

II Pla local per a la Diversitat Afectiva, Sexual i de Gènere de Sant Boi de Llobregat (2026-2029)



Octubre, 2025



Autoria:

Alba Rovira Font

Institut Diversitas S.C.C.L.

Amb la col·laboració de:

Ajuntament de Sant Boi de Llobregat

ÍNDEX

INTRODUCCIÓ	4
MARC CONCEPTUAL	5
MARC LEGAL	8
METODOLOGIA	12
CONCLUSIONS GENERALS DE L'AVALUACIÓ DEL I PLA PER LA DIVERSITAT SEXUAL, AFECTIVA I DE GÈNERE (2020-2024)	17
DIAGNOSI	18
1) Aproximació contextual a la realitat LGBTI+ del municipi	19
2) Estat de la qüestió de diversitat afectiva sexual i de gènere (DASIG) al municipi	21
• Compromís institucional de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat	21
• Espai públic i LGTBI+-fòbia	27
• Visibilitat i participació	29
• Cultura i oci	33
• Esports i lleure	35
• Ocupació	36
3) Estat de la qüestió de diversitat afectiva sexual i de gènere (DASIG) al municipi	38
PLA D'ACCIÓ PER LA DASIG DE SANT BOI DE LLOBREGAT	41
SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA	52
GLOSSARI	53
BIBLIOGRAFIA	55
ANNEXES	56
ANNEX-1: Guió enquesta ciutadana	56
ANNEX-2: Guió d'entrevista a les informants clau	59
ANNEX-3: Guió Grup Focal	61
ANNEX-4: Persones participants en el treball de camp	63

INTRODUCCIÓ

Diverses normes internacionals reconeixen la igualtat i la no discriminació com a principis fonamentals dels drets humans. Els **Principis de Yogyakarta** (2006) van establir les bases per garantir els drets de les persones LGTBI+ a escala global, i documents com la **Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea** (art. 21.1) prohibeixen explícitament la discriminació per motius d'orientació sexual o identitat de gènere.

En l'àmbit estatal, l'article 14 de la **Constitució espanyola** garanteix la igualtat davant la llei, fonament que ha estat reforçat per lleis com la **Llei 13/2005** (matrimoni igualitari), la **Llei 14/2006** (reproducció assistida) i la **Llei 3/2007** (rectificació registral del sexe). Destacant també la **Llei 4/2023, per la igualtat efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones del col·lectiu LGTBI+**.

A Catalunya, l'**Estatut d'Autonomia** (articles 40.2, 40.7 i 40.8) estableix competències clares per promoure la igualtat i protegir totes les famílies, amb independència de la seva configuració. La **Llei 11/2014 del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia**, pionera a nivell estatal, i la **Llei 19/2020 d'igualtat de tracte i no-discriminació**, proporcionen un marc normatiu robust que reconeix els drets de les persones LGTBI+ i estableix mecanismes per prevenir i sancionar qualsevol discriminació.

Tanmateix, malgrat els avenços legislatius, la LGTBI+-fòbia persisteix de formes diverses, sovint subtils, però també de manera explícita, reproduint desigualtats estructurals que afecten greument la vida quotidiana de moltes persones.

Les administracions locals tenen un paper clau en la transformació d'aquesta realitat, ja que són les més properes a la ciutadania i poden incidir directament en els espais quotidians de convivència. El seu compromís és essencial per implementar polítiques públiques eficaces, arrelades al territori i sensibles a la diversitat.

És en aquest marc que l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat fidel al seu compromís amb els drets humans i la igualtat, impulsa aquest Pla Local per a la Diversitat Afectiva, Sexual i de Gènere (DASIG). Aquest document és fruit d'un procés participatiu que ha comptat amb la implicació de diversos agents socials i institucionals del municipi, i representa una eina clau per estructurar, visibilitzar i orientar l'acció pública en aquest àmbit.

Aquest és el **segon pla específic de Sant Boi de Llobregat sobre diversitat sexual i de gènere (DASIG)**, que reafirma el compromís de la ciutat per garantir els drets de totes les persones, independentment del seu gènere, orientació o expressió. Sant Boi de Llobregat ja compta amb una trajectòria consolidada en aquest àmbit, amb una clara estructura i accions desenvolupades en el marc del primer pla. Amb aquest segon pla, es reforça i amplia aquesta línia de treball, avançant cap a una ciutat més justa, segura i inclusiva per a tothom.

MARC CONCEPTUAL

2.1. La perspectiva de la diversitat afectiva, sexual i de gènere

Aquest pla parteix d'una mirada feminista i crítica del sistema sexe/gènere, que reconeix la diversitat afectiva, sexual i de gènere com una dimensió central de la vida social i de les polítiques públiques. Aquesta perspectiva va més enllà de les sigles LGBTI+ i interpel·la el conjunt de la ciutadania, tot posant el focus en les normes socials que regulen el gènere i la sexualitat i les seves conseqüències discriminatòries.

S'hi distingeixen quatre dimensions: el sexe, la identitat de gènere, l'expressió de gènere i l'orientació afectiva i sexual. Aquestes dimensions es desenvolupen a continuació:

- **Sexe:** conjunt de trets biològics (cromosomes, hormones, genitals...) sovint classificats de forma binària. S'hi reconeix la intersexualitat i la variabilitat sexual com a realitats naturals i legítimes.
- **Identitat de gènere:** vivència interna i profunda del gènere. Pot coincidir o no amb el sexe assignat. S'hi inclouen identitats trans, no binàries o agènere.
- **Expressió de gènere:** forma en què una persona manifesta el seu gènere a través d'elements com l'estètica, el comportament o la veu. Cal garantir la llibertat d'expressió de gènere sense sancions socials.
- **Orientació afectiva-sexual:** atraccions sexoafectives cap a persones del mateix gènere, de gèneres diferents, de més d'un, o cap. S'hi inclou la possibilitat de fluïdesa.

La perspectiva de la diversitat sexual i de gènere planteja que aquest sistema binari ens limita, ja que si seguim la seva lògica, la nostra biologia condiciona la nostra identitat i no ens deixa explorar altres maneres de ser i estar. I és en aquest sentit en el qual aquesta perspectiva entén que aquest sistema i les normes adherides al mateix no només són qüestió del col·lectiu LGBTI+, sinó de tota la ciutadania. Alhora, pensa les possibilitats de cadascuna de les dimensions d'una manera més àmplia i complexa.

Sistema sexe/gènere amb perspectiva de la diversitat afectiva, sexual i de gènere

Sexe	Masclle	Intersex	Femella
Gènere	Home	Trans	Dona
Expressió de gènere	Masculina	Androgínia¹	Femenina
Orientació afectiva-sexual	Desig per les dones (Heterosexual)	Homosexual Bisexual Pansexual Asexual ...	Desig pels homes (Heterosexual)

¹ Androgínia es refereix tant a un ésser físicament intermedi, amb trets sexuals d'home i de dona, o bé un home o una dona que no aparenta de forma clara el sexe a què pertany (Fandom, 2022).

2.2. La diversitat i l'heterogeneïtat de les sigles LGBTBI+

Hem de tenir present que, tot i que s'acostuma a parlar de les persones LGBTBI+ com a col·lectiu, cadascuna de les identitats que conforma les sigles (lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals) viuen **realitats diverses** i, per tant, cadascuna d'elles tenen també **necessitats específiques**.

Cal tenir en compte que el propi acrònim amb relació a la diversitat sexual i de gènere ha anat canviant al llarg dels anys, supeditat als **canvis en el moviment d'alliberament sexual i de gènere**, i als debats interns dins d'aquest, com per exemple, la hipervisibilitat dels homes gais i la invisibilitat de les dones lesbianes, les persones trans i les bisexuals. En aquest sentit, darrerament s'ha incorporat la «I» -d'intersexualitats- a l'acrònim². Hi ha diferents corrents dins de les dissidències afectivo-sexuals que advoquen per incorporar altres sigles³ com la «Q» (queer) o la «A» (asexual), o fins i tot propostes d'afegir una «+», simbolitzant les múltiples possibilitats identitàries que s'emmarquen dins de la diversitat afectiva-sexual i de gènere.

Així doncs, s'ha d'entendre l'acrònim LGBTBI+ com una estratègia d'aliances per visibilitzar unes determinades opressions cap a les persones amb sexualitats i gèneres no normatius, però que amaga també una sèrie de **desigualtats i debats interns** que no s'han d'ignorar si no volem perpetuar certes exclusions i violències cap a les persones LGBTBI+ més vulnerables.

I en aquest sentit, per aproximar-nos a la complexitat del grup cal adoptar una **perspectiva interseccional** (Creenshaw, 1991), per entendre que aquest sistema sexe/gènere està creuat i actua de manera simultània amb altres eixos de diferència/desigualtat estructurals relacionats com l'origen, la raça, la cultura, la classe social, l'edat, la funcionalitat, etc., que afecten de manera particular la vida de les persones sexualment i genèricament diverses (Platero, 2012). Aquests eixos s'entrellacen conformant una matriu en el marc del qual es constitueixen individus en diferents i canviants posicions de poder (Collins, 1991). Des d'aquesta òptica, se sosté que no es pot ser lesbiana, trans o gai en el buit: les persones trans, gais, heterossexuals o lesbianes són d'una determinada classe social, edat, procedència i un llarg etcètera de dimensions estructurals que configuren les seves trajectòries vitals, les seves discriminacions i els seus privilegis (Coll-Planas, 2013). En dissenyar polítiques, cal tenir present aquesta complexitat i com es creuen els diferents eixos d'opressió (Guia per a l'elaboració de plans locals LGBTI, 2017). En aquesta línia, el pla adopta la mirada de DASIG més enllà de les pròpies sigles LGBTBI+, entenent aquesta mirada com un paraigües que trenca amb les jerarquies pròpies del mateix acrònim.

² La inclusió de intersexualitat (d'intersexualitats) a les sigles LGTB, està en debat perquè el moviment intersex no té molta presència ni espais de confluència amb el col·lectiu LGTB. Tot i que teòricament, la violència contra les persones intersexuals té molt a veure amb el sistema de gènere i el binarisme, la manca d'aliances i diàlegs entre aquests moviments en el nostre context fa difícil explicar aquesta inclusió.

³ Al glossari s'expliquen a quines identitats corresponen aquestes altres lletres (Q,A,+).

2.3. LGTBI+-fòbia

La LGTBI+-fòbia es defineix com el conjunt de prejudicis, actituds i pràctiques discriminatòries que tenen per objectiu o resultat negar, invisibilitzar o violentar les persones per la seva orientació sexual, identitat o expressió de gènere. Aquests mecanismes de rebuig no responen únicament a fets individuals, sinó que s'inscriuen en un sistema cultural i social que construeix l'heterosexualitat i la cisnormativitat com a normes dominants i legítimes (Coll-Planas, 2013).

Segons Miquel Missé (2018), la violència i l'odi contra les persones LGTBI+ no es poden entendre només com a casos aïllats, sinó com l'expressió visible d'un sistema que imposa categories fixes sobre el sexe i el gènere. La seva funció és mantenir un ordre normatiu que sanciona qualsevol dissidència, ja sigui a través d'agressions físiques i verbals, la ridiculització, la invisibilització en els mitjans i institucions, o l'exclusió en l'àmbit laboral, educatiu i sanitari.

La LGTBI+-fòbia es manifesta de diverses formes:

- **Violència física i verbal:** agressions, insults o burles per motius d'orientació o identitat.
- **Discriminació institucional:** manca de reconeixement legal, dificultats per accedir a serveis o atenció inadequada.
- **LGTBI+-fòbia interioritzada:** quan les pròpies persones sexualment i genèricament diverses assumeixen i reproduïxen discursos discriminatoris contra si mateixes, com a conseqüència de la pressió social.
- **Invisibilització i estigmatització:** absència de referents positius, manca de dades i representacions estereotipades que contribueixen a reproduir desigualtats.

Com destaca Platero (2012), aquestes formes de violència no són lineals ni homogènies, sinó que s'entrellacen amb altres eixos de desigualtat —com l'edat, la classe social, l'origen o la funcionalitat— generant experiències diferenciades de discriminació. Una persona migrant LGTBI+ pot patir múltiples capes d'exclusió que no es poden analitzar de manera aïllada.

Per això, els plans locals han de situar la lluita contra la LGTBI+-fòbia com un objectiu transversal, reconeixent la seva naturalesa estructural i treballant tant en la prevenció com en l'atenció i la reparació. Això implica desenvolupar estratègies de sensibilització comunitària, formació del personal municipal i mecanismes de denúncia i acompanyament accessibles i segurs.

2.4. Els plans d'igualtat LGTBI+

Per entendre l'actual desenvolupament de les polítiques LGTBI+ en el nostre context, cal tenir en compte tres aspectes: la **força del moviment LGTBI+**, la **trajectòria en polítiques per la diversitat afectiva, sexual i de gènere a Catalunya** i, el recorregut de les polítiques LGTBI+ al món local.

L'impuls dels Plans d'Igualtat LGBTI+ sorgeix del **previ reconeixement d'una situació de desigualtat** o discriminatòria per raó d'identitat sexual i/o de gènere, i demostra la voluntat de voler transformar aquesta realitat propiciant un model de ciutadania basat en el respecte i l'equitat.

Els plans DASIG s'entenen com a una eina per a treballar de manera **transversal** el principi d'igualtat, a través de diferents actuacions que s'emmarquen en els diferents àmbits de la gestió de les administracions locals. Aquest plantejament requereix un fort compromís i sensibilització política, així com la voluntat i la implicació del conjunt del personal del municipi implicat. Alhora, és essencial la implicació activa de la ciutadania per generar una cultura compartida de respecte i inclusió, tot i que la responsabilitat última de la implementació i el seguiment del pla recau en l'ens local. Es pot dir, llavors, que un Pla DASIG s'utilitza tant per a **planificar i posar en marxa un seguit d'actuacions concretes, com per prevenir el seguiment i l'avaluació posterior**. En aquest sentit, han d'existir mecanismes per a mesurar l'impacte i els possibles efectes del mateix en les condicions de vida dels i les ciutadanes a les quals va adreçat.

MARC LEGAL

La conquesta de visibilitat, reconeixement i drets de la comunitat LGTBI+ no es pot entendre sense la lluita i les reivindicacions dels moviments socials. Aquesta lluita, la qual agafa força sobretot entre els anys 80 i 90, ha estat enfocada a l'equiparació de drets, la no discriminació i la participació social i política en igualtat de condicions. Els drets sexuals caracteritzen les reivindicacions i demandes d'aquests moviments socials: drets sobre l'accés al propi cos, les relacions i la sexualitat, la regulació de les parelles, drets reproductius, la diversitat familiar, l'ètica de la cura, dret a l'autodeterminació vers la identitat de gènere, etc. (Diputació de Barcelona, 2018).

A continuació, es fa una relació dels marcs legals vigents amb relació als drets LGTBI+ a l'àmbit europeu, a l'Estat Espanyol i a nivell català.

1) Àmbit internacional i europeu

Diversos tractats i acords internacionals reconeixen els drets humans de les persones LGTBI+. Entre ells destaquen:

- **Resolucions del Parlament Europeu** del 8 de febrer de **1994**, del 18 de gener de **2006** i del 24 de maig de **2012**, relatives a la igualtat de drets de lesbianes i gais i a la lluita contra la discriminació i l'homofòbia.
- **Directiva 2000/78/CE**, del Consell, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte al lloc de treball i en l'ocupació.
- **Carta de drets fonamentals de la Unió Europea**, que consagra la prohibició de discriminació per orientació sexual com a dret primari de la Unió.

- **Resolució de l'Assemblea Parlamentària del Consell d'Europa, del 22 d'abril de 2015**, la qual insta als Estats a incorporar procediments ràpids i accessibles en l'autodeterminació del gènere de les persones trans.

2) Àmbit estatal

En relació amb l'àmbit de l'**Estat Espanyol**, es destaquen les principals iniciatives legislatives que afecten les persones LGTBI+:

- **Llei orgànica 10/1995**, de 23 de novembre, que entre altres aspectes incorpora al Codi Penal l'agreujant de responsabilitat criminal en delictes motivats per l'orientació sexual de la víctima (article 22).
- **Llei 62/2003**, de 30 de desembre, que regula la igualtat de tracte i la no-discriminació laboral per raó d'orientació sexual.
- **Llei 13/2005**, d'1 de juliol, que va permetre el matrimoni entre persones del mateix sexe.
- **Llei 14/2006**, de 26 de maig, que va regular els drets de les dones lesbianes en matèria de reproducció humana assistida.
- **Llei orgànica 8/2021**, de 4 de juny, de protecció integral de la infància i l'adolescència enfront de la violència.
- **Llei orgànica 10/2022**, de garantia integral de la llibertat sexual.
- **Llei 15/ 2022**, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i no discriminació.
- **Llei 4/2023**, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBI+, la qual parteix del criteri d'autodeterminació i elimina els requisits actuals d'haver-se d'hormonar durant dos anys i un informe mèdic per canviar el sexe al registre, i n'hi haurà prou amb la voluntat de la persona si és major de 16 anys. Prohibeix les teràpies de reconversió i la modificació genital de les persones intersexuals menors de 12 anys.
- **En el conjunt d'Espanya, actualment es compta amb 18 lleis autonòmiques per garantir els drets i la protecció de les persones del col·lectiu LGTBI+**, desplegadas en 14 comunitats autònomes: País Basc, Galícia, Andalusia, Catalunya, Canàries, Extremadura, Madrid, Murcia, Balears, Comunitat Valenciana, Navarra, Aragó i Cantàbria. D'aquestes 18 lleis, 11 estan destinades al col·lectiu LGTBI+ en general i en concret 7 són específiques pel col·lectiu trans+.

3) Àmbit català

En aquesta línia, Catalunya ha estat i és un territori pioner i exemplar en el disseny i la implementació de polítiques d'igualtat vers la diversitat sexual i de gènere. L'octubre de 2014, l'aprovació al Parlament de Catalunya de la **Llei 11/2014 per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la lesbofòbia, la bifòbia i la transfòbia** donà un nou impuls obligant les administracions públiques catalanes a implementar mesures efectives contra la discriminació de les persones LGTBI+.

