



Taula d'entitats  
del Tercer Sector Social  
de Catalunya

Debats

# Catalunya Social

Propostes des  
del Tercer Sector

**núm. 63**

**octubre de 2021**

## **L'LGBTI-fòbia estructural:**

la discriminació en  
l'accés als drets socials



## ***L'LGBTI-fòbia estructural: la discriminació en l'accés als drets socials***

### **Equip de treball**

**Cristian Carrer.** Psicòleg social, coordinador tècnic de l'Observatori Contra l'Homofòbia i professor associat del Departament de Psicologia Social de la Universitat Autònoma de Barcelona.

**Albert Carrasco.** Jurista graduat en Dret i Màster d'Accés a l'Advocacia a la Universitat Autònoma de Barcelona. Membre de l'Oficina de Denúncies de l'Observatori Contra l'Homofòbia.

**Sergi Suárez.** Activista LGTBI i jurista graduat en Dret i Màster d'Accés a l'Advocacia a la Universitat Autònoma de Barcelona.

## Índex de continguts

■ 1. Introducció .....	4
■ 2. Context .....	6
■ 3. Marc Legal .....	11
■ 4. Diversitat afectiva sexual i de gènere i LGTBI-fòbia. Drets Socials i Discriminació.....	14
■ 5. Àmbits .....	20
– La salut: el dret compromès amb la diversitat sexual i de gènere. ....	20
– L'educació: el dret a la convivència en la diversitat afectiva sexual i de gènere. ....	22
– L'habitatge: el dret a accedir a un habitatge digne. ....	25
– El treball: el dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats. ....	27
– Les Administracions i el registre: el dret a ser pensat. ....	29
– La justícia: el dret a la reparació de la dignitat. ....	32
– Famílies LGTBI: el dret efectiu al reconeixement legal. ....	35
– Gent gran i persones amb discapacitat: el dret a ser vàlid. ....	37
– Persones migrades i refugiades LGTBI: el dret a la ciutadania digna.....	40
– Mitjans de comunicació social i societat de la informació: el dret a la representativitat col·lectiva .....	42
■ 6. Conclusions i recomanacions.....	44
■ 7. Glossari.....	53
■ 8. Bibliografia.....	57

## 1. Introducció

Promoure i garantir la igualtat real i efectiva de les persones lesbianes, gais, trans\*, bisexuals i intersexuals (en endavant, LGBTI) i la no discriminació per motius d'orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere (en endavant, OSIEG) és un imperatiu que se sustenta sobre la base de respecte als drets humans. La igualtat i la no discriminació és un principi jurídic universal proclamat en diferents textos jurídics internacionals sobre els drets humans reconegut, a més, com un dret fonamental en el nostre ordenament jurídic.

L'evolució en matèria de drets per a les persones LGBTI ha estat motivada pel canvi de comprensió social respecte a aquesta qüestió, si bé aquest canvi és gradual i desigual. Existeixen diferents marcs normatius que tenen la intenció de regular un seguit d'aspectes en què les estadístiques dels darrers anys demostren la conveniència d'actuar respecte d'aquesta qüestió. Tot i que l'aportació, la recopilació i la sistematització de dades és difícil, les estadístiques amb què comptem donen indicis prou clars que la discriminació per motius d'OSIEG es continua produint. Falten dades i indicadors, però, tot porta a pensar que els casos reals són molt superiors que els que ens mostren les estadístiques.

Convé deixar palès que una de les manifestacions més patents de la desigualtat real entre dones i homes, que malauradament encara caracteritzen la nostra societat, és la detecció de casos d'LGBTI-fòbia a múltiples àmbits de la vida quotidiana, entre els quals, l'espai públic. A més, aquest fenomen atempta contra un nombre significatiu de drets fonamentals bàsics de la persona: la llibertat, la intimitat i la dignitat, la no discriminació per motius d'OSIEG, la seguretat, la salut i la integritat física i moral.

El present document persegueix l'objectiu d'**aproximar les situacions de discriminació per motius d'OSIEG en els múltiples àmbits on tenen presència per poder desenvolupar estratègies i polítiques basades en la prevenció, detecció i intervenció per fer-les front en l'àmbit català**. Aquest objectiu és més que necessari davant un context d'auge de l'extrema

dreta a escala global i dels delictes i discursos d'odi que genera una tensió societària que pot portar a la legitimació de pràctiques discriminatòries.

Abans d'endinsar-nos en el cos del dossier, ens sembla important remarcar diferents aspectes per contextualitzar a les persones lectores quina és la nostra mirada, situada i localitzada en un temps i espai determinat i que ha portat a prendre decisions, tant de contingut com d'estil en aquest treball.

No parlem des de la pretensió de veritat absoluta sinó que parlem des de la nostra experiència formativa, acadèmica i activista en la nostra feina realitzada a l'Observatori Contra l'Homofòbia (OCH) i a diferents espais acadèmics i d'intervenció social.

Hem utilitzat l'acrònim LGBTI, tot sent conscients que es pot trobar altra terminologia emprada en múltiples referències i documents (LGBT, LGBTIQ; LGBT+, entre d'altres). La decisió està assentada en utilitzar el concepte que recull la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir el dret de les persones lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, aprovada pel Parlament de Catalunya l'octubre de l'any 2014 i que disposa d'una regulació legal i jurídica en el territori català específica en matèria LGBTI.

Pel que fa a l'estil, hem optat per utilitzar el femení genèric en la redacció. La motivació principal és que creiem fermament en la transformació del llenguatge visibilitzant a la dona, com una part fonamental de la societat i, per tant, del llenguatge que gran part de la història ha estat invisibilitzada.

Per realitzar la part estadística d'aquest dossier, ens hem basat en les evidències quantitatives que existeixen de diferents agents institucionals i socials que han emprat esforços en realitzar estudis i/o investigacions o de la realització d'un registre sobre les situacions discriminatòries i impediment de garantia de drets per motius d'OSIEG, tot fent complir la garantia estadística que emana de la Llei específica LGBTI (2014) i de la Llei d'igualtat de tracte i no discriminació (2020).

L'aproximació qualitativa a aquesta realitat ha estat possible a partir d'una revisió bibliogràfica, realització de produccions narratives (Balasch i Montenegro, 2003), amb agents socials i institucionals i també gràcies a converses i recursos facilitats per part de tècniques i activistes que treballen en aquest camp, oferint la seva valuosa experiència.

La persona lectora podrà trobar en aquest dossier un context a la problemàtica social de l'LGTBI-fòbia, una aproximació conceptual a la diversitat afectiva sexual i de gènere (en endavant, DASiG) i a la perspectiva de la no discriminació i la garantia de drets socials. Finalment, exposem unes conclusions que aporten reflexions i propostes que creiem necessàries a debatre per abordar la prevenció, detecció i intervenció en múltiples contextos socials. Tanmateix, hem cregut necessari, afegir un glosari sobre terminologia LGBTI que pugui facilitar a la lectora la comprensió del text.

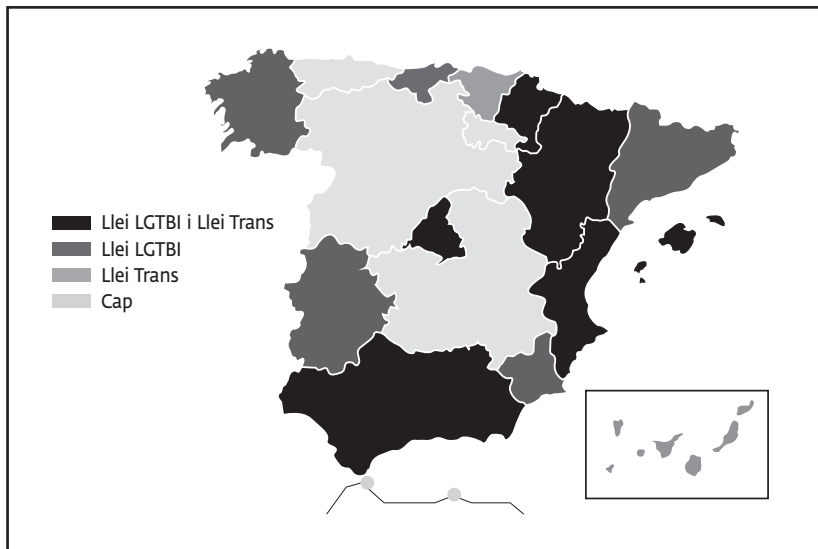
## **2. Context**

Venim d'una situació de pandèmia que ha estat un cop dur a moltes de les nostres comunitats i ha cristal·litzat en situacions de vulnerabilitat, en contextos hostils que s'han tornat encara més desiguals i violents. En aquest context, les proteccions legals explícites contra les violències i les discriminacions s'han tornat més que mai en un instrument clau per prevenir noves violacions de drets humans, per exigir la convivència en la dignitat humana i per reparar les agressions i/o discriminacions que pateix el col·lectiu LGBTI.

En l'última dècada, la tematització mediàtica i l'impuls del teixit associatiu LGBTI ha promogut l'aprovació de legislació autonòmica sobre la garantia de drets a les persones LGBTI a Galícia, Canàries, Catalunya, Extremadura, Múrcia, Illes Balears, Comunitat de Madrid, Navarra, Comunitat Valenciana, Aragó i Cantàbria (per ordre d'aprovació) i en totes tenen uns àmbits d'intervenció similars. El mapa següent (Figura 1), il·lustra a

nivell de consecució legislativa en referència als drets de les persones LGBTI a tot l'Estat espanyol.

**Figura 1. Mapa dels drets LGTBI.**



Font. FELGTB (modificada i actualitzada).

Malgrat que els "assoliments" jurídics adquirits i que el nivell d'acceptació social del col·lectiu a priori sigui encoratjador, els episodis de discriminació i/o agressions segueixen presents a la nostra societat. A l'informe de l'ILGA<sup>1</sup> (Associació Internacional de Lesbianes, Gais, Bisexuals, Trans i Intersexuals) (Ramón et al., 2019) es destaca la falta d'una legislació nacional en matèria de discriminació per motius d'OSIEG i de prohibició contra les teràpies de conversió sexual i la irrupció contra la ideologia de gènere. Actualment, a Espanya s'ha admès a tràmit l'avantprojecte de Llei per la igualtat real i efectiva de les persones trans\* i per la garantia dels drets de les persones LGBTI en el qual aquestes situacions es veurien recollides.

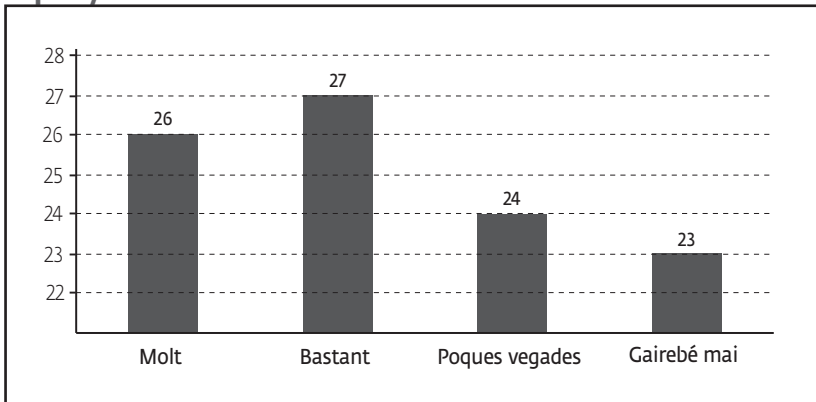
Actualment, 29 països, la majoria ubicats a Amèrica i Europa, reconeixen el matrimoni igualitari. Tanmateix, 68 països

<sup>1</sup> International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association.

contenen normatives penalitzadores de la DASiG i 14 d'aquests mantenen la pena de mort.

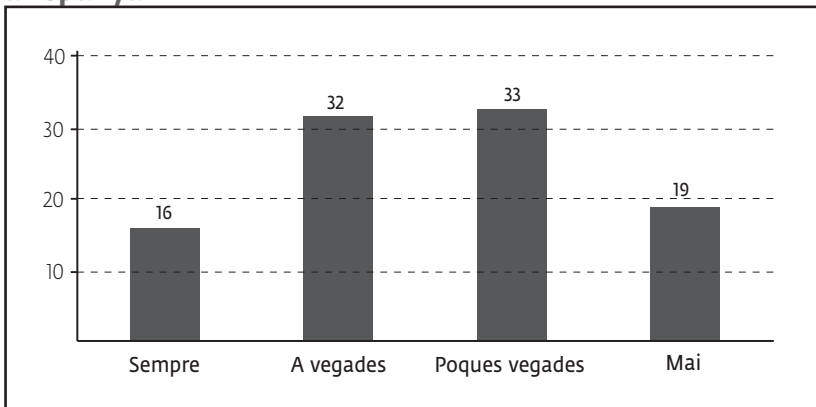
La segona enquesta realitzada per l'Agència Europea de Drets Fonamentals (FRA, 2020) assenyala que un terç de les persones LGBTI a l'Estat espanyol no va a alguns llocs per por i la meitat que tenen parella eviten donar-se la mà en públic (veure gràfics 1 i 2).

### **Gràfic 1. Nivell de visibilitat sobre ser una persona LGBTI a Espanya.**



Font: FRA (2020). Elaboració pròpia.

### **Gràfic 2. No agafar-se la mà en públic per por a agressions a Espanya.**



Font: FRA (2020). Elaboració pròpia.



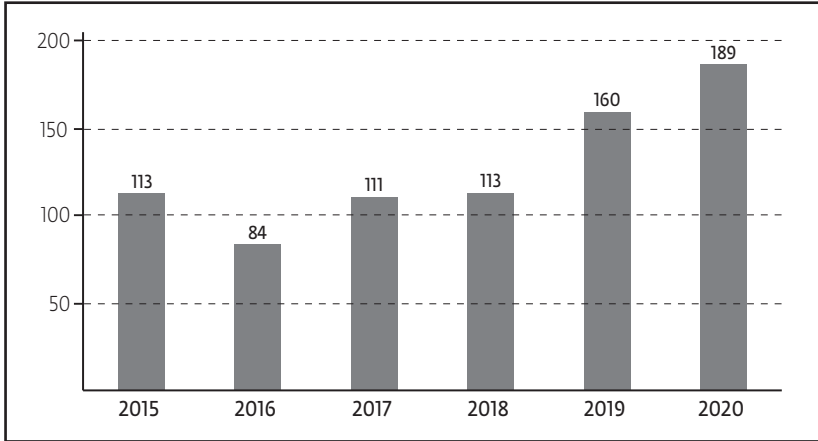
Tanmateix revela que el 42% de les persones enquestades afirmen haver viscut un episodi de discriminació en l'últim any. En relació amb el col·lectiu trans, l'estudi explicita que una de cada cinc persones trans\* enquestades al conjunt de la Unió Europea ha estat atacada físicament o sexualment en els últims 5 anys. L'informe apunta a una doble conclusió. Per una banda, des de l'anterior enquesta realitzada el 2012, la visibilitat del col·lectiu ha augmentat en diferents àmbits de la vida social (treball, família i/o nucli de convivència, amistats, espais educatius i de salut etc.) però, d'altra banda, indica alts nivells de discriminació cap al col·lectiu LGTBI amb un poc progrés respecte a l'enquesta de l'any 2012.

Davant aquest context, la Comissió Europea publica l'Estratègia per la igualtat de les persones LGBlQ 2020-2025 (2020), que proposa ampliar la llista dels delictes de la Unió Europea per incloure els delictes d'odi, en particular la incitació a l'odi i els delictes d'odi LGBlfòbics. El pla també versa sobre matèries centrals com el dret de l'autodeterminació de les persones trans\* i el reconeixement de les famílies monoparentals en tots els països de la UE.

