

2026-  
2029

# DIAGNÓSTICO Y I PLAN MUNICIPAL LGTBI DE MUTXAMEL.





**INDICE:**

- 1. INTRODUCCIÓN.**
- 2. ANÁLISIS SOCIODEMOGRÁFICO Y ECONÓMICO.**
- 3. OBJETIVOS Y PRINCIPIOS INSPIRADORES DEL I PLAN MUNICIPAL LGTBI DE MUTXAMEL.**
  - 3.1. OBJETIVOS.**
  - 3.2. PRINCIPIOS INSPIRADORES.**
  - 3.3. BREVE ANOTACIÓN SOBRE LA IMPORTANCIA DEL CONCEPTO DE INTERSECCIONALIDAD EN EL DESARROLLO DE LAS POLÍTICAS DE DIVERSIDAD SEXUAL Y GÉNERO MUNICIPALES.**
- 4. INFORME DE PARTICIPACIÓN CUALITATIVA.**
- 5. INFORMES DE CUESTIONARIOS ONLINE LGTBI.**
- 6. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO.**
- 7. PLAN DE ACCIÓN.**
- 8. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.**
- 9. ANEXO: GLOSARIO.**



## 1. INTRODUCCIÓN.

La elaboración del I Plan Municipal LGTBI, parte de un compromiso adquirido por el Ayuntamiento de Mutxamel, para garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans, intersexuales y queer, con la intención de eliminar cualquier manifestación de discriminación que se produzca por orientación sexual, identidad sexual y expresión de género.

Evitar actos discriminatorios y opresores como la homofobia, lesbofobia, así como la transfobia en personas con expresiones de género no normativas, impiden el avance del desarrollo de los valores democráticos, imposibilitando hacer efectivo uno de los pilares fundamentales recogidos en la Declaración de los Derechos Humanos y en las diferentes resoluciones de Naciones Unidas, como premisa prioritaria para una sociedad igualitaria e inclusiva.

Mutxamel, como Ciudad Educadora desde 2007, viene impulsando y asentando principios esenciales para convertirla en una ciudad inclusiva y diversa. Para conseguirlo, ha asumido la responsabilidad de construir su propia identidad como ciudad, respetando la pluralidad y el servicio integral de las personas en la inclusión y cohesión social, la co-responsabilidad contra las desigualdades y la promoción de la salud. Todo ello contribuye al bienestar del conjunto de la ciudadanía, como motor que permita mediante las políticas públicas liderar un proyecto de ciudad libre, igualitaria y respetuosa ante cualquier forma de expresión de ser y sentir, tal y como recoge el **artículo 14 de la Constitución Española**:

*“Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*



Así mismo, el I Plan Municipal LGTBI, se encuentra enmarcado en la **Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de la Generalitat, de igualdad de las personas LGTB** y en la **Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI**.

Ambas leyes suponen un avance en la larga trayectoria de la lucha por los derechos civiles y la justicia social sobre las personas LGTBI, permitiendo consolidar los logros adquiridos y haciendo frente a los nuevos retos a los que se enfrenta la sociedad actual, superando prejuicios y actitudes discriminatorias promotoras del odio.

A pesar de que la percepción social nos indique otras situaciones, y exista una opinión generalizada que considera que se ha avanzado en derechos del colectivo LGTBI, lo cierto es que la realidad dista de ser así, del mismo modo que sucede con las políticas encaminadas a conseguir la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

La normalización del discurso de odio en los últimos años ha contribuido a que agresiones, situaciones de discriminación, acoso o bullying hacia personas LGTBI no se denuncien, dando lugar a lo que se conoce como infradenuncia. Esta, a su vez, genera una infradetección de los casos, lo que provoca que solo se reconozca un porcentaje muy reducido, ocultando así una realidad mucho más compleja.

Según los datos extraídos de la Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans, Bisexuales, Intersexuales y más (FELGTBI+)<sup>1</sup>, del estudio de investigación llevado a cabo en 2023, los datos revelan que, el 80,7% de personas LGTBI que han sufrido algún tipo de delito de odio no denunció ante la Policía. Así pues, de ese mismo porcentaje, un 23,7% decidió acudir a asociaciones LGTBI para denunciar, y lo más preocupante es que un 56,9% no acudió a ningún sitio a

---

<sup>1</sup> Datos extraídos de los estudios de investigación de FELGTBI+, concretamente el publicado en 2023 “**Estado de odio: Estado LGTBI+ 2023**”.

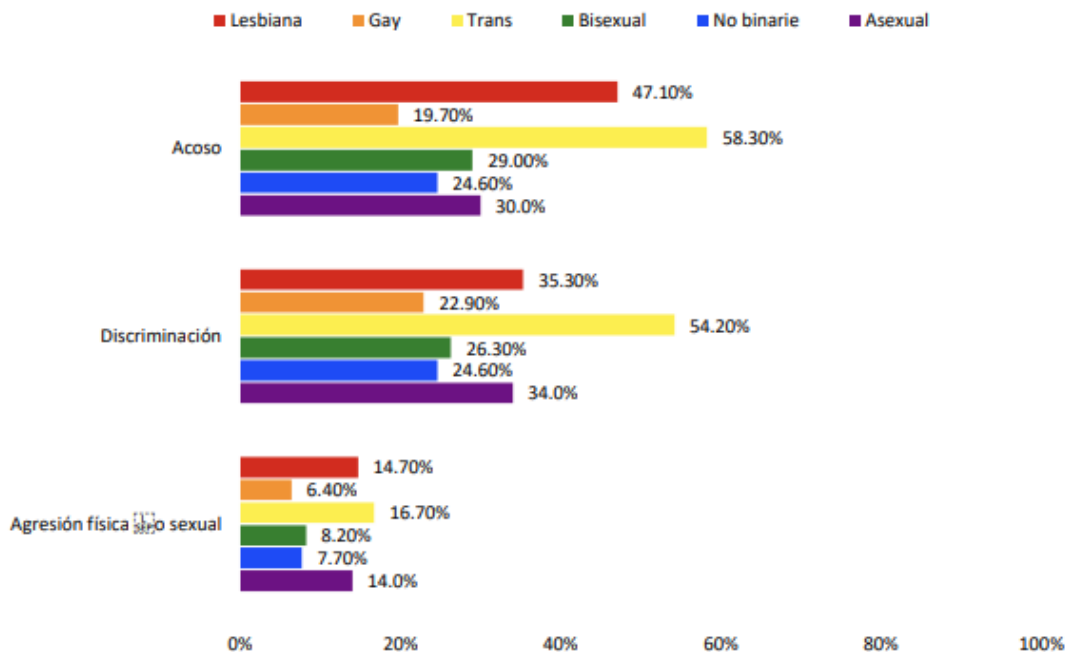


denunciar. El porcentaje de personas que decidió acudir a la Policía para interponer una denuncia fue tan solo de 19,3%.

Estas cifras son muy significativas, y se pronuncia aún más si se realiza un estudio comparativo por intervalos de edades y/u orientación sexual, en el que se observa que las personas con mayor riesgo de sufrir delitos de odio son las personas trans.

A continuación, exponemos las gráficas extraídas del estudio de investigación de FELGTBI+<sup>2</sup>:

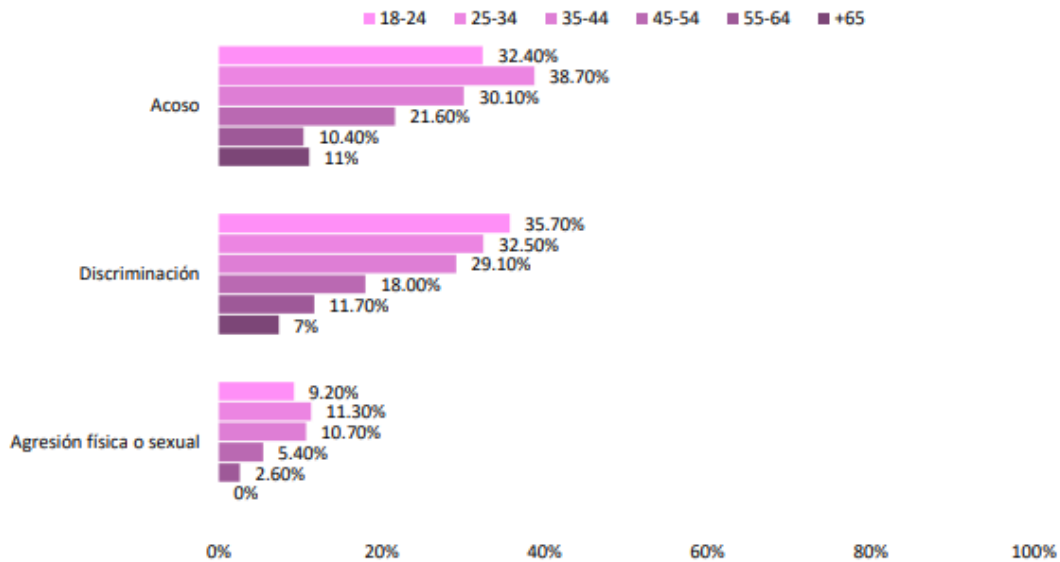
*Gráfico 7: distribución según orientación sexual y/o identidad de género sobre la respuesta "en los últimos 5 años, por ser LGTBI+, has sufrido..."*



<sup>2</sup> Gráficas de elaboración propia de FELGTBI+. “*Estado de odio: Estado LGTBI+ 2023*”.



*Gráfico 8: distribución según grupos de edad sobre la respuesta "en los últimos 5 años, por ser LGTBI+, has sufrido..."*



Por ello, el plan se configura como una herramienta sustancial, cuyo punto de partida, confeccionado por el diagnóstico, facilita una radiografía del municipio de Mutxamel en materia LGTBI, planteando cuáles son los retos, necesidades y obstáculos a hacer frente, articulando una serie de medidas y acciones que faculte su puesta en marcha.



## **2. ANÁLISIS SOCIODEMOGRÁFICO Y ECONÓMICO.**

La información recabada sobre la realidad del municipio proviene de diversos estudios realizados desde diferentes áreas del ayuntamiento. (Servicios sociales, Juventud, PLIA, Igualdad, Policía Local...) Estos estudios aportan información del municipio, enfocada desde el interés particular de cada una de las áreas implicadas. Para ello, se ha desarrollado un análisis estadístico de fuentes secundarias tales como: INE, Portal Estadístico de la Generalitat Valenciana, el Sistema Integrado de Datos Municipales, ARGOS y Labora.

Se ha considerado de interés realizar una síntesis de la información obtenida de estos diferentes estudios, de manera que se genere una panorámica más diversa de la realidad del municipio.

### **MUNICIPIO:**

Mutxamel forma parte de la provincia de Alicante, ubicado en el centro de la comarca de l'Alacantí, junto a los municipios de Agost, Aigües, Alicante, Busot, El Campello, La Torre de les Maçanes, Sant Joan d'Alacant, San Vicente del Raspeig y Xixona.

El municipio cuenta con una superficie de 47,67 Km<sup>2</sup>. Es destacable que la extensión del municipio respecto a la densidad de población es de 549,67 habitantes por kilómetro cuadrado, en 2022 (según el portal de información Argos), densidad que, puede considerarse elevada si se compara con la del resto de municipios españoles. Mutxamel es un municipio muy diseminado que cuenta con numerosas urbanizaciones, algunas muy masificadas y otras muy poco pobladas.



### **POBLACIÓN<sup>3</sup>:**

En 2022, el número de habitantes de Mutxamel asciende a 26.192 personas, según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE).

Los datos actualizados ofrecidos por el departamento de estadística del Ayuntamiento, nos arroja una cifra de un total de 30.092 habitantes en el municipio en 2025, cuyos 15.041 son varones (esto representa un 43,69%) y 15.051 son mujeres (representan 56,31%). Observando un crecimiento notable de la población, en los últimos tres años.

De las 96 nacionalidades registradas en el padrón, sin contar a los de nacionalidad española y los apátridas, observamos que las 5 nacionalidades extranjeras con mayor número de población viviendo en el municipio son las siguientes:

<b>ZONA PROCEDENCIA</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>%</b>	<b>MUJERES</b>	<b>%</b>	<b>TOTAL</b>
<b>ARGELIA</b>	229	56,7%	175	43,3%	404
<b>FRANCIA</b>	197	51,7%	184	48,3%	381
<b>ITALIA</b>	194	53,4%	169	46,6%	363
<b>REINO UNIDO</b>	153	51,9%	142	48,1%	295
<b>UCRANIA</b>	103	42,4%	140	47,5%	243

Por el contrario, también se desprende del análisis estadístico otras nacionalidades, cuya representación es de una persona empadronada. Estas nacionales son las siguientes:

---

<sup>3</sup> Se han consultado diferentes fuentes (fuentes propias del departamento de estadística del ayuntamiento de Mutxamel; datos del Instituto Nacional de Estadística INE; Plan Estratégico del Cuerpo de Policía Local de Mutxamel 2022-2024; Plan Estratégico Zonal de Servicios Sociales 2023-2026), con la finalidad de llevar a cabo una comparativa que permita observar cuál ha sido el aumento de población con respecto a años anteriores, y la diversidad de nacionalidades que acoge el municipio, desagregado por sexo.

