

Q

**I Pla Municipal de  
Diversitat Sexual,  
Familiar i de Gènere  
Quart de Poblet**

**2018-2022**



# I PLA MUNICIPAL DE DIVERSITAT SEXUAL, FAMILIAR I DE GÈNERE

**Document impulsat per:**

Regidoria d'Igualtat i  
Polítiques Inclusives

Ajuntament de Quart de Poblet

**Elaborat per:**

Equip tècnic Casa de la Dona

**Finançat per:**

M.I. Ajuntament de Quart de Poblet

**Subvencionat per:**

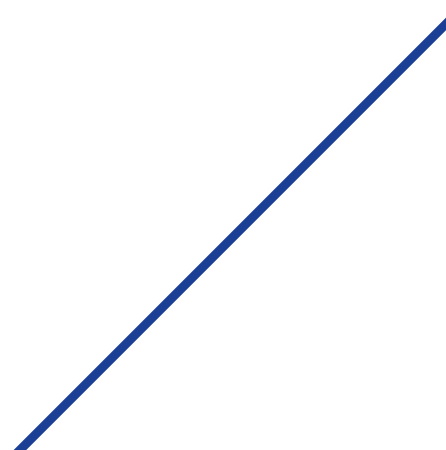
Diputació de València





# ÍNDIX

1. CONTEXT I MARCO DE REFERÈNCIA .....	9
2. PRINCIPIS RECTORS .....	25
3. FINALITAT .....	28
4. FASES I PASSOS PRINCIPALS EN EL DESENVOLUPAMENT DEL PLA.....	31
5. METODOLOGIA .....	32
6. COMISSIÓ D'IMPLANTACIÓ .....	35
7. RECURSOS NECESSARIS PER A L'EXECUCIÓ DEL PLA .....	37
8. EIXOS I PLA DE DIVERSITAT SEXUAL, FAMILIAR I DE GÈNERE .....	39
9. SEGUIMENT I AVALUACIÓ .....	50
10. MEMÒRIA ECONÒMICA .....	52
11. TEMPORALITZACIÓ .....	53
12. GLOSSARI .....	54





del conjunt de l'organització, però que concerneix també al teixit social perquè la seua implicació és imprescindible. Per aquest motiu, és fruit de la col·laboració, coordinació i consens amb les diferents organitzacions i associacions locals, a més d'entitats que tenen com a objectiu primordial la consecució del respecte sense fissures dels drets de les persones homosexuals, transexuals, bisexuals i intersexuals.

Un pla coherent amb les noves legislacions en aquesta matèria, que dissenya polítiques públiques destinades a eradicar la discriminació per orientació sexual i identitat de gènere, que persegueix sensibilitzar la societat de Quart de Poblet i els seus agents en aquest àmbit, i que suposa una garantia del compliment dels principis democràtics d'igualtat i respecte a la diversitat.

Un pla que consolida, en definitiva, el treball que iniciàrem fa anys i que ens va portar a signar en 2014 un conveni amb el Col·lectiu Lambda, al qual agraiïc públicament la seua labor i el suport que ens presta en aquesta tasca, gràcies al qual comptem amb un Servei d'Atenció a la Diversitat Sexual i de Gènere i hem desenvolupat accions com la Biblioteca de Colors.

**Carmen Martínez Ramírez**  
**Alcaldesa de Quart de Poblet** 

---

L'Ajuntament de Quart de Poblet es caracteritza per situar-se a l'avantguarda en el desenvolupament de polítiques municipals encaminades a aconseguir la igualtat de totes les persones, construint un municipi integrador i respectuós amb les diversitats; un poble de tots i totes que respecta els drets fonamentals de les persones. És el nostre compromís.

Per a fer-ho efectiu i avançar en aquest camí hem desenvolupat aquest Pla de Diversitat Sexual, Familiar i de Gènere, que suposa un impuls des de l'administració local de la consolidació dels drets afectius i sexuals a favor del col·lectiu LGTBI. Un pla que se sustenta en la transversalitat, que integrem des





## 1. CONTEXT I MARC DE REFERÈNCIA

L'Ajuntament de Quart de Poblet aposta decididament per la igualtat i la no discriminació en tots aquells àmbits que tenen a veure amb la Declaració dels Drets Humans. El Pla de Diversitat Sexual, Familiar i de Gènere és l'instrument per a garantir l'exercici ple de drets a les persones dels sectors LGBTI com a part del benestar col·lectiu del municipi. Les polítiques de transversalitat i normalització en el tractament de les diferències i la diversitat són la millor manera de lluitar contra la discriminació, promovent, defensant i garantint els drets de les persones homosexuals, transexuals, intersexuals i bisexuals del municipi.

### MARC LEGISLATIU

---

Els Drets Humans són drets inherents a tots els éssers humans. Totes les persones han de gaudir per igual d'ells sense discriminació, independentment de la nacionalitat, lloc de residència, sexe, origen nacional o ètnic, color de pell, religió, idioma o qualsevol altra condició, com edat, discapacitat, estat de salut, orientació sexual o identitat de gènere.

Els Drets Humans Universals solen expressar-se i garantir-se per llei, en la forma de tractats, dret internacional consuetudinari, principis generals i altres fonts de dret internacional. En les normes internacionals de drets humans es plasma l'obligació dels governs d'actuar de certa manera o d'abstenir-se

de realitzar determinades accions, a fi de promoure i protegir els drets humans i les llibertats fonamentals de les persones i dels grups.

**El dret a la igualtat i a la no discriminació són principis bàsics, consagrats en la Carta de les Nacions Unides (1945), la Declaració Universal de Drets Humans (1948) i els Tractats de Drets Humans.**

La Comissió Internacional de Juristes i el Servei Internacional per als Drets Humans, en nom d'una coalició d'organitzacions, va engegar un projecte encaminat a desenvolupar una sèrie de principis jurídics internacionals sobre l'aplicació de la legislació internacional dels drets humans a les violacions basades en l'orientació sexual i la identitat de gènere, a fi d'imbuir d'una major claredat i coherència les obligacions estatals en aquesta matèria. Van adoptar de forma unànime **Els Principis de Yogyakarta (2006)** sobre l'Aplicació de la Legislació Internacional de Drets Humans en Relació amb l'Orientació Sexual i la Identitat de Gènere.

Segons les normes internacionals de drets humans, l'orientació sexual i la identitat de gènere figuren entre els motius de discriminació que es prohibeixen. Els 29 principis afirmen les normes legals internacionals vinculants que tots els Estats han de complir i s'acompanyen de recomanacions detallades dirigides als Estats. En fer-se part en els tractats internacionals, els Estats contrauen l'obligació i el deure en virtut del dret internacional de:

- Abstenir-se d'interferir en el gaudi dels drets humans o de coartar-los: derogar les lleis que tipifiquen com a delictes l'homosexualitat, garantir que les persones no siguin detingudes ni arrestades per motius de la seua orientació sexual o la seua identitat de gènere i que no siguin sotmeses a exàmens físics degradants amb la intenció de determinar la seua orientació sexual.

- Protegir les persones i els grups contra els abusos dels drets humans: protegir les persones de la violència homofòbica i transfòbica i prevenir la tortura i el tracte cruel, inhumà i degradant.

- Adoptar mesures positives per a facilitar el gaudi dels drets humans bàsics: promulgar legislació que prohibisca la discriminació per raó d'orientació sexual i identitat de gènere, impartir instrucció i capacitació per a prevenir la discriminació i estigmatització de les persones LGBTI, promoure una cultura d'igualtat i diversitat que abaste el respecte dels drets d'aquest col·lectiu.

Al juny de 2011 el **Consell de Drets Humans de les Nacions Unides** es va convertir en el primer òrgan intergovernamental de l'Organització a aprovar una resolució d'abast sobre els drets humans, l'orientació sexual i la identitat de gènere. En la resolució 17/19 el Consell expressa la seua "greu preocupació" per la violència i discriminació contra les persones per motius de la seua orientació sexual i la seua identitat de gènere. Va encomanar la realització d'un estudi sobre l'àmbit i abast d'aqueixes violacions i les

mesures que necessiten adoptar-se per a escometre-les. La seua aprovació va obrir el camí al primer informe oficial sobre aqueix tema, preparat per l'Oficina de l'Alt Comissionat de les Nacions Unides per als Drets Humans, denominat «**Lleis i pràctiques discriminatòries i actes de violència comesos contra persones per la seua orientació sexual i identitat de gènere**» (2011), i al més recent informe «**Nascuts lliures i iguals: Orientació sexual i identitat de gènere en les normes internacionals de drets humans**» (2012).

També en l'àmbit de les normes internacionals la **Convenció Sobre els Drets de la Infància (CDN) de 1989** estableix la no discriminació com a dret fonamental de les persones menors d'edat en el seu article 2: "Sense distinció alguna, independentment de la raça, el color, el sexe, l'idioma, la religió, l'opinió política o d'una altra índole, l'origen nacional, ètnic o social, la posició econòmica, els impediments físics, el naixement o qualsevol altra condició del xiquet, dels seus pares o dels seus representants legals". En el seu article 8, estableix que els estats "respectaran el dret del xiquet a preservar la seua identitat, [...] i a prestar assistència i protecció apropiades" quan siga privat il·legalment d'alguns dels elements de la seua identitat.

