Pla Local per la Diversitat Afectiva, Sexual i de Gènere de Figueres (2025-2028)

Ajuntament de Figueres
www.figueres.cat
LA CIUTAT DE L'EMPORDÀ

Servei d'Igualtat de l'Ajuntament de Figueres

Pla Local per la Diversitat Afectiva, Sexual i de Gènere de Figueres (2025-2028)

Elaboració i redacció del Pla:

José Yepez i Judit Buxeda
de Gaudir-nos | Afectivitats, Gèneres, Sexualitats

Servei d'Igualtat de l'Ajuntament de Figueres

Índex de continguts

Introducció **1**
Marc conceptual 2
Glossari 2
LGBTI+: sigles, col·lectius, persones 5
L'entorn de les persones LGBTI+ 6
Marc legislatiu 6
Procés d'elaboració del Pla 7
FASE 1: Diagnosi 7
FASE 2: Explotació de dades i elaboració del Pla d'Acció 9
FASE 3: Consensuar i elaborar el Pla d'Acció 10
Governança, implementació, seguiment i avaluació **10**
Diagnosi **11**
Dades demogràfiques 11
Enquesta a la Ciutadania i al Personal de l'Administració 13
EIX 1: Compromís institucional 14
EIX 2: Comunicació 17
EIX 3: Cultura 18
EIX 4: Diàleg intercultural i religiós 19
EIX 5: Educació 20
EIX 6: LGBTIfòbia i seguretat 23
EIX 7: Lleure i esports 25
EIX 8: Món laboral i treball 26
EIX 9: Participació i acció social 28
EIX 10: Salut 30
EIX 11: Visibilització i espai públic 32
Conclusions de la diagnosi 33
Pla d'Acció **35**
EIX 1: Compromís institucional 35
EIX 2: Comunicació 39
EIX 3: Cultura 42
EIX 4: Diàleg intercultural i religiós 42
EIX 5: Educació 44
EIX 6: LGBTIfòbia i seguretat 45
EIX 7: Lleure i esports 48
EIX 8: Món laboral i treball 49
EIX 9: Participació i acció social 51
EIX 10: Salut 54
EIX 11: Visibilització i espai públic 57
ANNEXOS **58**
Districtes de població ciutadana (Febrer 2018) 58

Introducció

El Pla Municipal per la Diversitat Sexual i de Gènere (2025-2028) constitueix el principal instrument de planificació i actuació de l'Ajuntament de Figueres per la promoció i transversalització de la perspectiva de la diversitat afectiva, sexual, de gènere i familiar. Es tracta d'un conjunt organitzat i calendaritzat de mesures, enfocades a la millora i subsanació de les situacions detectades en una diagnosi. Concretament, es tracta d'un Pla que té com objectiu la promoció de la garantia dels drets de les persones LGBTI+, així com l'eliminació de les desigualtats i violències que s'exerceixen contra aquestes i els seus entorns (familiars, amistats…) pel sol fet de ser qui són.

El Pla està adreçat a tota la ciutadania, amb independència de si s'identifiquen com a persones LGBTI+ o no. El sistema que sosté les desigualtats i les violències que les persones LGBTI+ i els seus entorns enfronten té un caràcter estructural que afecta a totes les persones en tots els àmbits de la seva vida, delimitant quines formes de ser, fer i estar al món són vàlides i quines no. El patriarcat, com a sistema sexe-gènere que vigila, castiga i exclou a les dones i a les persones que no desenvolupen el rol de gènere que haurien de desenvolupar de la manera que ho haurien de fer, afecta a totes les persones de múltiples formes, i a les persones LGBTI+ i els seus entorns de maneres particulars, concretament per no encaixar en el motlle del que s'espera respecte a la seva identitat de gènere (per qui són), expressió de gènere (per com es mostren quant a la feminitat o la masculinitat) i/o orientació sexual (per qui els agrada). És per aquest motiu que les accions que es derivin del Pla afectaran, d'una manera o una altra, a totes les persones, contribuint a generar una ciutat més amable amb la diversitat.

El Pla està adreçat a totes les persones que es relacionen amb Figueres: que hi viuen, treballen, estudien o hi van per algun motiu més puntual, com pot ser l'oci, la cultura o visitar a algú proper. Aquesta decisió té a veure amb que les polítiques públiques no poden tenir només en compte les persones que viuen de forma estable a Figueres; si bé a priori no es coneix la situació dels drets de les persones LGBTI+ del municipi, sí es coneix, d'acord a altres diagnosis que s'han fet en ciutats petites i mitjanes i en comarques amb municipis petits, que les persones LGTBI+ hi troben diferents complexitats a l'hora de viure-hi i visibilitzar-se. Per exemple, hi ha persones que marxen d'aquestes ciutats a llocs més grans com Girona o Barcelona, on hi ha un major anonimat, però mantenen una certa relació amb el municipi d'origen en un punt o un altre de la seva vida.

És la primera vegada que es fa a Figueres un Pla Municipal per la Diversitat Afectiva, Sexual i de Gènere. Aquest fet fa que sigui necessària una diagnosi d'una certa profunditat, donat que no es coneixen els reptes concrets i específics de les persones LGBTI+ i els seus entorns a la ciutat de Figueres, i és necessari conèixer-los per a elaborar un Pla d'Acció útil que realment dirigeixi a subsanar les situacions de desigualtat que s'hi donen. Ambtot, aquesta situació també genera que es faci la diagnosi a les palpentes, tot i tenir altres diagnosis d'altres Plans LGBTI+. Amb el desplegament del Pla i la seva avaluació es podrà detectar en millor mesura quines són les necessitats de Figueres, per tal d'adaptar millor la feina del present Pla a la realitat i continuar la feina amb el següent Pla.

Marc conceptual

Quan es parla de diversitat afectiva, sexual i de gènere s'utilitzen nombrosos conceptes amb els que una part important de la ciutadania no està familiaritzada. Es presenta a continuació un glossari de termes

que s'utilitzen en tot el document, així com comentaris en relació a decisions conceptuals que s'han pres per elaborar-lo.

Glossari

Amistositat o "*friendliness*" (de *LGBTIfriendly*): Es diu d'un municipi, establiment, esdeveniment i altres, que pretén que les persones LGBTI+ s'hi sentin ben rebudes i acollides.

Bisexual: Persona a la que li agraden sexual i romànticament persones del seu mateix gènere i altres. Per exemple, una dona a la que li agradin les dones, els homes i les persones no binàries.

Cis o cisgènere: Persona que s'identifica amb el gènere que li van assignar al néixer.

Cisheterosexualitat: Concepte que s'utilitza per expressar una forma normativa d'estar en el món, com a persones cisgènere i heterosexuals. També es diu d'una mirada, en la mesura que no té en compte a les persones que no són cisgènere i heterosexuals i els seus entorns.

Discriminació: Tracte desigual envers una persona o col·lectiu de persones per una característica, real o percebuda, d'aquestes. La desigualtat en el tracte s'explica per aquesta característica. Per exemple, fer fora algú d'un local pel seu color de pell.
S'exposen a continuació les definicions sobre els tipus de discriminació que poden patir les persones LGBTI+ que podem trobar a l'Article 4 de la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els

- Discriminació directa: situació en què es troba una persona que és, ha estat o pot ésser tractada, per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere, d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga.
- Discriminació indirecta: situació en què una disposició, un criteri, una interpretació o una pràctica pretesament neutres poden ocasionar en lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres o intersexuals un desavantatge particular respecte de persones que no ho són.
- Discriminació per associació: situació en què una persona és objecte de discriminació per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere com a conseqüència de la seva relació amb una persona o un grup LGBTI.
- Discriminació per error: situació en què una persona o un grup de persones són objecte de discriminació per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere com a conseqüència d'una apreciació errònia.
- Discriminació múltiple: situació en què una persona lesbiana, gai, bisexual, transgènere o intersexual, pel fet de pertànyer a altres grups que també són objecte de discriminació, pateix formes agreujades i específiques de discriminació.
- Ordre de discriminar: qualsevol instrucció que impliqui la discriminació, directa o indirecta, per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere.
- Assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere: qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

- Represàlia discriminatòria: tracte advers o efecte negatiu que es produeix contra una persona com a conseqüència de la presentació d'una queixa, una reclamació, una denúncia, una demanda o un recurs, de qualsevol tipus, destinat a evitar, disminuir o denunciar la discriminació o l'assetjament a què és sotmesa o ha estat sotmesa.
- Victimització secundària: maltractament addicional exercit contra lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres o intersexuals que es troben en algun dels supòsits de discriminació, assetjament o represàlia com a conseqüència directa o indirecta dels dèficits de les intervencions dutes a terme pels organismes responsables, i també per les actuacions d'altres agents implicats.

En qüestionament: Persona que s'està plantejant com identificar-se.

Gai: Home al que li agraden sexual i romànticament els homes.

Heterosexualitat: Orientació sexual que consisteix en l'atracció sexual i romàntica envers persones d'una identitat de gènere diferent a la nostra. Per exemple, que a una dona li agradi un home.

Homonacionalisme: Procés pels quals certs poders de caire nacionalista s'alineen amb les reivindicacions dels col·lectius LGBTI+ per justificar polítiques racistes. Així, s'argumenta que certes cultures són LGBTIfòbiques per justificar l'exclusió a les mateixes.

Homosexualitat: Orientació sexual que consisteix en l'atracció sexual i romàntica envers persones d'una identitat de gènere igual a la nostra. Per exemple, que a una dona li agradi una dona.

Identitat de gènere: Percepció personal i íntima que fa referència a la identificació amb un gènere o un altre.

Interseccionalitat: Es tracta d'una eina per a poder pensar com les desigualtats estructurals es creuen i es superposen per generar situacions d'opressió complexes que no es poden entendre de forma aïllada. És diferent de la discriminació múltiple en tant que la interseccionalitat no entén les desigualtats de forma aïllada i sumada, si no com un tot complex.

Intersexual[1]: Fa referència a una persona que té característiques biològiques que no són classificables fàcilment en el que es coneix normativament com a femella o mascle.

Lesbiana: Dona a la que li agraden sexual i romànticament les dones.

LGBTIfòbia: Terme que fa referència a l'aversió envers les persones LGBTI+ pel sol fet de ser-ho, que es manifesta en forma de discriminació, prejudicis i violència. Aquesta també impacta, de forma directa o indirecta, sobre els seus entorns, persones amb les que es relacionen i persones que són percebudes com a LGBTI+ tot i no ser-ho.

Necrònim: Fa referència al nom assignat al néixer que una persona trans deixa d'utilitzar.

Normativitat: Sistema que estableix que és allò que s'ha de fer, de ser i com les persones ens hem de relacionar. Allò que és normatiu és allò que encaixa en el sistema i no enfronta discriminacions pel sol

[1] https://www.nytimes.com/es/2018/10/30/espanol/opinion/sexo-no-es-binario.html

fet de ser qui és, expressar-se com és o relacionar-se amb les persones d'una determinada manera. A vegades s'utilitza cisheteronormativitat per fer referència a la organització social en funció de la cisheterosexualitat, que determina com a no desitjable, saludable o positiu, allò que es surt de ser cisgènere, heterosexual i monògam.

Opressió, eix d'opressió: Relació de poder asimètrica estructural basada en una característica d'una persona. Hi ha persones que per ser d'una o altra forma, haver passat per una biografia o una altra, tenir certes capacitats o unes altres, són oprimides. Un eix d'opressió és on es situen aquestes característiques. Per exemple, uns eixos serien l'orientació sexual, la identitat de gènere, el color de pell, la classe social o el grau formatiu. Aquest mode d'anàlisi sociològic ajuda a disseccionar la interseccionalitat i pensar-la de cares a les polítiques públiques.

Orientació sexual: Direcció del desig eròtic ("qui ens agrada"), en funció de la identitat de gènere percebuda de la persona objecte del desig. Comprèn l'atracció romàntica ("de qui ens enamorem") i l'atracció sexual ("qui ens atreu sexualment"), que habitualment es dirigeixen a persones de la mateixa identitat de gènere. Un exemple seria la heterosexualitat.

Pansexual: Persona a la que li agraden sexual i romànticament altres persones amb independència del gènere d'aquestes.

Perspectiva de gènere: Fa referència a tenir en compte l'impacte de l'estructura del sistema sexe-gènere actual (el patriarcat) en les persones, especialment en les que violenta. Un exemple seria tenir en compte que la manca de corresponsabilitat dels homes en les parelles heterosexuals comporta una pitjor salut en les dones, així com que puguin gaudir de significativament menys temps d'oci.

Plurisexual: Fa referència a orientacions sexuals que es dirigeixen cap a més d'un gènere. La bisexualitat i la pansexualitat són polisexualitats.

Sexili: Procés pel qual una persona LGBTI+ o en qüestionament abandona un municipi o comarca per poder viure plenament la seva identitat. Aquesta migració pot ser total o parcial, durant tot l'any o només períodes específics. És conseqüència d'una vulneració dels drets de les persones LGBTI+, en la mesura que no poden viure plenament on vulguin, en contraposició a les persones cisheterosexuals.

Sortir de l'armari: Expressió que fa referència a l'acte de fer explícitament visible la no cisheterosexualitat d'un mateix, verbalment o amb la presència física. Les persones LGBTI+ i els seus entorns han d'estar sortint de l'armari diàriament a multitud d'entorns: quan parlen de les seves relacions socials, quan surten de casa, quan van a un acte social amb la seva parella… És la pròpia persona que ho fa per voluntat pròpia, si ho fa una altra persona sense el seu consentiment estem parlant d'un tipus de violència anomenada *outing* (treure algú de l'armari).

Trans: Persona que s'identifica amb un gènere diferent amb el que li van assignar al néixer. S'utilitza com un terme paraigües, sent sinònim del terme transgènere.

Trànsit: Procés que realitzen les persones trans per viure d'acord a la seva identitat. Hi ha processos medicoquirúrgics (p. ex. hormones, mastectomia), socials (p. ex. explicar-ho en un entorn o un altre) i jurídics (p. ex. rectificar el nom registral). Cada persona fa el seu trànsit únic. Un trànsit binari faria

referència a un trànsit d'home a dona o de dona a home. Els seus entorns fan un també un trànsit social (surten de l'armari).

Transsexual: Terme en desús que fa referència a una persona que fa un trànsit binari de forma medicoquirúrgica.

Transversalització o *mainstreaming* de gènere: Es tracta d'una estratègia en el disseny, planificació, execució i avaluació de les polítiques públiques que consisteix en la introducció de la perspectiva de gènere en totes les fases del cicle de les mateixes.

LGBTI+: sigles, col·lectius, persones

Al llarg del pla s'utilitzen les sigles LGBTI+ per englobar els col·lectius que inclouen tota la diversitat afectiva, sexual i de gènere. Es tracta d'una decisió que busca mantenir una coherència amb la línia actual de les comunicacions oficials del Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya, però és important destacar que no és la única manera d'utilitzar aquesta fòrmula de l'acrònim. Depenent de l'objectiu que es tingui (per exemple, visibilitzar una determinada orientació sexual), es poden utilitzar unes o altres, com LGBTIAQ*. Es tracta, a més, d'un acrònim que s'utilitza de forma diferent depenent de la cultura dominant en un lloc i temps determinat.

Les sigles pretenen ser una simplificació útil, però moltes vegades tenen un efecte homogeneitzador, tenint una lògica del "nosaltres" (LGBTI+) i els "altres" (cisheterosexualitat) que oculta la diversitat dins de l'acrònim. Per això, s'acompanya sempre l'acrònim de "persones", "comunitats" i "col·lectius", en plural. L'acrònim LGBTI+ engloba una població de persones molt diverses, amb formes d'estar al món molt diferents i amb reivindicacions dispars.

L'entorn de les persones LGBTI+

Quan parlem d'entorn de les persones LGBTI+, es fa referència a aquelles persones més properes que d'una manera quotidiana es relacionen amb elles, com poden ser les seves famílies (escollides o no) o les seves amistats. No s'inclouen les persones que potser no són tan properes tot i que es relacionin de manera quotidiana, com l'entorn educatiu o laboral.