En l'àmbit autonòmic, la Generalitat de Catalunya publica l'informe '*Primera radiografia de l'LGBlfòbia a Catalunya*' (2021) en el qual s'analitza la feina realitzada per l'Administració durant els 5 anys de vigència de la Llei 11/2014. Destaquen les 252 denúncies administratives, la gran majoria per homofòbia i transfòbia, 53,2% i 21,2% respectivament.

L'últim informe de l'Observatori Contra l'Homofòbia (OCH) (2021) destaca que durant l'any 2020 es recullen 189 incidències per LGBl-fòbia a Catalunya, la xifra més alta dels últims anys (veure gràfic 3). D'aquestes incidències, més de la meitat no segueixen cap itinerari oficial de denúncia, seguides de les situacions que transiten un recorregut penal amb un 22,7%. Des del 2014, l'OCH ha registrat més de 970 incidències relacionades amb l'LGBl-fòbia.

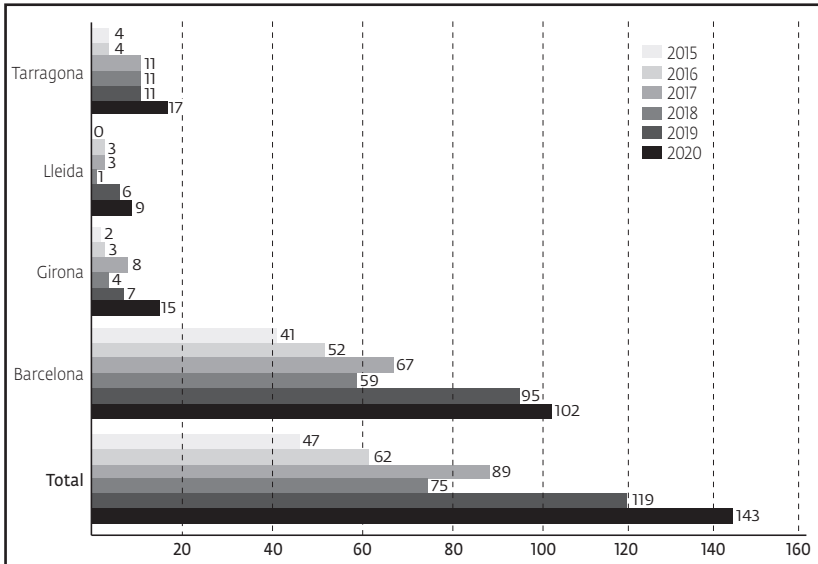
**Gràfic 3. Evolució total d'incidències 2015-2020.**



Font: Observatori contra l'Homofòbia (2021). Elaboració pròpia.

La memòria de delictes d'odi i discriminació dels Mossos d'Esquadra (2020) indica que s'han recollit 143 atestats durant l'any, sent també la xifra més alta des que es tenen dades (2015) (veure gràfic 4).

**Gràfic 4. Àmbits LGBTIfòbia. Evolució atestats 2015-2020.**



Font: Mossos d'Esquadra (2020). Elaboració pròpia.

En la mateixa sintonia, podem trobar la memòria anual del Servei Especial de Delictes d'Odi i Discriminació de la Fiscalia Provincial de Barcelona (2019) on reflecteixen en diligències prèvies 71 situacions discriminatòries motivades per orientació sexual i 22 situacions per identitat de gènere. El motiu de discriminació per orientació sexual i identitat de gènere en les dades policials ha crescut un 59%.

Per últim, l'informe de l'Observatori de les Discriminacions a Barcelona (2021) indica que l'any 2020 s'han recollit un total de 115 situacions de discriminació per motivació LGTBI-fòbica, el que suposa ser la segona causa de discriminació més registrada per tercer any consecutiu (23,9%), després del racisme i la xenofòbia (33,9%).

En conclusió, podem afirmar que en els últims anys diferents agents socials i institucionals demostren la tendència a l'alça de la recollida i constància de situacions discriminatòries per motius d'OSIEG i que apunten a invertir en recursos i una coordinació efectiva entre els diferents agents que treballen les violències per a una intervenció pragmàtica i per donar resposta en l'acompanyament a les persones afectades. Tanmateix, els diferents informes i estudis apunten la infradenúncia com a fenomen transversal. Necessitem més esforços per donar llum a les situacions discriminatòries que succeeixen en la nostra societat.

### 3. Marc Legal

En general, les normatives reguladores dels drets fonamentals en els àmbits europeu, estatal i català prohibeixen les conductes contràries a la llibertat i la dignitat de la persona i proclamen el dret a la igualtat i a la no discriminació per motius d'OSIEG.

A escala internacional, l'instrument jurídic clau és la **Declaració Universal dels Drets Humans (DUDH) (1948)**. L'article 1 estableix que "*tots els éssers humans neixen lliures i iguals en dignitat i en drets*". L'article 7 defensa la igualtat de totes les

persones davant la llei i es constata que *"tots tenen dret a igual protecció contra qualsevol discriminació"*.

En l'àmbit europeu, destaca la **Convenció dels Drets Humans (CEDH) (1950)** que té per objecte protegir els drets humans i les llibertats fonamentals. L'article 14 garanteix el gaudi dels drets i llibertats reconeguts en el Conveni, prohibint tot tipus de discriminació, tot i que l'article no inclou expressament l'orientació sexual ni la identitat de gènere. Pel que fa als tractats constitutius de la Unió Europea, tant la **Carta dels Drets Fonamentals (2000)** com el **Tractat de Funcionament (TFUE) (2007)** també estableixen la prohibició de discriminació per raons discriminatòries. En els seus articles sí que s'inclou expressament l'orientació sexual, però, no la identitat de gènere.

La **Constitució Espanyola (CE) (1978)** és la norma suprema de l'ordenament jurídic espanyol. L'article 10 reconeix la dignitat de la persona, els drets inviolables que li són inherents i el lliure desenvolupament de la personalitat. L'article 14, per la seva banda, reconeix el principi d'igualtat i no discriminació com a dret fonamental. Les conseqüències jurídiques de la vulneració d'aquests drets es concreten en la legislació ordinària, especialment en matèria penal i laboral.

El **Codi Penal espanyol (CP) (1995)** conté diverses eines de protecció dels drets de les persones LGBTI, criminalitzant actituds d'odi i retraient conductes discriminatòries. D'una banda, els articles 510 i següents tipifiquen els anomenats delictes d'odi, criminalitzant conductes de foment de l'hostilitat, la discriminació, l'odi i la violència per motiu d'orientació sexual o identitat de gènere i de lesió de la dignitat de les persones del col·lectiu o de denegació d'una prestació a la qual es tingui dret per motiu discriminatori, entre altres. Alhora, la previsió de l'article 22.4 agreuja la pena de qualsevol delicte comès amb motivació discriminatòria per motius d'OSIEG.

El mes de juny de 2021, el Consell de Ministres del govern espanyol admet a tràmit **l'avantprojecte de llei per la igualtat real i efectiva de les persones trans\* i per la garantia dels drets de**

**les persones LGBTI**<sup>2</sup>. Aquest text legislatiu conté avenços significatius com el reconeixement del dret a la identitat de gènere lliurement manifestada, suprimint el requisit d'haver d'aportar diagnòstic mèdic i/o psicològic. Es preveu que les persones de nacionalitat espanyola majors de 14 anys puguin sol·licitar per sí mateixes la rectificació de la menció registral del sexe al Registre Civil, quedant eliminat, per tant, el requisit de la majoria d'edat. Les persones d'entre 14 i 16 anys, però, han de ser assistides per les seves representants legals en el procediment de rectificació.

L'avantprojecte també incorpora un seguit de mesures en forma de polítiques públiques per assolir la igualtat efectiva en àmbits com la salut, l'educació i el treball, preveient mesures específiques per a les persones trans\*. A més, hi ha establert un règim d'infraccions i sancions en el qual destaca la prohibició de la pràctica de les "teràpies de conversió" i de les cirurgies de "modificació genital" de les persones intersexuals nounades.

Paral·lelament, ha entrat a les Corts Generals la **Llei d'igualtat de tracte i no discriminació**, coneguda popularment com a **Ley Zero**, que tracta transversalment tota possible discriminació per qüestions socials en un únic text normatiu i amb un caràcter principalment punitivista.

Pel que fa a l'àmbit autonòmic català, l'**Estatut d'Autonomia de Catalunya (EAC) (2006)** és la norma institucional bàsica. L'article 15 reconeix el dret de totes les persones a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures de tota mena de discriminació, així com el dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal. D'altra banda, els articles 40.7 i 40.8 preveuen la promoció de la igualtat entre totes les persones i tots els tipus de famílies, així com l'eradicació de l'homofòbia i de qualsevol altra expressió que atempti contra la igualtat i la dignitat de les persones.

La llei de referència en matèria LGBTI a Catalunya és la **Llei 11/2014, per a garantir els drets de les persones LGBTI i eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia** (en endavant,

2 Avantprojecte de llei <https://www.igualdad.gob.es/servicios/participacion/audienciapublica/Documents/APL%20Igualdad%20Trans%20+LGTBI%20v4.pdf>

Llei 11/2014). Aquesta llei és de caràcter administratiu i té com a objectiu desenvolupar els drets de les persones LGBTI i evitar situacions de discriminació i violència cap al col·lectiu. Aquesta llei estableix i regula els mitjans i les mesures per fer efectiu el dret a la igualtat i a la no discriminació per motius d'OSIEG en els àmbits, tant públics com privats, sobre els quals les administracions públiques tenen competències. La llei defineix un seguit de polítiques públiques perquè es duguin a terme en àmbits d'actuació transversals com l'educació, la salut i el mercat de treball, entre altres. Així mateix, la llei estableix un règim d'infraccions i sancions propi. Actualment, l'òrgan que vetlla per l'aplicació d'aquesta llei i que és el competent per incoar els expedients administratius i imposar les sancions és l'Àrea per a la Igualtat de tracte i no discriminació a les persones LGBTI de la Generalitat de Catalunya.

Per últim, a finals de l'any 2020 s'aprova la **Llei 19/2020, d'igualtat de tracte i no discriminació**. Aquesta llei, també de caràcter administratiu, tracta transversalment tota mena de discriminacions per motiu de raça, religió, ètnia, gènere o orientació sexual, entre altres, i té caràcter supletori respecte la Llei 11/2014. Pel que fa al règim d'infraccions i sancions, la llei afegeix supòsits nous que no es contemplen a la Llei 11/2014 i destaca en positiu la introducció de la justícia restaurativa i de mitjans alternatius de resolució de conflictes, com la mediació.

## **4. Diversitat afectiva sexual i de gènere i LGTBI-fòbia. Drets Socials i discriminació.**

### **Diversitat afectiva sexual i de gènere, una mirada global**

El concepte de diversitat sexual i de gènere (DASiG) s'emmarca en una perspectiva teòrica que vol anar més enllà del col·lectiu LGBTI i oferir una mirada global de la sexualitat i del gènere que interpel·li el conjunt de la població. L'aproximació que

proposen adoptar una perspectiva de gènere. Considerem que les desigualtats, discriminacions i violències cap a les persones amb sexualitats i gèneres no normatius tenen com a funció reproduir la normativitat sexual i de gènere. En aquest sentit, l'LBGTBI-fòbia s'entén com una dimensió més de les violències que s'activen per a reproduir un sistema sexe-gènere que promou la desigualtat entre dones i homes.

La realitat dels temes tractats (identificació, desig o expressió) és molt complexa i, fins a cert punt, tot intent d'ordenació pot caure en la simplificació. Tenint això en compte, a continuació, proposem entendre aquesta forma àmplia d'abordar el gènere a partir de quatre dimensions: el sexe, l'orientació sexual, la identitat de gènere i l'expressió de gènere.

**Figura 2.**

Dimensió	Definició
<b>Sexe</b>	Categoria que defineix les característiques sexuals primàries i secundàries del nostre cos (cromosomes, gònades, càrrega hormonal, genitals, etc.).
<b>Orientació sexual</b>	Direcció del nostre desig. És l'atracció sensorial, emocional, romàntica, sexual i/o afectiva cap a altres persones.
<b>Identitat de gènere</b>	Gènere amb el qual una persona s'identifica. Qui sóc jo? Fa referència a sentiments i experiències, tant internes com externes, en relació amb la percepció corporal. És a dir, com la persona sent el seu gènere, que pot coincidir o no amb el que la societat espera pel sexe que li van assignar en néixer i com l'expressa.
<b>Expressió de gènere</b>	Com ens mostrem al món, des del nostre nom, gustos, aficions, manera de vestir i comunicar-se, etc.

Font: Elaboració pròpia.

Tradicionalment, la biologia ha classificat els cossos entre les categories de mascle i femella, però, no tots els cossos poden encasellar-se en aquestes dues categories. Les persones que neixen en cossos que escapen a aquesta lògica binària es denominen **persones intersexuales** o amb diferències en el desenvolupament sexual (DDS).

En relació amb l'orientació sexual ens trobem el fenomen de l'heteronormativitat, entesa com la tendència a considerar les relacions heterosexuales com la norma i totes les altres formes de conducta sexual com desviacions de la dita norma (Spargo, 2004). Són un element clau per entendre les possibles discriminacions a totes les persones que no segueixen els seus patrons. Com bé sabem, el ventall és molt més divers, **l'homosexualitat** (gais i lesbianes), **la bisexualitat, la pansexualitat o l'asexualitat**, l'absència o baix interès de desig sexual.

En la identitat de gènere es parteix de la idea que aquesta identificació ha d'adscriure's a un sexe: les femelles s'han d'identificar com a dones i els mascles com a homes. No obstant això, les **persones trans**<sup>\*3</sup> mostren que el gènere atribuït en néixer en funció del sexe no necessàriament es correspon amb la identitat sentida. A més, les formes d'identificació no es limiten només al binomi dona o home (com mostren les persones amb gènere fluid o les que no s'identifiquen com a dona ni com a home).

El següent quadre (figura 3) il·lustra el funcionament lineal del sistema sexe-gènere on impera una lògica binària i categòrica i on les exclusions són les persones LGBTI.

**Figura 3.**

Dimensions/Eixos	Valors	Exclusions
Sexe	Masclle/Femella	Intersexuals
Identitat de gènere	Home/Dona	Persones trans*
Expressió de gènere	Masculina/Femenina	Homes afeminats Dones masculines
Orientació sexual - desig	Heterosexualitat	Gais Lesbianes Bisexuals Pansexuals Asexuals

Font: Elaboració pròpia.

3 El concepte trans\* va ser proposat per Lucas Platero i fa referència a un terme paraigua de totes les vivències, corporalitats i identitats trans.



## El principi d'igualtat i no discriminació

Ens sembla important recalcar que partim des d'una perspectiva de drets basats en els principis d'igualtat i no discriminació. El concepte d'igualtat apareix com un dels elements clau del preàmbul de la Declaració Universal dels Drets Humans, proclamada l'any 1948 per les aleshores acabades de constituir Nacions Unides.

En aquest context, la igualtat està vinculada a la universalitat dels drets humans, és a dir, que totes les persones tenen els mateixos drets, pel simple fet de ser persones. Directament vinculat al principi d'igualtat trobem el dret a la no discriminació, que busca protegir sobretot les persones i els grups que han estat exclosos històricament de gaudir drets i llibertats.

En el quadre següent, se sintetitza els tipus de discriminacions recollides en diferents ordenaments jurídics.

### Figura 4.

<b>Discriminació directa</b>	Tractar d'una manera diferent, sense una justificació objectiva i raonable, persones situades en situacions substancialment similars.
<b>Discriminació indirecta</b>	Disposició, criteri o pràctica aparentment neutres, es pot posar una o diverses persones en desavantatge respecte a d'altres per algun motiu de discriminació.
<b>Discriminació múltiple</b>	En una mateixa persona es donen situacions de discriminació per diferents motius protegits.
<b>Discriminació per error</b>	La persona és discriminada per atribuir-li, erròniament, la pertinença a un dels eixos protegits, per exemple, una persona que per la seva expressió de gènere assumim que és del col·lectiu LGBTI i que és discriminada per aquesta raó, tot i no formar-ne part.
<b>Discriminació per associació</b>	Error produït per la relació de proximitat d'una persona amb un dels grups protegits, per exemple que es discrimini a la mare d'una noia lesbiana.

