



GUIA PER INTRODUIR LA PERSPECTIVA LGBTI+ EN L'ÀMBIT DEL LLEURE EDUCATIU I ESPORTIU



**Generalitat
de Catalunya**

© Generalitat de Catalunya

Departament d'Igualtat i Feminismes

Disseny i maquetació: Entitat Autònoma del Diari Oficial
i de Publicacions

2025

**GUIA PER INTRODUIR
LA PERSPECTIVA LGBTI+
EN L'ÀMBIT DEL LLEURE
EDUCATIU I ESPORTIU**

SUMARI

1. PRESENTACIÓ	7
2. INTRODUCCIÓ	8
3. CONCEPTES BÀSICS	9
4. OBJECTIUS	11
5. A QUI VA DIRIGIDA AQUESTA GUIA?	13
6. PREVENCIÓ DE L'LGBTI-FÒBIA INCORPORANT LA PERSPECTIVA LGBTI+ AL SERVEI	14
6.1 Diferències entre agressió i discriminació	14
6.2 Organització	16
6.2.1 Projectes educatius de centres i entitats	16
6.2.2 Reglament de règim intern	17
6.2.3 Acollida	17
6.2.4 Protocol	18
6.3 Ús del llenguatge escrit, oral i simbòlic	19
6.3.1 Llenguatge escrit i oral	19
6.3.2 Llenguatge simbòlic	22
6.4 Formacions als equips educatius i tècnics	24
6.5 Acompanyament a les persones trans	25
6.5.1 Canvi al nom sentit	26
6.5.2 Adequació d'espais	28
6.6 Celebració de dates commemoratives i de l'orgull LGBTI+	29
7. MÈTODES D'AUTOAVALUACIÓ PER VALORAR SI S'HA INCORPORAT CORRECTAMENT LA PERSPECTIVA LGBTI+ EN EL FUNCIONAMENT HABITUAL DE L'ENTITAT	31
8. GRUP DE TREBALL EN L'ELABORACIÓ DE LA GUIA	33

9. ANNEXOS	35
Annex 1. Marc normatiu	35
Annex 2. Glossari de termes LGBTI+	37
Annex 3. Model de full informatiu sobre el funcionament inclusiu del servei	40
Annex 4. Infografies d'actuació i acompanyament davant de situacions de discriminació LGBTI+	41
Annex 5. Model de full d'inscripció	44
Annex 6. Model de senyalització per als lavabos, habitacions, etc.	46
Annex 7. Recursos i adreces d'interès (SAI LGBTI i altres)	47
Annex 7.1 Recursos educatius	49
Annex 8. Model de canvi de nom per a persones trans i autorització de les persones representats legals	51

1. PRESENTACIÓ

La guia que teniu a les mans és el resultat de la col·laboració entre la Secretaria d'Infància, Adolescència i Joventut, a través de la Direcció General de Joventut (DGJ) i l'Agència Catalana de la Joventut (ACJ), del Departament de Drets Socials i Inclusió, la Secretaria d'Igualtats, a través de la Direcció General de Polítiques Públiques LGBTI+, del Departament d'Igualtat i Feminisme i del Consell Català de l'Esport del Departament d'Esports.

Un treball conjunt que ha comptat també amb la important participació de diferents persones representants de les entitats i patronals d'educació en el lleure infantil i juvenil i d'escoles d'educació en el lleure amb l'objectiu de dissenyar entre totes una guia que faciliti actuacions concretes i esdevingui una eina pràctica i fàcil d'utilitzar per poder transformar les entitats de lleure educatiu o esportiu incorporant la perspectiva LGBTI+ en tots els seus àmbits.

Té com a finalitat la incorporació de la perspectiva LGTBI+ a les activitats de lleure educatiu i esportiu, per tal que totes les persones vinculades disposin de les eines i els mitjans necessaris per dur a terme la seva tasca educativa i d'acompanyament a infants, adolescents i joves, també des de la vessant de les diversitats afectives, sexuals i de gènere.

Vol contribuir a fer dels serveis i activitats del lleure educatiu i esportiu espais afirmatius, on infants, adolescents i joves puguin desenvolupar-se plenament, independentment de la seva orientació sexual o identitat i/o expressió de gènere i educar en els valors de la igualtat i la diversitat.

Ha de permetre a totes les persones professionals i voluntàries vinculades als recursos del lleure educatiu i esportiu poder manifestar-se plenament, independentment de la seva orientació sexual, identitat, expressió de gènere o diversitat en les característiques sexuals.

Per això, aquesta guia ens ha de facilitar poder construir una realitat diferent de l'existent fins ara, per tal que sigui respectuosa amb totes les persones i trencar amb totes les limitacions i desigualtats que el sistema binari i cisheteropatriarcal genera. Hem de caminar conjuntament cap a una societat més igualitària i equitativa, amb una mirada crítica, capaç de qüestionar-se els diferents rols, estereotips, prejudicis i estigmes de gènere que són els principals causants de patiments i discriminacions.

2. INTRODUCCIÓ

La finalitat d'aquesta guia és donar eines i reflectir el compromís de garantir un entorn, inclús i enriquidor per al desenvolupament i benestar de totes les persones vinculades al lleure educatiu o esportiu de Catalunya.

Aquesta guia no està pensada únicament per a l'ús de les persones participants, sinó que està pensada per a qualsevol persona que forma part de l'àmbit del lleure, tant educatiu com esportiu, com pot ser l'equip educatiu, l'equip tècnic i l'equip directiu. Quan parlem de possibles discriminacions, es preveu la diversitat de relacions que hi ha en aquest àmbit, per la qual cosa no parlem només de discriminacions entre participants, sinó també entre persones dels equips educatius, tècnics esportius i directius, discriminacions entre les persones participants i l'equip educatiu o tècnic esportiu i viceversa. També es té en compte la diversitat d'entitats i instal·lacions que organitzen i porten a terme activitats de lleure educatiu o esportiu.

Cal tenir present, però, que no es tracta d'un document per gestionar possibles casos de LGBTI-fòbia, sinó que ha de ser una eina per prevenir-los, que proporciona orientacions i recomanacions perquè totes les persones puguin viure la seva orientació sexual i/o la seva identitat i/o expressió de gènere d'una manera lliure en tots els àmbits de la seva vida. Pretén, doncs, fomentar el respecte i la comprensió cap a les persones LGBTI+ en tots els àmbits de la seva vida.

Finalment, és important tenir en compte que no totes les persones del col·lectiu LGBTI+ necessiten acompanyament i que les persones LGBTI+ que sí que en necessiten no sempre el requereixen per motiu de la seva orientació sexual, iden-

titat i/o expressió de gènere o diversitat en les característiques sexuals. Podria ser el cas d'una persona del col·lectiu que necessiti un acompanyament perquè és una persona introvertida o perquè és una persona nouvinguda, entre altres motius.

En la redacció d'aquesta guia s'han utilitzat expressions molt àmplies i que es repeteixen freqüentment, per la qual cosa s'ha optat per utilitzar les paraules següents per delimitar el context de la millor manera possible:

- **Entitats**, per fer referència a tots els espais, agrupaments, entitats, federacions, escoles de formació en el lleure i, en l'àmbit de l'esport: federacions, consells esportius, clubs i empreses del lleure educatiu i esportiu infantil i juvenil.
- **Equips educatius**, per fer referència a tot personal treballador, voluntari o col·laborador de les entitats de lleure infantil i juvenil, ja sigui com a part de l'equip de direcció o de l'equip de monitoratge¹ i equips de persones formadores de les escoles del lleure.
- **Equips tècnics**, per fer referència a tot personal treballador, voluntari o col·laborador de les entitats esportives.
- **Persones participants**, per fer referència a totes les persones usuàries de les instal·lacions i serveis per a infants, joves i adolescents participants de les entitats de lleure o esportives, i l'alumnat de les escoles de formació.
- **Lleure educatiu o esportiu**, per fer referència a totes les activitats de lleure i esportives que tenen una motivació educativa dirigides per professionals formats amb aquest efecte.

¹ Tot i que gramaticalment s'hauria d'utilitzar el terme monitor/a de lleure educatiu, s'ha acordat utilitzar aquest terme per no fer ús de marques de gènere en el llenguatge

3. CONCEPTES BÀSICS

Per parlar de diversitat LGBTI+ és important, abans de tot, saber diferenciar els conceptes d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere i sexe, ja que en moltes ocasions es barregen entre ells.

- **Sexe:** terme que acostumem a fer servir per definir les característiques sexuals primàries i secundàries del nostre cos. Tot i que tradicionalment s'ha diferenciat el sexe en dues categories oposades (femella i mascle), la realitat és que el sexe comprèn diverses característiques que tampoc no són binàries (intersexuals).
- **Gènere:** entenem el gènere com la interpretació social, cultural i psicològica del que és ser home o ser dona.

Cal diferenciar el sexe del gènere, ja que són termes que s'acostumen a confondre.

- **Identitat:** com definim la nostra identitat. El gènere pot coincidir amb l'assignat al néixer segons

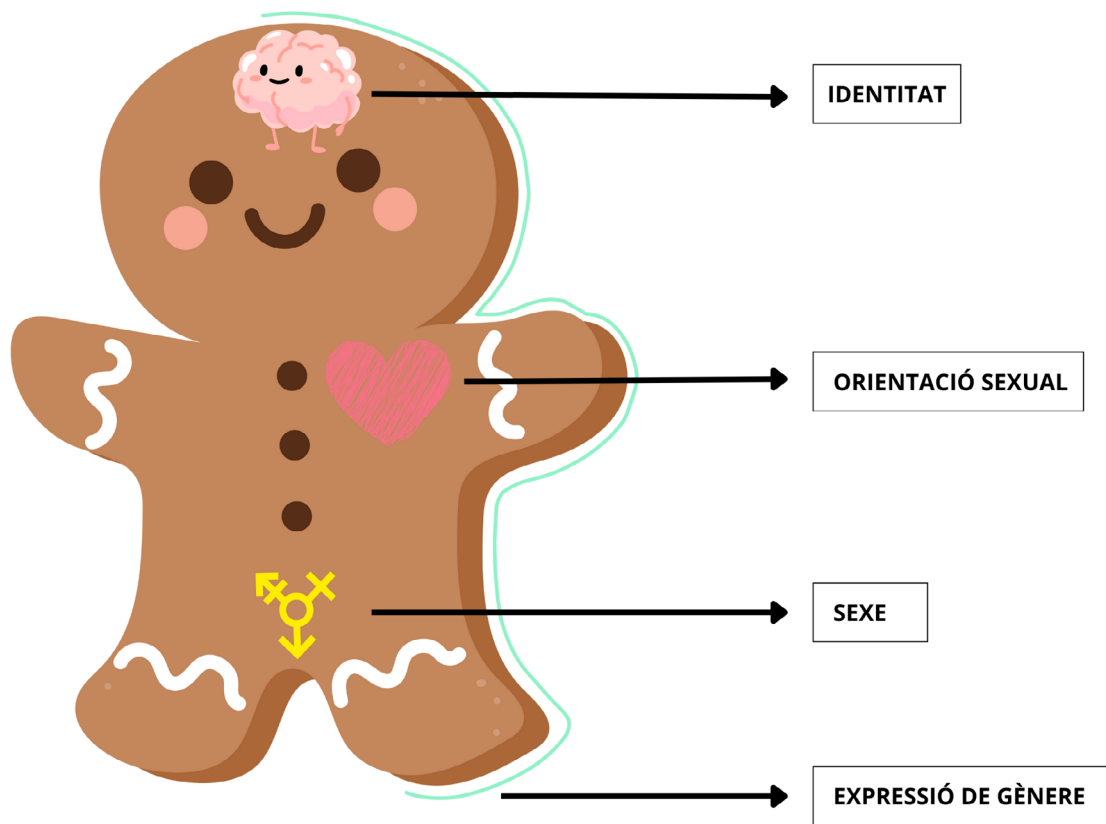
el sexe biològic (persones cisgènere) o pot no coincidir (persones trans),² i pot ser binària o no.

Els genitals no defineixen la nostra identitat.