Marc legislatiu

En el present document no es planteja fer un desplegament exhaustiu dels textos legals que aborden els drets de les persones LGBTI+ (des de l'àmbit internacional, a l'estatal i l'autonòmic), però sí es citaran els que són més importants de cares al desplegament de les polítiques públiques municipals i que amparen la diagnosi i les accions que es pretenen realitzar. Cal destacar:

Autonòmica:

- Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

    - Aquesta Llei fa referència al Deure d'Intervenció de les persones que treballen a les administracions públiques de Catalunya per fer efectiu l'abordatge de l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia a Catalunya[2].
- Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació.

Estatal:

- 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.

Europea i internacional:

- Principis de Yogyakarta.

En consonància amb el present marc legislatiu, el Pla vol ser una eina de promoció de garantia de drets. Drets que ja es tenen formalment, però que no es tradueixen en una igualtat real i efectiva. A nivell legal, les persones LGBTI+ i els seus entorns tenen una sèrie de drets, però molt sovint no es troben garantits, moltes vegades per omissió i per la inèrcia de la societat, construida des d'una mirada cisheterosexual.

Procés d'elaboració del Pla

El procés d'elaboració del pla ha tingut 3 fases principals:

- La primera fase ha estat la fase de diagnosi, que ha consistit en la recerca de dades que permetés fer una fotografia de la situació actual dels drets de les persones LGBTI+ al municipi de Figueres.
- La segona fase ha estat la fase d'explotació de dades de la diagnosi i d'elaboració d'un esborrany de Pla d'Acció.
- La tercera fase ha consistit en buscar el consens sobre el Pla d'Acció de les parts clau per al desenvolupament del Pla i elaborar-ne el definitiu.

FASE 1: Diagnosi

En aquesta primera fase, es va buscar tenir informació suficient que permetés tenir una fotografia de la situació dels drets de les persones LGBTI+ i els seus entorns al municipi de Figueres. La diagnosi no només havia de recollir informació sobre els diferents àmbits en els que es basaria el Pla d'Acció, si no que havia d'incorporar també informació sobre el funcionament intern de Figueres. No es tracta en cap cas d'un estudi en profunditat de la ciutat, si no una recollida d'informacions importants que podrien impactar en el desenvolupament de la diagnosi i en el desplegament posterior del Pla d'Acció.

S'han emprat diferents mètodes de recollida de dades, que han permès recollir diferents informacions:

- Fonts secundàries
- Reunions de coordinació
- Grup de discussió

[2] https://igualtat.gencat.cat/ca/ambits-dactuacio/lgbti/normativa-lgbti/Deure-dintervencio/

- Enquesta a la Ciutadania i al Personal de l'Administració
- Consulta de dades estadístiques
- Consensuar el Pla d'Acció

Eina 1 - Fonts secundàries

Es van revisar diferents documentacions clau, com iniciatives, estudis, projectes i Plans de Polítiques Públiques. Es va fer èmfasi en els Plans Municipals en funcionament a Figueres, doncs podien donar una imatge del nivell d'incorporació de la perspectiva de la Diversitat Afectiva, Sexual i de Gènere en les polítiques públiques d'altres Àrees més enllà de la de Igualtat, veient el nivell d'implantació de l'estratègia de la transversalització[3].

Eina 2 - Reunions de coordinació

Es van fer reunions de coordinació amb el personal del Servei d'Atenció Integral LGBTI+ local i del Servei d'Informació i Atenció a les Dones local, així com amb la junta de l'Associació LGTBI+ de l'Alt Empordà, per conèixer la seva perspectiva sobre la situació a Figueres i incorporar aspectes a la diagnosi que fessin visibles qüestions clau del municipi (com poden ser la importància de la comunicació institucional o les diferències entre els barris).

Eina 3 - Grup de discussió

El dia 1 de desembre de 2022 es va realitzar un grup de discussió amb 6 persones diferents a nivell d'edat, orientacions sexuals, identitats de gènere i relació amb Figueres. En aquesta sessió es van tractar tots els eixos del que es composaria el Pla d'Acció. El guió va ser molt obert, intervenint només per profunditzar en determinades qüestions, retornar síntesis del que s'estava dient i introduïr aspectes necessaris quan no sortien (per exemple, introduïr un Eix del Pla d'Acció quan no se n'havia parlat).

Eina 4 - Enquesta a la Ciutadania i al Personal de l'Administració

L'eina principal d'aquesta diagnosi ha sigut l'Enquesta a la Ciutadania i al Personal de l'Administració, aquesta enquesta es va distribuir principalment a través de xarxes socials i correus electrònics.

L'Enquesta es va estructurar al voltant de les vuit seccions que es detallen a continuació:

1. **Dades demogràfiques**: En aquesta secció es van recollir les dades demogràfiques dels enquestats amb l'objectiu de poder filtrar i poder identificar les problemàtiques de manera més acurada. Les preguntes d'aquest apartat corresponen a l'edat, el lloc de naixement i residència, la relació amb la ciutat i la relació amb el col·lectiu LGBTI.
2. **Preguntes per a la ciutadania LGBTI i en qüestionament**: En aquesta secció es van recollir les dades relacionades amb les vivències de les persones LGBTI en els diferents àmbits de la societat figuerenca i les institucions de la ciutat. Les preguntes d'aquest apartat busquen aconseguir aquest propòsit captant les diferents vivències sobre el contacte amb les institucions de la ciutat i els diferents serveis públics (sanitat, administració, cossos de seguretat, SAI…) i també busquen fer una radiografía general de la població LGBTI de la ciutat.

[3] Veure, per exemple, https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/mainstreaming/home.htm

3. **Col·lectivitats, entitats i associacions**: En aquesta secció es van recollir les dades relacionades amb el teixit social i associatiu de la ciutat i la presència o absència de la població LGBTI en aquests espais. Les preguntes d'aquest apartat recullen la participació ciutadana de les persones participants a l'enquesta i la seva relació amb un dels col·lectius majoritaris de la ciutat: la comunitat educativa.
4. **Preguntes als membres del sistema educatiu figuerenc**: En aquesta secció es van recollir les dades relatives a l'estat actual de la població LGBTI en el context educatiu. Es tracta com un entorn específic per la importància que té l'educació en el desenvolupament social de les persones així com l'impacte que té al ser un entorn compartit per la majoría de població infantil i juvenil. Les preguntes d'aquest apartat recullen les etapes formatives dels participants i el coneixement general que tenen sobre possibles protocols escolars i tracte dins dels centres a la població LGBTI.
5. **Preguntes a la ciutadania en general**: En aquesta secció es van recollir les dades relatives a la visió general de la població figuerenca sobre la inclusió, la discriminació i les pròpies persones del col·lectiu LGBTI per poder valorar en conjunt quines opinions té la població. Les preguntes d'aquest apartat busquen recollir les percepcions de la població general sobre aquestes qüestions així com veure les opinions personals de la ciutadania sobre l'estat de la qüestió a la ciutat.
6. **Discriminació de la ciutadania LGBTI i els seus entorns a Figueres**: En aquesta secció es van recollir les dades relatives als casos de LGBTIfòbia viscuts o coneguts per la població de Figueres. Les preguntes d'aquest apartat busquen explorar els diferents entorns de la ciutat i veure quins tipus de violència són els més freqüents en cada cas, identificant així possibles necessitats específiques o problemàtiques concretes.
7. **Propostes de millora i accions futures**: En aquesta secció es van recollir les dades relatives a les possibles accions futures que es podríen dur a terme a la ciutat per millorar la qualitat de vida de la ciutadania LGBTI. Les preguntes d'aquest apartat busquen explorar quin tipus d'accions poden ser més efectives a la ciutat de Figueres.
8. **Preguntes al personal de l'Ajuntament de Figueres**: En aquesta secció es van recollir les dades relatives al funcionament intern de l'Ajuntament de Figueres, les persones que han respost aquest apartat són personal funcionari i laboral del consistori. Les preguntes d'aquest apartat busquen valorar les condicions actuals de sensibilització i formació i la seva visió del funcionament intern en relació a aquestes qüestions del personal de l'Ajuntament.

Eina 5: Consulta de dades estadístiques

Es van consultar dades estadístiques a l'Idescat per poder tenir una radiografia de Figueres a nivell demogràfic.

Eina 6: Consensuar el Pla d'Acció

Es va consensuar el Pla d'Acció amb l'equip d'Igualtat de l'Ajuntament de Figueres i l'Associació LGTBI+ de l'Alt Empordà. Aquest fet, a més de promoure la implicació de les parts en el desenvolupament del Pla, permet abordar les prioritats en el desenvolupament del mateix, cosa que permet veure què es percep com més urgent. És també una eina de la diagnosi perquè en el procés de consens permet precisar informacions que s'han extret durant la realització del Pla, aportant dades que completen la fotografia que s'ha elaborat.

FASE 2: Explotació de dades i elaboració del Pla d'Acció

A partir de la informació extreta de la diagnosi, però també a partir dels compromisos realitzats amb l'Àrea d'Igualtat de l'Ajuntament de Figueres, es van elaborar propostes d'accions per cada un dels eixos que integren el Pla:

Eix 1: Compromís institucional
Eix 2: Comunicació
Eix 3: Cultura
Eix 4: Diàleg intercultural i religiós
Eix 5: Educació
Eix 6: LGBTIfòbia i seguretat
Eix 7: Lleure i esports
Eix 8: Món laboral i treball
Eix 9: Participació i acció social
Eix 10: Salut
Eix 11: Visibilització i espai públic

Cal recalcar que l'explotació de dades i l'elaboració de l'esborrany del Pla d'Acció tenen com a principi orientador que serveixin per guiar l'acció de la política pública en els següents anys tenint en compte que és el primer Pla LGBTI+ del municipi de Figueres. Això fa necessari que s'abordi amb profunditat i concreció al municipi, contextualitzant en la mesura del possible i incorporant interpretació i anàlisi en l'explotació de dades, per tal de facilitar la feina de construir a partir d'aquest primer Pla. El Pla d'Acció es concep per donar resposta a les situacions de desigualtat detectades, però és en últim terme un document viu, modificable segons les necessitats de les persones que lideren el seu desplegament.

FASE 3: Consensuar i elaborar el Pla d'Acció

Aquesta fase té com a objectiu facilitar l'implicació i el compromís de les parts, així com acabar de perfilar les accions, establir prioritats de les mateixes i calendaritzar-les. L'esborrany de Pla d'Acció es va consensuar amb dos parts clau per tirar endavant el Pla Local: l'Àrea d'Igualtat de l'Ajuntament de Figueres i l'Associació LGBTI+ de l'Alt Empordà.

Governança, implementació, seguiment i avaluació

Per tal de que el Pla es pugui desplegar amb èxit, cal des del primer moment un compromís polític clar i ferm. Aquest es mostra inicialment de dues formes: a partir de la seva aprovació via Ple Municipal i a partir de la destinació d'una partida pressupostària per al desenvolupament del Pla. La destinació de recursos econòmics i humans per al desplegament del Pla és essencial, donat que sense un pressupost propi per a la seva execució, no serà possible tirar endavant el Pla d'Acció plantejat i difícilment es podran abordar bé les situacions de desigualtat detectades. Aquest foment del compromís polític pot afavorir-se amb la col·laboració del Departament d'Igualtat i Feminismes, que pot formar als càrrecs electes.

Una vegada el Pla ja estigui aprovat, caldrà generar espais de coordinació i seguiment del desplegament del mateix, el lideratge dels quals depèn del SAI local, donat el seu paper coordinador del desplegament de la política pública LGBTI+ en l'àmbit local. Caldria generar, d'acord a la Guia *Indicant el camí. Guia d'indicadors clau per a les polítiques públiques LGBTI al ens locals*[4], una comissió (Comissió coordinadora) de la que pengen tres subcomissions (Comissió comunitària, Comissió tècnica i Comissió política). En tot cas, a un nivell local, a vegades no és possible configurar aquests diferents espais. Caldrà valorar en quina mesura es poden utilitzar espais ja configurats, tot tenint en compte que les funcions de cada comissió s'han de veure complides.

L'espai de coordinació indispensable per al començament del desplegament, seguiment i avaluació del Pla és el Grup Motor del Pla (o Comissió coordinadora de polítiques LGBTI+). La constitució del mateix ja s'ha concebut com una acció del Pla d'Acció, donada la seva importància. Aquest Grup pot estar integrat en la Comissió d'Igualtat si n'existís una prèviament, però cal garantir que aquest fet no invisibilitzarà o deixarà en segon lloc les qüestions relatives al desplegament del Pla. De la mateixa manera, i donada la casuística de que el Consell Comarcal i l'Ajuntament ja treballen plegats en aquesta matèria des de 2020, el Grup Motor pot estar integrat a la Comissió LGBTI Comarcal. Aquest Grup Motor estarà conformat per una part tècnica i una part de ciutadania, en especial la corresponent a entitats i associacions que treballen per la garantia dels drets LGBTI+.

El seguiment i l'avaluació del Pla d'Acció han d'estar integrades en l'execució de les accions; és a dir, cal que es tingui en compte la seva avaluació sempre que s'executi una acció. Això és important, perquè facilita la feina del dia a dia, la rendició de comptes a nivell de Grup Motor i polític i el seguiment sistemàtic del compliment del Pla, i en conseqüència, la detecció de dificultats i obstacles que caldrà tenir en compte de cares al desplegament d'altres accions i al següent Pla de Polítiques LGBTI+. Una possible eina per facilitar aquesta tasca és desenvolupar un document per a fer el seguiment de la consecució dels indicadors de procés i assoliment de les diferents accions, amb un sistema numèric i/o binari (sí/no).

Diagnosi

Dades demogràfiques

Figueres és una ciutat situada a la comarca de l'Alt Empordà amb 47.088 habitants censats (Idescat, 2022) amb una distribució d'edat centrada en la franja dels 40 als 44 anys, és a dir, amb una població que majoritàriament es troba en edat activa i no especialment envellida i una distribució per sexe bastant equilibrada (23.198 homes i 23.890 dones) (dada extreta del Pla Local de Joventut de Figueres 2021-2023). L'organització d'aquesta població és principalment en llars unipersonals i famílies nuclears (parelles amb fills o sense).

Aquesta població també està composta principalment per persones de nacionalitat espanyola (33.973 habitants) deixant en un segon lloc llunyà les persones provinents del continent africà (6.508 habitants),

[4] https://igualtat.gencat.cat/web/.content/Ambits/LGBTI/publicacions/20indicantelcami/LLIBRE-INDICANT-EL-CAMI-21_06_19.pdf

però amb una gran variabilitat, ja que es registren fins a 93 nacionalitats diferents a la ciutat (dada extreta del Pla Local de Joventut de Figueres 2021-2023).

Econòmicament, Figueres conté principalment empreses petites i mitjanes (menys de 50 persones treballadores) amb el gruix d'elles dedicades al sector serveis, seguit de lluny per la indústria i la construcció i amb una presència del sector primari quasi residual. El PIB per habitant de la ciutat és de 22,1 milers d'euros, el que li dona un índex sobre el PIB per habitant de Catalunya de 76. Tot i així, les dades del 2017 apunten que el 42,5% de la població menor de 16 anys en troba per sota el llindar de la pobresa, el que apunta a una gran desigualtat social, especialment en alguns punts concrets de la ciutat (dada extreta del Pla Local d'Infància i Adolescència 2019-2023).

Pel que fa a la distribució urbanística, Figueres té 19.3 km^2, que fa que sigui una població amb una densitat de població de 2439,8 hab/km^2. La població ha estat dividida en 8 districtes[5] de població ciutadana detallats en el plànol adjunt a l'Annex, per facilitar la identificació, s'han anomenat:

- Districte 1: Parc Bosc i Carretera N-II
- Districte 2: Parc de les Aigües
- Districte 3: Centre antic
- Districte 4: Carrer Nou i Plaça de l'Estació
- Districte 5: Creu de la Mà
- Districte 6: Olivar Gran i Ponent
- Districte 7: Marca de l'Ham
- Districte 8: Avinguda Vilallonga i Vilatenim

Segons les dades oficials la gran majoria d'habitants entenen el català (40.595 habitants) i és la llengua de referència pel que fa a l'administració i el funcionament de la ciutat. El nivell de formació a la ciutat està bastant repartit: un 21,8% de la població només ha assolit l'educació primària, un 38,4% ha assolit la primera etapa de l'educació secundària, un 22,1% ha assolit la segona etapa de l'educació secundària i un 17,7% ha assolit estudis superiors.