L'**article 3.2.** obliga la Generalitat i els ens locals del territori a promoure les condicions per fer-la plenament efectiva en els àmbits competencials respectius, i l'article 6 obliga a assegurar la cooperació interadministrativa com a principi orientador. L'Àrea per a la Igualtat de Tracte i no Discriminació de Persones Lesbianes, Gais, Bisexuals, Transgènere i Intersexuals de la Generalitat de Catalunya té com a funcions impulsar el desplegament i avaluar la implementació i el compliment de la llei.

Tal com expressa Jaurena i Salas (2015: 16), no es tracta d'una llei de reconeixement de drets, sinó de garantia de drets, ja que pretén "convertir la igualtat formalment ja reconeguda a les lleis en favor de les persones LGTBI+ en igualtat real i efectiva" (2015: 16). En aquest sentit, la llei està pensada des d'una mirada integral, abastant diferents sectors i àmbits d'intervenció: Educació, Cultura, lleure i esport, Mitjans de comunicació, Salut, Acció social, Mercat laboral, Famílies, Formació i sensibilització, Privació de llibertat, Participació i solidaritat, Transsexualitat i intersexualitat.

Un altre aspecte destacable de la llei, és que contempla la creació d'una **Xarxa de Servei d'Atenció Integral (SAI)**, amb l'objectiu d'atendre a persones que pateixin, hagin patit o estiguin en risc de patir discriminació o violència per raó d'orientació afectiva-sexual o per identitat de gènere.

Igualment, també contempla la creació d'un **òrgan consultiu permanent** i un **òrgan rector i coordinador de les polítiques LGTBI**, encarregat d'executar i de coordinar les polítiques LGTBI+ dels diversos departaments de la Generalitat de Catalunya.

D'altra banda, la llei és innovadora també pel seu **caràcter sancionador**. La mateixa desplega mecanismes per garantir el dret a la igualtat de les persones LGTBI, com, per exemple, un sistema d'infraccions i de sancions⁴ que es poden trobar al capítol IV de la llei.

L'**article 34** estableix que les infraccions poden ser lleus, greus o molt greus, sempre que no siguin constitutives de falta o delictes⁵. A tall d'exemple, una infracció lleu és emetre intencionadament expressions vexatòries que incitin a la violència i tinguin connotacions homofòbiques, bifòbiques, lesbofòbiques o transfòbiques en els mitjans de comunicació, en discursos o en intervencions públiques. Una infracció greu és, per exemple, impedir a una persona, d'una manera intencionada, la realització d'un tràmit o l'accés a un servei públic per causa de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'aquesta persona. I, un infracció molt greu mencionada a la llei és, per exemple, convocar espectacles públics o activitats recreatives que tinguin com a objecte la incitació a l'odi, a la violència o la discriminació de les persones LGTBI.

Pel que fa a les administracions públiques catalanes la llei inclou un parell d'articles que tenen especial rellevància. Per una banda, l'Article 10, que insta a les administracions a **oferir formació sobre la qüestió LGTBI+ a tot el personal** (funcionari o laboral)

⁴ L'article 31 de la Llei 11/2014, LGTBI estableix que "1. Són infraccions administratives en l'àmbit dels drets de les persones LGTBI les accions o omissions tipificades per aquesta llei i compreses dins l'àmbit material de competència de la Generalitat o dels ens locals de Catalunya, sempre que no constitueixin falta o delictes". I l'article 38 de la mateixa llei estableix que "La competència per a incoar els expedients administratius del règim sancionador d'aquesta llei i la imposició de les sancions correspon a la persona titular de la secretaria general del departament competent en matèria de no discriminació de les persones LGTBI".

⁵ A l'article 35 s'estableix un règim de sancions per als diferents tipus d'infraccions mencionades.

que fa tasques de prevenció, detecció, atenció, assistència i recuperació en els àmbits de la salut, l'educació, el món laboral, els serveis socials, la justícia i els cossos de seguretat, l'esport i el lleure, i la comunicació; en altres paraules, tothom que està en contacte directe amb la ciutadania. I, d'altra banda, l'Article 11 que estableix el **Deure d'Intervenció** que obliga als i a les professionals esmentats en l'article anterior a comunicar als òrgans competents qualsevol situació de discriminació o violència LGBTI+-fòbica de la que tinguin coneixement com a part de l'exercici de la seva feina. Per facilitar el compliment d'aquest mandat la Generalitat ha elaborat el següent protocol:

<https://igualtat.gencat.cat/ca/ambits-dactuacio/lgbti/normativa-lgbti/Deure-dintervencio/>

En aquest marc cal destacar normativa complementària desenvolupada per la Generalitat:

- **Acord GOV/147/2017, pel qual s'aprova el protocol del deure d'intervenció.**
- **Instrucció 1/2019, sobre el canvi de formularis per incorporar la diversitat sexual i de gènere.**
- **Acord GOV/45/2022, per reconèixer i garantir el no binarisme en l'acció administrativa.**

Anteriorment, l'**Estatut d'Autonomia** ja va establir un concepte expressament ampli de **família** esmentant, entre d'altres, les famílies constituïdes per persones LGBTI+ a l'article 40.2. A més, a l'article 40.8. s'estableix que "els poders públics han de promoure la igualtat de totes les persones amb independència de l'origen, la nacionalitat, el sexe, la raça, la religió, la condició social o l'orientació sexual, i també han de promoure l'eradicació del racisme, de l'antisemitisme, de la xenofòbia, de l'homofòbia i de qualsevol altra expressió que atempti contra la igualtat i la dignitat de les persones". A més, la **Llei 3/2005**, del 8 d'abril, de modificació de la Llei 9/1998, del Codi de Família, de la **Llei 10/1998**, d'unions estables de parella, i de la **Llei 40/1991**, del Codi de Successions per causa de mort en el Dret Civil de Catalunya, en matèria d'adopció i tutela estableix el dret a l'adopció per part de persones homosexuals.

És rellevant que l'any 2020 es va aprovar la **Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista**. La Llei 5/2008 va suposar un abans i un després en termes d'abordatge de la violència de gènere, ja que identifica la violència masclista com una vulneració greu dels drets humans de les dones, i és a partir d'aquesta premissa on es posa de manifest la necessitat de responsabilitzar als poders públics sobre l'obligació de garantir la protecció de la dignitat, la vida i la llibertat de les dones. Per primera vegada, aquesta llei exposa el problema de la violència de gènere com una problemàtica estructural i sistèmica, i identifica la relació desigual de poder present entre ambdós sexes. Davant aquest context, la Llei 17/2020 té la voluntat de respectar la diversitat de gènere i, per tant, protegir el dret de les dones transgènere, cisgènere i de les persones no binàries. A diferència de l'anterior, la llei especifica que la violència pot ser causada tant per acció com per omissió, i amplia el concepte violència introduint la violència digital i la violència en l'àmbit social i comunitari.

Al mateix 2020 es va publicar al BOE **la Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no discriminació**, la qual estableix els principis i procediments per garantir el dret a la igualtat de tracte i la no discriminació, el respecte a la dignitat humana i la protecció davant de qualsevol conducta de discriminació que pugui atemptar contra la dignitat de les persones, amb independència de qualsevol circumstància personal o social. El text proposa desenvolupar les accions, organismes i canals de denúncia per qualsevol discriminació que pugui donar-se per raó de naixement o lloc de naixement; procedència, nacionalitat o pertinença a una minoria nacional; raça, color de pell o ètnia; opinió política o d'una altra índole; religió, conviccions o ideologia; llengua; origen cultural, nacional, ètnic o social; situació econòmica o administrativa, classe social o fortuna; sexe, orientació, identitat sexual i de gènere o expressió de gènere; ascendència; edat; fenotip, sentit de pertinença a grup ètnic; malaltia, estat serològic; discapacitat o diversitat funcional, o per qualsevol altra circumstància de la condició humana, real o atribuïda.

A la vegada, pretén promoure l'erradicació del racisme i la xenofòbia; de l'antisemitisme, la islamofòbia, l'arabofòbia, la cristianofòbia, la judeofòbia i l'antigitanisme; de l'aporofòbia i l'exclusió social; del capacitisme; de l'anormalofòbia; del sexisme; de l'homofòbia, la transfòbia, la bifòbia o la intersexofòbia. Amb aquesta finalitat la norma regula els drets i les obligacions de les persones (físiques i jurídiques; públiques i privades) i estableix els principis d'actuació que han de regir les mesures dels poders públics per prevenir, eliminar i corregir tota forma de discriminació (directa o indirecta). Cal destacar que la llei pretén transformar legislativament el principi d'igualtat i de "tolerància zero" a les discriminacions, fent efectiva la construcció d'una societat diversa i que abasta en el seu àmbit d'aplicació a totes les persones que actuïn a Catalunya, incloent, fins i tot l'àmbit, telemàtic o de les xarxes socials amb origen o destí l'àmbit territorial català.

Finalment, és important destacar la Llei trans catalana, la qual garanteix els drets de les persones trans, també d'infants i adolescents trans, i vol erradicar qualsevol discriminació per raó d'identitat o expressió de gènere.

METODOLOGIA

La metodologia de recerca utilitzada en aquest estudi està inspirada en les perspectives participatives d'investigació-acció que assumeixen, per una banda, el caràcter indissociable de la recerca i l'acció col·lectiva i, per l'altra, el paper actiu de les persones en la comprensió de les seves realitats, així com la seva capacitat d'agència per a la transformació de relacions de poder (Colectivo IOE, 2003; Montero, 2006; entre d'altres). Aquest tarannà de participació estarà present en les diferents etapes del treball mitjançant: a) la coordinació constant entre l'equip de recerca i les persones responsables de l'encàrrec per part de l'Ajuntament; b) la generació d'espais de reflexió col·lectiva en diferents fases de l'estudi i, c) la devolució dels resultats de la recerca i la proposta d'accions de millora.

1) Objectius

L'estudi està orientat a assolir els següents objectius:

Objectiu General

Construir de manera participativa els documents i mecanismes de base de la futura Estratègia d'Acció DASIG de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat.

Objectius Específics

- Elaborar una diagnosi que permeti identificar els punts forts, els febles, les oportunitats i les amenaces en la protecció dels drets i les llibertats de les persones LGTBI+ del territori.
- Elaborar un Pla d'Acció que serveixi com a carta de navegació per a les polítiques DASIG del territori a curt, mig i llarg termini.
- Dissenyar un mecanisme participatiu de seguiment de la implementació del Pla, per garantir l'assoliment dels seus objectius i la consecució dels resultats.

2) Àmbits d'anàlisi

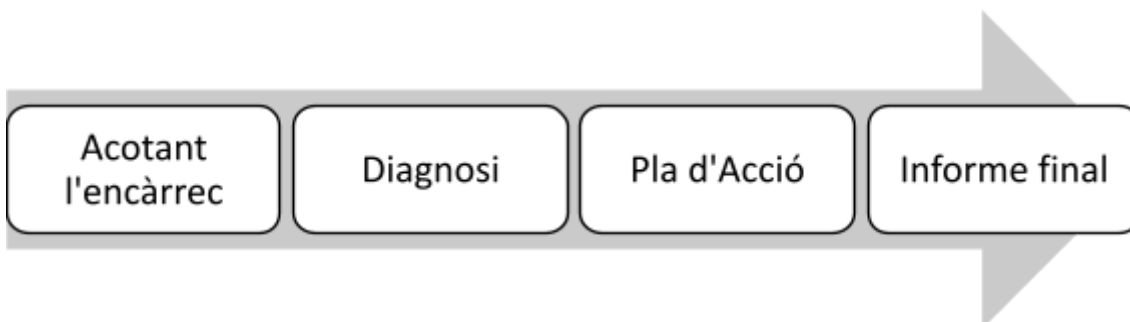
En el procés d'estudi i planificació, els àmbits d'anàlisi s'han seleccionat a partir d'un procés de reflexió conjunta entre l'equip investigador i les responsables de l'ens local, en base a les necessitats detectades al municipi, sent següents:

1. Compromís institucional
2. Espai públic i LGTBI+-fòbia
3. Visibilitat i participació
4. Cultura i oci
5. Esports i lleure
6. Ocupació

* Els àmbits de coeducació i salut no inclouen com a àmbit d'anàlisi en aquest pla, ja que estan fora de la competència local i ja es troben consolidats en el primer Pla LGTBI+. El II Pla LGTBI+ es centra en donar continuïtat i reforç a les accions existents, garantint la seva permanència, actualització i coordinació amb els serveis competents.

3) Fases del procés

L'estudi s'ha estructurat en 4 fases que presentem a continuació:



FASE-1: Acotant l'encàrrec

Va consistir en una reunió tècnica amb les responsables de l'encàrrec per part de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat i les responsables de l'execució per part de l'Institut Diversitas. L'objectiu de la reunió va ser consensuar el marc general de l'estudi (fases, calendari, etc.), així com establir la metodologia de coordinació entre les parts, per tal de garantir el correcte desenvolupament de l'encàrrec.

FASE-2: Diagnosi

La diagnosi està orientada a assolir els següents objectius:

1. Fer una descripció aproximada de les diferents realitats de les persones LGTBI+ al municipi.
2. Conèixer com s'està abordant la qüestió de la diversitat afectiva, sexual i de gènere des de l'ens local.
3. Identificar els punts forts i els punts febles del municipi en matèria de diversitat afectiva, sexual i de gènere.
4. Identificar els objectius prioritaris a treballar per garantir els drets de les persones LGTBI+ a Sant Boi de Llobregat.

Per dur a terme aquests objectius, la diagnosi va incloure diferents tècniques de recollida d'informació que s'exposen a continuació:

● Recerca documental

En primera instància, es van recopilar dades i informacions sobre la història, l'estat actual i la manera en que s'està treballant la qüestió DASIG al municipi des de la perspectiva de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat.

Els documents revisats van ser:

- Memòria 2021
- Memòria 2022
- Memòria 2023
- Memòria 2024
- Document del seguiment de les accions del I Pla
- Informe d'Avaluació del I Pla
- Protocol d'actuacions davant d'agressions sexistes i LGTBI+fòbiques a festes majors
- Web oficial Sant Boi diversa

● Disseny d'eines metodològiques

El següent pas respon al disseny de les eines metodològiques utilitzades a la fase següent de treball de camp, a partir de la informació recollida a la fase anterior.

→ ***Guió de l'enquesta ciutadana*** (Annex 1).

Es va dissenyar una enquesta ciutadana online oberta a la ciutadania de Sant Boi de Llobregat amb l'objectiu de recollir el màxim de veus possibles i diverses sobre la DASIG al municipi.

→ ***Guió de les entrevistes en profunditat*** (Annex 2).

Les entrevistes es van estructurar en quatre blocs:

- a) **Passat.** Història personal de participació, militància i/o vinculació de la persona entrevistada amb el tema LGTBI+, que justifica el seu caràcter “d’informant clau” en el context de la Diagnosi i Pla Local DASIG. En alguns casos, s’ha considerat que “la clau” ve donada per la posició institucional o organitzacional de la persona, que es valora com a estratègica de cara a la futura implementació del pla a nivell local.
- b) **Present.** Percepció de la persona entrevistada sobre el nivell de sensibilització existent al municipi respecte la diversitat afectiva i sexual, a nivell general, a partir del seu coneixement de: el teixit associatiu local, casos o situacions específiques de LGTBI+-fòbia.
- c) **Àmbits socials.** Percepció de la persona entrevistada sobre com considera que està el tema LGTBI+ al municipi en els diferents àmbits socials: educació, salut, treball, cultura, esports, lleure i oci, diversitat cultural i religiosa, visibilitat i participació, acció social i el compromís institucional.
- d) **Futur.** Línies d’acció, objectius o accions concretes que la persona entrevistada identifica com a prioritàries a treballar en relació a la temàtica en els propers 3 anys a nivell local. D’aquest apartat es va extreure la informació per elaborar el Pla Local DASIG.

→ **Guió del grup focal** (Annex 3).

El grup focal es va dissenyar amb el propòsit de facilitar un debat estructurat i participatiu entre diferents persones vinculades directament i/o interessades en la temàtica LGTBI+ a nivell local. Des d’aquesta perspectiva, el guió de la trobada es va plantejar al voltant de 3 blocs temàtics:

a. Present

- Nivell de sensibilització ciutadana sobre les persones LGTBI+.
- Percepció de la qüestió LGTBI+ als diferents àmbits socials de Sant Boi de Llobregat.
- Valoració de la tasca que fa l’Ajuntament de Sant Boi de Llobregat en relació al tema LGTBI+.

b. Prioritats i reptes de futur

- Principals prioritats que hauria de tenir el Pla per a la diversitat afectiva, sexual i de gènere de l’Ajuntament, per tal de treballar a partir d’ara i en els pròxims anys.

c. Mecanismes de validació i seguiment de pla

La metodologia utilitzada per promoure i moderar el diàleg va consistir en:

- Presentar un resum de les conclusions prèvies extretes sobre cada tema en les entrevistes en profunditat realitzades prèviament.
- Obrir el debat entre les persones assistents sobre aquestes conclusions, per tal d’expressar el seu acord o desacord, o afegir matisos.

● **Treball de camp**

A la fase de treball de camp s’ha recollit la informació a partir de les quatre eines dissenyades a la fase anterior:

✓ **Enquesta ciutadana**

L'enquesta va estar oberta entre el 2 al 15 de juny de 2025, ambdós inclosos, període en el qual es va difondre a través dels diversos canals d'informació de l'Ajuntament i per correu electrònic a contactes clau del municipi. L'enquesta va ser dissenyada com una eina aproximativa, per tant, els resultats no representen la realitat de tota la població del territori, sinó només de les 191 persones que la van contestar.

✓ **Entrevistes en profunditat**

Es van realitzar 4 entrevistes en profunditat a persones considerades "informants clau" sobre el tema al municipi.⁶

✓ **Grups Focals**

Es van dur a terme 2 grups focals, a ciutadania i personal tècnic de l'Ajuntament, incloent la perspectiva interseccional.⁷

Els grups focals van estar orientats a obrir un espai de reflexió i diàleg sobre els primers resultats de la diagnosi recollits a les entrevistes en profunditat i a l'enquesta ciutadana, per tal d'identificar les línies argumentals principals, així com els enfocaments minoritaris.