En l'àmbit europeu s'han adoptat mesures encaminades a la protecció dels drets humans i llibertats fonamentals de les persones en el marc de l'orientació sexual i diversitat de gènere. **La Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea**

(2000) reforça la protecció dels drets prohibint de forma expressa en l'article 21: "tota discriminació, i en particular l'exercida per raó de sexe, raça, color, orígens ètnics o socials, característiques genètiques, llengua, religió o conviccions, opinions polítiques o de qualsevol altre tipus, pertinença a una minoria nacional, patrimoni, naixement, discapacitat, edat o orientació sexual".

Aquesta Carta, que en la seua proclamació no va ser dotada formalment de valor jurídic vinculant, comença a assolir certs efectes jurídics a partir de l'acció del Tribunal de Justícia, els Advocats Generals del qual al·legaven els drets de la Carta com a principis generals del Dret Comunitari. També el Parlament, la Comissió i el Consell, citen sistemàticament la Carta en els fonaments jurídics de les normes comunitàries i dels programes d'acció. I el Defensor del Poble Europeu es troba també vinculat pels drets de la Carta, en tant que principis generals del Dret Comunitari el contingut del qual tanca vertaderes clàusules de drets.

La Carta passa a ser jurídicament vinculant en 2009 segons l'article 6, apartat 1, del Tractat de la Unió Europea (TUE), «la Unió reconeix els drets, llibertats i principis enunciats en la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea [...], la qual tindrà el mateix valor jurídic que els Tractats».

Sobre aquesta base, **la Unió Europea ha construït un sòlid cos de normes i resolucions dirigides a garantir la lliure manifestació de l'orientació sexual i identitat de gènere de les**

persones sense discriminació.  
Entre aquests elements normatius podem assenyalar:

- Les resolucions del Parlament Europeu de 12 de setembre de 1989, de 8 de febrer de 1994, de 18 de gener de 2006, de 24 de maig de 2012, de 24 de juny de 2013, i de 4 de febrer de 2014, totes elles relatives a la igualtat de drets de les persones trans.

- Els efectes col·laterals de Directives com la 2000/78/CE, del Consell, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en l'ocupació. Aquesta Directiva té per objecte, art. 1: “establir un marc general per a lluitar contra la discriminació per motius de religió o conviccions, de discapacitat, d'edat o d'orientació sexual en l'àmbit de l'ocupació, amb la finalitat que en els Estats membres s'aplique el principi d'igualtat de tracte”.

- Les Directrius per a promoure i protegir el gaudi de tots els drets humans per les persones LGBTI, aprovades pel Consell de la Unió Europea el 24 de juny de 2013.

- Els informes de l'Agència de Drets Fonamentals de la Unió Europea sobre l'homofòbia, transfòbia i discriminació per raó d'orientació sexual i identitat de gènere dels anys 2010 i 2014.

- El Tribunal Europeu de Drets Humans també ha dictat diverses sentències favorables al reconeixement de la identitat de gènere, com en el cas P. contra S. i Cornwall Council County en 1996, o en els casos Christine

Godwin contra el Regne Unit i I. contra el Regne Unit en 2002.

En l'àmbit del **Consell d'Europa**, finalment, s'incideix en aquesta matèria destacant:

- L'informe del Comissari de Drets Humans del Consell d'Europa de juliol de 2009.

- La Recomanació CM / Rec (2010) 5 del Comitè de Ministres del Consell d'Europa als Estats membres sobre mesures per a combatre la discriminació basada en l'orientació sexual o la identitat de gènere, adoptada el 31 de març de 2010.

A Espanya, l'article 14 de la **Constitució (1978)** declara que “els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaldre discriminació alguna per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social”. Mentre que l'article 9.2. estableix “correspon als poders públics promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives; remoure els obstacles que impedisquen o dificulten la seua plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica cultural i social”, després de reconèixer com a dret fonamental, en l'article 10, el lliure desenvolupament de la personalitat. Els articles 18, 27, 35 i 43 reconeixen igualment el respecte a la intimitat i a la pròpia imatge, el dret a l'educació, al treball i a la protecció de la salut.

En desenvolupament d'aquest mandat

de respecte a la diversitat sexual i de gènere, es promulga:

• **La Llei 13/2005, d'1 de juliol, per la qual es modifica el Codi Civil en matèria de dret a contraure matrimoni.**

Permet que el matrimoni siga celebrat entre persones del mateix o diferent sexe, amb plenitud i igualtat de drets i obligacions qualsevol que siga la seua composició. Totes les referències al matrimoni que es contenen en el nostre ordenament jurídic han d'entendre's aplicables tant al matrimoni de dues persones del mateix sexe com a l'integrat per dues persones de diferent sexe.

• **Llei 14/2006, de 26 de maig, sobre tècniques de reproducció humana assistida.** Aquesta llei defensa el dret a ser mare a qualsevol dona major d'edat en plenes facultats físiques i mentals. Es regula per tant l'accés a

tècniques de reproducció assistida a Espanya. Art. 6: "Tota dona major de 18 anys i amb plena capacitat d'obrar podrà ser receptora o usuària de les tècniques regulades en aquesta llei, sempre que haja prestat el seu consentiment escrit a la seua utilització de manera lliure, conscient i expressa. La dona podrà ser usuària o receptora de les tècniques regulades en aquesta llei amb independència del seu estat civil i **orientació sexual**".

Per tant, l'accés a aquestes tècniques està permès a qualsevol dona major d'edat, independentment del seu estat civil i orientació sexual. Açò dona la possibilitat al fet que puguen ser mares: dones solteres, en matrimoni, amb parella de fet, dones heterosexuales i dones homosexuals.

• **La Llei 3/2007, de 15 de març, reguladora de la rectificació registral**

**de la menció relativa al sexe de les persones.** Permet el canvi de la inscripció relativa al sexe en el registre civil i amb açò el canvi del nom, de la documentació oficial i de l'estatus ciutadà adscrit al sexe registrat. Per a açò, aquest canvi d'identitat haurà d'acreditar-se degudament mitjançant diagnòstic de disfòria de gènere, tractada mèdicament durant almenys dos anys.

La Llei espanyola de canvi de sexe registral va ser, de fet, una fita històrica i ha servit de model a les lleis de transsexualitat posteriors aprovades en països tan diversos com Uruguai (2009) i Portugal (2011). No obstant açò, la llei va quedar restringida a persones majors d'edat i de nacionalitat espanyola. Posteriorment arribarien lleis més avançades, com la d'Argentina (2012), que és la primera en despatologitzar de manera completa la transsexualitat.

- La diversitat de sexe i gènere ha rebut tutela igualment en la **Llei Orgànica 8/2015, de 22 de juliol de protecció a la infància i l'adolescència** en la qual tot menor té dret al fet que el seu interès superior siga valorat i considerat com a primordial en totes les accions i decisions que li concernisquen, tant en l'àmbit públic com privat. Es consideren àmbits d'interès superior del menor segons l'art. 2. d: “La preservació de la identitat, cultura, religió, conviccions, **orientació i identitat sexual** o idioma del menor, així com la no discriminació del mateix per aquestes o qualssevol altres condicions, inclosa la discapacitat, garantint el desenvolupament harmònic de la seua personalitat”. Aquests

critèris es ponderaran tenint en compte els següents elements generals: “La necessitat de garantir la seua igualtat i no discriminació per la seua especial vulnerabilitat, ja siga per la manca d'entorn familiar, patir maltractament, la seua discapacitat, la seua orientació i identitat sexual, la seua condició de refugiat, sol·licitant d'asil o protecció subsidiària, la seua pertinença a una minoria ètnica, o qualsevol altra característica o circumstància rellevant”.

- La recent reforma del Codi Penal en la **Llei Orgànica 1/2015, de 30 de març, per la qual es modifica la L.O. 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal** en l'art. 22.4t estableix que són circumstàncies agreujants de la responsabilitat criminal “cometre el delictes per motius racistes, antisemites o una altra classe de discriminació referent a la ideologia, religió o creences de la víctima, l'ètnia, raça o nació a la qual pertanga, el seu sexe, **orientació o identitat sexual, raons de gènere**, la malaltia que patisca o la seua discapacitat”.

Aquest article va ser modificat per la EL 5/2010, de 22 de juny, per la qual es modifica l'EL 10/95 de 23 de novembre del CP, per a incloure cometre el delictes per raó de discriminació per raó de “**d'orientació o identitat sexual**”. Novament és modificat per l'actual reforma del CP per l'1/2015 incloent **orientació o identitat sexual i raons de gènere**.

També contempla un dret antidiscriminatori en els articles 314, 510, 511, 512, 515, etc.

• Finalment, la legislació espanyola considera la lluita contra la discriminació laboral per orientació sexual en diverses disposicions:

**- Estatut dels Treballadors:**

1. Els/les treballadors/es tenen dret:

Art. 4.2 c: “A no ser discriminats directa o indirectament per a l'ocupació, o una vegada emprats, per raons de sexe, estat civil, edat dins dels límits marcats per aquesta llei, origen racial o ètnic, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, **orientació sexual**, afiliació o no a un sindicat, així com per raó de llengua, dins de l'Estat espanyol”.

Art. 4.2 i: “Al respecte de la seua intimitat i a la consideració deguda a la seua dignitat, compresa la protecció enfront d'ofenses verbals i físiques de naturalesa sexual i enfront de l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o **orientació sexual**”.

2. Art. 17.1:

“S'entendran nuls i sense efecte els preceptes reglamentaris, les clàusules dels convenis col·lectius, els pactes individuals i les decisions unilaterals de l'empresari que continguen discriminacions directes o indirectes desfavorables per raó d'edat o discapacitat o favorables o adverses en l'ocupació, així com en matèria de retribucions, jornada i altres condicions de treball per circumstàncies de sexe, origen, inclòs el racial o ètnic, estat civil, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, **orientació sexual**,

adhesió o no a sindicats i als seus acords, vincles de parentiu amb altres treballadors en l'empresa i llengua dins de l'Estat espanyol”.

