectiva de diversidad sexual y de género en la programación y acciones de comunicación de las diferentes actividades que ofrece la Red de Información Juvenil (PIJ y JIP).	<ul style="list-style-type: none"> Número de acciones programadas o de comunicación 	Permanente	Departamento de Adolescencia y Juventud
Incluir en el web de Adolescencia y Juventud información dirigida al colectivo LGTBI.	<ul style="list-style-type: none"> Número de visitas a la sección LGTBI del web 	Permanente	Departamento de Adolescencia y Juventud
Favorecer espacios de relación y encuentro de adolescentes y jóvenes LGTBI dentro de los equipamientos juveniles.	<ul style="list-style-type: none"> Número de espacios organizados 	Permanente	Departamento de Adolescencia y Juventud
Incorporación de preguntas sobre la percepción con respecto al colectivo LGTBI en la encuesta sociológica dirigida a adolescentes y jóvenes que realiza periódicamente el Ayuntamiento de Barcelona.	<ul style="list-style-type: none"> Número de preguntas 	2019	Departamento de Adolescencia y Juventud
Dar apoyo al Consejo de la Juventud de Barcelona en las acciones relacionadas con la diversidad sexual y de género.	<ul style="list-style-type: none"> Número de acciones 	Permanente	Departamento de Adolescencia y Juventud

Objetivos B11.4. Promover la perspectiva de la diversidad sexual y de género en los servicios y programas dirigidos a las personas mayores.			
Propuesta Plan 2016-2020	Indicadores	Tempo	Responsabilidad
Participación de las asociaciones y personas LGTBI en el proceso de redacción del Plan municipal para las personas mayores 2017-2021.	<ul style="list-style-type: none"> Número de sesiones 	2016 - 2017	Departamento de Personas Mayores
Asegurar la continuidad en la participación de las personas mayores LGTBI en la Convención de las Personas Mayores, así como en los otros foros de debate de las personas mayores donde participe el Ayuntamiento de Barcelona.	<ul style="list-style-type: none"> Número de sesiones por tipología de debate 	Permanente	Departamento de Personas Mayores
Impulsar la creación de un banco de materiales y recursos que permitan incorporar la perspectiva de diversidad sexual y de género en los planes de actividades de los casales y de otros equipamientos para personas mayores.	<ul style="list-style-type: none"> Número de recursos al alcance Número de recursos utilizados por los equipamientos 	Permanente	Departamento de Personas Mayores
Recoger en los pliegos de condiciones de gestión de equipamientos municipales para las personas mayores la inclusión de una cláusula que garantice la formación a todo el personal sobre diversidad sexual y de género.	<ul style="list-style-type: none"> Número de pliegos que incluyan la cláusula de formación 	Permanente	Departamento de Personas Mayores
Convenir con la Generalitat de Catalunya que todo el personal de las residencias públicas de la ciudad de Barcelona reciba formación sobre diversidad sexual y de género.	<ul style="list-style-type: none"> Número de pliegos que incluyan la cláusula de formación 	Permanente	Departamento de Personas Mayores

Objetivos**B11.5. Promover la perspectiva de la diversidad sexual y de género en los servicios y programas dirigidos a personas con diversidad funcional.**

Propuesta Plan 2016-2020	Indicadores	Tempo	Responsabilidad
Apoyo a los grupos de personas LGTBI con discapacidades.	<ul style="list-style-type: none">• Número de acciones de apoyo a grupos	Permanente	Instituto Municipal de Personas con Discapacidad
Establecimiento de un espacio de análisis y de reflexión de posibles estrategias de trabajo que permitan abordar la doble discriminación de las personas homosexuales o transexuales con discapacidad física.	<ul style="list-style-type: none">• Creación del grupo de trabajo	Permanente	Instituto Municipal de Personas con Discapacidad
Inclusión de la perspectiva LGTBI en la formación sobre sexualidad dirigida a monitores de actividades para personas con discapacidad.	<ul style="list-style-type: none">• Número de acciones formativas que contienen la perspectiva LGTBI	Anual	Instituto Municipal de Personas con Discapacidad
Acceso a la información del Plan municipal para la diversidad sexual y de género 2016-2020 para las personas con discapacidad.	<ul style="list-style-type: none">• Número de productos adaptados	Permanente	Instituto Municipal de Personas con Discapacidad Dirección de Comunicación

101

Área Derechos de Ciudadanía, Participación y Transparencia

Plan municipal para la diversidad sexual y de género



2. GOBERNANZA DEL PLAN

La gobernanza del Plan para la diversidad sexual y de género. Medidas de igualdad LGTBI (2016-2020) incorpora mecanismos de gestión tanto para la implementación del plan como para su seguimiento y evaluación.

Implementación

Durante la implementación del plan, se trabajará para establecer una coordinación entre todos los actores del Consistorio responsables de llevar a término las actuaciones acordadas para alcanzar los objetivos del plan. En todo este periodo, desde el Departamento de Feminismos y LGTBI se dinamizarán los espacios de coordinación y diálogo interdepartamentales existentes y se asesorará a las áreas, departamentos y organismos implicados en el plan en todo lo que sea necesario para implementar con éxito las actuaciones fijadas.

Seguimiento y evaluación

El plan dispondrá de un sistema de seguimiento continuado que permitirá valorar anualmente su grado de ejecución. En concreto, el Departamento de Feminismos y LGTBI se encargará de estas tareas. La persona responsable de cada actuación facilitará la información, que incluirá un conjunto de indicadores de gestión y de resultados. Una vez al año se recogerán los datos de seguimiento de las actuaciones y se elaborará un informe. Asimismo, se llevará a cabo una sesión de la Mesa Técnica de Seguimiento y Devolución con las áreas implicadas en la implementación del plan, con una periodicidad mínima anual. En este marco también se podrá plantear el diseño y la implementación de nuevas acciones que den respuesta a necesidades inicialmente no identificadas.