● **Sistematització i anàlisi de la informació**

La sistematització i anàlisi de la informació recopilada va incloure les següents tasques:

1. Transcripció semi-literal de les entrevistes i del grup focal

Per tal de facilitar l'observació i anàlisi de les informacions i arguments utilitzats per les persones que van participar en alguna de les metodologies de recerca, es va fer una transcripció semi-literal, posant èmfasi en el contingut i no tant en la forma de les enunciacions. D'aquesta manera, les transcripcions recullen el contingut central aportat per cada persona i ometen les expressions col·loquials o interjeccions de dubtes o pauses, que en el marc d'aquest estudi (i considerant els seus objectius i metodologia) es va valorar que no aportaven informació rellevant.

2. Anàlisi de contingut

De cadascuna de les entrevistes, dels apunts del focus grup i dels resultats de l'enquesta ciutadana es van identificar i recollir les informacions i arguments més recurrents i fonamentats de cadascun dels blocs temàtics, els quals van ser organitzats a partir de la pròpia estructura d'argumentació que es deriva d'ells.

3. Triangulació

Per tancar la fase de diagnosi, es va dur a terme una triangulació de tota la informació recollida, tant de la recerca documental, com dels resultats de l'enquesta ciutadana, com de les entrevistes en profunditat i dels grups focals.

En poques paraules, la triangulació consisteix a observar tot el material recollit amb les diferents eines de recerca per tal d'identificar els diferents arguments (o línies discursives) desenvolupats per les persones que van participar dels diferents espais de recollida d'informació. D'aquesta manera, es poden

⁶ Disponible a l'annex 4 per a més informació sobre les persones que van ser seleccionades per a realitzar una entrevista en profunditat.

⁷ Veure a l'annex 4 les persones participants en els grups focals.

observar els consensos (o aspectes en què la majoria de participants va contestar de manera similar) i els matisos (o arguments que van aparèixer menys, però que aporten altres mirades sobre un tema en particular).

La triangulació permet contrastar els resultats obtinguts en els diversos mètodes quantitatius i qualitatius d'investigació en una mateixa unitat d'anàlisi, en aquest cas en l'estat de la qüestió DASIG al municipi de Sant Boi de Llobregat. A l'apartat següent es presenten els resultats d'aquest procediment, així com un primer recull de propostes orientades a la posterior elaboració del Pla d'acció.

FASE-3 i 4: Pla d'accions i Informe final

En aquesta fase es presenten les línies d'acció, objectius i accions que formen part del pla d'acció per la diversitat afectiva, sexual i de gènere de Sant Boi de Llobregat (LGTBI+), les quals han estat elaborades a partir de les aportacions de les diverses persones que van participar en les diferents fases de la diagnosi i de noves propostes d'accions i/o objectius, que des de l'equip de recerca de l'Institut Diversitas, com a persones investigadores del procés, considerem que són pertinents a la realitat de Sant Boi de Llobregat.

CONCLUSIONS GENERALS DE L'AVALUACIÓ DEL I PLA PER LA DIVERSITAT SEXUAL, AFECTIVA I DE GÈNERE (2020-2024)

L'avaluació del primer Pla LGTBI+ de Sant Boi de Llobregat posa de manifest els avenços assolits pel municipi en la promoció dels drets de les persones LGTBI+ i en la consolidació d'una mirada municipal inclusiva i diversa. El Pla ha estat un instrument clau per donar coherència i visibilitat a les polítiques públiques en matèria de diversitat afectiva, sexual i de gènere, contribuint a enfortir la cultura institucional de respecte i igualtat.

En termes generals, s'ha executat més del 67% de les accions previstes, amb una incidència especialment alta en els àmbits de **Salut, Educació, Transversalitat i Cultura i Participació**, que han demostrat un compromís sostingut i efectiu. Aquests resultats reflecteixen una voluntat política clara i una aposta per la col·laboració entre serveis, entitats i ciutadania. Tot i això, l'avaluació també evidencia àmbits de millora que resulten essencials per avançar cap a una implementació més estructural, transversal i sostenible.

Entre els **punts forts** del Pla destaquen:

- L'enfocament participatiu i rigorós, que ha implicat tant el personal tècnic municipal com les entitats i la ciutadania.

- L'existència d'un Servei d'Atenció Integral (SAI) consolidat i reconegut, que ha esdevingut un recurs de referència per a l'acompanyament i la defensa dels drets LGTBI+.
- L'alt grau de visibilització i sensibilització social assolits a través de campanyes, commemoracions i accions educatives.
- La integració progressiva del llenguatge inclusiu i de la perspectiva de diversitat sexual i de gènere en les comunicacions i accions municipals.

Com a **principals reptes i àmbits de millora**, el document d'avaluació assenyala:

- La necessitat d'establir una **planificació temporal més precisa** i una **assignació pressupostària estable i específica** per a les polítiques LGTBI+.
- El reforç de la **formació institucional obligatòria** en diversitat afectiva, sexual i de gènere per a tot el personal municipal.
- La **millora de la coordinació interdepartamental** i la reactivació d'espais com la Comissió o Grup Motor per al seguiment del Pla.
- El **reforç de la transversalitat** de les polítiques LGTBI+ dins totes les àrees municipals, evitant que recaiguin exclusivament en la Unitat d'Igualtat.
- La creació d'**espais estables de participació ciutadana** en l'àmbit LGTBI+, per afavorir la cocreació de polítiques i el treball comunitari.
- La consolidació de programes específics per a **persones joves, famílies no normatives i persones grans LGTBI+**, col·lectius que continuen requerint una atenció específica.

En síntesi, el I Pla ha suposat un pas endavant en la institucionalització de les polítiques LGTBI+ a Sant Boi de Llobregat, posant les bases per a un model de ciutat més justa, plural i respectuosa amb totes les identitats i orientacions. El repte del II Pla serà consolidar els avenços assolits, corregir les desigualtats detectades i establir un sistema de governança més estable, participatiu i sostenible que garanteixi la plena efectivitat dels drets LGTBI+ en tots els àmbits de la vida municipal.

DIAGNOSI

El present apartat mostra els resultats de la diagnosi, on es contextualitza i s'analitzen les informacions extretes a partir de les tècniques de recollida d'informació explicades anteriorment. La diagnosi esdevé una eina clau per elaborar el Pla per a la Diversitat afectiva, sexual i de gènere, ja que els objectius i les accions concretes del mateix s'articulen per tal de donar resposta a les necessitats específiques del municipi.

La diagnosi està organitzada en tres apartats els quals finalitzen amb una taula que recull les Àrees de Millora i els Punts Forts a mode de síntesi.

- 1) Aproximació contextual a la realitat LGBTI+ del municipi.
- 2) Estat de la qüestió de diversitat afectiva sexual i de gènere (DASIG).

- 3) Recull de les prioritats identificades per les persones participants a tenir en compte en la futura elaboració del Pla Local DASIG.

1) Aproximació contextual a la realitat LGBTI+ del municipi

El municipi de Sant Boi de Llobregat compta amb una població de 84.588 persones empadronades a 2024, segons dades del padró municipal (IDESCAT, 2024). D'aquestes, el 51,42 % són dones i el 48,58% homes. L'estructura d'edats mostra un 14,93% de la població amb 0-15 anys, un 64,70% entre 16 i 64 anys, i un 20,37% amb 65 o més anys, amb un índex d'envelliment de 148,5%. Tot i que la població jove té presència significativa, aquesta dada posa de manifest una tendència cap a l'envelliment que també és rellevant en la configuració de polítiques socials, incloses les adreçades a la diversitat afectiva, sexual i de gènere. Tot i tractar-se d'un Pla Local de diversitat afectiva, sexual i de gènere (DASIG), no es disposa de dades específiques sobre la població del col·lectiu LGBTI+ al municipi, ja que legalment no es recullen aquest tipus d'informacions en les estadístiques oficials.

Destaca com a nivell d'articulació institucional en matèria de diversitat sexual i de gènere la trajectòria de l'ens local de Sant Boi de Llobregat està consolidada: aquest compta amb una **Regidoria específica LGBTI+ des de 2015**, una de les primeres de Catalunya en l'àmbit local. Aquesta aposta institucional ha permès situar la diversitat com un eix estructural de les polítiques d'igualtat i ha consolidat el compromís polític del municipi amb la defensa dels drets de totes les persones, independentment de la seva orientació sexual, identitat o expressió de gènere. A partir d'aquesta regidoria s'han impulsat accions de sensibilització, formació i atenció directa, així com la creació del **Servei d'Atenció Integral (SAI)** el 2018, que ha esdevingut un referent territorial en la promoció dels drets LGBTI+ i en la construcció d'una ciutat més diversa, inclusiva i respectuosa.

El teixit associatiu del municipi juga un paper clau en la consolidació de les polítiques LGBTI+ i en la promoció d'una cultura de drets i respecte a la diversitat. Sant Boi de Llobregat compta amb una **entitat de referència molt activa, Sant Boi en Positiu – TransVIH**, que des de la seva creació el 2017 desenvolupa una tasca essencial tant en l'àmbit de la sensibilització social com en l'atenció i acompanyament de persones LGBTI+ i de persones que viuen amb el VIH. L'entitat col·labora de manera continuada amb l'Ajuntament en la commemoració de dates significatives —com l'Orgull LGBTI+ o el Dia contra la LGBTI+fòbia— i en accions de prevenció, visibilització i formació. Aquesta implicació ha contribuït a **teixir una xarxa comunitària sòlida** i a generar **sinergies entre l'àmbit institucional i el moviment associatiu**, fent evident que la promoció de la diversitat afectiva, sexual i de gènere a Sant Boi de Llobregat no depèn només de l'administració, sinó que és fruit d'un **compromís compartit entre l'Ajuntament, les entitats i la ciutadania**.

Ara bé, les persones que han participat en el procés d'elaboració del Pla coincideixen a assenyalar que, tot i els avenços significatius en matèria de polítiques públiques i de visibilització del col·lectiu LGBTI+ —especialment des de la posada en marxa del Servei d'Atenció Integral (SAI)—, la **sensibilització social encara es percep com a moderada**. No es pot considerar que Sant Boi de Llobregat sigui plenament un

municipi LGTBI+-friendly, ja que les experiències quotidianes mostren la persistència de **formes de violència subtil**, com ara mirades, comentaris o actituds de no-reconeixement, que continuen limitant la plena expressió de les identitats i orientacions diverses. Aquesta situació, però, **no és exclusiva del municipi**, sinó que s'inscriu en una **dinàmica estructural més àmplia**, marcada per la pervivència de prejudicis socials i per la **normalització de discursos d'odi i regressió de drets impulsats per sectors d'extrema dreta**.

En aquesta línia, un **69,1% de les persones que van participar en l'enquesta ciutadana (191)** creu que al municipi hi ha “una mica” de sensibilització sobre diversitat afectiva, sexual i de gènere i el 12,6 % afirma que hi ha molta sensibilització. Per contra, el 8,9 % considera que no n'hi ha gens, i el 9,4 % no ho sap.

Gràfica 1. Quin nivell de sensibilització ciutadana creus que hi ha actualment a Sant Boi de Llobregat?



Base: 191

Font: elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta ciutadana.

Aquest context ens permet concloure que, tot i que Sant Boi de Llobregat ha fet passos rellevants cap a la consolidació de polítiques públiques en matèria de diversitat sexual i de gènere, encara existeixen factors estructurals, socials i comunicatius que incideixen en una implementació incompleta i en la persistència de bretxes en la igualtat real i efectiva del col·lectiu LGTBI+. Aquestes línies de millora esdevenen, per tant, eixos prioritaris de treball en el present II Pla LGTBI+.

ÀREES DE MILLORA	PUNTS FORTS
• Sensibilització social moderada: Tot i els avenços, encara no es percep Sant Boi DE Llobregat com un municipi plenament LGTBI+-friendly; persisteixen actituds i micro-violències que limiten la visibilitat i l'expressió lliure de les identitats diverses.	• Compromís institucional pioner: Creació d'una Regidoria específica LGTBI+ l'any 2015, una de les primeres de Catalunya, que ha consolidat el lideratge municipal en matèria de diversitat afectiva, sexual i de gènere.
• Infrarepresentació de la realitat LGTBI+ en dades oficials: Absència d'informació estadística específica que dificulta la planificació basada en evidències (tot i no ser una realitat específica del municipi).	• Estructura municipal consolidada: Existència del Servei d'Atenció Integral (SAI) des de 2018, com a recurs estable de referència per a l'acompanyament, l'atenció i la sensibilització.

● Persistència de bretxes estructurals: Factors socials i culturals, juntament amb la presència de discursos d'odi i regressió de drets, continuen condicionant el ple reconeixement del col·lectiu.	● Teixit associatiu actiu: Presència d'una entitat local forta, <i>Sant Boi en Positiu – TransVIH</i>, que col·labora estretament amb l'Ajuntament i impulsa iniciatives de prevenció, visibilització i suport comunitari.
---	---

2) Estat de la qüestió de diversitat afectiva sexual i de gènere (DASIG) al municipi

El següent apartat mostra informació sobre les accions impulsades per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat, les entitats i les organitzacions del municipi per promoure la DASIG, així com les percepcions sobre el tema recollides a través dels diferents instruments utilitzats en el treball de camp, per àmbits d'anàlisi:

- Compromís institucional;
- Espai públic i LGTBI+-fòbia;
- Visibilitat i participació;
- Cultura i oci;
- Esports i lleure;
- Ocupació

Els àmbits de Coeducació i diversitat afectiva, sexual i de gènere i Salut no s'inclouen en el següent apartat, ja que no disposen de línies específiques dins del present Pla. Aquesta decisió respon, d'una banda, a la limitació competencial de l'àmbit local en matèria educativa i sanitària, i de l'altra, al fet que aquests àmbits ja han estat treballats de manera continuada en el marc del primer Pla LGTBI+, assolint un nivell de consolidació elevat. Per aquest motiu, en el II Pla LGTBI+ s'adoptarà una línia de continuïtat i reforç de les accions existents, assegurant-ne la permanència, actualització i coordinació amb els serveis competents d'altres administracions.

● Compromís institucional de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat

S'inicia amb un primer apartat específic del compromís institucional de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat en la promoció de polítiques locals per promoure la DASIG. Aquest apartat està en primer lloc i té un espai específic perquè les accions que s'han fet en els diferents àmbits que es recullen a continuació no serien possibles si no hi hagués un posicionament per part de les institucions.

En concret, es destaquen els següents plans, protocols i polítiques en relació al compromís institucional:

Taula 1. Polítiques, plans i protocols realitzats per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat en relació amb la DASIG

Creació Regidoria de Polítiques LGTBI+	2015
Campanya “Sant Boi és diversa” (paraigües de les accions de sensibilització actuals)	2017
Protocol d’actuació davant les agressions sexistes a la festa major i altres esdeveniments de la ciutat	2017
Adhesió a la Xarxa de Municipis LGTBI+ de Catalunya i assumpció de la secretaria tècnica del 2018-2022	2018
Adhesió a la Xarxa SAI	2018
Protocol per a la prevenció i l’abordatge integral de l’assetjament sexual i per raó de sexe i gènere de l’Ajuntament (home-dona)	2018
Servei d’Atenció Integral (SAI) amb dos punts d’atenció: Can Jordana i Punt Jove	2018
Web com a canal de DASIG (amb recursos específics DASIG)	2018
Participació a la Taula comarcal LGTBI+ del Baix Llobregat	2019
Adhesió al Pla per a la diversitat sexual i de gènere del Consell Comarcal del Baix Llobregat (2020-2024)	2020
I Pla per a la diversitat afectiva sexual i de gènere (2020-2024)	2020
Formacions específiques sobre DASIG a personal intern - Llei 4/2023; 11/2014. - Interseccionalitat - Com afrontar la discriminació LGTBI+ - Incorporació de la perspectiva DASIG als serveis municipals	2023-Act.
Instrucció per garantir formularis inclusius als serveis públics del municipi	2023
Campanya de difusió del SAI	2024
Xerrades a escoles i instituts	2021-Act
Incorporació de títols sobre diversitats sexuals i de gènere a la Guia de contes coeducatius	2021-Act.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades de Sant Boi de Llobregat

Des de l’any 2015, l’Ajuntament de Sant Boi de Llobregat compta amb la **Regidoria de Polítiques LGTBI+** en el marc de l’àrea d’Igualtat i Feminismes, fet que manifesta un compromís institucional explícit amb la diversitat afectiva, sexual i de gènere (DASIG). Aquest compromís es va concretar immediatament mitjançant la moció contra l’homofòbia aprovada per unanimitat al Ple de l’Ajuntament el 22 d’octubre de 2015, amb l’objectiu de desplegar accions com la formació interna, una campanya de sensibilització i l’elaboració d’un diagnòstic participat (qüestionaris, entrevistes, grup motor) encaminat a definir estratègies per convertir Sant Boi de Llobregat en una ciutat lliure de LGTBI+-fòbia.

Amb la finalitat de construir aquest diagnòstic, **a finals de 2017 es va posar en marxa la campanya “Sant Boi és Diversa”**, que esdevé la marca de ciutat per a totes les actuacions i polítiques municipals en matèria de diversitat sexual, afectiva i de gènere. Al gener de 2018 s’obre el Servei d’Atenció Integral (SAI) de Sant Boi de Llobregat amb seus a Can Jordana i al Punt Jove, marcant l’inici d’un recurs municipal estable per a l’atenció, acompanyament, visibilització i sensibilització de les persones LGTBI+ i les seves famílies.

II-lustració 1. Imatge de la campanya Sant Boi és Diversa



Font: extreta del web de l'ajuntament.