3. Art 54.2g:

Es consideraran incompliments contractuals:

“L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o **orientació sexual** a l'empresari o a les persones que treballen en l'empresa”.

**- La Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social (capítol III, Títol II), que trasllada la Directiva 2000/43/CE a l'ordenament jurídic espanyol.** “Aquest capítol té per objecte establir mesures per a l'aplicació real i efectiva del principi d'igualtat de tracte i no discriminació, en particular per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, en els termes que en cadascuna de les seues seccions s'estableixen”.

Les polítiques de gestió de la diversitat sexual, familiar i de gènere del Govern Valencià naixen com a conseqüència de l'aprovació de la **Llei 8/2017, de 7 d'abril, de la Generalitat integral de reconeixement del dret a la identitat i expressió de gènere a la Comunitat Valenciana (DOGV núm. 8019 d'11/04/2017)** que regula els drets de les persones trans en àmbits tan diversos com l'educatiu, el sanitari, el social o l'administratiu. Garanteix que la llei aplicable a les persones no

les patologitza o sotmet a condició de perjudici sobre la seua capacitat, dignitat i habilitats. En aquest sentit, el text arreplega, entre altres qüestions, el dret al reconeixement de la identitat de gènere de les persones transexuals, lliurement manifestada, sense la necessitat de prova psicològica o mèdica.

En matèria educativa, la llei integral estableix que la Generalitat adoptarà les mesures necessàries en l'àmbit educatiu perquè es promoga el respecte i la protecció del dret a la identitat i l'expressió de gènere en aqueix àmbit. Així es desenvolupa el **Protocol d'acompanyament per a garantir el dret a la identitat de gènere, l'expressió de gènere i la intersexualitat** (Instrucció del 15 de desembre de 2016, del director general de Política Educativa. DOGV núm. 7944 de 27/12/2016), per la qual els centres educatius de la Comunitat Valenciana

hauran de garantir que la documentació administrativa d'exposició pública, entre la qual es troba les llistes de classe o la informació publicada en els taulers d'anuncis escolars, arrepleguen la identitat de gènere escollida per l'alumnat, sempre amb el consentiment de les seues mares, pares o tutors legals. El protocol estableix, a més, que es respectarà la imatge física, així com la lliure elecció de la indumentària de l'alumnat, l'accés i l'ús de les instal·lacions del centre d'acord amb la identitat de gènere sentida, incloent els lavabos i els vestidors i que la comunitat educativa del centre es dirigisca a les persones trans pel nom que hagen triat.

Amb anterioritat a aquestes lleis destacar la **Llei 6/2016, de 15 de juliol, de la Generalitat, del Servei Públic de Radiodifusió i Televisió d'Àmbit Autònic, de Titularitat de la Generalitat**, que estableix entre els principis a observar en la prestació



del servei públic, Art. 5 i: "Afavorir la convivència, el respecte, el diàleg i la cooperació entre les persones amb independència del seu origen, ètnia, creences, orientació sexual o qualsevol altra circumstància personal o social.

## **GESTIÓ DE LA DIVERSITAT EN L'AJUNTAMENT DE QUART DE POBLET**

---

L'Ajuntament de Quart de Poblet ha iniciat un procés participatiu per a elaborar el I Pla de Diversitat Sexual, Familiar i de Gènere del municipi que es planteja com una intervenció "integral, coordinada i transversal" i conducte de participació efectiva en la lluita per l'equitat i no discriminació.

L'elaboració del diagnòstic i posterior pla suposa un compromís del govern municipal en el disseny i implementació de polítiques públiques que contribuïsquen a eradicar la discriminació per orientació sexual i identitat de gènere.

Actualment Quart de Poblet compta amb actuacions i estructures destinades a la consecució de la igualtat en diversitat sexual, familiar i de gènere, encara que és conscient de la urgent necessitat d'augmentar els esforços i recursos dirigits a pal·liar les situacions de discriminació i segregació que caracteritzen la realitat de la societat patriarcal en la qual vivim.

Per a garantir el reconeixement i el respecte dels drets del col·lectiu LGTBI, l'Ajuntament de Quart de Poblet va subscriure l'any 2014, un conveni de

col·laboració amb l'Associació Lambda amb l'objectiu d'incloure en les seues polítiques públiques l'atenció a la diversitat sexual i de gènere i igualtat de tracte.

És un municipi avantguardista en la protecció dels drets d'aquest col·lectiu. Des de 2014 alberga accions específiques com són la posada en funcionament d'un Servei d'Atenció a la diversitat sexual, familiar i de gènere i la realització d'activitats de formació i sensibilització sobre la realitat LGTBI, especialment en la població juvenil.

El I Pla de Diversitat Sexual, Familiar i de Gènere confirma el compromís d'una ciutat incloent amb la diversitat, treballant per a denunciar que les persones segueixen sent criminalitzades, marginades i avergonyides per la seua orientació sexual i de gènere prestant assistència, suport i atenció al col·lectiu LGTBI.

## CONCLUSIONS I RECOMANACIONS DE L'INFORME DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ

L'enfocament de les polítiques municipals ha de seguir un model de **gestió interseccional i diferencial**, que reconega diversos tipus de discriminació sobre les persones per motius de diversitat sexual, familiar i de gènere relacionats amb altres exclusions com raça, cultura, diversitat funcional, etc... facilitant així l'adopció de criteris diferencials que responguen a les particularitats i grau de vulnerabilitat de cada persona.

El municipi de Quart de Poblet es una ciutat amb identitat pròpia, amb característiques particulars i suma de les peculiaritats de les persones que la componen. L'enfocament diferencial i la perspectiva interseccional ha d'entendre's com:

- El reconeixement de les condicions de desigualtat social del col·lectiu LGTBI que històricament ha sigut marginat, exclòs i desprotegit en termes de l'exercici, reconeixement i garantia dels drets fonamentals.
- La implementació d'accions específiques per al desenvolupament de la seua autonomia, inclusió i justícia social, perquè puguin accedir en termes d'igualtat d'oportunitats als drets, béns i serveis dels quals gaudeix la societat general.
- L'acceptació d'estar travessats per diferents sistemes d'opressió, gènere, racisme, etnicitat, classe, edat entre altres, per la qual cosa s'imposa

una atenció integral i de protecció, promoció i defensa dels drets, tenint en compte la multidimensionalitat de les polítiques públiques.

No s'ha d'oblidar l'**enfocament de gènere** donades les desigualtats entre homes i dones que també opera entre homes gais i dones lesbianes.

L'anàlisi de fonts primàries i secundàries realitzat per a l'elaboració del diagnòstic permet extraure algunes conclusions generals:

- La situació de desigualtat, en totes les àrees d'actuació, tant en l'àmbit social com en l'àmbit intern del consistori, extret de l'anàlisi social quantitativa i qualitativa i de l'anàlisi de les condicions d'igualtat en el mateix Ajuntament.

- La permeabilitat dels departaments o àrees de treball de l'Ajuntament en temes de diversitat sexual, familiar i de gènere.

De la informació obtinguda sobre la realitat LGTBI de Quart de Poblet es destaquen diverses anotacions que proporcionen un acostament a les necessitats del col·lectiu com a prioritats per a les polítiques d'igualtat:

- És palés la falta d'atenció prestada per les institucions públiques a l'orientació sexual i identitat de gènere.
- Quant a la introducció endocuments administratius, pressupostos, contractes i subvencions de l'enfocament de diversitat sexual, familiar i de gènere, s'ha constatat que

si bé la gran majoria de documents té en compte l'enfocament de gènere, no es du a terme una vertadera transversalitat de diversitat sexual, familiar i de gènere, la qual cosa implica, més enllà d'aquest enfocament la informació, atendre a les situacions específiques, normatives i un altre tipus d'obligacions que en determinats contextos afecten de manera específica al col·lectiu LGTBI.

- El coneixement i la valoració dels dispositius d'atenció existents i de les diverses polítiques que es desenvolupen per a frenar la discriminació per diversitat sexual, familiar i de gènere resulten encara deficitàries.

- La transversalitat es presenta com una estratègia necessària per a incorporar les metes d'igualtat i diversitat sexual, familiar i de gènere en totes les àrees municipals que, encara que ha començat a implantar-se en el municipi, necessita consolidar-se a través d'instruments planificadors de les actuacions a llarg termini.

- En l'àmbit intern municipal existeix un interès manifest en l'aplicació de l'enfocament de diversitat sexual, familiar i de gènere en les seues polítiques. Per a fer efectiva aquesta predisposició seria necessari:

- Desenvolupar una estructura d'organització i gestió municipal creant un equip de treball amb persones motivades i formades en matèria de diversitat sexual, familiar i de gènere, que política i tècnicament tinga eines per a l'anàlisi de les necessitats que van a afrontar, pugui identificar solucions adequades i possibles i a més, genere

procediments que permeten una actuació ràpida i eficaç.

- Generar alternatives d'informació i capacitació al personal funcionari en drets humans, amb enfocament diferencial per a persones LGBTI i incentivar campanyes d'igualtat per raons de diversitat sexual, familiar i de gènere.

- És fonamental dur a terme una campanya de comunicació que servisca per a transmetre a l'opinió pública les raons i les estratègies que fonamenten el Pla de Diversitat Sexual, Familiar i de Gènere. Les mesures de difusió de les polítiques municipals són una eina eficaç per a aconseguir una eficient implantació del Pla en el municipi.

