

Q

**I Plan Municipal de
Diversidad Sexual,
Familiar y de Género
Quart de Poblet**

2018-2022

I PLAN MUNICIPAL DE DIVERSIDAD SEXUAL, FAMILIAR Y DE GÉNERO

Documento impulsado por:

Concejalía de Igualdad
y Políticas Inclusivas

Ayuntamiento de Quart de Poblet

Elaborado por:

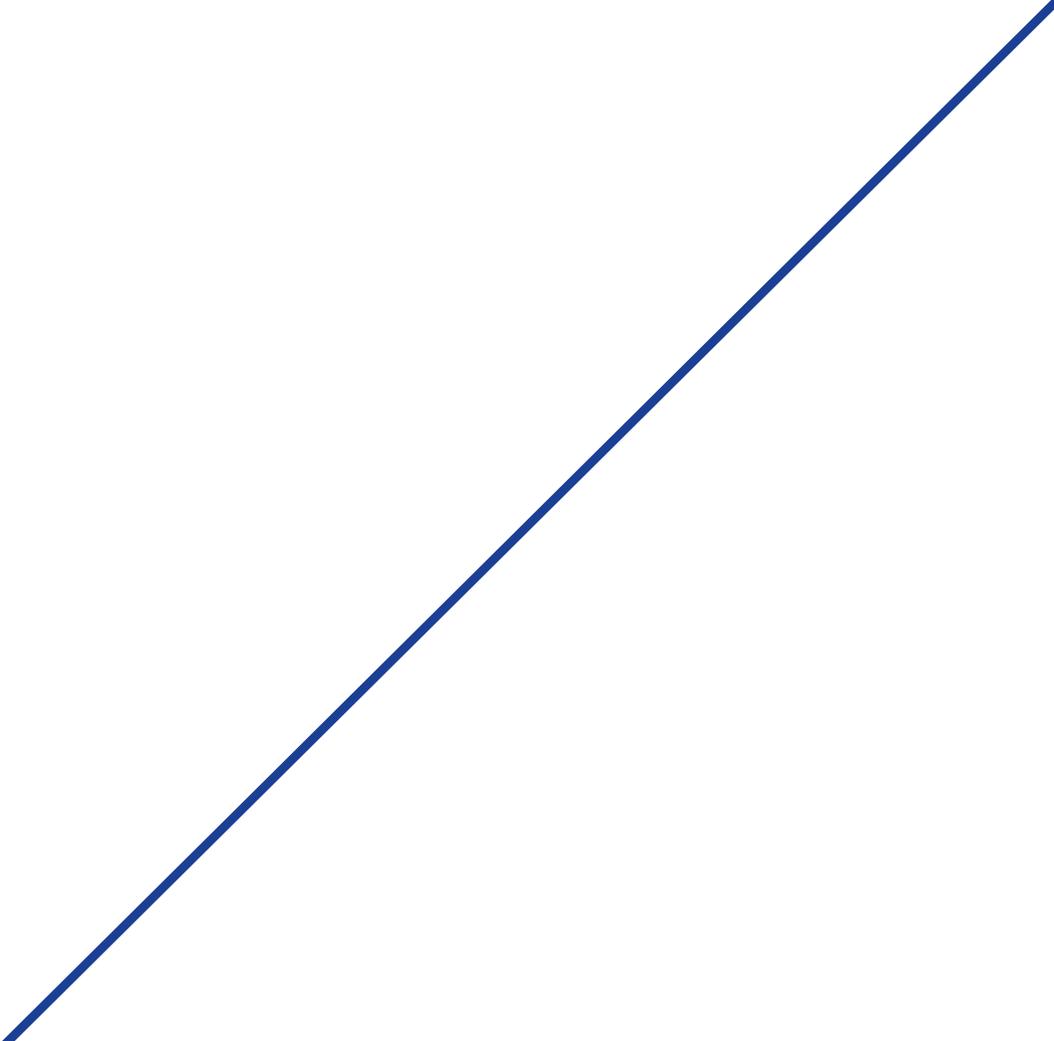
Equipo técnico Casa de la Dona

Financiado por:

M.I. Ayuntamiento de Quart de Poblet

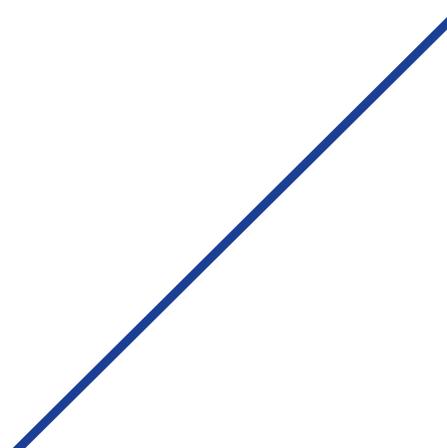
Subvencionado por:

Diputación de Valencia



ÍNDICE

1. CONTEXTO Y MARCO DE REFERENCIA	9
2. PRINCIPIOS RECTORES	25
3. FINALIDAD	28
4. FASES Y PASOS PRINCIPALES EN EL DESARROLLO DEL PLAN	31
5. METODOLOGÍA	32
6. COMISIÓN DE IMPLANTACIÓN.	35
7. RECURSOS NECESARIOS PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN.....	37
8. EJES DEL I PLAN DE DIVERSIDAD SEXUAL, FAMILIAR Y DE GÉNERO	39
9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	50
10. MEMORIA ECONÓMICA	52
11. TEMPORALIZACIÓN	53
12. GLOSARIO	54





El Ayuntamiento de Quart de Poblet se caracteriza por situarse a la vanguardia en el desarrollo de políticas municipales encaminadas a conseguir la igualdad de todas las personas, construyendo un municipio integrador y respetuoso con las diversidades; un pueblo de todos y todas que respeta los derechos fundamentales de las personas. Es nuestro compromiso.

Para hacerlo efectivo y avanzar en este camino hemos desarrollado este I Plan de Diversidad Sexual, Familiar y de Género, que supone un impulso desde la administración local de la consolidación de los derechos afectivos y sexuales a favor del colectivo LGTBI. Un plan que se sustenta en la transversalidad, que integramos desde el conjunto de la organización, pero que atañe también

al tejido social, cuya implicación es imprescindible, de ahí que sea fruto de la colaboración, coordinación y consenso con las diferentes organizaciones y asociaciones locales, además de entidades cuyo objetivo primordial es la consecución del respeto sin fisuras de los derechos de las personas homosexuales, transexuales, bisexuales e intersexuales.

Un plan coherente con las nuevas legislaciones en esta materia, que diseña políticas públicas que contribuyan a erradicar la discriminación por orientación sexual e identidad de género, que persigue sensibilizar a la sociedad de Quart de Poblet y sus agentes sobre igualdad y no discriminación por orientación sexual e identidad de género, y que supone una garantía del cumplimiento de los principios democráticos de igualdad y respeto a la diversidad.

Un plan que consolida, en definitiva, el trabajo que ya iniciamos hace años y que nos llevó a firmar en 2014 un convenio con el Colectivo Lambda, al que agradezco públicamente su labor y el apoyo que nos presta en esta tarea, gracias al cual contamos con un Servicio de Atención a la Diversidad Sexual y de Género y hemos desarrollado acciones como la Biblioteca de Colores.

Carmen Martínez Ramírez
Alcaldesa de Quart de Poblet _____

1. CONTEXTO Y MARCO DE REFERENCIA

El Ayuntamiento de Quart de Poblet apuesta decididamente por la igualdad y la no discriminación en todos aquellos ámbitos que tienen que ver con la Declaración de los Derechos Humanos. El I Plan de Diversidad Sexual, Familiar y de Género es el instrumento para garantizar el ejercicio pleno de derechos a las personas de los sectores LGBTI como parte del bienestar colectivo del municipio. Las políticas de transversalidad y normalización en el tratamiento de las diferencias y la diversidad son la mejor manera de luchar contra la discriminación, promoviendo,

defendiendo y garantizando los derechos de las personas homosexuales, transexuales, intersexuales y bisexuales del municipio.

MARCO LEGISLATIVO

Los Derechos Humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos. Todas las personas deben disfrutar por igual de ellos sin discriminación, sea cual fuere la nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color de piel, religión, idioma o cualquier otra condición, como edad, discapacidad, estado de salud, orientación sexual o identidad de género.

Los Derechos Humanos Universales suelen expresarse y garantizarse por ley, en la forma de tratados, derecho internacional consuetudinario,

principios generales y otras fuentes de derecho internacional. En las normas internacionales de derechos humanos se plasma la obligación de los gobiernos de actuar de cierta manera o de abstenerse de realizar determinadas acciones, a fin de promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas y de los grupos.

El derecho a la igualdad y a la no discriminación son principios básicos, consagrados en la Carta de las Naciones Unidas (1945), la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) y los Tratados de Derechos Humanos.

La Comisión Internacional de Juristas y el Servicio Internacional para los Derechos Humanos, en nombre de una coalición de organizaciones, puso en marcha un proyecto encaminado a desarrollar una serie de principios jurídicos internacionales sobre la aplicación de la legislación internacional de los derechos humanos a las violaciones basadas en la orientación sexual y la identidad de género, a fin de imbuir de una mayor claridad y coherencia las obligaciones estatales en esta materia.