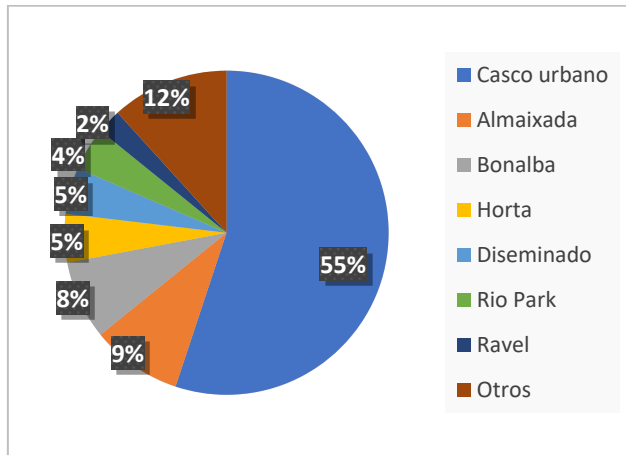


<b>ZONA PROCEDENCIA</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>
<b>BANGLADESH</b>	1	
<b>BOSNIA Y HERZEGOVINA</b>		1
<b>CAMERÚN</b>	1	
<b>CHIPRE</b>		1
<b>COREA</b>	1	
<b>COSTA RICA</b>	1	
<b>DOMINICA</b>		1
<b>ESLOVENIA</b>		1
<b>GUATEMALA</b>		1
<b>INDONESIA</b>		1
<b>ISRAEL</b>		1
<b>JAPÓN</b>	1	
<b>JORDANIA</b>	1	
<b>KENIA</b>	1	
<b>KUWAIT</b>		1
<b>NEPAL</b>	1	
<b>NICARAGUA</b>		1
<b>TAILANDIA</b>		1
<b>UGANDA</b>	1	
<b>VIETNAM</b>		1
<b>TOTAL HOMBRES</b>	9	
<b>TOTAL MUJERES</b>		11

Respecto a grupos de edad, el grueso se encuentra entre los 40 y 59 años (34,20%). Pese a este dato, cabe resaltar el elevado número de población joven e infantil, respecto al resto de grupos de edad (quincenales), encontrándose en una cuantía superior a la media autonómica y nacional. 21,9% de la población de Mutxamel.



La distribución a lo largo del territorio del municipio es bastante desigual:

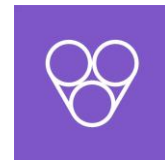


**Fuente:** Plan Estratégico del Cuerpo de Policía Local de Mutxamel 2022-2024

En cuanto a la población extranjera residente en el municipio, alcanza un porcentaje del 14,4%<sup>4</sup> del total de la población:

Zona de procedencia	Hombres		Mujeres		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
<b>España</b>	12.922	50,2	12.834	49,8	25.756	100
<b>Extranjero</b>	2.119	48,9	2.217	51,1	4.336	100
<b>Total</b>	15.041	43,7	15.051	56,3	30.092	100

<sup>4</sup> El cuadro de datos y el porcentaje de la población extranjera residente en el municipio de Mutxamel, se ha elaborado atendiendo a los datos proporcionados por el departamento de estadística del Ayuntamiento de Mutxamel.



### **ACTIVIDAD ECONÓMICA Y MERCADO LABORAL:**

Mutxamel es un municipio conocido por el espacio agrario que posee, así como por haber sido en el pasado una potencia agraria destacable en el territorio de Alicante. Debido a la falta de innovación agroindustrial, el sector agrícola que tiene el municipio no ha experimentado un crecimiento exponencial, presentándose en la actualidad mayoritariamente como explotaciones de uso familiar.

Mutxamel se encuentra en una posición estratégica entre zonas industriales del interior de la provincia y la zona metropolitana de Alicante, el puerto y el aeropuerto.

Existe el propósito, por parte del núcleo de gobierno del municipio, de fortalecimiento/consolidación del tejido industrial. Concretamente en el estudio “Estrategia de Desarrollo Urbano Sostenible Integrado. Territorio Compartido 2018-2023”, se resalta la importancia de revitalizar este sector en el municipio, así como estrategias para ello.

Actualmente, la mayoría de las empresas registradas en Mutxamel pertenecen al Sector Servicios, dato coincidente con el resto de provincia y de comunidad autónoma. El peso del sector industrial es menor, seguido del sector de construcción. La tasa de trabajadoras/es autónomas/os, es mayor en Mutxamel en comparación a la provincia de Alicante o la comunidad autónoma.

### **RECURSOS DE SALUD Y ATENCIÓN PSICOSOCIAL:**

El municipio dispone de diferentes servicios relacionados a este ámbito:

En cuanto a asistencia sanitaria, Mutxamel cuenta con el centro de salud, ambulatorio y Punto de Atención Continuada (PAC) 24H. No se dispone de hospital propio, pero si en la comarca, a menos de 5km con fácil acceso. Además, se cuenta con servicios especializados a nivel preventivo tales como UPCCA, preparación al parto y clases de posparto de titularidad pública.



Además, de la existencia de figuras profesionales que combinan la atención sanitaria y social (personal de enfermería comunitario y escolar).

Con relación a la salud mental y atención temprana, el municipio dispone de dos recursos: “IDEAT” y “Casa Verde”.

Se desarrollan también diferentes campañas anuales en coordinación entre sanidad y algunos departamentos del ayuntamiento, para la sensibilización y concienciación de la necesidad de mantener hábitos saludables. (Ej: prevención de hábitos nocivos como tabaco, drogas o conocimiento de recursos, entre otros).

### **RECURSOS EDUCATIVOS DEL MUNICIPIO:**

A partir de la información recabada del Plan Local de Infancia y Adolescencia de Mutxamel (2022-26), podemos concluir que existe un total de 3744 plazas escolares distribuidas entre los diferentes centros escolares:

#### **Educación Infantil:**

CEIP Arbre Blanc, CEIP El Salvador, CEIP Manuel Antón, Centro Privado de Educación Infantil “El Xiquets”, Centro Privado de Educación Infantil “Estreletes”, Centro privado C.E.B.A.T. (Centro Estudios Básicos Atlas), “El Ravel”, The english School, “Mar de Estrellas”.

#### **Educación Primaria:**

CEIP Arbre Blanc, CEIP El Salvador, CEIP Manuel Antón, Centro privado C.E.B.A.T. (Centro Estudios Básicos Atlas), “El Ravel”, The english School, “Mar de Estrellas”.

#### **Educación secundaria:**

IES MUTXAMEL, IES ALLUSSER, Centro privado C.E.B.A.T. (Centro Estudios Básicos Atlas), The english School.



**Centros de Educación Superior y Especializada:**

Centro FPA Municipal de Mutxamel, Escuela Oficial de Idiomas L'Alacantí, Conservatorio Profesional de Música Rafael R. Albert, Aula CIL CEIP El Salvador, Centro privado C.E.B.A.T. (Centro Estudios Básicos Atlas).



### **3. OBJETIVOS Y PRINCIPIOS INSPIRADORES DEL I PLAN MUNICIPAL LGTBI DE MUTXAMEL. (Interseccionalidad en el desarrollo de políticas de diversidad sexual y de género municipales).**

#### **3.1. OBJETIVOS:**

Establecer objetivos generales y específicos como ejes que articulen las líneas básicas de desarrollo y ejecución del I Plan Municipal LGTBI de Mutxamel, se concreta como el instrumento adecuado para el abordaje y avance de las políticas LGTBI del municipio.

Dichos objetivos atienden a la implementación de un enfoque que contempla la diversidad sexual, identidad y expresión de género, cuya máxima es detectar y prevenir actuaciones discriminatorias como desigualdades en el colectivo LGTBI.

A continuación, se pasa a exponer los objetivos que dan coherencia a la elaboración del Plan.

#### **OBJETIVOS GENERALES:**

- Promover el respeto por la diversidad sexual y de género en el municipio de Mutxamel.
- Erradicar situaciones de violencia y discriminación por motivos de LGTBIfobia.

#### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- Sensibilizar sobre la diversidad sexual y de género existente en nuestra sociedad con acciones concretas en las que toda la población de Mutxamel pueda beneficiarse de ello.
- Estimular la creación de asociaciones LGTBI, si no las hubiera, con la finalidad de que participen en la vida activa del municipio y ayuden a visibilizar las diversas realidades existentes.
- Crear espacios y procesos de colaboración entre las asociaciones y el propio ayuntamiento.



### 3.2. PRINCIPIOS INSPIRADORES:

El presente plan se fundamenta en una serie de principios inspiradores, que son los que estructuran las acciones propias del plan:

- a) Derechos Humanos:** El primer principio inspirador, con independencia de cuál sea la orientación, identidad o expresión de género de una persona, se haya en la Declaración Universal de los Derechos Humanos<sup>5</sup>. La negación de estos es un acto discriminatorio y de vulneración de los principios y derechos más esenciales del ser humanos.

#### Artículo 2:

*“Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.”*

- b) Respeto a la Diversidad:** Bajo el paraguas de los Derechos Humanos, el respeto a la diversidad se presenta como la fórmula necesaria para el reconocimiento de la pluralidad existente en nuestra sociedad actual. Este principio inspirador, debería permitir a la ciudadanía tomar conciencia de las múltiples realidades con las que convivimos, teniendo presente las diferentes orientaciones e identidades sexuales y de género.
- c) Sensibilización:** El principio de sensibilización, se erige como consecución lógica de los dos principios inspiradores anteriores.
- d) La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible:** La Agenda 2030, responde en sus objetivos al enfoque de prestar especial atención

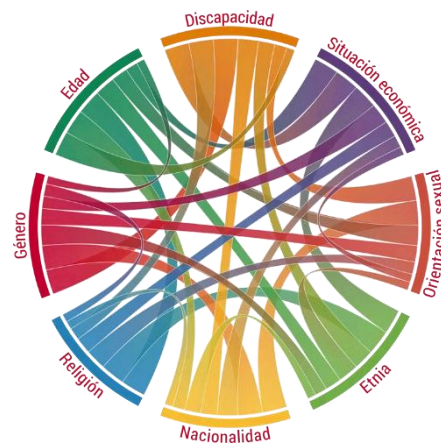
---

<sup>5</sup> Declaración Universal de los Derechos Humanos.



a las situaciones de vulnerabilidad y discriminación, haciendo efectivo los derechos más fundamentales de las personas, que incide de forma directa en el desarrollo económico, social y cultural de todas ellas. Ante este respecto, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) se presentan como la herramienta para poner en práctica medidas que permitan hacerlos real, a través de políticas públicas con un carácter inclusivo. Con ODS más claros con respecto a los derechos del colectivo LGTBI son ODS 1 y 2, ODS 3 y 4, ODS 8, ODS 10 y ODS 16.

- e) Interseccionalidad:** En último lugar —aunque quizá como principio inspirador que permite comprender y articular los demás— se sitúa la interseccionalidad, clave para asentar un modelo sólido en el desarrollo de las políticas de diversidad sexual. El investigador Raquel (Lucas) Platero Méndez señala: “se podría decir que hace consciente cómo diferentes fuentes estructurales de desigualdad (u ‘organizadores sociales’) mantienen relaciones recíprocas. Es un enfoque que subraya que el género, la etnia, la clase u orientación sexual, como otras categorías sociales, lejos de ser ‘naturales’ o ‘biológicas’, son construidas y están interrelacionadas.”