- És necessari generar majors espais de difusió i reflexió dirigits no solament als col·lectius LGBTI, sinó a la ciutadania en general, en les escoles, centres municipals i associacions implicant tant a joves com a persones majors. Açò possibilitarà eliminar models patriarcals i generar transformacions en la divisió sexual. Mentre açò no es tinga en compte, el tema de l'orientació sexual i identitat de gènere seguirà sent concebut com una amenaça.

- Difondre, visibilitzar i reconèixer l'expressió pública de l'homosexualitat masculina i femenina, promoure el respecte per les diferències i la celebració de la diversitat així com combatre amb la política i la llei als qui, generalment per interessos de diversa índole, promouen l'odi contra les persones lesbianes, gais,

bisexuals i trans.

- La comunicació lliure de l'orientació sexual ha de ser respectada universalment com a part dels drets humans fonamentals, no obstant açò, existeixen dificultats de manifestar-la creant un estigma entre les minories sexuals i de gènere. S'observa un temor al rebuig ja que la pressió social actua com a censor de la seua llibertat comunicant-se més durant les primeres etapes de vida adulta i adolescents i disminuint amb l'edat. Açò s'explica per ser una població que ha viscut la diversitat sexual des d'una visió de rebot i repulsa mancant d'un entorn protector per a poder comunicar la seua condició sexual. És fonamental dotar a aquest col·lectiu de suport social per a poder expressar-se sense limitacions.

- És evident la dificultat que presenten les persones homosexuals al moment de compartir la seua orientació sexual amb l'ambient més pròxim que els envolta, la seua família, no solament del moment exacte d'evidenciar la seua postura homosexual, sinó també pel temor a la reacció que prendrà el seu entorn i el futur en la relació amb els seus sers estimats. No obstant açò, l'enquesta ens demostra que l'actitud de la ciutadania davant persones properes amb diversitat sexual, familiar i de gènere és favorable sent el suport molt major en dones que en homes.

- Es fa necessari promoure campanyes informatives i educatives dirigides a la ciutadania que permeten desaprendre prejudicis. A nivell de l'administració local, s'ha de promoure i exigir que els seus equips de

professionals i personal funcionari brinden enfront de la diversitat sexual, familiar i de gènere una informació, orientació i acompanyament integral com un dret legítim i sense prejudicis.

- És fonamental fomentar amb els grups LGBTI escenaris educatius i de promoció de drets que possibiliten l'apoderament del subjecte i superar mirades revictimizadores.

- El procés del reconeixement de l'homosexualitat està present al llarg de la vida i passa per una sèrie d'etapes que van des del sorgiment fins la identificació, la qual cosa permet que compregua qui és, s'accepte com a homosexual i compartisca la seua realitat amb les persones significatives. L'autoacceptació necessita un procés d'apoderament personal.

- L'homosexualitat en la societat és vista d'una forma despectiva, sent sinònim de moda, diferència, discriminació, repressió, promiscuïtat i aparença, encara que, en els últims anys hi haja una major tolerància. És necessari un poderament col·lectiu mitjançant el suport a l'associacionisme LGTBI per a la conscienciació, integració, defensa i suport del col·lectiu.

- La participació en la gestió municipal d'aquest col·lectiu, com a exercici democràtic, permet que s'exigisca al govern local la garantia plena dels seus drets i la participació directa en tots els escenaris públics per a contribuir a la construcció de la igualtat real, requisit per a l'òptim funcionament de la democràcia.

- La població de Quart de Poblet estableix diferències segons es parle d'orientació sexual o identitat de gènere sent aquesta considerada per més persones com una malaltia. En dades generals, les dones majoritàriament no ho consideren un trastorn o alguna cosa antinatural enfront dels homes que sí ho fan en un percentatge més alt. No obstant açò en el col·lectiu de més de 61 anys augmenta, tant en homes com en dones, l'opinió de considerar-ho malaltia i antinatural. Destaquem la importància d'acostar la realitat trans a la població, especialment a la de major edat per a desmitificar-la i tractar-la de forma objectiva.

- Referent a relacions de parella homosexuals i heterossexuals, la majoria de la població no aprecia diferències, entenent que la relació afectiva és la mateixa. No obstant açò respecte de les persones bisexuals existeixen majors prejudicis el que indica la necessitat de treballar la diversitat sexual en termes

més amplis descobrint opcions que són desconegudes.

- El coneixement de la violència perpetrada contra les persones LGTBI és major en els trams d'edat de 18 a 30 anys. No obstant açò es tendeix a pensar en accions més agressives o de confrontació directa i menys en accions més subtils. S'invisibilitza la violència quotidiana que comprèn insults, burles, acudits, represàlies per manifestacions públiques d'afecte, etc.

- La separació entre la diversitat sexual, familiar i de gènere i l'activitat docent està present en la quotidianitat de la ciutadania en un percentatge alt de persones que opinen que no poden exercir la docència. Observem que les crítiques sobre la capacitat d'actuar com a docents vénen de tots dos gèneres en el tram d'edat de més de 61 anys. Desafortunadament, aqueixa perspectiva de jutjar la capacitat professional a partir de l'orientació sexual i identitat de

gènere és alguna cosa arrelada en la nostra cultura.

- Hi ha un rebuig col·lectiu a l'homosexualitat per considerar que les persones homosexuals no tenen capacitat de procrear o almenys, es fa creure socialment que açò és així encara que la realitat és, que molts gais i lesbianes són pares i mares. La població masculina, especialment la que supera els 61 anys, té més prejudicis en relació als rols de criança. Aquest comportament indica que es mantenen creences masclistes sobre qui ha d'exercir el rol de cures de família quedant de manifest la importància de treballar aquestes actituds que també afecten directament a la diversitat sexual, familiar i de gènere.

- Afortunadament, ja no és notícia que representants polítics es declaren transexuals, homosexuals o bisexuals. La nostra Constitució defensa el dret a no patir discriminació alguna per raó de sexe. No obstant açò, malgrat els importants avanços que s'han produït en els anys de democràcia, el procés de normalització en el nostre país no ha conclòs. Poden servir d'exemple les dades extrems en les quals el major recel perquè el col·lectiu LGTBI pugui exercir càrrecs de responsabilitat està en el gènere masculí a partir dels 61 anys, sent el rebuig més alt de tota la mostra i en homes més joves amb percentatges més inferiors. Aquest resultat suggereix treballar amb el col·lectiu adolescent.

- Referent a la diferenciació entre parelles homosexuals i heterosexuales encara no s'han superat certs prejudicis quant a la seua equiparació. El 84 %

de la població considera que ambdues poden ser igual de satisfactòries sent les dones les que més recolzen aquesta opinió. No obstant açò, segueix sent el grup de més de 61 anys el que troba diferències.

- La idea preconcebuda del que és la masculinitat i feminitat ha influït en el rebuig personal cap a l'homosexualitat considerant els homes més femenins i les dones més masculines. Existeixen menys prejudicis sobre els rols femenins en guanyar la dona terreny en el camp de la igualtat no obstant açò aquest procés no s'ha donat en els homes que segueixen mantenint uns rols rígids i una expressió diferent que els converteix en "menys masculins".

- El rebuig personal cap a les persones homosexuals no respon a un indicador d'homofòbia sinó a un indicador de creences masclistes. Es tracta de col·locar l'homosexualitat a un nivell inferior que l'heterosexualitat. Les dones i homes que no assumeixen o no encaixen en la jerarquia de rols són deslleials perquè posen en qüestió el concepte de masculinitat, arran de la qual cosa permet que pugui ser possible una redistribució de privilegis. L'homofòbia és llavors una espècie de "vigilància de gènere" per a assegurar que les dones i homes no s'aparten de les regles.

- És necessari trencar amb les creences de rol de gènere i treballar en expressions diverses amb independència del sexe incidint en el grup d'homes de major edat, la població adolescent i juvenil i el grup de dones a partir dels 51 anys.

- Malgrat que en els últims anys s'han reconegut drets als membres de la comunitat LGTBI, aquesta població considera que encara continuen sent objecte de tractes discriminatoris.

## ÀMBITS D'ACTUACIÓ PRIORITÀRIA —

- Transversalitat de la diversitat sexual, familiar i de gènere en les polítiques públiques municipals.

- Sensibilització i visibilització de la diversitat sexual, familiar i de gènere.

- Formació en diversitat sexual, familiar i de gènere.

- Empoderament i participació del col·lectiu LGTBI.

- Prevenció de la violència per motius d'orientació sexual i identitat i expressió de gènere.





## 2. PRINCIPIS RECTORS

El I Pla de Diversitat Sexual, Familiar i de Gènere de Quart de Poblet assumeix un nou enfocament en la intervenció pública per a les persones LGTBI, integrant la perspectiva de diversitat sexual i de gènere, com a garantia del compliment dels principis democràtics d'igualtat i respecte a la diversitat.

Aquest enfocament exigeix la consideració d'almenys, els següents principis, que es converteixen en rectors de les línies d'intervenció arreglades en aquest Pla, i doten de sentit a les mesures contingudes en ell.

### DIVERSITAT

---

El respecte a la diversitat constitueix un dels principis bàsics a l'hora d'aproximar-nos a la realitat d'aquest col·lectiu. L'heterogeneïtat que caracteritza aquest grup de població així ho exigeix, com també la necessitat d'inculcar en la societat aquest valor fonamental. Suposa el respecte a totes i cadascuna de les expressions afectivosexuals i models de família que es manifesten en la societat prestant especial atenció a aquelles que romanen invisibles al marge del model de relació sexe-afectiu generalitzat.