Adoptaron de forma unánime **Los Principios de Yogyakarta (2006)** sobre la Aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos en Relación con la Orientación Sexual y la Identidad de Género.

Conforme a las normas internacionales de derechos humanos, la orientación sexual y la identidad de género figuran entre los motivos de discriminación que se prohíben. Los 29 principios afirman

las normas legales internacionales vinculantes que todos los Estados deben cumplir y se acompañan de recomendaciones detalladas dirigidas a los Estados. Al hacerse parte en los tratados internacionales, los Estados contraen la obligación y el deber en virtud del derecho internacional de:

- Abstenerse de interferir en el disfrute de los derechos humanos o de coartarlos: derogar las leyes que tipifican como delito la homosexualidad, garantizar que las personas no sean detenidas ni arrestadas por motivos de su orientación sexual o su identidad de género y que no sean sometidas a exámenes físicos degradantes con la intención de determinar su orientación sexual.

- Proteger a las personas y los grupos contra los abusos de los derechos humanos: proteger a las personas de la violencia homofóbica y transfóbica y prevenir la tortura y el trato cruel, inhumano y degradante.

- Adoptar medidas positivas para facilitar el goce de los derechos humanos básicos: promulgar legislación que prohíba la discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género, impartir instrucción y capacitación para prevenir la discriminación y estigmatización de las personas LGBTI, promover una cultura de igualdad y diversidad que abarque el respeto de los derechos de este colectivo.

En junio de **2011 el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas** se convirtió en el primer

órgano intergubernamental de la Organización en aprobar una resolución de amplio alcance sobre los derechos humanos, la orientación sexual y la identidad de género. En la **resolución 17/19 el Consejo** expresa su “grave preocupación” por la violencia y discriminación contra las personas por motivos de su orientación sexual y su identidad de género. Encomendó la realización de un estudio sobre el ámbito y alcance de esas violaciones y las medidas que necesitan adoptarse para acometerlas. Su aprobación abrió el camino al primer informe oficial sobre ese tema, preparado por la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, denominado «**Leyes y prácticas discriminatorias y actos de violencia cometidos contra personas por su orientación sexual e identidad de género**» (2011), y al más reciente informe «**Nacidos libres e iguales: Orientación sexual e identidad de género en las normas internacionales de derechos humanos**» (2012).

También en el ámbito de las normas internacionales la **Convención Sobre los Derechos de la Infancia (CDN) de 1989** establece la no discriminación como derecho fundamental de las personas menores de edad en su artículo 2: “Sin distinción alguna, independientemente de la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional, étnico o social, la posición económica, los impedimentos físicos, el nacimiento o cualquier otra condición del niño, de sus padres o de sus representantes legales”. En su artículo 8, establece que los estados “respetarán

el derecho del niño a preservar su identidad, [...] y a prestar asistencia y protección apropiadas” cuando sea privado ilegalmente de algunos de los elementos de su identidad.

En el ámbito europeo se han adoptado medidas encaminadas a la protección de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas en el marco de la orientación sexual y diversidad de género. **La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000)** refuerza la protección de los derechos prohibiendo de forma expresa en el artículo 21: “Toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual”.

Esta Carta, que en su proclamación no fue dotada formalmente de valor jurídico vinculante, comienza a surtir ciertos efectos jurídicos a partir de la acción del Tribunal de Justicia, cuyos Abogados Generales alegaban los derechos de la Carta como principios generales del Derecho Comunitario. También el Parlamento, la Comisión y el Consejo, citan sistemáticamente a la Carta en los fundamentos jurídicos de las normas comunitarias y de los programas de acción. Y el Defensor del Pueblo Europeo se encuentra también vinculado por los derechos de la Carta, en cuanto que principios generales del Derecho Comunitario cuyo contenido encierra verdaderas cláusulas de derechos.

La Carta pasa a ser jurídicamente vinculante en 2009 según el artículo 6, apartado 1, del Tratado de la Unión Europea (TUE), «la Unión reconoce los derechos, libertades y principios enunciados en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea [...], la cual tendrá el mismo valor jurídico que los Tratados».

Sobre esta base, **la Unión Europea ha construido un sólido cuerpo de normas y resoluciones dirigidas a garantizar la libre manifestación de la orientación sexual e identidad de género** de las personas sin discriminación.

Entre dichos elementos normativos podemos señalar:

- Las resoluciones del Parlamento Europeo de 12 de septiembre de 1989, de 8 de febrero de 1994, de 18 de enero de 2006, de 24 de mayo de 2012, de 24 de junio de 2013, y de 4 de febrero de 2014, todas ellas relativas a la igualdad de derechos de las personas trans.

- Los efectos colaterales de Directivas como la 2000/78/CE, del Consejo, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Esta Directiva tiene por objeto, art. 1: “Establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato”.

- Las Directrices para promover

y proteger el disfrute de todos los derechos humanos por las personas LGBTI, aprobadas por el Consejo de la Unión Europea el 24 de junio de 2013.

- Los informes de la Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea sobre la homofobia, transfobia y discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género de los años 2010 y 2014.

- El Tribunal Europeo de Derechos Humanos también ha dictado diversas sentencias favorables al reconocimiento de la identidad de género, como en el caso P. contra S. y Cornwall Council County en 1996, o en los casos Christine Godwin contra el Reino Unido e I. contra el Reino Unido en 2002.

En el ámbito del **Consejo de Europa**, finalmente, se incide en esta materia destacando:

- El informe del Comisario de Derechos Humanos del Consejo de Europa de julio de 2009.

- La Recomendación CM / Rec (2010) 5 del Comité de Ministros del Consejo de Europa a los Estados miembros sobre medidas para combatir la discriminación basada en la orientación sexual o la identidad de género, adoptada el 31 de marzo de 2010.

En España, el artículo 14 de la **Constitución (1978)** declara que “los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquiera otra

condición o circunstancia personal o social”. Mientras que el artículo 9.2. establece “corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica cultural y social”, tras reconocer como derecho fundamental, en el artículo 10, el libre desarrollo de la personalidad. Los artículos 18, 27, 35 y 43 reconocen igualmente el respeto a la intimidad y a la propia imagen, el derecho a la educación, al trabajo y a la protección de la salud.

En desarrollo de este mandato de respeto a la diversidad sexual y de género, se promulga:

- **La Ley 13/2005, de 1 de julio,**

por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio. Permite que el matrimonio sea celebrado entre personas del mismo o distinto sexo, con plenitud e igualdad de derechos y obligaciones cualquiera que sea su composición. Todas las referencias al matrimonio que se contienen en nuestro ordenamiento jurídico han de entenderse aplicables tanto al matrimonio de dos personas del mismo sexo como al integrado por dos personas de distinto sexo.

- **Ley 14/2006, de 26 de mayo, sobre técnicas de reproducción humana asistida.** Esta ley defiende el derecho a ser madre a cualquier mujer mayor de edad en plenas facultades físicas y mentales. Se regula por tanto el acceso a técnicas de reproducción asistida en España. Art. 6: “Toda mujer mayor de 18 años y con plena capacidad de obrar podrá ser receptora o usuaria

de las técnicas reguladas en esta Ley, siempre que haya prestado su consentimiento escrito a su utilización de manera libre, consciente y expresa. La mujer podrá ser usuaria o receptora de las técnicas reguladas en esta Ley con independencia de su estado civil y **orientación sexual.**”

Por tanto, el acceso a estas técnicas está permitido a cualquier mujer mayor de edad, independientemente de su estado civil y orientación sexual. Esto da la posibilidad a que puedan ser madres: mujeres solteras, en matrimonio, con pareja de hecho, mujeres heterosexuales y mujeres homosexuales.

• **La Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas.** Permite el cambio de la inscripción relativa al sexo en el registro civil y con ello el cambio del nombre, de la documentación oficial y del estatus ciudadano adscrito al sexo registrado. Para ello, dicho cambio de identidad habrá de acreditarse debidamente mediante diagnóstico de disforia de género, tratada médicamente durante al menos dos años.

La Ley española de cambio de sexo registral fue, de hecho, un hito histórico y ha servido de modelo a las leyes de transexualidad posteriores aprobadas en países tan diversos como Uruguay (2009) y Portugal (2011). Sin embargo, la ley quedó restringida a personas mayores de edad y de nacionalidad española. Posteriormente llegarían leyes más avanzadas, como la de Argentina (2012), que es la

primera en despatologizar de manera completa la transexualidad.

• La diversidad de sexo y género ha recibido tutela igualmente en la **Ley Orgánica 8/2015, de 22 de julio de protección a la infancia y la adolescencia** en la que todo menor tiene derecho a que su interés superior sea valorado y considerado como primordial en todas las acciones y decisiones que le conciernan, tanto en el ámbito público como privado. Se consideran ámbitos de interés superior del menor según el art. 2.d: “La preservación de la identidad, cultura, religión, convicciones, orientación e identidad sexual o idioma del menor, así como la no discriminación del mismo por éstas o cualesquiera otras condiciones, incluida la discapacidad, garantizando el desarrollo armónico de su personalidad”. Estos criterios se ponderarán teniendo en cuenta los siguientes elementos generales: “La necesidad de garantizar su igualdad y no discriminación por su especial vulnerabilidad, ya sea por la carencia de entorno familiar, sufrir maltrato, su discapacidad, su **orientación e identidad sexual**, su condición de refugiado, solicitante de asilo o protección subsidiaria, su pertenencia a una minoría étnica, o cualquier otra característica o circunstancia relevante”.