- **Orientació sexual:** atracció emocional, romàntica i/o sexual cap a persones. Aquesta orientació pot anar cap a persones de gènere diferent del nostre (heterosexual, bisexual), cap a persones del mateix gènere que el nostre (gai, lesbiana, bisexual) o podem no tenir-ne (persones asexuats, aromàntiques).
- **Expressió de gènere:** manera com una persona expressa el seu gènere. Aquesta expressió pot englobar des del comportament fins als rols de gènere, la roba que porta o la seva aparença, les aficions, la gestualitat, les corporalitats, etc. Alguns exemples són: portar barba, l'ús de talons, maquillar-se i/o pintar-se les ungles, els esports que practica o l'expressió de les emocions.

En l'**annex 2** trobareu un glossari més ampli amb altres conceptes que tenen a veure amb el col·lectiu LGBTI+.

2 Trans inclou tota la diversitat de persones transgènere, transsexuals, travestis i també les persones no binàries, de gènere fluid i altres identitats no normatives.



4. OBJECTIUS

En els darrers anys hem vist molts avenços pel que fa al reconeixement de les persones LGBTI+, tant en l'àmbit social com en l'àmbit legislatiu: la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia a escala autonòmica i, més recentment, la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGBTI+, a escala estatal.

El lleure educatiu o esportiu contribueixen al desenvolupament integral d'infants, adolescents i joves, fomenten la seva autonomia i promouen l'aprenentatge significatiu, els valors, les habilitats socials i l'esperit crític, i també són un espai de trobada entre iguals on poden conèixer moltes realitats personals i familiars diverses.

Dins del marc del lleure educatiu o esportiu la relació entre l'equip educatiu o tècnic i les persones participants es caracteritza pel vincle de confiança mútua i de respecte. L'equip té una funció de guia i suport i, per tant, és facilitador d'aprenentatges i fomenta la participació activa, tot acompanyant el procés d'autonomia i creixement personal de les persones participants.

A través d'aquesta relació positiva i enriquidora, les persones participants poden explorar i descobrir les seves passions, interessos i habilitats, cosa que contribueix al seu creixement i desenvolupament.

Els objectius principals d'aquesta guia són crear un document específic de perspectiva LGBTI+ per poder:

- Proporcionar informació i formació per capacitar totes les persones treballadores, voluntàries i col·laboradores que formen part de l'àmbit del lleure educatiu o esportiu, ja sigui de forma directa o indirecta amb els coneixements per poder transformar les entitats de lleure educatiu o esportiu per incorporar la perspectiva LGBTI+ en tots els seus àmbits.
- Proporcionar eines per acompanyar les persones LGBTI+ i les seves famílies durant la seva participació en les activitats de lleure educatiu o esportiu.
- Proporcionar eines per incorporar la diversitat LGBTI+ en la gestió dels recursos humans (equips educatius o tècnics, equips directius, etc.) de les entitats del lleure educatiu o esportiu.
- Donar visibilitat al desenvolupament personal de la diversitat de l'orientació afectivosexual, la identitat de gènere i/o l'expressió de gènere fora dels estereotips binaris durant la infància i l'adolescència.
- Reflexionar sobre la construcció social del sistema sexe-gènere per poder pensar sobre els estereotips, rols, estigmes i prejudicis del sistema binari i cisheterosexista.
- Conèixer com es produeix la discriminació per raó d'orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere i oferir pautes per poder detectar i gestionar possibles casos de discriminació.
- Promoure la inclusió de la diversitat sexoafectiva, d'identitats i/o expressions de gènere i de diversitat en les característiques sexuals en l'àmbit del lleure educatiu o esportiu per fer més fort el sentiment de pertinença en un grup d'iguals oferint eines, recursos i bones pràctiques al personal treballador, voluntari i col·laborador.
- Identificar una figura d'acompanyament en la implementació d'aquesta guia i referent de les



persones i famílies LGBTI+ dins els espais i organitzacions de lleure educatiu o esportiu.

- Assegurar que tots els espais i organitzacions són espais acollidors i lliures de discriminació LGBTI-fòbica per al correcte desenvolupament dels infants, adolescents i joves LGBTI+ i per poder acompanyar-los en el seu procés de desenvolupament personal i integral.

5. A QUI VA DIRIGIDA AQUESTA GUIA?

Aquesta guia està pensada perquè arribi a tots els equips directius, educatius, tècnics i de gestió de les entitats del lleure educatiu o esportiu, tenint en compte també totes les persones responsables de cada nivell d'organització i gestió. S'estén a tot el personal treballador, incloses les persones voluntàries o col·laboradores, ja sigui de manera directa en el dia a dia de l'entitat o agrupació, o de manera indirecta o contribuint en tasques de suport en moments esporàdics.

Es tenen en compte, també, les activitats esportives regulades per l'àmbit del lleure i que no depenen d'una federació esportiva.

També està pensada per a les persones participants, ja siguin infants, adolescents o joves o les seves famílies, que són l'essència de les organitzacions de lleure infantil i juvenil.

Aquesta guia busca incloure a totes les persones involucrades en aquest àmbit, per tal de reflectir el compromís de garantir un entorn, inclusiu i en-

riquidor per al desenvolupament i el benestar de totes les persones participants i col·laboradores en les diverses activitats, serveis i instal·lacions que en formen part, amb especial atenció a:

- Entitats, federacions i empreses del sector del lleure educatiu o esportiu.
- Escoles d'educadors en el lleure educatiu infantil i juvenil.
- Centres de formació de tècnics d'esport.
- Centres acreditats per impartir formacions esportives.
- Totes les activitats que disposin de professionals de l'esport.
- Esplais, agrupaments, casals d'activitats de lleure educatiu infantil i juvenil.
- Totes les activitats de lleure regulades en el Decret 267/2016, de 5 de juliol, de les activitats d'educació en el lleure en les quals participen menors de 18 anys.
- Totes les instal·lacions que acullen activitats de lleure regulades en el Decret 16/2022, d'1 de febrer, d'instal·lacions juvenils i de modificació del Reglament de campaments juvenils, aprovat pel Decret 203/2013, de 30 de juliol.



6. PREVENCIÓ DE L'LGBTI-FÒBIA INCORPORANT LA PERSPECTIVA LGBTI+ AL SERVEI

És important viure i veure la diversitat LGBTI+ amb naturalitat en el dia a dia de l'entitat i no fer-ho només en les dates assenyalades. Això vol dir introduir la diversitat de manera constant i conscient en les activitats i les interaccions que faci l'entitat. D'aquesta manera, les persones participants la percebran de manera natural i li donaran el valor que té i tindran sentiment de pertinença a la comunitat educativa o esportiva.

Hem de vetllar perquè tant les persones de l'equip educatiu o l'equip tècnic com les participants puguin viure la seva orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere o diversitat en les característiques sexuals de forma lliure i oberta, sense por a ser discriminades o rebutjades pel seu entorn més proper, sobretot dins de l'entitat i del seu grup d'iguals.

Hem de tenir present que les persones de l'equip educatiu o tècnic, com ja hem comentat, són guies per als infants, joves i adolescents i les seves famílies. Per aquest motiu, és important que les persones educadores, així com el personal tècnic esportiu, siguin un referent positiu i ajudin a naturalitzar la realitat LGBTI+. A més a més, també poden ser un mirall per a aquelles persones que ho necessitin i proporcionar suport i acompanyament.

6.1 Diferències entre agressió i discriminació

En aquest apartat ens centrarem en la prevenció de possibles discriminacions LGBTI-fòbiques i no tant en les agressions, ja que aquestes últimes estan recollides en el **Protocol marc per a una intervenció amb la diligència deguda en situacions de violències masclistes** que també té en compte les agressions LGBTI-fòbiques.

Per a una correcta prevenció és essencial que tot l'equip educatiu rebi formació contínua i actualitzada en diversitat LGBTI+.

Cal conèixer les diferències entre agressió i discriminació, ja que cadascuna té implicacions diferents.

Agressió

Les agressions LGBTI-fòbiques són aquells actes que comporten, per part de la possible persona agressora, **violència física, psicològica o verbal, de forma directa, intencionada i explícita, per causar un dany immediat** a la possible víctima i amb l'objectiu de ferir, intimidar o amenaçar a la persona. En aquest cas la motivació de la possible agressió és la orientació sexual, la identitat i/o expressió de gènere o la seva diversitat en les característiques sexuals.

Alguns exemples són:

- Cops, ja siguin amb parts del cos o amb objectes contundents.
- Empentes o altres maltractament corporals.
- Amenaces verbals de possibles agressions físiques.
- Manipulació emocional de la persona amb la intenció de ferir-la psicològicament.
- Incitació a l'odi, en totes les seves formes i possibilitats, envers les persones del col·lectiu LGBTI+.

Discriminació

Les discriminacions LGBTI-fòbiques són aquells actes que porten a **tractes desigualtaris i ex-cloents de manera sostinguda** (que seria considerat assetjament) **o no en el temps** i que creen un ambient hostil i desfavorable i que afecten el

benestar i la igualtat de tracte i d'oportunitats de la persona discriminada.

També hem de diferenciar que hi ha diferents tipus de discriminacions,³ ja que n'hi ha algunes que són més òbvies i altres que passen més desapercebudes:

Discriminació	Definició	Exemple
Discriminació directa	Es produeix quan una persona és tractada de manera menys favorable que una altra en una situació similar, per l'única raó de ser del col·lectiu LGBTI+.	Burles constants i exclusions de grups socials o d'activitats. Negar-se a tractar a una persona pel seu nom i el seu gènere sentit.
Discriminació indirecta	Es produeix discriminació indirecta quan una norma, criteri o pràctica aparentment neutres causen o poden causar un desavantatge a una o diverses persones en comparació amb d'altres pel fet de ser del col·lectiu LGBTI+.	Un formulari que no té en compte l'opció de gènere no-binari.
Discriminació múltiple	Es produeix discriminació múltiple quan una persona és discriminada, de manera simultània o consecutiva, per dues o més causes.	Una persona que és discriminada per ser noia, lesbiana i migrada.
Discriminació per associació	Es produeix quan una persona o un grup és tractat de manera discriminatòria a causa de la seva relació amb una altra persona que és discriminada pel fet de ser del col·lectiu LGBTI+.	Discriminar una persona cishetero, perquè té amistat amb una persona del col·lectiu LGBTI+.
Discriminació per error	Es produeix quan una persona és discriminada com a conseqüència d'una apreciació errònia.	Un home heterosexual és discriminat perquè els seus companys creuen erròniament que és gai.

3 Hem simplificat les definicions de l'article 4 de la Llei 04/2023, de 28 de febrer perquè sigui més fàcil d'entendre, mantenint el seu significat original.

Alguns exemples posats en context podrien ser:

- “No vull dormir a la mateixa habitació que el Tao, que és gai i em fa fàstic.”
- “No em toquis a veure si em tornaré bollera com tu.”
- “Està molt bé que hagi sortit de l’armari, però no li pots dir a ningú més i encara menys als infants i a les seves famílies, d’acord? A veure si ara donarem una mala imatge.”
- “Sabies que l’Aran és trans?” “Sabies que l’Aisha és lesbiana?” “Sabies que el Pol és gai?” “Sabies que la Salma és intersexual?” (Revelar la identitat, orientació o la diversitat en les característiques sexuals d’una persona sense el seu consentiment).
- “Em sembla molt bé que a la teva targeta sanitària posi que et dius Maria, però al DNI posa que et dius Mateo. Per tant, fins que no et canviïs el DNI, et direm Mateo.”
- “I si ets una persona trans... Què tens entre les cames?”
- “Ja ho sap la teva família que t’agraden els nois? Si no els ho dius tu, els hi ho diré jo.”
- “Faré que et deixin d’agradar les noies a cops de puny.”
- “Jo no tinc res en contra dels gais, però això que ho vagin dient a tothom, que vagin agafadets de la mà pel carrer i es facin petons davant d’altres persones, no ho trobo normal.”
- “La Sara explica que quan estan a l’espai comú sempre li peguen clatellades i li diuen que és un nen.”