En l'àmbit **supramunicipal**, el consistori es va adherir a la Xarxa de Municipis LGTBI+ de Catalunya al 2017 i a la Xarxa SAI LGTBI+ al 2018, i va assumir la secretaria tècnica de la Xarxa de Municipis LGTBI+ del 2018-2022, **reforçant la seva posició en espais de coordinació i governança de polítiques LGTBI+ al territori** i amb qui van elaborar la Guia per millorar l'ocupabilitat de les persones trans i la Guia per elaborar protocols de transició de gènere al lloc de treball. A més de la seva participació activa en xarxes i taules comarcals —a la Taula del Consell Comarcal del Baix Llobregat i l'adhesió al Pla per a la Diversitat Sexual i de Gènere (2020-2024)— accions que situen Sant Boi de Llobregat com un actor estratègic que treballa per articular i enfortir les polítiques públiques de DASIG de forma col·laborativa i territorial.

Il·lustració 2. Portades de les guies desenvolupades amb la Xarxa de Municipis LGTBI+



Font: extreta del web de l'ajuntament.

En l'àmbit dels **instruments polítics i normatius**, l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat ha desenvolupat un marc d'actuació coherent i compromès amb la prevenció de les discriminacions i la promoció de la igualtat. Entre les principals eines, destaquen el Protocol d'actuació davant les agressions sexistes en la Festa Major i altres esdeveniments de la ciutat (2017), i el Protocol per a la prevenció i l'abordatge integral de l'assetjament sexual i per raó de sexe i gènere a l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat (2018), que estableixen mecanismes de prevenció, detecció i resposta davant situacions de violència masclista i discriminacions per raó de gènere. A aquests instruments s'hi suma l'aprovació, al febrer de **2020**, del **I Pla per a la Diversitat Afectiva, Sexual i de Gènere (2020-2024)**, un document estratègic que ha permès estructurar les polítiques públiques en aquest àmbit. El Pla tenia com a objectiu

promoure el respecte per la diversitat afectiva, sexual i de gènere, prevenir les discriminacions per motius d'orientació, identitat o expressió de gènere, i garantir els drets de les persones LGTBI+ al municipi. A més, va comptar amb una àmplia tasca de difusió i sensibilització per fer-lo accessible a la ciutadania i al conjunt del personal municipal.

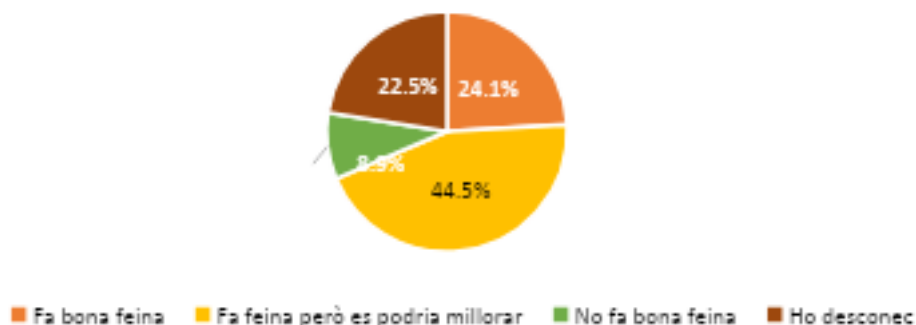
Un dels altres objectius del I Pla era **garantir la transversalitat de les polítiques DASIG** en les diferents àrees de la política municipal, per aquest motiu s'han integrat objectius i accions DASIG en els plans municipals estratègics (educació, joventut, seguretat, igualtat) i s'han dut a terme formacions específiques adreçades al personal tècnic sobre la Llei 11/2014, la Llei 4/2023, la interseccionalitat i la lluita contra la discriminació LGTBI+. També s'han adequat formularis i documentació municipal per reconèixer la pluralitat d'identitats de gènere i models familiars, i s'ha reforçat el llenguatge i la imatge institucional per fer-los més inclusius. Igual que es va aprovar la **instrucció per garantir formularis inclusius** a l'ens local.

En relació amb la **transformació simbòlica i comunicativa**, Sant Boi de Llobregat destaca per mantenir una presència constant i visible de la diversitat en l'espai públic i en la comunicació institucional. Més enllà de la commemoració del **28 de juny, Dia Internacional de l'Orgull LGTBI+**, el municipi impulsa altres **diades significatives** relacionades amb la DASIG, reforçant així una cultura institucional de respecte i reconeixement (desenvolupat a l'apartat de visibilitat i participació). Aquesta tasca de visibilització s'articula a través d'un **canal web específic sobre DASIG**, accessible des del portal municipal, que ofereix informació, recursos i materials formatius per a la ciutadania i els professionals. Paral·lelament, l'Ajuntament utilitza de manera activa les **xarxes socials, especialment Instagram**, per arribar al públic més jove i fomentar la sensibilització en clau digital.

En l'àmbit educatiu, l'ens local ha impulsat **xerrades i tallers a centres escolars i instituts**, ha incorporat **títols sobre diversitats sexuals i de gènere** a la *Guia de Contes Coeducatius*. Aquest conjunt d'accions reforça la coherència entre la dimensió simbòlica, comunicativa i educativa del compromís municipal, promovent una ciutat més oberta, plural i respectuosa amb totes les identitats i expressions de gènere.

Pel que fa a la percepció de la ciutadania recollida en el procés d'elaboració del pla, **un 44,5% de les persones participants en l'enquesta ciutadana considera que l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat “fa feina però podria millorar”**, mentre que un 24,1% valora que “fa bona feina”, un 22,5% declara desconèixer les accions desenvolupades i un 8,9% opina que “no fa bona feina”. Les aportacions recollides en entrevistes i grups de discussió coincideixen en que la valoració és positiva però hi ha marge de millora. Destaca però, en escriure l'opinió sobre **la bona tasca de l'equip tècnic municipal**, especialment la feina realitzada des del Servei d'Atenció Integral (SAI) i des de les àrees vinculades a igualtat i diversitat. Les persones participants posen en relleu la professionalitat, la proximitat i el compromís de les tècniques, així com la qualitat de l'atenció i l'acompanyament ofert.

Gràfica 2. Com valora la tasca que fa l'Ajuntament en relació amb el col·lectiu LGTBI+?



Base: 191

Font: elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta ciutadana.

Tanmateix, es constata un **cert desconeixement del primer Pla LGTBI+** malgrat els esforços de difusió, i es considera necessari **reforçar la transversalitat** de la perspectiva DASIG en totes les àrees municipals —com recursos humans, comunicació o contractació pública— per garantir una implementació més integral i efectiva. També s'expressa **preocupació per la desconexió entre la ciutadania i l'administració**, especialment entre els **col·lectius joves, les persones grans i les persones migrades LGTBI+**, que continuen estant menys representades o menys vinculades a les accions municipals. En aquest sentit, es reconeix la voluntat de l'Ajuntament per millorar-hi, impulsant projectes específics i noves estratègies de proximitat que permetin **arribar a tota la diversitat del municipi** i consolidar una ciutat realment inclusiva.

Servei d'Atenció Integral a la DASIG de Sant Boi de Llobregat (SAI)

L'article 9 de la Llei 11/ 2014 indica que l'òrgan de coordinació de les polítiques LGTBI+ ha d'oferir el Servei d'Atenció Integral (SAI): un recurs per a l'acompanyament de persones LGTBI+, les seves famílies i entorn socioafectiu, per l'atenció de situacions de discriminació i/o violència, i en general un servei per donar resposta a qualsevol necessitat d'assessorament, suport o informació al voltant de la DASIG. En concret, l'obligatorietat d'oferir aquest servei està concentrada en els municipis de 20.000 habitants o més. També proporcionen suport a l'hora de denunciar vulneracions de drets o de realitzar determinades gestions administratives. Així mateix, el personal del SAI acompanya a l'Ajuntament en el disseny, la implementació i l'avaluació de les polítiques locals LGBTI+.

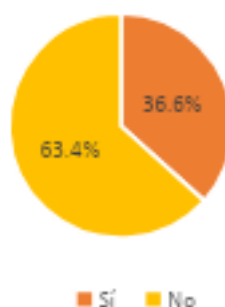
Sant Boi de Llobregat en ser un municipi de 84.588 habitants està obligat a oferir aquest servei tal com s'executa des del 2019. Actualment, el SAI **centralitza totes les accions DASIG del municipi**, i es presenta com un espai segur, gratuït i confidencial, adreçat tant a persones del col·lectiu LGTBI+ com als seus familiars, amistats, professionals o entitats interessades. Ofereix una atenció integral en tots els àmbits de la vida: acompanyament i suport emocional, informació i assessorament personalitzat, atenció psicològica, i tramitació de gestions administratives com el canvi de nom a la Targeta Sanitària Individual (TSI). Tot plegat amb l'objectiu de lluitar contra la

LGTBI+-fòbia, promoure la inclusió i el respecte, i garantir que totes les persones LGTBI+ puguin viure amb plenitud la seva autèntica identitat.

Tot i haver centrat esforços en una campanya de difusió del SAI, **només un 36,6% de les persones enquestades en el procés participatiu coneixen el servei**, cosa que evidencia la necessitat de continuar amb la difusió i millorar-ne l'accessibilitat.

De nou, tant des dels grups focals com des de les entrevistes, **es reconeix de manera molt positiva la tasca del SAI i, especialment, la figura professional de referència com un element clau per generar vincles, confiança i continuïtat**. Aquesta valoració reforça la importància de comptar amb referents accessibles i formats, alhora que posa de manifest la necessitat de consolidar la perspectiva DASIG dins de l'estructura municipal de manera transversal i coordinada.

Gràfica 3. Coneixes el Punt d'Informació i Assessorament LGTBI+ (SAI) de Sant Boi de Llobregat?



Base: 191

Font: elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta ciutadana.

En síntesi, Sant Boi de Llobregat compta amb un **compromís institucional ferm i consolidat** envers la diversitat afectiva, sexual i de gènere, evidenciat per una trajectòria pionera, una estructura tècnica especialitzada i una clara voluntat política de garantir els drets de les persones LGTBI+. El municipi ha avançat en la institucionalització de les polítiques DASIG, tant en la seva dimensió normativa i estratègica com en la simbòlica i comunitària. Tot i això, encara persisteixen **reptes vinculats a la transversalitat real, la visibilitat de les accions i la inclusió de col·lectius menys representats**, elements que caldrà reforçar en el marc del II Pla LGTBI+ per consolidar un model de ciutat plenament diversa, oberta i igualitària.

ÀREES DE MILLORA	PUNTS FORTS
Desconeixement generalitzat del primer Pla LGTBI+ per part de la ciutadania.	Compromís polític pioner amb la creació de la Regidoria de Polítiques LGTBI+ (2015) i consolidació del SAI com a recurs de referència.

• Transversalitat de la mirada DASIG encara desigual entre àrees municipals.	• Desenvolupament d'un marc normatiu propi (protocols, primer Pla LGTBI+) i participació activa en xarxes i espais supramunicipals.
• Dificultats per arribar a col·lectius específics com la joventut, les persones grans i les persones migrades LGTBI+.	• Equip tècnic altament valorat per la seva proximitat, sensibilitat i capacitat d'acompanyament.
• Sensació de desconexió entre administració i ciutadania que cal revertir amb més espais de participació i proximitat.	• Comunicació institucional inclusiva i presència continuada de la diversitat en canals, xarxes i materials municipals.

- **Espai públic i LGTBI+-fòbia**

La LGTBI+-fòbia engloba tot tipus de discriminacions i agressions contra les persones que s'identifiquen amb algunes de les lletres de l'acrònim; així doncs, inclou l'homofòbia, la lesbofòbia, la bifòbia, la transfòbia i la intersexofòbia. En definitiva, són discriminacions cap a les persones que no segueixen el sistema sexe/gènere, el qual vincula el sexe biològic amb els rols i expressions de gènere socialment establertes.

Segons l'Informe sobre l'Estat de la LGTBI+-fòbia a Catalunya 2023, l'Observatori Contra l'Homofòbia (2023) va registrar un total de 303 incidències durant aquest any, un augment del 27,8% respecte a l'any anterior. D'aquestes, 155 van ser per homofòbia, 72 per transfòbia, 38 per lesbofòbia i 17 es van considerar com a LGTBI+-fòbiques en general. Les agressions físiques representen el tipus més comú (26,1%), seguides per les mostres d'odi i exaltació (23,8%) i les agressions verbals (19,8%). Pel que fa als col·lectius més afectats, els homes gais encapçalen la llista amb 165 casos, seguits per les persones trans (82 casos), especialment dones trans. Aquesta situació posa de manifest la necessitat urgent de reforçar les polítiques de prevenció i sensibilització, així com de garantir la seguretat i el respecte envers totes les persones LGTBI+ en tots els àmbits de la societat.

És rellevant com aquest àmbit té agència pròpia, ja que la violència contra el col·lectiu LGTBI+ és un aspecte molt rellevant i imprescindible a fer front. Tot i així es considera que el global de les accions del pla realitzades per l'ajuntament en pro dels drets de les persones del col·lectiu fomenten l'erradicació de l'LGTBI+-fòbia. Destaca en aquest àmbit les següents accions:

Taula 2. Accions realitzades per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat sobre la DASIG a l'àmbit de l'LGTBI+-fòbia

Registre d'agressions LGTBI+-fòbiques al municipi (SAI)	2021-Act.
Concentració de condemnes públiques davant casos de violència LGTBI+-fòbica	2021-Act.
Protocols contra la LGTBI+-fòbia (oci i intern)	2022

Campanyes participatives de sensibilització i intervencions en mobiliari urbà i espai públic (pintada de bancs, passos de vianants, murals, semàfors inclusius, etc.)	2024
Visibilitat de punts lila com a espai de seguretat i d'atenció de les agressions LGTBI+-fòbiques	2024
Millora de la il·luminació de les parades d'autobús en horari nocturn	2024

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat.

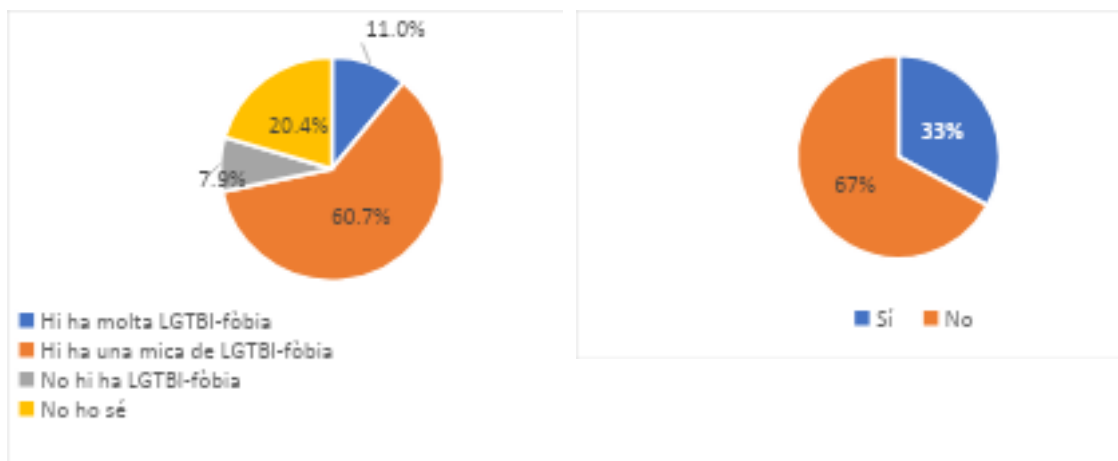
L'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat disposa de mecanismes específics per fer front a la LGTBI+-fòbia i garantir que l'espai públic sigui un entorn segur, respectuós i inclusiu per a totes les persones. Des del Servei d'Atenció Integral (SAI) es duu a terme el registre, l'atenció, la derivació i el seguiment de les situacions d'agressió o discriminació per motius d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere. Des del 2018, **el SAI ha atès dues agressions greus per LGTBI+-fòbia**, tot i que les professionals assenyalen que la **infradenúncia és molt elevada** i que moltes situacions no arriben al servei, sovint per por, manca de confiança o invisibilitat de les persones afectades. Segons les testimonis del procés, la LGTBI+-fòbia “no es veu perquè moltes persones no es visibilitzen”, i tot i que cada vegada hi ha més presència del col·lectiu, encara “costa molt mostrar-se o expressar afecte al carrer”. Es detecta, per tant, una heteronormativitat fortament arrelada en la vida quotidiana.

Per tal de prevenir i visibilitzar aquesta problemàtica, l'ens local ha impulsat diverses mesures i protocols de seguretat i sensibilització, com el protocol d'actuació davant les agressions sexistes i LGTBI-fòbiques en la Festa Major i altres esdeveniments de la ciutat. També organitza **concentracions públiques de condemna davant casos de violència o discriminació LGTBI-fòbica**, i aposta per la creació de punts liles com a espais de seguretat i atenció, especialment en festes i esdeveniments multitudinaris. Durant el 2024 s'ha impulsat una campanya participativa de sensibilització i intervencions artístiques en l'espai públic -com la pintada de bancs i passos de vianants amb la bandera de l'arc de Sant Martí, murals o semàfors inclusius- amb la finalitat de fer visible el compromís de la ciutat amb la diversitat. Paral·lelament, l'Ajuntament ha treballat per millorar la il·luminació nocturna a les parades d'autobús, amb l'objectiu de reduir la percepció d'inseguretat en horari nocturn.

Segons l'enquesta ciutadana realitzada en el marc del procés participatiu, un **60,7% de les persones enquestades considera que al municipi hi ha “una mica” de LGTBI+-fòbia**, un 11% percep que n'hi ha molta, un 7,9% creu que no n'hi ha i un 20,4% declara no saber-ho. Tot i que una majoria (67%) afirma no haver patit ni presenciado mai una agressió LGTBI+-fòbica, un **33% reconeix haver-ho fet**, fet que posa de manifest la necessitat de continuar treballant la prevenció i la resposta davant aquest tipus de violències des de tots els àmbits de la vida comunitària.

Gràfica 4. Quin grau de LGTBI+-fòbia (o rebuig a les persones LGTBI+) perceps al municipi?

Gràfica 5. Has presenciado o patit alguna discriminació o agressió de LGTBI+-fòbia en algun moment al municipi?



Base: 191

Font: elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta ciutadana.