• La reciente reforma del Código Penal en la **Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la L.O. 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal** en el art. 22.4º establece que son circunstancias agravantes de la responsabilidad criminal “cometer el delito por motivos racistas, antisemitas

u otra clase de discriminación referente a la ideología, religión o creencias de la víctima, la etnia, raza o nación a la que pertenezca, **su sexo, orientación o identidad sexual, razones de género**, la enfermedad que padezca o su discapacidad”.

Este artículo fue modificado por la LO 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la LO 10/95 de 23 de noviembre del CP, para incluir cometer el delito por razón de discriminación por razón de “**orientación o identidad sexual**”. Nuevamente es modificado por la actual reforma del CP por LO 1/2015 incluyendo **orientación o identidad sexual y razones de género**.

También contempla un derecho antidiscriminatorio en los artículos 314, 510, 511, 512, 515, etc.

- Por último, la legislación española considera la lucha contra la discriminación laboral por orientación sexual en varias disposiciones:

- **Estatuto de los Trabajadores:**

1. Los/las trabajadores/as tienen derecho:

Art. 4.2 c: “A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, **orientación sexual**, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español”.

Art. 4.2 e: “Al respeto de su intimidad

y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u **orientación sexual**”.

2. Art. 17.1: “Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, **orientación sexual**, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español”.

3. Art 54.2g: “Se considerarán incumplimientos contractuales: “El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u **orientación sexual** al empresario o a las personas que trabajan en la empresa”.

- **La Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social (capítulo III, Título II), que traspone la Directiva 2000/43/CE al ordenamiento jurídico español.** “Este capítulo tiene por objeto establecer medidas para la

aplicación real y efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación, en particular por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u **orientación sexual**, en los términos que en cada una de sus secciones se establecen”.

Las políticas de gestión de la diversidad sexual, familiar y de género del Gobierno Valenciano nacen como consecuencia de la aprobación de la **Ley 8/2017, de 7 de abril, de la Generalitat integral de reconocimiento del derecho a la identidad y expresión de género en la Comunidad Valenciana** (DOGV nº 8019 de 11/04/2017) que regula los derechos de las personas trans en ámbitos tan diversos como el educativo, sanitario, social o administrativo. Garantiza que la ley aplicable a las personas no las patologiza o somete a condición de prejuicio sobre su capacidad, dignidad y habilidades. En este sentido, el texto recoge, entre otras cuestiones,

el derecho al reconocimiento de la identidad de género de las personas transexuales, libremente manifestada, sin la necesidad de prueba psicológica o médica.

En materia educativa, la ley integral establece que la Generalitat adoptará las medidas necesarias en el ámbito educativo para que se promueva el respeto y la protección del derecho a la identidad y la expresión de género en ese ámbito. Así se desarrolla el **Protocolo de acompañamiento para garantizar el derecho a la identidad de género, la expresión de género y la intersexualidad** (Instrucción del 15 de diciembre de 2016, del director general de Política Educativa. DOGV nº 7944 de 27/12/2016), por la que los centros educativos de la Comunidad Valenciana deberán garantizar que la documentación administrativa de exposición pública, entre la que se encuentra las listas de clase o la

información publicada en los tabloneros de anuncios escolares, recojan la identidad de género escogida por el alumnado, siempre con el consentimiento de sus madres, padres o tutores/tutoras legales. El protocolo establece, además, que se respetará la imagen física, así como la libre elección de la indumentaria del alumnado, el acceso y el uso de las instalaciones del centro de acuerdo con la identidad de género sentida, incluyendo los lavabos y los vestuarios y que la comunidad educativa del centro se dirija a las personas trans por el nombre que hayan elegido.

Con anterioridad a estas leyes destacar la **Ley 6/2016, de 15 de julio, de la Generalitat, del Servicio Público de Radiodifusión y Televisión de Ámbito Autonómico, de Titularidad de la Generalitat**, que establece entre los principios a observar en la prestación del servicio público, Art. 5 i: “Favorecer la convivencia, el respeto, el diálogo y la cooperación entre las personas con independencia de su origen, etnia, creencias, **orientación sexual** o cualquier otra circunstancia personal o social”.

GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD EN EL AYUNTAMIENTO DE QUART DE POBLET

El Ayuntamiento de Quart de Poblet ha iniciado un proceso participativo para elaborar el I Plan de Diversidad Sexual, Familiar y de Género del municipio que se plantea como una **intervención “integral, coordinada y transversal”** y cauce de participación efectiva en la lucha por la equidad y no discriminación. La elaboración del **diagnóstico** y

posterior plan supone un compromiso del gobierno municipal en el diseño e **implementación de políticas públicas** que contribuyan a erradicar la discriminación por **orientación sexual e identidad de género**.

Actualmente Quart de Poblet cuenta con actuaciones y estructuras destinadas a la consecución de la igualdad en diversidad sexual, familiar y de género, aunque es consciente de la urgente necesidad de aumentar los esfuerzos y recursos dirigidos a paliar las situaciones de discriminación y segregación que caracterizan la realidad de la sociedad patriarcal en la que vivimos.

Para garantizar el reconocimiento y el **respeto de los derechos del colectivo LGTBI**, el Ayuntamiento de Quart de Poblet suscribió en el año 2014, un convenio de colaboración con la Asociación Lambda con el objetivo de incluir en sus políticas públicas la atención a la diversidad sexual y de género e igualdad de trato.

Es un municipio vanguardista en la protección de los derechos de este colectivo. Desde 2014 alberga acciones específicas como son la puesta en funcionamiento de un Servicio de Atención a la Diversidad Sexual, Familiar y de Género y la realización de actividades de **formación y sensibilización** sobre la **realidad LGTBI**, especialmente en la población juvenil.

El I Plan Municipal de Diversidad Sexual, Familiar y de Género va a refrendar el compromiso de una ciudad incluyente con la diversidad.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DEL INFORME DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

El enfoque de las políticas municipales debe seguir un modelo de **gestión interseccional y diferencial**, que reconozca diversos tipos de discriminación sobre las personas por motivos de diversidad sexual, familiar y de género relacionados con otras exclusiones como raza, cultura, diversidad funcional, etc... facilitando así la adopción de criterios diferenciales que respondan a las particularidades y grado de vulnerabilidad de cada persona.

Quart de Poblet es una ciudad con identidad propia, con características particulares y diferentes suma de las peculiaridades de las personas que la componen. El enfoque diferencial y la perspectiva interseccional debe entenderse como:

- El reconocimiento de las condiciones de desigualdad social del colectivo LGTBI que históricamente ha sido marginado, excluido y desprotegido en términos del ejercicio, reconocimiento y garantía de los derechos fundamentales.

- La implementación de acciones específicas para el desarrollo de su autonomía, inclusión y justicia social, para que puedan acceder en términos de igualdad de oportunidades a los derechos, bienes y servicios de los que goza la sociedad general.

- La aceptación de estar atravesados por distintos sistemas de

opresión, género, racismo, etnicidad, clase, edad entre otros, por lo que se impone una atención integral y de protección, promoción y defensa de los derechos, teniendo en cuenta la multidimensionalidad de las políticas públicas.

No se debe olvidar el **enfoque de género** dadas las desigualdades entre hombres y mujeres que también opera entre varones gays y mujeres lesbianas.

El análisis de fuentes primarias y secundarias realizado para la elaboración del diagnóstico permite extraer algunas conclusiones generales:

- La situación de desigualdad, en todas las áreas de actuación, tanto en el ámbito social como en el ámbito interno del consistorio, extraído del análisis social cuantitativo y cualitativo y del análisis de las condiciones de igualdad en el propio Ayuntamiento.

- La permeabilidad de los departamentos o áreas de trabajo del Ayuntamiento en temas de diversidad sexual, familiar y de género.

De la información obtenida acerca de la realidad LGTBI de Quart de Poblet se destacan varios apuntes que proporcionan un acercamiento a las necesidades del colectivo como prioridades para las políticas de igualdad:

- Es patente la falta de atención prestada por las instituciones públicas a la orientación sexual e identidad de género.

- En lo relativo a la introducción en documentos administrativos, presupuestos, contratos y subvenciones del enfoque de diversidad sexual, familiar y de género, se ha constatado que si bien la gran mayoría de documentos tienen en cuenta el enfoque de género, **no se lleva a cabo una verdadera transversalidad** de diversidad sexual, familiar y de género, lo que implica, más allá de éste enfoque la información, atender a las situaciones específicas, normativas y otro tipo de obligaciones que en determinados contextos afectan de manera específica al colectivo LGTBI.

- El conocimiento y la valoración de los dispositivos de atención existentes y de las diversas políticas que se desarrollan para frenar la discriminación por diversidad sexual, familiar y de género resultan aún deficitarias.

- La transversalidad se presenta como una estrategia necesaria para incorporar las metas de igualdad y diversidad sexual, familiar y de género en todas las áreas municipales que, aunque ha comenzado a implantarse en el municipio, necesita consolidarse a través de instrumentos planificadores de las actuaciones a largo plazo.