6.2 Organització

6.2.1 Projectes educatius de centres i entitats

En el document del projecte educatiu del centre o entitat en què se’n mostrin els “valors”, “idearis” o similars —de la mateixa manera que cada cop tenim més present el feminisme i/o la igualtat com un valor de l’entitat— haurà de quedar reflectit també, com a valor, el reconeixement de la diversitat sexual i de gènere i l’expressió de gènere, a totes les persones que formen part de l’entitat, ja siguin de l’equip educatiu o tècnic o persones participants.

És evident que els feminismes i el moviment LGBTI+, tot i que tenen lluites específiques, comparteixen la lluita comuna contra el sistema cisheteropatriarcal. Per tant, les violències i discriminacions que se’n deriven tenen moltes similituds. Això significa que, tot i que entre els objectius de cada lluita hi podem trobar moltes interseccions, és important reconèixer les lluites del col·lectiu LGBTI+.

Per aquest motiu, és fonamental que en els documents de les entitats quedi reflectit, de manera explícita, el compromís amb la diversitat LGBTI+ i que aquesta no sigui només una part més dels feminismes.

És important reconèixer aquestes diferències en els nostres documents per tenir un enfocament més precís i efectiu envers la incorporació de la perspectiva LGBTI+ per tal de donar-li la visibilitat específica que requereix. Això ens permet abordar de la manera més adequada l’LGBTI-fòbia i ens permet establir més efectivitat en les nostres actuacions.

6.2.2 Reglament de règim intern

Si parlem dels drets i deures de les persones que formen part de l'entitat, és important saber que un dels drets de les persones és ser tractades segons el seu gènere i nom sentit. Això implica que tant l'equip educatiu i l'equip tècnic esportiu com totes les persones participants tenen el deure de respectar-ho.

Per tant, en la **normativa interna** de l'entitat ha de quedar clar i ha de quedar reflectit que no es permetrà cap mena de discriminació per raó d'orientació sexual, d'identitat i/o expressió de gènere, ni diversitat en les característiques sexuals.

Podeu trobar un exemple de full informatiu sobre quina postura té l'entitat cap a les discriminacions LGBTI-fòbiques en l'**annex 3**.

6.2.3 Acollida

És important que cada cop que entri una persona nova a l'entitat, ja sigui com a part de l'equip educatiu o tècnic esportiu, com a persona participant o com a familiar de la persona participant, se li mostri explícitament el compromís de l'entitat amb les persones del col·lectiu LGBTI+ i les seves famílies. Aquest compromís no ha de ser només un comentari entre d'altres, sinó que s'ha de remarcar de manera que quedi clara la postura de

l'entitat vers el col·lectiu i el seu respecte i igualtat de tracte i no-discriminació.

També és imprescindible explicar els diferents protocols que té l'entitat per a la prevenció i actuació per a possibles casos de LGBTI-fòbia, els quals han de cobrir un ventall ampli de situacions i han d'especificar unes normes de convivència, dirigides a tothom, fent esment directe al deure del respecte a les persones LGBTI+ i les seves famílies.

A tall d'exemple, aquesta acollida es pot fer en diversos espais, com poden ser:

- Reunions de famílies.
- Inscripcions a les diferents activitats.
- Entrevistes de feina.
- Selecció de persones voluntàries.
- Arribada a les instal·lacions de lleure o esportives, com poden ser cases de colònies, poliesportius, entre d'altres, ja sigui per a persones participants com a persones de l'equip educatiu o tècnic esportiu i treballadores de les instal·lacions.
- Reunions d'inici de curs.
- Documents de difusió de l'entitat.



6.2.4 Protocol

Totes les entitats han de tenir un protocol d'actuació davant les discriminacions LGBTI-fòbiques per assegurar que els serveis i recursos de lleure educatiu o esportiu siguin entorns segurs per a les persones LGBTI+.

Aquest protocol ha d'incloure procediments d'acompanyament i de prevenció d'aquestes situacions, com pot ser la formació i sensibilització contínua de l'equip educatiu o tècnic esportiu envers la diversitat LGBTI+ i la importància del respecte i la igualtat de tracte i no-discriminació.

També ha de detallar els passos a seguir en cas de possibles discriminacions, com pot ser el suport immediat a la possible víctima, les mesures a prendre amb la possible o possibles persones que l'estan discriminant, etc. Ha de quedar clar qui és la persona de referència dins de l'entitat en cas de patir una agressió i/o discriminació LGBTI-fòbica i cal tenir en compte la Xarxa SAI LGBTI⁴ i el suport que aquesta pot oferir. Així doncs, ha d'incloure mesures concretes per detectar, gestionar i resoldre totes les possibles situacions de discriminació.

Ha de quedar reflectit que la Xarxa SAI LGBTI no ha de ser un suport únicament en possibles casos de discriminació, sinó que també és una xarxa de suport, acompanyament i assessorament en cas que persones participants o equips educatius i tècnics ho necessitin.

Aquest protocol ha de cobrir un ventall ampli de possibilitats, ja que les discriminacions es poden donar en diferents direccions (entre iguals, entre l'equip educatiu o tècnic esportiu o les persones participants, d'una persona de l'equip educatiu

o tècnic esportiu cap a una persona participant i viceversa, etc.), i tenir en compte també l'edat de la persona discriminada.

És essencial que tothom que formi part de l'entitat, ja sigui com a part de l'equip educatiu o tècnic esportiu o com a persona participant, tingui coneixement d'aquest protocol i que sigui accessible per a tothom. Cal revisar el protocol periòdicament per assegurar-ne l'efectivitat i cal actualitzar-lo tenint en compte les noves lleis que es puguin aprovar per a la protecció de les persones LGBTI+.

En cas que l'entitat tingui ja un protocol contra agressions i/o discriminacions, s'ha de revisar que s'hi tingui en compte l'LGBTI-fòbia de manera explícita.

El protocol ha de definir els diferents tipus de violències LGBTI-fòbiques que hi ha (gaifòbia, lesbòfòbia, transfòbia, discriminació per expressió de gènere, intersexfòbia etc.) i explicar les diferències que hi ha entre elles.

Totes les entitats han de tenir persones delegades de protecció de violència sexual. Aquesta mateixa persona pot ser la referent per prevenir les violències LGBTI-fòbiques. Entre les seves funcions, ha de tenir formació en matèria LGBTI+, coneixement d'aquesta guia i vetllar per la seva aplicació. També pot ser la persona a qui ens podem adreçar en un possible cas d'LGBTI-fòbia.

També hem d'assegurar-nos que les persones delegades de protecció que marca la Llei orgànica 8/2021, de 4 de juny, de protecció integral a la infància i l'adolescència davant la violència (LOPVI) i el **Protocol de prevenció dels abusos sexuals i altres maltractaments en l'àmbit de l'educació en el lleure** tinguin coneixement dels protocols i del SAI LGBTI de referència, així com de les enti-

⁴ En l'**annex 7** podeu trobar de forma detallada què és la Xarxa SAI LGBTI i què us pot oferir.

tats LGBTI+ del territori, que els hi pot indicar el mateix SAI LGBTI.

Aquesta persona de referència ha de conèixer el SAI LGBTI que li correspon per territori i estar-hi en contacte. Aquesta figura és clau tant per acompanyar l'entitat com per acompanyar les persones LGBTI+ que ho necessitin. És de gran importància crear una xarxa amb el territori i que les entitats coneguin els serveis i recursos per a persones LGBTI+, com ara els serveis Trànsit Salut (serveis d'atenció a la salut de les persones trans en l'àmbit del CatSalut), les entitats i associacions que acompanyen les persones LGBTI+ i les seves famílies, etc.

També s'ha de tenir en compte el **Protocol marc de protecció d'infants i adolescents davant les violències en l'àmbit esportiu**.

És possible que, tot i aquestes recomanacions, es produeixin discriminacions LGBTI-fòbiques que, com ja hem esmentat, caldrà afrontar i abordar. Cal recordar que la Llei 11/2014 del 10 d'octubre estableix el deure d'intervenció en cas de discriminació per raó d'LGBTI-fòbia.

En l'**annex 4** trobareu dos models d'infografia amb un possible circuit a seguir en cas de discriminació LGBTI-fòbica.

6.3 Ús del llenguatge escrit, oral i simbòlic

6.3.1 Llenguatge escrit i oral

És important reflexionar sobre com utilitzem el vocabulari, en el nostre dia a dia i en els documents de treball, tant interns com els que compartim amb les persones usuàries del nostre servei. Cal fer servir en els documents un vocabulari inclusiu i respectuós amb la diversitat actual, sobretot pel que fa a la diversitat LGBTI+ i familiar.

Encara que no ens n'adonem, constantment fem servir moltes expressions, paraules i/o frases que responen a uns rols de gènere que comporten estereotips i prejudicis. La majoria de cops, parlem i escrivim tenint en compte un masculí genèric que no dona resposta a totes les realitats actuals. Treballar-ho en l'àmbit del lleure educatiu o esportiu, de manera normalitzada entre els infants, farà que ells també incorporin aquesta diversitat en el seu vocabulari diari de forma habitual.

El llenguatge que es faci servir en el dia a dia ha de tenir en compte les diversitats LGBTI+ i ha de ser respectuós i lliure de discriminacions amb les persones del nostre entorn. Això farà que el nostre vocabulari sigui més ric i inclusiu.

Podem trobar la manera de comunicar-nos amb les persones de forma respectuosa. Us fem unes quantes recomanacions en aquesta línia:

- Dir el pronom personal amb què volem que s'adrecin a nosaltres a la resta de persones quan ens hi presentem, d'aquesta manera també afavorim que l'altra persona ens digui el seu. Si l'altra persona no ens els diu, li ho podem preguntar.
- És important referir-nos a les persones amb el gènere amb el qual se senten identificades, ja que no fer-ho pot ser causa de discriminació i farà que no se sentin còmodes amb nosaltres.
- Crear un nom de grup i d'aquesta manera evitar cridar els infants per "nens i nenes" i cridar-los pel nom del grup.
- Utilitzar un to neutre en el nostre llenguatge, sense fer ús de paraules amb marques de gènere o masculinitzades, per tal d'assegurar que totes les persones se sentin incloses. Autocorregir-nos i demanar disculpes si ens equivoquem amb el nom i/o els pronoms d'una persona.
- Corregir a altres persones si s'equivoquen amb el nom i/o els pronoms d'una persona.

A continuació us oferim uns quants exemples de possibles canvis en el nostre vocabulari, tanmateix, podeu consultar la **Guia d'usos no sexistes a l'Administració de la Generalitat de Catalunya**

Expressions a evitar	Expressions inclusives
Nens Els nens i les nenes	Els infants
Els joves Els nois Els nois i les noies	El jovent La joventut L'adolescència
Amics Amics i amigues	Amistats Grup d'iguals
Pares Els pares i les mares	Les famílies Les persones responsables legals Les persones progenitores
Els delegats i les delegades Els col·laboradors i les col·laboradores Els socis i les sòcies Els treballadores i les treballadores	Les persones delegades Les persones col·laboradores Les persones sòcies Les persones treballadores
Els voluntaris i les voluntàries	Les persones voluntàries El voluntariat
El director La directora	La direcció del centre / de l'entitat / ...
Els monitors Les monitores	L'equip educatiu
Els entrenadors Les entrenadores	L'equip tècnic

També hem de ser conscients de les expressions que hem sentit i incorporat en el nostre llenguatge oral i que tenen una connotació negativa cap a les persones del col·lectiu i canviar-les per d'altres que no discriminin.