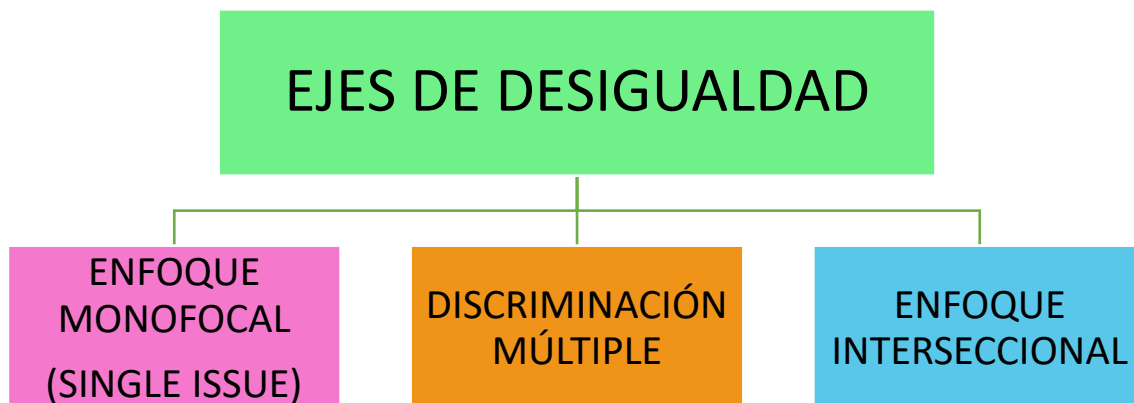




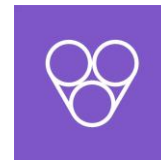
### **3.3. BREVE ANOTACIÓN SOBRE LA IMPORTANCIA DEL CONCEPTO DE INTERSECCIONALIDAD EN EL DESARROLLO DE LAS POLÍTICAS DE DIVERSIDAD SEXUAL Y GÉNERO MUNICIPALES:**

Ya hemos avanzado, de modo muy genérico, cuál es el sentido de la interseccionalidad, no sólo en lo que respecta a los estudios de carácter teórico, sino la importancia de cómo implementar este modelo en el desarrollo de las políticas locales de diversidad sexual y género. Por ello, creemos necesario, establecer una diferenciación de los distintos modelos metodológicos con los que se han ido trabajando durante las últimas décadas y la importancia de introducir la interseccionalidad como modelo a tener en cuenta ante las nuevas realidades sociales existentes. A tenor de ello, debemos tener presente cómo se ha abordado durante diferentes periodos temporales las desigualdades en las políticas públicas.

A continuación, pasamos a mencionar los distintos modelos que se han puesto en práctica y las limitaciones de estos, que nos permita ampliar la visión para afrontar los ejes de desigualdad:



Para tener una mayor comprensión al respecto, en lo que se refiere al funcionamiento de estos modelos metodológico y su marco teórico, debemos especificar que partimos de los modelos de desarrollo de las políticas de igualdad.



### ENFOQUE MONOFOCAL, SINGLE ISSUE:

Este modelo es el que se ha adoptado y llevado a cabo durante mucho tiempo en Europa y también en nuestro país, en lo referente a las políticas de igualdad, incluidas las del colectivo LGTBI.

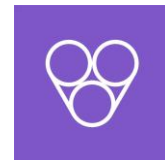
Cuando hablamos de las políticas *single issue*, nos estamos refiriendo a aquellas que se centran en una problemática concreta y se intentan establecer disposiciones, medios o acciones para resolverlo. Podríamos decir que, este modelo conlleva una serie de ventajas, ya que pone el foco en un asunto concreto, permitiéndole centrarse en él y establecer líneas estratégicas para abordarlo. Sin embargo, aunque aparentemente este modelo ha dado buenos resultados, entraña algunos problemas que hasta el momento no se habían considerado, y es que no contempla otros ejes de desigualdad o discriminación que están interactuando al mismo tiempo, centrándose exclusivamente en un grupo sin estimar el sustrato relacional de la situación.

En lo referente a las políticas *single issue* LGTBI, se debe realizar algunas consideraciones, ya que el propio acrónimo engloba en sí mismo a una gran heterogeneidad, por lo que no se puede obviar una interacción de elementos comunes que indiscutiblemente responden a intereses comunes como colectivo.

### DISCRIMINACIÓN MULTIPLE:

El modelo que a continuación pasamos a describir ha sido uno de los más recientes en su incorporación en el desarrollo de las políticas públicas, fuertemente impulsado por la Unión Europea, bien a través de las agendas o leyes o bien por la creación de organismos que se ocupan de los distintos tipos de discriminación.

Este modelo, por tanto, permite que las personas que agrupan, no solo se encuentran definidas por su identidad de género y sexualidad, sino que por el contrario intervienen más factores en la configuración de su posición a nivel social, como es la edad, la raza, la religión, la clase social y económica...etc.



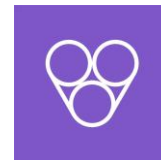
Si bien el modelo de discriminación múltiple favorece la identificación de las barreras y dificultades que ciertos grupos sociales sufren, también es cierto que encontramos en el mismo una serie de hándicaps u obstáculos, como puede ser competencias entre grupos o un enfoque de desigualdad más individual que estructural, por poner algunos ejemplos.

### ENFOQUE INTERSECCIONAL:

El enfoque interseccional se presenta como la propuesta teórica más completa, pero también más compleja, ya que propone la comprensión de las desigualdades de un modo dinámico y contextualizado, entendiendo que las desigualdades adquieren su forma en diversos niveles:

- Institucional-organizativo
- Intersubjetivo
- Personal
- Y representativo-discursivo

Teniendo siempre presente que lo hace en un contexto y un momento histórico muy concreto y específico. De ahí que las políticas públicas que se elaboran mediante este enfoque deben tener en cuenta que existen factores de desigualdad que operan de forma autónoma e independiente de otros ejes de desigualdad. Encontrar el equilibrio dentro de las políticas públicas entre la dimensión interseccional y la independencia de ciertos obstáculos, es la clave para abordar la problemática social de los grupos sociales y conseguir una mayor inclusión.



#### **4. INFORME DE PARTICIPACIÓN CUALITATIVA.**

El presente texto tiene como objetivo principal analizar y documentar la participación cualitativa de la comunidad LGTBI en el municipio de Mutxamel. Este trabajo se enmarca en los esfuerzos de la Concejalía de Igualdad por desarrollar el I Plan LGTBI del municipio, un hito que refleja el compromiso de la localidad con la diversidad y la inclusión.

La participación de la comunidad LGTBI en la vida social, cultural y política de Mutxamel es fundamental para garantizar una sociedad justa y equitativa. Sin embargo, a pesar de los avances significativos en los derechos LGTBI en España, aún existen desafíos y barreras que limitan la plena participación de esta comunidad en diferentes ámbitos de la vida. Corresponde a los municipios, en última instancia, implementar y hacer valer los derechos que la legislación reconoce acortando la distancia entre instituciones y ciudadanía y ejerciendo sus funciones de difusión de valores democráticos y tolerancia que dote de sentido de pertenencia comunitaria a todas y cada una de las personas que los habita.

En este contexto, este informe busca recoger y analizar la información disponible sobre la participación ciudadana y, específicamente, de la comunidad LGTBI en Mutxamel, con el fin de identificar oportunidades y desafíos, y proporcionar recomendaciones para mejorar la inclusión y participación de este colectivo en el municipio.

El término participación ciudadana nos alude al conjunto de mecanismos, procesos y actividades a través de los cuales la ciudadanía de Mutxamel puede influir en las políticas, decisiones y acciones de su gobierno local. El propósito de la participación ciudadana es asegurar que las voces y necesidades de la comunidad sean escuchadas y consideradas, promoviendo la transparencia, la responsabilidad y la legitimidad del gobierno local. Hay varios canales para cristalizar estos procesos. Al respecto, en la población se viene desarrollando, en estos días, los de presupuestos participativos, en donde la ciudadanía – a través de canales organizados- tienen la oportunidad de decidir sobre la

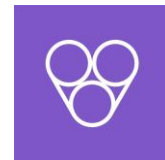


asignación de una parte del presupuesto local. En esta línea, el área de participación ciudadana también ha permitido a sus vecinos y vecinas tener un papel activo en la toma de decisiones que les afectan como el reciente cuestionario y sesión en el que el tema a tratar eran una serie de modificaciones urbanas del distrito de Río Park. También es remarcable la existencia en el municipio del Consejo Local de Infancia y Adolescencia (CLIA) dentro del Plan Local de Infancia y Adolescencia (PLIA), iniciativas fundamentales para promover los derechos de participación activa de los niños, niñas y adolescentes en la comunidad.

En todo caso, cabe recordar aquí el Título VII del Reglamento del Municipio de Mutxamel, que establece normas para la participación ciudadana en el Pleno, máxima herramienta representativa local. Las asociaciones, partidos políticos sin representación y entidades, pueden solicitar intervenir en el Pleno sobre puntos del orden del día que les afecten directamente. Esta solicitud debe realizarse por escrito con al menos dos días de antelación. La Presidencia, tras consultar a la Junta de Portavoces, decidirá sobre la autorización de la intervención, que se realizará antes del debate correspondiente.

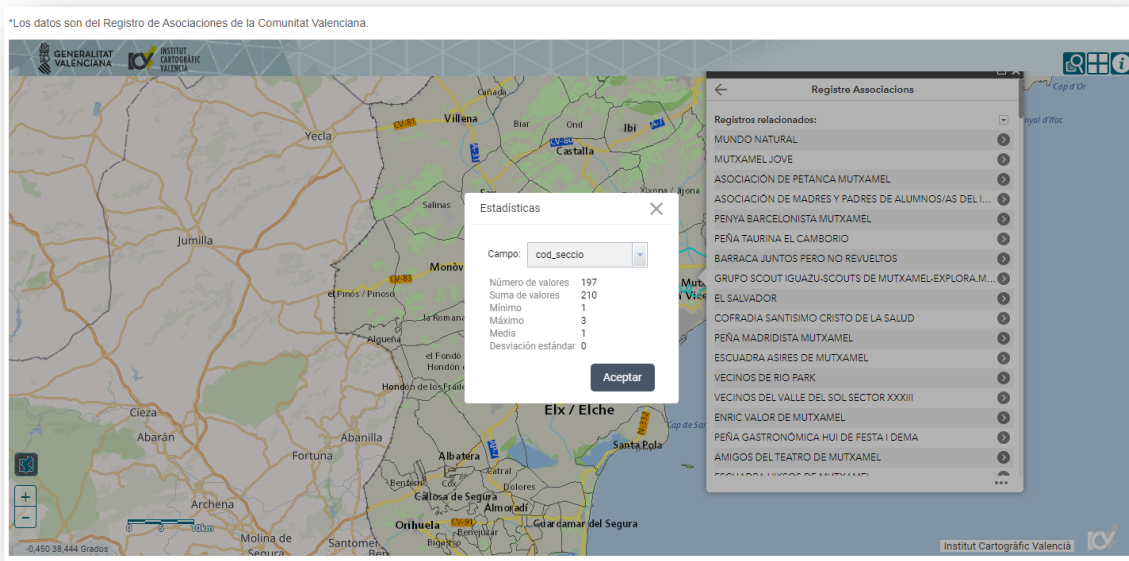
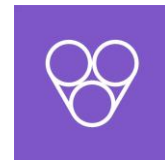
Además, al finalizar el orden del día en las sesiones plenarias, se abrirá un turno de ruegos y preguntas del público sobre temas de interés general municipal. Estas preguntas pueden presentarse por escrito o verbalmente y serán respondidas al final de la sesión o por escrito en un plazo máximo de veinte días. También se permite a la vecindad, asociaciones y partidos sin representación municipal, presentar propuestas de iniciativa popular, que deban estar respaldadas por al menos el 10% de los vecinos y vecinas con derecho a voto y serán sometidas a debate y votación en el Pleno, con los informes previos pertinentes.

En otro orden, *participación* también nos relaciona con el desarrollo de actividades culturales, deportivas y de ocio, que reflejen los intereses de la comunidad. Mutxamel cuenta, valga el ejemplo, con una nutrida agenda cultural y de ocio lúdico y educativo, destinada para todo tipo de perfiles y sensibilidades y que se desarrolla a lo largo de todo el año.



No obstante, es sabido que uno de los ejes rectores de la participación ciudadana se articula a través del asociacionismo. Este es un componente clave en la construcción de una comunidad activa y comprometida. En este contexto, ofrece a la ciudadanía una plataforma para organizarse, expresar sus intereses colectivos y colaborar en la mejora de su entorno. Ofrece, además, beneficios al bien común como el empoderamiento ciudadano, el fortalecimiento del tejido social o la mejora de la gobernanza local, en tanto actúan como interlocutores entre ciudadanía y gobierno municipal, facilitando la comunicación y la cooperación en la gestión pública.

En Mutxamel existen (sobre el papel) asociaciones vecinales, culturales, deportivas, juveniles, medioambientales, etc. En la consulta al listado general de asociaciones de la Generalitat, bajo el criterio de “localidad”, a día de hoy, surge un total de 302 asociaciones constituidas. Esta cifra entendemos representa el histórico de las constituidas en el municipio, resultando complicado precisar el número de las que se encuentran activas. A tal efecto, la Concejalía de Participación Ciudadana, se encuentra (mientras se redacta el presente diagnóstico) en un proceso de actualización e identificación de las asociaciones activas, en aras a la mejora en la relación de comunicación y prestación de servicios. Para ello, se les ha facilitado un cuestionario en el que se les pregunta si quieren informar de la disolución, si quieren darse de baja en ese momento de las bases de datos municipales, si confirman que continúan activos con los datos actualizados o si desean modificar algo de la información disponible por cambios acaecidos en los últimos años. A falta de concluir este trabajo de identificación, los datos actuales de los que dispone el ayuntamiento son de aproximadamente 160 asociaciones dadas de alta en el registro municipal. Este dato discrepa de los que ofrece públicamente la Generalitat a través de su visor de territorio, que determina unas 210.