- En el ámbito interno municipal existe un interés manifiesto en la aplicación del enfoque de diversidad sexual, familiar y de género en sus políticas. Para hacer efectiva esta predisposición sería necesario:

- Desarrollar una estructura de organización y gestión municipal

creando un equipo de trabajo con personas motivadas y formadas en materia de diversidad sexual, familiar y de género, que política y técnicamente tenga herramientas para el análisis de las necesidades que van a enfrentar, pueda identificar soluciones adecuadas y posibles y además, genere procedimientos que permitan una actuación rápida y eficaz.

- Generar alternativas de información y capacitación al personal funcionario en derechos humanos, con enfoque diferencial para personas LGBTI e incentivar campañas de igualdad por razones de diversidad sexual, familiar y de género.

- Es fundamental llevar a cabo una campaña de comunicación que sirva para transmitir a la opinión pública las razones y las estrategias que fundamentan el I Plan de Diversidad Sexual, Familiar y de Género. Las medidas de difusión de las políticas municipales son una herramienta eficaz para lograr una eficiente implantación del Plan en el municipio.

- Es necesario generar mayores espacios de difusión y reflexión dirigidos no solo a los colectivos LGBTI, sino a la ciudadanía en general, en las escuelas, centros municipales y asociaciones implicando tanto a jóvenes como a personas mayores. Ello posibilitará eliminar modelos patriarcales y generar transformaciones en la división sexual. Mientras esto no se tenga en cuenta, el tema de la orientación sexual e identidad de género seguirá siendo concebido como una amenaza.

- Difundir, visibilizar y reconocer la expresión pública de la homosexualidad masculina y femenina, promover el respeto por las diferencias y la celebración de la diversidad así como combatir con la política y la ley a quienes, generalmente por intereses de diversa índole, promueven el odio contra las personas lesbianas, gays, bisexuales y trans.

- La comunicación libre de la orientación sexual debe ser respetada universalmente como parte de los derechos humanos fundamentales, sin embargo, existen dificultades de manifestarla creando un estigma entre las minorías sexuales y de género. **Se observa un temor al rechazo ya que la presión social actúa como censor de su libertad comunicándose más durante las primeras etapas de vida adulta y adolescentes y disminuyendo con la edad.** Esto se explica por ser una población que ha vivido la diversidad sexual desde una visión de rechazo y repulsa careciendo de un entorno protector para poder comunicar su condición sexual. Es fundamental dotar a este colectivo de apoyo social para poder expresarse sin limitaciones.

- Es evidente la dificultad que presentan las personas homosexuales al momento de compartir su orientación sexual con el ambiente más próximo que les rodea, su familia, no sólo por el momento exacto de evidenciar su postura homosexual, sino también por el temor a la reacción que tomará su entorno y el futuro en la relación con sus seres queridos. Sin embargo, la encuesta nos demuestra que **la actitud de la ciudadanía ante personas**

cercanas con diversidad sexual, familiar y de género es favorable siendo el apoyo mucho mayor en mujeres que en hombres.

- Se hace necesario **promover campañas informativas y educativas dirigidas a la ciudadanía** que permitan desaprender prejuicios. A nivel de la administración local, se debe promover y exigir que sus equipos de profesionales y personal funcionario brinden frente a la diversidad sexual, familiar y de género una información, orientación y acompañamiento integral como un derecho legítimo y sin prejuicios.

- Es fundamental fomentar con los grupos LGBTI escenarios educativos y de promoción de derechos que posibiliten el empoderamiento del sujeto, superar miradas revictimizadoras y de auto regulación.

- El proceso del reconocimiento de la homosexualidad está presente a lo largo de la vida y pasa por una serie de etapas que van desde el surgimiento hasta la consolidación de la persona como ser, lo cual permite que comprenda quién es, se acepte como homosexual y comparta su realidad con las personas significativas. La autoaceptación necesita un proceso de empoderamiento personal.

- La homosexualidad en la sociedad es vista de una forma despectiva, siendo sinónimo de moda, diferencia, discriminación, represión, promiscuidad y apariencia, aunque, en los últimos años exista una mayor tolerancia. **Es necesario un empoderamiento colectivo mediante**

el apoyo al asociacionismo LGTBI para la concienciación, integración, defensa y apoyo del colectivo.

- La participación en la gestión municipal de este colectivo, como ejercicio democrático, permite que se exija al gobierno local la garantía plena de sus derechos y la participación directa en todos los escenarios públicos para contribuir a la construcción de la igualdad real, requisito para el óptimo funcionamiento de la democracia.

- La población de Quart de Poblet establece diferencias según se hable de orientación sexual o identidad de género siendo ésta considerada por más personas como una enfermedad. En datos generales, las mujeres mayoritariamente no lo consideran un trastorno o algo antinatural frente a los varones que si lo hacen en un porcentaje más alto. Sin embargo en el colectivo de más de 61 años aumenta,

tanto en hombres como en mujeres, la opinión de considerarlo enfermedad y antinatural. Destacamos **la importancia de acercar la realidad trans a la población, especialmente a la de mayor edad para desmitificarla y tratarla de forma objetiva.**

- En lo referente a relaciones de pareja homosexuales y heterosexuales, la mayoría de la población no aprecia diferencias, entendiendo que la relación afectiva es la misma. Sin embargo **respecto de las personas bisexuales existen mayores prejuicios** lo que indica la necesidad de trabajar la diversidad sexual en términos más amplios descubriendo opciones que son desconocidas.

- El conocimiento de la violencia perpetrada contra las personas LGTBI es mayor en los tramos de edad de 18 a 30 años. Sin embargo se tiende a pensar en acciones más agresivas o de confrontación directa y menos en

acciones más sutiles. **Se invisibiliza la violencia cotidiana que comprende insultos, burlas, chistes, represalias por manifestaciones públicas de afecto, etc.**

- La separación entre la diversidad sexual, familiar y de género y la actividad docente está presente en el cotidiano de la ciudadanía en un porcentaje alto de personas que opinan que no pueden ejercer la docencia. Observamos que las críticas acerca de la capacidad de actuar como docentes vienen de ambos géneros en el tramo de edad de más de 61 años. Desafortunadamente, esa perspectiva de juzgar la capacidad profesional a partir de la orientación sexual e identidad de género es algo arraigado en nuestra cultura.

- Hay un rechazo colectivo a la homosexualidad por considerar que las personas homosexuales no tienen capacidad de procrear o por lo menos, se hace creer socialmente que esto es así aunque la realidad es, que muchos gays y lesbianas son padres y madres. La población masculina, especialmente la que supera los 61 años, tiene más prejuicios en relación a los roles de crianza. Este comportamiento indica que **se mantienen creencias machistas sobre quién debe ejercer el rol de cuidados de familia** quedando de manifiesto la importancia de trabajar estas actitudes que también afectan directamente a la diversidad sexual, familiar y de género.

- Afortunadamente, ya no es noticia que representantes políticos se declaren transexuales, homosexuales o bisexuales. Nuestra Constitución

defiende el derecho a no sufrir discriminación alguna por razón de sexo. No obstante, a pesar de los importantes avances que se han producido en los años de democracia, el proceso de normalización en nuestro país no ha concluido. Pueden servir de ejemplo los datos extraídos en los que **el mayor recelo para que el colectivo LGBTI pueda ejercer cargos de responsabilidad está en el género masculino a partir de los 61 años, siendo el rechazo más alto de toda la muestra y en hombres más jóvenes con porcentajes más inferiores.** Este resultado sugiere el trabajar con el colectivo adolescente.

- En lo referente a la diferenciación entre parejas homosexuales y heterosexuales todavía no se han superado ciertos prejuicios en cuanto a su equiparación. El 84 % de la población considera que ambas pueden ser igual de satisfactorias siendo las mujeres las que más apoyan esta opinión. Sin embargo, sigue siendo el grupo de más de 61 años el que encuentra diferencias.

- La idea preconcebida de lo que es la masculinidad y feminidad ha influido en el rechazo personal hacia la homosexualidad considerando a los hombres más femeninos y a las mujeres más masculinas. Existen menos prejuicios sobre los roles femeninos al ganar la mujer terreno en el campo de la igualdad sin embargo este proceso no se ha dado en los hombres que siguen manteniendo unos roles rígidos y una expresión diferente que los convierte en “menos masculinos”.

- El rechazo personal hacia las

personas homosexuales no responde a un indicador de homofobia si no a un indicador de creencias machistas. Se trata de colocar la homosexualidad a un nivel inferior que la heterosexualidad. Las mujeres y hombres que no asumen o no encajan con la jerarquía de roles son desleales porque ponen en cuestión el concepto de masculinidad, a raíz de lo cual permite que pueda ser posible una redistribución de privilegios. La homofobia es entonces una especie de “vigilancia de género” para asegurar que las mujeres y hombres no se apartan de las reglas.

- Es necesario romper con las creencias de rol de género y trabajar en expresiones diversas con independencia del sexo incidiendo en el grupo de hombres de mayor edad, la población adolescente y juvenil y el grupo de mujeres a partir de los 51 años.

