

PLA COMARCAL DE POLÍTIQUES DE GÈNERE I LGBTI

CONSELL COMARCAL DEL PALLARS JUSSÀ

Rosa Mari Colomina Torres - Tècnica Servei d'Atenció Integral
Marta Lladós Fontelles - Tècnica d'Igualtat



Consell Comarcal
del Pallars Jussà



2021-2024

ÍNDEX

01

Presentació
Institucional

02

Missió, Reptes,
Objectius

03

La comarca del
Pallars Jussà

04

Marc
Conceptual

05

Marc Normatiu

06

Diversitat i
Interseccionalitat

07

Metodologia

08

Diagnosi

09

Pla d'Acció

10

Avaluació i
Seguiment

11

Bibliografia

12

Annexos

ÍNDEX

01 Presentació
Institucional
(Pg. 3-4)

02 Missió, Reptes,
Objectius
(Pg. 5-8)

03 La comarca del
Pallars Jussà
(Pg. 9)

04 Marc
Conceptual
(Pg. 10-15)

05 Marc Normatiu
(Pg. 16-22)

06 Diversitat i
Interseccionalitat
(Pg. 23)

07 Metodologia
(Pg. 24)

08 Diagnosi
(Pg. 25-41)

09 Pla d'Acció
(Pg. 42-54)

10 Avaluació i
Seguiment
(Pg. 55)

11 Bibliografia
(Pg. 56)

12 Annexos

01 PRESENTACIÓ INSTITUCIONAL

La comarca del Pallars Jussà, avarca 13.280 habitants, el que representa el 18,54% del total de la població de l'Alt Pirineu i Aran.

Amb l'aprovació de la Llei 11/2014 del 10 d'octubre on s'estableix la garantia dels drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i alhora la eradicació de l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, estableix en l'article 3.2 de la Generalitat i els ens locals han de garantir el compliment d'aquesta llei i promoure les condicions per fer-la plenament efectiva en els àmbits competencials.

També, amb l'aprovació de la Llei 17/2015, de 21 de juliol sobre la Igualtat efectiva entre dones i homes, concretament l'article 6 on es detalla que correspon als municipis i altres entitats locals estudiar i detectar les mancances i necessitats de les dones per crear mecanismes necessaris per a integrar la transversalitat de la perspectiva de gènere en les actuacions polítiques.

En aquest sentit, el Consell Comarcal del Pallars Jussà, ens que gaudeix de proximitat amb la ciutadania des d'una posició privilegiada necessària per a la detecció de les seves necessitats, i per tant caldrà que estableixi en els seus àmbits competencials el compliment de les dues Lleis esmentades, planificant i implementant mesures i polítiques d'igualtat de tracte i no discriminació.

Per assegurar unes polítiques d'igualtat de gènere i LGTBI+ reals, transversals i efectives, cal detectar i caracteritzar les problemàtiques socials que la intervenció pública pretén transformar. Analitzar aquestes problemàtiques permetrà dissenyar unes polítiques públiques que responguin als reptes que s'han d'afrontar i alhora establir les línies estratègiques d'acció que permetin assolir els objectius marcats.

En un inici al 2005, s'aprova el I Pla de Polítiques de Dones, creat pel Consell juntament amb els ajuntaments de la comarca i el suport de l'Institut Català de les Dones, desenvolupant diferents iniciatives i eines d'intervenció en polítiques de gènere adreçades a la ciutadania per assolir una societat més igualitària.

PRESENTACIÓ INSTITUCIONAL

Enguany però, es detecta la necessitat de fer un pas més i elaborar un únic pla que incorpori les dues perspectives: igualtat de gènere i LGTBI, amb l'objectiu d'assolir una mirada transversal que integri una major efectivitat, incorporant la igualtat de gènere, i la diversitat sexual, afectiva i de gènere.

Aquest pla pretén continuar sent el reflex d'accions viables i realistes, que permetin ser el motor transformador de canvis a curt, mig i llarg termini, constituint el marc de referència i el full de ruta d'aquestes polítiques.

Assumint la tasca que tenim com administració pública al capdavant dels serveis a l'atenció de la ciutadania, i per tant, entenent la societat com un entorn divers, es desenvolupen les accions per al futur desplegament del Pla Comarcal de Polítiques públiques de gènere i LGTBI que suposa l'annexió del V Pla Comarcal de polítiques per a Dones i el I Pla de polítiques públiques en matèria de LGTBI al Pallars Jussà.



Imatge extreta de "canva.com"

02 MISSIÓ, REPTES, OBJECTIUS

Missió

Marcar els objectius i donar-los contingut fomentant el treball en xarxa per aconseguir canvis substancials i permanents en el temps que s'adrecin a establir les actuacions en matèria de polítiques d'igualtat de gènere a la comarca.

El disseny d'aquest Pla comporta ajustar-lo a les necessitats de cada un dels municipis que formen la comarca. Aquest pretén ser un conjunt d'objectius, mesures i actuacions que serveixin de guió per les polítiques que s'implementin des del mateix ens, **fomentant la transversalitat, la cooperació, la coordinació i la implicació de tots els departaments del Consell i les entitats del territori.**

Per aquest motiu, és important:

1

Entendre que les realitats de vida de tots els col·lectius és heterogènia, per tant, les problemàtiques, els reptes, les necessitats i realitats responen a paràmetres amplis i diversos als que cal donar resposta. Tindrem en compte doncs, la perspectiva interseccional en el disseny de les polítiques públiques del Consell Comarcal del Pallars Jussà.

2

Copsar el nivell de coneixement i el grau de sensibilització a la comarca del Pallars Jussà en matèria d'igualtat de gènere, adquirint primerament una perspectiva de l'entorn social i seguidament, posant èmfasi en el personal públic i el món associatiu lligats al funcionament orgànic de la societat.

3

Conèixer el grau de coneixement que tenen el personal públic - subjectes al Deure d'Intervenció segons l'article 11 de la Llei 11/2014 - sobre la diversitat afectiva - sexual i familiar i dotar-los de les eines, recursos i informació necessàries per abordar la LGTBIfòbia, si s'escau, des dels seus àmbits competencials i d'actuació, amb el suport del SAI.

4

Crear taules de treball amb representació de diferents agents del territori, a partir dels resultats d'un primer estudi, que permetin fixar estratègies d'actuació enfocades a assolir objectius i treballar les possibles problemàtiques en diferents entorns.

MISSIÓ, REPTES, OBJECTIUS

Reptes

El repte principal es fonamenta en **conèixer la situació de les dones i del col·lectiu LGTBI+ a la comarca en els diversos àmbits de la vida pública**, tenint en compte que aquests col·lectius encara estan subjectes a la persistència d'estereotips i rols del gènere arrelats a una societat que és concebuda tradicionalment de forma androcèntrica.

És fonamental, per tant, realitzar una radiografia que ens permeti conèixer des de quin punt partim. Detectar mitjançant dades d'anàlisi i d'informacions qualitatives la situació d'igualtat percebuda entre totes les persones i definir en el cas que es detecti, **l'estat de la LGTBfòbia i les violències masclistes a la nostra comarca**.

Posar incís en la discriminació, que no té perquè visualitzar-se amb el que entenem com formes d'agressió traduïdes en violència, sinó que també té a veure amb la tolerància, els graus d'acceptació, els valors transmesos i les actituds socialment preestablertes.

En definitiva, adquirir la missió de **garantir un horitzó més igualitari i tolerant amb total independència de l'orientació sexual i la identitat del gènere d'una persona**. Aquests reptes són crucials per assegurar la igualtat, la llibertat i el respecte a la diversitat d'ésser i estimar de les persones i respecte a la diversitat familiar.

Alhora aquesta mirada més àmplia també ens ajudarà a **visualitzar i promocionar les llibertats sexuals i de gènere**, contribuint a construir una societat més justa i igualitària per a totes i tots.

"La igualtat ha de ser un component central de qualsevol intent de resoldre els problemes socials, econòmics i polítics (Kofi Annan, ex secretari de la ONU)

MISSIÓ, REPTES, OBJECTIUS

Objectius del Pla

A continuació mostrem sis objectius generals amb els que ens centrarem per a desenvolupar els eixos d'intervenció i actuació del Pla.



OBJECTIU -1

Avançar en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat de gènere i LGBTI en el si de la comarca del Pallars Jussà.

OBJECTIU -2

Erradicar les violències masclistes i LGBTIfòbiques de la comarca del Pallars Jussà.



OBJECTIU -3

Fomentar la incorporació de la perspectiva de gènere i LGBTI en els espais de participació, tant a nivell associatiu com institucional.

MISSIÓ, REPTES, OBJECTIUS

Objectius del Pla



OBJECTIU -4

Fomentar la corresponsabilitat, el repartiment equitatiu dels usos del temps i unes ocupacions lliures de desigualtats de gènere.

OBJECTIU -5

Promoure l'esport inclusiu i lliure de LGTBifòbia



OBJECTIU -6

Incidir en la desaparició de les violències masclistes i LGTBifòbiques en l'entorn educatiu, contribuint en implementar un model coeducatiu lliure d'estereotips i rols de gènere.

Imatges extretes de "canva.com"

La comarca pirinenca del Pallars Jussà està situada al nord-oest de Catalunya. Limita amb les comarques de l'Alta Ribagorça, Pallars Sobirà, Alt Urgell, la Noguera i amb la comunitat autònoma de l'Aragó a l'oest.

El Pallars Jussà, amb una dimensió de 1.343,09 km², és la sisena comarca més gran de Catalunya, això no obstant, la seva densitat de població (9,9 hab/km²) la situa com a tercera comarca menys poblada de Catalunya, només per darrera de l'Alta Ribagorça i el Pallars Sobirà, amb una població de 13.227 habitants segons dades (Idescat, 2020).

Del total de població, 6.663 habitants són homes, mentre que 6.388 són dones.

La comarca està dividida en 14 termes municipals, la majoria d'ells conformats per diversos enclavaments. La major part de la població es concentra en els municipis de Tremp, amb 5.911 habitants, i la Pobla de Segur amb 3.043 habitants (Idescat, 2020).

04

MARC CONCEPTUAL

Aandrocentrisme

Punt de visió segons el qual l'home és el centre i la mesura del món. Un símptoma d'això és la utilització del llenguatge masculí com si fos neutre per referir-se a homes i a dones. L'androcentrisme silencia les experiències de les dones perquè no considera que siguin rellevants per a l'evolució de les societats, o directament no es preocupa per conèixer-les.

Bifòbia

Varietat d'actituds i sentiments negatius, incloses la discriminació i la violència, contra persones que s'identifiquen o són percebudes com a bisexuals.

Bisexual

Persona que es sent atreta físicament i emocionalment per persones independentment del seu sexe o gènere.

Cisgènere

Persona la identitat de gènere de la qual està alineada amb el gènere assignat en néixer.

Discriminació

Acció de posar una persona o un grup en una posició menys favorable que d'altres en una situació comparable. La raó de la discriminació, generalment, es basa únicament en la pertinença real o percebuda de la persona a una determinada categoria social.

MARC CONCEPTUAL

Estereotips de gènere

Les imatges simplificades que atribueixen uns rols fixats sobre els comportaments pretesament “correctes” o “normals” de les persones en un context determinat en funció del sexe al qual pertanyen. Els estereotips de gènere són a la base de la discriminació entre homes i dones i contribueixen a justificar-los i perpetuar-los.

Expressió del gènere

Fa referència a com la persona expressa el seu gènere, i està basat en els rols tradicionals atribuïts a ser dona o home; inclou la manera de vestir i el comportament femení o masculí.

Gai

Persona de sexe i/o gènere masculí que se sent atreta físicament per persones de sexe i/o gènere masculí.

Gènere

Construcció social i cultural basada en les diferències biològiques entre els sexes que assigna diferents característiques emocionals, intel·lectuals i de comportament a dones i homes, variables segons la societat i l'època històrica. A partir d'aquestes diferències biològiques, el gènere configura relacions socials i de poder entre homes i dones.

No s'ha de confondre amb el sexe. Per bé que socialment el gènere masculí s'atribueix al sexe masculí, i el gènere femení al sexe femení, aquests conceptes no són equivalents.

MARC CONCEPTUAL

Heterosexisme

Presumpció que tothom és heterosexual i cisgènere, i que només les atraccions i relacions amb el sexe oposat són acceptables i per tant, superiors.

Homofòbia

Varietat d'actituds, sentiments i accions negatius, incloses la discriminació i la violència, contra persones que s'identifiquen o són percebudes com a lesbianes o homosexuals.

Identitat de gènere

Autoconcepció del gènere de la persona. Té a veure amb la identificació de les persones i amb els rols que socialment s'atribueixen a homes i dones; no ha de coincidir necessàriament amb el sexe biològic de la persona, i no té res a veure amb l'orientació sexual i afectiva.

Igualtat (concepte)

Atorgar el mateix valor a totes les persones, però sense que això suposi ignorar la diferència present entre homes, dones i persones del col·lectiu LGTBI. Així doncs, el que es propicia és el reconeixement d'una diversitat d'aspiracions i necessitats d'unes i altres, amb absència de discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i especialment les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.

MARC CONCEPTUAL

ligualtat de gènere

La condició d'homes i dones per ser iguals pel que a fa les possibilitats de desenvolupament personal i de presa de decisions, sense les limitacions imposades pels rols de gènere tradicionals, per la qual cosa els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i d'homes són igualment considerats, valorats i afavorits.

ligualtat d'oportunitats entre homes i dones

Condició de ser iguals dones i homes en l'àmbit laboral, social, cultural, econòmic i polític, sense que actituds i estereotips sexistes imitin les seves possibilitats.

lntersexual

Persona nascuda amb característiques sexuals que no s'ajusten a les definicions típiques de cossos masculins o femenins.

Lesbiana

Persona nascuda amb característiques sexuals que no s'ajusten a les definicions típiques de cossos masculins o femenins.

MARC CONCEPTUAL

Orientació o opció sexual, orientació o opció sexoafectiva

Tendència d'una persona a sentir una atracció afectiva i sexual per una altra persona o persones.

Queer

Històricament ha estat un terme despectiu (en anglès) per a persones LGBTI, però que és reclamat per persones el gènere de les quals, l'expressió del gènere i/o sexualitat, no s'ajusta a les expectatives dominants ni a les definicions de les identitats LGBTI.

Sexe biològic

Conjunt de diferències físiques, biològiques i anatòmiques que divideixen els individus d'una espècie en mascles i femelles. No determinen necessàriament el comportament del subjecte i no s'ha de confondre amb el gènere.

Sexisme

Tipus de discriminació basada en el sexe. El sexisme no ignora a la dona sinó que directament l'humilia i la limita personalment.

MARC CONCEPTUAL

Trans*

Persona que té una identitat del gènere diferent del gènere assignat al néixer. També la persona que desitja expressar la seva identitat de gènere d'una manera diferent del gènere assignat al néixer.

Transfòbia

Varietat d'actituds i sentiments negatius, incloses la discriminació i la violència, contra persones que s'identifiquen o són percebudes com a trans*

Violència masclista

Violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, tingui com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.

05

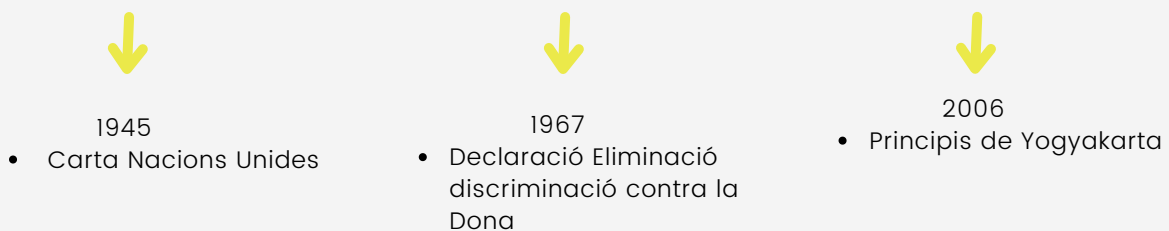
MARC NORMATIU

El marc polític i normatiu de les polítiques d'igualtat de gènere i LGTBI, té un llarg recorregut, desenvolupant-se a diversos nivells, des de la normativa internacional, europea i estatal, arribant al context català. Un context sòlid de polítiques d'igualtat de gènere que vetlla per l'eradicació de la discriminació, sigui directa o indirecta, i per raó de sexe.



Normativa Internacional

Normativa Internacional



La Carta de les Nacions Unides de l'any 1945 inclou, per primera vegada, el principi d'igualtat de dones i homes en l'ordenament jurídic internacional.

Posteriorment, la Declaració sobre l'eliminació de la discriminació contra la dona, de l'any 1967, proclama l'Assemblea general de les Nacions Unides. Aquesta esdevé la precursora de la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW) de l'any 1979, que entra en vigor com a tractat internacional l'any 1981.

El 17 maig de 1990 l'homosexualitat s'elimina de la llista de malalties de l'Organització Mundial de la Salut, però com a contrapartida s'hi inclou la transexualitat.

L'aprovació de la Declaració i Plataforma d'Acció de Beijing de l'any 1995 en el marc de la IV Conferència Mundial sobre la Dona de l'ONU, reconeix la necessitat d'incorporar polítiques que integren la perspectiva de gènere.

MARC NORMATIU

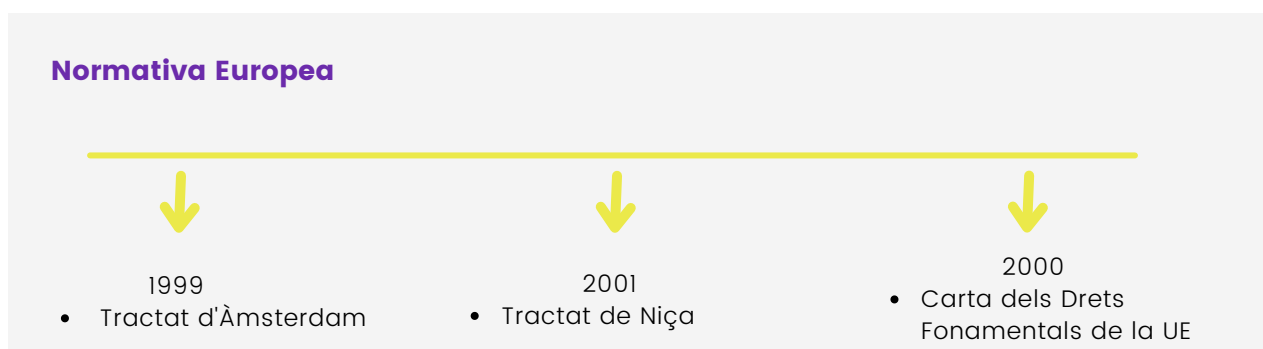
L'any 2006 es redacten els [Principis de Yogyakarta](#), sobre l'aplicació del dret internacional dels drets humans a les qüestions relacionades amb l'orientació o opció sexual i la identitat del gènere. Aquests principis marquen els estàndards bàsics perquè les Nacions Unides i els Estats avancin en la garantia dels drets humans de les persones LGBTI, on encara en molts països es neguen per la seva orientació sexual, identitat del gènere o expressió del gènere.