Aquest reconeixement a la diversitat té implicacions importants en la pràctica política. Una de les més importants és la d'entendre que el respecte a la diversitat no exclou la cerca de referents comuns, especialment perquè totes les persones del col·lectiu LGTBI, comparteixen els mateixos obstacles que tenen la seua base en la discriminació per raó d'orientació sexual i identitat de gènere.

## IGUALTAT

---

En l'atenció de les persones LGTBI des de totes les àrees, serveis i departaments municipals, tenint en compte la seua diversitat.

## TITULARITAT DE DRETS

---

Enfocament basat en drets sense fissures, que convertisca en indiscutible l'obligació de totes les persones per respectar les diferents formes de sentir i viure amb llibertat la diversitat sexual de cadascun dels individus que conformen la societat.

## EFFECTIVITAT DELS DRETS

---

La visibilització per si mateixa pot resultar contraproduent, ha d'anar acompanyada d'un esforç pedagògic permanent en cadascuna de les accions d'aquesta estratègia, per a dotar la societat de les eines necessàries per a entendre totes i cadascuna de les expressions afectivosexuals que existeixen en la societat.

## PARTICIPACIÓ

---

Suposa el respecte, enfortiment i

garantia de les capacitats i potencialitats individuals i col·lectives com a titulars de drets i deures que són les persones del col·lectiu LGTBI, per a ser part de processos socials, culturals, polítics i econòmics, així com per a incidir en processos de presa de decisió en espais públics i privats a nivell local, nacional i internacional.

Impulsar la cooperació, la trobada, el debat, el diàleg, l'explicació mútua i l'enteniment com a principis bàsics de l'estratègia entre institucions, empreses i ciutadania.

## EQUITAT I DIGNITAT

---

“Tots els éssers humans naixen lliures i iguals en dignitat i drets”. És un dret fonamental que implica el dret a la igualtat de tracte davant la llei i el dret a ser protegit contra la discriminació per diversos motius, entre ells l'orientació sexual i la identitat de gènere.

S'orienta al reconeixement, garanties i respecte a les persones en context de diversitat sexual, familiar i de gènere des de la dimensió humana i com a subjectes de drets que garantisquen la seua expressió de gènere, sense que es veja afectada la seua integritat física, promovent els drets fonamentals a la vida, llibertat i igualtat.

## IDENTITAT

---

És un dret humà l'autodeterminació de la identitat de gènere i la garantia del dret al tracte d'acord amb la identitat de gènere a la qual se sent pertànyer.

## TRANSVERSALITAT

---

La discriminació sexual i de gènere es pot produir en qualsevol àmbit de la vida quotidiana i de la vida laboral. És un problema que, com uns altres, és complex i la solució del qual no pot ser l'objecte d'àrees estanques perquè concerneix a diversos sectors d'intervenció municipal.

D'aquesta manera, la gestió municipal ha d'articular-se necessàriament a partir de polítiques específiques que poden dependre administrativament de diverses àrees municipals.

## INTERSECCIONALITAT

---

Les conceptualitzacions clàssiques d'opressió en la societat com el racisme, el sexisme, l'homofòbia, la transfòbia, la xenofòbia i tots els prejudicis basats en la intolerància, no actuen de manera independent, sinó que aquestes formes d'exclusió estan interrelacionades, creant un sistema d'opressió que reflecteix la intersecció de múltiples formes de discriminació.

La interseccionalitat permet analitzar les discriminacions múltiples així com la manera en què es relacionen i es reforcen mútuament i de manera simultània.

### 3. FINALITAT

Un municipi que **respecta i fa valdre la diversitat sexual, familiar i de gènere** com a principi orientador de garantia de drets, és un municipi que ha aconseguit un nivell de cultura democràtica imprescindible per a la prosperitat i la dignificació de l'ésser humà.

El planejament de polítiques municipals amb **enfocament diferencial** respon a la necessitat de dissenyar accions per al col·lectiu **LGTBI** resultat d'un diagnòstic

de situació real, document fonamental per a la implementació de polítiques públiques.

El Pla de Diversitat Ssexual, Familiar i de Gènere és un instrument dissenyat per a **reconèixer i ampliar els drets** del col·lectiu LGTBI, entendre la seua realitat i posar a l'administració local i a la societat en camí per a aconseguir els següents objectius:

**a)** Garantir el compliment de la llei i promoure les condicions per a fer-la efectiva en l'àmbit de les competències municipals.

**b)** Desenvolupar polítiques municipals transversals en matèria de diversitat sexual, familiar i de gènere que confluïsquen en una aposta real per la inversió dels recursos públics necessaris per a la protecció dels drets del col·lectiu LGTBI.

**c)** Sensibilitzar la societat de Quart de Poblet i els seus agents sobre igualtat i no discriminació per orientació sexual i identitat de gènere.

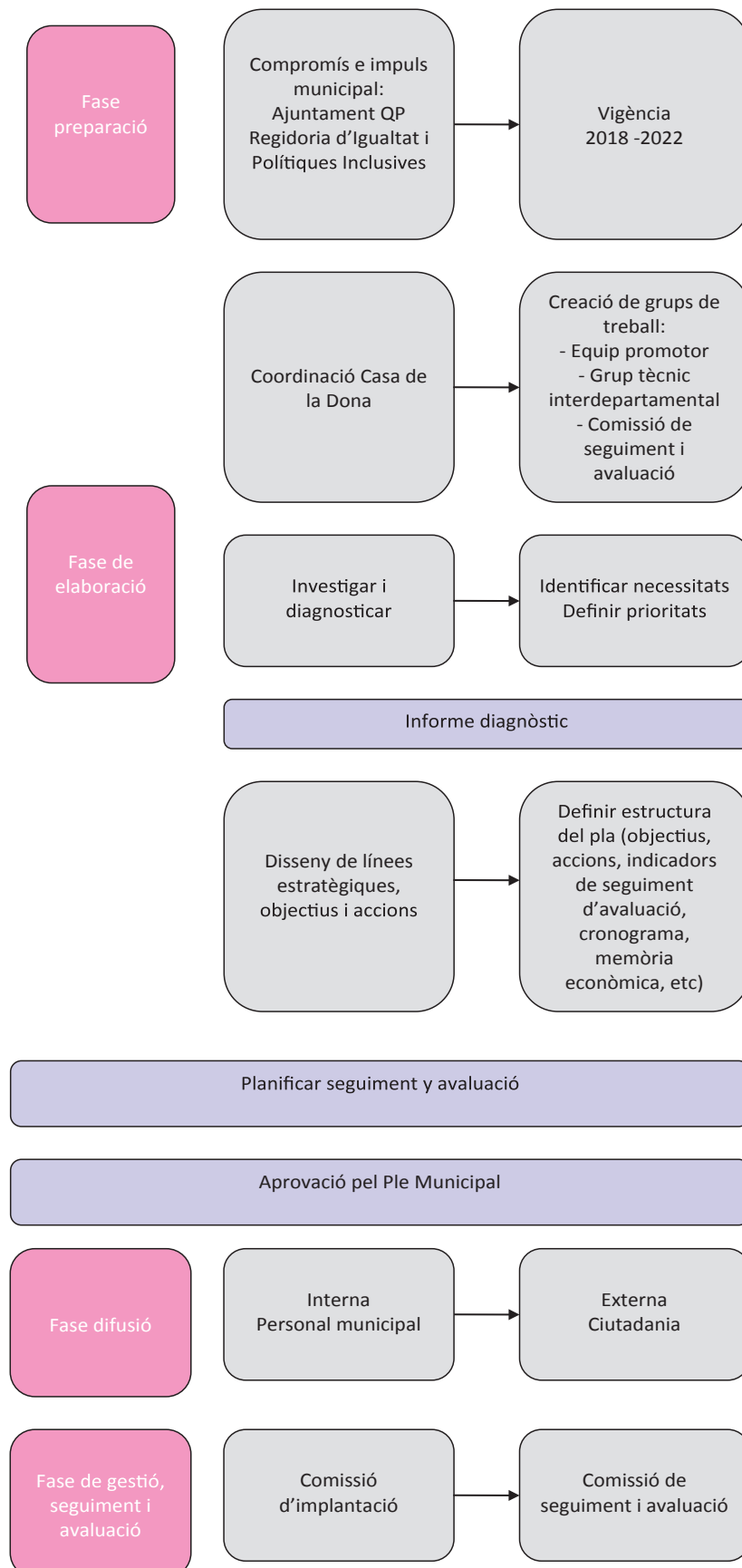
**d)** Promoure l'associacionisme impulsant la creació de la primera associació de persones lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals de Quart de Poblet.

**e)** Articular i coordinar les accions que l'administració municipal dirigeix al col·lectiu LGTBI.

**f)** Incorporar l'enfocament diferencial en tota l'estructura municipal per a lluitar contra els prejudicis i la discriminació cap a aquest col·lectiu.



## 4. FASES I PASSOS PRINCIPALS EN EL DESENVOLUPAMENT DEL PLA



## 5. METODOLOGIA

**La direcció i gestió del I Pla de Diversitat Sexual, Familiar i de Gènere és exclusivament municipal coordinat per la Regidoria d'Igualtat i Polítiques Inclusives. S'aplica la transversalitat** en implicar a totes les àrees administratives i agents socials del municipi en les accions a desenvolupar a través de dues estratègies:

1. La integració de la perspectiva de diversitat sexual, familiar i de gènere en els procediments i metodologies, en totes les fases i a tots els nivells

d'intervenció municipal fent-ho extensiu a la resta d'organitzacions socials.