Expressions a evitar	Expressions inclusives	Motiu
Segur que avui tens la regla	Sembla que avui no és el teu millor dia	No hem de relacionar l'estat anímic d'algú amb estereotips de gènere ni fer suposicions sobre la seva salut personal.
Els nens no ploren!	Si necessites plorar, fes-ho	Totes les persones es poden sentir tristes en algun moment i necessiten expressar-ho a través del plor. Els hem d'acompanyar, independentment del seu gènere.
Ets un nen o una nena? O una cosa o l'altra	Et tractaré com tu et sentis millor	Si fem servir aquesta expressió estem negant l'existència de les persones no-binàries i traïem validesa a la diversitat d'identitats de gènere.
Això és de nenes / nens	No hi ha alternativa	No hi ha res que sigui només d'un gènere i tothom pot fer de tot, independentment del seu gènere.
Maricón / bollera	Gai / lesbiana	Són paraules que s'han fet servir de forma habitual per parlar de les persones homosexuals de forma despectiva.
Tens xicot/a?	Tens parella?	Pot portar a una presumpció de la orientació sexual de l'altra persona.
Que et donin pel cul!	Ves a prendre pel sac!	No hem de <i>negativitzar</i> aquest tipus de pràctica sexual.
Això és una mariconada	Això és una ximpleria	És una expressió despectiva i ofensiva cap a les persones LGBTI+, ja que segueix estereotips negatius en referència a aquestes persones.

En el cas del llenguatge escrit, s'hauran de revisar els diversos documents interns de centre, alguns ja esmentats anteriorment, d'acord amb les diverses recomanacions que hem fet més amunt, com ara:

- Projectes educatius dels centres i entitats
- Reglaments de règim intern
- Normativa interna
- Protocols

- Infografies
- Plans d'igualtat
- Manuals d'acollida per a l'equip educatiu
- Manuals d'acollida per a les persones participants i les seves famílies
- Memòries anuals

També s'haurien de revisar tots els documents que estiguin a l'abast de les persones participants i/o oberts al públic, com ara:

- Ofertes de feina
- Comunicats
- Inscripcions a activitats
- Inscripcions a cursos formatius
- Documentació de pràctiques (informes, certificats, inscripcions, etc.)
- Documents de protecció de dades i drets de imatge
- Autoritzacions a activitats
- Informes de seguiment
- Xarxes socials
- Correus a les famílies

Trobareu un model d'inscripció a una activitat en l'**annex 5**.

6.3.2 Llenguatge simbòlic

Quan parlem de llenguatge simbòlic fem referència a tots els cartells, imatges de difusió, materials visuals i similars que pugui tenir l'entitat. Si està compromesa amb el col·lectiu LGBTI+ i amb la igualtat de tracte i no-discriminació, això també s'ha de veure reflectit en les seves imatges i campanyes. És fonamental que qualsevol comunicació visual mostri aquesta diversitat de manera clara i explícita.

Les imatges que es creïn des de l'entitat han de mostrar una àmplia varietat de realitats de ma-

nera real, positiva i inclusiva. Això inclou mostrar la diversitat familiar, d'identitats i/o expressions de gènere, d'origen i de capacitat, entre d'altres. L'objectiu és reflectir la realitat de la societat i el compromís de l'entitat amb l'acceptació de totes les persones sense discriminar a ningú per les seves característiques personals. Aquest missatge ajuda a reforçar el compromís de l'entitat amb la diversitat i ens ajuda a visibilitzar-la i a naturalitzar-la.

A tall d'exemple, si una família de dues mares o una família amb un infant, jove o adolescent veu reflectit també el seu model familiar en el cartell de colònies familiars d'una entitat, se sentirà més empoderada i ben acollida que no pas si el cartell reproduceix només una família heteronormativa.

De la mateixa manera, doncs, el llenguatge escrit que acompanyi aquesta imatge, com pot ser un eslògan o una descripció, ha de reflectir el mateix missatge d'inclusió i diversitat utilitzant un llenguatge inclusiu, que abasti la diversitat d'identitats i eviti l'ús de termes sexistes, estereotipats, excloents o similars, tal com hem parlat anteriorment.

Hem de tenir present que en la societat actual, els missatges visuals, que són els que més es comparteixen per les xarxes socials, tenen un gran impacte i diuen molt dels valors que té l'entitat, sobretot en un entorn educatiu i esportiu i, en concret, amb adolescents i joves.

Una altra manera de mostrar el compromís de l'entitat amb la diversitat LGBTI+ és penjar, en llocs visibles del local de l'entitat, cartells que facin referència al respecte i suport al col·lectiu LGBTI+.

Alguns exemples poden ser:



Obvietat núm. 11
Tens dret que ningú decideixi el teu gènere.

Totes les persones som iguals i compartim els mateixos drets, sigui quin sigui el nostre origen, gènere, edat, religió, capacitats o orientació sexual.

DEFENSEM EL DRET A L'OBVI

dretsobvis.gencat.cat
#dretsobvis

Generalitat de Catalunya 75 Milions de futurs

NINGÚ FORA DE JOC



Generalitat de Catalunya

19 de febrer
Dia Internacional contra l'LGBTI-fòbia a l'Esport



L'ESPORT ÉS DIVERS

Generalitat de Catalunya Per la igualtat, sempre endavant

JO VISC ELS MEUS COLORS!



Generalitat de Catalunya Departament de Treball, Afers Socials i Famílies

Si l'entitat fa activitats que tinguin a veure amb la lectura de contes o llibres o amb el visionat de pel·lícules, caldrà vetllar perquè, entre l'oferta que hi hagi, es tingui en compte la diversitat i perquè, en la mesura del possible, s'escullin títols en què es puguin veure personatges LGBTI+ de forma oberta i positiva.

En resum, el llenguatge simbòlic que utilitzi l'entitat en el seu dia a dia, en les seves ofertes (laborals, d'activitats formatives, etc.) ha de manifestar de manera visible el seu compromís amb una societat inclusiva i respectuosa amb totes les formes de diversitat i les seves interseccionalitats.

En l'**annex 7.1**, podeu trobar una llista de recomanacions de publicacions, sèries i pel·lícules de temàtica LGBTI+.

6.4 Formacions als equips educatius i tècnics

Hem de garantir la incorporació de la diversitat LGBTI+ en el currículum de les formacions dels equips educatius i tècnics de les entitats de lleure educatiu o esportiu. Això no s'ha de limitar a una càpsula formativa d'un dia i una hora, sinó que ha d'estar incorporat en tots els àmbits de la formació de les persones educadores o tècniques. Aquesta formació ha d'estar creada amb una base d'igualtat en tots els seus aspectes. En cas que sigui necessari, es pot oferir una càpsula formativa explícita sobre diversitat LGBTI+, però aquest no hauria de ser l'únic enfocament, ja que l'objectiu de la formació és assegurar que la diversitat LGBTI+ estigui present de manera transversal en totes les etapes i àrees del procés formatiu per tal de fomentar una comprensió de la importància profunda i duradora d'aquests temes entre les persones formades.

Pot ser interessant plantejar, en aquestes càpsules formatives específiques, la possible gestió de situacions reals que es puguin trobar dins de l'entitat. D'aquesta manera, s'oferirà a les persones assistents eines pràctiques per poder gestionar-les.

Això implica que s'ha d'incloure en aquestes formacions, de manera general, la mirada LGBTI+ i la diversitat familiar actual i, a més a més, continguts específics per entendre les diferents orientacions sexuals, identitats i/o expressions de gènere i diversitat en les característiques sexuals. Aquestes formacions haurien de proporcionar els coneixements suficients per aprendre a conscienciar i sensibilitzar tot el personal educatiu o tècnic esportiu i haurien de contribuir a crear espais educatius o esportius on la diversitat afectiva i sexual sigui valorada i vista com a font de riquesa.

Aquestes formacions també han d'incloure estratègies per identificar possibles casos de LGBTI-fòbia, tant entre iguals com de l'equip educatiu o tècnic esportiu cap a les persones usuàries i viceversa i donar les eines per fer-ne la prevenció i l'abordatge pertinent.

Escoles de lleure educatiu

S'ha d'introduir la perspectiva LGBTI+ de manera transversal en tots els mòduls formatius per a persones educadores del lleure educatiu i de forma explícita en els mòduls i continguts dels següents cursos:

Monitoratge de lleure:

- Mòdul 1. Elaboració d'activitats, concepte d'educació en el lleure, disseny de les accions, avaluació del paper de la persona educadora.
- Mòdul 2. Etapes evolutives, processos grupals, tècniques d'intervenció, coeducació, rols de gènere.

- Mòdul 3. Tècniques d'animació i expressió, cançons, contes, creativitat, joc, històries.

Direcció de lleure:

- Mòdul 1. Dinàmica de grups, equip de monitoratge, comunicació interna i externa i relació amb les famílies.
- Mòdul 2. Tècniques d'animació i expressió.
- Mòdul 3. Projecte educatiu, ideari, planificació i organització.
- Mòdul 4. Equip de monitoratge, dinàmiques de participació, intervenció educativa.

Escola Catalana de l'Esport i centres de formació de tècnics d'esports

S'ha d'introduir la perspectiva LGBTI+ en els mòduls formatius següents per a les formacions dels cursos d'iniciació de personal tècnic d'esports (CI-ATE):

- Mòdul 4. Els valors de l'activitat física i l'esport
- Mòdul 5. Bones pràctiques de gènere en l'esport i l'activitat física

També l'introduïrem en el mòdul formatiu Bases del comportament esportiu en les formacions de bloc comú conduents al cicles formatius d'ensenyaments esportius.

6.5 Acompanyament a les persones trans

Pot ser que una persona trans s'incorpori a l'entitat o que una persona que porta temps vinculada a l'entitat ens digui que és trans i que el nom i els pronoms amb què ens hi hem estat referint fins aquell moment ja no són els que vol utilitzar a partir d'ara.

És clau no veure la diversitat trans com un problema, sinó com una oportunitat de millora. La diversitat sempre ens aporta riquesa i ens permet créixer, tant en l'àmbit de l'entitat com en l'àmbit personal i professional.

És probable que el fet de tenir una persona trans en el nostre entorn proper ens ajudi a reflexionar i abordar alguns temes que sense aquesta realitat no es tractarien.

Pot ser un bon moment per parlar de diversitat LGBTI+ amb les persones participants de forma oberta i sense prejudicis i de revisar les nostres concepcions al respecte.

El nostre deure és **acompanyar** aquesta persona, **respectar** les seves decisions i donar credibilitat al que ens explica, sense qüestionar-ho. És fonamental cenyir-nos a les seves preferències respecte de quan ho vol explicar, com ho vol explicar, a qui ho vol explicar, si cal explicar-ho, etc. No ens hem d'avançar als seus passos, ja que la nostra



finalitat és que aquesta persona se senti segura i tingui el nostre suport en el seu trànsit social. Per tant, sempre hem de preguntar a la persona com ho vol fer, qui vol que l'acompanyi, si necessita algun suport extern o intern de l'entitat, com podria ser el suport de la Xarxa SAI LGBTI, entre d'altres.

Podem abordar el tema a través de diferents preguntes:

- Què, com i quan ho podem fer?
- Com ho tractem amb el grup d'iguals?
- Com ho abordem des de l'equip educatiu o tècnic esportiu?
- Com ens comuniquem amb les famílies?

6.5.1 Canvi al nom sentit

El nom sentit és el nom amb què vol ser anomenada una persona trans, que és diferent del seu nom registral, d'acord amb la seva identitat de gènere.

Carnet d'educació en el lleure

Cal fer esment que la Direcció General de Joven-tut permet fer constar el nom sentit en el carnet d'educació en el lleure.

Depenent de si la persona ja té la titulació o no, pot sol·licitar aquest canvi per una via o una altra.

- Persona ja titulada

S'ha de sol·licitar la modificació de dades mitjançant el **tràmit corresponent al Registre Oficial de Professionals d'Educació en el Lleure (ROPELL)**. És necessari adjuntar la targeta sanitària amb el nom sentit i el certificat que confirmi la correspondència entre el nom del DNI i el nom de la targeta sanitària, emès per la Direcció General de Polítiques Públiques LGTBI.

Després de completar el tràmit, si la persona s'ha titulat en una escola d'educació en el lleure, re-

brà un certificat d'acreditació disponible a l'Àrea privada del Canal Empresa i podrà sol·licitar un duplicat del carnet a la seva escola.

Si la inscripció al ROPELL s'ha fet mitjançant el tràmit d'inscripció, el nom es modificarà en el certificat d'inscripció.