Aparte de la Mesa Técnica, se informará a la Comisión del Plenario correspondiente como mínimo una vez cada dos años y se hará un seguimiento político del plan con las concejalías y tenencias implicadas. Asimismo, desde la Concejalía de Feminismos y LGTBI se promoverá el diálogo constante con los movimientos y las entidades feministas y de mujeres en torno a la implementación de este plan y se informará, como mínimo anualmente, de los avances conseguidos en el Consejo Municipal LGTBI.

El sistema de evaluación utilizará, por una parte, los indicadores establecidos para cada uno de los objetivos específicos y de las acciones del plan. Más allá del seguimiento del plan que haga el Departamento de Feminismos y LGTBI, la evaluación que se llevará a cabo será mixta —interna y externa—. Por otra parte, la evaluación del plan no solo tendrá en cuenta elementos cuantitativos a partir de la lectura del sistema de indicadores de los objetivos y de las acciones, sino que también puede incorporar información cualitativa que provendrá de entrevistas, grupos focales, etcétera, mediante la cual podamos evaluar la consecución general del plan..

BIBLIOGRAFÍA

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

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

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

Coll-Planas, Gerard; y Missé, Miquel (2015). Trans-Lab. Diagnòstic i disseny de propostes per millorar la inserció laboral de les persones trans a la ciutat de Barcelona. Barcelona: Ayuntamiento de Barcelona.

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

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

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

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

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

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

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

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

Gregori, Núria (2016). Diagnòstic de las diferentes realidades, posicionamientos y demandas de la población intersexual/con DDS (diferencias del desarrollo sexual) en la ciudad de Barcelona. Barcelona: Ayuntamiento de Barcelona.

ILGA (2011). Lesbian's Health: myths and realities. Bruselas: ILGA - International Lesbian Gay Bisexual Trans and Intersex Association http://old.ilga.org/health/ILGA_Lesbians_Health_Myths_Realities_EN.pdf

ILGA (2015). State-Sponsored Homophobia. A world survey of laws: Criminalisation, protection and recognition of same-sex love. Ginebra: ILGA - International Lesbian Gay Bisexual Trans and Intersex Association. http://old.ilga.org/Statehomophobia/ILGA_State_Sponsored_Homophobia_2015.pdf

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

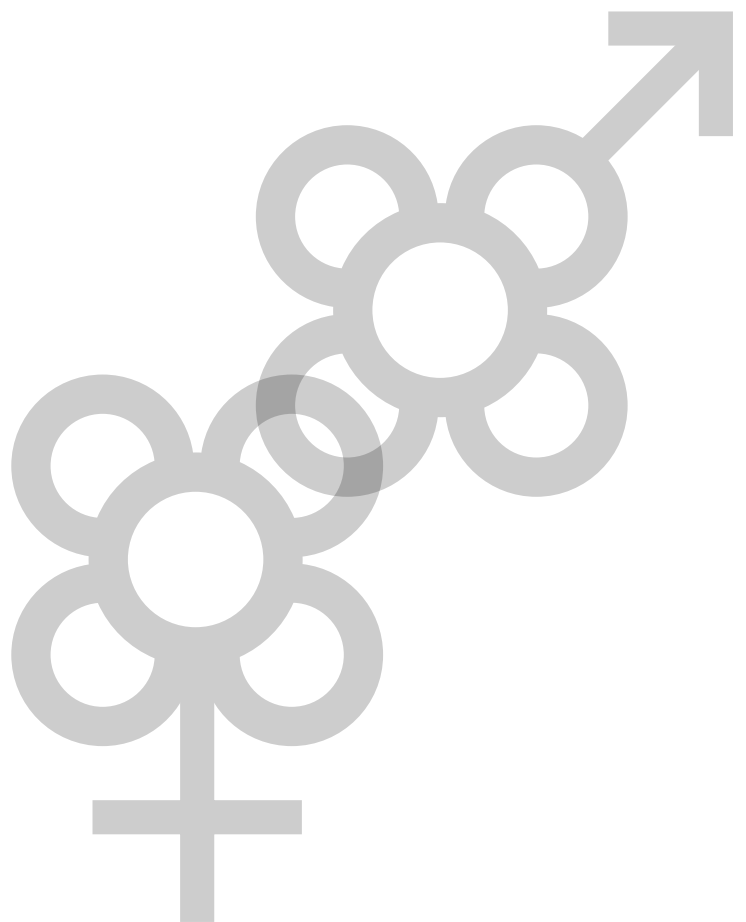
López, Agustín (coord.) (2013). Estudio 2013 sobre discriminación por orientación sexual y/o identidad de género en España. Madrid: COGAM-FELGTB. <http://www.felgtb.org/temas/laboral/documentacion/estudios/i/3773/632/estudio-2013-sobre-discriminacion-por-orientacion-sexual-y-o-identidad-de-genero-en-espana>

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

ONU (2015). Discrimination and violence against individuals based on their sexual orientation and gender identity. Ginebra: Alto Comisionado para los Derechos Humanos de la ONU.

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

Takács, Judit (2006). Social exclusion of young lesbian, gay, bisexual and transgender (LGBTB) people in Europe. Bruselas: ILGA-Europe & IGLYO.



BCN

Plan municipal para la diversidad sexual y de género

Medidas para la igualdad LGTBI