Les aportacions qualitatives recollides en entrevistes i grups focals mostren una percepció matisada sobre la LGBTI+-fòbia al municipi. Tot i que moltes persones testimonien no haver patit agressions físiques, **diverses veus subratllen que la LGBTI+-fòbia és un fenomen estructural** que sovint es manifesta de manera soterrada, normalitzada o subtil, a través de mirades, comentaris o actituds de menyspreu. Algunes persones han relatat episodis de violència verbal (“si ets LGBTI+, bé, però que no se’t noti”) o de tracte discriminatori en serveis públics, com el cas d’una persona trans que va ser jutjada per la seva identitat en un centre sanitari, on se li va fer una insinuació inapropiada sobre la seva vida sexual. Aquestes experiències mostren com els biaixos de gènere i sexualitat encara persisteixen en àmbits quotidians i reforcen la necessitat d’incidir en la formació, la sensibilització i la detecció precoç de conductes discriminatòries.

Les persones participants coincideixen a afirmar que, malgrat els avenços i la millora de la convivència, **la LGBTI+-fòbia continua present i que es troba “instaurada i naturalitzada”** de manera similar al masclisme. Es considera que els perfils més exposats a situacions de discriminació són les persones trans -especialment les dones trans amb menor cispassing-, les persones joves en processos de construcció identitària i les persones LGBTI+ migrades o racialitzades, que sovint pateixen una doble o triple vulnerabilitat.

En conjunt, Sant Boi de Llobregat mostra una voluntat política clara de prevenir i combatre la LGBTI+-fòbia, amb iniciatives que combinen la intervenció institucional, la sensibilització ciutadana i l’ús transformador de l’espai públic. Tot i això, el repte principal continua sent fer visible allò que encara resta invisible i garantir que totes les persones, independentment de la seva identitat o expressió de gènere, puguin viure amb llibertat, seguretat i dignitat a tots els espais del municipi.

ÀREES DE MILLORA	PUNTS FORTS
Infradenúncia elevada i manca de confiança per part de les persones afectades a l'hora de reportar agressions.	Existència d'un registre municipal d'agressions LGBTI+-fòbiques i protocols específics de prevenció i actuació.

● Persistència de LGTBI+-fòbia estructural i de violències subtils o normalitzades en l'espai públic i institucional, amb afectacions concretes per perfils amb interseccionalitats.	● Compromís institucional visible mitjançant condemnes públiques, punts liles i accions simbòliques a l'espai públic.
● Necessitat d'ampliar la formació, la sensibilització i la detecció precoç entre professionals i ciutadania.	● SAI consolidat com a referent local, que ofereix acompanyament, atenció i seguiment de situacions de discriminació.

● Visibilitat i participació

La visibilitat de la DASIG en l'espai públic, en les xarxes socials i en l'àmbit institucional és clau per garantir la llibertat de les persones del col·lectiu LGTBI+. Cal assegurar que les identitats i orientacions diverses es respectin per tal d'aconseguir que les persones del col·lectiu la puguin mostrar amb llibertat i no s'exposin a discriminació o violència.

D'aquesta manera, el posicionament públic de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat davant la DASIG és un element imprescindible per assolir la igualtat. En aquesta línia, han fet les següents accions:

Taula 3. Accions realitzades per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat per la visibilització de la DASIG

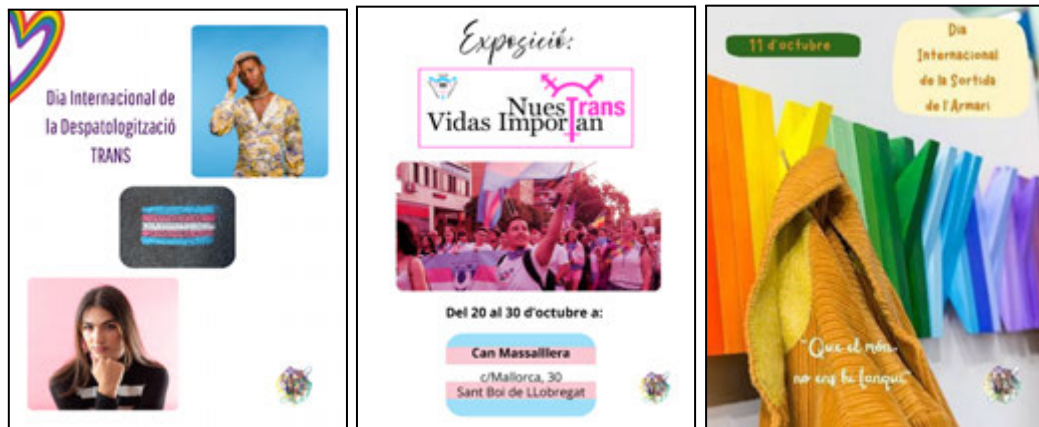
Commemoració de diades DASIG ● <i>Dia contra l'homofòbia al futbol</i> ● <i>Dia de la visibilitat trans</i> ● <i>Dia de la visibilitat lesbiana</i> ● <i>Dia de la visibilitat asexual</i> ● <i>Dia contra la LGTBI+-fòbia</i> ● <i>Dia Orgull LGTBI+</i> ● <i>Dia de la visibilitat bisexual</i> ● <i>Dia internacional de sortir de l'armari (11 octubre)</i> ● <i>Octubre trans</i> ● <i>Dia de la visibilitat intersex</i> ● <i>Dia de la memòria trans</i>	2018- Act.
Accions de visibilització més enllà de les diades	2018- Act.
Web actualitzada amb recursos DASIG	2020
Entitat: Sant Boi en positiu TRANSVIH	
Treball en coordinació amb l'ens local	

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat.

L'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat desplega un ampli ventall d'accions dirigides a promoure la visibilitat de la diversitat afectiva, sexual i de gènere i a fomentar la participació de la ciutadania i de les entitats en el marc del Pla DASIG. Entre les mesures més rellevants hi trobem la **commemoració sistemàtica de diades DASIG específiques més enllà de les més visibles actualment** -com el Dia contra l'homofòbia en el futbol; el Dia de la visibilitat trans; el Dia de la visibilitat lesbiana; el Dia de la visibilitat asexual; el Dia contra la LGTBI+-fòbia; el Dia de l'Orgull LGTBI+; el Dia de la visibilitat bisexual; el Dia internacional de sortir de l'armari (11 d'octubre);

l'Octubre trans; el Dia de la visibilitat intersex, i el Dia de la memòria trans-, exercint d'aquesta manera una tasca de sensibilització pública constant i estructurada. D'altra banda, l'ens local impulsa accions de visibilització més enllà de les diades puntuals vinculades a l'àmbit cultural (exposades al següent apartat).

Il·lustració 3. Cartelleria de les commemoracions



Font: extreta del web de l'ajuntament.

En l'àmbit digital i comunicatiu, l'Ajuntament disposa d'una web dedicada al punt d'informació i assessorament LGTBI+ ("Punt LGTBI+") que ofereix recursos específics per a la ciutadania i els professionals. El canal estable allotjat al portal municipal i vinculat a les xarxes socials (com Instagram) permet arribar de forma directa a la ciutadania més jove i fer difusió de notícies i materials amb criteris d'inclusió -amb imatges i llenguatge que representen explícitament la realitat LGTBI+- facilitant així l'accessibilitat i la visibilitat de la diversitat.

Per altra banda, a nivell de participació és rellevant com Sant Boi de Llobregat compta amb l'entitat **Sant Boi en Positiu-TransVIH** que esdevé el principal referent local en matèria DASIG i salut comunitària. Nascuda el 2017 a partir de la iniciativa d'un grup de persones que viuen amb VIH, l'entitat combina el **treball en salut sexual i reproductiva** -mitjançant un punt de **proves ràpides de VIH i ITS**- amb la **defensa dels drets del col·lectiu LGTBI+**, des d'una perspectiva interseccional i comunitària. A més de les accions d'atenció i prevenció, Sant Boi en Positiu impulsa campanyes de sensibilització, tallers formatius i activitats en col·laboració amb l'Ajuntament, especialment en la commemoració de diades significatives. L'entitat manté conveni amb l'Observatori contra l'Homofòbia, al qual deriva casos de discriminació detectats al municipi, i actua com a **canal d'articulació de demandes entre la ciutadania i l'administració**, traslladant necessitats i situacions que requereixen resposta institucional. Amb un enfocament proper, col·laboratiu i transformador, **Sant Boi en Positiu-TransVIH s'ha consolidat com una entitat imprescindible per al desenvolupament de les polítiques DASIG locals**, capaç de generar vincles, visibilitat i referents positius per al conjunt de la comunitat.

Les persones que coneixen l'entitat i han participat en les entrevistes i grups de discussió en posen en valor la tasca i en destaquen el fort poder transformador que exerceix al municipi, tant per la seva acció comunitària com pel seu paper en la sensibilització i el suport al col·lectiu LGTBI+.

Il·lustració 4. Logo de l'entitat

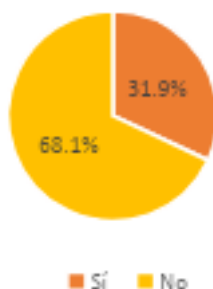


Font: extreta del web de l'entitat.

D'altra banda, el municipi compta amb diverses **entitats del teixit associatiu que incorporen, encara que no sigui de forma central, la mirada DASIG** en els seus projectes i activitats, contribuint així a la construcció d'una ciutat més inclusiva i respectuosa amb la diversitat. Entre aquestes destaca la **Fundació Marianao** amb una llarga trajectòria en el treball comunitari i socioeducatiu, que ha integrat la perspectiva DASIG en accions d'inserció laboral, tallers amb joves i projectes de Diconvivència veïnal. També cal mencionar l'**Associació DID**, que col·labora amb el Centre de Recursos i Documentació de les Dones i acompanya les tècniques municipals en intervencions educatives als centres escolars; l'**Associació EVAS**, que promou la igualtat de gènere des d'una mirada interseccional i inclusiva, i l'**Associació de Comerciants d'Eusebi Güell de Marianao**, que participa activament en campanyes de sensibilització i visibilització del col·lectiu. Aquest conjunt d'entitats, tot i no tenir com a eix central la diversitat afectiva, sexual i de gènere, actuen com a agents clau en la normalització i la difusió de valors de respecte, igualtat i convivència, treballant sovint de manera coordinada amb l'Ajuntament i amb altres actors socials del territori.

Malgrat aquest dinamisme del teixit associatiu, **un 68,4% de les persones enquestades en el procés participatiu afirma no conèixer les entitats del municipi vinculades a la diversitat**, fet que evidencia la necessitat de millorar la comunicació i els canals de participació ciutadana. Es detecta, també, una baixa implicació en les activitats i actes organitzats, especialment entre la població jove, un col·lectiu amb molt de potencial però encara poc articulat. Aquesta manca d'organització i de propostes col·lectives dificulta la consolidació d'espais estables de trobada i treball comunitari. Es reconeix, per tant, el repte de reforçar els mecanismes de participació real i continuada, més enllà de les diades o accions puntuals, per afavorir una implicació ciutadana més diversa, constant i representativa.

Gràfica 6. Sabries dir entitats o organitzacions LGTBI+ o sensibilitzades en diversitat afectiva, sexual i de gènere de Sant Boi de Llobregat?



Base: 191

Font: elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta ciutadana.

En definitiva, l'apartat de visibilitat i participació evidencia una aposta consolidada per representar i promoure la diversitat a Sant Boi de Llobregat, amb instruments tècnics, comunicatius i comunitaris. Tanmateix, es requereix **un esforç ampliat per facilitar la participació activa de la ciutadania, millorar el coneixement de les entitats, diversificar els públics i garantir que la visibilització es tradueixi en implicació real i sostinguda.**

ÀREES DE MILLORA	PUNTS FORTS
• Baix coneixement ciutadà de les entitats LGTBI+: un alt percentatge de la població desconeix l'existència o la tasca de les entitats locals vinculades a la diversitat.	• Compromís institucional i comunitari amb la visibilització: l'Ajuntament i les entitats locals, especialment <i>Sant Boi en Positiu-TransVIH</i>, impulsen accions constants de sensibilització i commemoració de diades DASIG.
• Dificultat per fomentar la participació real: la implicació ciutadana en activitats i espais de debat continua sent limitada, especialment entre la població jove i altres col·lectius menys organitzats.	• Diversitat d'iniciatives culturals i educatives: s'han organitzat exposicions, cinefòrums i activitats a les biblioteques per promoure la DASIG des d'una mirada transversal.
• Manca d'espais estables de trobada i articulació: cal crear o consolidar espais comunitaris que permetin a les persones LGTBI+ connectar-se, expressar-se i incidir en les polítiques públiques de manera continuada.	• Col·laboració amb entitats de base comunitària: la cooperació amb entitats com la Fundació Marianao, DID o EVAS reforça la inclusió de la perspectiva DASIG en àmbits socials, educatius i comunitaris.

• Cultura i oci

El desconeixement sobre la DASIG i els estereotips associats al sistema sexe/gènere (anteriorment exposat), són una de les qüestions que més dificulten el ple reconeixement del col·lectiu LGTBI+. En general l'oferta cultural i d'oci dels municipis no acostuma a incloure referents LGTBI+, reforçant així la seva invisibilitat. Cal tenir en compte que la promoció d'una cultura i un oci inclusivament amb la DASIG és una eina clau per transformar l'imaginari social (Diputació Barcelona, 2017).

Davant aquest context, l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat ha realitzat les següents accions i polítiques:

Taula 4. Accions realitzades per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat sobre la DASIG a l'àmbit de la cultura i l'oci

Protocol d'actuació davant les agressions sexistes a la festa major i altres esdeveniments de la ciutat	2017-Act.
Punts Lila amb perspectiva LGTBI+: Festa Major, Altaveu i Concert Jove	2021-Act.
Desenvolupament d'activitats en DASIG com projecció de documentals/taules rodones/exposicions, etc.	2021-Act.
Ampliació del fons documental amb títols sobre diversitats sexuals i de gènere.	2021-Act.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat.

L'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat ha incorporat progressivament la perspectiva de diversitat afectiva, sexual i de gènere (DASIG) en l'àmbit cultural i de l'oci, consolidant un model de ciutat que aposta per la inclusió, la sensibilització i la convivència. Aquesta mirada s'ha anat integrant especialment a partir del 2018, amb la creació del Servei d'Atenció Integral (SAI), i s'ha traduït en un conjunt d'actuacions que combinen la prevenció, la formació i la transformació simbòlica dels espais culturals i d'oci.

Entre les iniciatives més destacades, cal esmentar el **Protocol d'actuació davant les agressions sexistes** en la Festa Major i altres esdeveniments de la ciutat, així com la incorporació de **Punts Lila amb perspectiva LGTBI+** en esdeveniments culturals de gran afluència, com la Festa Major, el festival Altaveu o el Concert Jove. Aquests espais s'han consolidat com punts de referència i seguretat per a la ciutadania, contribuint a la prevenció i detecció de possibles situacions de violència o discriminació.

L'ens local també promou la **visibilització i sensibilització a través de la cultura**, mitjançant la projecció de documentals, l'organització de cinefòrums i exposicions, així com la moderació i participació en taules rodones, com la de *"La diversitat sexual i de gènere en la primera infància"* al Congrés *Créixer més enllà del Gènere* (organitzat amb la Xarxa de Municipis LGTBI+ de Catalunya). Aquestes accions tenen com a objectiu generar espais de reflexió, diàleg i aprenentatge compartit sobre la diversitat, tot incorporant una mirada crítica i transformadora.

Pel que fa als **equipaments municipals**, destaca la tasca realitzada des de les biblioteques públiques, que han esdevingut espais de referència per a la difusió de continguts relacionats amb la DASIG. S'ha ampliat el **fons documental** amb títols sobre diversitats sexuals i de gènere, en coordinació amb el SAI, i s'han organitzat **clubs de lectura i activitats infantils** entorn d'aquestes temàtiques. Igualment, s'ha garantit el **canvi de nom als carnets de biblioteca per a persones trans**, fins i tot si no han completat el canvi legal, i s'han retirat dels catàlegs els llibres que promoguin discursos LGTBI+-fòbics.

Pel que fa a les **percepcions qualitatives recollides en el procés participatiu**, les persones participants reconeixen els esforços de l'Ajuntament per incorporar la mirada DASIG en la cultura i l'oci, tot valorant molt positivament iniciatives com els **Punts Lila LGTBI+**, els actes culturals temàtics i la implicació d'espais com el **Casal Marianao**,

que a través de l'espai cultural *Les Muses* ha acollit nombroses activitats i xerrades vinculades a la diversitat. No obstant això, també es manifesta que encara manca una presència més activa del col·lectiu LGTBI+ en la programació cultural, tot evitant que les persones LGTBI+ siguin convidades únicament per parlar de la seva identitat, sinó com a part del teixit artístic i ciutadà en tota la seva pluralitat.

En relació amb l'oci, es constata que **el municipi no disposa actualment d'espais d'oci nocturn identificats com a segurs o especialment LGTBI+-friendly**, fet que genera una sensació de "sexili" (per proximitat) cap a Barcelona, on moltes persones del col·lectiu busquen espais de socialització més lliures. Es recorda que fa uns anys existia un bar de referència per al col·lectiu que va acabar tancant arran d'actes de vandalisme i discursos d'odi, situació que evidencia la persistència de resistències socials. En aquest context, l'entitat *Sant Boi en Positiu-TransVIH* ha impulsat la iniciativa de **crear un segell d'espais amables amb el col·lectiu LGTBI+**, tot i que alguns establiments mostren reticències a adherir-s'hi per por de perdre clientela (iniciativa que tornaran a intentar engegar aquest proper any). Tanmateix, s'identifiquen espais com **La Masia**, que es reconeix com a entorn segur i obertament inclusiu.

En síntesi, Sant Boi de Llobregat avança en la integració de la perspectiva DASIG en la cultura i l'oci, amb un compromís institucional ferm i una xarxa d'agents culturals i socials implicats. Malgrat això, es mantenen reptes importants com l'ampliació d'espais d'oci segurs, la participació activa del col·lectiu en la vida cultural i la normalització de la diversitat com a part estructural de la identitat cultural del municipi.