- Pese a que en los últimos años se han reconocido derechos a los miembros de la comunidad LGTBI, esta población considera que aún continúan siendo objeto de tratos discriminatorio.

ÁMBITOS DE ACTUACIÓN PRIORITARIA

- Transversalidad de la diversidad sexual, familiar y de género en las políticas públicas municipales.

- Sensibilización y visibilización de la diversidad sexual, familiar y de género.

- Formación en diversidad sexual, familiar y de género.

- Empoderamiento y participación del colectivo LGTBI.

- Prevención de la violencia por motivos de orientación sexual e identidad y expresión de género.

2. PRINCIPIOS RECTORES

El I Plan de Diversidad Sexual, Familiar y de Género en Quart de Poblet asume un nuevo enfoque en la intervención pública para las personas LGTBI, integrando la perspectiva de diversidad sexual y género, como garantía del cumplimiento de los principios democráticos de igualdad y respeto a la diversidad.

Este enfoque exige la consideración de, al menos, los siguientes principios, que se convierten en rectores de las líneas de intervención recogidas en este Plan, y dotan de sentido a las medidas contenidas en él.

DIVERSIDAD

El respeto a la diversidad constituye uno de los principios básicos a la hora de aproximarnos a la realidad de este colectivo. La heterogeneidad que caracteriza a este grupo de población así lo exige, como también la necesidad de inculcar en la sociedad este valor fundamental. Supone el respeto a todas y cada una de las expresiones afectivo-sexuales y modelos de familia que se manifiestan en la sociedad prestando especial atención a aquellas que permanecen invisibles al margen del

modelo de relación
sexo-afectivo generalizado.

Este reconocimiento a la diversidad tiene implicaciones importantes en la práctica política. Una de las más importantes es la de entender que el respeto a la diversidad no excluye la búsqueda de referentes comunes, especialmente porque todas las personas del colectivo LGTBI, comparten los mismos obstáculos que tienen su base en la discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género.

IGUALDAD

En la atención de las personas LGTBI desde todas las áreas, servicios y departamentos municipales, teniendo en cuenta su diversidad.

TITULARIDAD DE DERECHOS

Enfoque basado en derechos sin fisuras, que convierta en indiscutible la obligación de todas las personas por respetar las diferentes formas de sentir y vivir con libertad la diversidad sexual de cada uno de los individuos que conforman la sociedad.

EFFECTIVIDAD DE LOS DERECHOS

La visibilización por si sola puede resultar contraproducente, debe ir acompañada de un esfuerzo pedagógico permanente en cada una de las acciones de esta estrategia, para dotar a la sociedad de las herramientas necesarias para entender todas y cada una de las expresiones afectivo-sexuales que existen en la sociedad.

PARTICIPACIÓN

Supone el respeto, fortalecimiento y garantía de las capacidades y potencialidades individuales y colectivas como titulares de derechos y deberes que son las personas del colectivo LGTBI, para ser parte de procesos sociales, culturales, políticos y económicos, así como para incidir en procesos de toma de decisión en espacios públicos y privados a nivel local, nacional e internacional. Impulsar la cooperación, el encuentro, el debate, el dialogo, la explicación mutua y el entendimiento como principios básicos de la estrategia entre instituciones, empresas y ciudadanía.

EQUIDAD Y DIGNIDAD

“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”. Es un derecho fundamental que implica el derecho a la igualdad de trato ante la ley y el derecho a ser protegido contra la discriminación por diversos motivos, entre ellos la orientación sexual y la identidad de género.

Se orienta al reconocimiento, garantías y respeto a las personas en contexto de diversidad sexual, familiar y de género desde la dimensión humana y como sujetos de derechos que garanticen su expresión de género, sin que se vea afectada su integridad física, promoviendo los derechos fundamentales a la vida, libertad e igualdad.

IDENTIDAD

Es un derecho humano la autodeterminación de la identidad de

género y la garantía del derecho al trato de acuerdo con la identidad de género a la que se siente pertenecer.

TRANSVERSALIDAD

La discriminación sexual y de género se puede producir en cualquier ámbito de la vida cotidiana y de la vida laboral. Es un problema que, como otros, es complejo y cuya solución no puede ser el objeto de áreas estancas porque concierne a varios sectores de intervención municipal.

De este modo, la gestión municipal ha de articularse necesariamente a partir de políticas específicas que pueden depender administrativamente de diversas áreas municipales.

INTERSECCIONALIDAD

Las conceptualizaciones clásicas de opresión en la sociedad como el racismo, el sexismo, la homofobia, la transfobia, la xenofobia y todos los prejuicios basados en la intolerancia, no actúan de manera independiente, sino que estas formas de exclusión están interrelacionadas, creando un sistema de opresión que refleja la intersección de múltiples formas de discriminación.

La interseccionalidad permite analizar las discriminaciones múltiples así como el modo en que se relacionan y se refuerzan mutuamente y de manera simultánea.

3. FINALIDAD

Un municipio que **respeta y hace valer la diversidad sexual, familiar y de género** como principio orientador de garantía de derechos, es un municipio que ha alcanzado un nivel de cultura democrática imprescindible para la prosperidad y la dignificación del ser humano.

El planeamiento de políticas municipales con **enfoque diferencial** responde a la necesidad de diseñar acciones para

el colectivo **LGTBI** resultado de un diagnóstico de situación real, documento fundamental para la implementación de políticas públicas.

El Plan de Diversidad Sexual, Familiar y de Género es un instrumento diseñado para **reconocer y ampliar los derechos** del colectivo LGTBI, entender su realidad y poner a la administración local y a la sociedad en camino para alcanzar los siguientes objetivos:

a) Garantizar el cumplimiento de la ley y promover las condiciones para hacerla efectiva en el ámbito de las competencias municipales.

b) Desarrollar políticas municipales transversales en materia de diversidad sexual, familiar y de género que confluyan en una apuesta real por la inversión de los recursos públicos necesarios para la protección de los derechos del colectivo LGTBI.

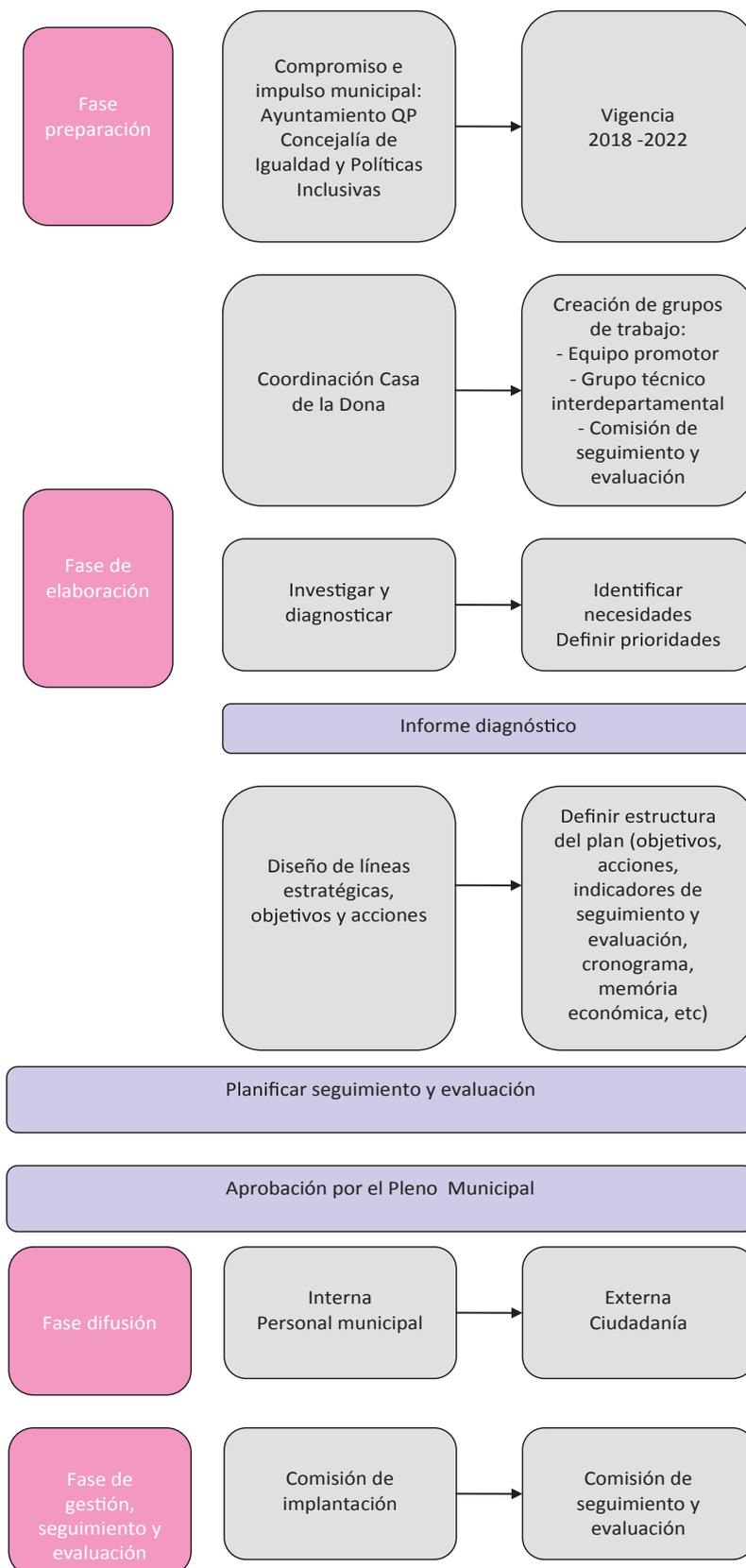
c) Sensibilizar a la sociedad de Quart de Poblet y sus agentes sobre igualdad y no discriminación por orientación sexual e identidad de género.

d) Promover el asociacionismo impulsando la creación de la primera asociación de personas lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersexuales de Quart de Poblet.

e) Articular y coordinar las acciones que la administración municipal dirige al colectivo LGTBI.

f) Incorporar el enfoque diferencial en toda la estructura municipal para luchar contra los prejuicios y la discriminación hacia este colectivo.