Finalment, l'Organització de les Nacions Unides va destacar en la [Resolució 17/19 del Consell de Drets Humans](#) del 2011 el dret a la igualtat de tracte i a ser protegit contra la discriminació per diversos motius, entre els quals s'inclou l'orientació sexual i la identitat de gènere.

MARC NORMATIU



Normativa Europea



El **Tractat de Roma** incorpora el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes l'any 1957.

La **Carta Social Europea** de l'any 1996 estableix la prohibició de la discriminació per raó de sexe i brinda protecció especial en situacions d'embaràs i maternitat.

El **Tractat d'Amsterdam** al 1999 avança per l'assumpció del principi d'igualtat entre dones i homes a la UE, sobretot pel que fa a la igualtat de tracte entre els treballadors i treballadores, que es constitueixen com un dret fonamental. A més, contempla una sèrie de recomanacions per tal que els estats membres eliminin la discriminació basada en l'orientació sexual.

El **Tractat de Niça** l'any 2001, no sols estableix la igualtat com un dret, sinó que ja reconeix la necessitat d'emprendre accions positives per fomentar la participació de les dones en el mercat laboral.

El **Tractat de la Unió Europea** l'any 2012 estableix el principi d'igualtat d'homes i dones com un valor comú de la UE, així com la necessitat de fomentar aquesta igualtat.

MARC NORMATIU

El principi d'igualtat entre dones i homes també està present a la [Carta dels drets fonamentals de la UE](#), adoptada al desembre de 2000, però amb efectes jurídics de l'any 2010.

Conté un capítol titulat "Igualtat" que inclou els principis de no- discriminació, igualtat entre dones i homes i diversitat cultural, religiosa i lingüística. En l'article 21 prohibeix la discriminació per raó de sexe. En l'article 23, a més, consagra la igualtat entre dones i homes, estableix que ha de ser garantida en tots els àmbits, inclosos l'ocupació, el treball i la retribució, i possibilita l'adopció d'accions que afavoreixin el sexe menys representat.

MARC NORMATIU



Normativa Estat Espanyol

Normativa Estat Espanyol



A nivell estatal la **Constitució Espanyola** de 1978 estableix la igualtat com a valor superior de l'ordenament jurídic espanyol a l'article 1.1. A l'article 14 manifesta el dret a la igualtat i prohibeix de forma expressa la discriminació per raó de sexe.

L'any 2007 s'aprova la **Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH)**, que neix amb la vocació d'erigir-se en la llei-codi que estableix una base jurídica per avançar cap a la igualtat efectiva de dones i homes en diferents àmbits de la vida de les persones (laboral, social, econòmic, cultural i polític), des d'una estratègia dual: la incorporació de la transversalitat com a estratègia, i l'aplicació, alhora, de les accions positives com a eina. Aquesta estratègia es plasma, per una banda a l'article 11, en el que s'estableix que els poders públics han d'adoptar mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte dels homes (acció positiva). D'altra banda, l'article 15 preveu que el principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes ha de regir, amb caràcter transversal, l'actuació de tots els poders públics, i que les administracions públiques l'han d'incorporar en l'adopció de les seves disposicions normatives, en la definició i pressupostació de polítiques públiques i en el desenvolupament de totes les seves activitats (transversalitat). Aquesta llei a més, regula la rectificació registral de la menció relativa al sexe de les persones.


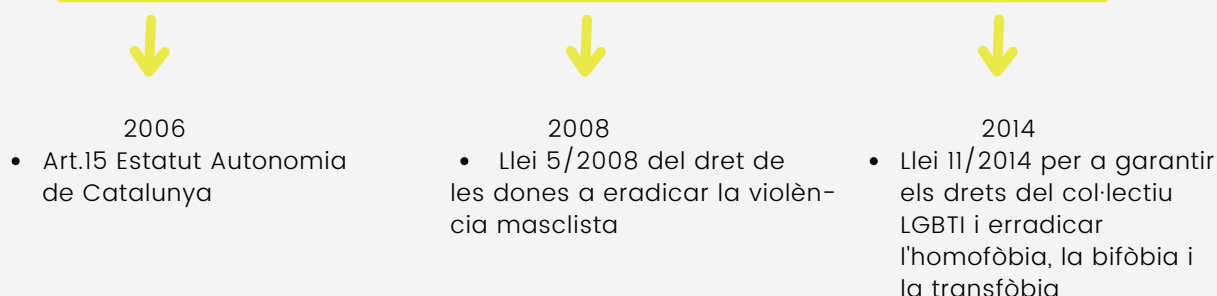
Alhora destaquem la **Llei 13/2005 de l'1 de juliol per la qual es modifica el Codi Civil en matèria del dret a contraure matrimoni** indiferentment de l'orientació sexual i afectiva de les persones cònjuges.

MARC NORMATIU



Normativa Catalunya

Normativa Catalunya



A nivell català **l'Estatut d'Autonomia de Catalunya** de l'any 2006 incorpora la igualtat i els drets de les dones. Concretament en el títol primer, hi ha un article que fa referència als “drets de les persones” (article 15) que recull, entre d'altres, el dret de totes les persones a viure lliures d'explotació, de maltractaments i de tota mena de discriminació, així com el dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal.

Fins l'any passat, la **Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista**, era una llei global i transversal que elevava al màxim rang normatiu competencial l'exigència d'eradicació de la violència masclista i de les estructures socials i els estereotips culturals que la perpetuen. El 22 de desembre de 2020, entra en vigor la Llei 17/2020, de modificació de la Llei 5/2008, amb la vocació d'ampliar, reforçar i actualitzar la Llei 5/2008, i també protegir els drets de les dones transgènere i cisgènere i de les persones no binàries, amb la finalitat de respectar la diversitat de gènere.

MARC NORMATIU

La **Llei 11/2014**, aprovada el 10 d'octubre al Parlament de Catalunya, per a garantir els drets LGBTI i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, resulta una llei pionera i és una demanda històrica per part del col·lectiu LGBTI. Una llei important per a la protecció dels drets dels col·lectius LGTBI (lesbianes, gais, bisexuals, transexuals i intersexuals) en tots els àmbits i esdevenint alhora una mesura pionera al món, planificant i implementant mesures i polítiques per a la igualtat de tracte i no-discriminació de les persones del col·lectiu LGTBI+, per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

Més recentment, la **Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes**, facilitant un marc normatiu global de les polítiques d'igualtat de gènere de Catalunya, amb l'obligatorietat dels poders públics alhora d'eliminar qualsevol forma de discriminació i de vetllar per una igualtat real.

La **Llei 19/2020 del 30 de desembre d'igualtat de tracte i no-discriminació** per a garantir el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació i erradicar qualsevol actuació o comportament que puguin atemptar contra la dignitat de les persones i contra el lliure desenvolupament i la lliure expressió, sense cap mena de discriminació de la pròpia personalitat i de les capacitats personals. La llei pretén evitar la discriminació per raons de sexe o gènere, orientació o identitat sexual, lgbtifòbia o misogínia, entre altres.

06

DIVERSITAT I INTERSECCIONALITAT

El repte de la interseccionalitat alhora d'implementar les polítiques públiques de gènere i LGTBI té com a objectiu generar actuacions en diferents àmbits i amb total garantia de drets. És a dir, el que estem implementant en aquest pla, **treballar per la igualtat de gènere amb la mirada conjunta de les polítiques de Dones i les polítiques LGTBI.**

La perspectiva interseccional permet **estudiar, entendre i respondre a les discriminacions que pateixen les dones i persones del col·lectiu LGTBI**, no només pel fet de tenir una sexualitat, una identitat i expressió de gènere no normativa, sinó també com a conseqüències d'altres múltiples conceptualitzacions.

En aquest sentit, quan volem desplegar polítiques públiques de gènere i lgtbi, per intervenir-hi, cal que tinguem en compte que en les discriminacions produïdes per factors d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere hi interactuen, a més, altres variables, com el gènere, l'edat, l'ètnia social, entre altres.

Així doncs, podem dir que aquest concepte, ens permet observar les desigualtats de gènere des d'una perspectiva més àmplia i alhora poder localitzar tot tipus de discriminacions que pateixen les dones i persones del col·lectiu LGTBI de totes les cultures i societats del món. Convidant-nos també a estudiar i analitzar l'origen d'aquestes discriminacions.

LA CONSTRUCCIÓ SOCIAL DEL GÈNERE:

Perquè parlem de la construcció social del gènere? **El sexe crea al gènere o és el gènere el que crea el sexe?**

Sovint es solen confondre els conceptes de sexe i gènere. Per una banda, quan ens referim al sexe, és la categoria que defineix **les característiques sexuals primàries i secundàries del nostre cos**. Així doncs, la biologia classifica els cossos en mascles o femelles, sense visibilitzar la diversitat existent de cossos que no entrarien dins aquesta classificació i que per tant, no encaixen en aquesta lògica binària (home/dona). Aquesta classificació es fa doncs, extensiva a tots els àmbits de la societat. El **gènere doncs, esdevé una construcció cultural i un procés de socialització** mitjançant el qual es transmeten creences, rols, valors, missatges que interioritzem i perpetuem com a societat.

Què passa quan una persona no segueix les normes que encaixen dins la lògica binària? En major o menor mesura solen aparèixer les discriminacions o els prejudicis.

07 METODOLOGIA

Per tal d'assolir els objectius generals del Pla, s'han establert 6 eixos específics a partir dels quals es definiran els objectius i que alhora ens serviran per al posterior disseny i realització dels projectes concrets dins de cada àmbit. Així doncs, per detectar les necessitats hem utilitzat **tres vies d'estudi**:



ENQUESTA ELECTRÒNICA ADREÇADA A LA POBLACIÓ GENERAL:

S'ha realitzat un qüestionari amb una **visió transversal** des dels serveis que integren l'àrea d'igualtat, el SIAD i el SAI, per tal de **conèixer i detectar les necessitats que ens permetin implementar el Pla de Polítiques de Gènere i LGBTI a la comarca**. *(Annex 1)



ENQUESTA SOBRE LA REALITAT LGBTI+ AL PALLARS JUSSÀ ADREÇADA A LA POBLACIÓ GENERAL:

Aquest qüestionari es va realitzar en el moment de creació del Servei d'Atenció Integral degut a la manca d'estudis a la comarca previs a la creació del servei per tal **d'assolir una visió genèrica sobre l'entorn social que ens envolta, el grau de sensibilització i acceptació de la població i l'estat de coneixement sobre la diversitat en les diferents realitats de vida afectives-sexuals i de gènere i familiars**. *(Annex 2)



ENQUESTA SOBRE LA SITUACIÓ DE LES PERSONES LGBTI+ AL PALLARS JUSSÀ DIRIGIDA ALS DIFERENTS SECTORS D'INTERVENCIÓ:

Aquest qüestionari s'ha elaborat amb l'objectiu d'aprofundir en l'estudi d'àmbits d'intervenció específics. La mateixa s'ha dirigit a les persones que treballen en diferents sectors de l'àmbit públic com són **l'administració local, àmbit educatiu, del món esportiu, mercat laboral, serveis socials, salut, social i cultural i ordre públic** que alhora estan subjectes al Deure d'Intervenció segons especifica la Llei 11/2014 de 10 d'octubre. També s'ha fet arribar a les diferents entitats de la comarca.

L'enquesta pretén conèixer aspectes concrets **centrats en si s'incorpora la mirada LGBTI en els seus àmbits competencials pel que respecta a l'atenció de persones, comunicació externa, el nivell de formació específica en matèria lgbti adreçada a les seves professions, existència de protocols, mesures i circuits referents a com actuar en casos de discriminació**. *(Annex 3)

08

DIAGNOSI

Aquesta diagnosi ha estat elaborada pel **Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD)** i pel **Servei d'Atenció Integral (SAI)**. Els dos serveis formen part de l'Àrea d'Igualtat de Serveis Socials del Consell Comarcal del Pallars Jussà.

Malgrat els avenços com a societat i en termes legislatius d'aquests últims anys, les desigualtats de gènere i de les persones LGBTI encara persisteix. Fet pel qual és **necessària la implementació de polítiques públiques que garanteixin canvis reals i efectius i promoguin l'eliminació d'aquests esviaixos de discriminació.**



UNA POBLACIÓ DIVERSA:

L'informe de la International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association (ILGA), L'homofobia d'Estat 2019, constata que encara hi ha 70 països del món que penalitzen i criminalitzen les persones LGBTI . Aquest fet suposa que en un de cada tres països del món (35%), és perillós mostrar-se com a membre de la comunitat LGBTI.

Per tal d'assolir polítiques públiques en clau LGBTI, cal adoptar mesures que incorporin la perspectiva de gènere.

Hem de considerar el repte de tenir en compte que **la realitat i les problemàtiques de les persones del col·lectiu és molt àmplia i diversa**, partint de la base de la pròpia nomenclatura L (lesbianes) - G (gais) - B (bisexuals) - T (transgènere) - I (intersexuals), que d'alguna manera els i les distingeix en grups socials diferents, amb atributs propis i no igualment acceptats.

Un total de 257 persones del Pallars Jussà han respost a l'enquesta que ens serveix de punt de partida per a la realització d'una primera radiografia de la situació de les persones LGBTI a la nostra comarca i que a més, ens permet **copsar el grau de coneixement i acceptació de l'entorn social i col·lectiu.**

A més, hem de tenir en compte, que en entorns rurals com el nostre, hi sol haver graus de desconeixement més elevats que poden conduir a situacions de no acceptació o a la dificultat de la normalització envers les diferents formes de vida i la diversitat en general.

DIAGNOSI

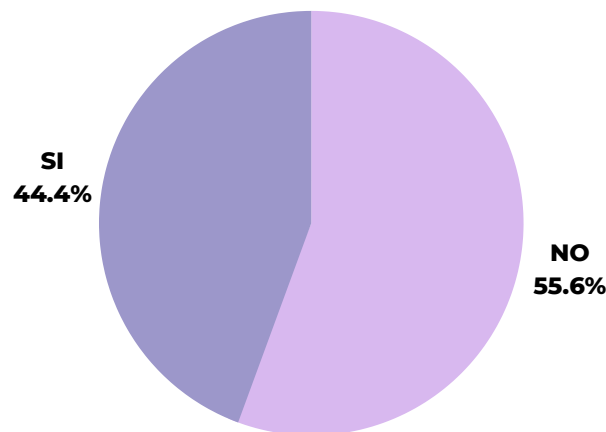


EL FENÒMEN DEL SEXILI:

El risc de que es produeixi el que s'anomena sexili, és a dir que les persones LGBTI marxin de les localitats on viuen per la impossibilitat de mostrar-se lliurement, no és un fet aïllat.

És doncs, una de les qüestions importants a tenir en compte. Aquesta paraula, fa referència a **la necessitat d'abandonar el teu lloc d'origen i traslladar-te a una ciutat més gran per poder viure de manera oberta i pública la teva sexualitat i el teu gènere.**

Les dades obtingudes en aquest cas creiem que s'han d'interpretar des d'una doble perspectiva.



En relació a si coneixen casos de sexili **un 55%** afirma que no. No obstant, tot i ser una dada positiva, el **44%** afirma el contrari. Aquest petit marge de diferència, deixa constància la **necessitat de posar-hi el focus i treballar en visibilitzar més la realitat lgbti a la comarca.**

El fet que les persones del col·lectiu decideixin marxar també suposa una dificultat afegida, i és que al veure's reduïda la població es perden possibles relacions entre iguals, conèixer altres persones lgbti ajuda a compartir experiències, dubtes, conflictes... alhora que també, augmenta la impossibilitat de fomentar l'associacionisme i la creació d'entitats, eines que promouen els espais de trobada.

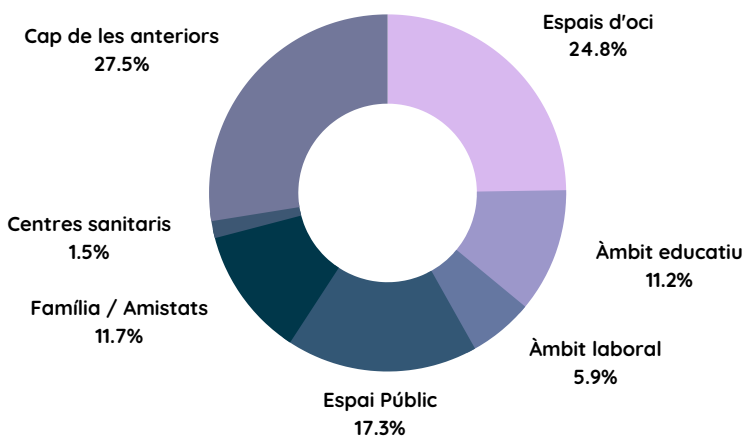
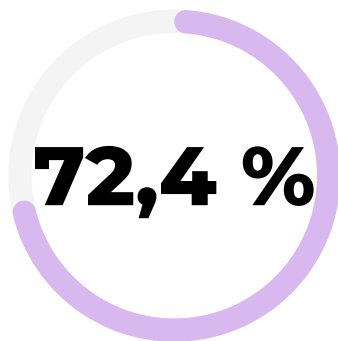
DIAGNOSI



L'ANÀLISI DE LA DISCRIMINACIÓ LGBTI :



En els següents espais a la comarca, has vist o patit algun tipus de discriminació o agressió per raó de gènere o orientació sexual?



un **72.4%** correspon a l'índex de discriminació segons les persones enquestades. Destacant-se les produïdes en entorns d'oci seguidament de diferents espais públics com parcs, carrers.

La següent xifra molt destacada es produeix en l'entorn laboral, en la família i a l'escola, és a dir, els espais on més relacions personals solem desenvolupar.

Per tant, quan es produeix en entorns laborals, a l'escola o familiars, estem parlant de discriminacions que solen ser diàries i que a més afecten a la incapacitat de viure la pròpia vida amb normalitat, amb el dany afegit que això suposa.

DIAGNOSI



TOLERÀNCIA, GRAUS D'ACCEPTACIÓ I ACTITUDS SOCIALMENT PREESTABLERTES CAP A LES PERSONES LGBTI



com et sentiries en cadascuna de les situacions següents?

Dues dones lesbianes tenen fills

Dos homes gais tenen fills.

Un home mostra un comportament afeminat o una dona mostra un comportament masculí.

Una empresa contracta una persona trans*.

Dos homes gais mostren el seu afecte en públic.

Dues dones lesbianes mostren el seu afecte en públic.

Els/les teus fills/es o nets/es fossin gais o lesbianes.

Els /les teus fills/es o nets/es fossin trans*.

En entorns rurals com en el que ens trobem, molts cops existeix un gran desconeixement, la no acceptació o la falta de normalització envers les diferents formes de vida i la diversitat en general. Passa també que hi sol haver manca de referents. A més, com hem comentat amb anterioritat existeix el risc de produir-se el sexili, és a dir, que les persones marxin del lloc d'origen per la impossibilitat de mostrar-se lliurement.