ÀREES DE MILLORA	PUNTS FORTS
• Manca d'espais d'oci segurs i LGTBI+-friendly: no existeixen actualment espais d'oci nocturn identificats com a segurs per al col·lectiu, fet que afavoreix el desplaçament cap a altres municipis.	• Integració progressiva de la perspectiva DASIG en la cultura i els esdeveniments locals: l'Ajuntament ha incorporat la mirada de diversitat afectiva, sexual i de gènere en les festes majors, festivals i activitats culturals, amb accions concretes com els Punts Lila LGTBI+ i el protocol contra agressions sexistes.
• Baixa participació del col·lectiu en la vida cultural: cal afavorir una presència més activa i diversa de les persones LGTBI+ en la programació cultural, evitant que la seva participació es limiti a activitats específicament identitàries.	• Compromís amb la difusió cultural inclusiva: la biblioteca municipal i altres equipaments han ampliat el fons documental sobre diversitat, organitzen activitats i clubs de lectura temàtics i han implementat mesures com el canvi de nom als carnets per a persones trans.

• Esports i lleure

L'àrea d'esports i lleure compta amb un alt potencial de transformació social, ja que són àmbits transversals on accedeix ciutadania molt diversa. Per això, és rellevant

integrar la DASIG en aquest per arribar a un perfil de ciutadania que no s'arriba per altres vies. Destacant, a més a més, que l'esport és un element de cohesió social i participació ciutadana.

Amb aquesta voluntat, l'ajuntament ha realitzat les següents accions i protocols:

Taula 5. Accions realitzades per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat sobre la DASIG a l'àmbit de l'esport i lleure

Vestuari inclusiu (tercer vestuari) en la remodelació de la piscina municipal	2021
Planificació adaptació vestuaris poliesportius municipals	2022
Formació a les persones treballadores dels clubs i poliesportius municipals (administració i recepció)	2022-Act.
Elaboració de protocols d'assetjament sexual i per raó de sexe per part de les entitats esportives del municipi.	2024
Campanya pel joc net que incorpori missatges de tolerància 0 cap a les LGTBI+·fòbies	2024

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat.

L'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat ha fet passos significatius per incorporar la perspectiva DASIG en l'àmbit esportiu i del lleure, amb l'objectiu de garantir entorns segurs, inclusivament i lliures de discriminació. En aquest marc, destaca la **incorporació d'un vestuari inclusiu (tercer vestuari)** en la remodelació de la piscina municipal d'estiu, així com la **planificació per adaptar els vestuaris dels diferents poliesportius municipals**, amb criteris de diversitat i accessibilitat per a totes les identitats i expressions de gènere. Aquesta acció simbolitza un pas important cap a la desbinarització dels espais esportius i la normalització de la diversitat en els equipaments públics.

Paral·lelament, s'ha impulsat la **formació del personal dels clubs i poliesportius municipals**, especialment del personal administratiu i de recepció, amb l'objectiu de dotar-los d'eines per garantir una atenció respectuosa, inclusiva i lliure de prejudicis. També s'ha promogut l'**elaboració de protocols d'assetjament sexual i per raó de sexe** per part de les entitats esportives del municipi, com a mecanisme de prevenció i resposta davant situacions de discriminació o violència.

A més, l'Ajuntament ha inclòs missatges de **tolerància zero davant les LGTBI+·fòbies** en les campanyes pel joc net, reforçant així el compromís institucional amb la convivència i el respecte en l'àmbit esportiu. Aquestes accions es desenvolupen en coordinació amb l'àrea d'Esports i amb el suport del Servei d'Atenció Integral (SAI), que acompanya tècnicament els processos formatius i de sensibilització.

Pel que fa a les percepcions qualitatives recollides durant el procés participatiu, les persones entrevistades i participants dels grups focals reconeixen l'esforç i la bona sintonia entre les àrees d'Igualtat i Esports, destacant el compromís de les professionals municipals i la seva voluntat d'incorporar la mirada DASIG de manera estructural. Tanmateix, coincideixen a assenyalar que **l'àmbit esportiu continua sent un dels espais més hostils per al col·lectiu LGTBI+**, especialment per la persistència de dinàmiques sexistes, l'heteronormativitat i la presència de comentaris o actituds discriminatòries a les grades i dins dels equips.

També s'apunta que **les limitacions estructurals de les federacions esportives** o la manca d'un marc regulador clar a nivell superior dificulten l'aplicació efectiva de polítiques locals més inclusives. Tot i això, es valora positivament que s'estiguin impulsant **formacions específiques als clubs esportius sobre violències sexistes i**

assetjament, que incorporen la mirada DASIG i que, malgrat ser de caràcter voluntari, es vinculen amb els criteris de subvenció municipal, cosa que en fomenta la participació.

En conjunt, Sant Boi de Llobregat avança en la construcció d'un model esportiu municipal basat en la igualtat, la diversitat i la prevenció de les violències, amb iniciatives que apunten cap a la inclusió real. No obstant això, encara és necessari trencar amb les lògiques binàries i les resistències socials que persisteixen en l'esport, per garantir que totes les persones puguin gaudir plenament d'aquests espais sense por, discriminació ni prejudicis.

ÀREES DE MILLORA	PUNTS FORTS
● Persistència d'un entorn esportiu hostil i binari: l'àmbit esportiu continua sent un espai amb presència de discriminacions subtils i resistències culturals a la diversitat.	● Compromís institucional amb la inclusió en l'esport: adaptació dels vestuaris municipals i incorporació d'un tercer espai inclusiu com a mesura pionera de respecte a la diversitat de gènere.
● Manca d'implicació estructural de les federacions i clubs: cal reforçar la coordinació i el compromís de les entitats esportives per garantir una aplicació efectiva i transversal de la mirada DASIG.	● Formació i sensibilització del teixit esportiu local: impuls de formacions i protocols per prevenir l'assetjament i promoure la tolerància zero envers la LGTBI+-fòbia als clubs i instal·lacions esportives.

● Ocupació

En l'actualitat, el treball es considera no només un dret, sinó també una necessitat per garantir la subsistència, així com un entorn de gran rellevància per a la socialització, entre altres elements. En reconeixement de la seva importància individual i social, diferents marcs normatius internacionals, nacionals i autonòmics estableixen que les persones tenen dret al treball, independentment del seu gènere o identitat sexual i, alhora, sanciona a les organitzacions o empreses que no compleixen aquesta premissa.

Amb el nivell de sensibilització social existent avui dia a Catalunya sobre la qüestió LGTBI+, es podria afirmar que -en general- aquestes normatives es compleixen, sobretot pel que fa a l'orientació sexual de les persones, ja que es considera que aquest aspecte forma part de la vida privada, per tant, ningú té dret a opinar al respecte. No passa el mateix pel que fa a les identitats de gènere, concretament a les persones que visiblement són identificables com a trans i, molt en particular, les dones trans.

En relació amb les dificultats per trobar feina de les dones trans, es conjuguen diversos elements però, sens dubte, el principal és el fet de ser visibles com a persones trans, que fa que sovint siguin descartades de la majoria de processos de selecció. Alhora, s'observa que moltes dones trans tendeixen a abandonar el lloc de treball quan volen iniciar la transició de gènere per por de les reaccions de caps i

companys/es de feina. Tanmateix, sembla més convenient tractar de mantenir la feina, perquè un cop han transitat els pot resultar més difícil reincorporar-se al mercat laboral (Coll-Planas i Missé, 2015, a Diputació de Barcelona, 2017).

Davant aquest context, l'article 2 de la Llei 11/2014 estableix l'obligatorietat de les administracions públiques a desplegar estratègies per a la promoció dels drets laborals de les persones LGBTI, davant el qual l'ajuntament està realitzant les següents accions:

Taula 6. Accions realitzades per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat sobre la DASIG a l'àmbit d'ocupació

Formacions específiques a personal intern: ocupació i persones trans (Ocupació); atenció a joves LGBTI+ (Joventut)	2021
--	------

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat.

L'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat es troba en una fase inicial en la incorporació de la perspectiva DASIG en l'àmbit de l'ocupació. Tot i ser un àmbit encara en desenvolupament, s'han impulsat iniciatives rellevants com la **realització de formacions específiques adreçades al personal municipal**, especialment als equips de les àrees d'Ocupació i Joventut, sobre **inserció laboral de persones trans i atenció a joves LGBTI+**. Aquestes formacions tenen com a objectiu dotar el personal tècnic d'eines i coneixements per oferir una atenció adequada, inclusiva i lliure de prejudicis.

Un dels programes més destacats ha estat el **pla d'ocupació impulsat en col·laboració amb el Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC)**, que va permetre la contractació de **persones trans** dins la pròpia administració local. A través d'aquest projecte, una dotzena de persones van accedir a un contracte laboral, i algunes d'elles han continuat formant part de la plantilla municipal mitjançant altres vies d'ocupació pública. Aquesta iniciativa, tot i ser de dimensions reduïdes, ha tingut un impacte simbòlic i pràctic rellevant.

Tanmateix, les persones participants en el procés participatiu coincideixen a assenyalar que **encara queda molt camí per recórrer**. Es considera que l'àmbit laboral és un dels espais on menys s'ha avançat en matèria DASIG i que caldria desenvolupar una estratègia més àmplia i estructural per fomentar la igualtat d'oportunitats i combatre la discriminació laboral per motius d'identitat o expressió de gènere. També es destaca que, tot i la importància del projecte del SOC, **no s'han consolidat encara polítiques específiques ni plans d'ocupació permanents orientats al col·lectiu LGBTI+**, especialment per a les persones trans o en situació de vulnerabilitat social.

En síntesi, Sant Boi de Llobregat mostra una voluntat institucional clara d'obrir camí cap a una ocupació inclusiva, amb pràctiques que han tingut un impacte directe en la vida de diverses persones. No obstant això, es manté el repte de consolidar polítiques laborals amb perspectiva DASIG i d'impulsar una col·laboració més estreta amb el teixit empresarial i formatiu per fer efectiu el dret a un treball digne, segur i lliure de discriminació per a totes les persones.

ÀREES DE MILLORA	PUNTS FORTS
• Manca d'una estratègia estructural en matèria d'ocupació DASIG: cal consolidar polítiques laborals específiques i programes estables d'inserció per al col·lectiu LGTBI+, especialment per a persones trans i altres perfils en situació de vulnerabilitat.	• Contractació inclusiva: el pla d'ocupació impulsat amb el SOC ha permès la incorporació de persones trans a la plantilla municipal.

3) Estat de la qüestió de diversitat afectiva sexual i de gènere (DASIG) al municipi

En aquest darrer apartat es recullen les accions micro i macro considerades prioritàries per tal d'assolir nivells majors de sensibilitat, de respecte i de bona actuació cap al col·lectiu LGTBI+. Aquestes accions són els primers passos per consolidar el Pla d'Acció de Sant Boi de Llobregat. Així doncs, s'han agrupat les accions esmentades en el procés de recollida d'informació en grans categories:

1. Compromís institucional

- **Treballar per una ciutat plenament LGTBI+-friendly**, amb polítiques estructurals que passin de la sensibilització simbòlica a la garantia efectiva de drets.
- **Reforçar la transversalitat política i tècnica** de la perspectiva DASIG en totes les àrees municipals, garantint la implicació efectiva dels departaments i la corresponsabilitat pressupostària.
- **Dotar el Pla LGTBI+ d'una partida pressupostària estable i pròpia**, superant la dependència exclusiva de subvencions externes.
- **Consolidar una comissió interna de seguiment del Pla LGTBI+**, amb representació de totes les àrees municipals, per garantir-ne l'avaluació i l'aplicació efectiva.
- **Desplegar el projecte "Antenes d'Igualtat"** amb la incorporació explícita de la mirada DASIG, de manera que les persones referents puguin actuar com a agents de canvi dins les seves àrees.
- **Formació obligatòria per al conjunt del personal municipal** en diversitat afectiva, sexual i de gènere, interseccionalitat i prevenció de LGTBI+-fòbia.
- **Revisar els protocols i instruments interns** de l'administració per incorporar-hi de manera estructural la mirada DASIG (contractació, comunicació, dades, atenció ciutadana, etc.).
- **Establir la figura de persona referent DASIG a cada àrea municipal** per garantir la coherència i seguiment transversal.
- **Promoure la interseccionalitat** com a principi rector, arribant a persones LGTBI+ grans, joves, migrades o amb discapacitat.
- **Garantir una comunicació institucional inclusiva** i accessible, que representi la diversitat del municipi en llenguatge, imatge i continguts.

- **Establir mecanismes de seguiment i avaluació continuada** del II Pla LGTBI+, amb indicadors clars i participació comunitària.

2. Espai públic i LGTBI+-fòbia

- **Ampliar els Punts Lila amb perspectiva LGTBI+** i consolidar-los com espais visibles i de seguretat en totes les festes i esdeveniments del municipi.
- **Reactivar la xarxa SAI local** per millorar la coordinació entre serveis i ampliar la visibilitat dels recursos d'atenció davant agressions o discriminacions.
- **Implementar campanyes de sensibilització continuades** sobre respecte, convivència i prevenció de violències LGTBI+-fòbiques més enllà de les dates commemoratives.
- **Establir un segell municipal d'espais LGTBI+-friendly** per reconèixer i promoure establiments, entitats i equipaments compromesos amb la inclusió.

3. Visibilitat i participació

- **Fomentar la participació ciutadana** mitjançant la creació d'espais de trobada, articulació i socialització per a persones LGTBI+ i aliades, especialment joves.
- **Crear un espai estable de participació LGTBI+** dins els canals de participació municipal (com consells sectorials o taules ciutadanes).
- **Millorar la difusió de les entitats del municipi** i de les seves activitats per afavorir el coneixement i la implicació de la ciutadania.
- **Augmentar el suport econòmic i logístic a les entitats** del municipi, especialment a *Sant Boi en Positiu-TransVIH*, per garantir la seva sostenibilitat.
- **Potenciar activitats de sensibilització al llarg de tot l'any**, més enllà del mes de juny, amb propostes culturals, lúdiques i educatives mensuals (cinema, teatre, debats, tallers, etc.).
- **Impulsar programes d'orientació i suport emocional per a joves LGTBI+**, especialment en l'àmbit educatiu i comunitari.

4. Cultura i oci

- **Ampliar la programació cultural amb mirada DASIG**, garantint la presència de temàtiques de diversitat afectiva, sexual i de gènere de forma transversal i no només identitària.
- **Utilitzar la cultura com a eina de transformació social**, incorporant propostes crítiques i anticolonials impulsades per les entitats locals.
- **Consolidar una xarxa d'espais d'oci segurs i inclusius**, amb la col·laboració d'establiments i entitats, especialment en el context de les festes majors i activitats nocturnes.
- **Impulsar campanyes de seguretat i respecte en espais d'oci**, amb protocols de prevenció i atenció davant situacions d'assetjament o violència.

5. Esports i lleure

- **Reimpulsar projectes esportius inclusius**, com l'equip de futbol sala divers promogut pel Consell Esportiu i el grup de joves, amb un enfocament integrador i no guetitzador.
- **Ampliar la formació als clubs esportius** en prevenció de violències sexistes i LGTBI+-fòbiques, incorporant la mirada DASIG com a eix transversal.

- **Continuar adaptant els espais i vestuaris esportius** per garantir la inclusió de totes les identitats i expressions de gènere.
- **Incorporar missatges DASIG en les campanyes de joc net** i fomentar la implicació de les federacions esportives en la prevenció de la LGTBI-fòbia a les grades.

6. Ocupació

- **Consolidar i ampliar el programa de contractació inclusiva** per a persones trans dins l'administració local, garantint-ne la continuïtat més enllà de projectes puntuals.
- **Desenvolupar polítiques específiques d'inserció laboral per al col·lectiu LGTBI+**, en coordinació amb el SOC, les empreses locals i el teixit associatiu.
- **Promoure convenis amb empreses del municipi** per fomentar la contractació de persones LGTBI+, especialment trans o en situació de vulnerabilitat.
- **Incorporar la perspectiva DASIG en tots els programes municipals d'ocupació i formació professional**, assegurant que siguin espais segurs i respectuosos amb la diversitat.

PLA D'ACCIÓ PER LA DASIG DE SANT BOI DE LLOBREGAT

En aquest apartat presentem les línies d'acció, objectius i accions que formaran part del pla d'acció per la diversitat afectiva, sexual i de gènere (DASIG) de Sant Boi de Llobregat, les quals han estat elaborades a partir de les aportacions de les diverses persones que van participar en les diferents fases de la diagnosi. També s'inclouen algunes propostes d'accions i/o objectius, que des de l'equip de recerca de l'Institut Diversitas, com a persones investigadores del procés, considerem que són pertinents a la realitat del municipi.

Recordar que els àmbits d'anàlisi i, per tant, les línies d'acció s'han prioritzat mitjançant un procés de reflexió intern que ha permès ajustar-les a la realitat local, amb la voluntat explícita de dissenyar un pla que sigui realista i factible de dur a terme dins dels terminis establerts, evitant plantejaments massa ambiciosos o poc executables.

En cadascuna de les accions recollides s'inclouen apartats orientats a definir les àrees responsables de la seva implementació i els terminis en què s'espera realitzar-les, i el pressupost necessari per fer-ho; d'acord a la valoració política i tècnica que es faci per part de les persones responsables de la implementació del pla a l'ajuntament. Així, aquest Pla té la voluntat de ser transversal i, per tant, la seva implementació implica la participació i responsabilitat de diverses àrees municipals.