2. L'establiment de mesures d'acció positiva, dirigides a compensar la situació de desigualtat que afecta el col·lectiu LGTBI.

El treball amb les diferents àrees i departaments municipals s'ha realitzat consensuant objectius, accions i indicadors dels diferents eixos que conformen el pla i organitzant taules de treball amb les persones responsables



de les diferents seccions municipals.

**El procés de construcció de les polítiques municipals amb enfocament diferencial de Quart de Poblet s'ha desenvolupat seguint un sistema participatiu.** És pertinent aclarir que la gestió municipal és un procés integrador de decisions i accions per les autoritats públiques amb la participació de particulars encaminades a satisfer les necessitats de la societat.

En aquest procés la col·laboració d'agents socials és fonamental creant-se un equip de treball amb l'objectiu de dissenyar, implementar, seguir i avaluar el Pla, implicant a càrrecs de responsabilitat política, organismes de l'administració municipal que gestionen les polítiques, serveis i recursos a través del personal tècnic i moviment associatiu.

El I Pla de Diversitat Sexual, Familiar i de Gènere no és només un pla institucional, sinó que naix amb la intenció explícita d'integrar al teixit associatiu i agents socials dissenyant espais de participació per a arreplegar les propostes del col·lectiu LGTBI.

**És important incorporar l'enfocament de gènere i interseccionalitat** per a examinar com, diferents categories de discriminació construïdes socialment i culturalment, interactuen i s'interrelacionen contribuint a la discriminació de determinades persones, la denominada discriminació múltiple tenint en compte el racisme, el sexisme, la diversitat funcional, l'homofòbia i transfòbia, la discriminació religiosa, etc.

És fonamental establir un **sistema d'indicadors** durant la programació per a dur a terme el seguiment i l'avaluació de forma útil (indicadors de resultats, processos i impacte).

És necessària la previsió d'un **calendari d'implementació** per a marcar objectius a curt, mitjà o llarg termini. El cronograma és un instrument fonamental per a organitzar els temps i per a adequar la velocitat de la seua execució de manera que assegure la seua implantació.

Es dissenyen **estratègies de comunicació** de les accions programades per a intentar aconseguir la màxima implicació de les persones destinatàries. La comunicació es realitzarà abans de l'engegada, durant l'execució i després de la implementació del pla. Han de tenir-se en compte dos tipus de comunicació:

- Comunicació interna al personal responsable, departament o àrees implicades.
- Comunicació externa cap a la ciutadania mitjançant campanyes de sensibilització massiva.



## 6. COMISSIÓ D'IMPLANTACIÓ

<b>Gestió i coordinació del Pla</b>	Regidoria d'Igualtat i Polítiques Inclusives. Casa de la Dona.
-------------------------------------	---

<b>Comissió executiva</b>	Personal polític i tècnic de les Àrees Municipals de:  RRHH, Esports, Gabinet Premsa, Policia, Joventut, Infància i Adolescència, Persones Majors, Centre ocupació i desenvolupament, Cultura i Patrimoni Local, Igualtat, Biblioteca, Informàtica, Educació, Participació Ciutadana i Benestar Social.
---------------------------	---

<b>Comissió tècnica</b>	Personal tècnic de les Àrees Municipals de:  RRHH, Esports, Gabinet Premsa, Policia, Joventut, Infància i Adolescència, Persones Majors, Centre ocupació i desenvolupament, Cultura i Patrimoni Local, Igualtat, Biblioteca, Informàtica, Educació, Participació Ciutadana i Benestar Social.
-------------------------	---

<b>Grup seguiment i avaluació</b>	Personal tècnic de cada Àrea Municipal implicada.
-----------------------------------	---



## 7. RECURSOS NECESSARIS PER A L'EXECUCIÓ DEL PLA

La implantació del I Pla de Diversitat Sexual, Familiar i de Gènere requereix:

### Recursos organitzatius

---

1. Creació d'una comissió d'implantació per a l'adequada coordinació que garantisca l'impuls i control sobre el procés d'implementació del Pla.
2. Participació i implicació de totes les Àrees que s'han identificat com a rellevants per a l'execució realitzant un treball en xarxa.
3. Designació d'un àrea municipal encarregada de coordinar la implantació, seguiment i avaluació.
4. Planificació de l'execució a través de programes anuals de treball.
5. Cobrir les necessitats de capacitació, assessorament o assistència tècnica percebudes per a poder executar les accions que es tenen previstes.

### Recursos personals

---

1. Persones responsables de coordinar la implantació, seguiment i avaluació de les accions per eixos.

2. Persones encarregades en cada departament implicat del seguiment i avaluació del Pla.

3. Persones que van a executar les accions per eixos.

### Recursos econòmics

---

Una vegada que les accions siguen definides, és necessari traduir-les en plans d'acció anuals, amb un programa de treball detallat i el respectiu pressupost.

Aquest és crucial per a la implementació del Pla. Totes les accions necessiten ser acuradament pressupostades per a poder tenir una visió general del cost total i per a identificar formes de finançament.

El pressupost haurà de:

- Mostrar els costos totals, per a la implementació de les accions.
- Especificar la càrrega esperada sobre el pressupost municipal o les necessitats de finançament extern.
- Descriure detalladament que es va a invertir en el desenvolupament de cada acció.



## 8. EIXOS DEL I PLA DE DIVERSITAT SEXUAL, FAMILIAR I DE GÈNERE

**Article 14 de la Constitució Espanyola (1978)** declara que “els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaldre discriminació alguna per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social”. Mentre que l'article 9.2. estableix “correspon als poders públics promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives; remoure els obstacles que impedisquen o dificulten la seua plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica cultural i social”.

**Llei 8/2017, de 7 d'abril, de la Generalitat integral del reconeixement del dret a la identitat i a l'expressió de gènere a la Comunitat Valenciana. Art. 2.2:** Àmbit d'aplicació. “La Generalitat, les Diputacions i els Ajuntaments, així com qualsevol entitat de dret públic o privat vinculada o dependent d'aquestes institucions, garantiran el compliment de la llei i promouran les condicions per a fer-la efectiva en l'àmbit de les seues respectives competències”.

**Art. 7: No discriminació per motiu d'identitat o expressió de gènere.**

“Es prohibeix tota forma de discriminació per raó d'identitat o expressió de gènere, incloent la discriminació, directa o indirecta, per associació i per error, la discriminació múltiple, l'assetjament, la inducció, ordre o instrucció de discriminar, les represàlies o l'incompliment de les mesures d'acció positiva derivades d'obligacions normatives o convencionals, així com la victimització secundària per inacció de qui, si escau, té un deure tutela”.

## **EIX I. TRANSVERSALITAT DE LA DIVERSITAT SEXUAL, FAMILIAR I DE GÈNERE EN LES POLÍTIQUES MUNICIPALS**

El govern local ha de desenvolupar un paper directiu en la gestió de la diversitat implementant els marcs d'acció establits en la legislació vigent. Per a desenvolupar amb eficàcia aquest paper, l'entitat local pot inicialment explicar per què l'orientació sexual i identitat de gènere és part de la política municipal i després passar a un lloc d'acompanyament i estímul.

A més, és important expressar aquesta opinió cap al terreny professional i la societat civil i involucrar els grups d'interès municipal en l'execució de les activitats i programes desenvolupant polítiques integrals. Un posicionament municipal explícit sobre diversitat sexual, familiar i de gènere és clau per a garantir els drets i prevenir l'exclusió del col·lectiu LGTBI.

Pot succeir que el municipi manque d'experiència o de connexions per a desenvolupar activitats rellevants. Si açò succeeix, el govern local ha de considerar altres opcions com convidar a organitzacions LGTBI amb experiència en projectes i establir cooperacions.

En un pla municipal hi ha diversos graus d'actuació; del nivell directiu al funcionariat, del personal funcionari als serveis municipals, dels serveis municipals a la societat civil. Si s'estanca



la col·laboració a mig camí, hi ha alguna cosa malament en la cadena política. Per a arribar a una estratègia municipal convincent és útil investigar què serveis són rellevants i importants per a la diversitat sexual, familiar i de gènere. Aquestes àrees podrien ser policia, treball social, centres educatius, clubs dels esports, les associacions, etc.

## OBJECTIU GENERAL 1

Generar processos de formació i capacitació en matèria d'identitat de gènere, expressió de gènere, diversitat sexual i familiar, dirigits al personal amb responsabilitats polítiques i tècniques de les diferents àrees municipals, facilitant-los eines teòriques i pràctiques per a integrar la perspectiva de diversitat sexual, familiar i de gènere en cada àrea.

### Objectiu específic

Impartir tallers formatius especialitzats en les àrees municipals de: recursos humans, esport, gabinet de premsa, policia, joventut i infància, persones majors, centre d'ocupació i desenvolupament i personal polític, que garantiscen una atenció, informació, documentació i formació especialitzada en les diferents àrees municipals, per a no incórrer en actes o pràctiques de discriminació, directa o indirecta, per orientació sexual i identitat de gènere.

- Formació dirigida al personal polític i tècnic en recursos metodològics per a integrar la perspectiva de la diversitat sexual, familiar i de gènere, de forma pràctica i diferenciada, en cada àrea municipal.

## OBJECTIU GENERAL 2

Aplicar l'enfocament de diversitat sexual, familiar i de gènere en les polítiques municipals, complint la normativa en matèria d'identitat i expressió de gènere per a garantir el dret d'autodeterminació de gènere.