- Persona en procés de titular-se

Durant el període que dura el curs, l'escola ha de verificar la coincidència entre els originals i les còpies (o fitxers escanejats) de la targeta sanitària amb el nom sentit i el certificat que confirmi la correspondència amb el nom del DNI.

Les còpies es guardaran en l'expedient de l'alumnat.

Es farà constar el nom sentit i el gènere tant a la base de dades de l'escola com al programa TITUS, com també en el carnet i en el diploma.

Entitats de lleure educatiu o esportiu

Les entitats de lleure educatiu o esportiu també han de garantir a les persones trans l'ús del seu nom sentit.

Les entitats poden oferir un formulari de sol·licitud formal per a les persones que vulguin fer un canvi de nom sentit dins la documentació de l'entitat. Aquest tràmit pot incloure la presentació d'altres documents⁵, com ara la targeta sanitària amb el nom sentit i el certificat emès per la Direcció General de polítiques públiques LGBTI+ esmentat anteriorment.

Un cop aprovada aquesta sol·licitud, l'entitat ha d'actualitzar els registres interns, bases de dades, llistes d'assistència, comunicacions, etc. que no requereixin, a escala legal, concordança amb el nom registral.

⁵ Aquests documents mai podran ser informes mèdics, psicològics o similars que patològitzin a la persona trans

En el cas de persones **menors de 16 anys**,⁶ se sol·licitarà l'autorització de les persones representats legals per poder tramitar aquest canvi.

És important tenir en compte que si ens trobéssim una negativa per part de la família a autoritzar el canvi de nom sentit s'hauria de valorar la

situació, tenint en compte els protocols de discriminació.

Hem de tenir en compte la confidencialitat de la persona a l'hora de portar a terme aquest tràmit i garantir que es farà protegint la privacitat de la persona en tot moment.

En l'**annex 8** trobareu un model d'exemple de sol·licitud formal de canvi de nom i d'autorització per part dels responsables legals.

6 El canvi de nom s'accepta sense l'autorització de les persones representants legals a partir dels 16 anys, seguint una interpretació sistemàtica amb el que estableix la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI, que reconeix el dret a l'autodeterminació de la identitat, a partir d'aquesta edat.



6.5.2 Adequació d'espais

Quan parlem de persones trans i intersexuals, un dels temes que més debat genera és l'ús d'instal·lacions separades per homes i dones, fet que els pot generar incomoditat a l'hora d'utilitzar-les.

Hem de vetllar perquè totes les persones puguin fer ús de totes les instal·lacions que ofereixen els serveis sense sentir-se discriminades.

Us proposem un seguit de mesures que podeu portar a terme per a l'adequació d'aquests espais, en la mesura del possible i ho permetin les instal·lacions.

Lavabos

- Adequar els lavabos per a un ús individual, íntim i no compartit, sense distincions.
- Tots els lavabos han de tenir elements comuns, com poden ser papereres, canviadors, assecadors, etc.

Habitacions

- Ús d'habitacions mixtes, sense distincions.

Vestidors

- Disposar de vestidors i dutxes individuals, que no han de ser d'ús exclusiu per a persones trans i han d'estar oberts a totes les persones que ho vulguin utilitzar. D'aquesta manera, també es garanteix la privacitat a totes les persones. Poden estar dins dels vestidors generals o no.
- Disposar de vestidors familiars, que, en la mesura del possible, tinguin espais amb privacitat.

Cal fer-los accessibles per a totes les persones i fer-ho constar en el seu reglament d'ús.

En cas d'estar separats binàriament, perquè la instal·lació no permet adaptar-los, sempre hem de preguntar a la persona quins prefereix utilitzar i on se sentirà més còmode. Així mateix s'ha de treballar per vetllar per la seguretat de tota persona usuària i/o participant del servei.

També hem de tenir present que la persona mateixa pot sol·licitar un altre canvi en qualsevol moment i no la podem jutjar en cap dels casos.

Podeu consultar les **Recomanacions per incloure les diversitats sexuals i de gènere a la gestió dels espais esportius**, un document que ofereix pautes per assegurar la inclusió i el respecte en els entorns esportius.

Una altra opció podria ser que l'entitat fes un concurs de creació de cartells inclusius per a les diferents instal·lacions. Aquesta activitat permetria vincular activament les persones de l'entitat en la creació d'espais més inclusius i sensibilitzaria sobre la importància de respectar i acollir la diversitat sexual i de gènere.

Els cartells guanyadors es podrien utilitzar en diferents instal·lacions i contribuir així a crear un ambient més inclusiu i respectuós per a tothom.

En l'**annex 6** teniu un model de senyalització per a aquestes instal·lacions.



6.6 Celebració de dates commemoratives i de l'orgull LGBTI+

Una activitat que es pot dur a terme des de les entitats és la celebració d'algunes de les dates commemoratives del col·lectiu LGBTI+. Aquestes celebracions poden incloure activitats educatives, xerrades, convidar referents positius per explicar les seves experiències, vivències que abordin el tema basant-se en el respecte i la consciència, entre altres.

Aquestes accions no només ajuden a visibilitzar el col·lectiu, sinó que també mostren el compro-

mís que tenen les entitats amb els valors que això implica.

També pot ser interessant que siguin les mateixes persones participants les que aportin idees i contribueixin a la preparació d'aquests actes, ja que això els ajudarà a crear més consciència sobre el tema.

A continuació us oferim un calendari anual amb les dates de les celebracions més significatives per als drets de les persones LGBTI+.

CALENDARI LGBTI+

GENER



FEBRER

19 de febrer: Dia Internacional contra la LGBTI-fòbia en l'Esport



MARÇ

13 de març: Dia de la Visibilitat Trans*



ABRIL

26 d'abril: Dia de la Visibilitat Lèsbica



MAIG

17 de maig: Dia Internacional contra l'LGBTI-fòbia



JUNY

28 de juny: Dia de l'Orgull LGBTI+



JULIOL

14 de juliol: Dia de la Visibilitat No-binària



AGOST



SETEMBRE

23 de setembre: Dia de la Visibilitat Bisexual



OCTUBRE

11 d'octubre: Dia Internacional de sortir de l'armari
26 d'octubre: Dia per a la Visibilitat Intersexualitat
Tercer dissabte d'octubre: Dia Internacional de la Despatologització Trans*



NOVEMBRE

8 de novembre: Dia de la Solidaritat Intersexe
26 de novembre: Dia de la Visibilitat Asexual



DESEMBRE

1 de desembre: Dia Mundial de la Lluita contra la Sida



7. MÈTODES D'AUTOAVALUACIÓ PER VALORAR SI S'HA INCORPORAT CORRECTAMENT LA PERSPECTIVA LGBTI+ EN EL FUNCIONAMENT HABITUAL DE L'ENTITAT

Per garantir una correcta incorporació de la perspectiva LGBTI+ en el funcionament de l'entitat és fonamental utilitzar mètodes d'autoavaluació de forma regular i continuada, que es poden anar adaptant amb el temps i les necessitats de l'entitat. Aquests mètodes ens permeten identificar en quins aspectes hem avançat i en quins hem de seguir treballant per millorar el nostre servei a les persones.

Cal destacar que el que us presentem a continuació és només un model amb recomanacions que podeu avaluar, tenint en compte les diferents recomanacions que s'han donat en aquesta guia i que es poden adaptar a la realitat i les necessitats de cada entitat.

Indicador	Percentatge / nombre
Percentatge de documents revisats per introduir la perspectiva LGBTI+	
Percentatge de documents revisats seguint un ús correcte del llenguatge	
Percentatge de persones formades en temàtica LGBTI+ aquest any a l'entitat	
Nombre d'activitats preventives sobre diversitat afectiva, sexual i de gènere que s'han dut a terme a l'entitat	
Nombre de dates commemoratives i de lluita LGBTI+ que ha celebrat l'entitat	
Percentatge d'espais d'infraestructura (habitacions, lavabos, sales...) que s'han adequat seguint el marc conceptual no-binari	

Indicador	Sí / No
La meva entitat té protocol per garantir la igualtat de les persones LGBTI+	
Hem tingut en compte la diversitat LGBTI+ en les comunicacions i difusions d'activitats	
En cas que s'hagi produït, hem pogut abordar correctament alguna discriminació LGBTI-fòbica	
Hem pogut implicar i acompanyar la família en el procés identitari de la persona LGBTI+ (en cas de tenir-ne)	

Indicador**Sí / No**

Coneixem el SAI LGBTI més pròxim al servei

Hem col·laborat amb la Xarxa SAI en l'organització d'activitats, la implementació d'aquesta guia, entre altres accions

Els nostres documents tenen en compte les diversitats familiars

Els nostres documents tenen en compte les diversitats identitàries

Hem incorporat de forma habitual l'ús d'un llenguatge inclusiu dins de l'entitat

Hem facilitat l'ús del nom sentit a les persones que ho han sol·licitat

Hem facilitat l'ús de les instal·lacions segons la identitat de gènere de cada persona

8. GRUP DE TREBALL EN L'ELABORACIÓ DE LA GUIA

En l'elaboració de la guia han participat les persones que es detallen a continuació.

Per part de la Generalitat de Catalunya:

Abelló Vilalta, Júlia

Agència Catalana de la Joventut del Departament de Drets Socials i Inclusió

Chavarría Giner, Dolors

Secretaria d'Infància, Adolescència i Joventut del Departament de Drets Socials i Inclusió

Font Agudo, Àlex (Redactor)

Àrea de Planificació i Desplegament Territorial de la Direcció General de Polítiques Públiques LGBTI+ del Departament d'Igualtat i Feminisme

Garzo Tusquets, Carolina

Servei d'Esport Escolar del Consell Català de l'Esport del Departament d'Esports

Jiménez Gusi, Lluïsa

Àrea de Planificació i Desplegament Territorial de la Direcció General de Polítiques Públiques LGBTI+ del Departament d'Igualtat i Feminisme

López Bertran, Isabel

Servei d'Associacionisme i Educació en el Lleure de la Direcció General de Joventut del Departament de Drets Socials i Inclusió

Nualart Barba, Blanca

Àrea d'Esport i Gènere i Programes Esportius Transversals del Consell Català de l'Esport del Departament d'Esports

Oliva López, Marta

Agència Catalana de la Joventut del Departament de Drets Socials i Inclusió

Vilaró Mendiola, Gemma

Escola Catalana de l'Esport del Consell Català de l'Esport del Departament d'Esports

Per part de les entitats de lleure educatiu:

Altés Galceran, Gneis

Empresa Aula BGT / Col·lectiu LGBTIQ+

Beltran Vellvé, Art

Associació de Cases de Colònies i Albergos de Catalunya - ACCAC

Bota Bàrbara, Mariona

Fundació Escolta Josep Carol i Escoltes Catalans

Celma Fernández, Daniel

Fundació Catalana de l'Esplai i Federació Catalana de l'Esplai

Civit Sanahuja, Marina

Escola Efa de l'Associació Catalana d'Empreses del Lleure, l'Educació i la Cultura (ACELLEC)

Fuster Revilla, Clàudia

Esplac

Guitart Muñoz, Sílvia

Associació de Cases de Colònies i Albergos de Catalunya - ACCAC

López Arranz, Núria

Minyons Escoltes i Guies de Catalunya, Escola de Formació de Minyons i Escoltes i Guies de Catalunya

Martorell Faus, Miquel

Escola Lliure EL SOL

Matons Altarriba, Júlia

Escola Efa de l'Associació Catalana d'Empreses del Lleure, l'Educació i la Cultura (ACELLEC)

Molina Òrrit, Eva

Escola CAE

Navarro Manrique, Raquel

Xarxa Jove d'Albergs de Catalunya (XANASCAT) i
Agència Catalana de la Joventut del Departament
de Drets Socials i Inclusió

Porquet Prat, Rosa

Escola CAE

Ribera Relat, Valentí

Centre de Formació Jaume Viladoms

Villier i Vilalta, Júlia

Minyons Escoltes i Guies de Catalunya, Escola de
Formació de Minyons i Escoltes i Guies de Cata-
lunya

9. ANNEXOS

Annex 1. Marc normatiu

Àmbit internacional

Declaració Universal dels Drets Humans, de 10 de desembre de 1948 https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/cln.pdf