**Discriminació interseccional**

Situació de desigualtat que viu una persona o un grup de persones a causa del creuament entre els diferents eixos de discriminació. Es tracta d'una desigualtat específica que en cap cas és la suma dels diferents eixos i que requereix respostes i solucions específiques.

**Represàlia discriminatòria**

Tracte advers o efecte negatiu que es produeix contra una persona a conseqüència de la presentació d'una queixa, una reclamació, d'una denúncia, una demanda o un recurs.

**Victimització secundària**

Maltractament addicional exercit contra les persones LGBTI que es troben en alguns dels supòsits de discriminació, assetjament o represàlia com a conseqüència directa o indirecta dels dèficits de les intervencions dutes a terme pels organismes responsables.

Font: Elaboració pròpia.

## **Què entenem per discriminació per OSIEG? La problemàtica social de l'LGBTI-fòbia.**

La discriminació per motius d'OSIEG ens encamina a definir què entenem per **LGBTI-fòbia**. Aquesta és la presència de situacions discriminatòries sustentades en tot un sistema cultural, social i econòmic que regula la sexualitat i facilita la legitimitat a algunes persones, emprades per l'estructura d'aquest sistema, a exercir pràctiques discriminatòries sobre aquelles que perceben i es diferencien com a incomplidores dels rols de gènere, en sentit ampli, i de les pràctiques sexuals normatives, en sentit estricte, amb la intencionalitat d'erradicar i/o corregir qualsevol heterodoxia sexual al marge del sistema sexe-gènere-desig; provocant conseqüències en el benestar psicosocial de les persones afectades i que porta a un deteriorament de les relacions interpersonals, dels contextos socials on es dóna i que compromet el benestar de tota la ciutadania. Concepte que agrupa la lesbofòbia, l'homofòbia, la transfòbia, la bifòbia i la interfòbia.

De manera breu, mencionarem les característiques de l'LGTVI-fòbia que es poden apreciar en la figura 5 i ho exemplifiquem.

### Figura 5. Components de L'LGTVI-fòbia

<b>Cognitiva</b>	Estereotips, creences, pensaments. Ex. Penso que tots els bisexuals són persones vicioses.
<b>Afectiva</b>	Emocions, avaluació negativa. Ex. Veig dues noies agafades de la mà i em fa fàstic.
<b>Conductual (acció i omissió)</b>	Discriminació. Agressió verbal, física, negació dret d'admissió, discursos d'odi, tracte inadequat, aïllament social, menyspreu...
<b>Liberal</b>	Dicotomia públic/privat. Fals progressisme. Ex. Tinc molts amics gais però no sé per què necessiten un dia de l'orgull.
<b>Institucional</b>	Revictimització. Qüestionament institucional. Ex. Estàs segur que ha estat una agressió homòfoba? / No això és cosa de nens i nenes.
<b>Internalitzada</b>	Focus en allò personal i no en la persona agressora. Creences de mereixement de la discriminació. Normalització. Ex. Disculpa mare, m'han agredit perquè anava amb el cabell tintat.

Font: Elaboració pròpia.

Les discriminacions per motius d'OSIEG són transversals en múltiples àmbits de la nostra vida quotidiana. El següent apartat té com a objectiu identificar les principals problemàtiques en els principals àmbits de socialització que pateixen les persones LGBTI i/o dissidents sexuals i de gènere.

## 5. Àmbits

### **La salut: el dret compromès amb la diversitat sexual i de gènere.**

La discriminació contra les persones LGBTI no és generalitzada, però, es detecta que la majoria de professionals de la salut tenen una visió heteronormativa i que tracta la DASiG com una excepció. Existeix una debilitat de coneixements en l'àmbit sanitari que resulta del buit formatiu en els estudis de ciències de la salut en la perspectiva de la DASiG, així com la poca oferta de formació i sensibilització per a les professionals sanitàries en actiu (Sadurní et al., 2020).

La Llei 11/2014 permet la implementació del protocol de tècniques de reproducció humana assistida (RHA) el 2016<sup>4</sup>, tot i que actualment continuem rebent inputs d'implementació poc efectiva. És el cas dels retards en la primera atenció que la mitjana pot estar en els 15 mesos d'espera o les atencions des d'una mirada heteronormativa.

També existeix una falta d'equilibri territorial i de garantia d'accés a les tècniques de RHA. El servei se centralitza en gran part a la Fundació Puigvert, associada a l'Hospital de Sant Pau (Barcelona), són derivades aquí, siguin on siguin del territori. Aquí trobem el primer obstacle perquè les parelles poden tenir l'accés més complicat, el que suposa un esforç temporal i econòmic. Tanmateix, es continua amb tractes inadequats en els serveis d'atenció sexual i reproductiva de les dones o homes trans, on es poden trobar comentaris masclistes, infantilitzadors i lesbofòbics.

Tot aquest procés té unes implicacions psicosocials per al benestar emocional. Les repercussions a nivell corporal i emocional poden arribar a ser intensos, si la percepció del tracte en el procés és el d'un cos que no funciona, segons experiències de persones que ens les han traslladat i que naraven el seu estat d'hiperalerta durant tot el procés viscut i que, de vegades, els

---

4 Protocol de les tècniques de reproducció humana assistida. [https://canalsalut.gencat.cat/web/.content/\\_A-Z/R/reproduccio\\_assistida/documents/protocol\\_rha\\_def.pdf](https://canalsalut.gencat.cat/web/.content/_A-Z/R/reproduccio_assistida/documents/protocol_rha_def.pdf)

costava identificar aquest tipus de violències per part de les mateixes persones que les reben.

La llei també ha estat la garant de la implantació del model de salut a persones trans\*, conegut com a Servei Trànsit. És un model integral, amb visió inclusiva i no patologitzant, amb participació de l'àmbit comunitari i respectuós amb l'autonomia de l'autodeterminació de gènere. L'objectiu principal és l'acompanyament i atenció mèdica, quirúrgica, psicològica i social individualitzada a les persones trans\* i a tot tipus de col·lectius: persones migrades, treballadores sexuals, contextos de privació de llibertat, menors trans (i el seu entorn familiar), entre altres. Tanmateix, assessoren i formen a professionals de la salut, tenint en compte el protocol clínic consensuat amb la participació d'entitats de persones trans\*. El gran repte pendent a la gran feina desenvolupada és la transversalitat territorial.

Actualment, es pot canviar el nom en la targeta sanitària individual (TSI) de les persones trans\* que així ho desitgin. Aquest tràmit es porta a terme a l'Àrea per a la Igualtat de tracte i no discriminació de les persones LGTBI de la Generalitat de Catalunya, en concordança amb el CatSalut i les múltiples tècniques de l'ajuntament que disposen de Servei d'Atenció Integral per poder complimentar la documentació necessària.

Ara per ara, hi ha una invisibilitat preocupant sobre el col·lectiu intersexual. Un informe de l'Ajuntament de Barcelona (2016) recull el pelegrinatge mèdic i els obstacles que pateix aquest col·lectiu. S'han de prohibir les cirurgies genitals en les variacions sexuals quan no són per motius estrictament de salut o quan la decisió no sigui de la mateixa persona afectada.

Per acabar, volem fer menció a les persones que viuen amb VIH i la serofòbia que persones del col·lectiu LGTBI han de patir pel seu estatus serològic. La serofòbia està molt lligada a l'estigma del VIH i la sida.

La Generalitat de Catalunya va aprovar el febrer de 2017 el Pla d'Acció enfront del virus de la immunodeficiència humana i altres infeccions de transmissió sexual, dins del Pla de Salut. L'objectiu és reduir la incidència de la infecció pel VIH i altres ITS i l'estigmatització que representa la infecció mitjançant la

implementació d'accions encaminades a millorar l'accés al tractament i la qualitat de vida de les persones infectades, així com fomentar l'acció comunitària per a la inclusió social, fent tot un treball social per afrontar la serofòbia; fomentar un canvi en la imatge del VIH; garantir l'accés igualitari a serveis, prestacions i recursos; entre altres; i el desenvolupament d'accions encaminades a reduir les noves infeccions i millorar la qualitat de vida. L'estratègia és definida a través del Pacte Social per la no Discriminació i la Igualtat de tracte associat al VIH de tot l'Estat espanyol.

Cal destacar el teixit associatiu (la gran majoria amb seu a Barcelona) que treballen el VIH i la sida i que s'adapten a les noves realitats, com per exemple Gais Positius<sup>5</sup> i Stop Sida<sup>6</sup>, que ofereixen informació i consultes jurídiques i psicològiques sobre temàtiques relacionades amb el VIH, duent a terme la prova per a la detecció de casos, construeixen material bibliogràfic informatiu i preventiu contra l'estigma associat o el PrEP-Point, un servei per atendre a homes que tenen sexe amb homes que prenen la pastilla preventiva contra el VIH (Profilaxis de Preposició) (PrEP).

### **L'educació: el dret a la convivència en la diversitat afectiva sexual i de gènere.**

Les escoles i els instituts són una peça fonamental en la socialització d'infants, adolescents i joves i on es desenvolupa d'una manera intensa la construcció de la identitat (Berná, Cascone i Platero, 2012). La societat cada vegada és més plural i aquest fet també s'evidencia en la pluralitat de la DASiG que és present en tots els àmbits de la vida, i per tant, també a les aules. Tot i això, és important prendre consciència que, en els nostres espais educatius, es presenta una problemàtica que pateix l'alumnat: l'assetjament escolar.

Podem afirmar que existeix cert consens en comprendre l'assetjament escolar per OSIEG com el rebuig, la discriminació i/o violència des de les institucions, estructures socials i persones

5 Recursos web Gais Positius: <https://gaispositius.org/recursossalud/>

6 Informació Stop Sida: <https://stopsida.org/informacion/>

individuals cap a persones que no conformen amb les normes del sistema sexe-gènere, és a dir, cap a les persones que s'identifiquen o són percebudes com a persones LGBTI.

Cal abordar, les diferents manifestacions d'LGBTI-fòbia al centres escolars, perquè constitueixen un problema greu en el sistema educatiu del conjunt dels països europeus (FRA, 2009). Les víctimes acostumen a ser alumnat LGBTI o que no s'adeqüen a les normes de gènere, així com els fills i filles de famílies LGBTI. Cal afegir que el professorat LGBTI pot passar per grans dificultats a l'hora de viure obertament la seva orientació sexual o identitat de gènere, la qual cosa també impedeix que pugui ser un referent positiu proper per a l'alumnat.

D'una banda, aquests assetjaments poden tenir com a conseqüència l'increment de l'absentisme, la disminució del rendiment escolar, la desmotivació personal i l'abandonament prematur dels estudis i, de l'altra, l'aïllament social, uns nivells inferiors de benestar personal i d'autoestima i un increment del risc autolític (Takács, 2006; FRA, 2009). Així doncs, un informe d'àmbit estatal, indica que el 17% del jovent que pateix assetjament escolar per OSIEG arriba a atemptar contra la seva vida (Generelo et al., 2012).

En els últims anys, a Catalunya s'han implementat dos protocols destacables a mencionar: el protocol de prevenció, detecció i intervenció de l'assetjament escolar enfront de les persones LGBTI (2017)<sup>7</sup> i el protocol per a l'atenció i acompanyament de l'alumnat transgènere en els centres educatius (2018), elaborats per la Generalitat de Catalunya.

És per això que una transformació dels valors en pro de l'equitat i l'eradicació de la violència per motius d'OSIEG requereix oferir una visió positiva i lliure de prejudicis de la DASiG en els centres educatius. Amb aquest objectiu, cal proporcionar al professorat i a les famílies eines per a la prevenció, la detecció i la intervenció en situacions de discriminació i assetjament,

7 Per veure una anàlisi crítica i detallada sobre el fenomen de l'assetjament escolar per OSIEG veure Dossier Debats Catalunya Social de la Taula del Tercer Sector Social de Catalunya: L'LGBTI-fòbia entre infants i adolescents: una problemàtica social a resoldre (Carrer i Cifuentes, 2019).

elements clau perquè en la infància i l'adolescència es pugui viure l'orientació sexual i la identitat de gènere amb llibertat i sense por al rebuig (Carrer i Cifuentes, 2019).

Els programes i les accions específiques per tractar l'assetjament escolar per OSIEG són necessàries i poder oferir un suport vital als diferents agents educatius implicats en la situació d'assetjament, però, es fa evident la necessitat d'una reestructuració des d'una perspectiva integral que pugui oferir una resposta a les comunitats educatives (alumnat, professorat, famílies, personal d'atenció i serveis i direcció i administració) que també impliquin accions que transformin les estructures socials que, finalment, desencadenin en la legitimitat que encara poden pensar i sentir persones que tenen per exercir una agressió i/o discriminació per motius d'OSIEG.

Per avançar en aquesta direcció, en primer lloc s'ha d'introduir la perspectiva de la DASiG al currículum escolar perquè diversos estudis mostren que a les aules es produeix una invisibilització de la realitat de les persones LGBTI, dels models familiars no heteronormatius i de referents que trenquin amb els rols de gènere tradicionals.

Tanmateix, la Llei 11/2014, contempla l'àmbit de les universitats com un sector on s'ha de promoure conjuntament mesures de protecció, de suport i de recerca per a la visibilitat de les persones LGBTI i el desenvolupament de mesures per a la no discriminació i sensibilització en l'entorn universitari. Destaquem la guia per a la incorporació de la DASiG en les universitats catalanes a partir de la Llei 11/2014 (Coll-Planas et al., 2018) i els diferents protocols contra les violències masclistes i l'LGTBI-fòbia de les principals universitats catalanes.

L'atenció a la DASiG a les universitats és clau per diversos motius: afavoreix la creació d'una universitat inclusiva; genera un entorn laboral i d'aprenentatge més respectuós i segur per a tothom; promou una recerca i una docència que contribueixen a fer conscients de les discriminacions fins i tot existents i a obrir nous marcs culturals i fomenta una comunitat universitària compromesa amb la lluita contra les desigualtats, tant en l'espai universitari com en el conjunt de la societat.



## **L'habitatge: el dret a accedir a un habitatge digne.**

L'habitatge és un bé de primera necessitat de la vida de les persones, tant en la dimensió personal com en la social. El concepte no només fa referència al lloc on viure sinó també a l'espai en el qual desenvolupar el propi projecte vital.

Si bé l'accés a un habitatge digne és un dret reconegut i emparat legalment, existeixen col·lectius en situació de vulnerabilitat que tenen més dificultats per accedir-hi, en gran part perquè són susceptibles de patir discriminació.

Segons estudis de FEANTSA<sup>8</sup> (Federació Europea d'Organitzacions Nacionals que treballen amb persones sense llar) les persones LGTBI representen un gran percentatge de la població sense llar. Les dades estadístiques d'aquests estudis europeus indiquen que els perfils del col·lectiu que més pateixen el sensellarisme o que experimenten un risc més alt de no accedir a l'habitatge són les dones trans, la gent gran i els joves de menys de 25 anys. Algunes de les causes són: l'assetjament escolar, el rebuig familiar, dificultats d'inserció laboral, discriminacions en el mercat d'habitatge i de treball o la manca de programes i serveis per les persones sense llar que tinguin en compte el col·lectiu LGTBI (FEANTSA, 2017).

En la legislació catalana, una de les finalitats de la Llei 18/2007, del 28 de desembre, del dret a l'habitatge és l'eradicació de qualsevol discriminació en l'exercici del dret a l'habitatge per mitjà de l'establiment de mesures d'acció positiva a favor de col·lectius vulnerables i de la penalització de conductes discriminatòries en l'accés a l'habitatge (art. 2 f).