4. FASES Y PASOS PRINCIPALES EN EL DESARROLLO DEL PLAN



5. METODOLOGÍA

La dirección y gestión del I Plan de Diversidad Sexual, Familiar y de Género es exclusivamente municipal coordinado por la Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas. **Se aplica la transversalidad** al implicar a todas las áreas administrativas y agentes sociales del municipio en las acciones a desarrollar a través de dos estrategias:

1. La integración de la perspectiva de diversidad sexual, familiar y de género en los procedimientos y metodologías, en todas las fases y

a todos los niveles de intervención municipal haciéndolo extensivo al resto de organizaciones sociales.

2. El establecimiento de medidas de acción positiva, dirigidas a compensar la situación de desigualdad que afecta al colectivo LGTBI.

El trabajo con las diferentes áreas y departamentos municipales se ha realizado consensuando objetivos, acciones e indicadores de los diferentes ejes que conforman el plan y

organizando mesas de trabajo con las personas responsables de las distintas secciones municipales.

El proceso de construcción de las políticas municipales con enfoque diferencial de Quart de Poblet se ha desarrollado siguiendo un sistema participativo. Es pertinente aclarar que la gestión municipal es un proceso integrador de decisiones y acciones por las autoridades públicas con la participación de particulares encaminadas a satisfacer las necesidades de la sociedad.

En este proceso la colaboración de agentes sociales es fundamental creándose un equipo de trabajo con el objetivo de diseñar, implementar, seguir y evaluar el Plan, implicando a cargos de responsabilidad política, organismos de la administración municipal que gestionan las políticas, servicios y recursos a través del personal técnico y movimiento asociativo.

El I Plan de Diversidad Sexual, Familiar y de Género no es sólo un plan institucional, sino que nace con la intención explícita de integrar al tejido asociativo y agentes sociales diseñando espacios de participación para recoger las propuestas del colectivo LGTBI.

Es importante incorporar el enfoque de género e interseccionalidad para examinar cómo, diferentes categorías de discriminación construidas social y culturalmente, interactúan y se interrelacionan contribuyendo a la discriminación de determinadas personas, la denominada discriminación múltiple teniendo en cuenta el racismo,

el sexismo, la diversidad funcional, la homofobia y transfobia, la discriminación religiosa, etc.

Es fundamental establecer un **sistema de indicadores** durante la programación para llevar a cabo el seguimiento y la evaluación de forma útil (indicadores de resultados, procesos e impacto).

Es necesaria la previsión de un **calendario de implementación** para marcar objetivos a corto, medio o largo plazo. El cronograma es un instrumento fundamental para organizar los tiempos y para adecuar la velocidad de su ejecución de forma que asegure su implantación.

Se diseñan **estrategias de comunicación** de las acciones programadas para intentar conseguir la máxima implicación de las personas destinatarias. La comunicación se realizará antes de la puesta en marcha, durante la ejecución y después de la implementación del plan.

Deben tenerse en cuenta dos tipos de comunicación:

- Comunicación interna al personal responsable, departamento o áreas implicadas.
- Comunicación externa hacia la ciudadanía mediante campañas de sensibilización masiva.

6. COMISIÓN DE IMPLANTACIÓN

Gestión y coordinación del Plan	Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas . Casa de la Dona.
Comisión ejecutiva	Personal político y técnico de las Áreas Municipales de: RRHH, Deportes, Gabinete Prensa, Policía, Juventud, Infancia y Adolescencia, Personas Mayores, Centro empleo y desarrollo, Cultura y Patrimonio Local, Igualdad, Biblioteca, Informática, Educación, Participación Ciudadana y Bienestar Social.
Comisión técnica	Personal técnico de las Áreas Municipales de: RRHH, Deportes, Gabinete Prensa, Policía, Juventud, Infancia y Adolescencia, Personas Mayores, Centro empleo y desarrollo, Cultura y Patrimonio Local, Igualdad, Biblioteca, Informática, Educación, Participación Ciudadana y Bienestar Social.
Grupo seguimiento y evaluación	Personal técnico de cada Área Municipal implicada.

7. RECURSOS NECESARIOS PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN

La implantación del I Plan de Diversidad Sexual, Familiar y de Género requiere:

Recursos organizativos

1. Creación de una comisión de implantación para la adecuada coordinación que garantice el impulso y control sobre el proceso de implementación del Plan.

2. Participación e implicación de todas las Áreas que se han identificado como relevantes para la ejecución realizando un trabajo en red.

3. Designación de un área municipal encargada de coordinar la implantación, seguimiento y evaluación.

4. Planificación de la ejecución a través de programas anuales de trabajo.

5. Cubrir las necesidades de capacitación, asesoramiento o asistencia técnica percibidas para poder ejecutar las acciones que se tienen previstas.

Recursos personales

1. Personas responsables de coordinar la implantación, seguimiento y evaluación de las acciones por ejes.

2. Personas encargadas en cada

departamento implicado del seguimiento y evaluación del Plan.

3. Personas que van a ejecutar las acciones por ejes.

Recursos económicos

Una vez que las acciones sean definidas, es necesario traducirlas en planes de acción anuales, con un programa de trabajo detallado y el respectivo presupuesto.

Éste es crucial para la implementación del Plan. Todas las acciones necesitan ser cuidadosamente presupuestadas para poder tener una visión general del costo total y para identificar formas de financiación. El presupuesto deberá:

- Mostrar los costos totales, para la implementación de las acciones.

- Especificar la carga esperada sobre el presupuesto municipal o las necesidades de financiamiento externo.

- Describir en detalle que se va a invertir en el desarrollo de cada acción.

8. EJES DEL I PLAN DE DIVERSIDAD SEXUAL, FAMILIAR Y DE GÉNERO

Artículo 14 de la Constitución Española (1978) declara que “los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquiera otra condición o circunstancia personal o social”. Mientras que **el artículo 9.2.** establece “corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica cultural y social”.

Ley 8/2017, de 7 de abril, de la Generalitat integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunidad Valenciana. Art. 2.2: Ámbito de aplicación. “La Generalitat, las Diputaciones y los Ayuntamientos, así como cualquier entidad de derecho público o privado vinculada o dependiente de estas instituciones, garantizarán el cumplimiento de la ley y promoverán las condiciones para hacerla efectiva en el ámbito de sus respectivas competencias”.

Art. 7: No discriminación por motivo de identidad o expresión de género. “Se prohíbe toda forma de discriminación por razón de identidad o expresión de género, incluyendo la discriminación, directa o indirecta, por asociación y por error, la discriminación múltiple, el acoso, la inducción, orden o instrucción de discriminar, las represalias o el incumplimiento de las medidas de acción positiva derivadas de obligaciones normativas o convencionales, así como la victimización secundaria por inacción de quien, en su caso, tiene un deber de tutela”.

EJE I. TRANSVERSALIDAD DE LA DIVERSIDAD SEXUAL, FAMILIAR Y DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS MUNICIPALES

El gobierno local debe desarrollar un papel directivo en la gestión de la diversidad implementando los marcos de acción establecidos en la legislación vigente. Para desarrollar con eficacia este papel, la entidad local puede inicialmente tener la dirección, permitiendo explicar por qué la orientación sexual e identidad de género es parte de la política municipal y luego pasar a un lugar de acompañamiento y estímulo.

Además, es importante expresar esta opinión hacia el terreno profesional y la sociedad civil e involucrar a los grupos de interés municipal en la ejecución de las actividades y programas desarrollando políticas integrales. Un posicionamiento municipal explícito sobre diversidad sexual, familiar y de género es clave para garantizar los derechos y prevenir la exclusión del colectivo LGTBI.

Puede suceder que el municipio carezca de experiencia o de conexiones para desarrollar actividades relevantes. Si eso sucede, el gobierno local debe considerar otras opciones como invitar a organizaciones LGTBI con experiencia en proyectos y establecer cooperaciones.

En un plan municipal hay varios grados

de actuación; del nivel directivo al funcionariado, del personal funcionario a los servicios municipales, de los servicios municipales a la sociedad civil. Si se estanca la colaboración a medio camino, hay algo mal en la cadena política. Para llegar a una estrategia municipal convincente es útil investigar qué servicios son relevantes e importantes para la diversidad sexual, familiar y de género. Estas áreas podrían ser policía, trabajo social, centros educativos, clubes de los deportes, las asociaciones, etc.