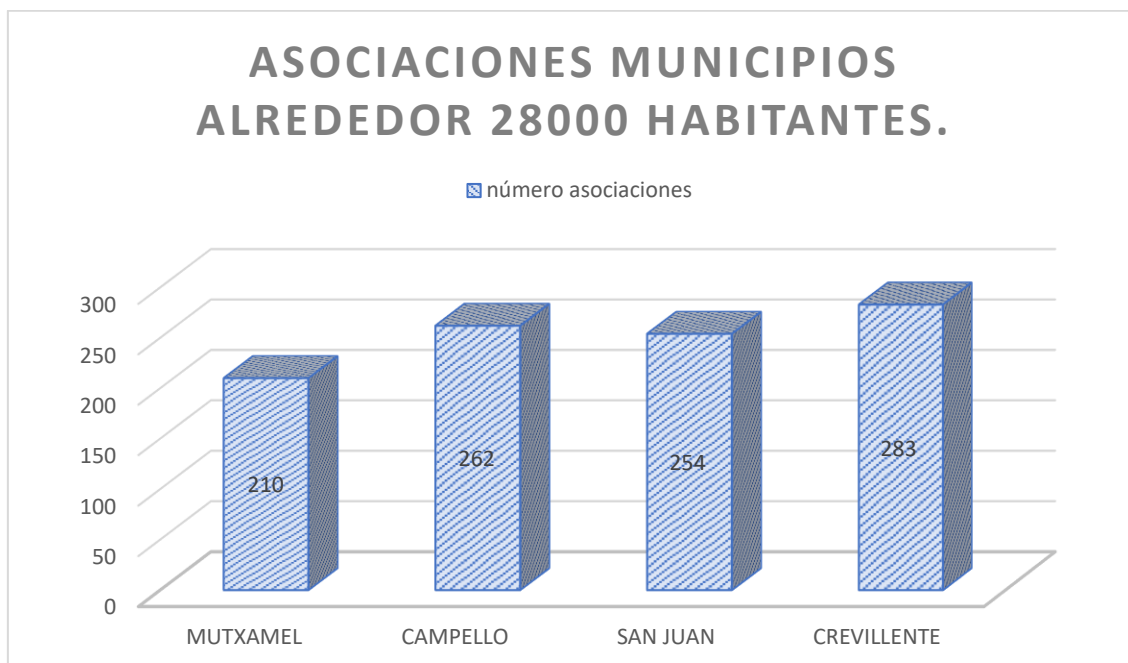
Mutxamel cuenta actualmente con un censo de aproximadamente 27.000 habitantes (fuente: INE 2023) y, ateniéndonos a este dato y en una rápida comparativa con otros municipios de la provincia con parecido número censal, incluso cercanía geográfica, observamos un número total de asociaciones constituidas (que no necesariamente activas) algo menor.

Un análisis somero del listado de asociaciones municipales nos arroja un alto porcentaje de entidades ciudadanas que se alinean en una dimensión lúdico-cultural como principal actividad asociativa (comparsas, cofradías, peñas, etc.), relegando su papel como espacios de reivindicación o de concertación de la acción pública. Este fenómeno, el de las asociaciones como ente refugiado en la vida comunitaria, más que como lugar de privilegio en la representación de preferencias o necesidades urbana, es una realidad extrapolable al resto del tejido asociativo en su dimensión autonómica.<sup>6</sup> Para el grueso de actividades de participación social, hacemos notar que el municipio cuenta con una densa red de asociaciones de vecinos del extenso término municipal y ampas de los

<sup>6</sup> Diagnóstico estratégico de la situación del sector asociativo valenciano. Universidad de Alicante, 2022



centros educativos públicos. No obstante, y en línea de las conclusiones del estudio referido, pareciera que se pone de manifiesto la escasa cooperación interasociativa, siguiendo lógicas atomizadas y asentando dinámicas más cercanas a la competitividad que a la cooperación entre colectivos.



En efecto, para lo que nos ocupa, la única asociación constituida en Mutxamel con el epígrafe de subactividad denominado “defensa de la identidad sexual” fue inscrita en marzo de 2018 bajo el nombre de ADA MUTXAMEL L.G.T.B.I. Atendiendo a la información de sus redes (fuente: Facebook) da la impresión de que su trayectoria fue muy efímera en Mutxamel. Su última entrada, datada en diciembre de 2018, hace alusión a un desfile que tuvo lugar con motivo del Día del Orgullo el 21 de Julio de ese mismo año. Posterior a esa fecha parece que cesa la actividad. Los que firmamos este diagnóstico hemos tratado de ponernos en contacto con su impulsor, pero éste ha rehusado ser entrevistado.

Al margen de los motivos que hayan podido dificultar la continuidad y actividad de dicha asociación, se trata de un hecho a lamentar toda vez que, en un



municipio donde sólo existía una asociación LGTBI, ésta haya desaparecido. Esta situación es aún más preocupante si consideramos que, en el total de los municipios de la provincia de Alicante, sólo en quince de ellos existen asociaciones LGTBI. La ausencia de estas organizaciones en la mayoría de los municipios de la provincia subraya la importancia de preservar y apoyar a las pocas existentes, ya que desempeñan un papel crucial en la defensa de los derechos y el bienestar de la comunidad LGTBI.

No obstante, cabe señalar que el que no haya actualmente un grupo asociado que aglutine acciones de sensibilización, reivindicación o divulgación no implica que en el seno de la población no lata una actividad y un colectivo que ha encontrado otros modos o espacios de articulación no formales que desafían al modelo asociativo tradicional y que, además, abre la puerta a que desde el ámbito institucional se deba comenzar a contemplar la concurrencia de otro tipo de colectivos ciudadanos de nuevo cuño a la hora de concertar políticas o desarrollar planificaciones participativas.

Un ejemplo de ello es el papel que, desde la Casa de la Joventut, como recurso municipal del que emanan servicios de asesoría y actividades de ocio educativo, pueda articular como receptor de las inquietudes y catalizador de la participación mutxamelera. Sus profesionales, son conscientes de la necesidad de implementar programas educativos y espacios comunitarios para sensibilizar a la población general, liderando tareas transversales que favorecería la aceptación y el respeto y también ayudaría a prevenir el acoso y la discriminación. La Casa de la Joventut, además de espacio con innumerables salas, espacio seguro y punto de confluencia e irradiación de inquietudes, tiene una amplia cartera de servicios que incluye talleres específicos de modo regular, acciones participativas u orientación afectivo-sexual.



No en vano, fueron los promotores durante el año 2024 de organizar, en colaboración con la Concejalía de Igualdad, la semana del Orgullo Mutxamel Joven celebrado entre el 25 y 28 de junio, con un nutrido número de actividades que incluían charlas, obras de teatro, talleres y animación de calle. El equipo de profesionales de juventud trabajó durante estos días la promoción de la inclusión y la diversidad, la sensibilización a la población receptora y el fomento del diálogo y el debate en un entorno seguro.

Sus impulsores cifran en más de 150 personas la concurrencia de público lo que supone una cifra nada desdeñable y nos pone en la pista del interés de nuestra población más joven en la construcción de un futuro más igualitario donde los derechos ya adquiridos de la comunidad LGTBI se asienten.

Así pues, recapitulando y a modo de consideraciones finales, entendemos que para avanzar en la inclusión y el bienestar de la comunidad LGTBI en Mutxamel, podríamos sugerir las siguientes recomendaciones:

- **Fomento de la Participación:** La ausencia de asociaciones activas y la falta de representación en las decisiones municipales son temas que requieren atención. Se impone la creación de mecanismos formales e informales para que las personas LGTBI puedan participar activamente, por ejemplo, en la elaboración y seguimiento de futuras prolongaciones del Plan Municipal LGTBI.
- **Apoyo a Asociaciones:** En línea con lo mencionado, facilitar recursos y apoyo logístico para la creación y mantenimiento de asociaciones LGTBI locales.
- **Formación y Sensibilización:** Recomendamos el diseño de programas de formación para funcionarios públicos y profesionales de la salud, así como campañas de sensibilización dirigidas a la población general.



- **Monitorización y Evaluación:** Establecer indicadores claros y mecanismos de evaluación continua para asegurar que el Plan Municipal LGTBI cumpla con sus objetivos y pueda adaptarse a las necesidades emergentes.
- **Percepción y Visibilidad:** Valoramos como muy positivos los eventos y espacios seguros específicos que señalamos más arriba al tiempo que animamos a que sean mejorados y ampliados como la presencia de puntos arcoíris en centros educativos de secundaria.



## 5. INFORMES DE CUESTIONARIOS ONLINE LGTBI.

En el marco del desarrollo del I Plan Municipal LGTBI de Mutxamel, se ha llevado a cabo un proceso de diagnóstico participativo centrado en la recogida de información mediante cuestionarios dirigidos a distintos sectores clave del municipio: personal del Ayuntamiento, ciudadanía, alumnado de los institutos, personal de los centros de salud y empresas locales. Esta fase diagnóstica ha sido posible gracias a la colaboración transversal entre áreas municipales y entidades locales, que han facilitado la elaboración, difusión y recogida de los cuestionarios, así como el posterior análisis de los datos obtenidos.

El objetivo ha sido **generar una fotografía actual y realista del estado de la diversidad afectivo-sexual y de género en el municipio**, identificando tanto fortalezas como déficits en materia de inclusión, percepción social, experiencias de discriminación, conocimiento de recursos, y actuaciones institucionales. Esta imagen, obtenida desde múltiples miradas, permitirá fundamentar las líneas estratégicas del Plan LGTBI sobre la base de las necesidades, propuestas y vivencias recogidas.

La información recogida ha sido tratada de forma confidencial, clasificada por sectores participantes, y analizada en profundidad para trasladar no solo los datos cuantitativos, sino también las implicaciones sociales que de ellos se desprenden. Cada bloque de participación (Ayuntamiento, ciudadanía, centros educativos, salud y empresas) ha sido evaluado de forma específica, permitiendo detectar patrones, lagunas, contradicciones y oportunidades de mejora.

A continuación, se presentan los análisis diferenciados por sector, seguidos de una síntesis global que recoge las principales conclusiones transversales del diagnóstico.



## 5.1 RESULTADO CUESTIONARIO IES.

El análisis integrado de los cuestionarios aplicados en los institutos IES Mutxamel e IES l'Allusser, como parte del desarrollo del Plan Municipal LGTBI de Mutxamel, ofrece un panorama completo y detallado sobre las percepciones, vivencias y necesidades del alumnado respecto a la diversidad afectivo-sexual y la identidad de género.

Participaron un total de 190 estudiantes: 71 estudiantes del IES Mutxamel y 119 del IES l'Allusser, con una representación significativa de chicas (102), seguida por chicos (84) y una minoría importante de personas no binarias (3). Las edades predominantes oscilaron entre los 13 y 19 años, reflejando un rango de adolescentes en etapas clave para el desarrollo de la identidad y orientación sexual.

Respecto a la orientación sexual manifestada por el alumnado, se observa una mayoría de estudiantes que se identifican como heterosexuales (aproximadamente el 81%), mientras que cerca del 10% declaró ser bisexual y alrededor del 5% homosexual. La gran mayoría indicó que su sexo biológico coincide con su género autopercebido, **destacando así un número muy reducido de situaciones en las que existe una diferencia entre sexo biológico e identidad de género.**

Un hallazgo especialmente significativo es que la mayoría del alumnado afirma haber tomado conciencia sobre su orientación sexual entre los 10 y los 14 años, edad en la que también tuvieron sus primeros diálogos sobre sexualidad con otras personas. Este dato subraya de manera muy clara la **importancia y urgencia de implementar programas educativos en diversidad afectivo-sexual desde edades tempranas, ofreciendo al alumnado herramientas que les permitan comprender mejor sus emociones, experiencias y, sobre todo, fomentar un entorno seguro y empático.**



**Preocupa especialmente que más del 30% del alumnado participante ha reportado haber sufrido o presenciado algún tipo de discriminación** relacionada directamente con la orientación sexual o identidad de género. Entre las formas más recurrentes de discriminación reportadas se encuentran los insultos cotidianos ("maricón", "bollera"), las burlas y humillaciones públicas, amenazas puntuales y el acoso cibernético mediante redes sociales. Estos hallazgos revelan **que la discriminación hacia personas del colectivo LGTBI sigue siendo habitual** y, en muchos casos, normalizada dentro de los entornos educativos, afectando gravemente el bienestar emocional y social del alumnado.