La guia d'indicadors clau per a les polítiques públiques LGTBI als ens locals (Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, 2019) assegura que a Catalunya les persones LGTBI pateixen discriminació a l'hora de llogar immobles, tant en el mercat lliure com a través d'agències immobiliàries, majoritàriament de forma encoberta.

Si ens basem en dades quantitatives recollides per l'Observatori Contra l'Homofòbia (OCH), l'informe de l'Estat de

---

<sup>8</sup> European Federation of National Organisations working with the Homeless.

l'LGTBI-fòbia a Catalunya de 2020 emès per l'entitat (2021) indica que l'any 2020 es van registrar un total de 189 incidències. En aquest sentit, l'habitatge va ser el tercer àmbit amb més incidències registrades (15,3%), amb 29 casos, després de la via pública (32,3%), amb 61 casos, i internet i xarxes socials (16,9%), amb 32 casos. L'estudi conclou que la Covid-19 ha impactat en els espais on es discrimina i que durant la pandèmia han incrementat les discriminacions vinculades a problemes de convivència en habitatges i comunitats veïnals.

L'any 2016, l'Ajuntament de Barcelona va aprovar el Pla pel Dret a l'Habitatge de Barcelona 2016-2025 que dedica tot un apartat a analitzar la situació de col·lectius específics que tenen més dificultats per accedir a l'habitatge: llars monoparentals, població nouvinguda, persones amb discapacitat, persones grans, joves i dones víctimes de violència masclista. En aquest apartat no s'inclouen les persones LGBTI, ni en cap altre del pla.

No obstant això, l'Ajuntament fa un estudi l'any 2020 sobre detecció d'evidències de discriminació en l'accés al mercat de lloguer d'habitatge a Barcelona amb l'objectiu de detectar i quantificar l'existència del tracte diferenciat en l'accés al mercat privat de lloguer per raó de l'origen ètnic i/o de l'orientació sexual a partir de l'enviament de sol·licituds d'habitatge a portals immobiliaris d'internet. En aquest estudi, per tant, sí que es té en compte la discriminació que poden patir les persones LGBTI per accedir a l'habitatge. En termes generals, el document recull resultats desfavorables poc significatius cap a les persones homosexuals. Pel que fa a parelles del mateix sexe no s'evidencia discriminació estadísticament significativa en l'obtenció de respostes de sol·licituds (2,3%) però sí en l'oferiment de visites a l'immoble (3,8%). D'altra banda, es detecta una tendència a majors reticències a oferir visites a l'home gai (7,2%). Per últim, en les dones lesbianes no s'aprecia discriminació significativa ni en les respostes de les sol·licituds ni en l'obtenció de cites.

En darrer lloc, considerem necessari ressaltar les especials dificultats que pateixen les dones trans treballadores sexuals

(DTTS)<sup>9</sup> per accedir a un habitatge, principalment a causa de: (1) la discriminació pel fet de ser DTTS; (2) pel fet de no disposar de nòmines ni contracte de feina i (3) en els casos de dones estrangeres pel fet de no tenir la situació administrativa regularitzada (Ajuntament de Barcelona, 2017).

## **El treball: el dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats.**

L'àmbit laboral juga un paper clau en la realitat de totes les persones per raons econòmiques, però també de desenvolupament personal a causa dels obstacles, les oportunitats i els reptes que implica. La Llei 11/2014 reconeix el dret a la igualtat de tracte i oportunitats i estableix mesures i actuacions basades en la formació i la sensibilització a professionals per a garantir l'accés al mercat de treball i evitar qualsevol tipus de discriminació laboral.

Un dels col·lectius LGTBI amb més dificultats d'inserció laboral és el de les persones trans\*. Segons una enquesta del FRA (Agència dels Drets Fonamentals de la Unió Europea), el 37% de les persones trans\* declaren que s'han sentit discriminades en el procés de buscar feina i el 27% afirmen haver estat discriminades a l'entorn laboral (FRA, 2014).

L'any 2018, la secretaria d'igualtat de la UGT de Catalunya va impulsar el projecte '*Diversitat LGTBI a les empreses*' en el qual es va dur a terme una enquesta per conèixer la realitat que viuen les treballadores LGTBI a les empreses. Algunes dades a destacar de l'informe de resultats són que el 28,7% de les persones LGTBI enquestades amaga la seva orientació sexual a la feina. Pel que fa a l'accés de treball, el 6,9% respon que els han rebutjat per la seva orientació sexual i el 5,9% per causa de la seva identitat de gènere. En matèria de discriminació, el 25% manifesta haver patit una o diverses vegades algun tipus d'assetjament o discriminació en el seu entorn laboral per la seva condició de persona LGTBI, sent la broma l'actitud discriminatòria més habitual (89,1%).

---

<sup>9</sup> Concepte utilitzat a l'informe *Diagnòstic de la situació laboral de les persones trans a la ciutat de Barcelona* (TRANS-LAB). (Ajuntament de Barcelona, 2017).

Un estudi de l'Ajuntament de Barcelona sobre la situació laboral de les persones trans\* a la ciutat (TRANS-LAB) posa de manifest que hi ha tres factors que generen diferències en les possibilitats de discriminació: (1) el fet de ser trans masculí o femení; (2) ser visiblement trans o no i (3) el tipus de feina. Les persones que resulten més perjudicades per aquests factors són les dones trans, les persones visiblement trans i les que tenen una feina menys qualificada.

D'aquest estudi també resulta que els principals trets dels perfils que es troben amb especials dificultats laborals són: (1) persones trans visibles que busquen feina; (2) trans femenines i masculins que fan la seva transició al lloc de treball i (3) dones trans que exerceixen o han exercit el treball sexual i busquen una alternativa laboral.

Per fer front a aquests riscos és clau el paper de les empreses i les administracions públiques. Per això, des del Grup de Treball i Col·lectiu Trans de la Xarxa de Municipis LGTBI s'han elaborat les següents eines (encara no publicades) per facilitar la inserció laboral de les persones trans\*: (1) Protocol de transició de gènere al lloc de treball per a empreses i administracions i (2) Guia d'inserció per millorar l'ocupació de les persones trans\*.

El 2021, el Govern, a través del Departament d'Empresa i Treball i el Departament d'Igualtat i Feminismes, obre per primera vegada una convocatòria específica d'ajuts en polítiques actives d'ocupació per a persones trans\* dins el programa Treball i Formació impulsat pel Servei Públic d'Ocupació de Catalunya (SOC). Aquest programa compta amb un pla específic de contractació per a persones trans\* que inclou el finançament de contractes laborals d'un any de durada, la formació per a l'adquisició de competències professionals i transversals i l'acompanyament per garantir la plena inclusió de les persones que s'hi adhereixen.

Des del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya (SOC) també s'ha activat un servei d'acompanyament, orientació i inserció laboral específic i personalitzat per a persones trans\* a través de les oficines de treball, que compten amb un dispositiu d'atenció

trans. Les usuàries poden ser ateses a qualsevol oficina amb independència del seu domicili.

Pel que fa a la gestió de les situacions discriminatòries, la Generalitat de Catalunya disposa de l'eina de la Inspecció de Treball, que recull tota la informació, analitza i dicta una resolució sobre les discriminacions en l'àmbit laboral.

En l'àmbit municipal, Barcelona Activa, com a agència de desenvolupament local, compta amb el projecte TransOcupació, un programa d'inserció sociolaboral adreçat a persones trans\* residents a la ciutat de Barcelona en situació d'atur i/o millora d'ocupabilitat. En aquest programa s'ofereix, entre altres serveis: acompanyament personalitzat; suport a la recerca de feina mitjançant activitats d'orientació i formació; intermediació amb empreses i seguiment de la inserció. El 2019, Barcelona Activa va publicar, amb la col·laboració de l'Ajuntament de Barcelona, una guia de bones pràctiques sobre la gestió de la diversitat LGBTI a les empreses.

Per últim, destacar que des de Ca l'Enredús - Actua Vallès (Sabadell) s'impulsa el projecte Translaboral, un espai de trobada per la inserció de les persones trans\* on es presenten bones pràctiques per part d'empreses i administracions. És notori que, cada cop més, les administracions locals aposten per projectes de millora d'inserció sociolaboral cap a les persones trans, com el projecte TransRassa (en marxa) a Terrassa o el dispositiu de mercat laboral LGBTI dut a terme per l'Ajuntament de Ripollet l'any 2019.

## **Les Administracions i el registre: el dret a ser pensat.**

La burocràcia administrativa està present en la nostra quotidianitat per a múltiples tràmits. Aquesta no escapa de la lògica binarista i heteronormativa, el que genera invisibilitat a les formes de ser i estar en el món que no es corresponen amb la normativitat. En destaquem:

En l'àmbit educatiu, els tràmits administratius com per exemple, els formularis escolars, poden comportar una manca de visibilitat de les famílies de bona part de l'alumnat del territori, amb fórmules de registre com "nom del pare" o "nom de la

mare". Val a dir que cada vegada més s'actualitzen per fórmules més inclusives.

Cal destacar que el Departament d'Educació, l'any 2018, en el document per a l'organització i la gestió de centres al qual tenen accés tots els centres educatius escolars, exigeix el canvi de documentació i tracte intern en relació a les persones trans (nom de llistes, certificats, notificacions, etc.).

A les oficines d'atenció a la ciutadania (OAC), també ens podem trobar les opcions heteronormatives de "nom del pare" i "nom de la mare" o "pare - tutor" o "mare-tutora", un exercici de negació de realitats existents preocupant.

El registre civil és un dels espais on podem trobar més incidències discriminatòries per OSIEG, concretament, pel que fa al canvi de nom i sexe en el document nacional d'identitat. Partim des del dret de l'autodeterminació de gènere de tota persona. L'estudi *'Gender-concordant identity documents and mental health among transgender adults in the USA: a cross-sectional study'* posa de manifest que una de les principals causes de la discriminació que pateixen les persones trans\* té el seu origen en la discordança entre el seu sexe i nom i les dades que figuren en la seva documentació oficial. D'aquí, la necessitat d'establir mecanismes àgils per procedir al canvi de sexe i nom registral, des d'un enfocament despatològitzador (Scheim, Pérez-Bruner i Bauer, 2020).

A l'Estat espanyol, l'any 2007, va entrar en vigor la Llei 3/2007, del 15 de març, reguladora de la rectificació registral de la menció relativa al sexe de les persones (en endavant, Llei 3/2007). Aquesta llei, tot i ser un avenç en el seu temps, té un paradigma patològitzador per a les persones trans\*. Tot això obliga, el 2018, a aprovar la Instrucció del 23 d'octubre de 2018, de la Direcció General dels Registres i del Notariat, que té per objecte complementar les disposicions de la Llei 3/2007, superant algunes de les seves mancances, permetent el canvi de nom per a l'assignació d'un corresponent al sexe diferent del resultant de la inscripció de naixement per a aquelles persones que se senten del gènere corresponent al nom sol·licitat i a les quals no els és possible obtenir el canvi de la inscripció del seu sexe en el Registre Civil per no

complir els requisits estipulats en la llei. A més, la norma no permet a les persones menors d'edat sol·licitar la rectificació de l'esment registral del sexe.

D'altra banda, en els anys de vigència de la Llei 3/2007 s'ha detectat la seva insuficiència en relació amb les persones estrangeres amb residència estable al nostre país, donant lloc a situacions de discriminació i vulnerant els seus drets. Per això, es fa necessari que els documents que a Espanya s'expedeixen per a aquestes persones respectin la seva identitat de gènere, possibilitant el canvi de l'esment de sexe i nom en la targeta de residència i permís de treball. Tanmateix, l'abril de 2021, entra en vigor la Llei de Registre Civil que es va aprovar el 2011 i substitueix la Llei de l'any 1957. En aquesta llei hi ha aspectes rellevants: (1) La persona interessada podrà sol·licitar el canvi de nom a partir dels 16 anys sense l'autorització expressa de les tutores legals; (2) el canvi de nom i cognoms s'inscriurà al registre individual de la persona interessada. Aquesta inscripció té caràcter constitutiu i (3) desapareix el llibre de família.

És important destacar la tramitació del Decret d'Alcaldia de l'Ajuntament de Barcelona sobre el dret de les persones a ser tractades i anomenades amb el nom i el gènere sentits. L'objectiu d'aquest decret és garantir el dret i regular les condicions perquè, en l'àmbit competencial de l'Ajuntament i les seves entitats municipals, les persones transsexuals, transgènere i les persones intersexuals puguin ser tractades i anomenades d'acord amb el nom i el gènere amb els quals s'identifiquen. Aquestes persones, si ho volen, poden comunicar el seu nom sentit als òrgans i serveis municipals perquè l'utilitzin (sempre que no impliquin la tramitació d'expedients administratius).

En aquesta línia, l'antic Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya també va afegir als seus formularis individuals<sup>10</sup> una tercera casella al costat de la

10 Instrucció 1/2019 per a l'adequació dels formularis del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. <http://www.familieslg.org/wp-content/uploads/2019/05/Instrucci%C3%B3-1.2019-Adequaci%C3%B3-formularis-Departament.pdf>

d'home i dona per a les persones que no se sentin identificades amb cap d'aquests dos gèneres. La nova opció és "no binari". Així mateix, en els documents familiars on fins ara constava "nom del pare" i "nom de la mare", hi figura persona progenitora 1 i persona progenitora 2. D'aquesta manera, les parelles homosexuals o bisexuals i les famílies monoparentals/marentals queden incloses als documents oficials de l'Administració. Tanmateix, a la pràctica sabem que encara no s'ha implementat completament i els formularis continuen provocant una discriminació palpable.

### **La justícia: el dret a la reparació de la dignitat.**

Els drets humans són drets inalienables de totes les persones. La seva protecció és essencial i s'ha de poder exercir amb les lleis, polítiques, mecanismes i procediments que tinguin establerts cada país, de forma eficaç i accessible de manera que, quan es produeixi qualsevol tipus de conculcació, l'Administració engegui una investigació i apliqui les mesures que corresponguin per oferir a la persona afectada una reparació adequada.

L'any 2019, el Departament d'Interior va aprovar i publicar un protocol per a l'abordatge de les infraccions d'odi i discriminació per a les policies locals de Catalunya amb la finalitat de dotar pautes d'actuació operatives per a la prevenció, detecció i gestió de situacions relacionades amb l'odi i la discriminació: l'assistència a les víctimes, concretar actuacions amb les persones presumptament autores i identificar especialitats en la confecció de la documentació policial per facilitar la tramitació a les autoritats judicials i administratives.

A més, a l'àmbit de Catalunya existeixen els Grups d'Atenció a la Víctima (GAV) amb formació especialitzada per realitzar atenció i seguiment a víctimes de violència masclista i/o domèstica i a altres persones que han patit situacions vulnerables com odi i discriminació i es compta amb una bústia específica i especialitzada en delictes d'odi i discriminació per resoldre dubtes i oferir orientació.



Tot i disposar d'aquests recursos, l'informe de l'Estat de l'LGTLBI-fòbia a Catalunya de 2020 de l'Observatori Contra l'Homofòbia (OCH) (2021) conclou, d'acord amb les incidències registrades per l'entitat durant aquest any, que existeix una ambivalència de les vivències de les persones afectades en relació amb els cossos i forces de seguretat. A vegades, quan la persona afectada interposa denúncia, se li qüestiona tant el relat com també el seu possible contingut LGTLBIfòbic, es minimitza la gravetat dels fets, es fan preguntes inadequades en relació amb la condició sexual, etc.