Enquesta a la Ciutadania i al Personal de l'Administració

A l'enquesta hi van participar 137 persones, de les quals 84 s'identifiquen com a dona, 45 com a home, 5 com a persona no binaria i 5 van preferir no respondre. Pel que fa a les franges d'edat, trobem la distribució següent:

Menor de 12 anys: 0
De 13 a 15 anys: 2 (1,5%)
De 16 a 18 anys: 5 (3,6%)
De 19 a 25 anys: 12 (8,8%)
De 26 a 35 anys: 28 (20,4%)
De 36 a 50 anys: 50 (36,5%)

[5] Aquesta divisió es correspon aproximadament amb les seccions censals de 2018, que estava disponible via internet en el moment d'iniciar la diagnosi, al 2022. És la que s'ha utilitzat per a l'elaboració de l'enquesta i en la que s'ha basat l'explotació de dades. Actualment no s'utilitza aquesta (novembre de 2023).

De 51 a 65 anys: 38 (27,7%)
Major de 65 anys: 2 (1,5%)

Aquestes dades mostren que amb la diagnosi s'ha arribat més a certs sectors de la població en relació a l'edat, fent que en l'anàlisi de les respostes s'hagi de tenir en compte aquesta distribució desigual.

El 54% de les persones enquestades han nascut a Figueres, un 20,4% a la província de Girona, un 11,7% a Catalunya, un 10,2% a Espanya i la resta fora d'Espanya. Pel que fa al lloc de residència actual, un 48,2% viuen fora de Figueres i de les persones que viuen a Figueres tots els barris (veure Annex) estan més o menys representats equitativament, excepte la Marca de l'Ham de la qual només n'hem aconseguit una resposta i de la zona de l'Avinguda Vilallonga i Vilatenim que té la meitat de respostes que la resta de zones.

El 39,4% de les persones enquestades resideixen i fan vida habitual a la ciutat, seguit d'un 33,6% que no hi resideixen però hi venen habitualment per feina o estudis, el que implica que les dades recollides poden representar bastant la visió de persones que tenen una relació directa o estreta amb la ciutat.

Un 48,9% de les persones enquestades tenen alguna persona figuerenca propera que forma part dels col·lectius LGBTI+ i un 35,8% tenen alguna persona coneguda que en forma part. Aquest fet, unit a que ningú ha respost que només ha sentit rumors al respecte de la orientació o la identitat de la gent del seu entorn, mostra que, en general, les persones que han respost l'enquesta saben de persones LGBTI+ de forma clara. Això no vol dir que no hi hagi rumors al respecte (com es sap per altres mètodes utilitzats en la diagnosi), però dona un indicador de que hi ha una certa visibilitat.

Per altra banda, un 67,2% de les persones enquestades no s'identifica com a persona LGBTI+. Comentar que hi ha gent en questionament jove (16-18 anys) però també més grans (36-50 anys), i que aquestes persones més grans resideixen a Figueres pero no hi fan vida o hi venen només esporadicament. De les persones que sí s'hi identifiquen, la distribució ha estat la següent: persones pansexuals (20 respostes), lesbianes (12 respostes), gais (6 respostes), homes trans (4 respostes), persones no binàries (3 respostes), dones trans (2 respostes) i bisexuals (1 resposta).

EIX 1: Compromís institucional

Pel que fa a la percepció que té la ciutadania general sobre si l'Ajuntament té en compte la ciutadania LGBTI+, els resultats de l'enquesta són:

Ciutadania general	Ciutadania LGBTI+
Un 40% opina que no ho sap Un 35% opina que sí Un 18,2% opina que no	Un 29% opina que no ho sap Un 40% opina que sí Un 29% opina que no

La percepció de que l'Ajuntament té en compte la ciutadania LGBTI+ té molt a veure amb conèixer en quina mesura les necessitats específiques i els drets d'aquestes persones i els seus entorns estan contemplades i garantits. Amb una mirada ràpida, pot semblar que en principi sí es té en compte i que hi ha una part de desconnexió amb la feina que fa l'Administració (abordat en l'Eix 2), però una mirada

més acurada revel·la una altra realitat. Que un 75% no sàpiga si l'Ajuntament té en compte la ciutadania LGBTI+ o que opini que sí (69% en el cas de les persones LGBTI+), en contrast a un 18,2% que opina que no (29% en el cas de les persones LGBTI+), mostra que aquest resultat podria ser esbiaixat. Aquesta percepció es reforça tenint en compte les participacions al grup de discussió i les reunions, que mostren amb claredat l'esbiaix, i tenint en compte també que la participació a l'enquesta de persones LGBTI+ o en qüestionament ha estat del 32,8%.

Aquests resultats mostren que una part cisheterosexual no detecta com s'estan obviant les necessitats i drets de les persones LGBTI+, en contraposició a una part LGBTI+ que detecta que l'Ajuntament no les té en compte (també hi ha una part LGBTI+ que o percep que té les seves necessitats "cobertes" (p. ex. homes gais adults) o no les coneix (p. ex. la poca informació que hi ha sobre les plurisexualitats fa que costi molt detectar com es vulneren els drets de bisexuals i pansexuals)). Això suggereix que cal un abordatge doble: visibilitzar les necessitats de les persones LGBTI+ per a tota la població (Eix 11), així com mantenir un contacte amb les persones LGBTI+ per fer visible com no es tenen en compte les seves necessitats.

Aquesta qüestió es relaciona amb la percepció de quan l'Ajuntament fa accions per la garantia dels drets de les persones LGBTI+ i els seus entorns i quan no. La sensació general es pot resumir en una frase literal:

"*Tinc la sensació de que les coses es fan* [en relació a accions on les persones LGBTI+ són el centre] *perquè hi ha una persona interessada i motivada al darrere, i si no hi fos, no es farien*"

Aquest comentari (i altres que fan referència a la necessitat de donar informació bàsica a la ciutadania i l'Ajuntament) posa de relleu la necessitat de que la perspectiva LGBTI+ s'integri en la quotidianitat de tots els serveis i àrees, doncs no pot dependre d'algunes persones la garantia dels drets d'una part de la ciutadania, si no que és una responsabilitat de tota la institució, de l'Ajuntament, com per exemple es pot extreure de l'Article 3.2 de la Llei 11/2014[6].

La necessitat de formació a la plantilla, expressada a l'enquesta per la ciutadania, encaixa amb la percepció del 80% del personal de l'Ajuntament enquestat de que fa falta formació sobre la diversitat afectiva, sexual, de gènere i familiar. Sobre els àmbits en els que es percep més urgent la formació per part de les treballadores i treballadors es destaca (tot i que hi ha una notable amplitud en les respostes i es mencionen tots els àmbits):

- Acció cívica, Serveis Comunitaris, Barris, Habitatge i Participació Ciutadana
- Atenció a la ciutadania
- Cultura, Festes, Espais culturals
- Drets civils, Igualtat i Feminismes
- Educació
- Joventut, Infància, Adolescència
- Nova ciutadania, Migració, Diàleg intercultural i religiós

Altres respostes qualitatives a l'enquesta i participacions al grup de discussió mostren la percepció de que es fa molt poca activitat que tingui a veure amb els drets LGTBI+ al llarg de l'any, que hi ha poca difusió al respecte (Eix 2) i que concretament es concentren al voltant de dates concretes com el 17 de

[6] *La Generalitat i els ens locals han de garantir el compliment d'aquesta llei i promoure les condicions per a fer-la plenament efectiva en els àmbits competencials respectius.*

maig (Dia Internacional contra la LGBTIfòbia) o el 28 de juny (Dia de l'Alliberament o l'Orgull LGBTI+). A més a més, hi ha la percepció de que algunes accions tenen una perspectiva poc actualitzada i crítica, assenyalant com exemple l'eslògan "*Estima com vulguis*"[7] utilitzat un 28 de juny. Per acabar, al grup de discussió també es va mencionar la dificultat de poder assistir i participar en actes públics per els horaris en els que es realitzaven, sovint còmodes per a la part institucional, però incompatibles amb els horaris d'altres persones. Una bona forma d'abordar simultàniament el fet de les accions que es fan, la seva manca de difusió i l'enfoc de les mateixes pot ser la formació d'una Comissió LGBTI+ on les associacions LGBTI+ tinguin una representació, fet que permetria un abordatge coral, una major potència de planificació i realització d'activitats i una major facilitat per treballar en xarxa.

Pel que fa a la relació de la ciutadania amb l'Administració Pública, només un 26,6% de les persones LGBTI+ enquestades hi ha hagut d'anar per alguna cosa relativa a la orientació sexual o la identitat de gènere[8], principalment al Registre Civil (17,8%). Es tracta doncs d'una Administració clau pel que fa a tràmits que suposen una "sortida de l'armari", fer evident la pròpia identitat davant d'una persona desconeguda, podent ser un lloc on s'exerceixi, per acció o per omissió, un cert nivell de discriminació. I així es confirma en algunes respostes i en el grup de discussió: Hi han precedents d'impediments injustificats pel que fa a la rectificació registral de nom i sexe, així com de problemes amb els llibres de família en casos de matrimonis no heterosexuals. Això encaixa amb la percepció d'un percentatge de població enquestada, que afirma que la LGBTIfòbia en l'àmbit institucional és molt freqüent (8,8%) o bastant freqüent (29,2%). Aquesta qüestió fa que sigui necessari treballar amb aquesta i altres Administracions, siguin o no part de l'Ajuntament, per poder garantir els drets LGBTI+ a nivell local.

En el grup de discussió es va posar de manifest la importància de la visibilitat de la implicació de la part política. Es va destacar com a important el fet de que la part política s'impliqués visiblement en els actes LGBTI+, com poden ser les commemoracions dels dies internacionals.

En l'enquesta, la ciutadania fa diferents propostes que tenen a veure amb l'àmbit del compromís institucional:

- Reflectir la diversitat afectiva, sexual i de gènere en noms de carrers, pancartes, commemoracions, exposicions, tallers, cartelleria institucional…
- Promocionar la ciutat com a *LGBTIfriendly*: En el grup de discussió es va, precisament, qüestionar aquesta possible mesura, en el sentit de que per tenir aquest distintiu s'hauria de garantir que la ciutat tingués coberta la garantia de certs drets. S'aborda en més detall a l'Eix 11.
- Tenir en compte la diversitat de gènere i familiar en formularis i documentacions (nom sentit, diversitat familiar, persones no binàries).

[7] L'eslògan "*Estima com vulguis*", utilitzat en el marc de les reivindicacions LGBTI+, fa referència implícita a que les persones LGBTI+ mereixen drets en la mesura que estimen com les persones cisheterosexuals. Això és problemàtic per diferents motius: no cal estimar per tenir uns drets que són inherents a la persona, els drets no poden quedar supeditats a aspectes assimilables a la norma heterosexual (aspectes "bonics"), contribueix a ocultar les complexitats que enfronten les persones LGBTI+ atravessades per altres eixos d'opressió i les persones trans no queden contemplades en l'eslògan.

[8] Com podria ser la interposició d'una denúncia, realitzar tràmits de canvi de nom i sexe registrals o inscripció en el registre de parelles estables.

És important destacar aquí que una abrumadora majoria enquestada (94,9%), així com la totalitat de les persones a les que s'ha arribat a través d'altres mètodes, valora positivament que es destinin recursos a la promoció de la garantia dels drets de les persones LGBTI+ i les seves famílies. Enfront discursos molt cridaners i visibles que qüestionen la necessitat d'invertir recursos en la garantia dels drets humans, una gran majoria social entén que és important i necessari destinar-hi recursos.

Aquí cal visibilitzar un aspecte que té a veure amb els recursos destinats al desplegament de la Xarxa SAI. Cada SAI disposa d'uns recursos particulars, que a vegades no arriben a poder respondre del tot a les necessitats que expressa la ciutadania. En aquest sentit, es dona la col·laboració interadministrativa i amb entitats de tota Catalunya, però fins i tot així a vegades no es pot donar la millor resposta a la necessitat. Cal que, de cares a millorar l'atenció del servei, es pugui tenir un recull de les consultes en les que els recusos no són suficients per donar una resposta àgil, propera i adequada.

Per acabar, cal mencionar una acció proposada que es relaciona amb la formació del personal de l'Administració, un aspecte clau de l'Acord Marc amb el Departament d'Igualtat i Feminismes. Una de les accions proposades a l'enquesta té a veure amb facilitar les ajudes administratives, en especial en relació a la documentació i a la inserció laboral (Eix 8). Aquí és cabdal donar a conèixer el SAI (Eix 2), però també treballar en xarxa amb Serveis Socials i Ocupació (Eix 8) i formar a les seves plantilles, en especial pel que respecta a les necessitats de les persones trans. L'experiència dels SAIs de Catalunya fa evident que, fins ara, moltes persones LGBTI+ que s'apropen a l'Administració per qüestions relatives a la seva identitat de gènere o orientació sexual són les persones trans, en la mesura que necessiten accedir-hi per poder fer rectificacions de nom i sexe a les seves documentacions. Per aquest motiu, cal que sigui fàcil per a les persones trans accedir als recursos municipals orientats a garantir els drets que tenen a veure amb la documentació i el treball.

EIX 2: Comunicació

En la comunicació de l'Administració Pública s'hi reflexa molts cops quin model de ciutadania es té a la ment quan es planifiquen accions municipals. En aquest sentit, de les reunions i el grup de discussió destaca la poquíssima visibilitat de les persones LGBTI+ i les seves realitats en les comunicacions de l'Ajuntament, es percep com a millorable. De fet, a l'enquesta diferents propostes de millora van en la línia de representar diversitat en el material promocional d'activitats i en la cartelleria institucional. Aquesta percepció de necessitat de millora contrasta amb la percepció del personal de l'Ajuntament enquestat, que expressa en un 35,55% que des de la institució es vetlla per una comunicació externa diversa i inclusiva. Llavors, caldria preguntar-se si la dificultat radica més en que la ciutadania no percep els esforços de l'Administració per anar cap a aquest sentit.

Un aspecte important del compromís institucional té a veure amb la implicació de tota la institució en la difusió del Servei d'Atenció Integral a les persones LGBTI+ i les seves activitats. En aquest sentit, un 42,2% de les persones LGBTI+ enquestades no coneixen el SAI i les que el coneixen (29 respostes), el coneixen principalment perquè els hi han indicat en altres serveis municipals (8 respostes), persones properes (3 respostes) o entitats (3 respostes) (total 16 respostes, 48,2%), xarxes socials (5 respostes, 17,2%) o venen d'un altre SAI (3 respostes, 10,3%). El 84,4% no l'ha utilitzat mai. Concretament, de les persones que coneixen el SAI, la majoria tenen entre 26 i 35 anys (12 persones) o de 51 a 65 anys (8 persones), i poques persones l'han conegut per una activitat pública on participava el SAI (3 persones).

Aquest fet fa visible que, per una part, manca una difusió important del SAI i la seva tasca, qüestió que surt repetida en altres formats de la diagnosi, com els grups de discussió i les reunions. Si bé hi ha tota una qüestió sistèmica de dificultats comunicatives entre l'Administració i la ciutadania, és un aspecte que s'ha d'abordar en específic, doncs la capacitat d'atendre a la ciutadania i detectar i abordar les seves necessitats està molt vinculada a una comunicació efectiva. Per una altra part, es veuen com a canals útils el boca-orella i donar a conèixer el servei a través de les xarxes socials, cosa que haurà de valorar-se en les estratègies de difusió del servei.