Las respuestas también ponen en evidencia un **descontento generalizado con respecto a las acciones puntuales y meramente simbólicas** como pintar bancos con los colores de la bandera LGTBI o colocar carteles y banderas, que son percibidas como insuficientes. Por el contrario, **el alumnado solicita intervenciones educativas profundas, constantes y estructuradas**, que no solo busquen visibilizar el colectivo sino también educar en valores de respeto, empatía e igualdad desde las primeras etapas escolares.

Entre las propuestas **más repetidas por los estudiantes destacan la realización regular y sistemática de charlas, talleres y espacios de formación sobre diversidad afectivo-sexual en todos los niveles educativos**. También subrayan la necesidad de **crear espacios seguros y participativos como clubes o grupos juveniles LGTBI, en los que se puedan compartir experiencias, dudas y encontrar apoyo entre iguales**. Otra propuesta recurrente es la integración curricular de estos temas para asegurar que todos los estudiantes reciban información clara y completa sobre diversidad sexual y de género, evitando así la discriminación por desconocimiento o prejuicios.

Asimismo, **la necesidad de implementar campañas de sensibilización efectivas y periódicas con participación activa del alumnado** es otro aspecto destacado. También proponen establecer protocolos claros, conocidos por toda



la comunidad educativa, que permitan actuar eficazmente ante situaciones de discriminación o acoso.

En conclusión, los resultados obtenidos en estos cuestionarios subrayan claramente la **necesidad de desarrollar un Plan Municipal LGTBI integral que contemple diversos niveles de intervención: educación afectivo-sexual desde la infancia, formación específica para profesorado y familias, creación de espacios participativos y seguros para jóvenes, campañas constantes de sensibilización y protocolos rigurosos contra cualquier tipo de discriminación y violencia**. Solo un enfoque integral, constante y participativo logrará transformar Mutxamel en una comunidad realmente inclusiva, respetuosa y segura para todas las personas del colectivo LGTBI.



## 5.2 RESULTADO CUESTIONARIO PERSONAL AYUNTAMIENTO.

El análisis del cuestionario dirigido al personal de la plantilla del Ayuntamiento de Mutxamel se ha realizado como parte del desarrollo del **I Plan Municipal LGTBI** para el municipio. Este diagnóstico es de **notable relevancia** para la elaboración del Plan.

Participaron un total de **61 respuestas**. La composición por género de las respuestas es mayoritariamente de **hombres Cis. (62.3%)** y **mujeres Cis. (32.8%)**, con una menor representación de **personas de género fluido o género no binario**.

En cuanto a la **autoidentificación sexoafectiva**, la mayoría del personal que respondió se identifica como **heterosexual (78.7%)**, seguido por un **9.8% que se identifica como homosexual**. También se incluyeron opciones como bisexual, asexual y prefiero no decirlo.

Un **hallazgo relevante** es la percepción sobre la **comodidad para hablar de la vida personal**, incluyendo relaciones afectivas, con los compañeros de trabajo. Las respuestas están divididas, con un **29.5% en total desacuerdo** y un **14.8% en desacuerdo**, mientras que otro **29.5% se mostró ni en desacuerdo ni de acuerdo**, y un **11.5% de acuerdo** y otro **11.5% totalmente de acuerdo**.

Respecto a la **existencia de políticas adecuadas para proteger a los trabajadores LGTBI en caso de discriminación**, el **60.7%** cree que sí existen, pero un **13.1%** considera que no se les ha dado mucha difusión interna, un **14.8%** cree que no existen, y un **11.5%** lo desconoce.

La gran mayoría (**67.2%**) afirma **no escuchar nunca bromas o comentarios groseros o de mal gusto** sobre el colectivo LGTBI en el entorno laboral/departamento, aunque un **21.3%** indica que sí, en alguna ocasión (menos frecuente).



Sobre si **se toman medidas disciplinarias ante comentarios denigrantes**, la mayoría abrumadora (**78.7%**) **no lo sabe**, un **16.4%** dice que no.

En cuanto a la **información sobre los objetivos de diversidad e inclusión del Ayuntamiento**, el **75.4%** desconoce que el Ayuntamiento tenga objetivos recogidos en algún plan, mientras que un **16.4%** sí los conoce.

Sobre la **existencia de un departamento con quien hablar en caso de discriminación o acoso**, un **50.8%** desconoce si existe y un **36.1%** indica que sí existe, pero no lo conoce.

Para el personal que **se identifica como LGTBI (2 respuestas disponibles)**, el **100%** se siente totalmente aceptado por sus compañeros/as de trabajo y superiores. Ninguno indicó haber recibido personalmente comentarios negativos, burlas y/o preguntas ofensivas por ser LGTBI.

En relación con las **acciones a favor de la diversidad LGTBI** llevadas a cabo en el Ayuntamiento, un **41%** cree que no se llevan a cabo, un **23%** considera que sí, pero no son suficientes, y un **16.4%** cree que sí se llevan a cabo.

Este cuestionario **no incluyó preguntas abiertas** para que el personal propusiera acciones concretas, a diferencia del cuestionario dirigido al alumnado. Por lo tanto, **no se dispone de propuestas directas** de la plantilla del Ayuntamiento en este análisis.

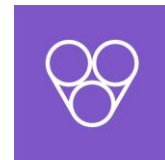
**En conclusión**, los resultados sugieren que la **percepción general** entre el personal del Ayuntamiento es que, **si bien existen políticas de protección para el colectivo LGTBI** (aunque con **difusión interna limitada para algunos**), la **comunicación sobre los objetivos de diversidad e inclusión** y la **existencia de canales para tratar la discriminación/acoso es baja**. La mayoría **no presencia comentarios negativos**, y el personal LGTBI que respondió **se siente aceptado** en su entorno laboral. La **percepción sobre las campañas y**



Ajuntament de  
**Mutxamel**



**acciones** a favor de la diversidad LGTBI está **dividida**, con una parte significativa indicando que **no se realizan o que son insuficientes**.



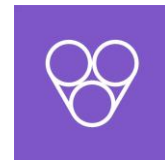
### 5.3 RESULTADO CUESTIONARIO PERSONAL CENTRO DE SALUD.

Este análisis integrado se lleva a cabo en el marco del I Plan Municipal LGTBI de Mutxamel con el fin de comprender las percepciones, conocimientos y prácticas del personal sanitario del Centro de Salud respecto a la diversidad sexoafectiva y de género, un aspecto crucial para garantizar una atención de salud inclusiva y conforme a la legislación vigente como la Ley 4/2023.

La participación en los cuestionarios dirigidos al personal del Centro de Salud fue **extremadamente limitada**, alcanzando un total de **6 respuestas combinadas** (5 provenientes del cuestionario en castellano y 1 del cuestionario en valenciano). Esta **muy baja tasa de respuesta** impacta significativamente la representatividad y la capacidad de generalización de los hallazgos, debiendo ser interpretados con gran cautela.

Los análisis proporcionados no incluyen información demográfica agregada sobre la muestra total de los 6 participantes, como su distribución por género u orientación sexoafectiva.

Los hallazgos, extraídos de una muestra muy reducida, revelan tendencias y percepciones heterogéneas, pero apuntan a desafíos importantes. La opinión está dividida sobre la existencia de barreras institucionales en el acceso a los servicios sanitarios para el colectivo LGTBI. Mientras que la mayoría de los 5 participantes en castellano mostraron incomodidad al hablar con pacientes LGTBI, la única respuesta en valenciano expresó total comodidad; no obstante, **la tendencia general en la muestra combinada (aunque sesgada por N=1) se inclina hacia la incomodidad o neutralidad**. Es una práctica **rara vez o nunca realizada** preguntar por la expresión de género o nombre sentido, o incluir la orientación sexual o identidad de género en el historial clínico para la mayoría de los participantes en la encuesta. La mayoría de las 5 personas participantes en castellano percibe que los recursos internos son **insuficientes** y que la formación recibida es **escasa, desactualizada o inexistente**.



Existe un **mercado desconocimiento** sobre recursos y protocolos específicos para la atención a personas trans, así como de servicios externos especializados. La percepción sobre si los pacientes LGTBI se sienten cómodos y si el espacio es seguro es **dividida, con una parte significativa indicando lo contrario** (entre los 5 participantes en castellano), mientras que la única respuesta en valenciano indicó total seguridad y comodidad. Los temas de salud sexual y mental específicos del colectivo LGTBI parecen ser abordados **rara vez o nunca** por la mayoría. Cabe notar que las 2 personas LGTBI que respondieron en la versión en castellano sí se sienten totalmente aceptadas por sus compañeros y superiores.

En cuanto a las acciones a favor de la diversidad LGTBI en el Ayuntamiento, la percepción en la muestra combinada (predominantemente de las 5 respuestas en castellano) es que **no se llevan a cabo o no se tiene conocimiento de ellas**, y un porcentaje aún mayor **desconoce los objetivos de diversidad e inclusión**.

El diseño de estos cuestionarios no contempló la inclusión de apartados para que el personal manifestara propuestas de mejora en la atención al colectivo LGTBI.

En conclusión, la **crítica baja participación (6 respuestas en total)** limita drásticamente la solidez de este diagnóstico. Los resultados, si bien no generalizables, señalan áreas de preocupación como la **carencia percibida de formación y recursos específicos, la incomodidad reportada por una parte del personal al abordar la diversidad, y el desconocimiento de protocolos y servicios de apoyo**. Es imperativo fomentar una mayor participación en futuros esfuerzos diagnósticos y centrar las acciones del Plan Municipal LGTBI en la salud en la capacitación del personal, la difusión de información y la creación de entornos de atención sanitaria más seguros e inclusivos.



#### 5.4 RESULTADO CUESTIONARIO EMPRESAS DEL MUNICIPIO.

Este análisis se enmarca en el diagnóstico para la elaboración del **I Plan Municipal LGTBI de Mutxamel**, reconociendo la **relevancia del tejido empresarial en la promoción de la igualdad y la no discriminación**, en línea con el **Artículo 15 de la Ley 4/2023** que insta a las empresas, especialmente a las de mayor tamaño, a contar con **medidas planificadas para la igualdad efectiva de las personas LGTBI**.

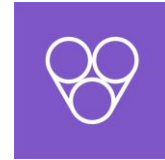
La **participación de las empresas en este cuestionario fue muy reducida**, obteniéndose un total de **15 respuestas combinadas** (12 de la versión en castellano y 3 de la versión en valenciano). Esta **baja participación limita considerablemente la representatividad** de los resultados y la capacidad de extraer conclusiones generalizables sobre el conjunto del tejido empresarial del municipio.

Respecto a las personas que respondieron, la muestra (**N=15**) se identifica mayoritariamente como **hombre y mujer Cis**, y de **orientación heterosexual**, aunque también se registra la participación de **personas no binarias y de orientación homosexual**.

Los resultados extraídos de esta limitada muestra reflejan **diversas percepciones en el ámbito laboral**. La **comodidad para hablar de la vida personal y las relaciones afectivas en el trabajo** presenta opiniones **divididas**, con una parte significativa de los participantes **sintiéndose incómoda o neutral** al respecto.

Sobre la **existencia de políticas LGTBI en la empresa**, hay un **alto grado de desconocimiento o percepción de falta de difusión** de dichas políticas.

En cuanto a **escuchar bromas o comentarios de mal gusto** sobre el colectivo LGTBI, la opinión está **dividida**, con aproximadamente la mitad de las personas



participantes afirmando **no escucharlos nunca**, mientras que la otra mitad **sí los escucha en alguna ocasión o con mayor frecuencia**.

Una **mayoría considerable no sabe si en su empresa se toman medidas disciplinarias** ante este tipo de comentarios, y una parte importante **indica que no se toman**.

Respecto a las **campañas o acciones a favor de la diversidad LGTBI**, la **percepción es mixta**, con muchos participantes indicando que **no se llevan a cabo o que, si existen, son insuficientes**.

Existe un **muy alto desconocimiento** sobre si la empresa tiene **objetivos específicos de diversidad e inclusión**. De manera similar, hay un **elevado desconocimiento sobre la existencia de un departamento o persona con quien hablar en caso de discriminación o acoso**.

La sección del cuestionario dirigida específicamente a **personas LGTBI en la empresa** tuvo una **respuesta mínima** (solo **1 persona respondió en la versión en castellano** y ninguna en la versión en valenciano), lo que **impide extraer conclusiones** sobre sus experiencias directas en el ámbito laboral, más allá de que la **única persona que respondió se siente totalmente aceptada** por compañeros y superiores y **no ha recibido comentarios negativos**.

En relación con la **percepción sobre las acciones y políticas en las empresas**, destaca el **elevado desconocimiento general** sobre las **políticas específicas**, los **objetivos de diversidad e inclusión** y los **mecanismos de reporte ante discriminación o acoso**.

Los cuestionarios **no incluyeron un espacio abierto** para que las personas participantes propusieran **acciones concretas de mejora** en el ámbito LGTBI dentro de las empresas.