Aquest tipus de situacions generen una doble victimització o revictimització a les persones afectades, creen dubtes i contribueixen a augmentar la possibilitat que finalment decideixen no denunciar el fet o desistir de la denúncia interposada. De fet, el mateix informe indica que, pel que fa a l'itinerari que segueixen les incidències registrades l'any 2020, la infradenúncia continua sent l'itinerari més freqüent amb més de la meitat dels casos (51,3%). No obstant això, en altres incidències, es té constància que les persones afectades sí que han rebut el suport i el tracte adequat per part dels cossos i forces de seguretat.

En l'àmbit judicial, els delictes d'odi i discriminació presenten particularitats i especificitats que exigeixen una atenció i una resposta especialitzades. És per això que des de l'any 2009, la Fiscalia Provincial de Barcelona compta amb un Servei Especial de Delictes d'Odi i Discriminació amb la finalitat de coordinar l'actuació en aquells fets delictius comesos per motius discriminatoris a fi de garantir la necessària unitat d'actuació en la interpretació i aplicació de la llei (Aguilar, 2010).

La memòria anual del Servei Especial de Delictes d'Odi i Discriminació de la Fiscalia Provincial de Barcelona apunta que el 2019 és l'any que es registren més atestats de delictes d'odi i discriminació des de 2010. L'LGTLBI-fòbia és el tercer àmbit amb més atestats registrats (25,8%), seguit de l'orientació política (39,9%) i l'ètnia i l'origen nacional/racial (26,4%). El 2019 també és l'any que es registren més atestats per LGTLBI-fòbia, amb un total de 95.

Pel que fa al procés judicial, segons l'experiència dels processos penals seguits i/o representats per l'Observatori Contra l'Homofòbia (OCH), hi ha una tendència a què els processos judicials siguin llargs, causant en molts casos fatiga emocional a les persones afectades. També és destacable que a Catalunya hi hagi poca jurisprudència de la jurisdicció penal que reconegui l'agreujant d'odi i el delicte d'odi, sobretot en l'àmbit de l'LGTBI-fòbia.

El 2021, el Departament d'Interior posa en marxa una sèrie d'accions per resoldre els delictes d'odi i discriminació i millorar les actuacions policials en aquesta matèria. Entre el paquet de mesures cal destacar la creació de la Unitat Central de Delictes d'Odi i Discriminació (UCDOD), que estarà formada per 15 agents policials especialitzats i que assumirà funcions de seguiment i supervisió dels delictes d'odi i discriminació, d'investigació de supòsits complexos i de persecució de la reincidència, en coordinació amb el Servei Especial de Delictes d'Odi i Discriminació de la Fiscalia Provincial de Barcelona, a més d'emprendre accions de formació i sensibilització. També es preveu la creació de l'Oficina de Delictes d'Odi i Discriminació, que s'encarregarà de rebre denúncies i durà a terme accions de sensibilització adreçades a la ciutadania.

D'altra banda, en l'àmbit administratiu, l'informe de la primera radiografia de l'LGTBI-fòbia a Catalunya (2021) indica que, de 2015 fins a 2019, la Direcció General d'Igualtat (DGI) ha obert procediment informatiu previ de 282 casos de possible discriminació, incoant expedient administratiu sancionador en 6 d'ells i sancionant en 4 ocasions amb una sanció pecuniària i en 2 amb una amonestació. El propi informe posa de manifest que, la desproporció entre el nombre de denúncies i les sancions emeses, s'atribueix en gran part a qüestions problemàtiques relacionades amb les especificitats del règim sancionador de la Llei 11/2014 (concurrència de competències i peculiar tipificació de les infraccions) i la dificultat de perseguir les conductes denunciades (impossibilitar probatòria, desistiment de les persones denunciants, etc.).

A més, un estudi sobre els drets del col·lectiu LGTTBI a Catalunya exposa una altra problemàtica en relació amb aquesta qüestió: els règims d'infraccions i sancions administratives continguts en lleis autonòmiques contra l'LGTTBI-fòbia com la Llei 11/2014, presenta, a vegades, una superposició amb el contingut de certs delictes contemplats al Codi Penal espanyol, provocant confusió i inseguretat jurídica (Serra i Mansilla, 2018).

Per últim, una bona pràctica a destacar de l'any 2020 és l'elaboració i l'aprovació del protocol d'actuacions davant de situacions de discriminació per LGTTBI-fòbia a la ciutat de Barcelona, que detalla el circuit a seguir en l'abordatge de les situacions detectades de discriminació i/o vulneració de drets entre els agents implicats: l'Oficina per a la No Discriminació (OND) de l'Ajuntament de Barcelona, el Centre LGTTBI de l'Ajuntament de Barcelona i l'Observatori Contra l'Homofòbia (OCH) de Catalunya.

## **Famílies LGTTBI: el dret efectiu al reconeixement legal.**

La primera situació que volem tractar és la "invisibilitat de les famílies", entenent que no sabem de quantes famílies estem parlant perquè no estan registrades en els arxius de les diferents institucions implicades. Una de les estratègies per problematitzar la discriminació ha estat la visibilitat que ha permès el reconeixement a les famílies LGTTBI a l'esfera social. Aquesta visibilitat té el seu fruit en la impregnació de certs espais en els quals abans les famílies LGTTBI no eren ni pensades.

La segona situació està relacionada amb les possibles dificultats trobades en el registre civil, el tracte discriminatori a l'hora d'inscriure les criatures en el registre, situacions com el rebuig explícit o preguntes inadequades i discriminatòries, fent referència al vincle biològic i gestant i negant la maternitat social. Existeix una desinformació palpable de la DASiG i familiar per part del funcionariat. Hi ha casos en els quals es demana el certificat de la clínica de reproducció assistida com a element probatori per poder inscriure la criatura. A Catalunya, fa anys que sí que es pot registrar una criatura sense que la parella estigui

casada<sup>11</sup>, a la resta de l'Estat espanyol no succeeix d'aquesta manera. La normativa no és del tot clara, però, és una pràctica generalitzada a la majoria de registres civils de Catalunya que comença amb l'aprovació de la Llei de parelles de fet de Catalunya.

La discriminació radica en el fet que les parelles de dones, casades o no, estan obligades a anar totes dues al registre per registrar el seu primer fill en comú i també a les criatures successives, si no estan casades. Amb les parelles heterosexuales no passa i suposa una discriminació i un excés físic per a la mare que ha gestat i que s'està recuperant del part.

En aquest tipus d'incidències, la lesbofòbia ha exercit el seu mecanisme de control a través de la institució, tenint efectes desagradables per a les persones implicades, que s'han sentit com a ciutadanes de segona, desamparades, incompreses i discriminades. La narrativa d'haver de "demostrar" pel mer fet de ser família homomarental és recurrent i dóna pistes de les lògiques interposades en el funcionament de les institucions.

La tercera situació s'emmarca en les tècniques de reproducció humana assistida (RHA). Incidir que hi ha desigualtat en l'Estat espanyol perquè la legislació és poc uniforme en l'àmbit estatal. L'Ordre Ministerial 2065/2014<sup>12</sup>, de 31 d'octubre, va modificar la cartera de serveis comuns del Sistema Nacional de Salut i va introduir una redacció literal que va sorprendre l'opinió pública perquè va fixar com a requisit "*l'absència de consecució d'embaràs després d'un mínim de 12 mesos de relacions sexuals amb coit vaginal*". Aquesta, al costat de "*l'existència d'un trastorn documentat de la capacitat reproductiva*", eren les situacions en les quals havia de trobar-se una dona perquè l'Estat financés el seu tractament. Heus aquí on radica el problema perquè, per a moltes lesbianes i/o bisexuals, l'accés als tractaments de reproducció assistida en la sanitat pública depèn de la comunitat autònoma on visquin. Actualment, 10 auto-

---

<sup>11</sup> Normativa de la inscripció de naixement [https://sejudicial.gencat.cat/ca/que\\_cal\\_fer/registre-civil/barcelona/barcelona/naixement/inscripcio-naixement/](https://sejudicial.gencat.cat/ca/que_cal_fer/registre-civil/barcelona/barcelona/naixement/inscripcio-naixement/)

<sup>12</sup> <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2014-11444>

nomies tenen aprovades una llei d'igualtat LGBTI garantista i que no depenen de normatives estatals. Tanmateix, una de les reclamacions de l'activisme LGBTI és l'aprovació amb urgència d'una llei estatal que no diferenciï l'accés a determinats serveis. De totes maneres, incidir que l'existència de les lleis autonòmiques no és eximent de la presència de tractes discriminatoris o de lentitud en els processos. Un exemple és el protocol de tècniques de reproducció humana assistida abans mencionat.

En el cas de divorci, hi ha un tracte desigual de la mare gestant i no gestant, que també el podem trobar en relació amb l'Impost de la Renda sobre la Persona Física (IRPF). L'ajuda a la mare treballadora discrimina sistemàticament a les famílies de dues mares perquè només permet demanar l'ajuda a una d'aquestes. Quan qui ho demana és la mare no gestant, se li posen molts problemes per percebre l'ajuda.

Altres problemàtiques a les quals s'enfronten les famílies LGBTI són els processos d'adopció, que acostumen a ser costosos i molt llargs i que provoquen una fatiga emocional a les parelles implicades en el procés (Borràs, 2014); els formularis no inclosius en diferents administracions i/o institucions; els convenis de l'Estat espanyol per a l'exercici de l'adopció amb països que tenen normatives explícitament criminalitzadores o persecutòries amb les persones LGBTI; el tracte discriminatori als homes trans gestants; la no llibertat de moviment a la Unió Europea pel no reconeixement del matrimoni i de les relacions determinades a partir d'aquest enllaç.

## **Gent gran i persones amb discapacitat: el dret a ser vàlid.**

Les persones grans i/o amb discapacitat LGBTI tenen poca visibilitat social i són susceptibles de patir discriminació múltiple, és a dir, situacions de discriminació per diferents motius protegits relacionats amb la seva condició individual. Per això, és necessari implementar mesures especials de protecció d'aquests grups perquè els seus drets quedin igual de garantits que els de la resta del col·lectiu.

A Catalunya, l'entitat de referència de les persones grans LGBTI és la Fundació Enllaç<sup>13</sup>, que presta serveis d'acompanyament, acollida i assessorament legal. A instàncies de l'entitat es va aconseguir crear un grup de treball de persones grans LGBTI al Consell Municipal de Lesbianes, Gais, Transexuals, Bisexuals i Intersexuals (CMLGTBI) de Barcelona amb l'objectiu d'aprofundir en l'avaluació i l'aplicació del conjunt de mesures dirigides a les persones grans LGBTI, partint de l'anàlisi de les seves necessitats.

L'any 2015 es va publicar un informe sobre les persones grans LGBTI a la ciutat de Barcelona (Mesquida, Quiroga i Boixadós, 2015) que sosté que, si bé les persones grans LGBTI no tenen unes necessitats específiques diferents de la resta de persones grans, el cert és que hi ha característiques que poden provocar majors nivells de marginació entre el col·lectiu: relacions estables de menor durada; major absència dels fills i filles i ruptures familiars freqüents. A més, hi ha grups que són més vulnerables i tenen un risc més elevat d'exclusió social: les dones trans; les persones migrants; les persones bisexuals o les persones amb VIH.

D'aquest estudi se'n desprèn que un percentatge elevat (77,8%) de les persones grans LGBTI enquestades manifesta haver viscut algun episodi violent. El més freqüent és el d'haver rebut verbalment comentaris de menyspreu o gestos ofensius (65,4%). No obstant això, a l'estudi es demana a les persones enquestades que valorin en una escala de 0 a 10 fins a quin punt els episodis discriminadors tenien relació amb el fet de ser LGBTI i la mitjana és moderada (5,14%). D'acord amb les conclusions, aquesta menor incidència és deguda, en gran part, al fet que la ciutat de Barcelona disposa d'un marc normatiu i d'un entorn social més favorable a la DASiG.

D'altra banda, l'any 2020, la Diputació de Barcelona va publicar un estudi exploratori de la situació de les persones LGBTI de més de 60 anys a la província de Barcelona per donar visibilitat, reflexionar i identificar reptes entorn la realitat d'aquest grup del col·lectiu (Mesquida, Parra i Boixadós, 2020). L'estudi apunta que les persones grans LGBTI pateixen una doble discriminació:

<sup>13</sup> Informació Fundació Enllaç <http://fundacioenllac.cat/>

l'LGBTI-fòbia i l'edatisme. A més, hi ha altres eixos de discriminació influents com l'estatus serològic, l'estatus corporal, el nivell de renda o de classe social i l'origen.

Pel que fa a les persones LGTBI amb discapacitat, són especialment vulnerables i susceptibles de patir una discriminació múltiple per diversos motius que afecten esferes bàsiques de la vida com la sexualitat o el mercat de treball. De moment, no es disposa d'un estudi que analitzi quina és la situació actual d'aquest grup a Catalunya, de manera completa i ben documentada, per conèixer millor la realitat dels problemes que els afecten i tenir una base a partir de la qual es puguin formular propostes adequades.

El Casal Lambda<sup>14</sup> és una entitat catalana que destaca en aquest camp perquè, des de 2001, compta amb un grup format per persones LGTBI amb discapacitat auditiva que, utilitzant com a mitjà de comunicació vehicular la llengua de signes catalana (LSC), comparteixen informacions i experiències i organitzen activitats culturals i lúdiques adaptades per sentir-se integrades i a gust.

En l'àmbit d'administracions i registres, les persones grans LGTBI i/o amb discapacitat, compten amb documentació pròpia que requereix un procediment específic pel canvi de nom.

Un exemple és la targeta acreditativa de discapacitat. Les persones trans\* poden demanar el canvi al nom sentit, siguin majors o menors d'edat, amb un grau de discapacitat reconegut igual o superior al 33%, que tinguin expedida la targeta sanitària amb el nom sentit i que, per diferents motius, no hagin tramitat el canvi de nom de naixement al nom sentit o el procés de canvi estigui en tràmit i, per tant, aquest segon nom encara no consti al seu document d'identificació personal (DNI o NIE). A més, en el cas dels menors d'edat, per fer el canvi cal el consentiment de les progenitores o representants legals. La sol·licitud es tramita davant la Direcció General d'Igualtat (DGI) i l'Institut Català de la Salut de la Generalitat de Catalunya.

<sup>14</sup> Informació Casal Lambda <https://lambda.cat/>

A l'Àrea Metropolitana de Barcelona també existeix la targeta rosa, una prestació social dirigida a ciutadanes que no superin el nivell d'ingressos econòmics establerts i que siguin majors de 60 anys o bé tinguin acreditada una discapacitat igual o superior al 33%. En aquesta targeta també es pot sol·licitar el canvi de nom. En el cas de les persones trans\* menors d'edat, es preveu la possibilitat que hi hagi el nom i els cognoms del titular d'acord amb la seva targeta sanitària individual (TSI), que ha d'anar acompanyada de la preceptiva certificació de l'Àrea per la igualtat de tracte i no discriminació de les persones LGTBI de la Generalitat de Catalunya.

### **Persones migrades i refugiades LGTBI: el dret a la ciutadania digna.**

En els últims anys s'ha produït un notable augment del nombre de sol·licituds de protecció internacional presentades a l'Estat espanyol. Des de l'any 2016 fins a l'actualitat s'han presentat més de 185.967 sol·licituds<sup>15</sup>.

Sens dubte, moltes persones LGTBI sol·licitants d'asil trobaran al nostre país un lloc segur des d'on iniciar nous projectes de vida. Aquest fet evidencia la necessitat d'analitzar, des del punt de vista de les persones implicades, els reptes que afronta el col·lectiu per poder oferir estratègies d'intervenció eficaçes.

No disposem de dades oficials sobre el motiu de persecució al·legat en les sol·licituds de protecció internacional, tot i que diferents professionals en la matèria alerten d'un augment per motius d'OSIEG. L'increment de sol·licituds per OSIEG ve acompanyat d'una progressiva millora en l'anàlisi efectuada sobre aquestes sol·licituds en valorar les necessitats de protecció de les persones LGTBI. En aquest context, a l'Estat espanyol, la integració social de persones que fugen dels seus països d'origen per motius d'OSIEG i el seu procés d'asil plantegen diverses qüestions que les afecten sistemàticament.