Una dada interessant és que el 84,4% de les persones que coneixen el SAI no l'han utilitzat mai. Això podria tenir a veure amb la imatge que es té externament del servei, és a dir, quines funcions s'entén que té el SAI. Aquesta qüestió es relaciona amb el desconeixement que existeix en una part important de la mostra de si l'Ajuntament té en compte a les persones LGBTI+, aspecte comentat a la diagnosi de l'Eix 1. En l'estratègia comunicativa del servei cal tenir en compte aquest factor, perquè pot suposar que les persones que necessiten el servei no sàpiguen que el necessiten. Per exemple, es podria entendre que des del SAI només s'atén la violència LGBTIfòbica, i per tant no anar-hi perquè no s'identifiquen certes formes de violència simbòlica com a violència (aquesta qüestió es detalla més a l'Eix 6).

Un altre fet té a veure amb la comunicació de les activitats de caràcter LGBTI+. Durant la realització de la diagnosi va tenir lloc "*Una tardor de colors*", una planificació d'activitats culturals LGTBIQ+ al llarg de l'últim trimestre de 2022. Diferents persones, tant en l'enquesta com en els grups de discussió, reflexionaven sobre com la difusió d'aquesta activitat havia estat insuficient i com no sabien ben bé l'objectiu, la població diana o el motiu d'aquesta activitat. Això mostra que cal pensar sobre la comunicació de les activitats, doncs té una importància cabdal en l'impacte de les mateixes.

EIX 3: Cultura

Sobre la cultura, la percepció general és que existeix poca oferta cultural LGBTI+ i que seria positiu augmentar-ne l'oferta i la diversitat. De les persones enquestades, un 11,7% coneix alguna oferta municipal (passada o present), però un 48,1% no i un 39,3% no ho sap. Això també podria ser degut a que una àmplia part de la mostra no consumeixi cultura local (no s'ha preguntat); en tot cas, aquest eix es pot treballar tenint en compte que existeix un precedent molt interessant que ja avançavem a l'Eix 2. Durant la realització de la diagnosi va tenir lloc "*Una tardor de colors*", una planificació d'activitats culturals LGTBIQ+ al llarg de l'últim trimestre de 2022. Les persones enquestades que en van parlar, més enllà dels comentaris al voltant de la comunicació de les activitats, destacaven que moltes propostes eren conegudes i de primeríssima qualitat, aspecte molt positiu. Al grup de discussió, a més de reforçar aquesta mirada, també es va reflexionar sobre si era més interessant fer grans accions puntuals o petites accions però integrades en la programació habitual, i el consens general va ser que era més interessant integrar-ne accions en el dia a dia, doncs seria molt més senzill que aquests continguts arribessin a aquelles persones que normalment no escolten històries de vida LGBTI+ (cosa que també actua en contra de la tendència normalitzada a consumir només allò que valida qui som i el que pensem). Aquestes aportacions mostren que, si bé una programació potent és molt ben valorada, cal que la seva planificació tingui en compte la necessitat de transversalitzar la mirada LGBTI+ a tota la programació anual.

A nivell de l'Eix de Cultura, a l'enquesta també es destaca que cal tenir en compte amb qui comptem a l'hora de contractar i programar representacions culturals (festivals, teatre), doncs és possible que, sense

voler, donem veu a grups que discriminen, d'una manera o una altra, a les persones LGTBI+. Si bé aquests grups és possible que no facin una apologia directa de la LGBTIfòbia, aquesta última té molt de subtil i simbòlica.

EIX 4: Diàleg intercultural i religiós

El diàleg intercultural i religiós s'ha de tractar amb especial cura, perquè hi creuen diferents eixos d'opressió i està lluny de ser una situació simple. Conceptes com el d'homonacionalisme de Jasbir Puar (2017) mostren com una pretesa modernitat, caracteritzada per una versió descafeinada i capitalista dels drets LGBTI+ (que sovint només té en compte els drets d'un sector concret dels homes gais), s'instrumentalitza per a justificar la islamofòbia. És important no assumir que les persones racialitzades són automàticament més retrògrades i LGBTIfòbiques, i s'hauria de valorar la planificació d'accions amb les Taules de treball contra el racisme, les Àrees i Serveis que treballen amb persones racialitzades i migrants i les entitats i associacions que treballen per a la garantia dels drets de les persones racialitzades i migrants.

La diagnosi ha donat relativa poca informació sobre aquest Eix. Per exemple, a Figueres trobem, donat que s'ha fet l'enquesta per barris, una gran desigualtat respecte a la representació a la diagnosi segons el barri. De la Marca de l'Ham, un barri on hi viu una part important de població racialitzada, només hi ha hagut una persona que participés, contrastant amb altres barris. Si bé això no significa directament que no tinguem respostes de persones racialitzades, sí que és un indicador d'on arriba la difusió que s'ha fet. Això és interessant, perquè dona pistes sobre la connexió d'aquest barri amb l'Ajuntament, i caldria profunditzar-hi en el futur.

Un aspecte important que cal destacar és que a vegades hi ha persones racialitzades que entren en contacte amb l'Administració Pública perquè han d'enfrontar dificultats pel fet d'identificar-se com a persones LGBTI+, en tant que aquest procés entra en conflicte amb algun dels seus valors o els dels seu entorn. Per exemple, podrien enfrontar dificultats a l'hora d'autoidentificar-se, de visibilitzar-se, de demanar suport en casos de discriminació, de poder practicar la seva religió o de fer la sol·licitud d'asil per LGBTIfòbia. És evident que aquestes situacions passen a les persones LGBTI+ independentement de si són persones blanques o no, però és important tenir en compte que des d'un punt de vista interseccional, hi ha reptes únics que cada persona enfronta d'acord a la seva cultura, el seu color de pell i la seva religió. És necessari ampliar l'imaginari que tenim de la diversitat afectiva, sexual i de gènere (per exemple amb campanyes), estendre ponts per poder escoltar i acompanyar i respectar els temps de cada persona (per exemple en l'atenció individual).

Una de les poques mencions en els diferents Plans vigents de l'Ajuntament a les persones LGBTI+ es fa al Pla Local de Joventut (2021-2023), on es fa referència a la certa homofòbia de la comunitat gitana:

"Hi ha certs temes que no parlen junts nois i noies, de la mateixa manera que hi ha temes que encara no estan del tot acceptats dins la comunitat gitana com és l'homosexualitat. Tot i que la majoria no ho veuen amb bons ulls, afirmen que ho respectarien i que no hi hauria cap agressió per part seva. Un dels participants del debat explica que té un cosí gitano homosexual i diu que, quan ve a Figueres, alguns membres de la comunitat gitana no li dirigeixen la paraula, però que el tema no ha tingut més

conseqüències. Tot i això, a diferència de l'opinió general dels participants del debat, una noia gitana afirma que ella veu l'homosexualitat com una realitat del dia a dia i que hi està a favor. Pensa que la comunitat gitana encara té molta feina d'acceptació en aquest tema."

El propi fet que en tot el Pla només es mencioni la diversitat afectiva, sexual, de gènere i familiar per fer referència a la possible LGBTIfòbia d'un col·lectiu racialitzat ja hauria de fer veure quin és el marc mental des del que es pensa habitualment; per una banda, el que fa referència a la diversitat (només en clau de LGBTIfòbia sí o no), i per una altra, a la intersecció entre racialització i diversitat religiosa i diversitat afectiva, sexual, de gènere i familiar. Aquest marc es reflexa en propostes d'accions a l'enquesta i al grup de discussió. Per exemple, es detalla que la destinació de recursos per a la promoció de la garantia dels drets LGBTI+ hauria d'anar per a barris precisament marcats per una alta proporció de ciutadania racialitzada, donat que es diu que "hi ha més homofòbia".

Sovint, quan parlem de diàleg intercultural i religiós només s'escolta a una part: a les persones blanques que formen part de la cultura i religió majoritàries, siguin practicants o no. Costa elaborar una foto completa del que passa, dificultant la planificació d'accions que permetin millorar la situació. És important teixir ponts per comprendre en profunditat la situació i poder abordar-la de la manera més interseccional possible. Aquí és molt interessant recuperar una frase manifestada al grup de discussió que dona molt per pensar:

"*Els hi demanem que s'acostin, però què fem nosaltres per acostar-nos-hi?*"

EIX 5: Educació

L'educatiu és un àmbit molt freqüentment mencionat quan es tracta de treballar per prevenir la LGBTIfòbia. Per exemple, al grup de discussió es va fer molt d'èmfasi en la necessitat de la formació del professorat en matèria de diversitat afectiva, sexual i de gènere, així com de donar difusió als diferents protocols del Departament d'Educació[9], i a l'enquesta en nombroses ocasions es fa referència a la importància de treballar amb l'alumnat.

Sobre la formació al professorat i la sensibilització a l'alumnat: Si bé es tracta d'un àmbit important en el que s'ha d'intervenir (com bé posen de manifest informes i estudis com el de COGAM "*Homofobia en las aulas*" i la freqüència amb la que als SAIs arriba població derivada des dels equips docents), a vegades opaca les possibles accions que es poden fer en altres àmbits perquè s'inverteixen molts recursos en l'àmbit educatiu, invertint-ne menys en altres. A més a més, en relació a aquest àmbit, cal destacar que la competència de formació del professorat correspon al Departament d'Educació (no és una competència local) i que en el desplegament del nou Acord Marc d'Igualtat i Feminismes 2022-2025 s'explicita que els SAIs no han de fer tallers o altres activitats educatives en els centres d'educació formals (ho ha d'assumir Educació).

Aquesta situació obliga a haver de repensar com es fa arribar a les persones joves i les famílies la informació del SAI, com s'arriba a atendre-les i com se les sensibilitza. Per exemple, es menciona al grup de discussió que l'educació sexual en l'àmbit educatiu ha millorat, però no es tenen dades de com ni en quina mesura això implica que incorpori una perspectiva LGBTI+. Sí sabem, però, que de

[9] https://xtec.gencat.cat/ca/centres/projeducatiu/pla-escoles-lliures-de-violencies/protocols/

l'alumnat que ha contestat l'enquesta un 87,5% afirma que no s'ha tractat el tema (un 62,5% del professorat i un 39% de les famílies més del mateix), així com un 17,4% de les famílies i un 12,5% del professorat expressen que es podria fer més. Aquest podria ser un aspecte a treballar conjuntament amb Educació i Joventut, de cares a assegurar que aquests tallers (que el SAI no fa) incorporin aquesta mirada i a realitzar activitats fora de l'entorn escolar que puguin incorporar-la.

En relació a la necessitat de donar difusió als diferents protocols del Departament d'Educació, les dades que aporta l'enquesta són molt clares: desconeixen si existeixen protocols un 75% de l'alumnat (ESO, Batxillerat i Cicles Formatius), un 69,5% de les famílies[10] i un 50% del professorat (fins i tot hi ha un altre 12,5% que afirma que no en tenen). En aquest sentit, cal un treball amb Educació i els diferents centres educatius per a donar a conèixer els diferents protocols, doncs és el primer pas per a poder-los aplicar.

Sobre el tracte positiu cap a les persones LGBTI+ des de tres parts que conformen l'entorn educatiu (contemplant alumnat, professorat i famílies), en destaca (es subratllen en groc dades especialment interessants):

	…el professorat tracta bé a les persones LGBTI+	…l'alumnat tracta bé a les persones LGBTI+	…les famílies tracten bé a les persones LGBTI+
El professorat pensa que…	37,5% sí 56,25% a vegades 6,25% no	18.75% sí 56,25% a vegades 12,5% no	6,25% sí 68,75% a vegades 18,75% no
L'alumnat pensa que…	37,5% sí 37,5% a vegades 25% no	12,5% sí 37,5% a vegades 50% no	12,5% sí 37,5% a vegades 37,5% no
Les famílies pensen que…	52,2% sí 30,4% a vegades 17,4% ni idea	13,04% sí 69,6% a vegades 4,4% no	17,4% sí 69,6% a vegades 4,4% no

Si bé són dades de difícil comparació i interpretació, les diferencies en les percepcions, així com els percentatges alts i baixos, donen per reflexionar sobre varis aspectes:

- Existeix una manca de suport de l'alumnat envers a d'altres, com es reflexa a l'informe de *COGAM (Colectivo de Lesbianas, Gays, Transexuales, Bisexuales e Intersexuales de Madrid)*[11], cosa que facilita la pervivència de l'assetjament?
- Si existeix una diferència en la percepció de l'alumnat i el professorat respecte a la LGBTIfòbia és per desconeixement o manca de formació? Això dificulta el suport i la detecció de la LGBTIfòbia per part del professorat. Això es podria relacionar amb que un 74,5% de les persones que han respost aquesta part de l'enquesta afirmen que no hi han hagut casos de LGBTIfòbia en el centre en el que treballen, estudien o en que tenen escolaritzada a una persona menor de la família.

[10] Distribució del 100% de famílies: 52,17% ESO, 30,43% Batxillerat, 26,1% Primària, 13% Bressol
[11] https://cogam.es/informe-lgtbifobia-en-las-aulas-2021-22/

- Què implica que el percentatge de valoració positiva de les famílies per part del professorat sigui tant baix? Especialment a la llum d'un comentari sobre les famílies: "*Observen però no és posicionen i des de la vergonya*"

Caldrà tenir en compte la complexitat d'aquest sistema a l'hora de promoure una implicació àmplia en la prevenció i actuació contra la LGBTIfòbia.

Sobre la inclusió a un nivell administratiu i arquitectònic, hi ha un parell de comentaris que poden reflectir bé certs aspectes a pensar i millorar:

- Primària: "*El centre no fa distinció de cap tipus respecte lavabos i vestuari, entenc que encara no els cal. En formularis no es té en compte la diversitat, desconec si en primària cal fer distinció*."
- Secundària: "*Lavabos sí. Lingüísticament no suficientment, però tenim una llengua poc flexible i molt genderitzant. No em sembla fàcil, per exemple, de parlar sense articles envers una persona no binària, tot i que ho intento i més i menys m'hi acostumo. L'alumnat de seguída s'hi acostuma, a mi em costa més esforç i haig d'anar pensant com parlar depèn de la persona que tinc al davant.*"

Cal que el SAI treballi conjuntament amb els centres educatius per poder promoure la inclusió des d'un punt de vista administratiu i arquitectònic, tot tenint en compte que des del SAI no es pot realitzar formació directament al professorat.

EIX 6: LGBTIfòbia i seguretat

En l'enquesta s'ha explorat la percepció de seguretat, i en aquest sentit, hi han múltiples dades interessants. La població general concorda amb que la LGBTIfòbia és:

- Bastant freqüent en l'àmbit esportiu. (33,6%)
- Bastant freqüent en l'àmbit escolar. (46%)
- Bastant freqüent en l'àmbit de l'oci i el lleure. (37,9%)
- Bastant freqüent en l'àmbit laboral. (40,9%)
- Bastant freqüent en l'espai públic. (47,4%)
- Bastant freqüent en l'àmbit social. (44,5%)
- Entre Bastant freqüent i Poc freqüent en l'àmbit familiar. (67,9%)
- Poc freqüent en l'àmbit institucional. (35,8%)
- Poc freqüent en l'àmbit sanitari. (43,8%)

Un 35,5% de les persones LGBTI+ responents declaren poder viure lliurement la seva identitat/orientació en tots els seus entorns, seguit d'un 44,4% que declaren poder-ho fer només en alguns entorns, un 13,3% només amb algunes persones concretes i un 6,7% que no pot viure lliurement. Els entorns més segurs identificats són amb les amistats (6%), pel carrer i els espais públics (9,6%) i l'activisme (9,7%). Dels entorns on no poden mostrar-se lliurement, el que més destaca és la religió (48,4%), seguit d'aprop pel món laboral (38,7%), l'oci (32,3%)[12] i l'esport (29%). Els motius estan

[12] No s'ha preguntat en detall sobre l'oci i no s'ha incorporat a cap Eix concret, però és important pensar en com, fins i tot en l'oci, una part important de persones LGBTI+ no poden viure tranquil·les. En tot cas, sí que s'han incorporat accions al Pla d'Acció que tenen a veure amb l'oci nocturn, doncs és un

relacionats amb la presència de persones hostils (58,8%), falta de confiança en l'entorn (44,1%) i la no rellevància d'aquests temes en aquell entorn (29,4%).