**En conclusión**, la **muy baja participación** en los cuestionarios para empresas (**15 respuestas en total**) subraya la **dificultad de realizar un diagnóstico**



**preciso y representativo.** No obstante, los resultados obtenidos de esta muestra limitada sugieren una **falta generalizada de conocimiento sobre las políticas LGTBI existentes**, los **objetivos de diversidad e inclusión**, y los **canales para denunciar la discriminación o el acoso** dentro de las empresas. Existe una **percepción dividida** sobre la **presencia de comentarios negativos y las acciones pro-diversidad**. Estos hallazgos preliminares, aunque basados en una muestra pequeña, indican la **importancia de fomentar una mayor comunicación interna, clarificar las políticas y los recursos de apoyo**, y **visibilizar los mecanismos de reporte** para crear **entornos laborales más inclusivos para las personas LGTBI en el municipio**. Será **fundamental incrementar la participación del tejido empresarial en futuras etapas** para obtener un **diagnóstico más robusto**.



## 5.5 RESULTADO CUESTIONARIO CIUDADANÍA.

La participación en los cuestionarios dirigidos a la ciudadanía fue **muy limitada**, recibándose un total de **42 respuestas combinadas** (38 de la versión en castellano y 4 de la versión en valenciano). Esta **baja participación** representa una muestra muy pequeña de la población general y, por lo tanto, los resultados deben interpretarse con suma prudencia, ya que pueden no ser representativos de la totalidad de la ciudadanía de Mutxamel.

Respecto a las características de la muestra que respondió (N=42), se observa una mayoría de **mujeres**, personas de **edades medias y mayores**, que se identifican como **heterosexuales y residentes en el municipio**. No obstante, la muestra incluye diversidad en cuanto a género (hombres, personas no binarias) y orientación sexual (personas homosexuales y bisexuales), aunque en menor proporción. También se recabó información sobre nivel de estudios y situación laboral.

Los resultados extraídos de esta muestra ofrecen una **aceptación generalmente alta** hacia diversas situaciones relacionadas con el colectivo LGTBI, como las relaciones, el matrimonio y la adopción por parejas del mismo sexo. Sin embargo, se observa una **menor aceptación y un mayor grado de desconocimiento o incomodidad** respecto a la cirugía de reasignación de género en personas adultas y, de manera destacada, una **preocupación significativa o falta de aceptación** hacia personas homosexuales que trabajan en empleos de atención al público que puedan servir de referente a niños y niñas (como maestros o entrenadores). Las percepciones sobre las muestras de afecto en público por parejas del mismo sexo son generalmente positivas, aunque con más reservas que el simple hecho de ir de la mano. Para las personas LGTBI que respondieron (una submuestra más pequeña), un número considerable ha **sufrido discriminación o violencia** en el municipio, siendo la calle y los centros educativos/laborales algunos de los espacios mencionados. A pesar de esto, **la mayoría se siente segura en Mutxamel**. La **tasa de denuncia de estas**

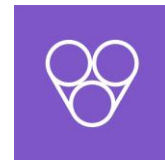


**situaciones es muy baja**, principalmente porque no se cree que sirva de nada o por desconocimiento de dónde acudir. El conocimiento sobre los recursos municipales para denunciar también es bajo entre las personas participantes en el cuestionario LGTBI.

En cuanto a la percepción sobre las acciones del Ayuntamiento, una parte importante de los participantes en la encuesta considera que las campañas o acciones a favor de la diversidad LGTBI **no se llevan a cabo o son insuficientes**. Hay un **bajo nivel de información** sobre los recursos y actividades municipales para el colectivo LGTBI. La opinión sobre la suficiencia de los recursos y servicios municipales es mayoritariamente que **no son suficientes**. En general, la satisfacción con la información y comunicación del Ayuntamiento en materia LGTBI es **baja**.

Si bien no se recogieron propuestas de mejora abiertas, se consultó sobre las áreas en las que se considera necesario intervenir. Las áreas más señaladas como necesitadas de mejora fueron la **Educación, el Ocio y Cultura, la Salud y el Ámbito Familiar**, entre otras.

En conclusión, la **muy baja participación (42 respuestas en total)** constituye la limitación más importante de este diagnóstico. Los resultados obtenidos de esta muestra reducida sugieren que, aunque existe una base de aceptación social hacia el colectivo LGTBI, persisten **prejuicios y desconocimiento en áreas específicas**, como la relativa a los referentes LGTBI en el ámbito público-profesional. Se visibiliza la realidad de la **discriminación y la violencia sufrida por las personas LGTBI residentes**, así como las **barreras para su denuncia y el bajo conocimiento de los recursos existentes**. La percepción general sobre la actuación municipal en materia LGTBI (acciones, comunicación, recursos) es que es **insuficiente o desconocida**. Para obtener un diagnóstico más robusto que permita diseñar un Plan Municipal LGTBI efectivo, será crucial implementar estrategias que aseguren una participación ciudadana mucho más amplia en futuras consultas.



## **6. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO.**

El análisis conjunto de los cuestionarios administrados a diversos colectivos del municipio —alumnado, ciudadanía, personal del Ayuntamiento, centros de salud y empresas—, permite configurar un diagnóstico que, a pesar de las diferencias en el volumen de participación, ofrece un marco representativo de los principales retos, carencias y demandas en relación con la diversidad sexual y de género en Mutxamel.

Se constata, especialmente a través de las respuestas del alumnado (con alta participación), la persistencia de discriminación y prejuicios hacia las personas LGTBI, manifestados en forma de insultos, burlas y acoso, especialmente en el entorno educativo. La ciudadanía, aunque con menor participación, refleja actitudes ambivalentes: si bien se muestra una aceptación general hacia relaciones y derechos del colectivo, persisten reticencias frente a la visibilidad pública de identidades no normativas, sobre todo en ámbitos de referencia como la docencia o el deporte infantil. Las tasas de denuncia son bajas, lo que evidencia un desconocimiento o desconfianza respecto a los canales existentes.

En los entornos institucionales y profesionales, las respuestas del personal del Ayuntamiento, centros de salud y empresas muestran un patrón común: desconocimiento sobre políticas LGTBI vigentes, ausencia de mecanismos claros para canalizar situaciones de discriminación y una percepción general de que las acciones llevadas a cabo son inexistentes o simbólicas. Este déficit estructural se acompaña de una limitada formación específica y de una escasa visibilización interna de los recursos existentes. A pesar de ello, las personas LGTBI que respondieron desde estos sectores expresan sentirse aceptadas por su entorno profesional, aunque en muestras numéricamente muy reducidas.

Se identifican, de forma transversal, áreas prioritarias de intervención: la educación como eje vertebrador, seguida por el ámbito de la salud, la cultura, el ocio y la familia. En todos los colectivos aparece la demanda de formación,



campañas de sensibilización continuadas, protocolos claros de actuación y espacios de referencia seguros. El alumnado destaca especialmente la necesidad de integrar de forma estructural los contenidos sobre diversidad afectivo-sexual en el currículo y de disponer de recursos y grupos de apoyo.

En conjunto, el diagnóstico pone de manifiesto la necesidad de un Plan Municipal LGTBI que actúe de manera decidida en la lucha contra la discriminación y los prejuicios persistentes, mejore la difusión institucional y la formación profesional, y propicie entornos inclusivos sostenidos. La limitada participación registrada en algunos sectores representa un reto para las siguientes fases, que deberán contemplar estrategias participativas más eficaces y amplias para garantizar un proceso más representativo, inclusivo y transformador.



## 7. PLAN DE ACCIÓN.

### 7.1. MARCO LEGISLATIVO DE REFERENCIA.

#### Marco Internacional:

- **Declaración Universal de los Derechos Humanos**, tomada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 10 de diciembre de 1948 en París.
- **Comité de Derechos Humanos de Naciones Unidas, 1994**, dictaminó que la prohibición y penalización de los comportamientos homosexuales vulneraban los derechos a la privacidad y no discriminación.
- **Principios de Yogyakarta (2006)**, Principio 1 *“El derecho al disfrute universal de los derechos humanos”*: Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos. Los seres humanos de todas las orientaciones sexuales e identidades de género tienen derecho al pleno disfrute de todos los derechos humanos. Principio 2 *“Los derechos a la igualdad y a la no discriminación”*: Todas las personas tienen derecho al disfrute de todos los derechos humanos, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género. Todas las personas tienen derecho a ser iguales ante la ley y tienen derecho a igual protección por parte de la ley, sin ninguna de las discriminaciones mencionadas, ya sea que el disfrute de otro derecho humano también esté afectado o no. La ley prohibirá toda discriminación de esta clase y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier forma de discriminación de esta clase.
- **Declaración contra la homofobia y la discriminación basada en la orientación sexual, de 18 de diciembre de 2008**. Insta a todas las medidas necesarias, en especial legislativas o administrativas, para garantizar que la orientación sexual o identidad de género no sirvan bajo ninguna circunstancia, como base para sanciones penales –en especial ejecuciones –, arrestos o detención”.



- **Alto Comisionado de la ONU para los Derechos Humanos** sobre Leyes y prácticas discriminatorias y actos de violencia cometidos contra personas por su orientación sexual e identidad de género, de 17 de noviembre de 2011.
- **La Resolución de la Asamblea General de la ONU**. Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género, de 4 de junio de 2012, promovía la condena de la discriminación contra personas por motivos de orientación sexual e identidad de género.

### **Marco Europeo:**

- **Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Artículo 10:** En la definición y ejecución de sus políticas y acciones, la Unión tratará de luchar contra toda discriminación por razón de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. **Artículo 19:** Sin perjuicio de las demás disposiciones de los Tratados y dentro de los límites de las competencias atribuidas a la Unión por los mismos, el Consejo, por unanimidad con arreglo a un procedimiento legislativo especial, y previa aprobación del Parlamento Europeo, podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.
- **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Artículo 21 “No discriminación”:** 1. Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual. 2. Se prohíbe toda discriminación por razón de nacionalidad en el ámbito de aplicación de los Tratados y sin perjuicio de sus disposiciones particulares.



- **Tratado de Ámsterdam, de 2 de octubre de 1997. Art. 13.1:** Sin perjuicio de las demás disposiciones del presente Tratado y dentro de los límites de las competencias atribuidas a la Comunidad por el mismo, el Consejo, por unanimidad, a propuesta de la Comisión y previa consulta al Parlamento Europeo, podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.
- **Resolución del Parlamento Europeo, de 28 de septiembre de 2011, sobre derechos humanos, orientación sexual e identidad de género en las Naciones Unidas.**

#### **Marco Estatal:**

- **Constitución Española.** En su **Artículo 14**, proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación al establecer que las personas son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer ninguna discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. De acuerdo con la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, entre las prohibiciones de discriminación proscritas por este artículo ha de entenderse incluida la discriminación por causa de orientación sexual e identidad de género. El **apartado 2 del artículo 9** de la Constitución Española contiene un mandato para los poderes públicos, que deben “promover las condiciones y remover los obstáculos para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva”.
- **Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.** El objetivo de la presente ley es desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales (en adelante, LGTBI) erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en España se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad. Esta ley define las



políticas públicas que garantizarán los derechos de las personas LGTBI y remueve los obstáculos que les impiden ejercer plenamente su ciudadanía. Recoge una demanda histórica de las asociaciones LGTBI, que durante décadas han liderado e impulsado la reivindicación de los derechos de estos colectivos. Se destacan los artículos 4 y 5 de la presente ley. **Artículo 4.** Deber de protección. Los poderes públicos, en el ámbito de sus competencias, desarrollarán todas las medidas necesarias para reconocer, garantizar, proteger y promover la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas LGTBI y sus familias. **Artículo 5.** Reconocimiento y apoyo institucional. 1. Los poderes públicos adoptarán las medidas necesarias para poner en valor la diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales y la diversidad familiar, contribuyendo a la visibilidad, la igualdad, la no discriminación y la participación, en todos los ámbitos de la vida, de las personas LGTBI. 2. Los poderes públicos fomentarán el reconocimiento institucional y la participación en los actos conmemorativos de la lucha por la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

### **Marco Autonómico:**

- **Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de la Generalitat, de igualdad de las personas LGTBI.** Esta ley, por tanto, resulta especialmente necesaria, pues, a pesar de la presencia de legislación protectora de los derechos de las personas LGTBI en diferentes sectores, la situación específica de discriminación que estas padecen requiere una regulación propia que sea capaz de atender a esa problemática particular. La orientación sexual, identidad de género, expresión de género, desarrollo sexual o grupo familiar son circunstancias personales conectadas con lo más íntimo de nuestra identidad como seres humanos, con la formación de nuestras familias y con todas las etapas y ámbitos de nuestra vida. Por ello, es necesario desarrollar medidas en todos esos ámbitos: educación,



salud, familia, infancia, adolescencia, juventud, tercera edad, cultura, ocio, deporte, comunicación, trabajo, cooperación al desarrollo, migraciones, administraciones públicas y las fuerzas de seguridad y de emergencias.