---

<sup>15</sup> Dades del Ministeri d'Interior en diferents informes. Disponibles a <http://www.interior.gob.es/web/servicios-al-ciudadano/oficina-de-asilo-y-refugio/datos-e-informacion-estadistica>



L'informe '*La situación de las personas solicitantes de protección internacional y refugiadas LGTBI*' (2018) de l'Associació Aceem alerta sobre tres eixos a intervenir en els quals pivota una millora de l'estat de les persones refugiades LGTBI.

En el procediment d'asil destaquem la visió androcèntrica per decidir sobre la credibilitat dels relats d'asil. Existeix una carència en les persones instructores pel que fa a la DASiG i la interculturalitat, fet que influeix en imaginaris socials rígids i estereotipats. Els marcs normatius no recullen el gènere com un element vertebrador que s'interrelaciona amb altres (temor fundat per la persecució, falta de protecció estatal, etc.). Es necessita una mirada feminista i formació en matèria LGTBI que ajudaria a descobrir que la dimensió del gènere i de l'orientació sexual sempre estan presents.

En relació amb el sistema d'acollida, per configurar un entorn segur per al col·lectiu LGTBI s'ha de partir de la individualització dels itineraris d'inserció que ha de permetre que les persones sol·licitants puguin posar de manifest les seves necessitats i adequar la resposta a aquestes necessitats en la mesura que sigui possible.

En general, el col·lectiu LGTBI migrat demanda forçosament la derivació a dispositius d'acolliment localitzats en ciutats grans, atès que hi existeixen més oportunitats de socialitzar amb altres persones del col·lectiu i les persones sol·licitants perceben que tenen menys control social. Així mateix, compten amb majors recursos socio-sanitaris que resulten fonamentals per realitzar, per exemple, el trànsit de gènere.

No hi ha un consens ni entre els professionals ni entre el col·lectiu LGTBI sobre la necessitat de crear dispositius especialitzats per a sol·licitants de protecció internacional LGTBI, com habitatges específics. Dels discursos dels professionals es desprèn que, en cas d'existir aquests pisos LGTBI, s'hauria de donar a cada persona l'opció de triar el recurs més apropiat, fugint de les imposicions i atorgant-los una major autonomia.

El sistema de fases de l'itinerari d'intervenció aplicat de manera estricta genera malestar. Resultaria adequat poder establir una major flexibilitat en el pas d'unes fases del

programa d'acolliment a unes altres. Així mateix, la càrrega de justificació de les despeses porta a les persones sol·licitants a una sensació de pèrdua de l'autonomia.

Finalment, sobre l'estigma i la resiliència és necessari promoure un canvi d'actitud per part de la societat receptora cap a la població migrada LGBTI que permeti la convivència, així com educar i capacitar al funcionariat de serveis públics per un tracte adequat i igualitari, allunyada del racisme, l'LGBTI-fòbia i les seves negatives conseqüències. Existeix discriminació en l'àmbit professional cap al col·lectiu, caracteritzada per un accés ardu a una ocupació digna i ben remunerada i unes condicions que, en moltes ocasions, suposen l'explotació laboral de la persona.

Cal tenir en compte la perspectiva interseccional en els diferents moments de l'acollida i el procés d'asil. Les persones sol·licitants LGBTI pateixen també discriminació en altres àmbits, com en els espais sanitaris i en la cerca d'habitatge, o per diferents dimensions de desigualtat cristal·litzades en les seves característiques personals (gènere, raça i orientació sexual, entre altres) que interactuen produint experiències diferenciades d'opressió i, per això, és vital que comptin amb xarxes de suport comunitari que millorin la capacitat d'afrontar noves situacions després del procés de migració, tot evitant un impacte negatiu en el benestar psicosocial.

### **Mitjans de comunicació social i societat de la informació: el dret a la representativitat col·lectiva.**

Els mitjans de comunicació tenen rellevància en la transformació social dels drets i llibertats del col·lectiu LGBTI perquè són un altaveu social i un termòmetre de la societat i poden modificar la percepció que podem tenir d'aquesta. Una de les estratègies del col·lectiu LGBTI ha estat la visibilitat en els mitjans i la problematització de les violències patides (Carratalá, 2017) i, així, aconseguir un major suport social a les seves reivindicacions.

La Llei 11/2004 disposa d'un apartat específic sobre mitjans de comunicació i el seu paper en l'avanç cap a la igualtat social, tot

i que no està plenament desenvolupat. L'agent implementador principal és el Consell Audiovisual de Catalunya (CAC), que ha de vetllar per un tracte adequat i respectuós vers les persones LGHTBI, per la representativitat i visibilitat del col·lectiu i pels diferents models familiars i per recollir i gestionar les queixes i/o denúncies d'informacions contràries a la DASiG i actuar per resoldre-les.

Sota aquests paràmetres, un informe elaborat per Media.cat, l'Observatori Crític dels Mitjans impulsat pel Grup de Periodistes Ramon Barnils (Canet, 2018), destaca que, en més del 70% de les notícies de temàtica LGHTBI, tenen com a protagonista un home gai, blanc i jove. Les notícies del col·lectiu no arriben ni a 10 peces al mes i en moltes informacions les mencions de persones LGHTBI hi són perquè s'esmenta l'orientació sexual del protagonista. En alguns casos no es contextualitza de forma suficient i es presenten els conflictes que viu una persona com a problemes d'autoacceptació i s'amaga el context LGHTBI-fòbic. Cal abordar com es pot fer més visible la realitat de les persones LGHTBI més enllà de les notícies en les quals són el tema central. Tanmateix, les notícies fora de Barcelona o l'àrea metropolitana són molt poc presents.

Si ens centrem en el tracte de les violències, l'LGHTBI-fòbia és més visible als mitjans gràcies a l'eclosió durant els darrers anys d'observatoris contra l'LGHTBI-fòbia. Tot i això, l'abordatge informatiu encara no és l'adequat. El terme més emprat continua sent homofòbia, invisibilitzant la resta de violències i les agressions són considerades com a fets aïllats sense tenir en compte l'estructura social que les perpetua.

El mateix informe assenjala com a temes marginals o invisibles, la salut sexual del col·lectiu, la visibilitat en la política, la immigració i les persones LGHTBI, la discriminació de les persones LGHTBI a les empreses, l'especificitat de la situació de les persones LGHTBI de més de 65 anys o dependents.

Pel que fa al llenguatge utilitzat, les pitjors pràctiques tenen a veure amb l'expressió "canvi de sexe" referida a transsexuals, tot i que el terme correcte és reassignació, i amb el fet que en moltes notícies es presenta "un abans i un després", cosa que viola

el dret a la privacitat de les persones trans. En aquest sentit, el Consell Audiovisual de Catalunya (CAC) publica un informe-guia pel bon tracte del col·lectiu LGBTI als mitjans audiovisuals, dirigit sobretot a les professionals dels mitjans de comunicació i a les productores audiovisuals i de l'àmbit de la publicitat (Consell Audiovisual de Catalunya et al., 2017).

## **6. Conclusions i recomanacions**

Volem començar les conclusions evidenciant novament que darrere de les discriminacions per OSIEG no hi ha una única realitat. La discriminació no deixa de ser un constructe que ens facilita l'apropament a un fenomen complex i variat i que, actualment, està en plena ebullició d'intervenció per diferents agents socials i institucionals. Un exemple clarivident és la construcció de la nova Direcció General de Polítiques Públiques LGBTI+ en l'organigrama de la Conselleria d'Igualtats i Feminismes de la Generalitat de Catalunya.

Avui en dia, la societat sembla haver adquirit més consciència sobre la problemàtica social de l'LGTTBI-fòbia i la necessitat de frenar la seva presència en els múltiples àmbits on es fa palesa. No podem oblidar, tot i els esforços que es fan per erradicar les situacions discriminatòries, que el seu control és difícil i les conseqüències de les víctimes i del context social en el qual s'insereix la discriminació poden ser molt variades.

En aquest apartat, presentem les principals propostes per a la transformació dels contextos socials que s'encaminen a la prevenció, detecció i intervenció de les violències patides.

- **Salut:** (1) Presència de la perspectiva de la diversitat afectiva sexual i de gènere (DASiG) en els estudis de ciències de la salut; (2) Formació a professionals de la salut en DASiG; (3) Implementació dels protocols i serveis existents a tot el territori i coordinació interdepartamental; (3) Acompanyament psicossocial en els processos de RHA; (4) Augment dels recursos per la salut sexual i reproductiva; (5) Campanyes de sensibilització contra la serofòbia; (6) Desenvolupar el Pacte Social

contra la no discriminació en l'àmbit autonòmic i estatal; (7) Distribució efectiva de la PrEP; (8) Prohibir les cirurgies genitals en totes les variacions intersexuals que no comportin un risc per a la salut i (9) Aprofundir en una visió de drets i salut sexual en detriment de la visió de riscos i perills.

- **Educació:** (1) Transversalització del contingut DASiG en el sistema educatiu (infantil-universitats); (2) Protocols i accions encaminades a la prevenció, detecció i intervenció de l'assetjament escolar por OSIEG; (3) Superació de la lògica identitària; (4) Promocionar els valors de la coeducació i de DASiG en els documents de Pla d'acció tutorial i de normativa de convivència; (5) Formació a tots els agents de la comunitat educativa i (6) Impulsar recerces de temàtiques LGBTI a les universitats.
- **Habitatge:** (1) Parc públic d'habitatge per a l'emancipació de joves LGBTI en situació de vulnerabilitat; (2) Protocols d'actuació contra la discriminació a l'accés a l'habitatge i (3) Potenciar recursos per a la resolució de conflictes d'àmbit veïnal o de nucli de convivència.
- **Treball:** (1) Accions encaminades a què l'espai de treball sigui amable i segur per les persones LGBTI; (2) Protocols de prevenció, detecció i intervenció davant de situacions d'OSIEG en l'espai de treball; (3) Impuls de polítiques d'inserció sociolaboral a empreses i administracions; (4) Implementació progressiva indicadors d'igualtat persones LGTBI en l'àmbit públic i privat i (5) Programes específics adreçades a les persones que exerceixen el treball sexual.
- **Administracions i Registre:** (1) Mecanismes àgils i despato-logitzadors en relació amb la burocràcia administrativa; (2) Adequació dels formularis a la realitat DASiG i familiar; (3) Regulació normativa canvi de nom persones menors, migrades i no binàries i (4) Respecte de la identitat de les persones migrades en els documents administratius (permís de residència, treball, etc.).

- **Justícia:** (1) Millor coordinació entre els agents socials i institucionals que treballen les violències per motius d'OSIEG; (2) Formació específica per als cossos i forces de seguretat en les acadèmies formatives; (3) Equitat territorial i recursos de Fiscalia en les 4 províncies de Catalunya; (4) Estudis qualitatius per analitzar el fenomen de la infradenúncia; (5) Formació DASiG en els estaments judicials; (6) Implementació de recursos per un impacte social efectiu de les normatives vigents (7) Desplegament del règim sancionador de la Llei 11/2014 i de la Llei 19/2020 i (8) Participació activa i agències de les persones afectades en els processos judicials i administratius.
- **Famílies:** (1) Necessitat de lleis que escapin de la lògica heteronormativa i biologicista; (2) Adequació de la realitat familiar en els registres i formularis institucionals; (3) Projectes que visibilitzin les realitats familiars en el sistema educatiu i en les institucions; (4) Canvi normatiu que permeti la lliure circulació i reconeixement de parelles LGBTI a la UE i (5) Millora en l'homogeneïtat de les normatives en relació amb el registre civil i a l'accés de tècniques de RHA.
- **Gent Gran i persones amb discapacitat:** (1) Equitat territorial en els estudis de les persones grans LGBTI; (2) Equitat territorial en els grups de treball que aborden temàtiques de gent gran LGBTI; (3) Projectes que donin visibilitat a l'experiència, la lluita i la memòria de les persones grans LGBTI; (4) Formació DASiG i sensibilització en entorns assistencials; (5) Estudis sobre la realitat de les persones LGBTI amb discapacitat i (6) Programes específics adreçats a persones grans LGBTI i/o amb discapacitat.
- **Migració i Refugi:** (1) Necessitat d'una perspectiva feminista i formació DASiG en els procediments d'asil; (2) Model més flexible en els itineraris d'intervenció; (3) Promoure un canvi d'actitud per part de la societat receptora cap a la població migrada LGBTI; (4) Foment de programes específics pel desenvolupament personal i professional de les persones migrades LGBTI; (5) Agilització en les tasques administratives i

burocràtiques en els documents pertinents; (6) Perspectiva interseccional en la fase d'acollida i procediment d'asil i (7) Foment de la xarxa comunitària en els projectes d'intervenció.

- **Mitjans de comunicació:** (1) Abordar la realitat de les persones LGTBI més enllà de les notícies en les quals són el tema central; (2) Formació sobre terminologia adequada a professionals dels mitjans; (3) Utilització de llenguatge inclusiu i precís sense expressions ridiculitzadores i discriminatòries; (4) Visibilitat del col·lectiu trans en els mitjans; (5) Tracte despatologitzador en les notícies o que perpetuen certs estigmes; (6) Donar visibilitat a les persones LGTBI infrarepresentades i les diversitats familiars (7) No indicar la condició de persona LGTBI si no es requereix per comprendre el missatge. Centrar-se en les situacions de desigualtat i no tant en les orientacions sexuals o identitats de gènere; (8) Representació gràfica i audiovisual no estereotipada i (9) Més coordinació pel tracte informatiu entre les entitats LGTBI i els mitjans.

Podem afirmar que existeix cert consens en comprendre l'LGBTI-fòbia com el **rebuig, la discriminació i /o violència des de les institucions, estructures socials i persones individuals cap a persones que no segueixen els patrons del sistema sexe-gènere i que té unes greus conseqüències en el benestar psicosocial de les persones afectades i que porta el deteriorament de la convivència en els contextos socials on es produeix.**

Com a reflexions, presentem unes propostes que poden marcar el camí i dibuixar una panoràmica general d'intervenció.

La primera reflexió comprèn que **la discriminació per motius d'OSIEG esdevé una problemàtica social**, que ha de ser tractada i corregida i que s'ha d'intervenir des de diferents arestes i en la qual el treball s'ha de realitzar en els diferents contextos socials on es produeixen les vulneracions per incidir en una transformació que sigui efectiva. Hem de prendre consciència que totes ens hem socialitzat en l'LGBTI-fòbia, com en el masclisme, el racisme i altres sistemes d'opressió i, per tant,

en els diferents àmbits on transitem al llarg de la nostra trajectòria vital.

Vivim en societats que tendeixen a culpabilitzar a l'individu fent-lo responsable últim de la situació personal que pot estar travessant, quan és palpable i sabut que l'estructura social d'una societat condiona a gran escala les condicions de possibilitat de viure una situació discriminatòria i la qualitat de vida de les persones que hi viuen aquestes situacions. Per tant, **existeix el perill d'individualitzar i patologitzar la problemàtica en els cossos i identitats individuals implicades** (Carrer i Cifuentes, 2019) **en les situacions discriminatòries per OSIEG**, tant de les persones que reben la discriminació com les persones que la realitzen.