Convenció sobre els Drets de l'Infant, adoptada per l'Assemblea General de les Nacions Unides el 20 de novembre de 1989 https://www.savethechildren.es/sites/default/files/imce/docs/convencio_15-18.pdf

Resolucions de l'Organització de les Nacions Unides (ONU) sobre orientació sexual, identitat de gènere i característiques sexuals <https://www.ohchr.org/es/sexual-orientation-and-gender-identity/united-nations-resolutions-sexual-orientation-gender-identity-and-sex-characteristics>

Principis de Yogyakarta sobre l'aplicació de la legislació internacional de drets humans en relació amb l'orientació sexual i la identitat de gènere (novembre de 2006), adoptats pel Parlament Europeu el 10 de novembre de 2017 www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opensslpdf.pdf?reldoc=y&docid=48244e9f2

Àmbit europeu

Diverses resolucions del Parlament Europeu de 8 de febrer de 1994, 18 de gener de 2006, 24 de maig de 2012 i 2019, relatives a la igualtat de drets de lesbianes i gais i a la lluita contra la discriminació i l'homofòbia

Directiva 2000/78/CE del Consell, de 27 de novembre de 2000, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte al lloc de treball i en l'ocupació <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2000-82357>

Resolució de 18 de gener de 2006 del Parlament Europeu sobre l'homofòbia a Europa https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-6-2006-0018_ES.pdf

Resolució del 24 de maig de 2012, sobre la lluita contra l'homofòbia a Europa. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-7-2012-0222_ES.pdf

Carta de drets fonamentals de la Unió Europea <https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00389-00403.pdf>

Àmbit estatal

Constitució espanyola, articles 9, 10, 14 i 15. La jurisprudència del Tribunal Constitucional indica que la clàusula antidiscriminatòria de l'article 14 inclou l'orientació sexual (Corts Generals, 29 de desembre de 1978). <https://portaljuridic.gencat.cat/ca/document-del-pjur/?documentId=554481>

Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi penal. <https://portaljuridic.gencat.cat/ca/document-del-pjur/?documentId=556000>

Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social (articles del 27 al 43) <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2003-23936>

Llei 13/2005, d'1 de juliol, per la qual es modifica el Codi civil en matèria de dret a contreure matrimoni <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2005-11364>

Llei 14/2006, de 26 de maig, sobre tècniques de reproducció humana assistida <https://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/126/1437695.pdf>

Llei orgànica 8/2021, de 4 de juny, de protecció integral a la infància i l'adolescència enfront la violència https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-9347

Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-11589>

Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat de les persones trans i dels drets de les persones LGTBI <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-5366>

Àmbit català

Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia <https://portaljuridic.gencat.cat/ca/document-del-pjur/?documentId=672704>

Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació <https://portaljuridic.gencat.cat/ca/document-del-pjur/?documentId=890227&validity=1829843>

Decret 267/2016, de 5 de juliol, de les activitats d'educació en el lleure en les quals participen menors de 18 anys <https://portaljuridic.gencat.cat/ca/document-del-pjur/?documentId=746281>

Decret 16/2022, d'1 de febrer, d'instal·lacions juvenils i de modificació del Reglament de campaments juvenils <https://portaljuridic.gencat.cat/ca/document-del-pjur/?documentId=919398>

Ordre TSF/174/2020, de 13 d'octubre, del Registre Oficial de Professionals de l'Educació en el Lleure de Catalunya <https://portaljuridic.gencat.cat/eli/es-ct/o/2020/10/13/tsf174>

Llei 3/2008, de 23 d'abril, de l'exercici de les professions de l'esport <https://portaljuridic.gencat.cat/ca/document-del-pjur/?documentId=490794>

Decret 68/2009, de 28 d'abril, pel qual es regula el Registre Oficial de Professionals de l'Esport a Catalunya <https://portaljuridic.gencat.cat/ca/document-del-pjur/?documentId=485793>

Decret 213/1987, de 9 de juny, sobre reconeixement d'Escoles d'Educadors en el Lleure Infantil i Juvenil <https://portaljuridic.gencat.cat/ca/document-del-pjur/?documentId=32849>

Ordre BSF/192/2015, de 18 de juny, per la qual s'estableixen els programes dels cursos de formació de monitor/a i de director/a d'activitats d'educació en el lleure infantil i juvenil <https://portaljuridic.gencat.cat/ca/document-del-pjur/?documentId=696792>

Ordre PRE/367/2003, d'1 de setembre, per la qual es crea el Consell Assessor de Formació en l'Educació en el Lleure <https://portaljuridic.gencat.cat/ca/document-del-pjur/?documentId=316217>

RESOLUCIÓ PRE/375/2021, de 8 de febrer, per la qual s'aprova el Pla estratègic d'esport escolar de Catalunya, 2020-2030. <https://dogc.gencat.cat/ca/document-del-dogc/index.html?documentId=893466>

LLEI 14/2010, del 27 de maig, dels drets i les oportunitats en la infància i l'adolescència. <https://portaljuridic.gencat.cat/ca/document-del-pjur/?documentId=553898>

Annex 2. Glossari de termes LGBTI+

Asexual

Asexual és la persona que no sent desig ni atracció sexual per altres persones, o que no té interès per les experiències sexuals. Això no vol dir necessàriament que no pugui tenir relacions de parella o vincles afectius amb algú altre; simplement, l'atracció sexual no forma part de la seva experiència o la sent d'una manera diferent de la majoria. Hi ha molta diversitat de vivències dins l'asexualitat.

Assetjament

Agressió psicològica o física continuada cap a una persona per part de les persones que l'envolten.

Bifòbia

Aversió (sentiment d'odi, fàstic o rebuig) envers les persones bisexuals. Es poden tenir actituds bi-fòbiques de manera inconscient encara que la persona no sigui ideològicament bi-fòbica.

Binarisme (model binari)

Model social de representació dels gèneres en el qual es dona per suposat que tothom s'identifica exclusivament com a home masculí o dona femenina. El binarisme ens fa pensar que només hi caben dues categories de sexe (mascle i femella), dues identitats de gènere (home i dona), dues expressions de gènere (masculina i femenina) i una orientació sexual (heterosexualitat) exclouent les realitats que van més enllà d'aquests conceptes tradicionals.

Bisexual

Persona que sent atracció afectivosexual envers persones del seu gènere o d'altres gèneres, no necessàriament alhora, de la mateixa forma o amb la mateixa intensitat.

Cisgènere

Terme utilitzat per definir la persona la identitat de gènere de la qual coincideix amb la que se li va assignar en néixer en funció de les seves característiques sexuals. El terme oposat a cisgènere és transgènere. Col·loquialment, s'utilitza l'abreviatura «cis» per referir-se a aquestes persones.

Cisheterosexisme/cissexisme

Model social que exclou la realitat de les persones LGBTI+ i les invisibilitza. A tall d'exemple a presuposar que una persona de sexe femení ha de tenir expressió femenina, sentir atracció afectiva i sexual només cap a homes, i que una persona de sexe masculí ha de tenir expressió masculina i sentir atracció afectiva i sexual només cap a dones.

Esterotips / Rols de Gènere

Un estereotip és una idea o un concepte bàsic i estandarditzat que es té d'una persona, col·lectiu o país i sol tenir un caràcter negatiu, ja que simplifica al mínim els trets de l'objecte observat. Els estereotips de gènere esperen que nens i nenes, ja des de petits, s'adaptin al rol de gènere que se'ls ha assignat en néixer en funció del seu sexe biològic (vegeu també Rols de gènere).

Expressió de gènere

Manera com una persona expressa el seu gènere. Aquesta expressió pot englobar des del comportament fins als rols de gènere, la roba que porta o la seva aparença, les aficions, la gestualitat, les corporalitats, etc. Alguns exemples són: portar barba, l'ús de talons, maquillar-se i/o pintar-se les ungles, els esports que practica o l'expressió de les emocions.

Gai

Home que sent atracció afectivosexual per altres homes.

Heterosexisme (heteronormativitat)

L'heteronormativitat és un sistema d'organització social, polític i econòmic propi del patriarcat que imposa i naturalitza l'heterosexualitat com l'única forma vàlida d'establir relacions sexoafectives. És una norma basada en el binarisme de gènere que defineix un model relacional que impregna totes les relacions socials, més enllà de les sexoafectives. En el terreny de la sexualitat, estableix relacions, pràctiques i desitjos "bons" i "naturals", i exclou, discrimina, estigmatitza i invisibilitza la resta.

Heterosexual

Persona que sent atracció afectivosexual cap a persones del gènere contrari al seu.

Homofòbia

Aversió (sentiment d'odi, fàstic o rebuig) a l'homosexualitat o a les persones homosexuals. L'homofòbia va ser condemnada pel Tribunal Europeu dels Drets Humans el 1981 i pel Consell d'Europa el 1984 (vegeu també LGBTI-fòbia).

Homosexual

Persona que sent atracció afectivosexual cap a persones del seu mateix gènere.

Identitat de gènere

Com definim la nostra identitat. El gènere pot coincidir amb l'assignat al néixer segons el sexe biològic (persones cisgènere) o pot no coincidir (persones trans), i pot ser binària o no.

Intersexual

Persona que, per les seves característiques sexuals o fenotip (anatòmic i fisiològic), no es pot classificar clarament amb el model mèdic com a mascle ni femella, ja que presenta característiques intermèdies entre els dos sexes.

Lesbiana

Dona que sent atracció afectivosexual per altres dones.

Lesbofòbia

Aversió (sentiment d'odi, fàstic o rebuig) al lesbianisme o a les dones lesbianes. No s'ha de confondre amb la misogínia, que és l'aversion cap a les dones en general (vegeu també LGBTI-fòbia).

LGBTI-fòbia

Terme genèric que fa referència a la discriminació, conductes i actituds negatives envers les persones lesbianes, gais, bisexuals, transsexuals i/o intersexuals. En funció de les persones objecte de la fòbia, es tracta de lesbofòbia, homofòbia, bifòbia o transfòbia.

Orientació afectivosexual

Implica una atracció emocional, romàntica, sexual i afectiva envers una altra persona. L'orientació sexual és independent del propi sexe, de la identitat de gènere i de l'expressió de gènere (per exemple, una persona trans pot ser heterosexual, homosexual, bisexual o asexual).

Persona no-binària

Persona amb una identitat de gènere que no coincideix amb els conceptes tradicionals d'home i dona. Les identitats no-binàries són molt diverses i les persones no-binàries poden identificar-se amb un tercer gènere diferent (neutre, demi-boy, demi-girl, intergènere, etc.), amb més d'un gènere a la vegada (bigènere, trigènere, etc.), amb cap gènere (agènere), o bé tenir una identitat que varia en el temps (gènere fluid).

Queer

És un terme manllevat de l'anglès que reivindica la dissidència de les normes de gènere i sexualitat imposades per la societat.

Rols de gènere

Comportaments assignats a homes o dones i apresos a través del procés de socialització que es desenvolupa en la família, l'escola, la feina i, en general, en tot l'entorn cultural. De manera inconscient tendim a reproduir els rols assignats a la nostra identitat de gènere, ja que són els models d'home i dona que aprenem del nostre entorn (vegeu també Estereotip de gènere).

Sexe

Terme que acostumem a fer servir per definir les característiques sexuals primàries i secundàries del nostre cos. Tot i que tradicionalment s'ha diferenciat el sexe en dues categories oposades (femella i mascle), la realitat és que el sexe comprèn diverses característiques que tampoc no són binàries (intersexuals).

Sexisme

Actituds i comportaments diferenciats de la societat envers una persona en funció del seu gènere. El sexisme discriminatori contra les dones s'anomena masclisme. Si bé etimològicament el terme prové de «sexe», la paraula sexisme s'utilitza per referir-se a les expectatives diferents que es tenen per als homes i les dones. Això es deu al fet que vivim en una societat cissexista que confon contínuament sexe i gènere.