El primer que cal destacar és que existeix una clara diferència en el gaudi dels drets de les persones LGBTI+ i les persones cisheterosexuals: un 64,5% de persones LGBTI+ responents perceben que hi ha un o més entorns en els que no pot ser o fer lliurement. Això implica, en un grau o un altre, una ocultació conscient que pot ser més o menys desgastadora (per exemple, si s'està parlant sovint amb el grup i es parla sistemàticament de la família, dels plans del cap de setmana, etc., pot resultar esgotador i dificulta l'establiment de vincles socials). També ha implicat, per algunes de les persones enquestades, canvis d'entorn per la hostilitat o la LGBTIfòbia expressa percebuda. En segon lloc, cal destacar que es percep que en molts àmbits de la vida quotidiana la LGBTIfòbia és bastant freqüent. Tot i que aquesta és una percepció, no deixa de cridar molt l'atenció que es percebi que quasi tots els entorns de la vida venen associats a haver de passar, de forma bastant freqüent, per LGBTIfòbia. Això concorda amb la percepció expressada al grup de discussió, de que Figueres és una ciutat molt poc *LGBTIfriendly*, i amb la percepció de seguretat expressada a Figueres a l'enquesta, que un 51,1% de persones LGBTI+ enquestades la defineix com a no segura.

Aquestes percepcions venen recolzades per l'existència de formes de violència. Les formes de violència més habituals detectades per un percentatge de persones enquestades són:

- Burles, detectades per un 77,6% de les persones enquestades
- Invisibilització, detectada per un 63,3%
- Imitacions, detectades per un 57,1%
- Insults, detectats per un 51%

Cal destacar que no s'ha patit/presenciat cap forma d'agressió física greu entre les persones enquestades, però sí que un 13,3% declara haver patit/presenciat agressions físiques lleus. Això mostra que a Figueres imperen formes de discriminació i violència normalitzades i subtils, més que les agressions físiques greus (cosa que encaixa amb altres diagnosis d'altres plans, com és el *Pla per la Diversitat Afectiva, Sexual i de Gènere del Baix Empordà (2021-2024)*, que manifesten que les agressions invisibles són les més freqüents). Això dificulta el seu abordatge; en tant que normalitzades, costa d'identificar-les fins i tot per les persones que les pateixen. En tot cas, destaquen les dades que fan referència a la sensació de seguretat en certs àmbits, que mostren entorns que podrien ser oportunitats per detectar formes de LGBTIfòbia: amb les amistats, un 51% de les persones LGBTI+ enquestades se senten segures per parlar sobre la orientació sexual o la identitat, així com un 43,9% amb la família. Es poden generar oportunitats amb el treball comunitari (Eix 9), tot contribuint a generar teixit informal de suport (especialment important si tenim en compte que una àmplia part de la població de Figueres resideix de forma unipersonal).

En relació a la possibilitat d'accedir o no a la Policia Local en cas de LGBTIfòbia, cal parlar, de forma més àmplia, del propi fet de denunciar. Existeix la sensació, repetida en vàries ocasions, de que pot comportar revictimització (especialment per part del cos policial, que es percep com no format) i més pèrdua de temps i recursos que deixar-ho simplement passar. Aquesta qüestió apareix en altres diagnosis, com és la del projecte europeu *Come Forward: Empowering and Supporting Victims of Anti-*

espai on es produeixen un percentatge dels actes discriminatoris (per exemple, l'Observatori contra l'Homofòbia va observar-ne un 7,2 % al 2022 en el seu informe: https://och.cat/wp-content/uploads/2023/07/Estat-de-lLGTBI-fobia-a-Catalunya-2022-Interactiu-pagines.pdf).

LGBT Hate Crimes[13]. Cal abordar aquesta complicada situació de cares a poder, entre d'altres, fer feina de recuperació amb les persones que han patit LGBTIfòbia i poder traslladar les situacions individuals a propostes de polítiques públiques, col·lectives i comunitàries. A més a més, permetria comptabilitzar de forma més realista la dimensió de la LGBTIfòbia a Figueres. Cal destacar que al grup de discussió es va valorar positivament la mediació de l'Administració en casos de discriminació per desconeixement, visibilitzant un filó a través del qual es podria treballar i fomentar la denúncia (podria ser un aspecte que es podria integrar a la pròpia comunicació de les funcions del SAI, Eix 2). Això es suma a que també es detecta desconeixement de la figura referent comunitària i de proximitat de la Policia Local i Mossos d'Esquadra, que caldria visibilitzar, per les seves funcions específiques. A l'enquesta es mencionen algunes accions més que tenen a veure amb facilitar aquest procés de denúncia: formació dels cossos policials (la formació queda contemplada a l'Eix 1) i reaccions més contundents davant la LGBTIfòbia (es tracta d'un aspecte que té molt a veure amb el compromís institucional i polític, Eix 1).

Tot i que sigui més present la LGBTIfòbia subtil i normalitzada, això no vol dir que no hi hagin formes de violència més greus que són també difícils de denunciar. Concretament, s'han detectat violències envers col·lectius especialment vulnerabilitzats, com són el de les dones trans migrades que exerceixen la prostitució, que per la seva situació administrativa troben especials dificultats per denunciar la LGBTIfòbia. Una de les formes de poder abordar aquesta situació és treballar amb les entitats amb seu a Figueres que treballen amb aquest col·lectiu (Apip-Acam i Genera) per a poder trobar formes per atendre a les víctimes i poder fer treball de recuperació.

Ambtot, es menciona al grup de discussió que un bon mètode de denúncia són les xarxes socials. Si bé això pot tenir un impacte positiu en la visibilització i abordatge de la situació, quan es percep que és l'Administració Pública la que ha realitzat l'acte de LGBTIfòbia la denúncia pot generar malestars que caldrà previndre i treballar. Aquest mecanisme també fa que, si el SAI és present a les xarxes socials, pugui obtenir informació d'aquestes situacions i abordar-les, reforçant la importància d'aquest canal (Eix 2).

També s'ha fet molta referència a l'enquesta a la importància de generar més seguretat als carrers. Aquest és un aspecte que s'aborda en més profunditat en el *Diagnòstic de la conflictivitat social a Figueres*[14][15], en el que es posa en valor la mediació, la generació de xarxes i la transformació dels espais. Necessàriament aquesta transformació i promoció de la sensació de seguretat s'ha de realitzar des de la perspectiva de gènere, fent necessària la participació de les Àrees d'Igualtat en la planificació relativa a la seguretat municipals.

Una proposta que surt repetida en vàries ocasions, tant en l'enquesta com en el grup de discussió, és la d'oferir espais segurs durant tot l'any per les persones LGBTI+. Es tracta d'un aspecte que surt sovint en diagnosis de plans LGBTI+, freqüentment connectat al debat de la necessitat o no de tenir espais d'oci (sovint nocturn) per a persones LGBTI+. D'acord a la disponibilitat d'espais i al comú fracàs d'experiències fora de Barcelona en relació a espais LGBTI+ estables, podria ser positiu dinamitzar algun tipus d'espai amb una certa freqüència, veient per exemple l'èxit de propostes com la *Festa*

[13] https://www.report-it.org.uk/files/working-with-victims-of-anti_lgbt-hate-crimes-1.pdf
[14] https://www.figueres.cat/temes/accio_comunitaria/estudis/diagnosi-de-la-conflictivitat-social-a-figueres.pdf
[15] En aquest Diagnòstic també es fan mencions a algunes accions concretes per a prevenir la violència LGBTIfòbica, accions que es contemplen d'una forma o altre en aquest Pla.

Transmaricabollo[16] a Girona o *La Posidònia*[17] a Ultramort, cosa que també dona una certa resposta a qüestions relacionades amb la cultura, en tant que es podria oferir una programació cultural més estesa en el temps (Eix 3).

EIX 7: Lleure i esports

El lleure, però molt especialment els esports, es mencionen al grup de discussió com àmbits on fa falta moltíssima feina, cosa que es relaciona amb un percentatge important de persones LGBTI+ responents de l'enquesta reflexant que es tracta d'àmbits que es perceben hostils o no segurs (veure Eix 6). En el primer, per ser un lloc privilegiat on es pot fer molta sensibilització, donada la bona predisposició dels grups de lleure d'infants i joves; en el segon, per ser un àmbit tradicionalment masculinitzat on moltes persones LGBTI+ han viscut experiències de discriminació.
En tot cas, caldria entrar en més detall sobre com i quins són els entorns de lleure i esport de Figueres (cosa que no s'ha pogut fer a la present diagnosi), doncs la realitat de cada club esportiu, esplai, cau,... és diferent. Per exemple, tres persones LGBTI+ declaren que els espais esportius i de lleure són molt segurs, i a part, hi ha una aportació que parla de com el món esportiu no és homogeni:

"*Ara sí* [que sento l'entorn de l'esport segur, als 26 anys], *però durant l'adolescència no*".

Hi ha un percentatge important de persones LGBTI+ enquestades que no participen del món esportiu o de lleure de Figueres, un 19,27%, cosa que podria donar per múltiples interpretacions sense més dades que donin informació. En tot cas, tenint en compte el que s'expressa en altres eixos (especialment al de Seguretat, Eix 6, i Visibilització, Eix 11), una part d'aquest percentatge podria relacionar-se amb una no participació d'aquestes persones per no haver-se sentit ben rebuda en els espais esportius o de lleure (en consonància, per altra banda, d'altres diagnosis, com són la del *Pla per la Diversitat Afectiva, Sexual i de Gènere del Baix Empordà*). Per exemple, sense anar més lluny, es visibilitza a l'enquesta que en un gimnàs es va impedir una inscripció a una persona trans per no tenir el nom canviat. Això fa necessari treballar tant en l'àmbit públic com el privat, doncs d'aquesta experiència podrien sorgir propostes per prevenir que això no tornés a passar en tots els equipaments esportius de Figueres. Aquí veiem la necessitat de treballar per a que les persones LGBTI+ i les famílies es sentin ben rebudes en els espais de lleure o esportius.

EIX 8: Món laboral i treball

En relació al món laboral i el treball, la primera dada que cal destacar és la que s'ha manifestat a l'Eix 6: un dels entorns on les persones LGBTI+ no es poden mostrar lliurement és el laboral, amb un 38,7% de les persones que van respondre respecte a un o més entorns hostils. Aquesta dada es relaciona amb el que s'observa sistemàticament a estudis[18] sobre l'àmbit laboral: que existeixen dificultats per ser lliurement en l'àmbit laboral, des de la LGBTIfòbia expressa a la interiorització que porta a la ocultació conscient i el control del propi comportament, passant per les formes de discriminació subtil. Ambtot,

[16] https://lamirona.cat/2023/11/17/transmaricabollo-17-nov/
[17] https://www.instagram.com/laposidonia_/
[18] Veure, per exemple, https://www.inmujeres.gob.es/actualidad/NovedadesNuevas/docs/2017/2017LGBTAmbitodelEmpleo.pdf

aquesta percepció no implica, per se, que en el lloc de treball es doni LGBTIfòbia, si no que pot ser producte d'interioritzar la LGBTIfòbia social o altres motius. Per exemple, hi ha un 52,2% de la població enquestada que es mostraria indiferent davant de l'entrada d'una persona LGBTI+ a l'empresa, seguida per un percentatge gran de persones que sentirien alegria o agraïment.

Hi ha una sèrie de dades que tenen a veure amb la garantia dels drets LGBTI+ dins de l'entorn laboral de l'Ajuntament. De tot el personal de l'Ajuntament que ha respost l'enquesta:

- Un 46,67% no sap si l'Ajuntament disposa d'un Protocol per a la detecció i prevenció de la LGBTIfòbia o similar.
- Un 40% no sap si l'Ajuntament ofereix formació en matèria de diversitat afectiva, sexual i de gènere.
- Un 33,33% exposa que l'Ajuntament no incorpora la perspectiva LGBTI+ en les formacions, així com un 40% no ho sap.
- Un 10% exposa que l'Ajuntament no té en compte la perspectiva LGBTI+ en plans de polítiques públiques, així com un 37,78% no ho sap.
- Un 53,33% no sap si l'Ajuntament incorpora en els convenis laborals mesures o propostes per a la garantia dels drets LGBTI.

Aquesta tònica de majoria "no ho sap" i una mica menys "no" (amb una minoria que respon que "sí") es repeteix amb gairebé totes les preguntes que es fan al personal de l'Administració. En general, existeix un ampli desconeixement de les mesures que tenen a veure amb la garantia dels drets de les persones LGBTI+, tant les que treballen a l'Administració com les que s'hi relacionen (per exemple, en relació a formularis: nom sentit, diversitat familiar), i hi ha una altra part significativa que afirma que no es fan unes o altres mesures.

Tota aquesta informació exposada mostra diferents necessitats. Per una part, caldrà fer visibles aquestes dificultats en relació especialment a l'àmbit privat, tot visibilitzant el SAI i promovent que poguem conèixer aquestes situacions per poder abordar-les, així com donar a conèixer el SAI a les empreses. Per una altra, caldrà garantir que existeixi i que es conegui un Protocol per detectar, atendre i reparar en cas de LGBTIfòbia en l'àmbit de l'Ajuntament i que es conegui el Deure d'Intervenció de les persones que treballen a les administracions públiques de Catalunya per fer efectiu l'abordatge de l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia a Catalunya. Específicament, el Deure d'Intervenció és una obligació del personal de les administracions públiques, que estan obligades a informar al SAI o als cossos i forces de seguretat si detecten o tenen la sospita fonamentada de LGBTIfòbia. A més a més, serà necessari donar visibilitat interna a les accions que es desenvolupin des del SAI i des d'Igualtat.

Respecte al sector privat, a l'enquesta es proposa en vàries ocasions fer xerrades i formacions a empreses, recalcant en una ocasió de no treballar només amb escoles. Això encaixa amb l'experiència de discriminació explicada a l'àmbit d'Esports (Eix 7), en tant que reforça la necessitat de que el personal que tracta amb la ciutadania tingui informació bàsica, i amb que cal no enfocar-se únicament en l'àmbit educatiu (Eix 5). Aquest fet es podria abordar tot tenint en compte que només un 20% del personal de l'Administració afirma que l'Ajuntament s'assegura de que, quan contracta una empresa, aquesta apliqui mesures per a la garantia i la promoció de la igualtat (és a dir, es podria formar com a requisit per contractar, o alguna fòrmula semblant).

EIX 9: Participació i acció social

Només un 36,5% de les persones enquestades formen part del teixit associatiu, tenint representació d'entitats culturals, AFAs, associacions sobre la igualtat i esports. Dins el col·lectiu LGBTI això baixa fins a un 28,9%. Aquesta dada, que pot interpretar-se de diverses formes, té una possible interpretació similar a la feta en l'àmbit d'Esports i Lleure (Eix 7). En aquest cas, caldria preguntar-se si les entitats es visibilitzen com espais segurs o pel contrari no es visibilitzen, provocant que s'assumeixi que poden ser llocs cisheterocentrats. Això no treu que internament tinguin mecanismes (o estiguin en procés de tenir-los) per detectar i actuar en cas de discriminació, treballant a més des del respecte a la diversitat, com així es reflexa en 15 respostes de l'enquesta. No es menciona, en tot cas, que treballin amb el SAI per poder desenvolupar aquests mecanismes, mostrant un espai des del qual treballar. Aquest és un tema que es relaciona amb que un 82,22% del personal de l'Ajuntament enquestat manifesti que no sap o que afirmi que no sobre la pregunta "l'Ajuntament valora positivament que, a l'hora d'atorgar una subvenció, sigui a entitats que apliquin mesures per a la garantia i la promoció de la igualtat?". Es podrien afegir clàusules als plecs de subvencions que valorin la implicació.

Així mateix, a l'Alt Empordà tenim una Associació que explícitament defensa la garantia dels drets de les persones LGBTI+ i els seus entorns. De les persones enquestades, un 62,2% la coneixen, cosa que parla bé de l'efectivitat dels canals pels quals la van conèixer: 39,3% xarxes socials, 17,9% boca-orella.