Referent a les qüestions plantejades en aquestes caselles, els graus d'acceptació com es pot veure en l'annex 2, són bastant elevats. La majoria de les persones enquestades responen en positiu davant les afirmacions que mostrem. Tot i així, analitzant amb deteniment, **trobem més tabús a les qüestions referides a les persones trans***, fet que posa el focus en la necessitat de normalització i l'eliminació d'estereotips, que en la majoria dels casos responen a elements de desconeixement i creences socialment establertes.

DIAGNOSI

Dins d'aquest Pla s'estableixen **sis àrees d'intervenció específica** a nivell intern que inclouen una sèrie d'accions amb resultats i indicadors vinculats, que tot seguit desglossarem i analitzarem.



POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE I DIVERSITAT SEXO-AFECTIVA.



ACCIÓ CONTRA LES VIOLÈNCIES MASCLISTES I LA PREVENCIÓ DE LA LGTBIFÒBIA



VISUALITZACIÓ I PARTICIPACIÓ SOCIAL I POLÍTICA



TREBALL I USOS DEL TEMPS



COEDUCACIÓ I TRANSMISSIÓ DE VALORS IGUALITARIS



SALUT I ESPORTS

DIAGNOSI

1.-POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE I LA DIVERSITAT AFECTIVA I SEXUAL

Al Consell Comarcal del Pallars Jussà, la igualtat entre dones i homes s'està treballant des de fa anys, concretament des de l'any 2005, moment en que es va realitzar una diagnosi per al **I Pla de Polítiques de Dones**, amb la finalitat de detectar les problemàtiques i necessitats de les dones a la comarca. En aquest mateix Pla, ja es va començar a incorporar **iniciatives adreçades a abordar les desigualtats del binarisme dona-home de forma transversal**, des de tots els àmbits d'actuació.

Posteriorment, l'any 2007 neix el **Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD)** del Pallars Jussà. Servei que ofereix informació, atenció i orientació en tots els àmbits rellevants del projecte vital de les dones (laboral, social, personal, familiar i altres).

L'any **2008 s'aprova el II Pla** i l'any **2011 s'aprova el III Pla de Polítiques de Dones (2011-2015)**, actualment prorrogat fins a l'aprovació del **IV Pla Comarcal de Polítiques de Dones (2016-2020)**.

Per aquest motiu, durant aquests darrers anys, des del SIAD s'ha treballat des de la integració de les polítiques d'igualtat d'oportunitats i de la perspectiva de gènere en les activitats d'àmbit comunitari.

Des d'aquest servei, cal destacar també que s'han liderat diferents **protocols** per a garantir l'atenció integral de les dones víctimes de violència masclista en l'àmbit de la parella, comunitari i del treball:

- **Protocol d'actuació en els casos de la violència domèstica de la comarca del Pallars Jussà**
- L'any 2008, es va fer una revisió i renovació d'aquest protocol amb l'objectiu d'actualitzar-lo i adaptar-lo a la nova realitat. És va crear el **Protocol Comarcal per a l'atenció a les víctimes de violència masclista**.
- **Protocol Comarcal per prevenir les mutilacions genitals femenines.**
- **Protocol per a l'abordatge de la violència a l'Alt Pirineu i Aran**, sent l'eina de treball bàsica per a totes les persones treballadores implicades en l'àmbit de la violència de la nostra comarca i comarques veïnes.
- L'any 2009 **Protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe.**

DIAGNOSI

L'any 2018 neix el Servei d'Atenció Integral (SAI) del Pallars Jussà, per atendre les persones que pateixin, hagin patit o estiguin en risc de patir discriminació o violència per raons d'orientació o opció sexual, la identitat del gènere o l'expressió del gènere i per prevenir la LGBTIfòbia, d'acord amb la llei 11/2014 del 10 d'octubre on es desplega la Xarxa Pública de Serveis d'Atenció Integral LGBTI de Catalunya.

A més, el SAI compta amb el protocol que desplega el deure d'intervenció del personal de les administracions públiques catalanes per fer efectiu l'abordatge de l'homofòbia, la bifòbia, que explicarem amb deteniment en el següent eix.

A més a més dels protocols esmentats, el Consell Comarcal del Pallars Jussà, l'any 2015 es va dotar del I Pla d'Igualtat d'Oportunitats, amb l'objectiu d'assolir internament un compromís polític amb la igualtat de gènere. L'any 2020 però, es va fer la renovació del Pla, creant el II Pla d'Igualtats d'Oportunitats del Consell Comarcal del Pallars Jussà.

Tot i així cal destacar que sovint les administracions solen tenir una mancança evident de la perspectiva de gènere. Les polítiques públiques en aquest àmbit es duen a terme des de les àrees d'igualtat i no tant des d'una mirada transversal. Tot i que és cert que cada cop s'és més sensible en aquest àmbit, generar aquest canvi de paradigma i d'estructura formal és un procés lent ja que encara costa incorporar la mirada de gènere en els pressupostos de les administracions públiques, fet que suposa un canvi en tots els nivells, reestructurant ingressos i despeses amb l'objectiu de promoure la igualtat de gènere i en clau LGBTI.

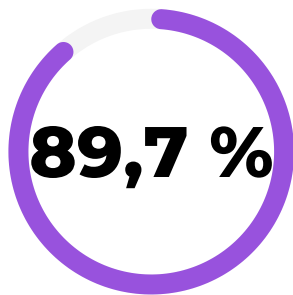
En aquest sentit, creiem important reivindicar que les accions en matèria d'igualtat, no són competència exclusiva del departament en qüestió, sinó que és responsabilitat de tot l'ens adquirir el compromís de generar unes polítiques públiques que incorporin aquesta sensibilitat en la resta dels serveis.

DIAGNOSI

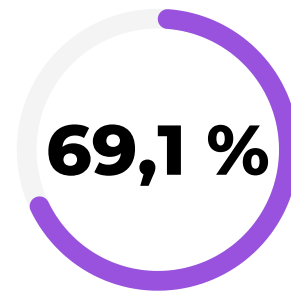
POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE I LA DIVERSITAT AFECTIVA I SEXUAL

! ? Grau de coneixement del servei

SIAD



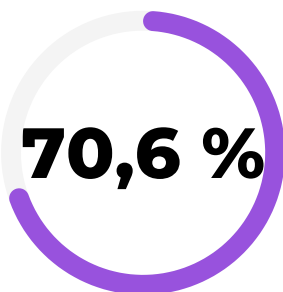
SAI



Aquest dos serveis, que tal com han respost les persones enquestades tenen un **grau de coneixement elevat** per part de la ciutadania, són els que componen l'àrea d'igualtat del Consell Comarcal del Pallars Jussà.

Des de la mateixa és des d'on pivoten les diferents propostes d'actuacions de sensibilització i prevenció, que inclouen un seguit d'accions cap a la ciutadania i que es desenvolupen durant tot l'any, treballant i incloent els diferents temes relacionats amb la igualtat de gènere i LGTBI en els diferents serveis .

! ? Valoració prioritària de mesures i actuacions per a la Igualtat de Gènere i LGBTI



Referent a com es valora el desenvolupament de **mesures i actuacions** en matèria d'igualtat a la comarca, el **100%** de les respostes ha estat positiva, destacant el **70.6%** que de fet, ho considera una qüestió prioritària.

Tenint en compte que la **percepció** és un fet subjectiu, es podria concloure que el context social l'entén o la percep com a **desigual**, motiu pel qual deixa palès la necessitat de seguir avançant i treballant en el desplegament de polítiques públiques en aquest àmbit.

! ? Percepció de la situació d'igualtat



DIAGNOSI

2.- ACCIÓ CONTRA LES VIOLÈNCIES MASCLISTES I LA LGBTIFÒBIA

Alhora d'abordar les dues polítiques, cal respectar certes diferències entre dones i col·lectiu LGBTI. Partint de la base que la realitat del col·lectiu LGBTI, les problemàtiques, necessitats així com les situacions de discriminació són àmplies i diverses. Així doncs a continuació **es tracta per una banda el fenomen de la LGTBifòbia i per l'altra la problemàtica de la violència masclista.**

ELS DRETS DE LES PERSONES LGBTI I EL FENÒMEN DE LA LGBTIFÒBIA

Abans de definir els diferents eixos de treball utilitzats en aquest anàlisi, cal explicar que quan parlem dels drets LGBTI, no ens referim a drets exclusius a les persones del col·lectiu. Els drets humans i per tant, universals, són aquells que tots i totes tenim com a ciutadans/es. Per això, **quan parlem de la diversitat afectiva-sexual i de gènere fem referència als drets de la ciutadania en el seu conjunt.**

De fet, quan es vulneren els drets fonamentals és quan es produeixen les situacions de discriminació. Així doncs, el ventall de circumstàncies que es poden considerar discriminatòries és ampli i com hem comentat des d'un inici no té perquè visualitzar-se de forma exclusiva en el que entenem per violències i agressions.

Tot i haver-hi avenços també **es detecta un elevat grau de desconeixement de la diversitat afectiva-sexual i la legislació vigent** entre els càrrecs polítics i el personal tècnic de les administracions públiques. Fet que fomenta la invisibilització la realitat de les persones del col·lectiu lgbt per exemple, en la documentació o els formularis que s'expedeixen des de les diferents administracions.

La Llei 11/2014, garanteix el dret de les lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. Cal contemplar que **la LGTBifòbia no deixa de ser una forma de violència del sistema sexe-gènere, derivada de l'estructura binària i jeràrquica de la nostra societat.** El SAI també s'empara sota el **protocol del Deure d'Intervenció que desplega el personal de les administracions públiques catalanes** per fer efectiu l'abordatge de l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

A banda d'això, la llei 11/2014 en l'article 11 referent al Deure d'Intervenció especifica clarament "que si es té coneixement d'una situació de risc o tenen una sospita fonamentada de discriminació o violència per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, tenen el deure de comunicar-ho als cossos i forces de seguretat i a l'òrgan competent."

DIAGNOSI

LA VIOLÈNCIA MASCLISTA

En el present Pla comarcal es parteix de dues lleis que fan referència a la definició de violència masclista.

La Llei 5/2008 del dret de les dones a eradicar la violència masclista, juntament amb la Llei 17/2020 de modificació de l'anterior, amb la vocació d'ampliar, reforçar i actualitzar l'antiga llei i alhora protegir els drets de les dones transgènere i cisgènere de les persones no binàries, amb la finalitat de respectar la diversitat de gènere.

És a dir quan parlem de violència masclista, parlem d'aquella violència que pateixen les dones pel sol fet de ser-ho. Contemplades dins d'un sistema de gènere rígid en el que la feminitat es concep com inferior i dependent de la masculinitat i impedeix que les dones puguin assolir la plena ciutadania, autonomia i llibertat.



L'atenció directa del SIAD i algunes dades rellevants

Una de les tasques més importants del SIAD és l'atenció personalitzada i individualitzada a aquelles dones que han patit o bé estan atravesant situacions de violència masclista.

Tenint en compte les dades analitzades en l'antic Pla de Polítiques de Dones (2016-2020) des de l'any 2012 el nombre de persones ateses pel SIAD per haver patit alguna situació de violència masclista, durant els darrers anys ha anat en augment. Segons dades extretes del programa de registre Hèstia, al 2019 es va atendre un total de **55 dones**, i al 2020 va augmentar a **82 dones**. Pel que fa al nombre d'atencions, també cal destacar el fort augment, passant de **180** actuacions al 2019 a **693** actuacions l'any 2020, destacant alhora la forta presència d'atencions telefòniques que es van realitzar en època de confinament per poder oferir a les víctimes suport i acompanyament, en una època d'incertesa en que moltes d'elles podien romandre amb el seu propi victimari.

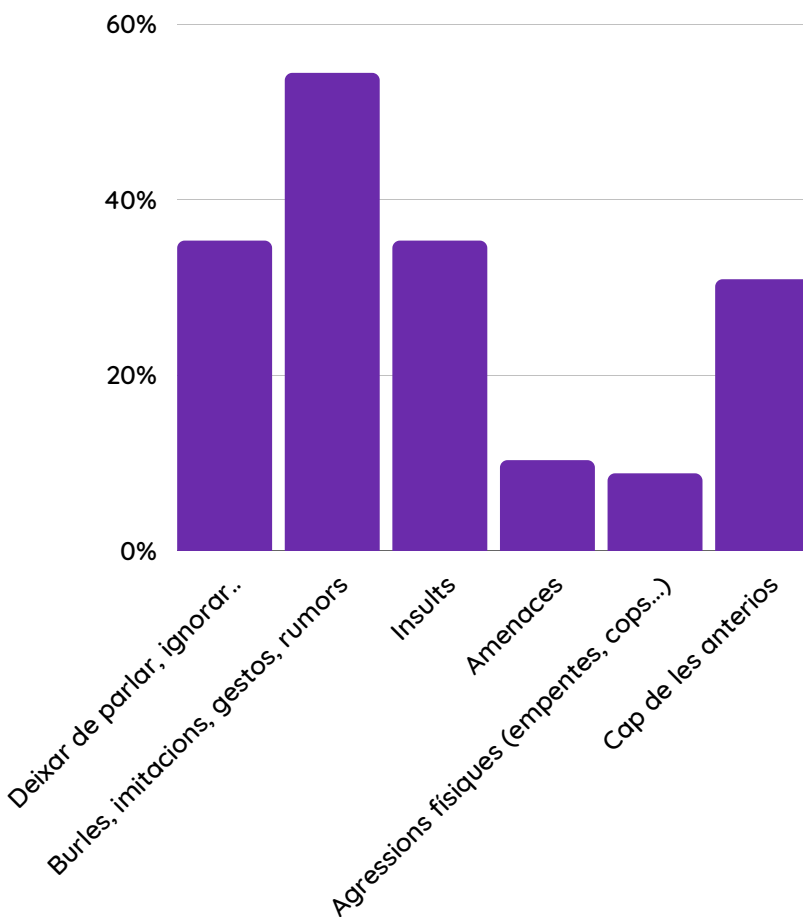
Tot i disposar d'aquestes dades, cal destacar la forta tendència de moltes víctimes a no fer visibles aquest tipus de fets i no arribar-ho a denunciar, ja sigui per la por a l'estigma, la falta de suport familiar o de l'entorn, i també en molts casos la desconexió dels procediments de denúncia i els circuits a seguir.

DIAGNOSI

ACCIÓ CONTRA LES VIOLÈNCIES MASCLISTES I LA LGBTIFÒBIA

! ? Tipus de discriminació contra les dones o les persones LGBTI a la comarca

54,4 %



Destaquem que un **54.4%** correspon a discriminacions com burles, intimidacions, gestos...

En contrapartida un **8.8%** correspon a agressions físiques com empentes, cops, etc.

Hem de tenir en compte que el **ventall de discriminacions és ampli** i no totes estan contemplades, tot i així, és rellevant entendre que existeix un **contínuum que es manifesta des dels estereotips fins a la comissió de delictes.**



Tot i que no s'ha recollit en el qüestionari si que és cert que cal tenir en compte que en l'actualitat, un dels àmbits a contemplar pel que respecta a les violències es produeix en les **xarxes socials**.

Un entorn que molts cops compta amb el factor de l'anonimat fet que provoca que sigui encara més complicat la protecció de la víctima, atès que els mecanismes no són suficientment eficaços.

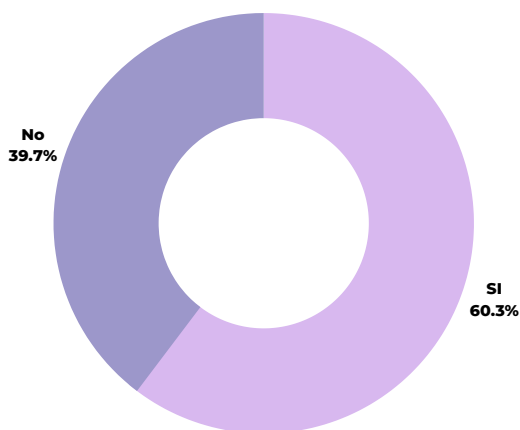
DIAGNOSI

3.- VISUALITZACIÓ I PARTICIPACIÓ SOCIAL I POLÍTICA

Les entitats i associacions són un motor de transformació de la societat, que tenen un paper clau en l'impuls de les polítiques públiques. El Pallars Jussà compta amb associacions i entitats de dones i recentment també es va crear la del col·lectiu LGBTI.

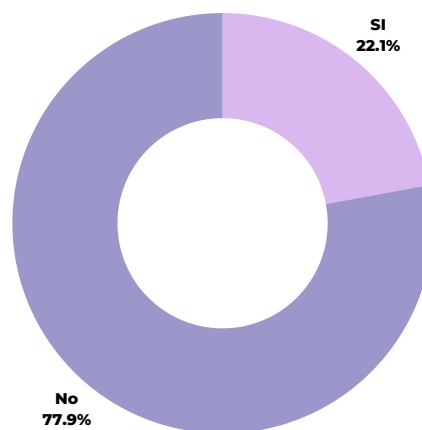
Històricament, la participació de les dones i de les persones LGTBI als espais de participació social i política en ocasions ha estat molt invisibilitzada. Poc a poc però, al llarg de la història, moltes d'aquestes associacions s'han arribat a consolidar fermament, treballant per la igualtat de gènere, una de les principals línies de treball que contempla aquest pla.

! ? Graü de coneixement de les entitats Pallareses



60,3 %

! ? Participació activa en les entitats



22,1 %

Un 60.3% de les persones enquestades coneix les entitats pallareses i un 22.1% hi participa activament. Promocionar l'associacionisme doncs és clau perquè la ciutadania es relacioni entre iguals, adquireixi referents, comparteixi experiències, fomentar el seu empoderament i alhora comptar amb la seva participació en l'elaboració de les polítiques públiques.

DIAGNOSI

4.- TREBALL I USOS DEL TEMPS

La societat estableix la segregació en l' àmbit públic i productiu, assignat a la figura masculina i el privat i reproductiu, assignat a la figura femenina.

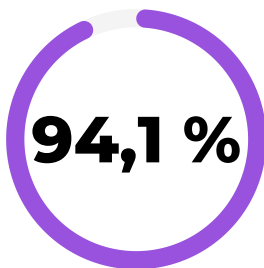
El treball retribuït econòmicament és el valorat socialment, en canvi el valor econòmic i social del treball a la llar, tot i ser un dels elements claus per a l'estructura reproductiva no es reconeix i es segueix naturalitzant que sigui la figura femenina la que se'n responsabilitzi.

És de vital importància que puguem superar aquesta visió androcèntrica que ha existit fins ara, i posem el focus en el treball remunerat com a tal i alhora en el treball no remunerat com la cura a la llar.

En termes d'ocupabilitat, segons dades extretes de l'Idescat, a la comarca del Pallars Jussà, l'any 2020 el nombre d'afiliats a la Seguretat Social era del 54% homes i un 46% de dones, igual que l'atur, sent lleugerament superior la taxa femenina de la masculina.



Ocupació i tasques domèstiques



Tot i aquest impacte d'estereotips, en el cas del Pallars Jussà, segons dades extretes de l'enquesta, el 89,7% de la població enquestada responien que tenien feina remunerada. En la mateixa enquesta, el 94,1% afirmaven que s'ocupaven també de les feines de cura i de la llar. Davant d'aquestes xifres podem parlar de en molts casos una sobrecàrrega de treball, l'anomenada doble o triple jornada.