Trans

Terme paraigua utilitzat per referir-se de manera inclusiva a totes persones que viuen (contínuament o temporalment) en una categoria de gènere que difereix de la que se'ls va assignar en néixer. Aquest terme (sovint acompanyat d'un asterisc: trans*) inclou realitats tan diverses com persones transgènere, transsexuals, cross-dressers, genderqueer, agèneres, no-binàries, fluides, transvestides i moltes altres.

Transfòbia

Aversió (sentiment d'odi, fàstic o rebuig) a la realitat trans o a les persones trans (vegeu també LGBTI-fòbia).

Transgènere

Persona en qui la seva identitat de gènere no coincideix amb la categoria de gènere que se li va assignar en néixer en funció del sexe biològic, bé perquè s'identifica amb l'altre gènere binari tradicional o bé perquè té una identitat de gènere no-binària.

Transsexual

Persona trans que ha modificat o té la necessitat de modificar les seves característiques genitals i/o corporals. L'home transsexual és la persona que, en néixer, té els òrgans genitals i biològics corresponents al gènere femení, però se sent identificat amb el gènere masculí, i modifica aquests òrgans. La dona transsexual és la persona que, en néixer, té els òrgans genitals i biològics corresponents al gènere masculí, però se sent identificada amb el gènere femení, i modifica aquests òrgans.

Annex 3. Model de full informatiu sobre el funcionament inclusiu del servei

Aquest model de full informatiu té caràcter orientatiu. Es pot seguir en la seva totalitat, només en alguns punts o pot ser complementat amb altres consideracions específiques de l'entitat que l'utilitzi.

Aquesta entitat és inclusiva i no discrimina les persones per la seva orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere o diversitat en les característiques sexuals i no tolera cap forma de discriminació o comportament prejudicial cap a les persones LGBTI+.

Així doncs, informem a totes les persones participants que un dels nostres objectius educatius és promoure un entorn inclusiu i acollidor per a totes les persones, independentment de la seva religió, origen ètnic, característiques físiques, capacitats, orientació sexual i/o identitat o expressió de gènere, entre altres.

Agraïm el vostre suport en la creació d'un ambient respectuós i solidari.

És per això que us fem saber que:

- L'equip educatiu o tècnic ha rebut formació específica per prevenir l'LGBTI-fòbia, així com per

actuar davant de possibles situacions de discriminació per LGBTI-fòbia.

- Tots els protocols i documents de la nostra entitat utilitzen un llenguatge inclusiu, respectuós i no discriminatori cap a les persones LGBTI+ i les seves famílies.
- Totes les activitats educatives o esportives que es duen a terme estan basades en la igualtat de tracte i no-discriminació.
- Partim de la diversitat de famílies, la diversitat d'orientacions, identitats i expressions de gènere, i la diversitat en les característiques sexuals de les persones que hi participen.
- Rebutgem rotundament qualsevol forma de discriminació per motiu de l'orientació sexual, identitat de gènere, diversitat en les característiques sexuals o expressió de gènere no normativa, així com per motius religiosos, origen ètnic i/o de procedència, edat, capacitat, entre d'altres, i la seva interseccionalitat.
- En cas que es produeixi qualsevol acte LGBTI-fòbic, actuarem de manera decidida, tal com estableix el protocol d'actuació de l'entitat en aquest sentit.
- Garantim el respecte a la identitat de gènere de les persones transgènere i el dret a ser sempre tractades amb el seu nom i gènere manifestats.

Annex 4. Infografies d'actuació i acompanyament davant de situacions de discriminació LGBTI+

Aquestes infografies estan dissenyades per poder proporcionar un **model** de pautes clares i efectives per respondre adequadament en casos de discriminació dins de l'entitat, tenint en compte si la possible víctima és una persona menor o major d'edat.

És important que cada entitat les adapti segons la seva estructura organitzativa, però sempre d'acord amb els punts següents:

- Les actuacions que es portin a terme han de tenir en compte els protocols i les lleis vigents en el moment que es produeixi la discriminació.
- Cal valorar els riscos que pot comportar per a la persona la situació de discriminació per tal

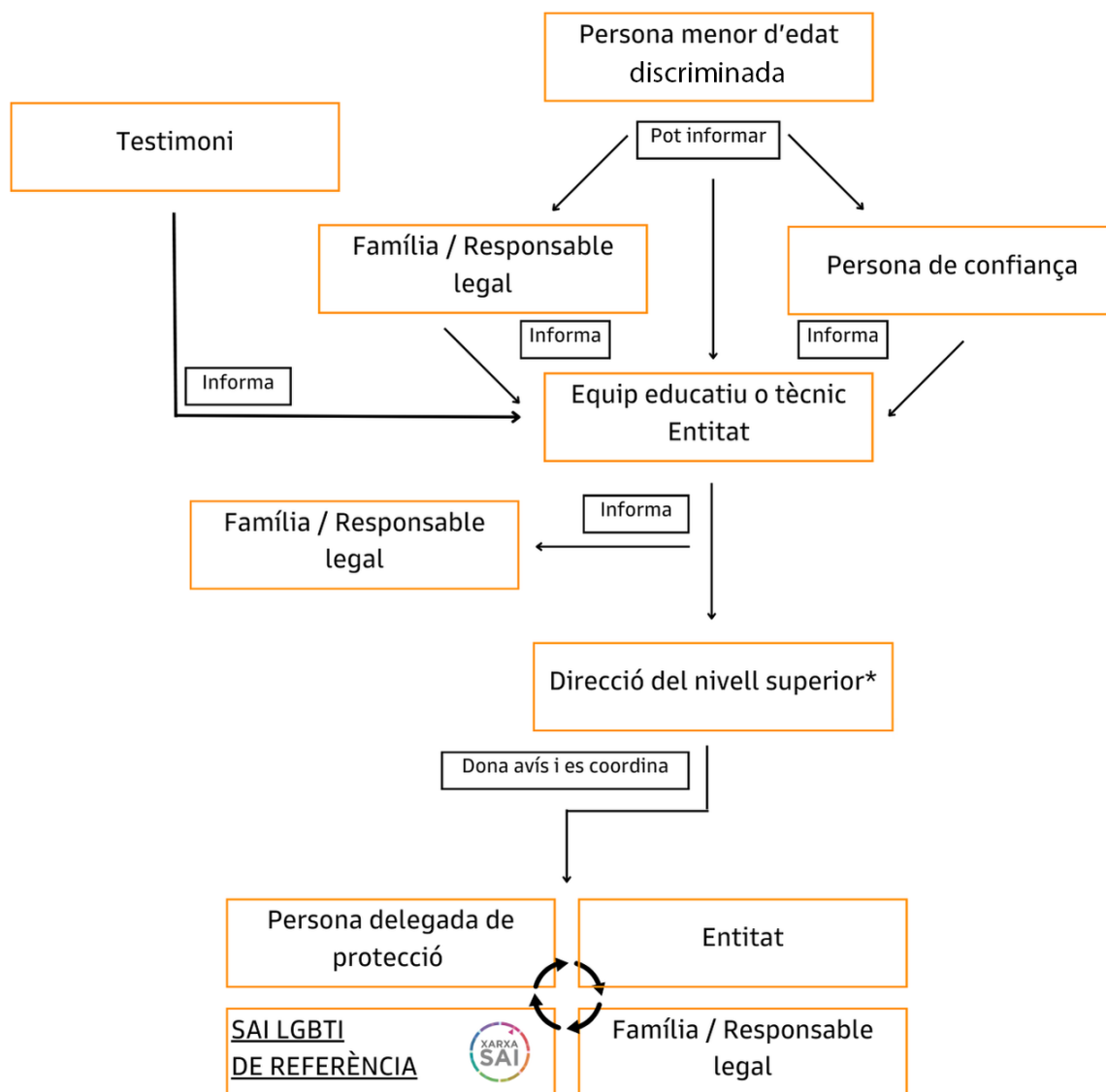
de prendre les mesures adequades i protegir la seva integritat física i emocional.

- En totes les accions s'ha de prioritzar l'interès superior de la persona menor d'edat.
- Cal valorar com i quan informar la família o les persones responsables legals quan la persona afectada és menor d'edat. Sobretot si són adolescents
- En la mesura del possible, s'ha de buscar l'acompanyament familiar o de les persones responsables legals de la persona menor d'edat, ja que el suport familiar pot ser decisiu en el seu benestar emocional. Si no fos possible, perquè la família o les persones responsables legals poden ser un factor de risc i discriminatori, caldrà buscar alternatives segures per al correcte acompanyament de la persona.

Si la persona discriminada és menor d'edat

Pot ser:

- Entre persones participants
- D'una persona de l'equip educatiu / tècnic cap a una persona participant

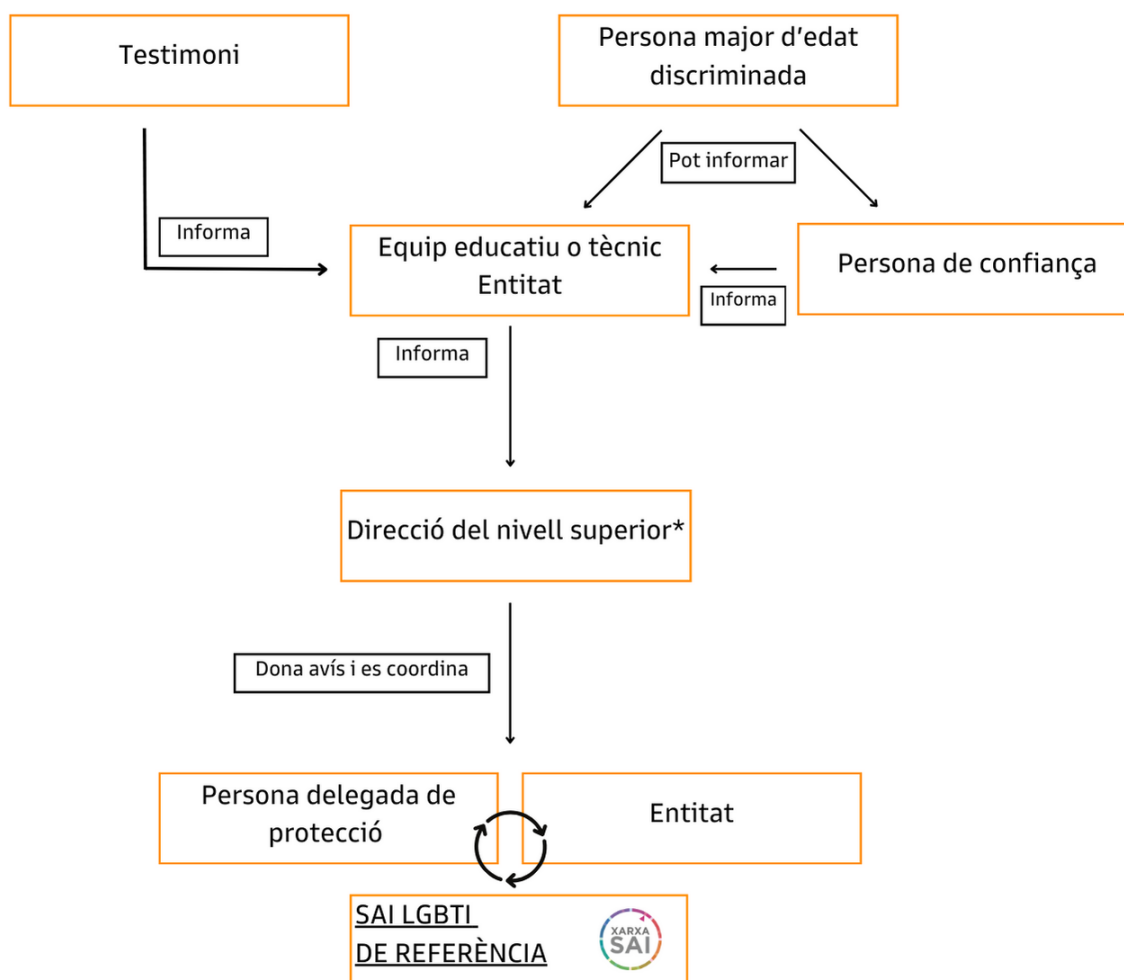


*En cas que no hi hagi un nivell superior, l'equip educatiu o tècnic donarà l'avís i es coordinarà amb la resta d'agents.