### Objectiu específic

Donar continuïtat al pla formatiu dissenyat en l'Eix I – acció 1 i impulsar la incorporació de la perspectiva de diversitat sexual, familiar i de gènere en les àrees municipals implicades en el procés formatiu, adoptant mesures que garantiscen una gestió dels serveis municipals exempta de discriminació.

- Aplicació de l'enfocament de diversitat sexual, familiar i de gènere, en l'administració local coordinat amb el pla formatiu de l'Eix I – acció 1, en les àrees municipals de Recursos Humans, Esports, Gabinet de Premsa, Policia Local, Joventut, Infància i Adolescència, Persones Majors i Centre d'Ocupació i Desenvolupament.

## **EIX II. SENSIBILITZACIÓ I VISIBILITZACIÓ DE LA DIVERSITAT SEXUAL, FAMILIAR I DE GÈNERE**

El respecte a la diversitat sexual, familiar i de gènere és part fonamental de la llibertat i dignitat de les persones. Solament promovent quotidianament la pluralitat serà possible construir una societat més justa i equitativa, respectuosa de la diversitat i de tots els éssers humans.

La millor qualitat de vida de les persones LGBTI està estretament lligada al grau en el qual se senten lliures i al punt en què els seus contextos els permeten ser-ho. Un tabú al voltant de l'homosexualitat fomenta l'exclusió social. Més franquesa en els temes relacionats amb l'orientació sexual i la identitat de gènere pot oferir un punt de partida positiu cap a una més alta qualitat de vida.

El govern municipal ha de donar la volta a aquesta situació sensibilitzant i comunicant sobre diversitat sexual, familiar i de gènere. Sensibilitzar perquè la discriminació no romanga oculta que es coneguen i entenguin les seues causes i que cada individu prenga un paper actiu de manera personal o col·lectiva, per a combatre-la aconseguint un canvi d'actitud o opinió en la ciutadania. Visibilitzar a través de la comunicació per a mostrar la realitat, situació o problemàtica del

col·lectiu sobre el qual la societat no té un interès aparent.

## OBJECTIU GENERAL 1

Sensibilitzar la societat sobre diversitat sexual, familiar i de gènere per a aconseguir la reflexió conjunta i la presa de consciència potenciant l'exercici dels drets de les persones LGTBI enfront de tota forma de discriminació.

### Objectiu específic

Promoure el respecte al col·lectiu LGTBI a través de la normalització de la diversitat sexual, familiar i de gènere, acostant la seua realitat a la societat, incloent-la en ella mitjançant expressions artístiques i culturals així com en la celebració de dies commemoratius.

- Promoció d'una cultura inclusiva, diversa i impulsora de drets a través de mesures de foment i suport a les iniciatives i expressions artístiques, culturals i recreatives relacionades amb la identitat i l'expressió de gènere, diversitat sexual i familiar per a totes les edats.

- Suport institucional i logístic a les marxes del Dia de la Diversitat Sexual (Orgull LGTBI): 28 de juny.

## OBJECTIU GENERAL 2

Garantir la visibilitat de la identitat i expressió de gènere i la diversitat sexual i familiar en l'àmbit local, com a part de la cultura ciutadana, la convivència i la construcció de l'expressió cultural.

### Objectiu específic

Donar cobertura a la realitat LGTBI fent pública la seua existència, recolzant-la institucional i culturalment desmitificant estereotips i denunciant la seua discriminació.

- Moció conjunta dels partits polítics en suport a les persones que expressen diversitat sexual, familiar i de gènere i contra l'homofòbia, transfòbia i qualsevol manifestació d'odi per aquest motiu perquè l'opinió pública prenga consciència del problema i es reconeguen al col·lectiu LGTBI els drets formals que els atorga l'Estat Democràtic.

- Punts d'informació en els espais d'informació municipals amb fullets informatius sobre diversitat sexual, familiar i de gènere.

- Fons bibliogràfic i filmogràfic en matèria de diversitat sexual, familiar i de gènere en la biblioteca de titularitat municipal que englobe la realitat LGTBI des d'una visió oberta a la diversitat.

- Accés lliure i sense restriccions a les pàgines web que continguin informació sobre diversitat sexual, familiar i de gènere en els accessos públics municipals a internet.

### **EIX III. FORMACIÓ EN DIVERSITAT SEXUAL, FAMILIAR I DE GÈNERE**

Per a comprendre la realitat del col·lectiu LGTBI de Quart de Poblet és fonamental conèixer en profunditat les eines, pautes, recursos i conceptes bàsics per a fomentar la igualtat i prevenir situacions de violència per orientació sexual i identitat de gènere.

La formació en diversitat sexual, familiar i de gènere ha de treballar-se des de la perspectiva de l'educació en valors i coeducativa. Encaminada a educar en la diversitat des de la igualtat, dirigida a homes i dones amb els seus matisos, homosexual o heterosexual i les seues peculiaritats a l'hora d'expressar-se sexualment.

La dimensió social de la sexualitat justifica la importància d'abordar la formació des dels àmbits educatiu, comunitari i associatiu, així com la necessitat d'un programa estructurat i coordinat que compte amb un important suport municipal.

#### **OBJECTIU GENERAL 1** ---

Crear una societat inclusiva reconeixedora de la diversitat sexual, familiar i de gènere que garantisca un model educatiu assertiu tenint en

compte les diverses necessitats i drets, respectant la individualitat i fomentant la convivència entre iguals.

### **Objectiu específic**

---

Desenvolupar actituds i conductes que valoren i respecten les diverses orientacions sexuals i identitats de gènere fomentant els valors de respecte a la diversitat i la igualtat de drets i oportunitats en l'àmbit educatiu.

- Tallers formatius dirigit a Centres Educatius i Ampas sobre educació afectivosexual i diversitat familiar.

### **OBJECTIU GENERAL 2**

---

Formar en matèria de diversitat sexual, familiar i de gènere la població de Quart de Poblet fomentant una educació en valors de respecte i tolerància.

### **Objectiu específic**

---

Cobrir el sector associatiu i població no escolaritzada, bé perquè han acabat el període educatiu o bé per absentisme escolar, que necessiten analitzar els seus dubtes, reflexionar sobre les diferents realitats, rebre assessorament sobre recursos adequats, etc.

- Activitats de formació en diversitat sexual, familiar i de gènere des de les àrees de Joventut, Infància i Adolescència i Persones Majors.

---

#### **EIX IV. EMPODERAMENT I PARTICIPACIÓ DEL COL·LECTIU LGTBI**

Les associacions locals, són entitats claus del govern municipal. Entre altres coses, faciliten reunions, ofereixen suport, informació i executen projectes professionals.

Perquè es done una participació eficaç, el grup de pressió local ha d'enviar a les persones adequades del govern local els suggeriments precisos per a la gestió de polítiques públiques en diversitat sexual, familiar i de gènere. És útil que el govern local formule un conveni que incloga una descripció de la cooperació amb les organitzacions del col·lectiu LGTBI (assessoria política, suport a grups d'interès, monitoreo o avaluació de la diversitat sexual i gènere en els serveis locals, etc.).

Els consells consultius també poden assessorar al govern local. L'avantatge està en què els seus membres són independents i amb el temps, acumularan experiència específica en termes polítics. Açò fa del Consell un soci fiable del govern local coneixedor dels problemes del col·lectiu LGTBI.

## OBJECTIU GENERAL

Potenciar processos de participació social del col·lectiu LGTBI per a la defensa i representació dels seus interessos, incrementant la seua autonomia, afirmant la seua identitat i reconeixent la seua posició com a part de la comunitat a la qual pertanyen.

### Objectiu específic 1

Recolzar la creació de llits estables de representació per a la defensa i promoció de la llibertat d'orientació sexual i identitat de gènere facilitant espais de trobada que generen fortaleses i sinergies amb l'objectiu d'anar cap a una societat més lliure i plural.

- Impuls de l'associacionisme LGTBI proporcionant els recursos necessaris per al desenvolupament de les seues activitats.

### Objectiu específic 2

Fomentar la participació social i política del col·lectiu LGTBI en els espais que incideixen en la gestió pública del municipi, formant part activa dels mateixos per a així trobar-se representat i ser motor del desenvolupament de la vida pública, social i política, aconseguint un estatus en igualtat de drets sense menyscapte d'aquests.

- Inclusió de representants i associacions LGTBI en espais de participació ciutadana, patronats i consells que afecten a les diferents àrees municipals i no únicament a aquells referents a la integració social (Consell de Salut Pública i Medi ambient, Consell Assessor de Consum, Consell Assessor de Cultura, Consell Assessor de les Dones, Consell Assessor d'Esports, Consell Municipal de Benestar Social, Consell de la Joventut de Quart de Poblet, Consell Econòmic i Social, Consell Escolar Municipal de Quart de Poblet, Consell Municipal de Paz i Solidaritat, Comissió de Prevenció de les Drogodependències i Consell Municipal de la Infància).





## **EIX V. PREVENCIÓ DE LA VIOLÈNCIA PER MOTIUS D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT I EXPRESSIÓ DE GÈNERE**

La fòbia a l'homosexualitat està present de forma contínua i latent en la nostra societat de molt diverses maneres. La difamació i el silenci que s'atorga al col·lectiu homosexual, bisexual i intersexual en l'àmbit educatiu, laboral i social, la tergiversació de la seua imatge alimentant prejudicis que presenten l'homosexualitat com una degeneració o una malaltia, l'ocultació sistemàtica d'imatges positives o la no equiparació de drets són discriminacions homofòbes.