- **Ley 8/2017, de 7 de abril, de la Generalitat, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana.** La siguiente ley se encuentra estructurada en seis títulos, nueve capítulos, dos disposiciones adicionales, una disposición transitoria, una disposición derogatoria y dos disposiciones finales. En el conjunto de los seis títulos contiene y recoge una serie de disposiciones de carácter general en las que se recogen el objeto de la ley, su ámbito de aplicación y unas definiciones para facilitar la interpretación de esta norma, así como los principios de actuación de las administraciones públicas de la Comunitat Valenciana en materia de identidad y expresión de género. Establece los derechos que la ley otorga en favor de las personas a quienes les es de aplicación; tratamiento administrativo de la identidad y expresión de género, establece la creación de una documentación administrativa necesaria para evitar situaciones de sufrimiento por exposición pública o discriminación; atención y medidas en favor de las personas trans, se establecen las bases para una política pública en materia de identidad y expresión de género; establece medidas de tutela administrativa, establece garantías y el procedimiento para luchar contra las conductas discriminatorias, estableciendo el principio de inversión de la carga de la prueba en los procedimientos administrativos; en último lugar, se especifican infracciones y sanciones, y establece la regulación de las infracciones administrativas en materia de vulneración de los derechos de las personas trans.
- **Decreto 102/2018, de 27 de julio, del Consell, de desarrollo de la Ley 8/2017, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana.** Este decreto tiene como finalidad principal desarrollar reglamentariamente la Ley 8/2017, de 7 de abril, de la Generalitat, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana. Dicha



ley expresa en su exposición de motivos que su finalidad es otorgar reconocimiento legal del derecho a la identidad de género en un ejercicio libre y sin presiones legales o sociales como corolario de los derechos constitucionales a la igualdad de todas las personas. En ese sentido, el articulado de la ley recoge de forma exhaustiva toda una serie de derechos en distintos ámbitos de la administración y la sociedad en general.



## 7.2. EJES DE ACTUACIÓN:

### EJE 1: GESTIÓN MUNICIPAL.

<b>Objetivo 1: Promoción de los valores inclusivos en la Administración Pública del colectivo LGTBI</b>				
<b>Código</b>	<b>Acciones y medidas</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Calendarización</b>	<b>Áreas implicadas</b>
<b>G.M.1</b>	Elaboración de diagnóstico y el I del I Plan Municipal LGTBI del Ayuntamiento de Mutxamel.	Trabajo de investigación del personal asignado para su desarrollo.	2025	- Unidad de Igualdad. - Acción Comunitaria.
<b>G.M.1.1</b>	Aprobación y difusión del I Plan Municipal LGTBI del Ayuntamiento de Mutxamel.	Presentación y aprobación del Plan.	2026	- Pleno del Ayuntamiento. - Gabinete de Comunicación.
<b>G.M.2</b>	Formación del personal del Ayuntamiento, en diversidad sexual y de género, así como en derechos y las realidades del colectivo LGTBI.	Número de formaciones realizadas. Número de personas que han participado en la formación desagregada por sexo. Valoración de la formación de las personas que han recibido la formación en materia LGTBI.	Formación continua durante la vigencia del I Plan Municipal LGTBI 2026-2029.	- Área de Recursos Humanos.
<b>G.M.3</b>	Elaboración de un protocolo de actuación interno del Ayuntamiento contra el acoso y prevención de la LGTBIofobia y su difusión interna para toda la plantilla.	Elaboración de un Protocolo de Actuación. Número de campañas internas de sensibilización para el personal interno. No de otros Protocolos y planes que tenga el Ayuntamiento para incorporar el principio de no discriminación por orientación sexual, identidad y/o expresión de género. (Ej: Plan de Igualdad Interno; Protocolo de Acoso Laboral...etc)	2026-2027	- Área de Recursos Humanos. - Unidad de Igualdad. - Acción Comunitaria.
<b>G.M.4</b>	Creación de cláusulas que	Número de pliegos que incorporen en	Desarrollo progresivo durante	- Contratación.



	incluyan la no discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género, en las contrataciones, licitaciones, concursos públicos, cesiones a empresas y de subvenciones que se realicen desde el propio Ayuntamiento.	sus cláusulas de no discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género.	la vigencia del I Plan Municipal LGTBI 2026-2029.	- Área de Recursos Humanos. - Todas las áreas municipales que lleven a cabo licitaciones, contrataciones...etc.
--	---	---	---	--

<b>Objetivo 2: Promocionar los valores inclusivos en la Administración Pública del colectivo LGTBI</b>	
<b>Código</b>	<b>Acciones y medidas</b>
<b>G.M.2.1</b>	Con motivo de impulsar la promoción de los valores inclusivos en la Administración Pública del colectivo LGTBI, asegurando su visibilización y participación ciudadana, se recomienda vincularla al <b>Consejo Local de Inclusión y derechos Sociales del Plan Estratégico Zonal de Inclusión y Derechos Sociales</b> , con el objetivo de cristalizar la transversalidad en todos los ámbitos municipales aprovechando los recursos de los que se cuentan y optimizarlos.



## EJE 2: VISIBILIZACIÓN Y PARTICIPACIÓN DEL COLECTIVO LGTBI.

<b>Objetivo 2: Promover e incentivar la participación ciudadana del colectivo LGTBI.</b>				
<b>Código</b>	<b>Acciones y medidas</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Calendarización</b>	<b>Áreas implicadas</b>
<b>V.P. 1</b>	Promover y dar continuidad a la conmemoración de días internacionales de referencia para las personas LGTBI mediante actos institucionales, campañas de difusión... etc.	Días celebrados.	2026-2029	- Alcaldía.
		Actividades y acciones realizadas en los días señalados.		
		Número de personas que participan en las actividades.		
<b>V.P. 2</b>	Celebración del Día del Orgullo como referente de la diversidad y la inclusión en la vida del municipio.	Número de actividades desarrolladas en torno al día del Orgullo.	2026-2029	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Concejalía de Cultura.</li> <li>- Concejalía de Juventud.</li> <li>- Concejalía de Igualdad.</li> <li>- Concejalía de Educación.</li> <li>- Concejalía de Servicios Sociales.</li> </ul>
		Número de personas participantes en las acciones planificadas dentro del Día del Orgullo.		
<b>V.P. 3</b>	Campañas de sensibilización y visibilización con el objeto de prevenir conductas discriminatorias sobre el colectivo LGTBI.	Número de campañas realizadas.	2026-2029	- Gabinete de Comunicación.
		Evaluación de las campañas de difusión desde los canales que tenga el Ayuntamiento.		
<b>V.P. 4</b>	Impulsar la creación de asociaciones de personas del colectivo LGTBI.	Número de acciones llevadas a cabo.	2027	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación Ciudadana.</li> <li>- Acción Comunitaria.</li> </ul>
		Número de asociaciones inscritas en el registro de asociaciones del Ayuntamiento.		



### EJE 3: ATENCIÓN SOCIAL INCLUSIVA PARA EL COLECTIVO LGTBI.

<b>Objetivo 3: Asesorar, promover e impulsar medidas inclusivas desde la atención social.</b>				
<b>Código</b>	<b>Acciones y medidas</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Calendarización</b>	<b>Áreas implicadas</b>
<b>A.S.I.C. 1</b>	Impulsar la creación de protocolos de actuación y prevención de la LGTBIfobia para centros educativos.	Elaboración de protocolos de actuación y prevención de LGTBIfobia para centros educativos, con especial atención a las personas con diversidad funcional y dependientes. Número de acciones realizadas para impulsar la elaboración de protocolos en los centros educativos.	2027-2028	- Área Socioeducativa. -Unidad de Igualdad. - Acción Comunitaria. - Centros Educativos (representados por las figuras de coordinación de igualdad y convivencia de los centros educativos).
<b>A.S.I.C. 2</b>	Asesorar sobre medidas que permitan dar respuesta a necesidades concretas de personas LGTBI migrantes y/o en riesgo de exclusión social.	Número de acciones desarrolladas. Número de personas atendidas del colectivo LGTBI en riesgo de inclusión social.	2026-2029	- Servicios Sociales.
<b>A.S.I.C. 3</b>	Colaboración y creación de convenidos con otras entidades y organismos oficiales del colectivo LGTBI.	Número de colaboraciones de entidades y asociaciones LGTBI. Número de acciones realizadas de forma conjunta con entidades y asociaciones del colectivo LGTBI.	2026-2029	- Servicios Sociales.



## EJE 4: PROMOCIÓN DE LA SALUD Y EL DEPORTE.

<b>Objetivo 4: Promover e impulsar acciones que fomenten la calidad de vida del colectivo LGTBI.</b>				
<b>Código</b>	<b>Acciones y medidas</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Calendarización</b>	<b>Áreas implicadas</b>
<b>P.S.D. 1</b>	Promoción de charlas y foros que permitan informar sobre enfermedades de transmisión sexual.	Número de charlas realizadas.	2026-2029	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Servicios Sociales.</li> <li>- Área Socioeducativa.</li> <li>- Centro de Salud.</li> </ul>
		Número de personas asistentes a las charlas y foros sobre prevención de enfermedades de transmisión sexual.		
<b>P.S.D. 2</b>	Campañas de prevención de enfermedades de transmisión sexual VHI.	Número de campañas realizadas.	2026-2029	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Servicios Sociales</li> <li>- Área Socioeducativa.</li> <li>- Gabinete de Comunicación.</li> </ul>
		Número de campañas lanzadas en la página web.		
		Valoración de las campañas de difusión.		
<b>P.S.D. 3</b>	Promoción del autocuidado y la salud mental dentro del colectivo LGTBI y Trans.	Número de acciones realizadas.	2026-2029	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Centro de Salud.</li> <li>- Servicios Sociales.</li> <li>- Gabinete de Comunicación.</li> </ul>
		Número de personal asistente a las acciones desarrolladas.		
		Número de campañas sobre cuidado emocional de las personas del colectivo LGTBI.		
		Valoración de las actividades.		
<b>P.S.D. 4</b>	Elaboración de un protocolo de buenas prácticas y prevención de la LGTBIfobia en eventos deportivos municipales.		2028	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Concejalía de Deportes.</li> <li>- Acción Comunitaria.</li> <li>-Igualdad.</li> </ul>
<b>P.S.D. 5</b>	Prevención de la LGTBIfobia en las instalaciones deportivas municipales.		2026-2029	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Concejalía de Deportes.</li> </ul>



## EJE 5: EDUCACIÓN Y FOMENTO DEL EMPLEO.

<b>Objetivo 5: Promover y fomentar acciones educativas de sensibilización en materia LGTBI tanto en el ámbito educativo como en el tejido empresarial.</b>				
<b>Código</b>	<b>Acciones y medidas</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Calendarización</b>	<b>Áreas implicadas</b>
<b>E.F.E. 1</b>	Promoción de la implementación de protocolos contra la LGTBIfobia en el tejido empresarial del municipio.	<p>Acciones realizadas para promocionar la elaboración de protocolos contra la LGTBIfobia.</p> <p>Número de empresas que han impulsado un protocolo interno contra la LGTBIfobia.</p>	2028	- Agencia de Desarrollo Local.
<b>E.F.E. 2</b>	Charlas y talleres educativos al alumnado de los centros educativos y escuelas municipales, sobre diversidad sexual, diversidad de género y prevención de bullying asociado.	<p>Número de talleres y charlas por centros educativos realizados.</p> <p>Valoración de los talleres en los centros educativos.</p>	2026-2029	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Unidad de Igualdad.</li> <li>- Juventud.</li> <li>- Área Socioeducativa.</li> </ul>
<b>E.F.E. 3</b>	Desarrollo de actividades educativas de carácter no formal en diversidad sexual y de género.	<p>Número de actividades educativas de carácter no formal realizadas.</p> <p>Alcance de las actividades desarrolladas.</p> <p>Número de personas beneficiadas de las actividades educativas de carácter no formal.</p>	2026-2029	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Unidad de Igualdad.</li> <li>- Juventud.</li> <li>- Área Socioeducativa.</li> </ul>
<b>E.F.E. 4</b>	Campañas educativas de sensibilización al alumnado de fomento del respeto y la convivencia en las aulas.	<p>Número de campañas realizadas.</p> <p>Valoración del alcance de las campañas a la población.</p>	2026-2029	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Educación.</li> <li>- Unidad de Igualdad.</li> <li>- Gabinete de Comunicación.</li> </ul>



## EJE 6: OCIO Y CULTURA.

Objetivo 6: Promover e incentivar espacios seguros de ocio y actividades culturales.				
Código	Acciones y medidas	Indicadores	Calendarización	Áreas implicadas
O.C. 1	Integrar en la agenda cultural municipal actividades de temática LGTBI y visibilizar la obra de autoría de personas LGTBI.	Número de acciones culturales realizadas.	2026-2029	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cultura.</li> <li>- Biblioteca.</li> <li>- Archivo.</li> </ul>
		Alcance de las acciones de la agenda cultural en la población de Mutxamel.		
O.C. 2	Visibilización de autores y autoras de obras literarias.	Número de campañas realizadas para la visibilización de autores y autoras pertenecientes al colectivo LGTBI.	2026-2029	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Biblioteca.</li> <li>- Unidad de Igualdad.</li> </ul>
		Número de libros promocionados.		
		Alcance de difusión de las campañas.		
O.C. 3	Fomento de espacios seguros para el ocio entre la población joven del municipio perteneciente al colectivo LGTBI.	Número de acciones llevadas a cabo.	2026-2029	- Juventud.
		Número de personas beneficiadas de las actividades de ocio.		
		Valoración de las actividades de ocio realizadas.		