Si la persona discriminada és major d'edat

Pot ser:

- Entre persones de l'equip educatiu o tècnic.
- D'una persona participant cap a una persona de l'equip educatiu / tècnic.



*En cas que no hi hagi un nivell superior, l'equip educatiu o tècnic donarà l'avís i es coordinarà amb la resta d'agents.

Annex 5. Model de full d'inscripció

Aquest formulari es pot personalitzar segons les necessitats específiques de l'activitat i de l'entitat que l'organitza. A més, assegureu-vos

de complir amb les regulacions de privadesa de dades aplicables i d'obtenir el consentiment adequat per recollir i emmagatzemar les dades proporcionades i l'ús de la imatge dels participants.

Informació de l'infant

Nom:	Nom sentit: ⁷
Cognoms:	Data de naixement:
Codi CatSalut o mútua:	Gènere: ⁸
NIF/NIE/passaport:	

Informació de les persones representats legals

Representant 1

Nom:	Nom sentit:
Cognoms:	En qualitat de:
NIF/NIE:	Adreça:
Adreça electrònica:	Telèfon de contacte:

Representant 2

Nom:	Nom sentit:
Cognoms:	En qualitat de:
NIF/NIE:	Adreça:
Adreça electrònica:	Telèfon de contacte:

7 D'acord amb la *Guia d'ús dels conceptes de l'Acord GOV 45/2022*, aquest espai s'ha d'emplenar en cas que la persona trans* o intersexual s'identifiqui amb el nom sentit, d'acord amb la targeta sanitària individual expedida pel CatSalut. Podeu consultar com fer-ho a través del següent enllaç: **Gencat - Tràmit nom sentit**. Caldria que en els formularis de les entitats, també aparegui aquest peu de pàgina / anotació.

8 Si voleu fer un camp tancat, tipus desplegable o marca de caselles, heu de tenir en compte el gènere no-binari.

Informació d'emergència

Contacte 1

Nom:

Nom sentit:

Cognoms:

En qualitat de:

Telèfon de contacte:

Adreça:

Contacte 2

Nom:

Nom sentit:

Cognoms:

En qualitat de:

Telèfon de contacte:

Adreça:

Informació sanitària

Pateix algun tipus de malaltia o trastorn? Especificar.

Pren algun tipus de medicació habitualment? En cas afirmatiu, especifiqueu quina i amb quina freqüència, i adjunteu una autorització a part.

Té alguna al·lèrgia no alimentària? Especifiqueu-la.

Té alguna al·lèrgia i/o intolerància alimentària? Especifiqueu-la.

Té altres necessitats alimentàries? Especifiqueu-les.

Annex 6. Model de senyalització per als lavabos, habitacions, etc.

Podeu consultar la senyalització dels lavabos per a persones de tots els gèneres, així com d'altres interiors d'equipaments al Programa d'identifi-

cació visual de la Generalitat de Catalunya (pictogrames 40, 41 i 42):

<https://identitatcorporativa.gencat.cat/ca/aplicacions/senyalitzacio/senyalitzacio-despais-interiors>



També podeu crear imatges pròpies amb corporalitats diferents, per uns lavabos / habitacions inclusius per a tothom o directament, sense especificar res. Us deixem uns exemples a continuació:



Annex 7. Recursos i adreces d'interès (SAI LGBTI i altres)

Servei d'Atenció Integral (SAI LGBTI)

El Servei d'Atenció Integral LGBTI+ de Catalunya (SAI LGBTI) forma una xarxa pública que informa i sensibilitza la societat sobre la diversitat d'orientació sexual i identitat i/o expressió de gènere i la diversitat en les característiques sexuals, alhora que s'encarrega de prevenir i gestionar possibles casos d'LGBTI-fòbia i de desplegar la política pública LGBTI+ del territori.

Podeu trobar un SAI LGBTI a totes les comarques i a les ciutats catalanes amb més de 20.000 habitants, com també en diverses universitats catalanes.

És un servei integral de proximitat per a persones que pateixen, han patit o estiguin en risc de patir discriminació o violència per orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere.

Al vostre SAI més proper, a més d'oferir-vos atenció i assessorament sobre diversitat LGBTI+, us poden proporcionar suport i acompanyament en diversos àmbits, com ara:

- La implementació d'aquesta guia dins de les entitats de lleure educatives o esportives.
- El coneixement de les entitats LGBTI+ del territori.
- L'organització i el suport a activitats per celebrar els dies internacionals i altres activitats relacionades.
- L'atenció i l'acompanyament a través de grups d'ajuda mútua.
- L'assessorament jurídic a les víctimes de violències LGBTI-fòbiques i el seu acompanyament.
- L'acompanyament psicològic.

- El canvi de nom sentit a la targeta sanitària i targeta discapacitat.
- La derivació, a l'organisme competent, en casos de LGBTI-fòbia a l'escola, en centres sanitaris i en centres esportius, entre d'altres.

Per localitzar el SAI més proper podeu consultar la pàgina web següent: **<https://igualtat.gencat.cat/ca/ambits-dactuacio/lgbti/xarxa-sai/>**

SAI coordinador de la Xarxa SAI LGBTI de Catalunya

Direcció General de Polítiques Públiques LGBTI+
Districte Administratiu de la Generalitat de Catalunya
Carrer del Foc, 57
08038 Barcelona
Tel. 93 551 77 17

arealgbti.igualtat@gencat.cat

Oficina d'Igualtat de Tracte i No-discriminació

Districte Administratiu de la Generalitat de Catalunya
Carrer del Foc, 57
08038 Barcelona
Tel. 93 114 77 00

nodiscriminacio.igualtat@gencat.cat

Consell Nacional de Lesbianes, Gais, Bisexuals, Transgèneres i Intersexuals

El Consell Nacional LGBTI+ és l'òrgan col·legiat de participació ciutadana. A través del Consell les entitats sense ànim de lucre que treballen per a la defensa i el reconeixement dels drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals participen en la deliberació de les polítiques públiques LGBTI+ de les administracions catalanes i són consultades al respecte.

Podeu consultar la llista completa de les entitats que en formen part a la **[pàgina web del Consell](#)**.

Trànsit - Atenció a la salut de les persones trans

Per respondre a les necessitats sanitàries específiques de les persones trans, l'any 2012, a Catalunya, es va crear el servei Trànsit. Podeu consultar la seva cartera de serveis i les unitats en funcionament actuals a la seva **pàgina web**.

Telèfon Infància Respon 116 111

Infància Respon és un servei públic d'atenció exclusivament telefònica, gratuït i permanent, que funciona vint-i-quatre hores al dia, els 365 dies de l'any, que té l'objectiu de prevenir i detectar els maltractaments d'infants i adolescents, amb especial atenció als casos d'assetjament a les es-

coles, ciberassetjament, violència masclista en adolescents i abusos sexuals. Mitjançant aquest servei, la Direcció General d'Atenció a la Infància i Adolescència (DGAIA) endega l'activació dels protocols que corresponguin i mobilitza l'equip al qual pertoqui actuar (segons la tipologia de la trucada).

Protocol per a l'atenció i acompanyament de l'alumnat transgènere en els centres educatius

Aquest **protocol** ofereix orientacions i pautes d'actuació als centres educatius per a l'adequada atenció i acompanyament de l'alumnat transgènere.

Annex 7.1 Recursos educatius

Aquestes són només algunes recomanacions de contes infantils, llibres i audiovisuals LGBTI+. No obstant, a la **pàgina web de recursos de la Xarxa SAI LGBTI** podeu trobar una selecció més ampla i actualitzada de recursos educatius que podeu utilitzar.

Contes infantils

Conte	Autoria
<i>Tengo una mamá y punto</i>	Francesca Pardi i Ursula Bucher
<i>El Frederic i les seves famílies</i>	Mili Hernandez
<i>Amb en Tango som tres</i>	Justin Richardson i Peter Parnell
<i>Per què es riuen de Noa?</i>	Àlex Font i Inés Garriga-Nogués
<i>Liu</i>	Laura Gallofré
<i>El teu cos és un tresor</i>	Margarita García i Elisa Bernat
<i>Aixó no és normal</i>	Laure du Fäy i Mar Pavón
<i>El vestit brillant de l'emperador</i>	Vivim del Cuentu i Marina Martín
<i>Rosa caramel</i>	Adela Turin i Nella Bosnia
<i>Ara em dic Joana</i>	Jessica Walton i Dougal MacPherson
<i>La bici de la Lola</i>	Alba Barbé, Laia Pibernat i Judit Piella

Llibres per a adolescents

Conte	Autoria
<i>Sexe és una paraula divertida</i>	Cory Silverg
<i>El niño que no fui: Infancia, adolescencia y adultez LGTB</i>	Daniel Valero (Tigrillo)
<i>Bruna. Una mirada trans</i>	Jaume Cela i Xavier Cela
<i>LGTB para principiantes. 100 preguntas y respuestas para saberlo todo sobre el colectivo</i>	Daniel Valero (Tigrillo)
<i>El teu cos mola: Aprèn a descobrir-lo</i>	Cristina Torrón (Menstruita) i Marta Torrón
<i>Heartstopper</i>	Alice Oseman

Pel·lícules i sèries

Pel·lícula / sèrie	Any
<i>Call me by your name</i>	2017
<i>Heartstopper</i>	2022
<i>Con amor, Victor</i>	2020
<i>Sex Education</i>	2019
<i>Te estoy amando locamente</i>	2023
<i>Como dios manda</i>	2023
<i>20.000 especies de abejas</i>	2023
<i>3 Generaciones</i>	2015
<i>L'Acadèmia</i>	2024
<i>Laurence Anyways</i>	2012
<i>Retrato de una mujer en llamas</i>	2019
<i>Blue Jean</i>	2022
<i>Carol</i>	2015
<i>The Watermelon Woman</i>	1996
<i>Fucking Amal</i>	1998
<i>Close</i>	2022
<i>Boys don't cry</i>	1999

Annex 8. Model de canvi de nom per a persones trans i autorització de les persones representats legals

Igual que en el cas del model de full de inscripció, aquest document és un model i es pot personalitzar segons les necessitats i la documentació específiques de l'entitat en què s'hi hagi d'aplicar un canvi de nom.

Els documents que queden exclosos del canvi de nom, per motius aliens a l'entitat, haurien de quedar reflectits de manera explícita en el document de canvi de nom.

Assegureu-vos de complir amb les regulacions de privadesa de dades aplicables i d'obtenir el consentiment adequat per recollir i emmagatzemar les dades proporcionades.

Dades personals

Nom:	Nom sentit: ⁹
Cognoms:	Gènere:
NIF/NIE/passaport:	

Dades de contacte

Adreça:	Codi postal:
Localitat:	Telèfon:
Adreça electrònica:	

Entenc el tractament de les meves dades personals i hi dono el meu consentiment.

Localitat i data de la sol·licitud

_____, ____ d'/de _____ de _____

9 D'acord amb la *Guia d'ús dels conceptes de l'Acord GOV 45/2022*, aquest espai s'ha d'emplenar en cas que la persona trans* o intersexual s'identifiqui amb el nom sentit, d'acord amb la targeta sanitària individual expedida pel CatSalut. Podeu consultar com fer-ho a través del següent enllaç: **Gencat - Tràmit nom sentit**. Caldria que en els formularis de les entitats, també aparegui aquest peu de pàgina / anotació.

Model d'autorització dels representants legals

(Nom de la persona representant legal 1), amb NIF/NIE/passaport núm. _____, en qualitat de _____, i (nom de la persona representant legal 2), amb NIF/NIE/passaport núm. _____, en qualitat de _____.

Autoritzen

(Nom registral de la persona menor de 16 anys), amb NIF/NIE/passaport núm. _____, a fer el canvi de nom sentit a l'entitat _____ per (nom sentit de la persona menor de 16 anys).

Localitat i data de l'autorització

_____, ____ d'/de _____ de _____

Signatura de les persones representants legals



**Generalitat
de Catalunya**