Els programes i accions específiques han de sorgir d'unes polítiques públiques efectives que impliquin una **reestructuració des d'una perspectiva integral i interseccional, que sigui capaç d'oferir respostes en els àmbits on es produeixen les discriminacions i que transformin les estructures socials que, finalment, desencadenen en la legitimitat que encara poden pensar i sentir persones que tenen per exercir una agressió i/o discriminació per OSIEG.**

La nostra proposta versa en: (1) Reconèixer que les violències que viuen les persones LGBTI per allunyar-se de les normes sexuals i de gènere són violències de gènere i que, per tant, existeix una arrel comuna entre l'LGBTI-fòbia i la violència masclista envers les dones: el sistema cisheteropatriarcal; (2) Problematitzar el binomi agressor-víctima i desmuntar la construcció del subjecte víctima passiva. Les persones afectades són protagonistes en el procés de la reparació de la seva dignitat i (3) Incorporar que l'impacte de les violències és diferent en cada àmbit social i a nivell personal, l'abordatge ha d'atendre aquestes diferències i especificitats. Repensar el model a partir de les realitats, necessitats i estratègies d'afrontament de les persones a les quals es vol arribar.

La segona reflexió se centra en les lògiques identitàries que permeten implantar mesures per intervenir en processos de subalternització i donar visibilitat a col·lectius que han



reclamat mesures d'implementació centrades en l'atenció/protecció. D'aquesta manera, les lògiques identitàries han estat molt útils per a certs moviments socials, com els feminismes o el moviment LGTBI, per aconseguir importants reivindicacions perquè contribueixen a establir un sentiment de pertinença i enarborar uns objectius comuns. És aquí on creiem que la perspectiva de la interseccionalitat ha d'aterrar en els diferents àmbits presentats en el dossier. Aquesta **assumeix que les categories socials estructurin la societat i són claus perquè l'acció política i educativa** doni accés a la igualtat, equitat i altres formes de justícia social.

**Passar de les categories socials a les pràctiques significa teixir una troca amb les respostes al perquè de les discriminacions, no centrant-nos solament en les subjectivitats basades en característiques personals (de caràcter identitari) sinó en els fenòmens socials** que marquen els nostres cossos, experiències, i, òbviament identitats. És aquí on l'aplicació d'una mirada interseccional ens pot ajudar a plantejar nous reptes en la praxi educativa i d'intervenció social, adaptant-nos a les situacions particulars, defugint de fórmules preestabertes i homogènies, sense oblidar els contextos socials on estem inserides.

La tercera reflexió a exposar és que, òbviament, celebrem que els reconeixements legals promoguin i impulsin polítiques públiques que garanteixin drets i que, com a col·lectiu organitzat, puguem participar en la presa de decisions, però hem d'anar més enllà i aportar una mirada crítica sobre la lògica de construcció d'aquestes polítiques públiques que defineixen i limiten els subjectes d'intervenció o de recepció de drets (Spade, 2011) sense tenir en compte, a vegades, accions que realment intervinguin en les estructures socials que legitimen els comportaments discriminatoris.

Finalment, creiem necessari posar en relleu, pel seu possible debat, el discurs sobre la diversitat. Quan parlem de diversitat o de diverses, a qui ens estem referint en concret? En el concepte de diversitat, sempre estan marcades les mateixes identitats i col·lectius en els quals es fan polítiques públiques per

protegir-les de les discriminacions. Amb això estem d'acord, però, hem d'anar més enllà i **encaminar-nos cap a una efectiva convivència en la diversitat entesa com un espai no localitzat en cap identitat concreta o en totes elles** (Carrer i Cifuentes, 2019) i que les persones heterosexuales i cisgènere també es considerin diverses assenyalant el règim heteropatriarcal que opera en tots els estrats de les nostres vides i que posa en el punt de mira l'increment del risc de viure situacions discriminatòries a les persones que s'identifiquen o són percebudes com a LGBTI.

Un cop fetes aquestes reflexions més de caràcter estructural, ens agradaria realitzar una aproximació més micro de la qüestió, assenyalant els diversos reptes en forma de necessitats **materials** (recursos econòmics suficients per fer front a la prevenció, detecció i intervenció a l'LGTBI-fòbia en els diferents escenaris on es produeix); **humanes** (persones capacitades per treballar amb aquesta temàtica) i **socials** (xarxa de relacions i interaccions socials significatives).

En relació amb les millores humanes i materials, qualsevol millora implica introduir la perspectiva de la DASiG en els àmbits mencionats i ens sembla cabdal especialment en tres àmbits: educació, salut i justícia. La perspectiva ha de transformar les lògiques heterocentrades en els dispositius i programes d'intervenció i en els serveis especialitzats de cada àmbit.

Aquesta aposta ha d'estar liderada per la nova Direcció General de Polítiques Públiques LGBTI+ i necessita un treball interdepartamental per portar-lo a terme. Cal desplegar del tot la legislació vigent i avaluar l'impacte social de la seva implementació.

La garantia estadística és un altre element a destacar. Cada vegada hi ha més agents socials i institucionals que elaboren informes i dades sobre discriminació per OSIEG. Tanmateix, es necessitaria una millor coordinació per: (1) aconseguir un registre que sigui el més homogeni possible, com poden ser la Fiscalia de Delictes d'odi i discriminació, el Departament d'Interior i els Mossos d'Esquadra, l'Àrea per la igualtat de tracte i

no discriminació de les persones LGTTBI de la Generalitat de Catalunya, l'Oficina per la No Discriminació de Barcelona (OND) i/o el Síndic de Greuges o Defensores locals i (2) establir protocols de prevenció, detecció i intervenció contra les violències LGTTBI-fòbiques<sup>16</sup>.

Pel que fa a les necessitats socials, cal assegurar una xarxa de professionals capacitades per absorbir els casos de discriminació mitjançant l'acompanyament efectiu per reparar la dignitat de les persones afectades. Des de la Generalitat s'està desplegant la Xarxa d'Atenció Servei Integral (SAI) i múltiples entitats LGTTBI ofereixen serveis en diferents àmbits. Els recursos segons les narratives continuen sent insuficients i demanem una intervenció integral per establir xarxes de suport i millora en la qualitat dels serveis. Tanmateix, el treball amb les mateixes professionals de cada àmbit (mitjans de comunicació, salut, educació, administracions públiques, etc.) és cabdal per intentar aconseguir una transformació dels contextos que actuï de forma preventiva contra les violències.

No volem oblidar que, relacionat amb les necessitats socials, influeix el **nivell i context sociopolític** present on determinades formacions d'extrema dreta han aconseguit presència parlamentària i, fins i tot, poder en algunes administracions. **Els discursos d'odi proliferats per aquestes forces banalitzen els drets i llibertats i apunten com a objectiu l'eradicació de la dissidència sexual i de gènere per tornar a la normativitat que predica el sistema sexe-gènere.** L'últim exemple de màxima gravetat és la llei hongaresa que prohibeix parlar d'homosexualitat i de transició de gènere a menors de 18 anys o les notícies que ens arriben des de Polònia amb territoris marcats lliures de persones LGTTBI. Donar espai i altaveus als discursos d'odi només pot perpetuar la normalització de la violència que legitima les pràctiques discriminatòries per motius d'OSIEG.

<sup>16</sup> Un exemple pot ser el protocol d'actuacions davant situacions de discriminació per LGTTBI-fòbia a la ciutat de Barcelona. Es pot consultar a: [https://ajuntament.barcelona.cat/dretssocials/sites/default/files/arxiu-documents/protocol\\_lgtbifobia.pdf](https://ajuntament.barcelona.cat/dretssocials/sites/default/files/arxiu-documents/protocol_lgtbifobia.pdf)

En els darrers mesos a Catalunya, i a l'Estat espanyol, l'espiral de violència cap a les persones LGBTI s'ha intensificat i ha arribat a tenir gairebé una incidència al dia durant el mes de juny. No oblidem el vil assassinat d'un jove gallec al crit de "maricón" i el qüestionament posterior d'alguns mitjans. Davant aquesta panoràmica, instem a totes les forces parlamentàries a realitzar un cordó sanitari enfront dels discursos d'odi, vetllant per la promoció i defensa de les polítiques inclusives i plurals.

En resum, incidir en els contextos socials amb polítiques públiques LGBTI efectives i interseccionals implica realitzar una formació transversal i específica en DASiG en diferents àmbits de la nostra vida quotidiana, per millorar la coordinació amb diferents organismes que aborden les discriminacions per OSIEG, per mantenir un esperit crític en accions encaminades a la incidència política amb l'objectiu de la convivència en la diversitat i aturar els discursos d'odi de l'extrema dreta.

## 7. Glossari

Al llarg del document s'utilitzen expressions i conceptes relatius a diversos àmbits, però específics en aquest informe. A continuació, se'n presenten els principals perquè quedin clarificats prèviament a la lectura.

- **Asexual:** orientació sexual que defineix a les persones que senten baix o gens d'interès per l'activitat sexual envers altres persones. Tanmateix, no significa que no tingui interessos afectius, romàntics, sensorials, entre d'altres.
- **Bifòbia:** Odi, prejudici i/o discriminació cap a les persones bisexuals.
- **Bisexualitat/Plurisexualitat:** Són aquelles orientacions afectivosexuals que es caracteritzen per la capacitat de sentir atracció sexual i/o afectiva cap a persones de més d'un gènere, no necessàriament a la vegada, ni de la mateixa manera, ni en la mateixa intensitat.
- **Cissexual/Cisgènere:** Persona que se sent del gènere que li va ser atribuït en néixer segons les seves característiques genitals. És a dir, hi ha una correspondència entre el sexe de naixement i el sentiment de pertinença.
- **Despatologització:** perspectiva teòrica-activista que vetlla pels drets de les persones trans\*, des d'una postura antipsiquiàtrica, de manera que la transsexualitat/transgenerisme no pot ser considerada una malaltia mental. La despatologització ha de garantir un model social d'atenció sanitària dirigida a persones trans\* amb cobertura pública.
- **Expressió de gènere:** Manera de mostrar el nostre cos i d'actuar d'acord o no als cànons culturals del que s'espera d'un home o d'una dona. Aquesta expressió opera a través del nostre nom, actitud, vestimenta, gestos, el to de veu i altres aspectes considerats fora dels patrons hegemònics per expressar el gènere.

- **Gai:** Homes que senten atracció física i/o afectiva i/o que mantenen relacions sexo-afectives amb altres homes.
- **Gaifòbia:** Odi, prejudici i/o discriminació cap als homes gais o percebuts com a tal.
- **Gènere binari:** Idea que existeixen únicament dos gèneres socials - home i dona - basats en dos únics sexes - mascle i femella -.
- **Gènere fluid:** Idea en la qual el gènere no és una categoria estanca sinó flexible, processal i que la nostra identitat i expressió de gènere pot canviar amb el pas del temps.
- **Gènere no binari/gènere no conforme/genderqueer:** Identitats i expressions de gènere que no s'ajusten a les categories binàries creades social i culturalment "masculí/femení".
- **Heterosexual:** Persona que sent atracció física i/o afectiva o manté relacions afectivosexuals amb persones del gènere contrari.
- **Homofòbia:** Odi, prejudici i/o discriminació vers les persones gais i lesbianes i/o a les persones percebudes com a tals.
- **Homosexual:** Persona que sent atracció física i/o sexual o manté relacions afectivosexuals amb persones del seu mateix gènere.
- **Identitat de gènere:** Sentiment de pertinença a un gènere determinat.
- **Intersexfòbia:** Odi, prejudici i/o discriminació cap a les persones intersexuals.
- **Intersexualitat/Desenvolupament Sexual Diferencial (DSD):** Ventall de condicions associades a un desenvolupament anatòmic atípic de les característiques fisiològiques.
- **Lesbiana:** Dones que senten atracció física i/o afectiva i/o que manté relacions sexuals amb altres dones.

- **Lesbofòbia:** Odi, prejudici i/o discriminació cap a les dones lesbianes i/o a les dones percebudes com a tal.
- **LG<sup>B</sup>TI:** Acrònim relatiu a persones lesbianes, gais, trans\*, bisexuals i persones que presenten diversitat en el seu desenvolupament sexual. A vegades, s'afegeix a l'acrònim la lletra Q i el signe +. La Q fa referència a les persones queer i questioning (persones que estan deconstruint i qüestionant-se el gènere, l'expressió de gènere i/o la identitat sexual) i el + fa referència a qualsevol altra identitat emergent.
- **LG<sup>B</sup>TI-fòbia:** presència de situacions discriminatòries sustentades en tot un sistema cultural, social i econòmic que regula la sexualitat i facilita la legitimitat a algunes persones, emparades per l'estructura d'aquest sistema, a exercir pràctiques discriminatòries sobre aquelles que perceben i es diferencien com a incomplidores dels rols de gènere, en sentit ampli, i de les pràctiques sexuals normatives, en sentit estricte, amb la intencionalitat d'erradicar i/o corregir qualsevol heterodoxia sexual al marge del sistema sexe-gènere-desig. Concepte que agrupa la lesbofòbia, la gaifòbia, la transfòbia, la bifòbia i la interfòbia.
- **Normativitat:** Tendència a considerar les relacions heterosexuales com la norma i totes les altres conductes i relacions afectives com desviacions de la dita norma.
- **Orientació sexual:** Desig sexual i/o afectiu que tenim les persones cap als altres i que es defineix a través del gènere. Si utilitzem aquesta terminologia es posa més rellevància al sexe.
- **Pansexual/omnisexual:** persona que sent atracció afectiva, emocional o sexual cap a persones, independentment del seu sexe o gènere, de manera que poden sentir-se atretes per homes, dones o persones que no s'identifiquen amb la dicotomia "home/dona".
- **Patriarcat:** Concepte que s'utilitza per referir-se al sistema sociopolític en el qual el gènere masculí i l'heterosexualitat

tenen supremacia sobre la resta de gèneres i orientacions sexo-afectives.

- **Serofòbia:** Referent a la discriminació per motivació de viure amb VIH.
- **Sexisme:** Actitud, biaixos i discriminacions que estan a favor de l'heterosexualitat, considerant-la superior i invisibilitzant qualsevol altra forma afectiva-sexual.
- **Trans\*:** Terme paraigua que engloba totes les persones que s'identifiquen amb un gènere diferent de l'assignat en néixer o que expressen la seva identitat de gènere de manera no normativa.
- **Transfòbia:** Odi, prejudici i/o discriminació cap a les persones trans.
- **Transgènere:** Persona que sent discordança amb el sexe denominat biològic, establert en néixer, i amb les expectatives socials de gènere.
- **Transsexual:** Persona que no se sent identificada amb el seu sexe anomenat biològic, pel qual sent un gran rebuig cap al seu cos de manera que aplica una sèrie de tractaments per adaptar la seva corporalitat a la seva identitat sentida.