Pel que respecta a l'ocupació, algunes de les problemàtiques més rellevants de les persones LGBTI per accedir al mercat laboral són, per una banda, la discriminació que moltes d'elles pateixen per lgbtifòbia i el no poder mostrar obertament la seva orientació o identitat de gènere. Per l'altra, l'accés al mercat laboral de les persones trans* (sovint són descartades en els processos de selecció) i les condicions en què moltes d'elles exerceixen el treball sexual.

No hem d'oblidar que a vegades en l'entorn laboral moltes persones pateixen comentaris, bromes, etc. derivades dels estereotips de gènere i d'una societat entesa de manera androcèntrica, produïnt sensació d'incomoditat, malestar psicològic, entre altres. Per tant, és essencial fomentar espais segurs on les persones puguin mostrar-se lliurement i en igualtat de condicions i alhora fomentar que les polítiques laborals posin el focus en mesures i actuacions de discriminació positiva, integrin aquests col·lectius en el mercat de treball.

DIAGNOSI

5.- COEDUCACIÓ I TRANSMISSIÓ DE VALORS IGUALITARIS

Els centres educatius, suposen un **espai clau en la transmissió de valors sobre la igualtat de gènere, la sexualitat i la diversitat afectiva-sexual**. És l'entorn on majoritàriament aprenem a socialitzar-nos i a establir les bases de les relacions que es mantindran en un futur.

A més a més de l'educació formal, les activitats extraescolars i entitats de lleure també contribueixen en l'educació d' infants i adolescents, repercutint potencialment pel que fa a la transmissió de valors igualitaris i de respecte a la diversitat i de gènere.

Malgrat tenir en compte aquest principi de coeducació, no sempre s'estableix com a tal. Les desigualtats d'oportunitats i les discriminacions per raó de gènere segueixen essent presents en els centres educatius.

En el cas de les persones LGBTI pot passar que sovint ocultin o disimulei la seva orientació sexual per por a les **pressions de no ser acceptats en grup o rebre discriminacions de diferents tipus**.

Remarquem que en el qüestionari dirigit a professionals del sector públic, la **pregunta corresponent a si s'han produït casos de lgtbifòbia, les aportacions més destacades es produeixen en l'entorn escolar**, i ens sembla rellevant destacar-ne els següents comentaris:

Es produeixen rialles, mirades i comentaris com "que passa maricón?"
Com a insult recurrent.

Frases en tons despectius:
"tu ves al grup de nenes",
què sou nòvies?...



" Ens hem trobat casos d'assetjament, de mala relació entre company/es"

"Un noi en edat escolar va manifestar ser homosexual i més endavant, sentir-se com una noia. Les conseqüències a nivell personal suposen la dificultat de realitzar una vida normalitzada, sentir-se aïllada, incompresa,etc."

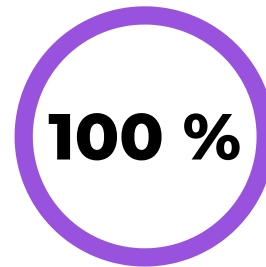
DIAGNOSI

Aquests **estereotips sexistes** en la majoria d'ocasions es van reproduir en les diferents etapes educatives, ja que acaben sobreviuen en les mateixes estructures.

També preval destacar que la realitat és que diversos testimonis expliquen que mai van sentir a parlar de les seves realitats a l'escola o a l'institut, i els pocs moments dedicats a tractar la sexualitat estaven relegats als **tallers d'educació sexual**, que es centraven íntegrament a la lògica heterosexual, invisibilitzant la diversitat afectiva, sexual i de gènere. Aquest fet pot suposar un fort impacte en l'autoestima i l'autoacceptació de l'individu que no es senti identificat amb les mateixes.



Creus necessari establir mecanismes i actuacions per abordar casos de bulling i/o discriminació per a dones o persones del col·lectiu lgbti?



El paper del **professorat també sol ser clau en la gestió dels possibles casos de discriminació** i en la pròpia normalització de la diversitat afectiva-sexual. Per tant, és necessari que tinguin formació en diversitat afectiva-sexual així com les Associacions de famílies. També sol ser clau alhora de **penalitzar i verbalitzar qualsevol expressió de discriminació, desigualtat o violència de gènere**.

Fer pedagogia i establir reflexions en aquests casos sol ser clau per abordar amb el grup les problemàtiques i transmetre nous valors i creences, que alhora es poden incorporar en el si de les planificacions pedagògiques del centre.

A més resulta essencial seguir treballant per **fomentar relacions positives entre iguals i prevenir tot tipus de situacions d'assetjament i discriminació de qualsevol mena**.

Es poden també fomentar les activitats per **visibilitar els dies commemoratius**, tot i que no han de quedar relegades a activitats exclusives en dies assenyalats i per tant, s'han d'incorporar transversalment en el si del funcionament del centre tant a nivell estructural, formal com pedagògic.

La perspectiva de gènere i la diversitat afectiva-sexual s'està incorporat amb nous materials, activitats i tallers als centres educatius que cada cop més mostren interès en incorporar actuacions en aquest àmbit, fer més pedagogia pel que respecta a les violències de gènere i establir noves línies de treball per exemple, en els plans del Centre de Recursos Pedagògics dels Pallars.

DIAGNOSI

6.- SALUT I ESPORTS

Existeixen diferents reptes en matèria de salut en relació a les dones i les persones lgbti. Aquests reptes per una banda, tenen a veure amb el desconeixement de les persones lgbti en l'àmbit de l'atenció sanitària, i per l'altra, amb les necessitats específiques i diverses en termes de salut que presenten les persones de la comunitat LGBTI.

Històricament podem parlar de la salut de les dones des d'una mirada androcèntrica. Cal destacar que la manca de promoció de la salut sexual i reproductiva de moltes dones, especialment de dones lesbianes i bisexuals sobretot pel que respecta a les consultes ginecològiques on els/les professionals de la salut acostumen a pressuposar l'heterosexualitat i el cisgenerisme de les pacients.

També existeix el repte referent a la salut sexual i l'imaginari de les malalties de transmissió sexual com el VIH-SIDA , entre altres, on s'han de dedicar els esforços possibles per a la prevenció d'aquestes infeccions.

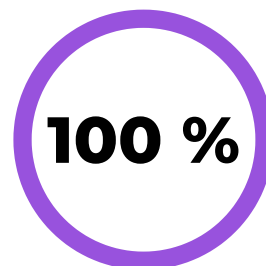
El personal sanitari ha de ser coneixedor de les realitats i necessitats específiques de les persones LGBTI i oferir un acompanyament mèdic no patologitzant (sobretot pel que respecta a les persones trans* i intersexuals) en cap cas referent a la orientació sexual o la identitat del gènere.

Els /les professionals de la salut enquestats/es en l'estudi que hem realitzat, desconeixen la unitat de trànsit, és a dir, la unitat d'atenció a les persones trans* del Servei Català de la Salut. I tampoc han rebut formació específica per a la correcta atenció/ derivació de les persones trans* o intersexuals tenint en compte les seves necessitats.



Disposeu de protocols clínics en el marc d'atenció a la salut de les persones trans?

NO

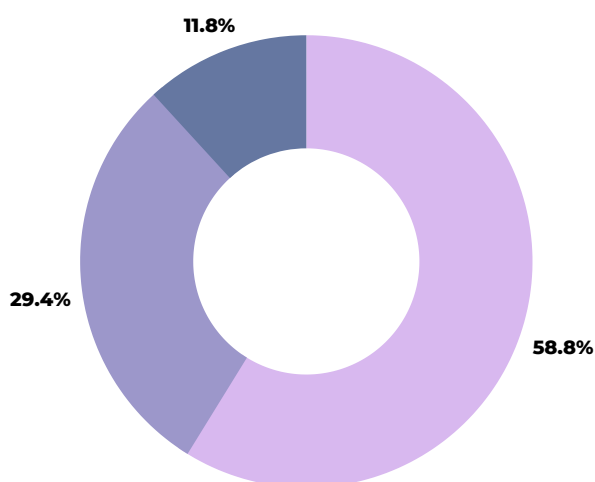


No obstant, si que es remarca que s'han produït casos on les persones LGBTI han compartit de forma oberta amb els /les professionals de la salut la seva orientació sexual.

DIAGNOSI

Pel que respecta a l'esport, en l'enquesta esmentada (Annex 3) s'ha posat el focus en la distinció per sexes dels espais com vestuaris, lavabos, on es respon que només es contempla la opció binària (home/dona). A més, es desconeix si s'han produït casos de discriminació a persones en procés de trànsit de sexe o gènere a l'hora d'accedir a un equip esportiu. També es detecta la manca de protocols d'actuació en casos de discriminació.

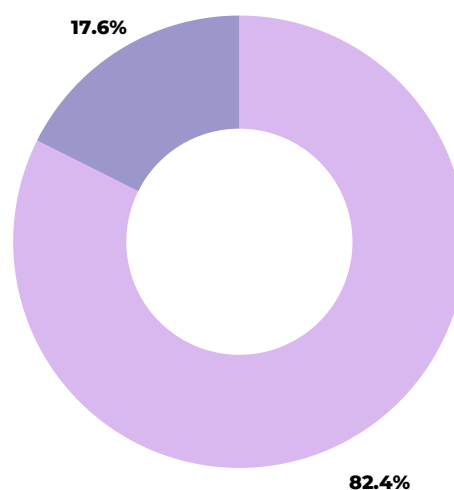
! ? Apreciacions en relació a l'esport



Un **82.4%** considera que les persones LGBTI tenen dificultats per a participar en l'esport , especialment en els més masculinitzats. En contrapartida, un **17.6%** no considera que aquesta dificultat existixi.

L'esport històricament ha estat un sector masculinitzat i a dia d'avui encara existeixen estereotips de gènere en aquest àmbit que encara validen l'existència d'esports considerats "femenins" i altres "masculins".

En concret, un **58.8%** de les persones enquestades constaten que aquesta segregació és elevada i a més un **29.4%** considera que les dones tenen més dificultat per accedir als esports d'alta competició. En contrapartida, un **11.8%** si que considera que estan en igualtat d'oportunitats,



09 PLA D'ACCIÓ

Per tal d'assolir polítiques públiques de gènere i en clau LGBTI, cal adoptar mesures que incorporin la perspectiva interseccional.

Després de la diagnosi genèrica, hem considerat oportú incloure en l'estudi diferents sectors d'intervenció per tal d'analitzar qüestions concretes que ens permetin començar a traçar l'estratègia per al futur desplegament del pla.

A partir de la informació recollida i dels resultats obtinguts en la diagnosi, s'ha definit el Pla d'acció, que conforma el Pla de Polítiques de Gènere i LGTBI.

Aquest Pla es compon dels mateixos eixos estratègics en que s'ha dividit la diagnosi realitzada prèviament. Les accions també responen als objectius generals que s'han determinat a partir de les dades analitzades en la diagnosi i dels resultats obtinguts.

POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE I DIVERSITAT AFECTIVA-SEXUAL

Línies d'Actuació	Indicadors	Àrees implicades
Disseny i implementació del Pla Comarcal de Polítiques de Gènere i LGTBI del Pallars Jussà	Nombre de reunions per a la planificació, desplegament i avaluació de les accions del Pla	<ul style="list-style-type: none">Comissió Inter departamental.Diverses àrees
Difusió i visualització del Pla Comarcal de Polítiques de Gènere i LGTBI del Pallars Jussà	<ul style="list-style-type: none">Nombre de notícies sobre l'aprovació del V Pla ComarcalPresentacions del Pla al personal de l'ens i les administracions locals adherides	<ul style="list-style-type: none">Àrea d'igualtat del CCPJÀrea de comunicació i premsa
Aprovació del Pla de Polítiques Comarcal de Gènere i LGTBI del Pallars Jussà	Àmbit d'assoliment <ul style="list-style-type: none">SI/ NO	<ul style="list-style-type: none">Ple del CCPJ

PLA D'ACCIÓ

Línies d'Actuació	Indicadors	Àrees implicades
Promoure l'adhesió dels ens locals de la comarca en el Pla de Polítiques de Gènere i LGBTI (2021-2024)	<ul style="list-style-type: none">• Nombre d'ajuntaments adherits al Pla	<ul style="list-style-type: none">• Presidència• Àrea d'igualtat
Implementació del Servei d'Atenció Integral que vetlla pel dret de les persones lgtbi a la comarca	<ul style="list-style-type: none">• Nombre de persones que acudeixen al servei, casos atesos, accions implementades	<ul style="list-style-type: none">• Àrea d'igualtat del CCPJ
Incorporació d'una mirada transversal de la perspectiva de gènere i LGBTI en totes les accions formatives.	<ul style="list-style-type: none">• Nombre de persones que han rebut la formació	<ul style="list-style-type: none">• Diverses àrees
Formació i sensibilització als càrrecs electes sobre la llei 11/2014 del 10 d'octubre	<ul style="list-style-type: none">• Nombre de formacions realitzades	<ul style="list-style-type: none">• SAI
Formació i sensibilització sobre la llei 11/2014 del 10 d'octubre i el deure d'intervenció al personal laboral	<ul style="list-style-type: none">• Nombre de formacions realitzades• Nombre de formacions realitzades	<ul style="list-style-type: none">• SAI
Coordinació efectiva entre el SIAD i el SAI	<ul style="list-style-type: none">• Nombre de derivacions entre el SIAD i el SAI	<ul style="list-style-type: none">• SAI /SIAD

PLA D'ACCIÓ

Línies d'Actuació	Indicadors	Àrees implicades
Adaptació dels formularis d'inscripció i la documentació on sigui possible a la diversitat /realitat de les persones LGBTI i l'adequació dels formularis a la instrucció 1/2019.	<ul style="list-style-type: none">• Nombre de formularis adaptats a la diversitat de gènere i sexual	<ul style="list-style-type: none">• Diverses àrees /SAI
Inclusió d'objectius i accions amb perspectiva de gènere i clau LGBTI en els plans i programes comarcals (joventut, educació, serveis socials, immigració, turisme, esport, salut, etc)	<ul style="list-style-type: none">• Nombre de plans i programes	<ul style="list-style-type: none">• SAI
Assessorament en transversalització de la perspectiva de gènere en clau LGBTI als plans de polítiques públiques municipals	<ul style="list-style-type: none">• Nombre d'ens municipals i plans i assessorament	<ul style="list-style-type: none">• SAI
Assessorament i acompanyament als ens de la comarca en matèria d'igualtat de gènere i polítiques de dones	<ul style="list-style-type: none">• Nombre d'ens municipals asesorats	<ul style="list-style-type: none">• SIAD
Hores de formació i sensibilització en el Curs de Primera Acol·lida sobre la situació legal i social del col·lectiu LGTBI i dones al nostre país.	<ul style="list-style-type: none">• Nombre de persones que han rebut la formació	<ul style="list-style-type: none">• SAI / SIAD/ Immigració
Inclusió de la perspectiva de gènere i LGTBI en els projectes Singulars de Formació i Inserció laboral	<ul style="list-style-type: none">• Nombre de participants als programes	<ul style="list-style-type: none">• Joventut/ Igualtat

PLA D'ACCIÓ

Línies d'Actuació	Indicadors	Àrees implicades
Formació en diversitat LGTBI als cursos de Monitor/a i director/a de lleure i específics per a joves	<ul style="list-style-type: none">• Nombre de joves formats	<ul style="list-style-type: none">• Joventut/ SAI
Inclusió de forma explícita i no estigmatitzant de referències al col·lectiu en campanyes de comunicació, activitats, recursos...	<ul style="list-style-type: none">• Nombre de campanyes i medició del seu impacte	<ul style="list-style-type: none">• Igualtat i Comunicació
Assessorament en transversalització de la perspectiva de gènere en clau LGTBI als plans de polítiques públiques municipals	<ul style="list-style-type: none">• Nombre d'ens municipals i plans i assessorament	<ul style="list-style-type: none">• SAI
Debat , mesures i propostes sobre la situació de joves LGTBI de la comarca en els Consells de Joves	<ul style="list-style-type: none">• Nombre de joves assistents als Consells• Nombre d'actuacions implementades	<ul style="list-style-type: none">• Joventut / SAI
Formació amb la incorporació de la perspectiva de gènere a les persones que duen a terme accions de voluntariat	<ul style="list-style-type: none">• Nombre de persones que han rebut la formació	<ul style="list-style-type: none">• Voluntariat / Igualtat
Formació a nous voluntaris/es sobre la diversitat afectiva, sexual i familiar	<ul style="list-style-type: none">• Nombre de persones que han rebut la formació	<ul style="list-style-type: none">• Voluntariat / Igualtat

PLA D'ACCIÓ

Línies d'Actuació	Indicadors	Àrees implicades
Establir un criteri per incloure el nom sentit de les persones trans* en la documentació no oficial encara que aquestes no tinguin modificat el nom al DNI.	<ul style="list-style-type: none">Informe i documents aplicats	<ul style="list-style-type: none">SAI / Diverses àrees / Presidència
Difusió de les accions formatives sobre polítiques d'igualtat de gènere adreçades al personal de l'administració i càrrecs electes.	<ul style="list-style-type: none">Nombre d'accions formatives i difusió d'aquestes	<ul style="list-style-type: none">Àrea d'igualtat del CCPJ
Creació de la taula de gènere i LGBTI, potencian-ne la seva metodologia participativa i la seva autonomia	<ul style="list-style-type: none">Nombre de trobades de la taulaNombre de participants de la taulaNombre d'accions realitzades per la taula	<ul style="list-style-type: none">Diverses àrees

PLA D'ACCIÓ

ACCIÓ CONTRA LES VIOLÈNCIES MASCLISTES I LA PREVENCIÓ DE LA LGBTIFÒBIA

Línies d'Actuació	Indicadors	Àrees implicades
Reforçar la prevenció i la sensibilització a la ciutadania sobre les violències sexuals en espais d'oci festiu i nocturn. Creació de punts lila	<ul style="list-style-type: none">• Nombre de participants en les accions	<ul style="list-style-type: none">• SIAD / SAI
Consolidar una coordinació efectiva entre el SIAD i els serveis i recursos de denúncia	<ul style="list-style-type: none">• Nombre de derivacions fetes• Tipologia dels casos registrats	<ul style="list-style-type: none">• SIAD / SAI
Fomentar l'acompanyament i la facilitació en els processos d'empoderament de dones, des d'una mirada interseccional	<ul style="list-style-type: none">• Nombre de grups i/o tallers realitzats nombre de dones assistents	<ul style="list-style-type: none">• SIAD
Mantenir els sistemes de resposta urgent que disposa Serveis Socials Bàsics per donar resposta a dones que es troben en situació de violència i per als seus fills/es	<ul style="list-style-type: none">• Nivell d'assoliment: SI/NO	<ul style="list-style-type: none">• SIAD / Serveis Socials Bàsics
Continuar realitzant un seguiment periòdic de les dones víctimes de violència masclista, en especial a les usuàries del Teleassistència (ATEMPRO)	<ul style="list-style-type: none">• Nombre de dones ateses i nombre d'atencions realitzades	<ul style="list-style-type: none">• SIAD