Per a canviar aquest prejudici la prevenció va més enllà de la sensibilització quant als resultats que es pretenen. Actua sobre les causes i no solament sobre els efectes de la discriminació. Prevenir significa evitar que ocorrega un acte discriminatori. En el procés per a aconseguir el canvi necessari a través de la prevenció, cal donar passos imprescindibles com informar i sensibilitzar, però són insuficients.

La línia d'actuació passa necessàriament per l'educació i la formació. Es tracta d'educar per a l'adquisició de coneixements, valors, actituds i competències que eviten la discriminació futura.

## **OBJECTIU GENERAL**

Evitar l'aparició i consolidació de patrons de vida social, econòmica i cultural que contribuïsquen a augmentar el risc de discriminació prevenint l'aparició de casos nous mitjançant el control de les causes i dels factors de risc, així com actuant davant fets consolidats.

### **Objetivo específico 1**

Prevenir la violència per motius d'orientació sexual, identitat i expressió de gènere a través de l'educació en valors, actituds i competències que permeten la revisió i superació de prejudicis davant la diversitat sexual, familiar i de gènere.

- Tallers de prevenció de la discriminació per diversitat sexual, familiar i de gènere en espais juvenils i associacions de temps lliure.

### **Objectiu específic 2**

Aplicar el principi d'igualtat de tracte i no discriminació en l'administració local evitant qualsevol agressió a la població LGTBI que impliquen violacions dels drets fonamentals de les persones.

- Disseny de polítiques públiques municipals de resposta davant els delictes d'odi contra persones LGTBI per a adaptar-les al que es disposa en els estàndards internacionals de drets humans.

## 9. SEGUIMENT I AVALUACIÓ

Es crearà una comissió de seguiment i avaluació del I Pla de Diversitat Sexual, Familiar i de Gènere. La comissió tindrà les següents funcions:

1. Seguiment del compliment de les mesures previstes en el Pla.
2. Assessorament en la forma d'adopció de les mesures.

3. Avaluació de les diferents mesures realitzades.

4. Elaboració d'un informe anual que reflectisca l'avanç respecte als objectius de diversitat sexual, familiar i de gènere planificats, amb la finalitat de comprovar l'eficiència de les mesures engegades per a aconseguir la finalitat perseguida proposant, si escau, les adaptacions necessàries per a la seua obtenció.

## ATRIBUCIONS ESPECÍFIQUES DE LA COMISSIÓ

---

- Reflectir el grau de consecució dels objectius proposats en el Pla i dels resultats obtinguts mitjançant el desenvolupament de les mesures.
- Analitzar metodologies i procediments engegats en el desenvolupament del Pla.
- Facilitar el coneixement dels efectes i de l'eficàcia de les mesures que el Pla ha tingut en el municipi.
- Concretament, en la fase de seguiment, s'haurà d'arreglar informació sobre:
  - Els resultats obtinguts en l'execució del Pla.
  - El grau d'execució de les mesures.
  - Les conclusions i reflexions obtingudes després de l'anàlisi de les dades de seguiment.
  - La identificació de possibles accions futures.

## AVALUACIÓ

---

L'avaluació del I Pla de Diversitat Sexual, Familiar i de Gènere té com a meta conèixer el grau de compliment dels objectius dissenyats. Es realitzarà en tres moments:

- Avaluació prèvia diagnòstic. Referència sobre la situació de partida i la que estableix els àmbits sobre els quals es vol actuar.
- Avaluació intermèdia, que analitza l'engegada i desenvolupament de les mesures.
- Avaluació final, valora les mesures i estratègies que s'han aplicat.

## 10. MEMÒRIA ECONÒMICA

Els mitjans econòmics necessaris per al desenvolupament del Pla seran els previstos anualment en els pressupostos generals de l'Ajuntament de Quart de Poblet per a la implementació de les mesures que aquest comprega.

## 11. TEMPORALITZACIÓ

FASES	2017												2018	
	Febrer	Març	Abril	Maig	Juny	Juliol	Agost	Setembre	Octubre	Novembre	Desembre			
DOCUMENTACIÓ PLANIFICACIÓ INICIAL	■													
DIAGNÒSTIC		■	■	■										
Planificació		■												
Ejecució		■	■											
Processament				■										
Difusió					■									
PLA					■	■	■	■	■	■	■	■	■	
Disseny					■	■								
Proposta							■							
Participació àrees i entramat associatiu								■	■	■				
Disseny definitiu										■				
Presentació i Aprobació											■			
Difusió												■	■	
Implementació													■	

## 12. GLOSSARI

### Identitat i expressió de gènere

---

**Identitat de gènere:** gènere amb el qual s'identifica cada persona, pot o no correspondre amb el sexe assignat en el moment del naixement.

**L'expressió de gènere:** manifestacions externes de gènere, femení o masculí, expresades a través de nom, pronoms, roba, tallada de cabells, comportament, veu i/o el cos de una persona.

**Trans:** terme utilitzat per a descriure diferents variants de transició o reafirmació de la identitat y/o expressió de gènere. El denominador comú és que el sexe assignat al naixement no concorda amb la identitat y/o expressió de gènere de la persona.

**Transexual:** persona que té una disconformitat entre el seu sexe assignat y el seu sexe psicològic i que tria

modificar el seu cos.

**Transgènere:** descriu la persona que no s'identifica amb el gènere que li va ser assignat en naixement i, per tant, viu en una altra identitat de gènere.

**Cis:** descriu la persona que s'identifica amb el gènere que li va ser assignat en naixement.

**Intersexual:** físicament, la intersexualidad és molt diversa, encara que els aparells genitals i reproductius de les persones intersexuals coincideixen en el fet que no són ni totalment masculins ni totalment femenins, poden ser una mica de tots dos o ni l'un ni l'altre.

## Orientació sexual. Atracció afectiva i sexual cap a les persones

---

**Orientació sexual:** atracció afectiva i sexual que les persones sentim per altres persones.

**Orientació sexual homosexual:** sentir atracció cap a les persones del mateix sexe.

**Orientació sexual heterosexual:** sentir atracció cap a persones de l'altre sexe.

**Orientació sexual bisexual:** sentir atracció cap a persones de tots dos sexes.

## LGTBI+

---

**El Col·lectiu LGTBI+** reuneix les següents sigles: lesbiana, gai, trans, bisexual, intersexual. El "+" fa referència a la pluralitat de tipus de persona de cada sigla i fins i tot a altres categories no incloses en les sigles.

## Fòbies

---

**Homofòbia:** discriminació ja siga legal, social, rebuig i/o delictes d'odi que pateixen les persones homosexuals.

**Transfòbia:** discriminació ja siga legal, social, rebuig i/o delictes d'odi, que pateixen les persones trans.

**LGTBI+fòbia:** discriminació ja siga legal, social, rebuig i/o delictes d'odi, que pateixen les persones que representen la minoria de la diversitat sexual, familiar i d'identitat i expressió de gènere.

## Discriminació per diversitat sexual, familiar i d'identitat i expressió de gènere

---

**Discriminació directa:** existirà quan una persona haja sigut, siga o puga ser tractada de manera menys favorable que una altra en situació anàloga o comparable, per motius de la seua diversitat sexual, familiar i d'identitat o expressió de gènere.

**Discriminació indirecta:** existirà quan una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres, puguen ocasionar un desavantatge particular a persones per motius de la seua diversitat sexual, familiar i d'identitat o expressió de gènere.

**Discriminació múltiple:** existirà quan a més de discriminació per motiu de diversitat sexual, familiar, identitat o expressió de gènere, una persona patisca de forma simultània discriminació per altres motius arrellegats en la legislació europea, nacional o autonòmica.

**Discriminació per associació:** es produeix quan una persona és objecte de discriminació per la seua relació amb una persona o grup amb diversitat sexual, familiar i d'identitat o expressió de gènere.

**Discriminació per error:** existirà quan es done una situació en la qual una persona o un grup de persones són objecte de discriminació per la seua diversitat sexual, familiar i d'identitat o expressió de gènere com a conseqüència d'una apreciació errònia.

**Assetjament discriminatori:** existirà quan qualsevol comportament o conducta que per raons de diversitat sexual, familiar i d'identitat o expressió de gènere, es realitzi amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una o diverses persones i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, ofensiu o segregat.

**Represàlia discriminatòria:** existirà quan un tracte advers o efecte negatiu es produeixi contra una persona com a conseqüència de la presentació d'una queixa, una reclamació, una denúncia, una demanda o un recurs, de qualsevol tipus, destinat a evitar, disminuir o denunciar la discriminació o l'assetjament a què està sotmesa o ha sigut sotmesa per motiu de la seua diversitat sexual, familiar i d'identitat o expressió de gènere.

**Victimització secundària:** maltractament addicional exercit contra una persona que, sent víctima de discriminació, assetjament o represàlia per motiu de la seua diversitat sexual, familiar i d'identitat o expressió de gènere, pateix les conseqüències addicionals de la dolenta o inadequada atenció per part dels responsables administratius, institucions de salut, policia o qualsevol altre agent implicat.

**Violència familiar:** qualsevol forma de violència que s'exercisca en l'àmbit familiar per causa de diversitat sexual, familiar i d'identitat o expressió de gènere de qualsevol dels seus membres, incloent el no respecte per part de qualsevol membre de la família a la diversitat sexual i d'identitat o expressió de gènere dels i les menors.

## Diversitat familiar

---

Terminologia que engloba la diversitat d'unions familiars conseqüència de les transformacions socials en les relacions de parella manifestant que la família no té un significat únic i exclouent.