LÍNIA D'ACCIÓ 1: COMPROMÍS INSTITUCIONAL

L1 / Objectiu 1: Incorporar la perspectiva DASIG de manera transversal en les polítiques de l'ajuntament.				
Accions	Indicadors	Responsable(s)	Pressupost	Termini
1. Aprovació i difusió del Pla Local de DASIG.	- Aprovació del document (o no). - Nº d'accions de difusió del document.	Alcaldia / Igualtat	Municipal	Curt
2. Vetllar per la posada en marxa del Pla Local de DASIG, la seva aplicació i avaluació, constituint una comissió interna de seguiment (amb representació de totes les àrees municipals).	- Existència d'una comissió i nº de reunions realitzades per la comissió de seguiment. - Informe d'avaluació anual.	Igualtat	Municipal	Curt
3. Aposta per dotar al pla de pressupost per a la seva execució.	- Nº de serveis i activitats vinculades a les polítiques DASIG. - Pressupost vinculat a polítiques DASIG.	Igualtat	Municipal / subvencions	Curt
4. Manteniment de les tasques de sensibilització i d'assessorament i atenció de les persones usuàries del SAI, en relació a la DASIG.	- Mínim 5 accions de sensibilització anuals - Nº d'assessoraments realitzats anualment. - Tipologia dels assessoraments.	Igualtat	Municipal	Curt
5. Difusió del SAI per fer arribar el servei al total de la població del municipi (tenint en compte els reptes comunicatius d'arribar a ciutadania amb diverses interseccions).	- Resultats (doc) de la reflexió sobre l'estratègia comunicativa. - Nº d'accions de difusió del servei realitzades.	Igualtat / Joventut	Municipal	Curt
6. Aposta per la formació (obligatòria), adaptada als diferents perfils professionals de l'ajuntament en perspectiva DASIG i en el deure d'intervenció, amb graus específics d'aprofundiment segons el grup de professionals. Acció de caràcter continuat.	- Nº de formacions realitzades. - Mínim 70% del personal municipal format al final del període del pla. - Valoració de la formació per part de les persones assistents i de la persona/es formadores.	RRHH / Igualtat	Municipal	Mig

7. Formació del personal tècnic en l'elaboració de pressupostos amb perspectiva feminista (que contempli la perspectiva de gènere i DASIG).	• Mínim 1 acció formativa anual • 50% del personal tècnic vinculat a pressupostos format • Valoració de la formació per part de les persones assistents i de la persona/es formadores.	RRHH / Igualtat	Municipal	Mig
8. Garantir el desplegament del deure d'intervenció (Llei 11/2014).	• N° de casos de discriminació registrats. • N° de casos que entren al circuit.	Unitat d'igualtat i Cohesió	Municipal	Mig
9. Avenç en la incorporació de la perspectiva DASIG als plans municipals (de nova elaboració) i altres documents de governança.	• Mínim 50% dels plans de nova elaboració incorporen perspectiva DASIG • Increment progressiu fins a 100% a final del pla.	Totes les àrees	Municipal	Mig
10. Reforç de la coordinació interdepartamental en matèria d'igualtat i diversitat mitjançant el desplegament del projecte "Antenes d'Igualtat", incorporant-hi la mirada DASIG i dotant les persones referents de recursos i formació per actuar com a agents de canvi dins les seves àrees.	• N° de persones referents formades en DASIG dins el projecte "Antenes d'Igualtat". Mínim 1 referent per àrea municipal • N° de sessions de treball o canals interns activats per coordinar accions DASIG. Mínim 4 sessions o canals actius anualment • Grau de satisfacció del personal participant en el projecte (enquestes internes). • Existència d'un pla de treball interdepartamental amb objectius DASIG definits.	RRHH / Igualtat	Municipal	Curt
11. Mantenir la participació als òrgans supramunicipals ja existents sobre polítiques de DASIG, com són la Taula comarcal LGTBI+, la Xarxa SAI i l'Espai relacional.	• N° de reunions de coordinació realitzades. • N° i descripció d'accions impulsades conjuntament. • Participants a les reunions realitzades.	Unitat d'igualtat i Cohesió	Municipal	Curt
12. Incorporació de criteris de comunicació inclusiva i representativa de la DASIG en tots els canals i materials institucionals, assegurant la coherència entre el discurs institucional i la imatge de ciutat diversa.	• Existència i aplicació d'un protocol o guia de comunicació inclusiva amb perspectiva DASIG. • N° de materials institucionals revisats o elaborats amb criteris de comunicació inclusiva. • Percentatge de campanyes municipals que incorporen imatges i llenguatge DASIG.	Alcaldia / Comunicació	Municipal	Curt

	• Grau de coneixement i ús dels criteris de comunicació inclusiva entre el personal municipal.			
13. Donar a conèixer la instrucció per garantir formularis inclusius amb del nom sentit, l'opció no binària i els models de família per assegurar el seu compliment en tots els documents dels diferents departaments de l'ens local.	• N° d'accions de difusió.	RRHH	Municipal	Curt
14. Inclusió de clàusules de gènere i DASIG en els plecs tècnics i administratius de la contractació i les bases de les convocatòries de les subvencions. Acció de caràcter continuat.	• N° de documents en els que s'han incorporat clàusules de gènere i DASIG. Mínim 80% dels plecs i convocatòries. • N° de clàusules incorporades.	Contractació	Municipal	Mig
15. Realització de campanyes de sensibilització, xerrades, tallers i activitats als centres educatius en matèria de DASIG de forma continuada, per a l'alumnat, professorat i personal de serveis. Acció de caràcter continuat.	• N° i tipologia d'accions de sensibilització, xerrades, tallers, etc. realitzades per cada centre. Mínim 1 acció anual per centre educatiu. • N° de persones participants. • Nivell de satisfacció de les persones participants.	Unitat d'igualtat i Cohesió	Subvencions / municipal	Curt

L1 / Objectiu 2: Incorporar la perspectiva interseccional en el disseny de les polítiques de DASIG de l'ajuntament.				
Accions	Indicadors	Responsable(s)	Pressupost	Termini
16. Incorporació de polítiques locals DASIG que tinguin present les discriminacions encreuades del col·lectiu, per exemple per raó de classe social, diversitat cultural, d'origen o religiosa, entre d'altres.	• N° de polítiques locals DASIG que incloguin la perspectiva interseccional. • Relació dels eixos de diversitat inclosos en les polítiques locals DASIG.	Totes les àrees	Municipal	Mig

17. Formació del personal municipal i les entitats col·laboradores en perspectiva interseccional aplicada a la DASIG.	• N° de sessions formatives realitzades i percentatge de personal format. • Grau de satisfacció de les persones participants. • Incorporació de continguts interseccionals als programes formatius municipals.	RRHH /Unitat d'igualtat i Cohesió	Municipal / subvencions	Curt
18. Impuls de projectes comunitaris que visibilitzin la diversitat LGTBI+ interseccionada amb altres eixos d'identitat (origen, edat, discapacitat, religió, etc.)	• N° de projectes o activitats comunitàries desenvolupades amb enfocament interseccional. • N° de participants provinents de col·lectius diversos. • Grau de coneixement i valoració d'aquests projectes per part de la ciutadania.	Totes les àrees	Municipal	Curt

LÍNIA D'ACCIÓ 2: ESPAI PÚBLIC I LGTBI-FÒBIA

L2 / Objectiu 1: Establir mecanismes d'acompanyament i denúncia per a les víctimes d'LGTBI+-fòbia.				
Accions	Indicadors	Responsable(s)	Pressupost	Termini
19. Creació de campanyes específiques de sensibilització per contribuir a eradicar la LGTBI+-fòbia i l'heteronormativitat obligada.	• N° de campanyes de difusió realitzades. • N° de persones destinatàries de les campanyes. • Nivell de satisfacció de les persones participants.	Unitat d'igualtat i Cohesió / Comunicació	Subvencions	Curt

20. Elaboració de campanyes de sensibilització per contribuir a la identificació de la LGTBI+-fòbia naturalitzada i invisibilitzada.	• N° i tipologia d'accions de sensibilització realitzades. • N° de persones destinatàries i/o participants. • Nivell de satisfacció de les persones participants.	Unitat d'igualtat i Cohesió / Comunicació	Subvencions	Curt
21. Assessorament i suport en la gestió i acompanyament de situacions LGTBI-fòbiques específiques (amb vulnerabilitats encreuades).	• N° d'accions d'assessorament realitzades.	Unitat d'igualtat i Cohesió	Municipal	Curt

LÍNIA D'ACCIÓ 3: VISIBILITAT I PARTICIPACIÓ

L3 / Objectiu 1: Promoure la visibilitat del col·lectiu LGTBI+ al municipi.				
Accions	Indicadors	Responsable(s)	Pressupost	Termini
22. Commemoració de les diades més significatives del col·lectiu LGTBI+ igual que les diades més invisibilitzades a nivell social. Acció de caràcter continuat.	• N° i nom de diades celebrades anualment. • N° i relació d'accions commemoratives realitzades. • N° de participants en les accions commemoratives. • N° de publicacions sobre el tema a les xarxes de l'ajuntament.	Unitat d'igualtat i Cohesió	Municipal / subvencions	Curt

23. Realització d'accions de visibilització de DASIG a l'espai públic, com murals, banderes, bancs pintats, cinefòrum, etc. Acció de caràcter continuat.	Nº d'accions de sensibilització realitzades anualment per àmbits i temàtica.	Unitat d'igualtat i Cohesió / entitats socials	Subvencions / municipal	Curt
24. Elaboració de campanyes de visibilització indirecta del col·lectiu LGTBI+, és a dir, que apareix-hi la seva realitat en tots els àmbits sense posar l'accent a la DASIG.	Nº d'accions de sensibilització realitzades anualment per àmbits i temàtica.	Unitat d'igualtat i Cohesió	Subvencions / municipal	Mig
25. Visibilització de referents positius del col·lectiu LGTBI+, mostrant-ne la seva diversitat i els diversos eixos de discriminació que poden patir.	Nº d'accions de sensibilització realitzades anualment per àmbits i temàtica.	Unitat d'igualtat i Cohesió	Subvencions / municipal	Curt

L3 / Objectiu 2: Promoure la participació i l'associacionisme DASIG a Sant Boi de Llobregat				
Accions	Indicadors	Responsable(s)	Pressupost	Termini
26. Creació d'espais de trobada, articulació i socialització per a persones LGTBI+ i aliades (especialment joves) (en coordinació amb Sant Boi en Positiu-TransVIH.	- Creació (o no) de l'espai i manteniment. - Nº de participants joves. - Satisfacció dels participants. - Quantia de suport econòmic/logístic atorgat.	Unitat Igualtat i Cohesió Social	Subvencions / municipal	Curt

27. Mantenir el treball coordinat amb Sant Boi en Positiu-TransVIH i l'ens local. Acció de caràcter continuat.	• N° de reunions de coordinació realitzades. • N° i topologia d'activitats realitzades.	Unitat Igualtat i Cohesió Social	Municipal	Curt
28. Seguir en el treball en xarxa entre entitats i l'ajuntament per donar suport a les entitats i grups del territori.	• N° de reunions realitzades. • N° de persones participants en aquestes. • N° d'entitats assistents.	Unitat Igualtat i Cohesió Social	Municipal	Curt
29. Manteniment de la promoció de les línies de subvenció específiques per fomentar el teixit associatiu en DASIG.	• Import destinat a subvencions per a entitats que incorporin projectes amb perspectiva de gènere i LGTBI+. • N° d'entitats receptores de subvencions anualment.	Unitat Igualtat i Cohesió Social	Municipal	Curt

LÍNIA D'ACCIÓ 4: CULTURA I OCI

L4 / Objectiu 1: Reforçar la presència de la DASIG en la programació cultural				
Accions	Indicadors	Responsable(s)	Pressupost	Termini
30. Ampliació de la programació cultural amb mirada DASIG, tot repensant-ne els formats per afavorir la participació ciutadana i la implicació de col·lectius diversos.	• N° i tipologia d'activitats amb temàtica LGTBI+ en la programació cultural local. • Diversitat de col·lectius implicats. • N° de persones assistents als actes.	Cultura	Municipal	Mig
31. Incorporació de propostes crítiques i anticolonials dins la perspectiva DASIG impulsades per entitats locals.	• N° de propostes implementades amb perspectiva crítica i anticolonial. • N° d'entitats participants en aquestes propostes.	Cultura i Igualtat	Municipal i subvencions	Mig

	● Impacte en comunitat (participació i feedback).			
32. Manteniment del material bibliogràfic de les biblioteques municipals sobre DASIG.	● Recompte de realitats visibilitzades sobre DASIG.	Cultura / Biblioteques	Municipal	Curt

L4 / Objectiu 2: Reforçar la sensibilització sobre DASIG als espais d'oci del municipi				
Accions	Indicadors	Responsable(s)	Pressupost	Termini
33. Visibilització de la presència LGTBI+ als punts lila municipals, incorporant simbologia i missatges específics per fer-los més acollidors i identificables pel col·lectiu. Acció de caràcter continuat.	● N° de punts LGTBI+ ● Valoració d'usuàries. ● Presència simbòlica LGTBI+.	Unitat Igualtat i Cohesió Social / Cultura	Subvencions	Curt
34. Impuls d'una acció distintiva per a entitats, espais, establiments i entitats d'oci que garanteixin protocols de prevenció de LGTBI+-fòbia i fomentin el respecte i la inclusió.	● N° d'espais adherits. ● Difusió i impacte del distintiu. ● Percepció de seguretat.	Comerç / Unitat Igualtat i Cohesió Social	Municipal	Mig
35. Difusió i formació del <i>Protocol d'actuacions davant d'agressions sexistes i LGTBI+-fòbiques a festes majors</i> .	● N° de sessions de formació. ● N° de persones, per perfil, assistents en aquestes sessions. ● N° d'entitats participants.	Unitat Igualtat i Cohesió Social	Municipal	Curt

LÍNIA D'ACCIÓ 5: ESPORTS I LLEURE

L5 / Objectiu 1: Promoure la DASIG a l'àmbit esportiu local i del lleure.				
Accions	Indicadors	Responsable(s)	Pressupost	Termini
36. Oferta de formació pel personal de l'àmbit esportiu en matèria DASIG. Acció de caràcter continuat.	- Nº d'accions formatives realitzades. - Nº d'hores de formació impartides. - Nº i perfil de les persones formades. - Nivell de satisfacció de les persones formades.	Unitat Igualtat i Cohesió Social / Esports	Subvencions	Curt
37. Ampliació de l'adaptació d'espais i vestuaris esportius per garantir la inclusió de totes les identitats i expressions de gènere.	- Nº d'espais adaptats amb criteris d'inclusió. - Nº d'usuaris i usuàries satisfets/des (enquestes de satisfacció). - Nº d'incidències LGTBI+-fòbiques reportades a les instal·lacions esportives.	Unitat Igualtat i Cohesió Social / Esports	Municipal	Mig
38. Campanyes de sensibilització contra heteronormativitat, estereotips de gènere i violència LGTBI+-fòbica en l'esport. Acció de caràcter continuat.	- Nº de campanyes realitzades. - Nº de persones participants en activitats de sensibilització. - Increment del coneixement i consciència sobre diversitat DASIG (avaluació mitjançant enquestes pre/post).	Unitat Igualtat i Cohesió Social / Esports	Municipal	Curt
39. Assessorament per incorporar el llenguatge inclusiu als formularis i la documentació dels equipaments i clubs esportius, igual que les necessitats del col·lectiu trans a l'hora de registrar el nom i el gènere sentit.	- Nº de documents municipals amb la identificació de gènere no binària (com a categoria de resposta oberta) - Nº de documents que reconguin la diversitat familiar.	Unitat Igualtat i Cohesió Social / Esports	Municipal	Mig / llarg

40. Coordinació amb entitats locals de lleure per garantir espais segurs i activitats amb perspectiva DASIG.	• N° d'activitats de lleure organitzades amb perspectiva DASIG. • N° de participants i diversitat dels col·lectius assistents. • Satisfacció dels participants.	Unitat Igualtat i Cohesió Social / Infància / Joventut	Municipal / subvencions	Curt
--	---	--	-------------------------	------

LÍNIA D'ACCIÓ 6: OCUPACIÓ

L6 / Objectiu 1: Incorporar la perspectiva DASIG a l'àmbit d'ocupació.				
Accions	Indicadors	Responsable(s)	Pressupost	Termini
41. Mantenir i consolidar la contractació de plans d'ocupació amb criteris DASIG a l'Ajuntament de Sant Boi.	• N° de contractacions amb criteris DASIG realitzades anualment. • Percentatge d'increment anual de la contractació inclusiva. • Satisfacció i seguiment de les persones beneficiaries.	Ocupació / RRHH	Municipal / subvencions	Curt
42. Promoure convenis amb empreses del municipi per fomentar la contractació de persones LGTBI+.	• N° de convenis signats amb empreses. • N° de persones LGTBI+ contractades a través dels convenis. • Grau de compliment de les mesures inclusives establertes en els convenis.	Unitat Igualtat i Cohesió Social / Empresa / Ocupació	Municipal / subvencions	Mig / llarg

43. Foment de la formació en contra LGTBI+-fòbia a les empreses.	• N° de sessions realitzades. • N° de persones per empresa que han participat de la formació.	Unitat Igualtat i Cohesió Social / Empresa	Municipal / subvencions	Mig / llarg
--	--	--	-------------------------	-------------

SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA

El Pla per la Diversitat afectiva, sexual i de gènere de Sant Boi de Llobregat 2026-2029 és un instrument que té com a finalitat aglutinar totes les actuacions que es realitzen en política pública municipal en matèria de DASIG, així com recollir totes les noves propostes d'actuació segons la realitat canviant i existent a Sant Boi de Llobregat en aquest àmbit. És necessari doncs garantir que hi hagi nivells de coordinació per tal de dur a terme les actuacions que marca el Pla, proposar-ne de noves, vetllar perquè es compleixin i avaluar-les. Per tal de poder fer el seguiment i l'avaluació del Pla cal una implicació i participació dels diferents agents implicats: administració, agents socials i teixit associatiu. Aquest pla s'impulsarà des de la Regidoria d'Igualtat i Cohesió Social de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat, i es tirarà endavant amb coordinació amb els diferents departaments, entitats i serveis de la ciutat implicats en cada àmbit.

Per tal de garantir el compliment dels objectius del Pla i les actuacions, es proposa treballar en el marc dels dos espais de funcionament existents, que seran els encarregats de fer el seguiment i l'avaluació del Pla:

- Comissió d'igualtat: grup de tècniques responsables d'incorporar la DASIG als seus departaments creat a partir del projecte Antenes d'Igualtat. La seva periodicitat serà **dues vegades a l'any**.
- Comissió ciutadana: Format per representants de la ciutadania, organitzada o no, amb l'objectiu de garantir la participació i la retroalimentació externa. Aquesta taula es reunirà **una vegada l'any** per valorar l'impacte del Pla i aportar suggeriments d'acció.