PLA D'ACCIÓ

Línies d'Actuació	Indicadors	Àrees implicades
Convocar i dinamitzar l'equip comarcal del Pallars Jussà del Protocol per a l'abordatge de la violència masclista a l'Alt Pirineu i Aran.	<ul style="list-style-type: none">• Nombre de convocatòries i reunions realitzades• Nombre de serveis representats• Nombre de personal tècnic i agents representats	<ul style="list-style-type: none">• SIAD
Convocar i dinamitzar la Comissió Interdisciplinària de treball i seguiment de casos del Protocol d'actuació en els casos de violència masclista de la comarca del Pallars Jussà.	<ul style="list-style-type: none">• Nombre de convocatòries i reunions realitzades• Nombre de serveis representats• Nombre de personal tècnic i agents participants• Nombre de convocatòries• Nombre de personal tècnic i agents implicats	<ul style="list-style-type: none">• SIAD
Revisió, ampliació i consolidació periòdica del Protocol d'actuació en els casos de violència masclista de la comarca del Pallars Jussà.	<ul style="list-style-type: none">• Nombre de convocatòries• Nombre de personal tècnic i agents implicats	<ul style="list-style-type: none">• SIAD
Revisió, ampliació i consolidació periòdica del Protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe del Consell Comarcal del Pallars Jussà.	<ul style="list-style-type: none">• Nombre de convocatòries• Nombre de personal tècnic i agents implicats	<ul style="list-style-type: none">• Àrea d'Igualtat
Foment de la visibilitat de les violències específiques que pateixen les dones lesbianes, bisexuals i trans*.	<ul style="list-style-type: none">• Nombre d'atencions realitzades• Perfil de persones ateses	<ul style="list-style-type: none">• SAI
Oferir una atenció i acompanyament integral a persones que pateixen/hagin patit agressions LGTBfòbiques i a professionals, familiars i altres persones de l'entorn.	<ul style="list-style-type: none">• Nombre d'atencions realitzades• Perfil de persones ateses	<ul style="list-style-type: none">• SAI

PLA D'ACCIÓ

Línies d'Actuació	Indicadors	Àrees implicades
Incorporació de la perspectiva LGTBI i gènere en el Protocol de sensibilització, prevenció i actuació en casos d'agressions masclistes i LGTBIfòbiques en espais d'oci.	<ul style="list-style-type: none">• Existència del protocol revisat• Nombre de mesures que incorporen la perspectiva de gènere i LGTBI	<ul style="list-style-type: none">• SAI / SIAD
Inclusió de la LGTBIfòbia en els protocols d'assetjament sexual i per raó de sexe de les administracions públiques	<ul style="list-style-type: none">• Nombre de protocols que incorporen la LGTBIfòbia	<ul style="list-style-type: none">• SAI
Elaboració de campanyes de prevenció sobre les violències masclistes i lgbtifòbiques a la comarca del Pallars Jussà	<ul style="list-style-type: none">• Nombre de campanyes i actuacions realitzades	<ul style="list-style-type: none">• Àrea igualtat i ajuntaments de la comarca
Redacció d'un manifest amb aprovació al Ple, de règim intern, on el CCPJ es postula en relació a l'actuació vers possibles casos de discriminació entre companys/es.	<ul style="list-style-type: none">• Nivell d'assoliment SI/NO	<ul style="list-style-type: none">• Presidència• Gerència• RRHH• Igualtat

PLA D'ACCIÓ



VISUALITZACIÓ I PARTICIPACIÓ SOCIAL I POLÍTICA

Línies d'Actuació	Indicadors	Àrees implicades
Formació i sensibilització a les entitats i/o associacions de la comarca envers les desigualtats de gènere i violències masclistes i discriminació contra les persones LGBTI	<ul style="list-style-type: none">• Nombre de formacions realitzades• Nombre d'assistents a les formacions	<ul style="list-style-type: none">• Àrea d'igualtat
Formació i sensibilització a les entitats envers la diversitat sexual i de gènere i les formes de discriminació contra les persones LGBTI.	<ul style="list-style-type: none">• Nombre de derivacions fetes• Tipologia dels casos registrats	<ul style="list-style-type: none">• SIAD / SAI
Suport a les entitats feministes i entitats LGBTI del territori.	<ul style="list-style-type: none">• Nombre de dones i entitats participants	<ul style="list-style-type: none">• SAI/ SIAD
Foment de la visibilitat de les dones i del col·lectiu LGBTI en els espais de participació ciutadana.	<ul style="list-style-type: none">• Nombre d'accions realitzades amb el suport de dones i col·lectiu LGBTI	<ul style="list-style-type: none">• SAI/ SIAD
Commemoració de dies internacionals de referència per a dones i persones del col·lectiu LGBTI	<ul style="list-style-type: none">• Dies celebrats• Accions realitzades i nombre de persones que hi participen	<ul style="list-style-type: none">• SIAD / SAI

PLA D'ACCIÓ



TREBALL I USOS DEL TEMPS

Línies d'Actuació	Indicadors	Àrees implicades
Foment de l'accés a programes d'ocupació a dones en situació d'especial vulnerabilitat: dones majors de 45 anys i dones víctimes de violència masclista.	<ul style="list-style-type: none">• Nombre de dones que accedeixen a programes ocupacionals	<ul style="list-style-type: none">• Promoció econòmica /igualtat
Sensibilització i elaboració de materials per a fomentar la corresponsabilitat en l'àmbit familiar i la implicació i execució de tasques domèstiques i de cura	<ul style="list-style-type: none">• Nombre d'accions de sensibilització nombre de participants	<ul style="list-style-type: none">• Àrea d'igualtat
Impuls de la línia trans* del programa Treball i Formació	<ul style="list-style-type: none">• Nombre de persones contractades	<ul style="list-style-type: none">• Promoció econòmica / SAI

PLA D'ACCIÓ



COEDUCACIÓ I TRANSMISSIÓ DE VALORS IGUALITARIS

Línies d'Actuació	Indicadors	Àrees implicades
Difusió del Servei d'Atenció Integral i el Servei d'Informació i Atenció a les Dones en la comunitat educativa.	<ul style="list-style-type: none">• Nombre d'accions de difusió	<ul style="list-style-type: none">• SAI/SIAD
Formació, assessorament a professionals, famílies i altres agents educatius sobre les violències masclistes i la LGTBIfòbia que poden patir els menors.	<ul style="list-style-type: none">• Nombre de formacions realitzades• Nombre d'assessoraments• Nombre de centres	<ul style="list-style-type: none">• SIAD / SAI
Tallers per a la promoció de la igualtat de gènere i la diversitat afectiva i sexual.	<ul style="list-style-type: none">• Nombre de tallers realitzats• Nombre d'alumnat beneficiària	<ul style="list-style-type: none">• Àrea d'igualtat
Informació, assessorament i acompanyament emocional a joves que estiguin implicats en casos d'assetjament o de violència masclista o LGTBIfòbia.	<ul style="list-style-type: none">• Nombre de joves atesos pel servei• Nombre d'atencions per LGTBIfòbia• Nombre d'atencions per violència masclista	<ul style="list-style-type: none">• SAI/ SIAD / Joventut
Difusió recursos sobre temàtica LGBTI al Centre Recursos Pedagògics dels Pallars.	<ul style="list-style-type: none">• Nombre de recursos, activitats, tallers, enviaments, etc,	<ul style="list-style-type: none">• SAI
Foment i promoció d'espais educatius, juvenils, etc. amb perspectiva de gènere i eliminació de qualsevol discriminació per raó d'orientació sexual, identitat del gènere o expressió del gènere.	<ul style="list-style-type: none">• Nombre d'actuacions realitzades• Nombre de centres als quals se'ls ha comunicat l'oferta	<ul style="list-style-type: none">• SAI/Joventut

PLA D'ACCIÓ

Línies d'Actuació	Indicadors	Àrees implicades
Assessorament sobre la incorporació de la diversitat afectiva sexual i de gènere i familiar en els formularis, inscripcions, comunicats, dels centres educatius i CRP, AFA'S on sigui possible incloure-la.	<ul style="list-style-type: none">• Nombre de formularis modificats• Nombre d'assessoraments realitzats i centres que l'han sol·licitat	<ul style="list-style-type: none">• SAI
Incorporació línia de treball en coeducació al Pla Comarcal JussaEducació.	<ul style="list-style-type: none">• Nombre d'activitats incorporades al pla en temes de coeducació	<ul style="list-style-type: none">• SIAD / SAI
Incorporació de la perspectiva LGBTI en les actuacions que s'implementin als centres educatius en matèria de coeducació o contra la violència masclista.	<ul style="list-style-type: none">• Nombre d'actuacions implementades.• Nombre centres assessorats	<ul style="list-style-type: none">• SAI/SIAD
Proposta de tallers sobre diversitat afectiva sexual i amb perspectiva de gènere als usuaris del SIS	<ul style="list-style-type: none">• Nombre de tallers/propostes	<ul style="list-style-type: none">• Àrea igualtat i Servei Intervenció Socioeducativa

PLA D'ACCIÓ



SALUT I ESPORT

Línies d'Actuació

Indicadors

Àrees implicades

Promocionar l'esport femení, fomentant i visibilitzant a les dones en l'esport.

- Nombre d'accions per visibilitzar els equips femenins i dones esportistes.
- SIAD

Tallers adreçats a dones per treballar l'empoderament, centrant-nos en el plaer i l'autoconeixement.

- Nombre d'accions realitzades
- Nombre de persones participants
- SIAD

Sensibilització a la ciutadania i a professionals sanitaris dels aspectes més rellevants que incorpora la Llei 11/2014 en matèria de salut.

- Nombre de persones que han participat a les accions
- SAI

Incorporació de la perspectiva LGBTI en les accions que desenvolupen les taules de salut.

- Nombre de reunions de les taules de salut realitzades.
- Actuacions derivades.
- SAI

Fomentar l'accés de les persones LGTBI als equipaments esportius i assessorar sobre la implementació de mesures de distribució d'espais inclusius en reconeixement de la identitat de gènere i la diversitat familiar (vestidors, dutxes, serveis..)

- Nombre d'equipaments esportius assessorats.
- Nombre de mesures implementades.
- SAI

Coordinació amb el Programa Salut i Escola desenvolupat als centres educatius, amb els serveis SAI i SIAD. I foment dels tallers per a joves sobre diversitat sexual i afectiva.

- Actuacions coordinades
- SAI / SIAD / Joventut

10

SEGUIMENT I AVALUACIÓ

El seguiment i l'avaluació són dos processos complementaris que ens han de permetre conèixer el procés de desenvolupament d'aquest Pla.

Aquest Pla, ha de ser un instrument viu que reflexi de la manera més pròxima possible la realitat i les necessitats del nostre territori, el Pallars Jussà. I que permeti realitzar modificacions, incorporacions o supressions en algunes línies d'actuació, si en algun moment determinat es considera necessari. Per tant fer d'aquest document, un document dinàmic i canviant en funció del procés de canvi del territori.

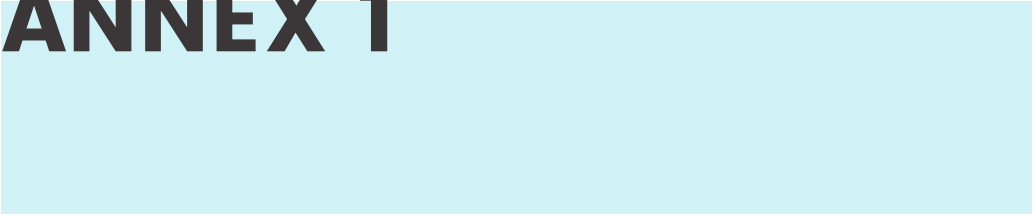
Per tal de fer un seguiment i una avaluació el més acurada possible, està prevista la conformació i consolidació de la Comissió d'Igualtat del Consell Comarcal, integrada pel personal tècnic de les àrees implicades, que seran aquelles que impulsaran la seva implementació, acompanyament i/o seguiment del Pla.

Anualment s'elaborarà un informe de valoració de l'estat del pla que es realitzarà en base a les accions que s'han dut a terme durant aquell període de temps. També s'especificaran els indicadors d'avaluació de forma més concreta i seguint les directrius dels indicadors anteriorment esmentats en cada mesura.

Pel que fa a la vigència del Pla serà de 4 anys. Amb possibilitat de pròrroga, en el cas que alguns dels objectius que es plantegin degut al seu grau de dificultat d'assoliment, no s'hagin pogut assolir durant aquest període de temps.

La Comissió és reunirà de forma periòdica, un mínim de dos cops l'any. Serà la mateixa Comissió l'encarregada de debatre i decidir sobre les propostes que es puguin generar a partir de les dades extretes del seguiment i avaluació.

- Catalunya, 2021. Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista. DOGC núm. 5123, de 2.5.2008. Text consolidat a 1.2.2021.
- Catalunya, 2021. Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no- discriminació. DOGC núm. 8307, de 31 de desembre de 2020.
- Catalunya, 2016. Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere, la bifòbia i la transfòbia. DOGC núm. 6730, de 17 d'octubre de 2014.
- Catalunya, 2015. Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva entre dones i homes. DOGC núm. 6919, de 23 de juliol de 2015.
- Coll-Planas, Gerard; Bustamante, Gemma; Missé, Miquel. *Transitant per les fronteres del gènere. Estratègies, trajectòries i aportacions de joves trans, lesbianes i gais*. Barcelona: Secretaria de Joventut: Col·lecció Estudis, núm.25 (2009).
<https://dretssocials.gencat.cat/ca/detalls/Article/estudis25-00001>
- *Guia per elaborar un pla de polítiques de gènere de les administracions locals. Municipis per la igualtat de gènere*. Associació Catalana de Municipis. (2018).
https://www.acm.cat/sites/default/files/publicacions/fixers/guia_pla_igualtat.pdf
- *Guia per a l'elaboració de plans locals LGTBI*. Diputació de Barcelona, 2017.
<https://centredocumentacioap.diba.cat/cgi-bin/koha/opac-retrieve-file.pl?id=71213ccb259b131fa268128cd0fdd002>
- *II Pla d'igualtat d'oportunitats del Consell Comarcal del Pallars Jussà (2021-2024)*. Consell Comarcal del Pallars Jussà, 2020.
- *Indicant el camí. Guia d'indicadors clau per a les polítiques públiques LGTBI als ens locals*. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Generalitat de Catalunya, 2019.
- Institut d'Estadística de Catalunya, 2021. <https://www.idescat.cat/>
- *IV Pla Comarcal de Polítiques per a Dones Pallars Jussà (2016-2020)*. Consell Comarcal del Pallars Jussà, 2016.
- *Pla marc per la igualtat per raó d'orientació sexual i identitat de gènere a Osona. Osona una comarca amb tots els colors*.
<https://torello.cat/wp-content/uploads/2021/03/Pla-marc-per-la-igualtat-per-rao%CC%81-dorientacio%CC%81-sexual-i-identitat-de-ge%CC%80nere-a-Osona.pdf>





Formulari sense títol

Preguntes **Respostes** 68 Configuració

68 respostes



S'accepten respostes

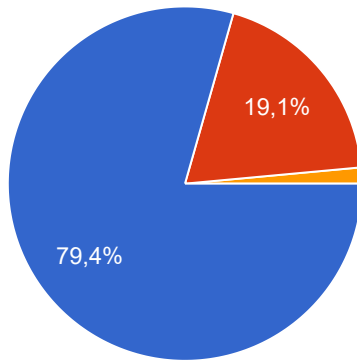
Resum

Pregunta

Individual

1. Sexe

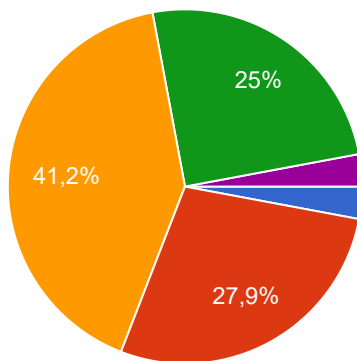
68 respostes



- Dona
- Home
- No binàri
- No ho vull dir

2. Edat

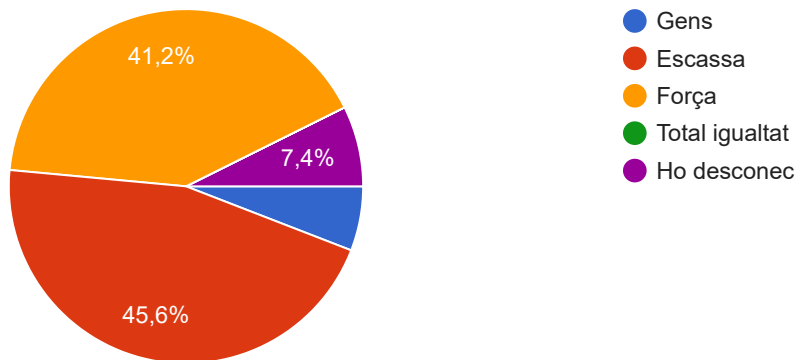
68 respostes



- Menys de 18 anys
- Entre 19 i 30 anys
- Entre 31 i 50 anys
- Entre 51 i 65 anys
- Més de 65 anys

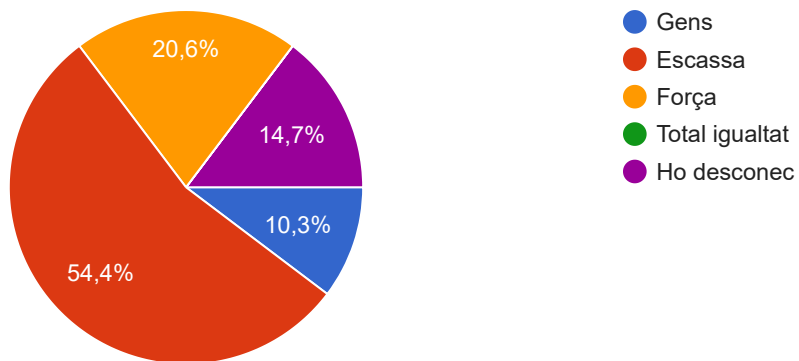
3. Creus que hi ha igualtat entre homes i dones al Pallars Jussà?

68 respostes



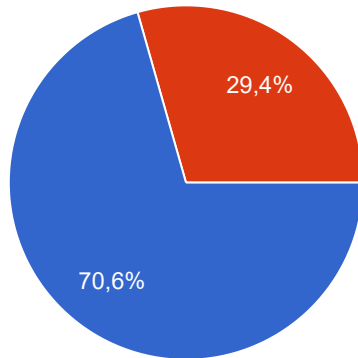
4. Creus que hi ha igualtat per a les persones LGTBI al Pallars Jussà?