Una de les accions proposades per les persones enquestades té a veure amb el treball transversal amb el feminisme, integrant la perspectiva de la diversitat afectiva, sexual i de gènere amb la perspectiva de gènere. Així mateix, una altra intervenció a l'enquesta defensa que cal donar informació bàsica en matèria LGBTI+ a persones que s'identifiquen com a LGBTI+, fent referència a que dins de les pròpies sigles, lluny de visions homogeneitzadores, també hi han diferències, dinàmiques de poder i formes de discriminació. Aquestes accions mostren que es veu la necessitat de treballar conjuntament i apropar diferents realitats que, tot i semblar que estan de costat, no es miren cara a cara sovint. Aquestes esquerdes i cismes tan contemporanis entre reivindicacions de drets tenen a veure amb qüestions molt grans com poden ser la polarització i les bombolles informatives afavorides per les dinàmiques de les xarxes socials o els efectes que a nivell d'individualització ha tingut la pandèmia de la COVID-19, però es poden fer moltes accions a nivell local per tal d'afavorir el treball conjunt i el consens. Aquí es podrien plantejar accions de caire comunitari que cerquessin punts comuns, evitant la polarització (tal com es proposa a l'enquesta), i promovent la sensibilització i la formació.

El projecte de Punt Lila surt mencionat en el grup de discussió i l'enquesta (conegut pel 83,2% de les persones enquestades) com un projecte valorat que cal promoure i ampliar, però també replantejar: es menciona la necessitat de repensar-lo per tal de vincular-lo a una estratègia més àmplia de prevenció de la LGBTIfòbia i de conductes de risc. Aquesta percepció contrasta amb la feina que ja es fa des de l'Ajuntament per tal d'incorporar el treball sobre la LGBTIfòbia al projecte, cosa que fa pensar en que aquesta diferència es pot deure a aspectes que tenen a veure amb la comunicació del projecte (Eix 2). Una possibilitat també seria plantejar el Punt Lila en coordinació amb Joventut i Salut, per tal de valorar i repensar el projecte. En tot cas, es recalca en l'aportació que no s'inverteixin tots els recursos en aquesta acció, posant de manifest sensacions que ja s'ha plasmat en l'àmbit de Compromís Institucional (Eix 1) i Educació (Eix 5).

Les persones grans apareixen molt poc mencionades a la diagnosi, i quan es parla de persones grans a l'enquesta, sovint es parla en clau de propensió a la LGBTIfòbia i a la "mentalitat tancada". En contraposició d'aquesta sensació general, volem destacar que a l'enquesta, a excepció d'una participació ("M'és indiferent"), el 100% de les persones majors de 51 anys veuen bé o molt bé que es destinin recursos a promoure la garantia dels drets de les persones LGBTI+ i els seus entorns. En moltes ocasions, quan es parla sobre la diversitat afectiva, sexual i de gènere, no es compta amb cap persona gran, cosa que fa que falti la seva visió i participació. A més a més, pensar a les persones grans en aquesta clau té a veure amb la invisibilització sistemàtica de les persones grans LGBTI+ (que apareixen una vegada a les respostes de l'enquesta, proposant com a necessària l'atenció a les persones grans LGBTI). De fet, que les persones grans LGBTI+ no es tinguin en compte o que no es tingui en compte a la gent gran a l'hora de pensar en la diversitat afectiva, sexual i de gènere és ben palès a les polítiques de gent gran: no apareix ni una sola menció al tema al *Pla d'Envelliment Quilòmetre Zero* de l'Ajuntament de Figueres (només es menciona el SAI i la sexualitat només apareix quan es parla de l'abús sexual, concebint a les persones grans com si no tinguessin sexualitat pròpia[19]). Això xoca amb les recomanacions de la *Guia Pràctica per incorporar la perspectiva LGBTI+ a les residències i altres centres i recursos per a les persones grans*[20], que parlen de la necessitat de visibilitzar i fer explícit el compromís d'institucions, ens i equipaments. A la vegada, aquesta manca de visibilitat acaba impactant en persones que han fet sexili des de l'Empordà cap a Barcelona o Girona, i que al retornar a Figueres en la seva vellesa, han de tornar a "tancar-se a l'armari".

En general, no es contempla la qüestió de la diversitat afectiva, sexual i de gènere en els Plans i programes municipals que tenen a veure amb l'edat. Per exemple:

- Al *Pla Local d'Infància i Adolescència 2019-2023* es destaca com a marc de referència el reconeixement de la diversitat al ser un aspecte clau, es posa com a repte l'augment de casos de violència de gènere entre joves i es posa de manifest que és indispensable l'educació sexo-afectiva, però no hi ha cap referència clara a la diversitat afectiva, sexual i de gènere al PLIA i això no garanteix l'aplicació de la perspectiva LGBTI+ en l'execució de les accions.
- Pel que fa a les persones joves, cal destacar que al *Pla Local de Joventut 2021-2023* es fa molt poca menció a les persones LGBTI+, i quan es fa, es fa en relació a l'aparent major LGBTIfòbia de certs col·lectius racialitzats (Eix 4).

Això contrasta amb participacions del grup de discussió i l'enquesta, que precisament posen l'accent en la necessitat de treballar amb persones de diferents edats.

EIX 10: Salut

En l'enquesta, les persones LGBTI+ mostren si el personal sanitari sap o no de la seva orientació o identitat. Un 55,6% de les persones LGBTI+ declaren que el personal sanitari no sap la seva orientació/identitat. Aquesta qüestió ressona a eixos comentats anteriorment (Eixos 6, 7 i 8), en tant que les persones LGBTI+ podrien posar esforços per ocultar la seva orientació o identitat, interioritzant i normalitzant la violència subtil. El personal sanitari pot, en el marc de confiança que es pot generar a consulta, detectar situacions en les que el SAI podria intervenir (per exemple, acompanyar una família

[19] Veure, per exemple, https://cuideo.com/blog/personas-mayores-sexualidad-tema-tabu/

[20] https://igualtat.gencat.cat/web/.content/Ambits/LGBTI/publicacions/GuiaLGTBI_GentGran_201222_new-WEB-ACC.pdf

en el procés de que "el seu fill"[21] manifesti una orientació o identitat diferent a l'esperada). Per aquest motiu, cal que el personal tingui informació del SAI, tant per donar-la, com per fer derivacions o demanar assessoraments puntuals.

De les persones que declaren que el personal sanitari sí sap de la seva orientació o identitat (42,2%), hi ha alguns comentaris que cal assenyalar:

- Detecció de falta de formació i/o comprensió (6 respostes)
- Casos d'homofòbia i problemes amb personal concret (4 respostes)

Destaquem una aportació:

"[Una persona professional a] *l'Hospital de Figueres, quan estava embarassada em va dir que tenia un embaràs de risc només perquè erem dues dones*"

Això es suma a una experiència expressada al grup de discussió: es menciona una altra professional que qüestiona les decisions de les persones en relació a tenir descendència en funció de amb qui s'emparellin.

Aquestes experiències mostren que, tot i que una majoria de persones expressin que la LGBTIfòbia en l'àmbit sanitari és poc freqüent (43,8%), continua havent situacions que cal abordar. L'acció amb l'àmbit de la Salut enfronta el repte de que la competència de la formació del personal sanitari de l'Institut Català de la Salut no és local, al igual que amb el professorat en l'àmbit Educatiu (Eix 5). En tot cas, sí que hi ha accions que es podrien fer, especialment en el marc del treball en xarxa amb el SAI. Per exemple, entre les persones participants del grup de discussió, existeix desconeixement sobre què s'hauria de fer en cas de LGBTIfòbia en l'àmbit de la salut. Es podria treballar amb l'àmbit de la salut per a promoure el coneixement dels drets de les persones, per tal de promoure l'apoderament (i el coneixement del SAI).

En relació a la salut, a la diagnosi es mencionen freqüentment aspectes que tenen a veure amb la salut sexual i reproductiva. Es detecta tant al grup de discussió com en l'enquesta que els equipaments de Salut (CAP i Hospital) no tenen a disposició de les persones usuàries o directament no coneixen certes qüestions relacionades amb la salut de les persones LGBTI+. En primer lloc, quan es truca per preguntar sobre la PEP (Profilaxi Post-Exposició) o PrEP (Profilaxi Pre-Exposició), hi ha desconeixement sobre què són, cosa especialment preocupant en el primer cas, en el que cal prendre aquesta medicació el més aviat possible per evitar una possible infecció per VIH. En el segon cas, es tracta d'una contrastada bona estratègia per a prevenir la infecció per VIH a la que una part de les persones LGBTI+ haurien de tenir un accés garantit, però no es visibilitza aquesta opció, tot i ser l'Atenció Primària un dels principals canals en els que s'hi accedeix[22]. En segon lloc, es detecta manca d'informació sobre el servei Trànsit[23], en tant que no es coneix el servei des de la primera línia i no hi ha informació disponible per a la ciutadania.

[21] S'utilitzen les cometes per fer referència a que la família pensa, en el moment de fer la demanda d'exemple, que es tracta d'un fill en masculí, però podria no ser la identificació de la persona.

[22] https://www.sanidad.gob.es/ciudadanos/enfLesiones/enfTransmisibles/sida/PrEP/Informe_SIPrEP_nov_19_mayo_23.pdf

[23] https://icsgirona.cat/ca/contingut/hospital/1868

En el grup de discussió es va mencionar explícitament que no hi havia una visibilitat d'actes en relació a la commemoració de l'1 de desembre, Dia Mundial del VIH i la SIDA. A nivell històric, es tracta d'una data important a commemorar per a les persones LGBTI+, però cal tractar-la adequadament. Actualment, seguint l'acció del Comitè 1 de Desembre[24], l'acció entorn a l'1 de desembre es concentra en la lluita contra l'estigma de la serofòbia, un estigma que es relaciona sovint amb l'homofòbia. Si bé és positiu que es treballi la prevenció de la transmissió de les Infeccions de Transmissió Sexual (ITS), sovint quan es fan campanyes preventives es posa el focus en la responsabilitat individual (obviant la responsabilitat col·lectiva i la mirada comunitària), cosa que podria sumar al mite seròfob de que les persones amb VIH o SIDA "s'ho mereixen perquè no s'han cuidat".

Aquesta percepció d'inacció contrasta amb la feina realitzada per ACAS Figueres (Associació Comunitària Anti-SIDA, present a la ciutat des de 1993, tancada a data del 31 de desembre de 2023), que ha commemorat cada any l'1 de desembre amb un acte a la plaça de l'Ajuntament fins al 2020 per motius de confinament (COVID19) i que ha disposat d'informació sobre salut sexual i reproductiva, la PEP i la PrEP. La delegació, tot i ser un recurs molt potent, no ha estat gaire coneguda, cosa que posa de manifest la necessitat de millorar la comunicació també entre entitats. Ha portat el seguiment de tot un sector de persones que es troben en situació d'especial vulnerabilitat i que es dediquen a la prostitució en pisos particulars a Figueres: dones trans i homes cis i trans.

Hi ha tres qüestions més que surten a la diagnosi relacionades amb l'Eix de Salut:

- Es percep un concepte molt biologicista de la salut, lluny del concepte de salut de la OMS[25]. Això sobrerrepresenta la informació en relació a la salut sexual i reproductiva, tot i que sigui important i de fet apareixi molt freqüentment en les diagnosis dels Plans LGBTI+.
- Es menciona al grup de discussió que tenir l'Hospital, la Fundació Salut Empordà, a Figueres podria generar molt bones oportunitats de sinèrgies.
- També es menciona que existeix una gran desigualtat territorial sobre qüestions que afecten a persones LGBTI+, com és la possibilitat de vacunar-se de la Verola del Mico[26] [27], existint per exemple vacunòdroms a Barcelona.

EIX 11: Visibilització i espai públic

En general, a les reunions, el grup de discussió i la enquesta es menciona la importància de la visibilització, i es fa referència a la manca de la mateixa. Concretament, un 60% de la població LGBTI+ expressa que no n'hi ha suficient. En tot cas, no hi ha una posició unànime, i quan s'expressa que no cal la visibilització, es manifesta que s'entén la visibilització de maneres diferents. Alguns exemples:

- "*No crec que calgui visibilitzar la ciutadania LGBTIQ+, cal visibilitzar (assenyalar i denunciar públicament) els agressors*" (cal visibilitzar a qui agredeix públicament)
- "*Considero que la visibilitat hauria de ser adequada, educada i sense fer soroll barroer. Tota la fressa xavacana treu la raó a qualsevol*" (cal visibilitzar de manera "no xavacana")
- "*Figueres no necessita aquestes xerrades* [sobre diversitat] *ja que nosaltres no tenim cap problema*" (no cal fer activitats sobre el tema perquè no es percep cap problema)

[24] https://comite1desembre.org/ca/el-comite.html
[25] https://www.who.int/es/about/frequently-asked-questions
[26] https://beteve.cat/societat/verola-del-mico-que-es-simptomes-com-contagia/
[27] Recentment s'ha obert la possibilitat de vacunar-se de la Verola a l'Hospital Trueta de Girona.

- "*Sembla que hi hagi d'haver un ghetto de LGBTI*" (cal visibilitzar sense generar espais que facin que les persones LGBTI+ només puguin ser lliurement en aquests espais)

Són nombroses les dades que fan pensar que, en general, existeix un desconeixement sobre la diversitat afectiva, sexual, de gènere i familiar. En concret, hi ha desconeixença sobre les dificultats que enfronten les persones LGBTI+ i els seus entorns. S'han anat avançant algunes en els anteriors eixos, com quan un percentatge substancial de les persones enquestades feia referència a que desconeixia si hi havia formes de LGBTIfòbia en un o un altre àmbit, o com quan es desconeixia si es tenien en compte les necessitats de les persones LGBTI+ i els seus entorns des de l'Administració. Hi ha la sensació de que hi ha molta desinformació i que perduren molts estereotips i mites, completament arraigats.

La sensació de diferents persones al grup de discussió era de que Figueres no és obertament amistosa amb les persones LGBTI+ i els seus entorns. No hi ha una visibilitat clara LGBTI+ i se sent inseguretat davant la possibilitat de mostrar-se lliurement en públic (per exemple, sent una persona d'aspecte masculí donant un petó a una parella amb aspecte masculí, cosa que va suposar una experiència de discriminació per una parella de nois). Aquesta manca de visibilitat es retroalimenta amb la visibilitat que es dona a algunes agressions LGBTIfòbiques en l'espai públic, generant una situació complexa en relació a la visibilització. Aquí tornem a parlar de la importància de veure què i com visibilitzem, doncs cal evitar una victimització vicària (en referència a la por que poden sentir les persones LGBTI+ i els seus entorns al conèixer el que li ha passat a una persona pel fet de ser LGBTI+). Cal abordar aquesta qüestió; per exemple, des de la promoció de la sensació de seguretat des de la perspectiva de gènere (Eix 6). Un aspecte relacionat amb aquesta percepció d'inseguretat ha sortit tant al grup de discussió com a l'enquesta: es fan moltes accions al centre de la ciutat. Això fa que hi hagi heterogeneïtat en la percepció d'inseguretat, cosa consonant amb la complexitat que té la pròpia ciutat.

Tota la situació exposada fa que, quan es planifica la visibilització i la sensibilització, cal que es pensi molt bé què i com es fa. Hi ha moltes formes de visibilitzar i sensibilitzar, i quan es valorin, cal pensar-les per a les persones LGBTI+ i els seus entorns, però també per a la ciutadania al complet. Els exemples posats reflexen que la ciutadania és heterogènia pel que fa al seu coneixement i sensibilització en matèria de diversitat afectiva, sexual, de gènere i familiar, cosa que encaixa en el que s'ha expressat en altres punts de la diagnosi, anant des d'un rebuig més o menys explícit fins a un suport d'activitats visibles, incòmodes, trencadores i subversives de la norma cisheterosexual. Cal tenir en compte que "fer els missatges més amables" a vegades despolititza i buida de contingut transformador les accions, però "transmetre els missatges sense cap filtratge" pot deixar fora a moltes persones i generar certes resistències (com es reflexa en algunes respostes de l'enquesta). Potser una bona estratègia pot ser fer partícips a grups i entitats del disseny de les accions de visibilització, essent aquest espai una bona oportunitat per fer sensibilització, així com enfocar la sensibilització en clau de drets humans.