OBJETIVO GENERAL 1

Generar procesos de formación y capacitación en materia de identidad de género, expresión de género, diversidad sexual y familiar, dirigidos al personal con responsabilidades políticas y técnicas de las distintas áreas municipales, facilitándoles herramientas teórico – prácticas para integrar la perspectiva de diversidad sexual, familiar y de género en cada área.

Objetivo específico

Impartir talleres formativos especializados en las áreas municipales de: recursos humanos, deporte, gabinete de prensa, policía, juventud e infancia, personas mayores, centro de empleo y desarrollo y personal político, que garanticen una atención, información, documentación y formación especializada en las distintas áreas municipales, para no incurrir en actos o prácticas de discriminación, directa o indirecta, por orientación sexual e identidad de género.

- Formación dirigida al personal

político y técnico en recursos metodológicos para integrar la perspectiva de la diversidad sexual, familiar y de género, de forma práctica y diferenciada, en cada área municipal.

OBJETIVO GENERAL 2

Aplicar el enfoque de diversidad sexual, familiar y de género en las políticas municipales, cumpliendo la normativa en materia de identidad y expresión de género para garantizar el derecho de autodeterminación de género.

Objetivo específico

Dar continuidad al plan formativo diseñado en el Eje I - acción 1 e impulsar la incorporación de la perspectiva de diversidad sexual, familiar y de género en las áreas municipales implicadas en el proceso formativo, adoptando medidas que garanticen una gestión de los servicios municipales exenta de discriminación.

- Aplicación del enfoque de diversidad sexual, familiar y de género, en la administración local coordinado con el plan formativo del Eje I – acción 1, en las áreas municipales de Recursos Humanos, Deportes, Gabinete de Prensa, Policía Local, Juventud, Infancia y Adolescencia, Personas Mayores y Centro de Empleo y Desarrollo.

EJE II. SENSIBILIZACIÓN Y VISIBILIZACIÓN DE LA DIVERSIDAD SEXUAL, FAMILIAR Y DE GÉNERO

El respeto a la diversidad sexual, familiar y de género es parte fundamental de la libertad y dignidad de las personas. Solo promoviendo cotidianamente la pluralidad será posible construir una sociedad más justa y equitativa, respetuosa de la diversidad y de todos los seres humanos.

La mejor calidad de vida de las personas LGBTI está estrechamente ligada al grado en el cual se sientan libres y al punto en que sus contextos les permitan serlo. Un tabú alrededor de la homosexualidad fomenta la exclusión social. Más franqueza en los temas relacionados con la orientación sexual y la identidad de género puede ofrecer un punto de partida positivo hacia una más alta calidad de vida.

El gobierno municipal debe dar la vuelta a esta situación sensibilizando y comunicando sobre diversidad sexual, familiar y de género. Sensibilizar para que la discriminación no permanezca oculta que se conozcan y entiendan sus causas y que cada individuo tome un papel activo de manera personal o colectiva, para combatirla logrando un cambio de actitud u opinión en la ciudadanía. Visibilizar a través de la comunicación para mostrar la realidad,

situación o problemática del colectivo sobre las que la sociedad no tiene un interés aparente.

OBJETIVO GENERAL 1

Sensibilizar a la sociedad sobre diversidad sexual, familiar y de género para lograr la reflexión conjunta y la toma de conciencia potenciando el ejercicio de los derechos de las personas LGTBI frente a toda forma de discriminación.

Objetivo específico

Promover el respeto al colectivo LGTBI a través de la normalización de la diversidad sexual, familiar y de género, acercando su realidad a la sociedad, incluyéndola en ella mediante expresiones artísticas y culturales así como en la celebración de días conmemorativos.

- Promoción de una cultura inclusiva, diversa e impulsora de derechos a través de medidas de fomento y apoyo a las iniciativas y expresiones artísticas, culturales y recreativas relacionadas con la identidad y la expresión de género, diversidad sexual y familiar para todas las edades.

- Apoyo institucional y logístico a las marchas del Día de la Diversidad Sexual (Orgullo LGTBI): 28 de junio.

OBJETIVO GENERAL 2

Garantizar la visibilidad de la identidad y expresión de género y la diversidad sexual y familiar en el ámbito local, como parte de la cultura ciudadana, la convivencia y la construcción de la

expresión cultural.

Objetivo específico

Dar cobertura a la realidad LGTBI haciendo pública su existencia, apoyándola institucional y culturalmente desmitificando estereotipos y denunciando su discriminación.

- Moción conjunta de los partidos políticos en apoyo a las personas que expresan diversidad sexual, familiar y de género y contra la homofobia, transfobia y cualquier manifestación de odio por este motivo para que la opinión pública tome conciencia del problema y se reconozcan al colectivo LGTBI los derechos formales que les otorga el Estado Democrático.

- Puntos de información en los espacios de información municipales con folletos informativos sobre diversidad sexual, familiar y de género.

- Fondo bibliográfico y filmográfico en materia de diversidad sexual, familiar y de género en la biblioteca de titularidad municipal que englobe la realidad LGTBI desde una visión abierta a la diversidad.

- Acceso libre y sin restricciones a las páginas web que contengan información sobre diversidad sexual, familiar y de género en los accesos públicos municipales a internet.

EJE III. FORMACIÓN EN DIVERSIDAD SEXUAL, FAMILIAR Y DE GÉNERO

Para comprender la realidad del colectivo LGTBI de Quart de Poblet es fundamental conocer en profundidad las herramientas, pautas, recursos y conceptos básicos para fomentar la igualdad y prevenir situaciones de violencia por orientación sexual e identidad de género.

La formación en diversidad sexual, familiar y de género debe trabajarse desde la perspectiva de la educación en valores y coeducativa. Encaminada a educar en la diversidad desde la igualdad, dirigida a hombres y mujeres con sus matices, homosexual o heterosexual y sus peculiaridades a la hora de expresarse sexualmente. La dimensión social de la sexualidad justifica la importancia de abordar la formación desde los ámbitos educativo, comunitario y asociativo, así como la necesidad de un programa estructurado y coordinado que cuente con un importante respaldo municipal.

OBJETIVO GENERAL 1 ---

Crear una sociedad inclusiva reconocedora de la diversidad sexual, familiar y de género que garantice un modelo educativo asertivo teniendo en

cuenta las diversas necesidades y derechos, respetando la individualidad y fomentando la convivencia entre iguales.

Objetivo específico

Desarrollar actitudes y conductas que valoren y respeten las diversas orientaciones sexuales e identidades de género fomentando los valores de respeto a la diversidad y la igualdad de derechos y oportunidades en el ámbito educativo.

- Talleres formativos dirigido a Centros Educativos y Ampas sobre educación afectivo-sexual y diversidad familiar.

OBJETIVO GENERAL 2

Formar en materia de diversidad sexual, familiar y de género a la población de Quart de Poblet fomentando una educación en valores de respeto y tolerancia.

Objetivo específico

Cubrir el sector asociativo y población no escolarizada, bien porque han terminado el periodo educativo o bien por absentismo escolar, que necesitan analizar sus dudas, reflexionar sobre las diferentes realidades, recibir asesoramiento sobre recursos adecuados, etc.

- Actividades de formación en diversidad sexual, familiar y de género desde las áreas de Juventud, Infancia y Adolescencia y Personas Mayores.

EJE IV. EMPODERAMIENTO Y PARTICIPACIÓN DEL COLECTIVO LGTBI

Las asociaciones locales, son entidades claves del gobierno municipal. Entre otras cosas, facilitan reuniones, ofrecen apoyo e información y ejecutan proyectos profesionales.

Para que se dé una participación eficaz, el grupo de presión local debe enviar a las personas adecuadas del gobierno local las sugerencias precisas para la gestión de políticas públicas en diversidad sexual, familiar y de género. Es útil que el gobierno local formule un convenio que incluya una descripción de la cooperación con las organizaciones del colectivo LGTBI (asesoría política, apoyo a grupos de interés, monitoreo o evaluación de la diversidad sexual y género en los servicios locales, etc.).

Los consejos consultivos también pueden asesorar al gobierno local. La ventaja está en que sus miembros son independientes y con el tiempo, acumularán experiencia específica en términos políticos. Esto hace del Consejo un socio confiable del gobierno local conocedor de los problemas del colectivo LGTBI.

OBJETIVO GENERAL

Potenciar procesos de participación social del colectivo LGTBI para la defensa y representación de sus intereses, incrementando su autonomía, afirmando su identidad y reconociendo su posición como parte de la comunidad a la que pertenecen.

Objetivo específico 1

Apoyar la creación de cauces estables de representación para la defensa y promoción de la libertad de orientación sexual e identidad de género facilitando espacios de encuentro que generen fortalezas y sinergias con el objetivo de tender hacia una sociedad

más libre y plural.

- Impulso del asociacionismo LGTBI proporcionando los recursos necesarios para el desarrollo de sus actividades.

Objetivo específico 2

Impulsar la participación social y política del colectivo LGTBI en los espacios que inciden en la gestión pública del municipio, formando parte activa de los mismos para así encontrarse representado y ser motor del desarrollo de la vida pública, social y política, consiguiendo un estatus en igualdad de derechos sin menoscabo de estos.