68 respostes



5. Com valories que es desenvolupin mesures i actuacions per a la igualtat de gènere i LGTBI al Pallars Jussà?

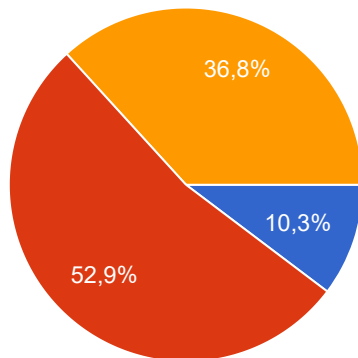
68 respostes



- És molt positiu. Crec que és una qüestió prioritària
- És positiu, però no prioritari
- No és necessari, ja estem en situació d'igualtat

6. Al Pallars Jussà existeix un servei comarcal d'informació i atenció a les dones (SIAD) que atén casos de violència masclista. El coneixes?

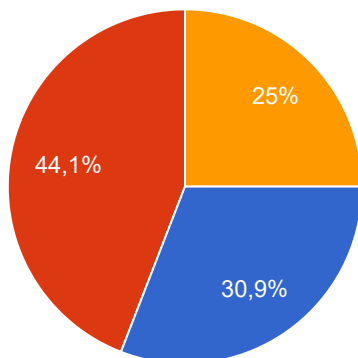
68 respostes



- No, no sabia que existeix
- Si, sé que existeix però no els serveis que ofereix
- Si, sé que és i quins serveis ofereix

7. Al Pallars Jussà existeix un servei comarcal d'atenció integral per a persones del col·lectiu LGTBI (SAI). El coneixes?

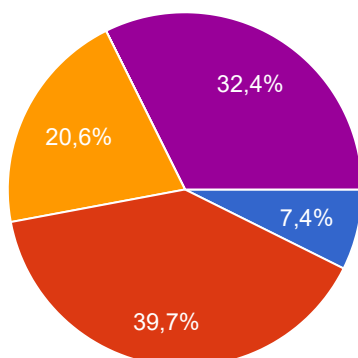
68 respostes



- No, no sabia que existeix
- Si, sé que existeix però no quins serveis ofereix
- Si, sé que existeix i quins serveis ofereix

8. La violència masclista al Pallars Jussà és un fenomen...

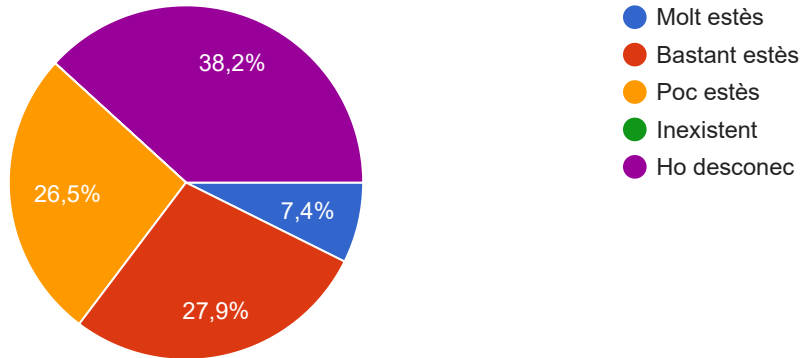
68 respostes



- Molt estès
- Bastant estès
- Poc estès
- Inexistent
- Ho desconec

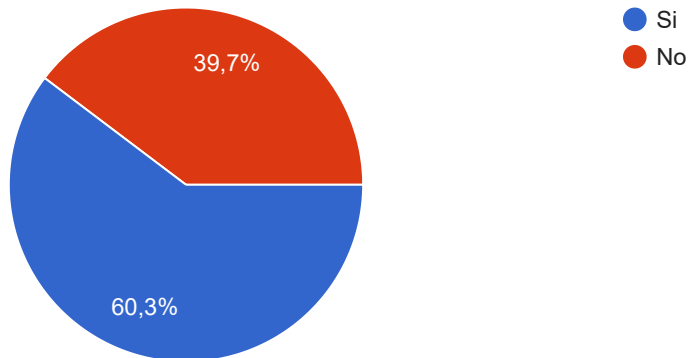
9. La violència/ discriminació contra les persones LGTBI al Pallars Jussà és un fenomen...

68 respostes



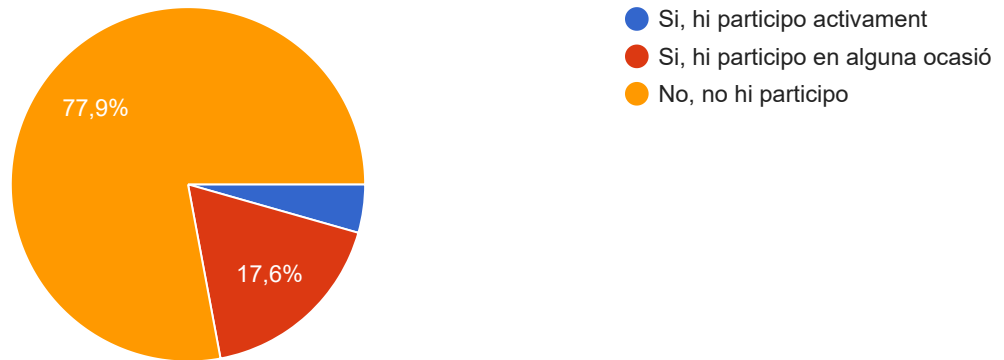
10. En general, coneixes quines associacions i/o entitats de dones o LGTBI hi ha a la comarca del Pallars Jussà?

68 respostes



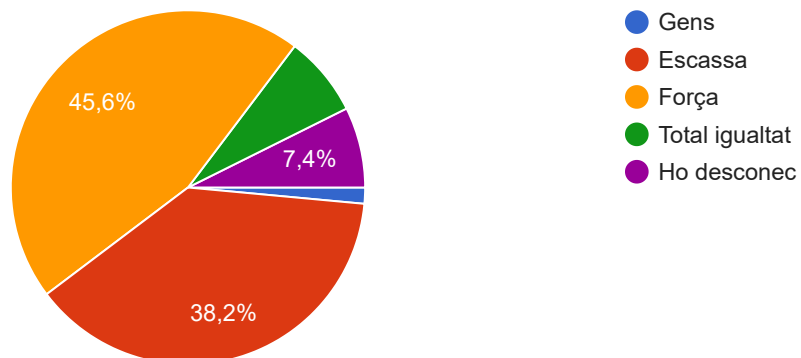
11. Participes activament en alguna d'elles?

68 respostes



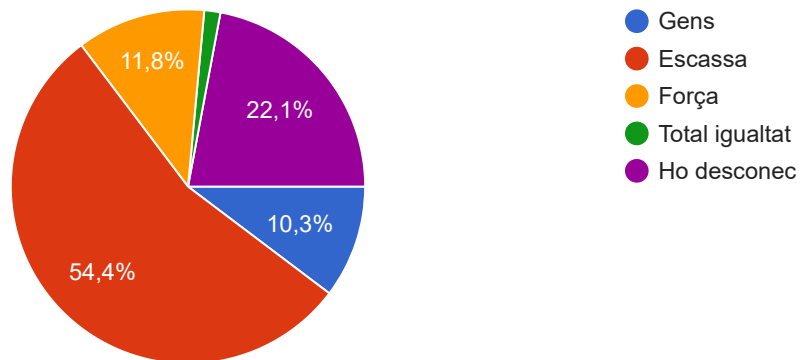
12. Com valoraries el nivell de participació de les dones en la política comarcal o en els espais de representació pública?

68 respostes



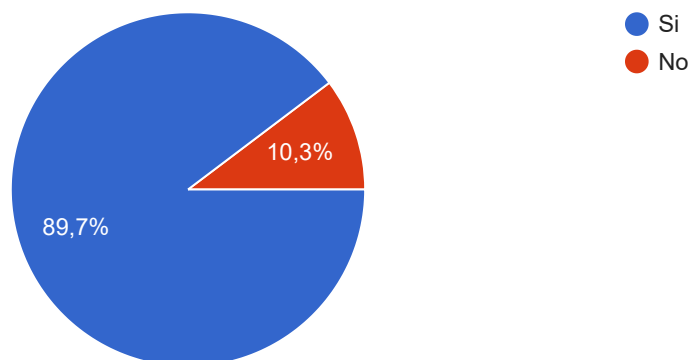
13. Com valoraries el nivell de participació de les persones LGTBI en la política comarcal o en els espais de representació pública?

68 respostes



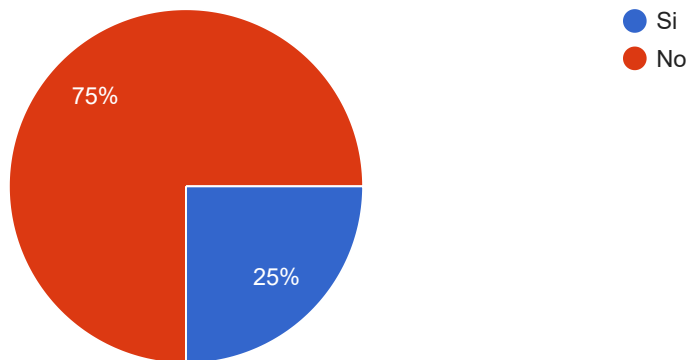
14. Actualment tens feina remunerada?

68 respostes



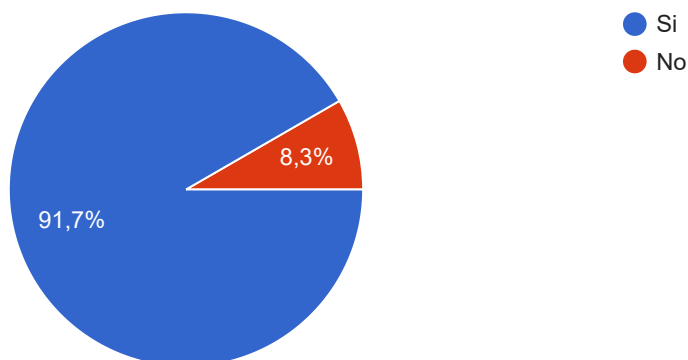
15. Si has respost NO a la pregunta 14, estàs buscant feina activa?

8 respostes



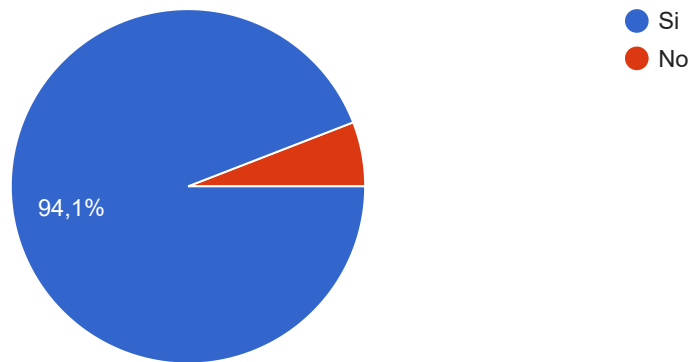
16. Si has respost SI a la pregunta 14, el teu lloc de feina és a la mateixa comarca del Pallars Jussà?

60 respostes



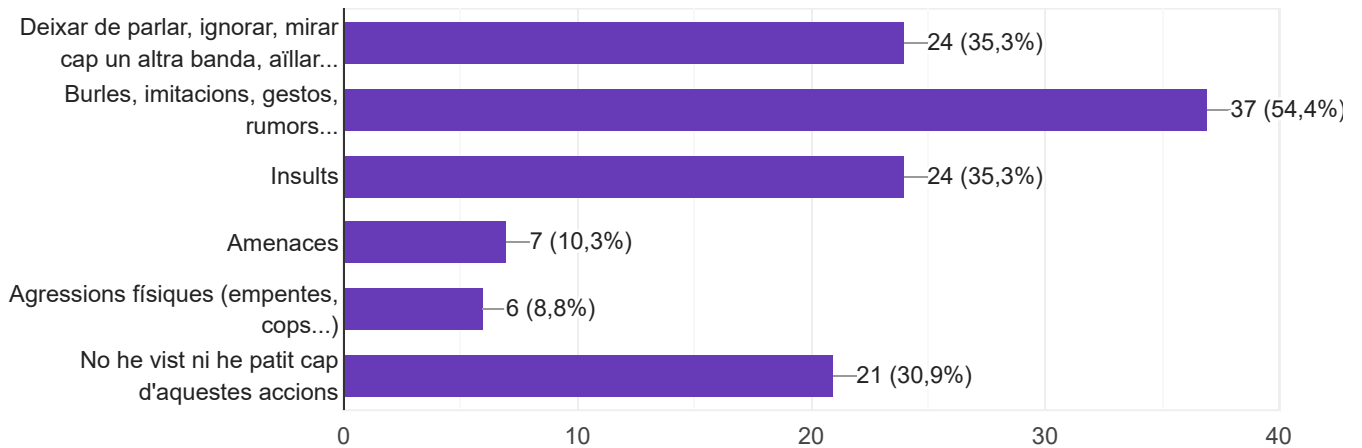
17. T'encarregues personalment de realitzar les tasques domèstiques de casa teva?

68 respostes



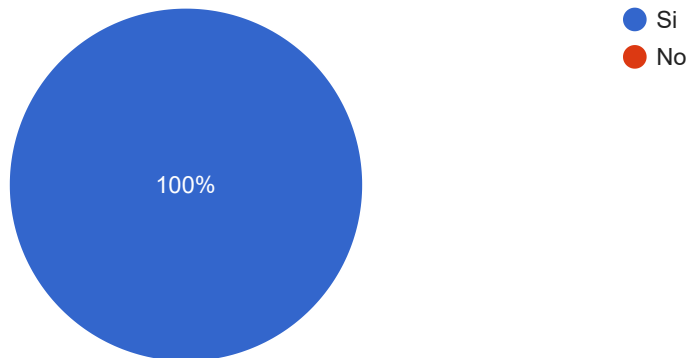
18. Has vist o has patit alguna d'aquestes accions contra les dones o persones del col·lectiu LGTBI?

68 respostes



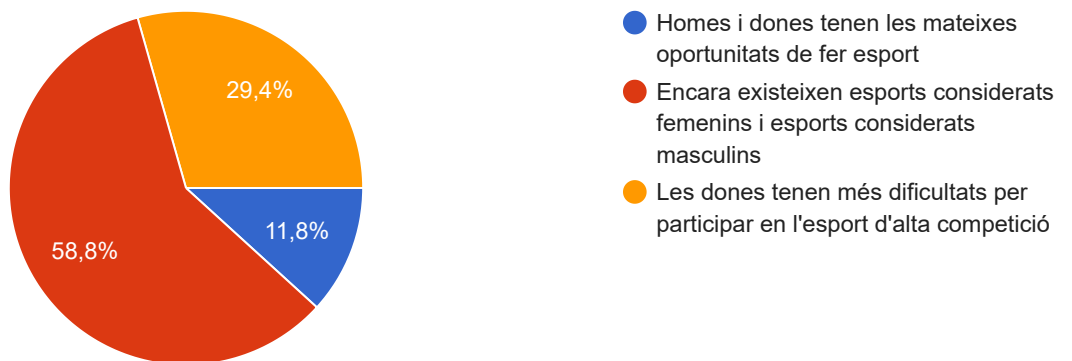
19. En l'àmbit escolar, creus que seria necessari establir mecanismes i actuacions per abordar casos de bullying i/o discriminacions per a dones i persones del col·lectiu LGTBI?

68 respostes



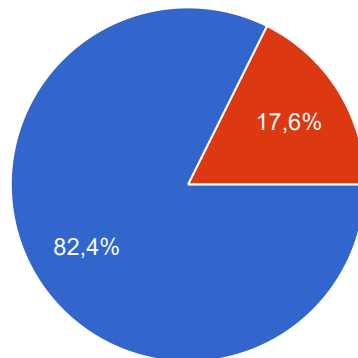
20. Segons la teva experiència, amb quina d'aquestes afirmacions et quedaries en relació a l'esport?

68 respostes



21. Segons la teva experiència, amb quina d'aquestes afirmacions et quedaries en relació a les persones del col.lectiu LGTBI i l'esport?

68 respostes



- Les persones del col.lectiu LGTBI tenen moltes dificultats per participar en l'esport, sobretot, en els més masculinitzats
- Les persones del col.lectiu LGTBI no tenen dificultat per participar en l'esport

D'acord amb l'article 13 del Reglament General de Protecció de Dades (UE) 2016/679, l'informem que les seves dades seran tractades per gestionar l'acció formativa i per mantenir-lo informat de futures activitats. El tractament és responsabilitat del Consell Comarcal de Pallars Jussà. La base jurídica és la prestació del servei . Les seves dades no seran cedides a tercers. Per a més informació consulti la nostra política de privacitat al web www.pallarsjussa.net . Així mateix s'informa de la possibilitat d'exercir els seus drets d'accés, rectificació, supressió, oposició, portabilitat i limitació de les dades mitjançant la remissió d'un escrit dirigit al Consell Comarcal de Pallars Jussà, al Carrer Soldevia, núm 18 CP 25620 Tremp (Lleida), mitjançant instància general a la Seu Electrònica, o mitjançant un correu electrònic a l'adreça dpd@pallarsjussa.cat .

0 respostes

Encara no hi ha respostes per a aquesta pregunta.

ANNEX 2





Qüestionari SAI

Preguntes **Respostes** 257 Configuració

257 respostes



No s'accepten respostes

Missatge per als enquestats

El formulari ja no accepta respostes

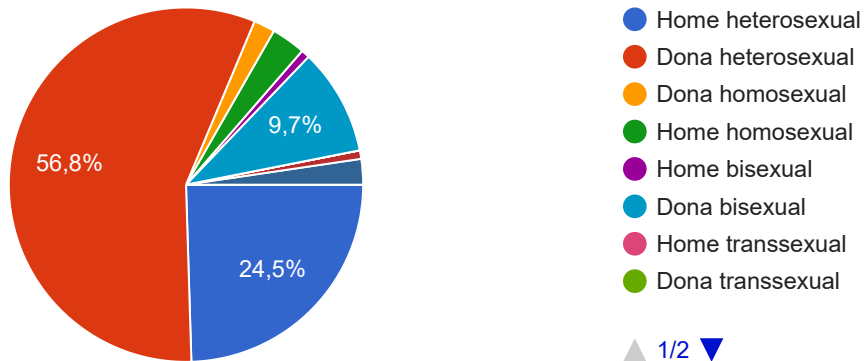
Resum

Pregunta

Individual

En relació al teu gènere i a la teva orientació sexual, com et defineixes?

257 respostes



▲ 1/2 ▼

Quina edat tens?

247 respostes

20

29

21

22

23

26

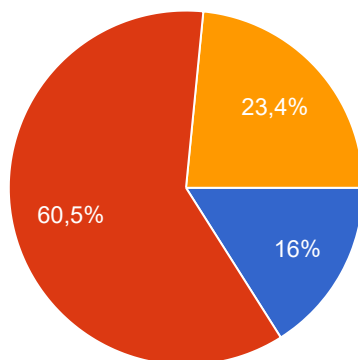
30

25

18

On vius actualment?