Conclusions de la diagnosi

Figueres és una ciutat amb una complexitat gran, amb característiques similars (de cares a les vivències de les persones LGBTI+ i els seus entorns) a altres ciutats i pobles de la província de Girona. És un municipi en el que les persones LGBTI+ s'hi poden sentir incòmodes i poden veure els seus drets vulnerats, en la mesura que existeix una LGBTIfòbia subtil i normalitzada i formes de discriminació fruit de la inèrcia i el desconeixement. Aquesta es dona en diferents àmbits, dels quals la salut, l'educació i els esports es detecten com d'especial importància. La visibilitat és poca, i la sensació en

relació amb l'Administració és que no s'està fent suficient i que quan es fa, en múltiples ocasions es podria millorar. Existeix un ampli desconeixement, tant en matèria de garantia de drets com sobre les realitats de les persones LGBTI+. Com a eixos clau a treballar, destaquen la Comunicació (Eix 2), la LGBTIfòbia i la seguretat (Eix 6), la Participació i l'acció social (Eix 9), la Salut (Eix 10) i la Visibilitat i espai públic (Eix 11).

Pla d'Acció

A continuació es desplega el Pla d'Acció, estructurat en objectius segons l'Eix al que fan referència les accions.

EIX 1: Compromís institucional

OBJECTIU 1	Desplegar i promoure el compromís institucional amb la garantia dels drets LGBTI+		
ACTUACIONS	INDICADORS DE PROCÉS I ASSOLIMENT	CALENDARI	PERSONAL RESPONSABLE
Commemorar diferents dates assenyalades. Alguns dies podrien ser: - 19 de febrer - 31 de març - 17 de maig - 28 de juny - 23 de setembre - 1 de desembre	Nº de dates commemorades Valoracions de les accions dutes a terme	2025-2028	Àrea d'Igualtat
Implicació de la part política en accions LGBTI+	Nº d'accions en les que hi ha hagut representació política Nº de concentracions de rebuig o similar (resposta i condemna pública) per una agressió	2025-2028	Càrrecs electes

Formar a la plantilla de l'Ajuntament en matèria de diversitat afectiva, sexual, de gènere i familiar, amb èmfasi en el Deure d'Intervenció de l'administració pública i la transversalització de la mirada LGBTI+ a la feina quotidiana. Específicament al personal de: - Acció cívica, Serveis Comunitaris, Barris, Habitatge i Participació Ciutadana - Atenció a la ciutadania i OMAC - Cultura, Festes, Espais culturals - Drets civils, Igualtat i Feminismes - Educació - Esports - Joventut, Infància i Adolescència - Nova ciutadania, Migració, Diàleg intercultural i religiós - Ocupació - Policia Local	Nº de personal de l'Ajuntament format - En general - Desagregat segons l'àmbit o servei de treball	2025-2028	Àrea d'Igualtat, Àrea de Recursos Humans
Revisar formularis i documentacions tenint en compte la diversitat de gènere i familiar (nom sentit,	Nº de formularis i documentacions revisades	2025-2026	SAI

diversitat familiar, persones no binàries)			
Recollir el nombre de consultes al SAI en les que es detecta una manca de recursos per donar una resposta àgil, propera i adequada	Nº de consultes en les que es detecta Tipus de recurs que manca	2025-2028	SAI

OBJECTIU 2	Garantir el desplegament del Pla LGBTI+ i la transversalització de la mirada a altres Plans municipals		
ACTUACIONS	INDICADORS DE PROCÉS I ASSOLIMENT	CALENDARI	PERSONAL RESPONSABLE
Creació i coordinació d'una Comissió LGBTI+, que pot funcionar de forma integrada amb la Comissió d'Igualtat o amb la Comissió LGBTI Comarcal	Comissió creada i en funcionament (SÍ/NO)	2025-2026	Àrea d'Igualtat
Treballar les accions municipals en la Comissió LGBTI+ o Grup Motor del Pla, amb especial èmfasi amb el calendari anual i en la decisió dels horaris de les accions	Nº d'accions municipals planificades Horari consensuat per les accions (SÍ/NO)	2025-2028 2025-2026	Àrea d'Igualtat
Mantenir un diàleg amb les entitats i associacions LGBTI+, i convidar-les al Grup Motor del Pla	Convidar al Grup Motor (SÍ/NO)	2025-2026	Àrea d'Igualtat

Incorporar el SAI LGBTI+ a totes les diagnosis i grups motors dels plans municipals, amb especial èmfasi en la garantia de la incorporació de la perspectiva LGBTI+ a l'execució de les accions.	Nº de plans en els que el SAI està integrat	2025-2028	Caps d'Àrea i personal tècnic que coordina la realització i el desplegament de plans municipals
Incorporar la transversalització de la perspectiva LGBTI+ com a objectiu polític.	Incorporació de la transversalització (SÍ/NO)	2025-2026	Regidoria d'Igualtat

OBJECTIU 3	Promoure la cooperació interadministrativa per fer efectius els drets LGBTI+		
ACTUACIONS	INDICADORS DE PROCÉS I ASSOLIMENT	CALENDARI	PERSONAL RESPONSABLE
Treballar amb el Registre Civil i altres Administracions clau, com el CAP o els centres educatius, per facilitar informació bàsica i generar un pont de derivació al SAI	Contacte fet amb Administracions amb competència no local: - Registre Civil (SÍ/NO) - CAP (SÍ/NO) - Centres educatius (SÍ/NO) - Altres (SÍ/NO)	2025-2027	SAI
Treballar amb el Consell Comarcal de l'Alt Empordà, especialment a través de la Comissió LGBTI Comarcal	Nº d'accions conjuntes o complementàries amb les del Consell Comarcal		

EIX 2: Comunicació

OBJECTIU 1	Millorar la comunicació general del SAI		
ACTUACIONS	INDICADORS DE PROCÉS I ASSOLIMENT	CALENDARI	PERSONAL RESPONSABLE
Elaborar un pla o proposta comunicativa estesa en el temps que tingui presents els canals efectius per a la difusió del servei (boca-orella, xarxes socials,...)	Pla elaborat (SÍ/NO)	2025-2026	Àrea d'Igualtat, Àrea de Comunicació
Treballar en xarxa amb les Àrees i Serveis de Comunicació	Treball en xarxa establert (SÍ/NO)	2025-2028	Àrea d'Igualtat, Àrea de Comunicació
Incorporar en la planificació comunicativa formes d'arribar i establir vincle amb persones migrants, racialitzades i practicants de religions diverses	Perspectiva incorporada (SÍ/NO)	2025-2026	Àrea d'Igualtat, Àrea de Comunicació

OBJECTIU 2	Promoure la difusió a la ciutadania en general		
ACTUACIONS	INDICADORS DE PROCÉS I ASSOLIMENT	CALENDARI	PERSONAL RESPONSABLE

Donar difusió del SAI, tot remarcant les seves diferents funcions	Nº de comunicacions realitzades	2025-2028	Àrea de Comunicació
Donar visibilitat als actes que organitzi el SAI i altres accions institucionals	Nº de comunicacions realitzades	2025-2028	Àrea de Comunicació
Donar visibilitat a l'impacte de la feina del SAI (visibilitzar canvis que s'han generat a partir de la feina del SAI)	Nº de comunicacions sobre la feina que fa el SAI	2025-2028	SAI
Estendre a les Àrees i Serveis de Comunicació directrius i propostes del Departament d'Igualtat i Feminisme en matèria de comunicació, com són les directrius a l'hora de comunicar sobre les famílies	Nº de recomanacions i directrius comunicades	2025-2028	Àrea d'Igualtat
Tenir present la diversitat afectiva, sexual, de gènere i familiar en les comunicacions a la ciutadania de l'Ajuntament. Incorporar exemples clars i explícits de diversitat afectiva, sexual, de gènere i familiar en les comunicacions a la ciutadania de l'Ajuntament	Nº de comunicacions on aquest criteri s'ha tingut en compte clarament Nº de comunicacions on a més s'hagin tingut en compte altres criteris (p. ex. diversitat d'origens)	2025-2028	Àrea de Comunicació

OBJECTIU 3	Promoure la difusió interna, a l'Ajuntament		
ACTUACIONS	INDICADORS DE PROCÉS I ASSOLIMENT	CALENDARI	PERSONAL RESPONSABLE
Donar visibilitat a les accions que es fan des de l'Àrea d'Igualtat, especialment les que fan referència a la garantia dels drets de les persones	Nº d'accions visibilitzades Valoració de l'efectivitat de la comunicació (Qualitativa)	2025-2028	Àrea d'Igualtat
Donar visibilitat al Protocol per a l'abordatge de la LGBTIfòbia en l'àmbit laboral de l'Ajuntament	Visibilitat donada (SÍ/NO)	2025-2027	Àrea d'Igualtat
Donar visibilitat al Deure d'Intervenció de l'Administració Pública en cas de LGBTIfòbia	Visibilitat donada (SÍ/NO)	2025-2027	Àrea d'Igualtat

EIX 3: Cultura

OBJECTIU 1	Integrar la mirada LGBTI+ a l'Àrea de Cultura		
ACTUACIONS	INDICADORS DE PROCÉS I ASSOLIMENT	CALENDARI	PERSONAL RESPONSABLE
Treballar en xarxa entre les Àrees i Serveis d'Igualtat i les Àrees i Serveis de Cultura	Establiment del treball en xarxa (SÍ/NO)	2025-2028	Àrea d'Igualtat, Àrea de Cultura

Incorporar la mirada LGBTI+ a la planificació anual	Nº d'espectacles inclosos en la planificació anual	2026-2028	Àrea d'Igualtat, Àrea de Cultura
Incorporar la mirada LGBTI+ a actes i esdeveniments (culturals) de la ciutat	Nº d'esdeveniments on s'ha inclòs la mirada	2025-2028	Àrea d'Igualtat, Àrea de Cultura

EIX 4: Diàleg intercultural i religiós

OBJECTIU 1	Incorporar la perspectiva LGBTI+ en el treball antiracista		
ACTUACIONS	INDICADORS DE PROCÉS I ASSOLIMENT	CALENDARI	PERSONAL RESPONSABLE
Incloure la mirada LGBTI+ als espais de treball institucionals sobre el racisme	SAI inclòs als espai de treball (SÍ/NO)	2026-2027	Personal coordinador dels espais de treball sobre el racisme, Àrea d'Igualtat

OBJECTIU 2	Incorporar la perspectiva antiracista en el treball LGBTI+		
ACTUACIONS	INDICADORS DE PROCÉS I ASSOLIMENT	CALENDARI	PERSONAL RESPONSABLE
Incorporar referents diversos, amb especial èmfasi en la diversitat	Nº d'accions que incorporen aquests referents diversos	2025-2028	SAI

intercultural i religiosa, en accions que es realitzin des del SAI LGBTI+			
Visibilitzar les dificultats que enfronten les persones racialitzades no cisheterosexuals des d'una perspectiva no paternalista i, idealment, tenint a les persones racialitzades com a protagonistes	Nº d'accions que es fan per visibilitzar les dificultats	2025-2028	SAI

EIX 5: Educació

OBJECTIU 1	Millorar la garantia de drets de les persones LGBTI+ i els seus entorns en l'entorn educatiu		
ACTUACIONS	INDICADORS DE PROCÉS I ASSOLIMENT	CALENDARI	PERSONAL RESPONSABLE
Treballar amb l'àmbit educatiu en col·laboració amb els diferents centres i serveis educatius	Nº de centres i serveis educatius amb els que es treballa (sobre el total)	2025-2028	Àrea d'Igualtat, Àrea d'Educació, personal dels centres educatius
Implicar a l'àmbit educatiu en accions que es liderin des del SAI, especialment les que tinguin un retorn comunitari	Nº d'accions en les que s'han implicat: - Centres educatius - Famílies	2025-2028	Àrea d'Igualtat, personal dels centres educatius
Treballar amb Educació i Joventut per a garantir que els tallers	Revisió feta (SÍ/NO)	2026-2027	Àrea d'Igualtat, Àrea d'Educació, Àrea de Joventut

d'Educació Sexual Integral que es donen en els centres de primària i secundària incorporen una perspectiva LGBTI+			
Donar difusió als diferents protocols relacionats amb la garantia dels drets de les persones LGBTI+, com és el Protocol en cas d'assetjament LGBTIfòbic o el Protocol d'acompanyament a l'alumnat trans	Difusió feta (SÍ/NO) Nº de centres als que s'ha fet la difusió (sobre el total) Nº d'activacions anuals dels protocols	2025-2027	Àrea d'Igualtat, Àrea d'Educació, personal dels centres educatius
Donar a conèixer el SAI i els seus serveis al professorat, les AFAs i l'alumnat	Presentació del SAI feta a diferents col·lectius: - Professorat (SÍ/NO) - Famílies (SÍ/NO) - Alumnat (SÍ/NO)	2025-2027	Àrea d'Igualtat, Àrea d'Educació, personal dels centres educatius
Treballar conjuntament des del SAI amb els centres educatius per adequar els formularis a la diversitat afectiva, sexual, de gènere i familiar	Nº de formularis revisats	2027-2028	Àrea d'Igualtat, personal dels centres educatius

EIX 6: LGBTIfòbia i seguretat

OBJECTIU 1	Millorar l'accés i la possibilitat de denúncia		
ACTUACIONS	INDICADORS DE PROCÉS I	CALENDARI	PERSONAL RESPONSABLE

	ASSOLIMENT		
Posar en valor la mediació des del SAI	Nº de comunicacions que pose en valor la mediació des del SAI	2025-2027	SAI, Àrea de Comunicació, Policia Local
Visibilitzar formes de LGBTIfòbia en tots els àmbits, de cares a afavorir la seva identificació	Nº de comunicacions	2026-2028	SAI, Policia Local
Visibilitzar la figura de referent comunitari de la Policia Local	Nº de comunicacions	2025-2027	SAI, Àrea de Comunicació, Policia Local

OBJECTIU 2	Millorar l'atenció a la persona que ha patit LGBTIfòbia		
ACTUACIONS	INDICADORS DE PROCÉS I ASSOLIMENT	CALENDARI	PERSONAL RESPONSABLE
Donar-se a conèixer a la persona referent comunitària de la Policia Local per a establir ponts de col·laboració i per a facilitar la detecció, atenció i reparació en cas de LGBTIfòbia	Trobada realitzada (SÍ/NO)	2025-2026	SAI
Disposar d'informació del SAI a la comissaria	Disposa d'informació (SÍ/NO)	2026-2027	SAI, Policia Local
Coordinar-se amb les entitats que treballen amb dones trans migrants que exerceixen la prostitució per	Treball en xarxa establert (SÍ/NO) Elaboració d'un protocol o similar	2025-2027	SAI, Policia Local, entitats que treballen amb dones trans migrants que exerceixen la prostitució

abordar formes d'atendre a les que han estat víctimes d'LGBTIfòbia	per a l'abordatge coordinat (SÍ/NO)		

OBJECTIU 3	Millorar la percepció de seguretat		
ACTUACIONS	INDICADORS DE PROCÉS I ASSOLIMENT	CALENDARI	PERSONAL RESPONSABLE
Millorar la percepció de seguretat i amistositat de l'espai públic de Figueres	Nº d'accions realitzades amb aquesta finalitat	2025-2028	Àrea d'Igualtat, Policia Local
Fer accions preventives que visibilitzin la violència simbòlica envers les persones LGBTI+ i els seus entorns	Nº d'accions fetes	2025-2028	Àrea d'Igualtat, Policia Local, Àrea de Comunicació
Incorporar a la persona referent comunitària de la Policia Local en el grup motor del desplegament del Pla LGBTI+ per fomentar la seva visibilització i implicació	Incorporació (SÍ/NO)	2026-2027	Àrea d'Igualtat
Incorporació del personal del SAI i del SIAD en grups de treball que treballin la percepció de seguretat en l'espai públic, especialment el que faci referència al *Diagnòstic de la conflictivitat social a Figueres*	Personal incorporat (SÍ/NO)	2026-2027	Coordinació dels grups de treball