- Inclusión de representantes y asociaciones LGTBI en los espacios de participación ciudadana, patronatos y consejos que afecten a las diferentes áreas municipales y no únicamente a aquellos referentes a la integración social, (Consejo de Salud Pública y Medio Ambiente, Consejo Asesor de Consumo, Consejo Asesor de Cultura, Consejo Asesor de las Mujeres, Consejo Asesor de Deportes, Consejo Municipal de Bienestar Social, Consejo de la Juventud de Quart de Poblet, Consejo Económico y Social, Consejo Escolar Municipal de Quart de Poblet, Consejo Municipal de Paz y Solidaridad, Comisión de Prevención de las Drogodependencias y Consejo Municipal de la Infancia).

EJES V. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA POR MOTIVOS DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO

La fobia a la homosexualidad está presente de forma continua y latente en nuestra sociedad de muy diversas maneras. La difamación y el silencio que se otorga al colectivo homosexual, bisexual e intersexual en el ámbito educativo, laboral y social, la tergiversación de su imagen alimentando prejuicios que presentan la homosexualidad como una degeneración o una enfermedad, la ocultación sistemática de imágenes positivas o la no equiparación de derechos son discriminaciones homófobas.

Para cambiar este prejuicio, la prevención va más allá de la sensibilización en cuanto a los resultados que se pretenden. Actúa sobre las causas y no solo sobre los efectos de la discriminación. Prevenir significa evitar que ocurra un acto discriminatorio. En el proceso para conseguir el cambio necesario a través de la prevención, hay que dar pasos imprescindibles como informar y sensibilizar, pero son insuficientes.

La línea de actuación pasa necesariamente por la educación y la formación. Se trata de educar para la adquisición de conocimientos, valores, actitudes y competencias que eviten la discriminación futura.

OBJETIVO GENERAL

Evitar la aparición y consolidación de patrones de vida social, económica y cultural que contribuyan a aumentar el riesgo de discriminación previniendo la aparición de casos nuevos mediante el control de las causas y de los factores de riesgo, así como actuando ante hechos consolidados.

Objetivo específico 1

Prevenir la violencia por motivos de orientación sexual, identidad y expresión de género a través de la educación en valores, actitudes y competencias que permitan la revisión y superación de prejuicios ante la diversidad sexual, familiar y de género.

- Talleres de prevención de la discriminación por diversidad sexual, familiar y de género en espacios juveniles y asociaciones de tiempo libre.

Objetivo específico 2

Aplicar el principio de igualdad de trato y no discriminación en la administración local evitando cualquier agresión a la población LGTBI que impliquen violaciones de los derechos fundamentales de las personas.

- Diseño de políticas públicas municipales de respuesta ante los delitos de odio contra personas LGTBI para adaptarlas a lo dispuesto en los estándares internacionales de derechos humanos.

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Se creará una comisión de seguimiento y evaluación del I Plan de Diversidad Sexual, Familiar y de Género. La comisión tendrá las siguientes funciones:

1. Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
2. Asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.

3. Evaluación de las diferentes medidas realizadas.

4. Elaboración de un informe anual que refleje el avance respecto a los objetivos de diversidad sexual, familiar y de género planificados, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido proponiendo, en su caso, las adaptaciones necesarias para su obtención.

ATRIBUCIONES ESPECÍFICAS DE LA COMISIÓN

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- Analizar metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Facilitar el conocimiento de los efectos y de la eficacia de las medidas que el Plan ha tenido en el municipio.
- Concretamente, en la fase de seguimiento, se deberá recoger información sobre:
 - Los resultados obtenidos en la ejecución del Plan.
 - El grado de ejecución de las medidas.
 - Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
 - La identificación de posibles acciones futuras.

EVALUACIÓN

La evaluación del I Plan de Diversidad Sexual, Familiar y de Género tiene como meta conocer el grado de cumplimiento de los objetivos diseñados. Se realizará en tres momentos:

- Evaluación previa en el diagnóstico. Referencia sobre la situación de partida fijando los ámbitos sobre los que se quiere actuar.
- Evaluación intermedia, que analiza la puesta en marcha y desarrollo de las medidas.
- Evaluación final, valora las medidas y estrategias que se han aplicado.

10. MEMORIA ECONÓMICA

Los medios económicos necesarios para el desarrollo del presente plan, serán los previstos anualmente en los presupuestos generales del Ayuntamiento de Quart de Poblet para el desarrollo de las medidas que este comprenda.

11. TEMPORALIZACIÓN

FASES	2017												2018-2022
	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre		
DOCUMENTACIÓN Y PLANIFICACIÓN INICIAL													
DIAGNÓSTICO													
Planificación													
Ejecución													
Procesamiento													
Difusión													
PLAN													
Diseño													
Propuesta													
Participación áreas y ent ram ado asociativo													
Diseño definitivo													
Presentación y Aprobación													
Difusión													
Implementación													

12. GLOSARIO

Identidad y expresión de género

Identidad de género: género con el cual se identifica una persona, puede o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

Expresión de género: manifestaciones externas de género femenino o masculino, expresadas a través de nombre, pronombre, ropa, corte de cabello, comportamiento, voz y/o el cuerpo de una persona.

Trans: término utilizado para describir diferentes variantes de transición o reafirmación de la identidad y/o expresión de género cuyo denominador común es que el sexo asignado al nacer no concuerda con la identidad y/o expresión de género de la persona.

Transexual: persona que tiene una disconformidad entre su sexo asignado

y su sexo psicológico y que elige modificar su cuerpo.

Transgénero: describe a la persona que no se identifica con el género asignado al nacer y, por tanto, vive en otra identidad de género.

Cis: describe a la persona que se identifica con el género asignado al nacer.

Intersexual: físicamente, la intersexualidad es muy diversa, aunque los órganos genitales y reproductivos de las personas intersexuales coinciden con el hecho de que no son ni totalmente masculinos ni totalmente femeninos, pueden ser un poco de los dos o ni lo uno ni lo otro.

Orientación sexual. Atracción afectiva y sexual hacia las personas –

Orientación sexual: atracción afectiva y sexual que las personas sentimos por otras personas.

Orientación sexual Homosexual: sentir atracción hacia las personas del mismo sexo.

Orientación sexual Heterosexual: sentir atracción hacia personas de otro sexo.

Orientación sexual Bisexual: sentir atracción hacia personas de los dos sexos.

LGTBI+

El Colectivo LGTBI+ reúne las siguientes siglas: lesbiana, gay, trans, bisexual, intersexual. El “+” hace referencia a la pluralidad de tipos de persona de cada sigla e incluso a otras categorías no incluidas en las siglas.

Fobias

Homofobia: discriminación ya se legal, social, rechazo y/o delito de odio que sufren las personas homosexuales.

Transfobia: discriminación ya se legal, social, rechazo y/o delito de odio que sufren las personas trans.

LGTBI+fobia: discriminación ya se legal, social, rechazo y/o delito de odio que sufren las personas que representan la minoría de la diversidad social, familiar y de identidad y expresión de género.

Discriminación por diversidad sexual, familiar y de identidad y expresión de género

Discriminación directa: existirá cuando una persona haya sido, sea o pueda ser tratada de modo menos favorable que otra en situación análoga o comparable, por motivos de su diversidad sexual, familiar y de identidad o expresión de género.

Discriminación indirecta: existirá cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a personas por motivos de su diversidad sexual, familiar y de identidad o expresión de género.

Discriminación múltiple: existirá cuando además de discriminación por motivo de diversidad sexual, familiar, identidad o expresión de género, una persona sufra de forma simultánea discriminación por otros motivos recogidos en la legislación europea, nacional o autonómica.

Discriminación por asociación: se produce cuando una persona es objeto de discriminación por su relación con una persona o grupo con diversidad sexual, familiar y de identidad o expresión de género.

Discriminación por error: existirá cuando se dé una situación en la que una persona o un grupo de personas son objeto de discriminación por su diversidad sexual, familiar y de identidad o expresión de género como consecuencia de una apreciación errónea.

Acoso discriminatorio: existirá cuando cualquier comportamiento o conducta que por razones de diversidad sexual, familiar y de identidad o expresión de género, se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una o varias personas y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

Represalia discriminatoria: existirá cuando un trato adverso o efecto negativo se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, una reclamación, una denuncia, una demanda o un recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que está sometida o ha sido sometida por motivo de su diversidad sexual, familiar y de identidad o expresión de género.

Victimización secundaria: maltrato adicional ejercido contra una persona que, siendo víctima de discriminación, acoso o represalia por motivo de su diversidad sexual, familiar y de identidad o expresión de género, sufre las consecuencias adicionales de la mala o inadecuada atención por parte de los responsables administrativos, instituciones de salud, policía o cualquier otro agente implicado.

Violencia familiar: cualquier forma de violencia que se ejerza en el ámbito familiar por causa de diversidad sexual, familiar y de identidad o expresión de género de cualquiera de sus miembros, incluyendo el no respeto por parte de cualquier miembro de la familia a la diversidad sexual y de identidad o expresión de género de los y las menores.

Diversidad familiar ---

Termino que engloba la diversidad de uniones familiares consecuencia de las transformaciones sociales en las relaciones de pareja manifestando que la familia no tiene un significado único y excluyente.