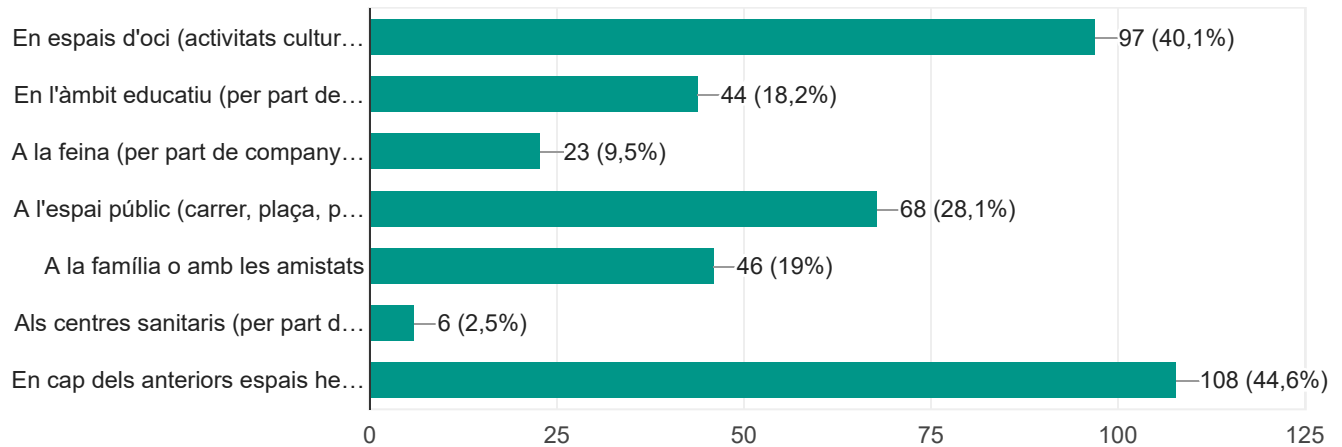
256 respostes



- En un municipi de menys de 500 habitants al Pallars Jussà
- En un municipi de més de 500 habitants al Pallars Jussà
- No visc al Pallars Jussà

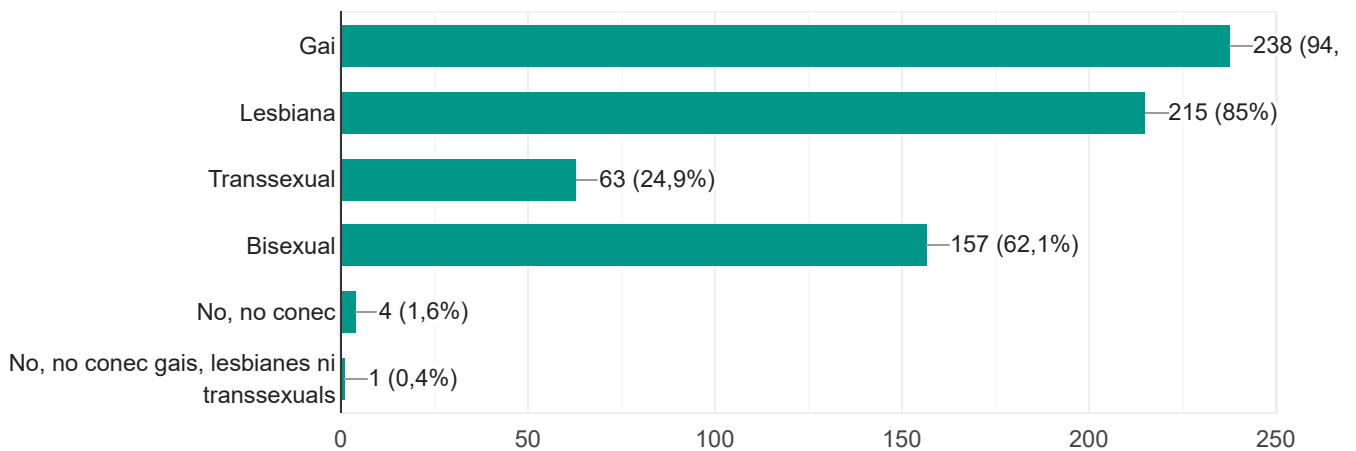
En els següents espais a la comarca, has vist o patit algun tipus de discriminació o agressió per raó de gènere o orientació sexual?

242 respostes



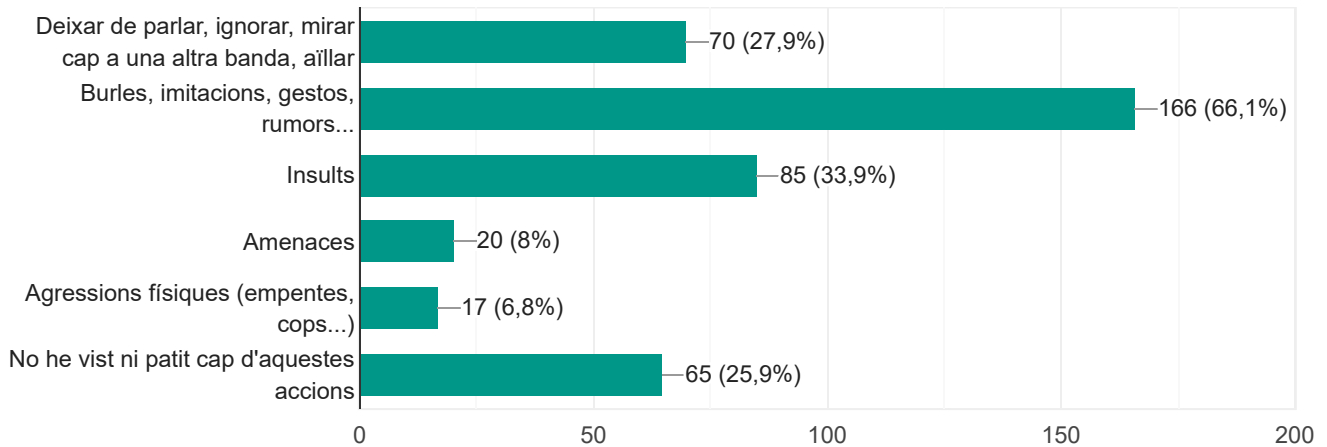
Coneixes o has conegut personalment algú que sigui...?

253 respostes



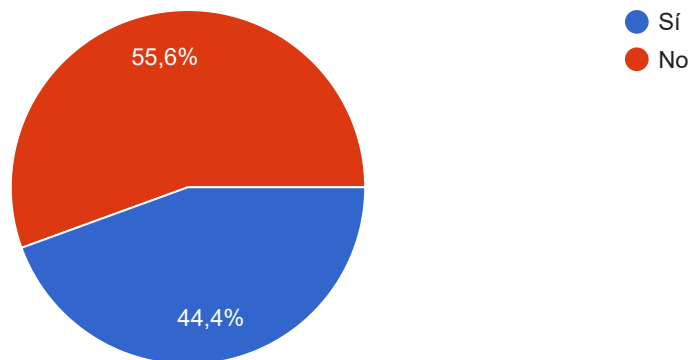
Has patit o has vist alguna d'aquestes accions contra persones LGBTI?

251 respostes

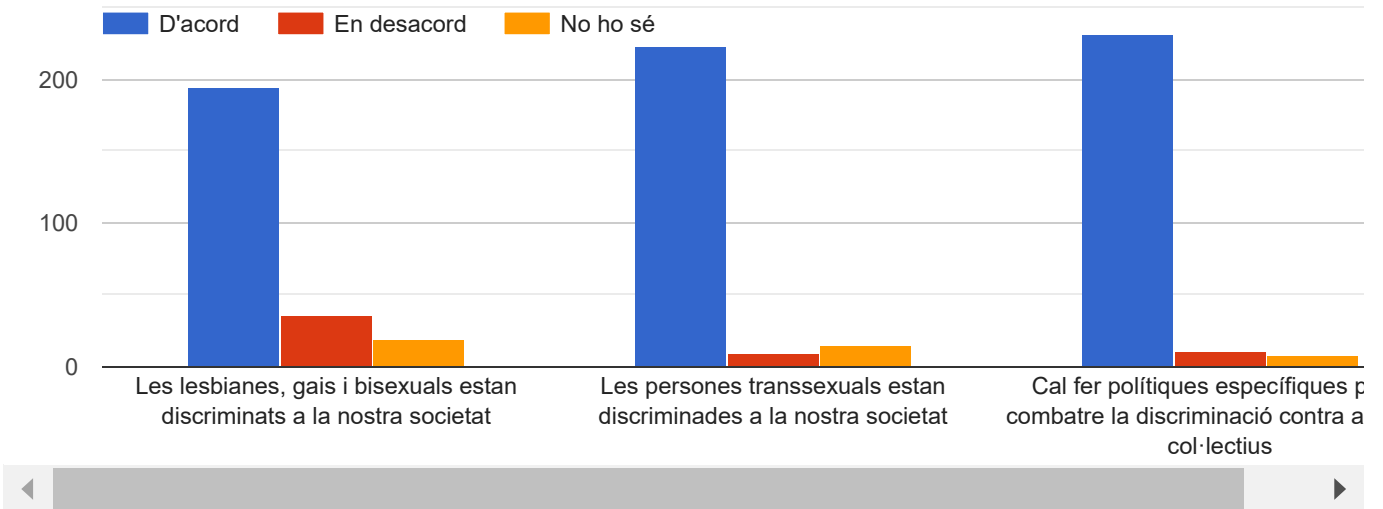


Coneixes algun cas d'algú que per raó de gènere o orientació sexual hagi marxat de la comarca, o bé marxi puntualment per poder viure lliurement la seva sexualitat?

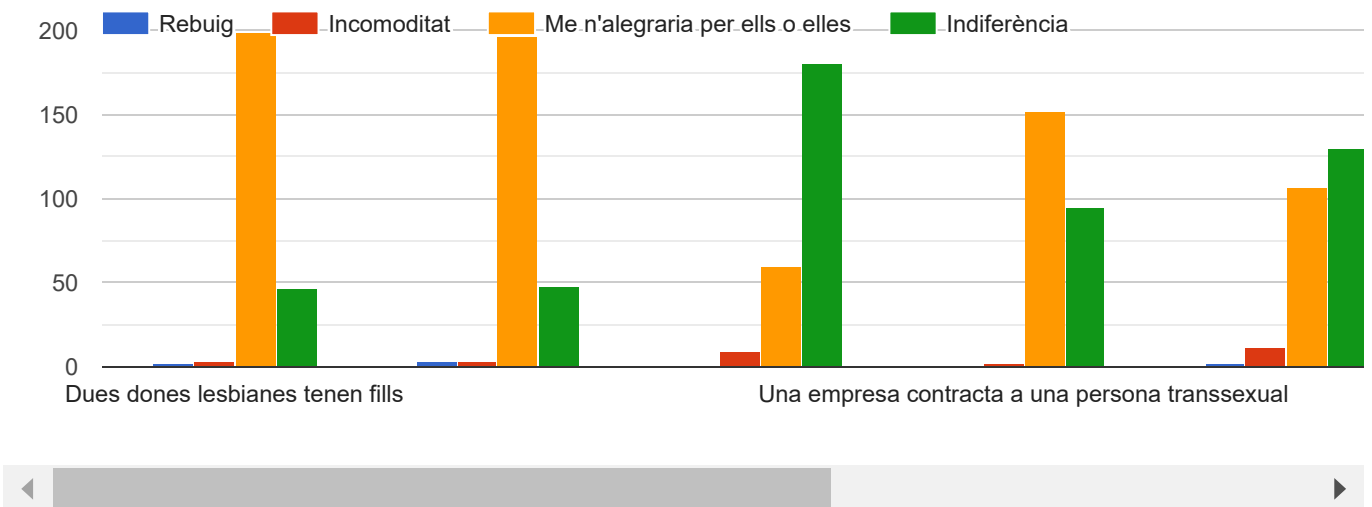
252 respostes



Si us plau indica el teu grau d'acord o desacord amb cadascuna de les següents afirmacions

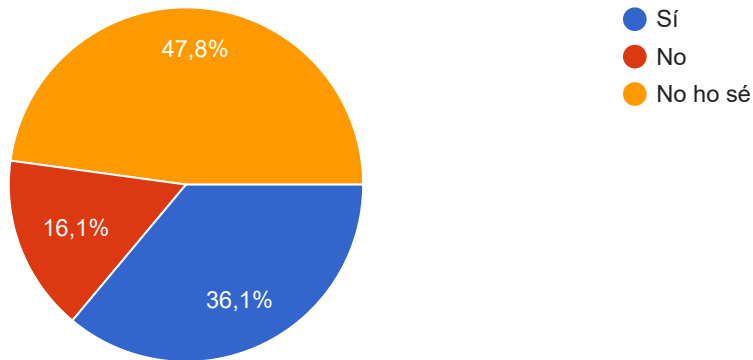


Com et sentiries en cadascuna de les següents situacions? Què sentiries si...



Si a la comarca es fessin tallers, xerrades o conferències relacionades amb la situació de les persones LGTBI, hi assistiries?

255 respostes



Hi ha alguna situació o proposta que vulguis fer en relació a la situació de les persones lesbianes, gais, bisexuals i transsexuals a la comarca?

37 respostes

No

Més visibilitat bisexual, aquí mateix a la pregunta 5 aquesta orientació està obviada. Per la resta felicitats per la iniciativa, és molt necessària. :)

Ajudarlos, més si cal.

Crec que hi ha molta cultura que acompanya aquest sector amb relació amb propostes festives i no es un bon principi que ajudi a igualar la visió i a normalitzar la situació. Mes que una proposta es una no proposta

Respecte. acceptació

Se normalizará desde hogar-escuela y sociedad en general. Se debatiera más en cosas de hijos: sobretodo por la felicidad de los hijos: lo digo en caso de adopción o gestación subrogada por parejas gays.

Crear un punt lila a les festes majors



Qüestionari SAI

Preguntes **Respostes** 257 Configuració

257 respostes



No s'accepten respostes



Missatge per als enquestats

El formulari ja no accepta respostes

Resum

Pregunta

Individual

Com et sentiries en cadascuna de le...nts situacions? Què sentiries si...

< 9 de 11 >

Com et sentiries en cadascuna de les següents situacions? Què sentiries si...

	Rebuig	Incomoditat	Me n'alegraria per ells o elles	Indiferència
Dues dones lesbianes tenen fills	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dos homes gais tenen fills	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Un home mostra un comportament efeminat, o una dona mostra un comportament masculí	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Una empresa contracta a una persona transsexual	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dos homes gais	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

mostren el seu afecte
en públic

Dues dones lesbianes
mostren el seu afecte
en públic

Els teus fills o nets
fossin homosexuals

Els teus fills o nets
fossin transsexuals

Me n'alegraria per ells o elles

199 respostes

Indiferència

47 respostes

Pregunta que s'ha deixat en blanc

6 respostes

Incomoditat

3 respostes

Rebuig

2 respostes

ANNEX 3





Copia de Qüestionari professionals/entitats LGTBI

Preguntes **Respostes** 24 Configuració

24 respostes



No s'accepten respostes



Missatge per als enquestats

El formulari ja no accepta respostes

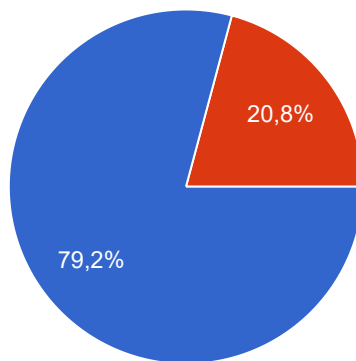
Resum

Pregunta

Individual

Indica quin és el teu perfil

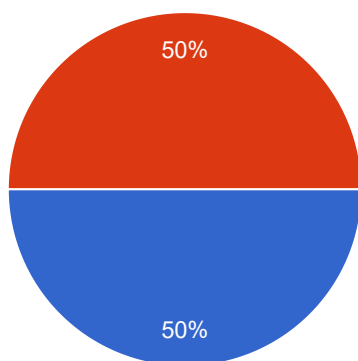
24 respostes



- Soc un/a professional i treballo en un organisme municipal, comarcal o de l'administració
- Col·laboro o treballo en una entitat o associació

En relació amb les persones LGBTI, des de l'àrea on treballes o col·labores...:

24 respostes



- S'han dut a terme accions en relació amb les persones LGBTI
- Es podrien dur a terme accions en relació amb les persones LGBTI, però no ho hem fet mai
- No és prioritari elaborar accions per a persones LGBTI
- No es pot integrar la perspectiva LGBTI

Quines accions heu dut a terme o quines creus que es podrien dur a terme?

24 respostes

formació , sensibilització

Projeccions de pel·lícules que tracten aquesta temàtica

formació personal llei 11/2014, aplicació de la llei (drets, igualtat, equitat...)

Atenció , orientació , assessorament a persones transsexuals. Crec que falta formació específica de com entomar aquesta realitat com realitzar un acompanyament , com acollir.....

Informació, protecció, suport, orientació

Guies de prevenció de l'homofòbia, serveis d'atenció- informació

de moment no hem tingut casos que ho requerissin però si es donés el cas treballaríem en coordinació amb la xarxa del territori o comarca.

Realitzem tasques de prevenció amb programes sobre Odi i Discriminació. Aquests programes no es duen a terme amb els col·lectius LGTBI directament, sinó en centres educatius.

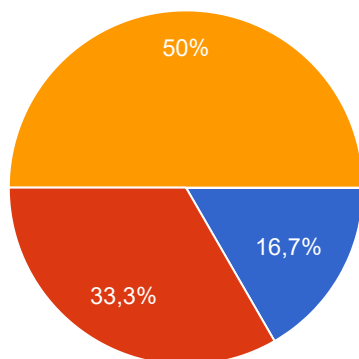
Per què creus que no és prioritari o no es pot integrar la perspectiva LGBTI?

0 respostes

Encara no hi ha respostes per a aquesta pregunta.

Has rebut formació sobre la diversitat afectiva i sexual i de gènere, en relació al sector al qual et dediques?

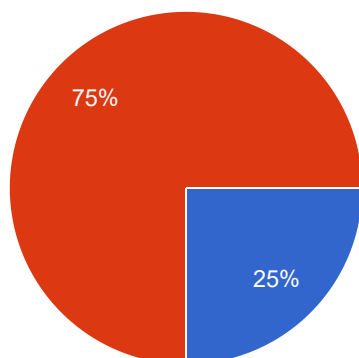
24 respostes



- Sí, suficient
- Sí, però voldria aprofundir-hi
- No, però m'interessaria
- No m'interessa

La documentació de l'espai on treballes o col·labores, està adaptada a la realitat de les persones LGBTI? (formularis on apareguin altres opcions a part de "Home i Dona" o "Pare i mare" ...)