## 8. Bibliografia

- Aguilar, M.A. (2010). *Servei Especial de Delictes d'Odi i Discriminació de la Fiscalia Provincial de Barcelona*. Barcelona Societat.
- Ajuntament de Barcelona. (2016). *Diagnòstic de les diferents realitats, posicionaments i demandes de la població intersexual / amb DSD (diferències del desenvolupament sexual) a Barcelona*. [en línia] Disponible en: [https://ajuntament.barcelona.cat/feminismes-igtbi/sites/default/files/documentacio/p\\_4.2\\_diagnostic\\_interesex\\_cat\\_.pdf](https://ajuntament.barcelona.cat/feminismes-igtbi/sites/default/files/documentacio/p_4.2_diagnostic_interesex_cat_.pdf)
- Ajuntament de Barcelona. (2016). *Pla del dret a l'habitatge de Barcelona 2016-2025: Resum executiu* [en línia]. Disponible en: [https://habitatge.barcelona/sites/default/files/pdhh\\_-\\_resum\\_executiu\\_version\\_accessible\\_0\\_0.pdf](https://habitatge.barcelona/sites/default/files/pdhh_-_resum_executiu_version_accessible_0_0.pdf)
- Ajuntament de Barcelona. (2017). *Diagnòstic de la situació laboral de les persones trans a la ciutat de Barcelona*. [en línia] Disponible en: [https://ajuntament.barcelona.cat/igtbi/sites/default/files/documentacio/igtbi\\_informe\\_translab\\_cat\\_ok\\_web.pdf](https://ajuntament.barcelona.cat/igtbi/sites/default/files/documentacio/igtbi_informe_translab_cat_ok_web.pdf)
- Ajuntament de Barcelona. (2020). *La clau pot ser un nom: Detecció d'evidències de discriminació en l'accés al mercat de lloguer d'habitatge a Barcelona* [en línia] Disponible en: [https://ajuntament.barcelona.cat/dretdiversitat/sites/default/files/LA\\_CLAU\\_POT\\_SER\\_UN\\_NOM.pdf](https://ajuntament.barcelona.cat/dretdiversitat/sites/default/files/LA_CLAU_POT_SER_UN_NOM.pdf)
- Ajuntament de Barcelona. (2020). *Protocol d'actuacions davant situacions de discriminació per LGTBI-fòbia*. [en línia] Disponible en: [https://ajuntament.barcelona.cat/igtbi/sites/default/files/documentacio/protocol\\_igtbi-fobia.pdf](https://ajuntament.barcelona.cat/igtbi/sites/default/files/documentacio/protocol_igtbi-fobia.pdf)
- Ajuntament de Barcelona. (2021). *Informe de l'Observatori de les Discriminacions a Barcelona 2020* [en línia]. Disponible en: <https://ajuntament.barcelona.cat/dretdiversitat/sites/default/files/Informe%20OND%202020%20CA.pdf>
- Balasch, M., y Montenegro, M. (2003). *Una propuesta metodológica desde la epistemología de los conocimientos situados: Las producciones narrativas*. Encuentros en Psicología Social, 1(3), 44-48.
- Barcelona Activa, Ajuntament de Barcelona. (2019). *Gestió de la diversitat LGTBI a les empreses: Guia de bones pràctiques*. [en línia] Disponible en: [https://www.barcelonactiva.cat/documents/20124/49136/guia\\_igtbi\\_2019.pdf/9e0e416d-74c5-5a5a-29ac-6b435677e429?t=1595421254938](https://www.barcelonactiva.cat/documents/20124/49136/guia_igtbi_2019.pdf/9e0e416d-74c5-5a5a-29ac-6b435677e429?t=1595421254938)
- Berná, D., Cascone, M., y Platero, L. (2012). *¿Qué puede aportar una mirada queer a la educación? Un estado de la cuestión sobre los estudios*

sobre la LGTBfobia y educación en el Estado español. *Scientific Journal of Humanistic Studies*, 4(6), 1-11.

- Borràs, V. (ed.). (2014). *Familias también. Diversidad familiar, familias homoparentales*. Edicions Bellaterra.
- Canet, V. (2018). *Home, gai i jove: la imatge del col·lectiu LGBTI als mitjans. La presència i el tractament informatiu del col·lectiu de lesbianes, gais, bisexuals, transsexuals i intersexuals (LGBTI) als mitjans audiovisuals catalans. Grup de periodistes Ramon Barnils*. [en línia]. Disponible en: [https://www.media.cat/wp-content/uploads/2018/05/Informe\\_LGTBI.pdf](https://www.media.cat/wp-content/uploads/2018/05/Informe_LGTBI.pdf)
- Carratalá, A. (2017). *La participación de la prensa de Cataluña en la construcción de la homofobia como problema social (2012-2014)*. *Prisma Social: revista de investigación social*, núm. 18, 365-392.
- Carrer i Cifuentes. (2019). *L'LGTBI-fòbia entre infants i adolescents: una problemàtica social a resoldre*. Taula d'entitats del Tercer Sector Social de Catalunya i Plataforma d'infància de Catalunya.
- Coll-Planas, G., Verge, T., Prieto, R. i Caballé, E. (coord.). (2018). *Guia per a la incorporació de la diversitat afectiva sexual i de gènere a les universitats catalanes a partir de la Llei 11/2014*. Direcció General d'Igualtat. Generalitat de Catalunya.
- Comissió Interdepartamental de Catalunya de la Sida a Catalunya (2016). *Pla d'acció enfront del VIH i altres ITS 2016 - 2020*. Generalitat de Catalunya.
- Consell Audiovisual de Catalunya, Generalitat de Catalunya i Col·legi Oficial de Periodistes de Catalunya. (2017). *Recomanacions sobre el tractament de les persones lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals (LGBTI) als mitjans audiovisuals* [en línia] Disponible en: [https://www.cac.cat/sites/default/files/2018-02/Recomanacions\\_LGBTI\\_CA.pdf](https://www.cac.cat/sites/default/files/2018-02/Recomanacions_LGBTI_CA.pdf)
- Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978.
- Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, hecho en Roma el 4 de noviembre de 1950. Ratificado por España el 26 de septiembre de 1979. Boletín Oficial del Estado, 10 de octubre de 1979.
- Diputació de Barcelona, Sèrie Benestar i Ciutadania. (2020). *Envel·liment i diversitat sexual i de gènere. Estudi exploratori de la situació de gais, lesbianes i dones trans de més de 60 anys a la província de Barcelona*. Col·lecció Estudis.
- Estatut d'Autonomia de Catalunya. Document Oficial de la Generalitat de Catalunya, 20 de juliol de 2006.

- European Comision. (2020). *Union of Equality: LGBTIQ Equality Strategy 2020-2025*. Brussels, 12.11.2020 COM (2020) 698 final.
- FEANTSA (European Federation of National Organisations working with the Homeless). (2017). *Homeless in Europe: LGTBIQ Homelessnes*. FEANTSA.
- Fiscalia Provincial de Barcelona. Servicio de delitos de odio y discriminación. Memoria 2019.
- FRA (Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea). (2009). *Homofobia y discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género en los Estados miembros de la UE. Parte II: La situación actual*. lgtbi-f
- FRA (European Union Agency for Fundamental Rights) (2014). *Being Trans in the European Union: Comparative analysis of EU LGBT survey data*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Generalitat de Catalunya, Departament de Salut. (2016). *Protocol de les tècniques de reproducció humana assistida* [en línia] Disponible en [https://canalsalut.gencat.cat/web/.content/\\_A-Z/R/reproduccio\\_assistida/documents/protocol\\_rha\\_def.pdf](https://canalsalut.gencat.cat/web/.content/_A-Z/R/reproduccio_assistida/documents/protocol_rha_def.pdf)
- Generalitat de Catalunya, Departament d'Educació (2017). *Protocol de prevenció, detecció i intervenció enfront l'assetjament escolar a persones LGBTI* [en línia]. Disponible en: <http://xtec.gencat.cat/web/.content/centres/projeducatiu/convivencia/protocols/assetjament-escolar-persones-lgbti/documents/Protocol-assetjament-persones-LGBTI-unificat.pdf>
- Generalitat de Catalunya, Departament d'Educació. (2017). *Protocol per a l'atenció i acompanyament de l'alumnat transgènere als centres educatius* [en línia] Disponible en: [http://xtec.gencat.cat/web/.content/curriculum/coeducacio/protocols/documents/08\\_protocol-transgeneres.pdf](http://xtec.gencat.cat/web/.content/curriculum/coeducacio/protocols/documents/08_protocol-transgeneres.pdf)
- Generalitat de Catalunya, Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. (2019). *Indicar el camí: Guia d'indicadors clau per a polítiques públiques LGBTI als ens locals* [en línia] Disponible en: [https://drets-socials.gencat.cat/web/.content/01depatrament/08publicacions/ambits\\_tematicos/igualtat/20indicantelcami/LLIBRE-INDICANT-EL-CAMI-21\\_06\\_19.pdf](https://drets-socials.gencat.cat/web/.content/01depatrament/08publicacions/ambits_tematicos/igualtat/20indicantelcami/LLIBRE-INDICANT-EL-CAMI-21_06_19.pdf)
- Generalitat de Catalunya. (2021). *Primera radiografia de la LGTBIfòbia a Catalunya 5 anys de Llei: denúncies i accions*. [en línia] Disponible en: <https://govern.cat/govern/docs/2021/06/08/12/35/803af855-5a4a-48a9-ba40-def0f729890a.pdf>

- Generelo, J. (coord.). (2012). *Acoso escolar homofóbico y riesgo de suicidio en adolescentes y jóvenes LGB*. COGAM/FELGTB.
- Gutiérrez, B., Carillo, L. y Alboreca, B. (Aceem). (2018). *La situación de las personas solicitantes de protección internacional y refugiadas LGTBI*. Aceem. [en línia] Disponible en: <https://www.aceem.es/archivos/libro/files/downloads/Estudio-LGTBI.pdf>
- Instrucción de 23 de octubre de 2018, de la Dirección General de los Registros y del Notariado, sobre cambio de nombre en el Registro Civil de personas transexuales. Boletín Oficial del Estado, 24 de octubre de 2018.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Boletín Oficial del Estado, 24 de noviembre de 1995.
- Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas. Boletín Oficial del Estado, 16 de marzo de 2007.
- Ley 20/2011, de 21 de julio, del Registro Civil. Boletín Oficial del Estado, 22 de julio de 2011.
- Llei 18/2007, del 28 de desembre, del dret a l'habitatge. Document Oficial de la Generalitat de Catalunya, 9 de gener de 2008.
- Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. Document Oficial de la Generalitat de Catalunya, 17 d'octubre de 2014.
- Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no discriminació. Document Oficial de la Generalitat de Catalunya, 31 de desembre de 2020.
- Observatori Contra l'Homofòbia. (2021). *Estat de l'LGTBI-fòbia a Catalunya 2020*. [en línia]. Disponible en: <https://och.cat/wp-content/uploads/2021/06/informe-anual-2020-interactivo.pdf>
- Orden SSI/2065/2016, de 31 de octubre, por la que se modifican los anexos I, II y III del Real Decreto 1030/2006, de 15 de septiembre, por el que se establece la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud y el procedimiento para su actualización. Boletín Oficial del Estado, 6 de noviembre de 2014.
- Mesquida, J.M., Quiroga, V. i Boixadós, A. (2015). *50+LGTB. Informe: Persones grans lesbianes, trans i bisexuals a la ciutat de Barcelona*. Boira Editorial. Lleida [en línia] Disponible en: <https://ajuntament.barcelona.cat/dretssocials/sites/default/files/arxius-documents/50informe-persones-grans-lesbianesgaistransbisexuals-barcelona.pdf>

- Pichardo, J. I. (2012). *El estigma hacia personas lesbianas, gays, bisexuales y transexuales*. En E. Gaviria, C. García, F. Molero (Coords.): Investigación-acción. Aportaciones de la investigación a la reducción del estigma (pp. 111-125). Madrid: Sanz y Torres.
- Platero, L. y Gómez, E. (2007). *Herramientas para combatir el bullying homofóbico*. Talasa.
- Ramon, L.; López, E.; Botha, K.; Savelev, I.; Carrano, R. y Taron, D. (2019). *Homofobia de Estado 2019*. Ginebra: Asociación Internacional de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex (ILGA).
- Sadurní, N.; García, N.; Langarita, JA.; Albertín, P.; Pardo, T., i Vila, L. (2020). *Obrim les portes. Una guia per a professionals de la salut*. Fundació Surt i Universitat de Girona. [en línia] Disponible en: <https://www.surt.org/wp-content/uploads/2020/11/guia-obrim-les-portes.pdf>
- Serra i Mansilla. (2018). *Diagnosi del Pla de drets humans de Catalunya. Drets del col·lectiu LGTBIQ*. [en línia] Disponible en: <http://www.sindic.cat/site/files/480/Drets%20del%20col%C2%B7lectiu%20LGTBIQ.pdf>
- Scheim, A., Pérez-Bruner, A y Bauer, G. (2020). *Gender-concordant identity documents and mental health among transgender adults in the USA: a cross-sectional study*. Lancet Public Health, 5, 196-203. [https://doi.org/10.1016/S2468-2667\(20\)30032-3](https://doi.org/10.1016/S2468-2667(20)30032-3)
- Secretaria d'Igualtat de la UGT de Catalunya. (2021). *Diversitat LGTBI al centre de treball. Informe de resultats de l'enquesta ACTÚA II*. [en línia]. Disponible en: <http://www.ugt.cat/download/igualtat/lgtbi/InformeACTUAII2021.pdf>
- Spade, D. (2011). "Laws as tactics". Columbia Journal of Gender and Law, 21, 442-473.
- Spargo, T. (2004). *Foucault y la teoría queer*. Gedisa.
- Takács, J. (2006). *Social exclusion of young lesbian, gay, bisexual and transgender (LGBT) people in Europe* [en línia]. Disponible en: [http://www.presidencia.ccoo.es/comunes/recursos/99922/doc21162\\_Report\\_Social\\_Exclusion.pdf](http://www.presidencia.ccoo.es/comunes/recursos/99922/doc21162_Report_Social_Exclusion.pdf)
- United Nations General Assembly, *Universal Declaration of Human Rights*, 10 December 1948, 217 A (III), Paris.

## **DARRERS NÚMEROS PUBLICATS:**

- 62 - **Les barreres a la participació política:** una qüestió de democràcia i cohesió (juny 2021)
- 61 - **Fronteres de paper:** la irregularitat administrativa i la invisibilització de les persones (abril 2021)
- 60 - **La soledat no desitjada durant la vellesa, un fenomen social** (setembre 2020)
- 59 - **Justícia restaurativa.** Una resposta al conflicte més humana, inclusiva i transformadora (febrer de 2020)
- 58 - **L'LGBTI-fòbia entre infants i adolescents.** Una problemàtica social a resoldre (novembre de 2019)
- 57 - **El sistema de pensions a Espanya.** Les febleses d'un model que urgeix una solució duradora (desembre de 2018)
- 56 - **Monoparentalitat femenina i pobresa. Gènere, soledat i conciliació, l'arrel del problema** (octubre 2018)
- 55 - **El preu de l'energia, factor clau en l'augment de la pobresa energètica** (febrer 2018)
- 54 - **Ocupació de qualitat:** resposta al fenomen dels treballadors i treballadores pobres (desembre 2017)
- 53 - **Els habitatges buits dels bancs.** Una oportunitat perduda per ampliar el parc d'habitatge social? (juliol 2017)
- 52 - **Escolteu-me!** L'Atenció Centrada en la Persona en el suport al procés d'envelliment (maig 2017)
- 51 - **L'atenció en salut mental dels infants i adolescents.** Noves respostes per afrontar un repte creixent (febrer 2017)
- 50 - **La precarietat laboral juvenil a Catalunya.** Una realitat incòmode (desembre 2016)
- 49 - **La millora dels Serveis Socials Bàsics a Catalunya.** Una proposta des del Tercer Sector Social (octubre 2016)
- 48 - **Cap a un Salari Mínim Digne.** Una reforma necessària per reduir les desigualtats socials a Catalunya (juliol 2016)
- 47 - **Maltractaments a les persones grans.** Una realitat oculta que exigeix respostes (maig 2016)
- 46 - **La feminització de la pobresa.** Reivindicant una mirada de gènere (març 2016)
- 45 - **La contribució del Tercer Sector al lloguer social** (gener 2016)
- 44 - **La reinserció postpenitenciària.** Una terra de ningú (juliol 2015)
- 43 - **Cap a una atenció integrada social i sanitària.** Per una nou model centrat en les persones (maig 2015)

Barcelona, octubre de 2021

Dipòsit legal: B 15859-2021

Edita: Taula d'entitats del Tercer Sector  
Social de Catalunya



Taula d'entitats  
del Tercer Sector Social  
de Catalunya

Rocafort 242 bis 2n  
08029 Barcelona  
T 93 310 57 07  
[www.tercersector.cat](http://www.tercersector.cat)



En col·laboració amb:

**ara.cat**

**Ateneu Barcelonès**  
**ABCDEFGHIJK**  
**LMNOPQRSTU**  
**VWXYZ**

Amb el suport de:



**Diputació  
Barcelona**