EIX 7: Lleure i esports

OBJECTIU 1	Promoure l'accés de les persones LGBTI+ i els seus entorns al món del lleure i esportiu		
ACTUACIONS	INDICADORS DE PROCÉS I ASSOLIMENT	CALENDARI	PERSONAL RESPONSABLE
Treballar amb Esports, Joventut i altres àrees relacionades amb l'esport i el lleure per garantir que les persones i famílies LGBTI+ puguin participar al món esportiu i del lleure	Treball en xarxa establert (SÍ/NO)	2025-2027	Àrea d'Igualtat
Promoure la incorporació de clàusules o similars a les subvencions i convenis de cessió d'ús en l'àmbit de l'esport per a promoure la garantia de la igualtat de tracte	Nº de clàusules incorporades	2025-2028	Àrea d'Igualtat, Àrea d'Esports, Serveis Jurídics

OBJECTIU 2	Prevenir la discriminació per LGBTIfòbia		
ACTUACIONS	INDICADORS DE PROCÉS I ASSOLIMENT	CALENDARI	PERSONAL RESPONSABLE
Donar a conèixer el SAI als clubs esportius	Nº de clubs esportius que ja coneixen el SAI (sobre el total)	2026-2028	SAI, Àrea d'Esports

Treballar amb l'àmbit públic i privat per a promoure la no discriminació en els equipaments esportius, especialment en relació a l'accés als mateixos per part de les persones trans	Accions engegades Accions que s'han ampliat a altres equipaments	2026-2028	SAI, agents del món esportiu públic i privat

EIX 8: Món laboral i treball

OBJECTIU 1	Promoure l'accés al món laboral de les persones LGBTI+		
ACTUACIONS	INDICADORS DE PROCÉS I ASSOLIMENT	CALENDARI	PERSONAL RESPONSABLE
Coordinar-se amb Ocupació per promoure les oportunitats laborals de les persones LGBTI+ que arriben al SAI, amb èmfasi en les persones trans	Treball en xarxa establert (SÍ/NO) Nº de derivacions realitzades	2026-2027	Àrea d'Igualtat
Donar a conèixer les guies per a la promoció de l'accés a la feina de les persones trans	Donades a conèixer al personal d'Ocupació (SÍ/NO)	2026-2027	SAI
Formar a la plantilla d'Ocupació en matèria de gestió de la diversitat a les empreses, intermediació laboral i persones LGBTI+, etc.	Nº de persones formades	2027-2028	Àrea d'Igualtat

OBJECTIU 2	Donar a conèixer els drets laborals LGBTI+		
ACTUACIONS	INDICADORS DE PROCÉS I ASSOLIMENT	CALENDARI	PERSONAL RESPONSABLE
Tenir disponible al Portal de l'Empleat o similar el Deure d'Intervenció i el Protocol Intern	Tenir disponibles els dos documents (SÍ/NO)	2026-2027	Àrea de Recursos Humans
Sensibilitzar a les empreses de Figueres, especialment les que tenen serveis oberts a la ciutadania (gimnasos, restaurants, sales de concert i discoteques,...), en qüestions bàsiques d'igualtat de tracte i sobre les dificultats de visibilització de les persones LGBTI en l'entorn laboral	Nº d'empreses sensibilitzades	2025-2028	Àrea d'Ocupació i Promoció Econòmica, Àrea d'Igualtat
Disposar d'un Protocol Intern per a la detecció, atenció i reparació en cas de LGBTIfòbia	Disposar del Protocol (SÍ/NO)	2025-2027	Àrea d'Igualtat, Àrea de Recursos Humans
Facilitar al personal de nou ingrés informació sobre el Deure d'Intervenció i el Protocol Intern	Incorporació al "pack" de benvinguda (SÍ/NO) Nº de personal nou al que ha arribat aquesta informació	2025-2028	Àrea d'Igualtat, Àrea de Recursos Humans

EIX 9: Participació i acció social

OBJECTIU 1	Treballar amb les entitats i associacions		
ACTUACIONS	INDICADORS DE PROCÉS I ASSOLIMENT	CALENDARI	PERSONAL RESPONSABLE
Donar a conèixer el SAI i les seves funcions a les diferents entitats de Figueres, amb especial èmfasi en les AFAs i entitats socials	Nº d'entitats a les que s'ha arribat sobre el total - Desagregades per àmbit d'actuació	2025-2028	Àrea d'Igualtat
Treballar en xarxa amb les entitats i associacions de Figueres amb les que es puguin generar sinèrgies	Nº d'accions fetes en conjunció amb alguna entitat	2025-2028	Àrea d'Igualtat
Treballar per fomentar l'associacionisme LGBTI+	Nº de trobades, sessions o visites on el tema principal sigui aquest	2025-2028	Àrea d'Igualtat
Promoure que les associacions i entitats participin en activitats LGBTI+	Nº d'activitats públiques en les que participen entitats que no són LGBTI+	2025-2028	Àrea d'Igualtat
Col·laborar amb la difusió i comunicació de les entitats LGBTI+ i afins	Nº de comunicacions	2025-2028	Àrea d'Igualtat

OBJECTIU 2	Treballar en xarxa amb Participació i el PLACI		
ACTUACIONS	INDICADORS DE PROCÉS I ASSOLIMENT	CALENDARI	PERSONAL RESPONSABLE
Treballar en xarxa amb el PLACI, incorporant la mirada comunitària a la feina del SAI	Treball en xarxa establert (SÍ/NO) Nº d'activitats comunitàries amb participació del SAI	2025-2028	SAI, PLACI
Treballar en xarxa amb Participació, incorporant la participació ciutadana en tot el cicle de les polítiques públiques (molt especialment a les persones LGBTI+ i els seus entorns)	Treball en xarxa establert (SÍ/NO) Nº d'activitats i polítiques en les que hi ha hagut una participació ciutadana	2025-2028	SAI, Participació

OBJECTIU 3	Treballar amb certs col·lectius en base a l'etapa del cicle vital		
ACTUACIONS	INDICADORS DE PROCÉS I ASSOLIMENT	CALENDARI	PERSONAL RESPONSABLE
Incorporar la mirada LGBTI+ a òrgans de participació d'acord a l'edat, com poden ser els Consells de Gent Gran, de Joventut o d'Infància i Adolescència	Incorporació del SAI en els òrgans (SÍ/NO)	2026-2027	Coordinacions dels òrgans de participació, Àrea d'Igualtat
Donar difusió i visibilitat a les guies per incorporar la perspectiva LGBTI+ als equipaments de la	Nº de comunicacions de difusió de les guies	2025-2027	Àrea d'Igualtat, personal que treballa amb persones grans o amb infància i adolescència

DGAIA i a les guies per als equipaments dedicats a la gent gran			
Treballar amb les residències i equipaments orientats a la gent gran per visibilitzar la diversitat afectiva, sexual, de gènere i familiar, tenint en compte el fenòmen del sexili	Nº d'equipaments amb els que s'ha treballat	2025-2027	Àrea d'Igualtat, personal que treballa amb persones grans
Trobar fòrmules per atendre les necessitats de les persones adolescents i joves LGBTI+ i els seus entorns	S'han treballat fòrmules per atendre les necessitats (SÍ/NO)	2025-2026	Àrea d'Igualtat, personal que treballa amb infància i adolescència

OBJECTIU 4	Replantejar, renovar i ampliar projectes		
ACTUACIONS	INDICADORS DE PROCÉS I ASSOLIMENT	CALENDARI	PERSONAL RESPONSABLE
Generació d'espais transfeministes de trobada, cohesió, sensibilització, etc., tot pensant en el potencial de les xarxes informals de suport	Nº d'accions realitzades amb aquesta finalitat	2025-2027	Àrea d'Igualtat, Àrees organitzadores d'activitats
Treballar sobre el projecte de Punt Lila, amb èmfasi en la comunicació de la incorporació de la perspectiva LGBTI+	S'ha treballat la comunicació del projecte Punt Lila (SÍ/NO)	2025-2028	Àrea d'Igualtat, serveis i professionals presents en els espais festa, Àrea de Comunicació

EIX 10: Salut

OBJECTIU 1	Millorar l'accés a la salut de les persones LGBTI+ i els seus entorns		
ACTUACIONS	INDICADORS DE PROCÉS I ASSOLIMENT	CALENDARI	PERSONAL RESPONSABLE
Treballar amb el personal administratiu de l'àmbit sanitari per incorporar bones pràctiques en l'acollida de persones trans	Nº de centres on s'han incorporat mesures	2025-2027	SAI
Promoure el coneixement del servei Trànsit entre les persones professionals de primèria línia i de referència de l'Atenció Primària i l'Hospital	Tenir material informatiu (SÍ/NO) Nº de centres públics sanitaris que tenen informació disponible sobre el total	2026-2027	SAI
Tenir informació sobre la Profilaxi Pre-Exposició i Post-Exposició al SAI i oferir-la al personal de l'àmbit sanitari de primera línea	Tenir material informatiu (SÍ/NO) Nº de centres públics sanitaris que tenen informació disponible sobre el total	2025-2027	SAI
Promoure el coneixement entre el personal de Salut d'aspectes específics relacionats amb la salut de les persones LGBTI+	Nº d'assessoraments realitzats	2025-2028	Àrea d'Igualtat

OBJECTIU 2	Prevenir i actuar en cas de LGBTIfòbia i desigualtats en l'àmbit de la salut		
ACTUACIONS	INDICADORS DE PROCÉS I ASSOLIMENT	CALENDARI	PERSONAL RESPONSABLE
Donar informació sobre el SAI als equips de primera línea de l'àmbit sanitari i als equips especialitzats en matèria de salut sexual i reproductiva	Informació donada (SÍ/NO)	2025-2027	SAI
Disposar d'informació sobre el SAI en els equipaments de Salut, especialment en relació a què s'hauria de fer en cas de discriminació	Nº de centres públics sanitaris que tenen informació del SAI disponible sobre el total	2026-2027	SAI, personal que gestiona
Generar ponts amb l'Hospital de Figueres de cares a l'abordatge de situacions de discriminació	Coordinacions realitzades (SÍ/NO) Mecanismes de resposta davant situacions de LGBTIfòbia establerts (SÍ/NO)	2026-2027	Àrea d'Igualtat
Recollir aspectes que tenen a veure amb la desigualtat territorial en salut des de les visites individuals del SAI	Nº de visites amb aquest contingut Informació qualitativa	2025-2028	SAI

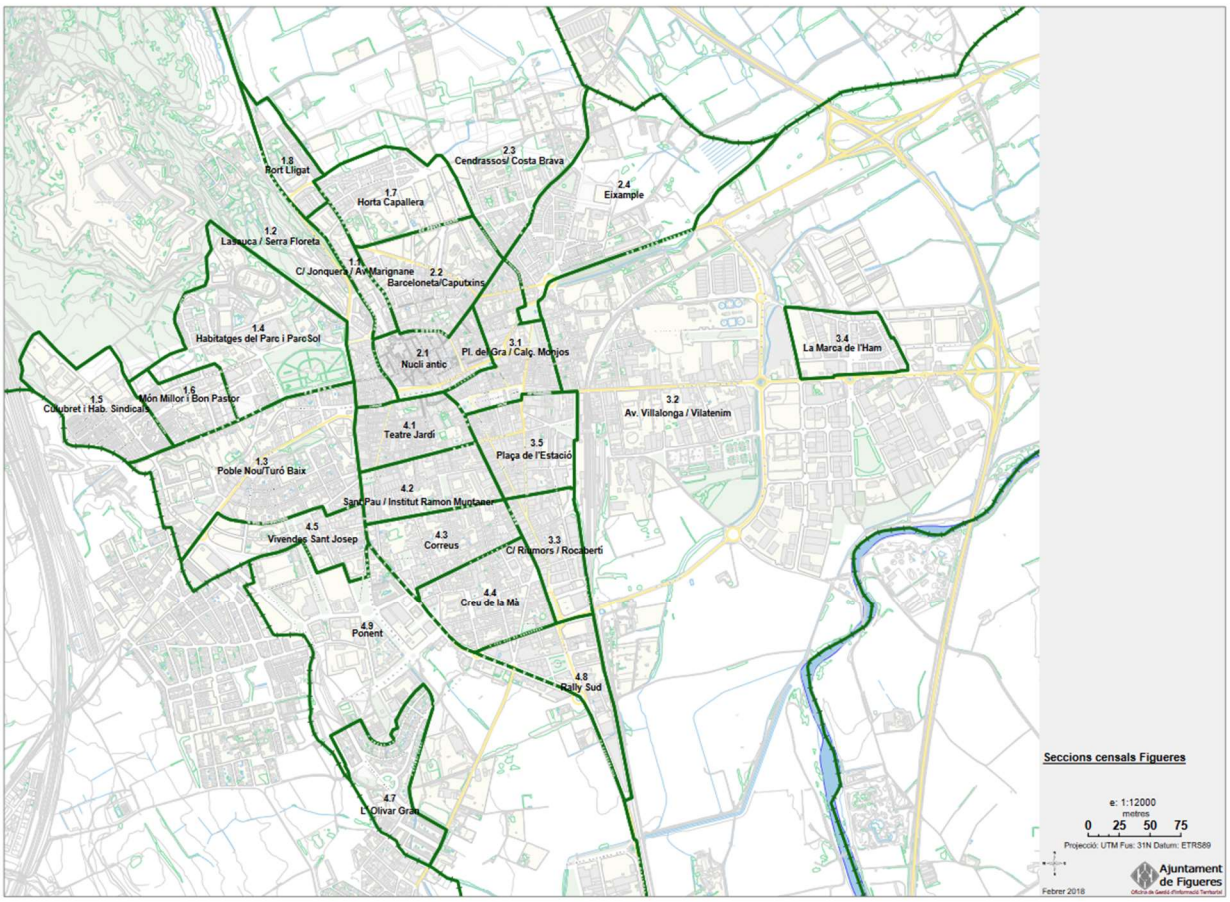
OBJECTIU 3	Sensibilitzar i informar a la població en general		
ACTUACIONS	INDICADORS DE PROCÉS I ASSOLIMENT	CALENDARI	PERSONAL RESPONSABLE

Commemorar el Dia Mundial de la SIDA (1 de desembre), tot tenint en compte el focus en la prevenció i actuació enfront l'estigma	Nº de commemoracions	2025-2028	Àrea d'Igualtat

EIX 11: Visibilització i espai públic

OBJECTIU 1	Promoure la visibilitat de les persones LGBTI+, les seves realitats i les seves necessitats		
ACTUACIONS	INDICADORS DE PROCÉS I ASSOLIMENT	CALENDARI	PERSONAL RESPONSABLE
Visibilitzar els reptes específics que enfronten les persones LGBTI+ i els seus entorns, tenint en compte el desconeixement de la població en general i en relació als drets humans que es vulneren	Nº d'accions de visibilització	2025-2027	Àrea d'Igualtat
Realitzar accions de visibilitat de les realitats LGBTI+ amb la participació i complicitat de la ciutadania	Nº d'accions de visibilització amb la participació de la ciutadania	2025-2027	Àrea d'Igualtat
Promoure la visibilització i el coneixement sobre la diversitat tenint en compte la descentralització dins la pròpia ciutat i a la població en general	Nº d'accions de visibilització que tenen en compte la descentralització	2025-2028	Àrea d'Igualtat

Valorar la incorporació de noms rellevants de l'activisme LGBTI+ al nomenclàtor de la ciutat	Incorporació de noms al nomenclàtor (SÍ/NO)	2027-2028	Àrea d'Igualtat, Àrea d'Urbanisme

ANNEXOS

Districtes de població ciutadana (Febrer 2018)