Per dur a terme el seguiment i l'avaluació del Pla s'han plantejat un conjunt d'actuacions adreçades a identificar i valorar qualitativament i quantitativament el desenvolupament de les mesures adreçades a aconseguir l'eficàcia d'aquest. Així doncs, el seguiment i l'avaluació seran quantitatius i qualitatius, i tindran en compte la perspectiva de gènere en tot el procés metodològic.

S'elaborarà un informe anual durant la vigència del pla, en el que es recollirà el seguiment de les accions en base als indicadors d'avaluació assenyalats en el document. Així com, es durà a terme una avaluació final del Pla.

GLOSSARI

- **Androgínia.** Les persones andrògines són aquelles que tenen una expressió de gènere ambigua, que escapa de les lògiques binàries de la feminitat i de la masculinitat.
- **Asexual.** Orientació sexual d'una persona que no sent atracció eròtica cap a altres persones. Pot relacionar-se afectivament i romànticament. No implica necessàriament no tenir libido, o no practicar sexe, o no poder sentir excitació.
- **Bisexual.** Fa referència a una persona que es pot sentir atreta emocionalment o sexualment per persones de diferent sexe (Takács, 2006).
- **Cisgènere** (o cis). Fa referència a una persona que no és trans, és a dir, que s'identifica amb la identitat de gènere que se li ha assignat en néixer.
- **Expressió de gènere.** És la manera en la qual cada persona expressa el gènere sentit (home, dona, o tots dos, o cap dels dos, o de manera fluida). L'aparença, la indumentària, el comportament, el pentinat, la veu o la manera d'ocupar l'espai, són alguns dels elements que la conformen.
- **Gènere no binari.** Persona que no s'identifica ni com a dona ni com a home.
- **Identitat de gènere.** Fa referència a l'experiència de gènere que una persona sent internament i individualment, que pot coincidir o no amb el sexe assignat al néixer.
- **Heteronormativitat** (o heterosexualitat obligatòria). Es tracta d'entendre l'heterosexualitat no només com una pràctica sexual, sinó també com un sistema social, una imposició que el patriarcat realitza mitjançant els diversos discursos mèdics, artístics, educatius, religiosos, jurídics, etc., i a través de diverses institucions que presenten l'heterosexualitat com a necessària pel funcionament de la societat i com l'únic model vàlid de relació afectivo-sexual.
- **Heterosexualitat.** Fa referència a l'atracció emocional, romàntica o sexual envers les persones del gènere oposat.
- **Homofòbia.** Por o l'aversion irracional contra l'homosexualitat i contra les persones lesbianes, gais o bisexuals (LGB) basada en el prejudici (FRA, 2009).
- **Homosexualitat.** És l'atracció emocional, romàntica o sexual envers les persones del mateix gènere.
- **Intersexualitats.** Les persones intersexuals o amb DDS (diversitats del desenvolupament sexual) són persones que poden presentar una variabilitat múltiple de condicions corporals (cromosòmiques, genitals, gonodals, hormonals...) que no encaixen amb les dues corporalitats socialment possibles/disponibles.
- **Lesbofòbia.** Por o aversion irracional contra les dones lesbianes.
- **LGBTI.** Acrònim que es fa servir per fer referència col·lectivament a les persones lesbianes, gais, bisexuals, trans i intersexuals.
- **LGBTI-fòbia.** Por o l'aversion irracional contra les persones del col·lectiu LGTBI+.
- **Orientació afectiva-sexual.** Fa referència a l'atracció emocional, afectiva i sexual vers persones d'un altre gènere (heterosexualitat) o del mateix gènere (homosexualitat) o de més d'un gènere (bisexualitat, pansexualitat), o bé absència d'atracció (asexualitat).
- **Queer.** Persona que no subscriu la divisió binària tradicional dels gèneres i rebutja identificar-se amb un home o amb una dona o amb una orientació sexual específica.

- **Sexili.** Obligació que sent una persona del col·lectiu LGTBI+ de marxar a un altre lloc de residència, o fes ús de serveis públics d'altres espais d'on es resideix, per poder viure de manera lliure i oberta la pròpia orientació sexual o identitat de gènere.
- **Sistema binari.** Construcció social i classificació de la realitat en funció a les categories d'home i dona, enteses com a úniques, naturals, excloents entre sí i estanques. Aquesta manera d'entendre i classificar la realitat invisibilitza altres experiències relacionades amb el gènere, el sexe i la sexualitat.
- **Trans.** Les persones trans són persones amb una identitat de gènere diferent del gènere assignat en néixer i que poden decidir o no dur a terme canvis corporals (quirúrgics, hormonals, etc.) per adequar-se a la imatge corporal socialment establerta en funció del seu gènere sentit. Les **dones trans** (o trans femenines) han nascut en un cos considerat de mascle i se senten dones, mentre que els **homes trans** (o trans masculins) han nascut en un cos considerat de femella i se senten homes.
- **Transfòbia.** Por o aversió irracional cap a les persones trans i/o cap a aquelles persones que no compleixen amb les normes de gènere (dones masculines, homes femenins, persones amb expressions de gènere ambigües, etc.).
- **Transgènere.** Persones trans que, tot i no sentir-se identificades amb el gènere assignat en néixer, decideixen viure el seu gènere **sense fer modificacions corporals** (hormonals o quirúrgiques).
- **Transsexualitat.** Persones trans que **han decidit realitzar canvis corporals** (hormonals o quirúrgics) per a que els seus cossos s'assemblin als paràmetres socialment acceptats i reconeguts com a part del seu gènere sentit.

BIBLIOGRAFIA

- Butler, J. (1990). *El Género en disputa*. Barcelona: Paidós, 2007. Pàgines 263-275
- Coll-Planas, G.; Vidal, M. (2013). *Dibuixant el gènere*. València: Edicions 96.
- Crenshaw, K.W. (1991). *Cartografiando los márgenes: interseccionalidad, políticas identitarias, y violencia contra las mujeres de color*. En platero, L. (2012), *Intersecciones: cuerpos y sexualidades en la encrucijada*. Pàg. 87-122. Ediciones Bellaterra, Barcelona.
- Diputació de Barcelona (2017). *Guia per l'elaboració de plans locals LGTBI+*.
- Fausto-Sterling, A. (2000). *Cuerpos sexuados*. Editorial Melusina, Barcelona, 2006.
- Hill Collins, P. (1991). *Black Feminist ought. Knowledge, consciousness, and the politics of empowerment*. Londres: Routledge.
- FRA (2009). *Homophobia and Discrimination on Grounds of Sexual Orientation in the EU Member States: e Social Situation*. Viena: European Union Agency for Fundamental Rights,
- Generalitat de Catalunya (2016). Llei 11/2014, del 10 d'octubre per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. *Quaderns de Lesgislació*, N° 100.
- Laqueur, T. (1994). *La construcción del sexo. Cuerpo y género desde los griegos hasta Freud*. Madrid: Cátedra.
- Missé, M. (2018). *A la conquista del cuerpo equivocado*. Barcelona. Editorial Egales.
- Platero, L. (ed.) (2012). *Intersecciones: cuerpos y sexualidades en la encrucijada*. Barcelona. Ediciones Bellaterra.
- Rich, A. (1980). *Heterosexualidad obligatoria y existencia lesbiana*. en Rich, A. *Sangre, pan y poesía* (Pàg. 41-86). Ed. Icaria. Barcelona, 2001.
- Rubin, G. (1975). *El tráfico de mujeres: notas sobre la economía política del sexo*. *Revista nueva antropología*, no 30. (pp. 95-145). Universidad Nacional Autónoma de México. México DF, 1986.
- Tácks, j. (2006). *Social exclusion of young lesbian, gay, bisexual and transgender (lgbt) people in Europe*.
- Wittig, M. (1980). *El pensamiento heterosexual*. Ed. Egales. Madrid, 2006.

ANNEX-1: Guió enquesta ciutadana

Enquesta ciutadana virtual

Pla Local per a la diversitat afectiva, sexual i de gènere de Sant Boi de Llobregat

Sant Boi de Llobregat, [data] de 2025

L'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat està elaborant el **Pla Local per a la diversitat afectiva, sexual i de gènere**, perquè serveixi com a carta de navegació de les polítiques locals d'aquest àmbit els propers anys. En aquest marc, hem creat aquesta enquesta, per recollir la percepció ciutadana sobre el tema, així com suggeriments i propostes per al futur Pla.

Trigaràs menys de 5 minuts a contestar-la!
Moltes gràcies per avançar!

1. Home: / Dona: / No binari:
2. Edat:
 - a) 17 anys o menys
 - b) Entre 18 i 35 anys
 - c) Entre 36 i 60 anys
 - d) Més de 60 anys
3. Selecciona el nivell màxim d'estudis que hagi assolit
 - a) Estudis obligatoris
 - b) Postgrau
 - c) Grau universitari
 - d) Màster
 - e) Doctorat
 - f) No vull contestar
4. A quin barri de Sant Boi de Llobregat vius?
5. Quin nivell de proximitat tens amb el col·lectiu LGTBI+?
 - a) Molt pròxim (en forma part jo o persones properes)
 - b) No gaire pròxim (en conec algunes persones, però no hi tinc gaire relació)
 - c) Gens pròxim (no conec personalment ningú que en formi part)

6. Quin nivell de sensibilització ciutadana creus que hi ha actualment a Sant Boi de Llobregat sobre la realitat de les persones LGTBI+?
 - a) Hi ha molta sensibilització
 - b) Hi ha una mica de sensibilització
 - c) No hi ha gens de sensibilització
 - d) No ho sé
7. Quin grau de LGTBI+-fòbia (o rebuig a les persones LGTBI+) perceps al municipi?
 - a) Hi ha molta LGTBI+-fòbia
 - b) Hi ha una mica de LGTBI+-fòbia
 - c) No hi ha LGTBI+-fòbia
8. Has presenciat o patit alguna discriminació o agressió de LGTBI+-fòbia en algun moment al municipi?
 - a) Sí
 - b) No
9. Coneixes el Servei d'Atenció Integral (SAI) LGTBI+ de Sant Boi de Llobregat?
 - a) Sí
 - b) No
10. Sabries dir entitats o organitzacions LGTBI+ o sensibilitzades en diversitat afectiva, sexual i de gènere de Sant Boi de Llobregat?
 - a) Sí
 - b) No

Si és que sí, quines?
11. Quin tipus d'entitat o organització creus que seria necessària per donar suport a les persones LGTBI+ al municipi? (per exemple: associació de suport i acompanyament psicològic; espai de trobada i socialització; servei d'assessorament legal i laboral, etc.) (pregunta oberta).
12. Com valores la tasca que fa l'Ajuntament en relació amb el col·lectiu LGTBI+?
 - a) Fa molt bona feina.
 - b) Fa coses, però n'hauria de fer més
 - c) Ho fa molt malament
13. Marca els tres àmbits que consideres prioritaris per treballar el tema LGTBI+ a Sant Boi de Llobregat.
 - a) Educació
 - b) Salut
 - c) Visibilitat i participació
 - d) Esports
 - e) Lleure

- f) Cultura
- g) Oci
- h) LGTBI+-fòbia
- i) Mercat de treball
- j) Acció social
- k) Diversitat cultural i religiosa
- l) Habitatge

14. Vols afegir algun altre àmbit o proposar alguna acció per promoure els drets de les persones LGTBI+ a Sant Boi de Llobregat? Apunta-ho aquí:

15. T'agradaria participar en un grup de discussió per definir les prioritats del Pla local per a la diversitat afectiva, sexual i de gènere de Sant Boi de Llobregat?

- a) Sí
- b) No

Si és que sí, apunta aquí el teu correu i ens posarem en contacte amb tu:.....

Moltes gràcies per ajudar-nos a fer de Sant Boi de Llobregat un municipi més inclusiu!

Diagnosi i Pla LGTBI+ de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat

Guió d'ENTREVISTA per a les informants clau

[data, 2025]

Nom:

Institució / Organització / Entitat:

Història personal de participació o militància en espais del col·lectiu

- Quina **vinculació** tens amb el col·lectiu LGTBI+?
 - o Especificar...
 - o A on?
- Participes o has participat en alguna **entitat** o organització LGTBI+ de la ciutat en els darrers anys?
- Si és el cas, ens podries dir:
 - Quina entitat?
 - A què es dedica l'entitat?
 - Ens pots explicar breument la història de l'entitat?
 - En què consisteix la teva participació en l'entitat?
 - Quan fa que hi participes / o hi vas participar?
 - Durant aquest temps quina(es) ha(n) estat l'acció(ns) més significativa(es) que ha fet l'entitat?
 - Quin(s) era(en) l'objectiu(s) de l'activitat(s)?
 - Quins van ser els resultats principals de l'activitat?
 - Ens podries dir el nom d'algunes persones que consideris han estat claus per a l'entitat? I per què?

Present

- Quin nivell de **sensibilització ciutadana** creus que hi ha actualment a Sant Boi de Llobregat sobre les persones LGTBI+?
- Hi ha **LGTBI+-fòbia** a Sant Boi de Llobregat
 - o Per què?
 - o En què ho notes?
 - o En quins espais consideres que n'hi ha més?
- **Destacaries algun àmbit**, com esports, educació, sanitat, cultura, etc. que consideres que inclou la perspectiva LGTBI+?
- Coneixes (altres) **entitats** o organitzacions LGTBI+ a Sant Boi de Llobregat?
 - o Sobre les que coneixes, saps quines accions o tasques realitzen? Podries explicar-les breument?

- o Tenint en compte les entitats o organitzacions que es dediquen i/o treballen el tema LGTBI+ de la ciutat, podries ordenar-les d'acord amb la seva importància i explicar breument les teves raons?
- o Hi ha alguna entitat, organització o institució de la ciutat que “trobis a faltar” en els temes LGTBI+? O que consideris que s'hauria de ficar (perquè tens la impressió que no ho fa)? Quina?
- Què et sembla la **tasca que fa l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat** en relació al tema LGTBI+? Per què?

Preguntes de l'àmbit concret de la persona entrevistada

- Del teu àmbit concret pots identificar un aspecte positiu i un negatiu sobre com s'integra la perspectiva afectiva, sexual i de gènere?

Futur

- En la teva opinió, quines són les **tres principals prioritats** que hauria de tenir el Pla LGTBI+ de Sant Boi de Llobregat, per tal de treballar a partir d'ara i en els pròxims anys? Per què?
- I si poguessis **aportar idees d'accions concretes** a incloure en aquest pla, què diries?

Altres comentaris que vulguis afegir

ANNEX-3: Guió Grup Focal

Diagnosi i Pla LGTBI+ de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat

Guió del Focus Group / Ciutadania i Entitats

DATA, 2025.

BLOC TEMÀTIC DE PRESENTACIÓ: CONEIXEMENT DEL COL·LECTIU LGTBI+

1. Quin nivell de coneixement o implicació teniu del col·lectiu LGTBI+ en general i de les seves necessitats i lluites en particular, en el moment actual?

BLOC TEMÀTIC 1: EL PRESENT

1. Quin nivell de sensibilització ciutadana creus que hi ha actualment a Sant Boi de Llobregat sobre les persones LGTBI+?
2. Hi ha LGTBI+-fòbia a Sant Boi de Llobregat?
3. Coneixes (altres) entitats o organitzacions LGTBI+ a Sant Boi de Llobregat?
4. Hi ha alguna entitat, organització o institució local que “trobis a faltar” en els temes LGTBI+ o que consideris que se n'hauria de ficar? Quina?
5. Què et sembla la tasca que l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat en relació al tema LGTBI+? Per què?

BLOC TEMÀTIC 2: PRIORITATS I REPTES DE FUTUR

1. En la teva opinió, quines són les tres principals prioritats que hauria de tenir el Pla LGTBI+ de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat, per tal de treballar a partir d'ara i en els pròxims anys? Per què?

BLOC TEMÀTIC 3: MECANISMES DE VALIDACIÓ I SEGUIMENT DEL PLA

1. El Pla LGTBI+ que s'elaborarà pretén convertir-se en una eina que faciliti i canalitzi la tasca local en la promoció de la diversitat afectiva i sexual i de gènere a Sant Boi de Llobregat. Per tal d'assolir aquest objectiu es crearà un mecanisme (grup de treball / comissió) al que es convidarà a participar a diversos actors locals vinculats amb el tema, per tal de contribuir al disseny i fer el seguiment de la implementació del pla.
 - a. Quines organitzacions, entitats i/o persones creieu que haurien de formar part d'aquest grup de treball o comissió?

- b. Amb quina periodicitat creieu seria adequat utilitzar aquests mecanismes de participació.
- c. Quins altres mecanismes creieu que es podrien utilitzar per promoure la participació de la ciutadania local en aquest procés?
- d. Us agradaria formar part d'aquest espai?

Voleu afegir alguna altra cosa?

ANNEX-4: Persones participants en el treball de camp

Persones seleccionades per a realitzar una **entrevista en profunditat** pel perfil determinat que tenen (en ordre alfabètic):

Nº	Perfil o Càrrec
1	Cap d'Unitat d'Igualtat i Cohesió Social Ajuntament de Sant Boi de Llobregat.
2	Entitats Sant Boi en positiu-TransVIH
3	Dona lesbiana migrada
4	Dona trans

Persones participants als **grups focals**:

Grup Focal 1: Ciutadania	
Nº	Càrrec o perfil
1	Entitat Sant Boi en Positiu Trans Vih
2	Família d'una persona menor d'edat trans
3	Voluntari de l'entitat Sant Boi en Positiu Trans Vih
4	Integrador social del col·lectiu

Grup Focal 2: Perfil tècnic de l'ens local	
Nº	Càrrec o àmbit
1	Ciutat Educadora
2	Cooperació
3	Adolescència i joventut
4	Infància, família i gent gran
5	EMAP
6	Polícia Local
7	Persones amb discapacitat

	Migració
8	Esports
9	Comerç
	Biblioteques
	Promoció cultural
	Serveis Socials
	Ocupació
	Digital i TIC
	Participació