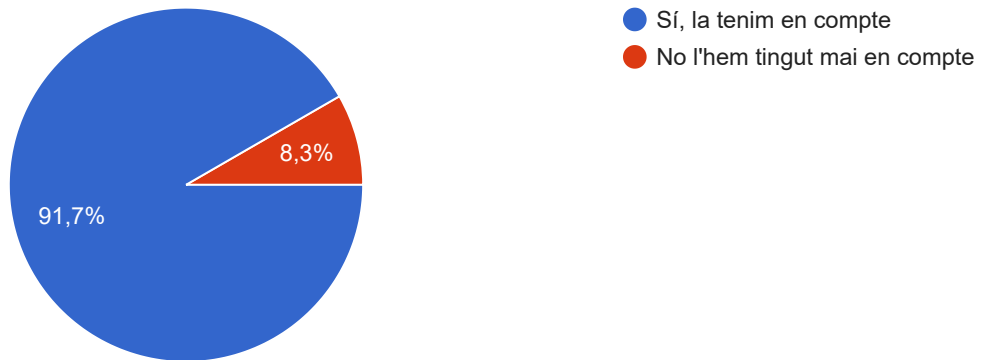
24 respostes



- Sí
- No

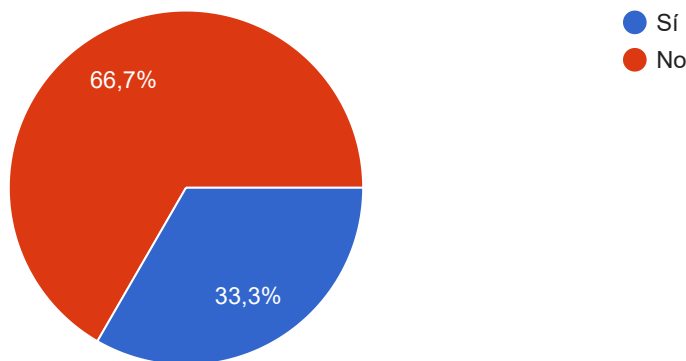
A l'hora de dur a terme comunicacions externes que s'emeten des del vostre lloc de feina o entitat, teniu en compte la diversitat sexual i de gènere? (llenguatge inclusiu, imatges no estereotipades en campanyes, fulletons...)

24 respostes



Heu detectat mai situacions de LGBTIfòbia en el vostre àmbit d'acció?

24 respostes



Podries si us plau explicar quins casos de LGBTIfòbia heu detectat i, si hi heu fet front, de quina manera?

8 respostes

Es tractaria sobretot de l'ús d'un llenguatge que podria resultar ofensiu envers persones LGTBI, malgrat que per norma general es tractaria d'un llenguatge normalitzat, que no correcte, dins de la societat.

Com a atacs directes contra el col·lectiu només ens hem trobat davant d'un cas i va ser més aviat per fer-li mal que no un atac en sí al col·lectiu.

en un noi en edat escolar, que va manifestar ser homosexual i més endavant sentir-se com una noia... pels iguals sobretot i per la població també.

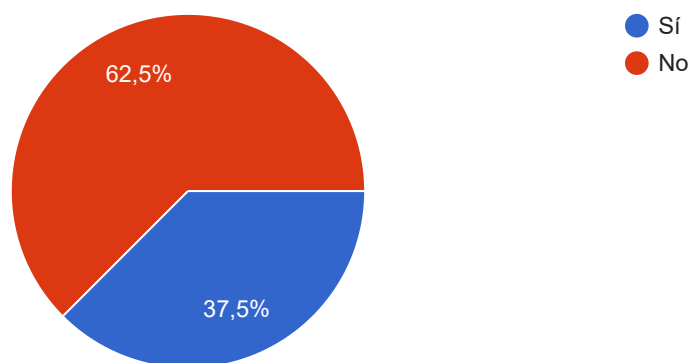
S'ha atès a persones que han explicat aquesta realitat, les conseqüències que han tingut a nivell personal que els hi ha dificultat realitzar una vida normalitzada (aïllament, dificultats inserció laboral, incomprenció, regidesa per part de l'administració etc) i també el trauma que els hi suposat i que el objectiu molt cops durant anys ha estat la supervivència

Ens hem trobat casos d'assetjament, de mala relació entre companys

Entre els nens i adolescents amb qui treballem, hi ha hagut rialles, mirades i fins i tot algun comentari com: "què passa maricón" (a l'hora de saludar) i és un insult recurrent la discriminació sexual així com l'ée també la racial/cultural/religiosa o també amb el sexe femení "Tu vas al grup

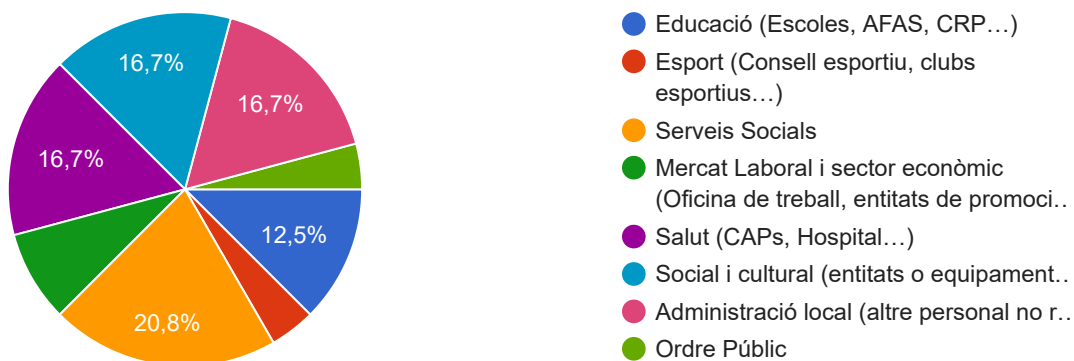
Teniu informació sobre com actuar en casos de LGBTIfòbia?

24 respostes



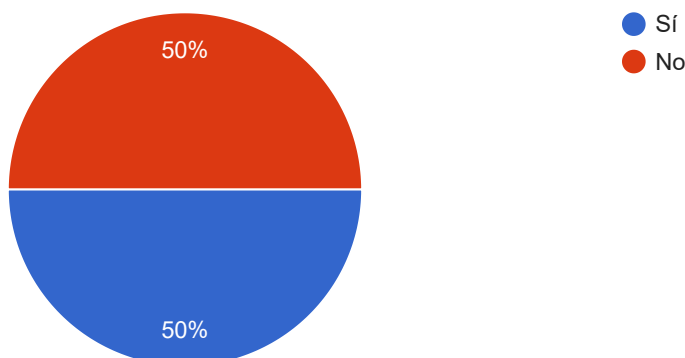
A quin sector et dediques? (com a lloc de feina o des de la teva entitat)

24 respostes



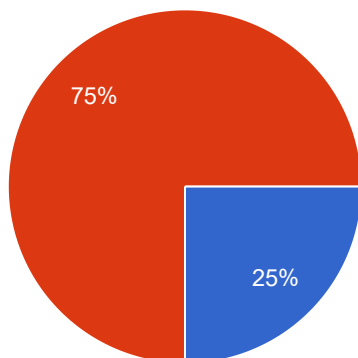
Existeix algun protocol d'actuació al vostre àmbit educatiu si es produeixen casos d'insults o agressions per raó de gènere o orientació sexual?

4 respostes



Als espais educatius (lavabos, vestuaris, agrupaments per gènere...) es té en compte la diversitat de gènere?

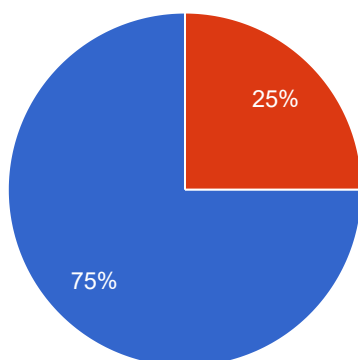
4 respostes



- Sí, i s'ofereixen opcions més obertes (lavabos sense marques de gènere, per exemple)
- No, només contemplem la opció que siguin nens o nenes, diferenciats.

Tens coneixement de tallers o activitats que es facin per a l'alumnat en relació a la diversitat de gènere i d'orientació sexual?

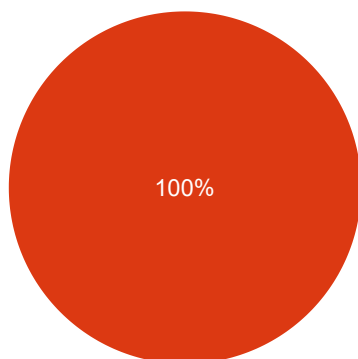
4 respostes



- Sí, s'han fet tallers sobre aquest tema
- No tinc constància de cap activitat sobre aquest tema

Existeix algun protocol d'actuació al vostre àmbit esportiu si es produeixen casos d'insults o agressions per raó de gènere o orientació sexual?

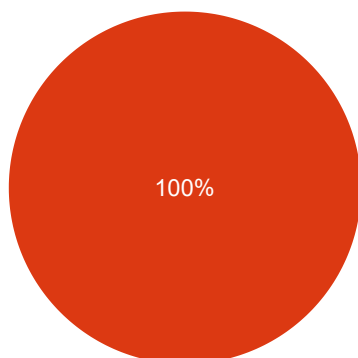
1 resposta



- Sí
- No

Als espais esportius (lavabos, vestuaris, agrupaments per gènere en equips femenins o masculins...) es té en compte la diversitat de gènere?

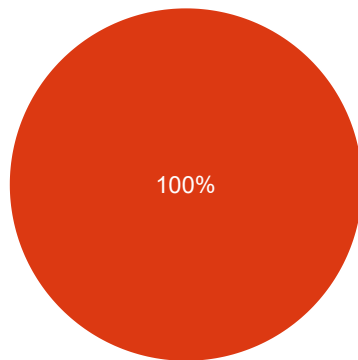
1 resposta



- Sí, i s'ofereixen opcions més obertes (lavabos sense marques de gènere, per exemple)
- No, només contemplem la opció que siguin homes o dones, diferenciats.

Teniu coneixement de si s'han produït casos de discriminació a persones en procés de trànsit de sexe o gènere a l'hora d'accedir a un equip esportiu?

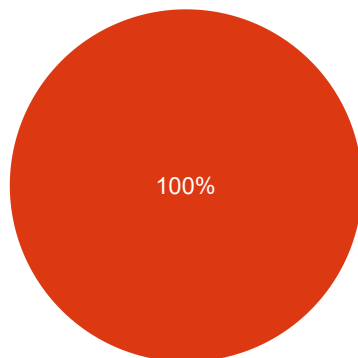
1 resposta



● Sí
● No en conec cap

Disposeu de protocols clínics en el marc d'atenció a la salut de les persones trans?

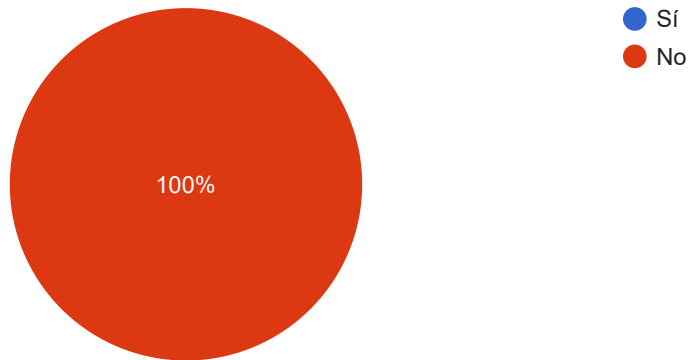
4 respostes



● Sí
● No

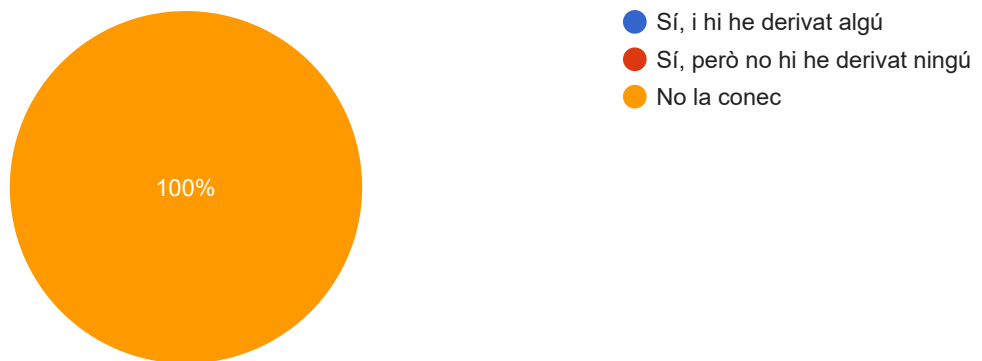
Heu rebut formació específica en transexualitat com a professionals de la salut?

4 respostes



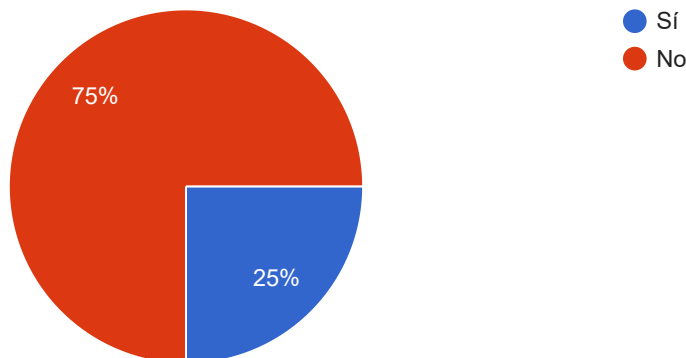
Coneixes la unitat de trànsit?

4 respostes



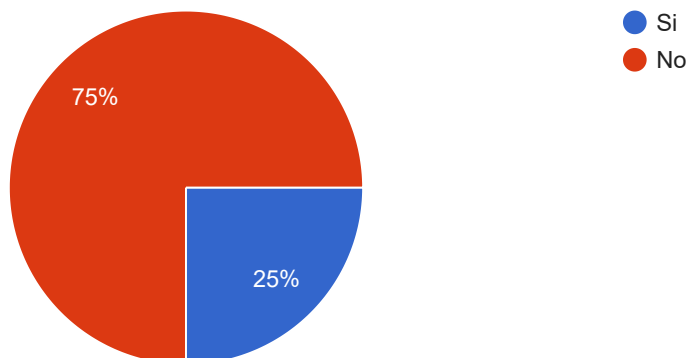
Coneixes casos en què les persones LGBTI hagin pogut compartir obertament amb els i les professionals de la salut la seva condició LGBTI?

4 respostes



Existeix un programa on es tracti la diversitat de gènere, sexual i afectiva amb persones joves?

4 respostes

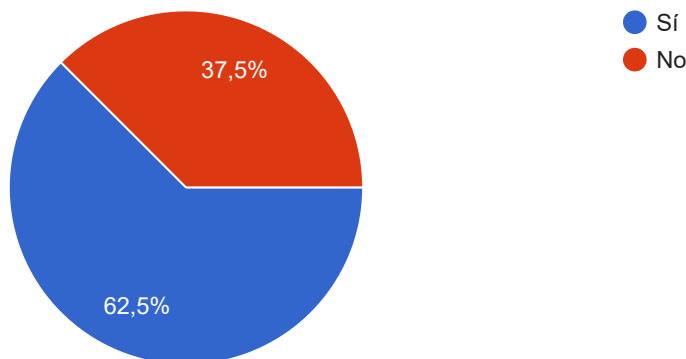


1 resposta

Programa Salut i Escola

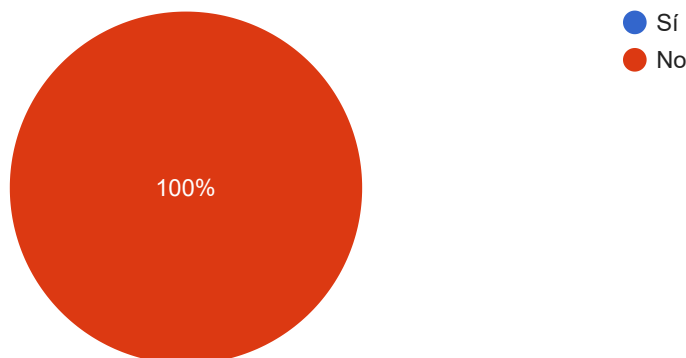
Coneixes casos en què les persones LGBTI hagin pogut compartir amb els i les professionals d'acció social la seva orientació sexual?

8 respostes



Existeix algun protocol referent a l'atenció de les persones trans en el teu àmbit d'acció? (gent gran, infància, immigració, joventut...).

8 respostes



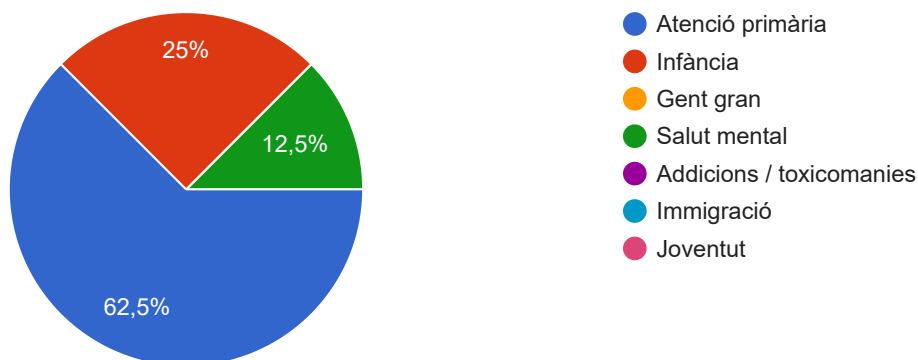
Quin és aquest protocol?

0 respostes

Encara no hi ha respostes per a aquesta pregunta.

En quin camp d'acció social treballes?

8 respostes



En l'àmbit de la gent gran, has detectat algun tipus de discriminació a l'hora d'accedir a una residència?

0 respostes

Encara no hi ha respostes per a aquesta pregunta.

Coneixes algú que s'hagi identificat obertament com a persona LGBTI dins el col·lectiu de gent gran?

0 respostes

Encara no hi ha respostes per a aquesta pregunta.

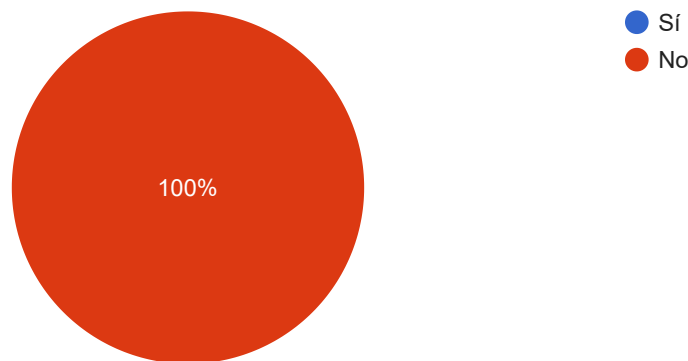
Coneixes casos en què s'hagin denegat sol·licituds o permisos per LGBTIfòbia?

0 respostes

Encara no hi ha respostes per a aquesta pregunta.

Existeix algun protocol referent a l'atenció de nens i nenes transexuals o del col·lectiu LGBTI?

2 respostes



Hi ha alguna experiència o proposta que vulguis fer arribar respecte al tema d'aquesta enquesta?

24 respostes

No

no

una proposta molt senzilla i molt pràctica, com que als llocs públics es deixin de separar els lavabos per homes i dones... són lavabos i ja està.

Concertar reunió per conèixer el servei de primera mà, per tal d'establir una col·laboració concreta o no amb l'oficina.

Sempre estem oberts a millorar el servei i concertar-nos amb els altres serveis del territori.

Ens cal formació

-

.

en el nostre àmbit de treball ho tractem de manera inclusiva, no obstant qualsevol formació que