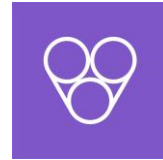


## 8. EVALUACIÓN.

### FICHA DE SEGUIMIENTO-EVALUACIÓN ACCIONES I PLAN LGTBI MUNICIPAL DE MUTXAMEL.

*La siguiente ficha que se presenta, tiene como objetivo recoger y valorar aquellas acciones desarrolladas desde las diferentes áreas municipales en materia LGTBI. Su finalidad es conocer el grado de implementación de las políticas de LGTBI en el municipio.*

FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIONES I PLAN LGTBI MUNICIPAL DE MUTXAMEL.			
<b>ÁREA RESPONSABLE:</b>			
<b>ÁREAS / AGENTES IMPLICADOS:</b>			
<b>ACCIONES DESARROLLADAS:</b>	<b>ACCIÓN</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>
	1.		
	2.		
	3.		
	4.		
	5.		
	6.		
<b>FECHA DE INICIO DE LA ACCIÓN:</b>		-	
<b>FECHA DE FINALIZACIÓN DE LA ACCIÓN:</b>		-	
<b>NIVEL DE EJECUCIÓN:</b>		<b>PENDIENTE:</b>	
		<b>EN DESARROLLO:</b>	
		<b>FINALIZADA:</b>	
<b>ESPACIO/LUGAR DONDE SE HA DESARROLLADO LA ACCIÓN:</b>		-	
<b>GRADO DE CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS PREVISTOS:</b>		-	
<b>VALORACIÓN- DIFICULTADES ENCONTRADAS EN LA EJECUCIÓN DE LAS ACCIONES:</b>		-	
		<b>N.º MUJERES</b>	<b>N.º HOMBRES</b>



<b>Nº DE MUJERES Y HOMBRES BENEFICIARIOS DE LAS ACCIONES. (SIEMPRE QUE SE CONOZCA Y SEA POSIBLE)</b>		
<b>PROPUESTAS DE MEJORA:</b>	-	



## CRONOGRAMA

PLAN DE ACCIÓN LGTBI	2026				2027				2028				2029			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
<b>EJE 1: GESTIÓN MUNICIPAL.</b>																
Elaboración de diagnóstico y el I del I Plan Municipal LGTBI del Ayuntamiento de Mutxamel.																
Aprobación y difusión del I Plan Municipal LGTBI del Ayuntamiento de Mutxamel																
Formación del personal del Ayuntamiento, en diversidad sexual y de género, así como en derechos y las realidades del colectivo LGTBI.																
Elaboración de un protocolo de actuación interno del Ayuntamiento contra el acoso y prevención de la LGTBIfobia y su difusión interna para toda la plantilla.																
Creación de cláusulas que incluyan la no discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género, en las contrataciones, licitaciones, concursos públicos, cesiones a empresas y de subvenciones que se realicen desde el propio Ayuntamiento.																
<b>EJE 2: VISIBILIZACIÓN Y PARTICIPACIÓN DEL COLECTIVO LGTBI.</b>																
Promover y dar continuidad a la conmemoración de días internacionales de referencia para las personas LGTBI mediante actos institucionales, campañas de difusión... etc.																
Celebración del Día del Orgullo como referente de la diversidad y la inclusión en la vida del municipio.																







## 9. ANEXO: GLOSARIO LGTBI.

Se ha considerado oportuno y necesario la elaboración de un glosario de términos que permitan entender la diversidad sexual existente, del mismo modo que se ha creído importante incluir conceptos y palabras empleadas en slang o jerga coloquial entre la comunidad LGTBI.

Para ello se ha llevado el siguiente procedimiento de elaboración:

- Búsqueda y revisión de diferentes glosarios sobre el tema que ocupa.
  - Recopilación de conceptos.
  - Preselección de los mismos.
  - Puesta en común y revisión.
  - Finalización del glosario.
1. Para una parte de las definiciones, han sido recogidas de la **Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. En concreto los términos recogidos con número entre paréntesis: (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) (10) (11) (12) (13) (14) Artículo 3 de la expresada ley**

Fuente:

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-5366>

2. Para las notas a pie de página se ha tomado como referencia el **“Glosario de términos sobre diversidad afectivo sexual”** editado en 2018 por la Dirección General de Salud Pública:

Fuente:

<https://www.sanidad.gob.es/ciudadanos/enfLesiones/enfTransmisibles/sida/docs/glosarioDiversidad110418.pdf>



**Acoso Sexual<sup>7</sup>:** Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

**Agénero:** Toda persona que no se identifica con ningún género dentro del binarismo hombre-mujer o declara no tener una identidad de género.

**Androcentrismo<sup>8</sup>:** La adopción de un punto de vista central desde el cuál el sujeto contempla el mundo. En el discurso lógico tradicional, dicho punto de vista ha venido reflejando la perspectiva privilegiada del varón, aunque no de todos los hombres, sino de aquellos hombres que se han situado en el centro hegemónico de la vida social. Corresponde a una visión del mundo centrada en el varón que obvia e invisibiliza el punto de vista femenino, infravalorando o negando las aportaciones de las mujeres a la sociedad y a la cultura, así como su ámbito experiencial

**Androsexual<sup>9</sup>:** Atracción sexual específicamente hacia los hombres

---

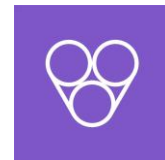
<sup>7</sup> La definición de Acoso Sexual viene recogida en el Artículo 7, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

<sup>8</sup> Definición extraída del “Glosario de Términos Relacionados con la Transversalidad de Género”. Proyecto EQUAL “En Clave de Culturas”.

Chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.um.es/documents/2187255/2187771/glosario-terminos.pdf/34c77283-cc4c-44b9-9fc5-09142baf9386

<sup>9</sup> Adaptado de: Watpadd. [Internet]. [citado 6 abril 2018]. Glosario de la Diversidad. Disponible en: <https://www.watpadd.com/469668406-glosario-de-la-diversidad>



**Androginia:** Aquellos que en su expresión sexual y de género mezclan características propias del binarismo hombre-mujer. Esto puede hacer referencia a la vestimenta o a la manera de expresarse.

**Antrosexual:** Es un término aplicado a aquellas personas que desconocen su orientación sexual, pero existe una flexibilidad sexual que les permite desarrollar vínculos amorosos con cualquier persona de cualquier género e identidad. La antrosexualidad combina la demisexualidad, la bisexualidad y la pansexualidad, pero a diferencia de estas, el antrosexual desconoce su orientación sexual<sup>10</sup>.

**Armario (salir del):** Esta expresión tan comúnmente utilizada se refiere a la acción de manifestar la identidad u orientación sexual no normativa a terceras personas.

**Asexual:** Persona que, independientemente de tener deseo sexual, mantener o no relaciones sexuales, y llegar a enamorarse, no siente atracción erótica hacia los demás.

**Asignación de sexo<sup>11</sup>:** Es la clasificación que, desde el nacimiento y a partir de la anatomía del/de la recién nacido/a, se efectúa por parte de la familia y la sociedad, las cuales depositan en la criatura un contenido cultural que se interpreta como las expectativas acerca de los comportamientos sociales apropiados o no para ellos y ellas. Su no asunción puede generar formas de rechazo social.

---

<sup>10</sup> Definición extraída de <https://www.wattpad.com/469668406-glosario-de-la-diversidad-a>

<sup>11</sup> Definición extraída del “Glosario de Términos Relacionados con la Transversalidad de Género”. Proyecto EQUAL “En Clave de Culturas”.



**Bifobia (2):** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

**Bigénero<sup>12</sup>:** Término usado para describir a las personas que tienen una identidad o expresión de género que es tanto masculina como femenina, ya sea de forma simultánea o alternada. Aunque, también puede describir una tendencia a moverse entre el comportamiento masculino y femenino, según el contexto.

**Bollera:** Término coloquial para referirse a las personas lesbianas en tono despectivo. Este término ha sido reapropiado por el propio colectivo.

**Binarismo:** El modelo social que asume la existencia de dos únicos géneros: el masculino y el femenino, y atribuye esta dicotomía a actitudes sociales, preferencias e identidades directamente asociadas a los dos sexos posibles: hombre y mujer.

**Bisexual:** Orientación sexual de aquellas personas que sienten atracción sexual y/o afectiva hacia personas de más de un género. Hace referencia a la 'B' de LGTBIQ+.

**Cisgénero:** Persona que se identifica con el sexo y el género atribuido al nacer.

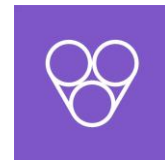
**Cisheteropatriarcado:** Organización social en la que prevalece el estereotipo de hombre heterosexual y cisgénero.

**Cisnormativo o Cisnormatividad<sup>13</sup>:** Expectativa, creencia o estereotipo de que todas las personas son cisgénero, o de que esta condición es la única normal o aceptable. Esto es, que aquellas personas que nacieron como hombres, a

---

<sup>12</sup> Red para la Educación y Visibilidad de la Asexualidad. The Asexual Visibility and Education Network (AVEN)

<sup>13</sup> Adaptado de: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales. México 2016.



quienes se les asignó el género masculino al nacer, siempre se identificarán y asumirán como hombres, y aquellas que nacieron como mujeres, a quienes se les asignó el género femenino al nacer, lo harán como mujeres

**Cissexual o Cissexualidad**<sup>14</sup>: Persona cuya identidad de género coincide con su sexo biológico.

**Construcción Social de la Sexualidad**<sup>15</sup>: La sexualidad es una construcción social producto de prácticas históricamente específicas. Este proceso en constante formación e intercambio de valores, conocimientos y comportamientos, incorpora y transforma las relaciones entre hombres y mujeres y ocurre dentro de un contexto social y cultural determinado. Aunado a los diferentes momentos históricos, los procesos de la modernidad conciben, norman, legitiman y legalizan la sexualidad y el género, dando lugar a prácticas hegemónicas en las diferentes sociedades, formando y estructurando personas y sus relaciones entre mujeres y hombres, entre hombres y entre mujeres, diferenciando y definiendo contenidos, formas, procesos, significados, relaciones, deberes, deseos y prohibiciones de las prácticas sexuales y relaciones de género.

**Cross-dressing**: Práctica en la que las personas se expresan a través de su vestimenta en el género opuesto al que pertenecen por nacimiento, sin estar relacionada con su orientación sexual o afectiva.

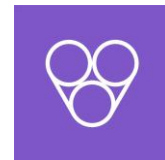
**Deadname**: Palabra que hace referencia al nombre de nacimiento de la persona trans y no a aquel con el que se siente identificado.

**Delito de LGTBIfobia**: Cualquier acción contra las personas del colectivo LGBTIQ+ que acarrea una sanción penal que recoge el Código Penal en su artículo 510, con penas de prisión de hasta tres años y multas de seis a doce

---

<sup>14</sup> Adaptado de: Chrysallis. Asociación de familias de menores transexuales. [Internet]. [citado 6 abril 2018]. Glosario. Disponible en: <http://chrysallis.org.es/informacion/glosario/>

<sup>15</sup> Berger, P. y Luckmann, T. La construcción social de la realidad. 1995.



meses para aquellos que "provoquen la discriminación, al odio o la violencia contra grupos o asociaciones, por motivos [...] de su sexo y orientación sexual."

**Demisexual<sup>16</sup>:** Persona que sólo siente atracción sexual por aquellas personas con las que ha establecido previamente un vínculo afectivo o emocional. A diferencia de las personas asexuales que experimentan deseo, las demisexuales solo se sienten deseo sexual si hay lazos emocionales previos

**Despatologización de la transexualidad:** Poner fin a la idea de que la transexualidad es una enfermedad y requerir de un informe médico o psicológico para proceder al cambio registral de sexo.

**Disconformidad de Género<sup>17</sup>:** Grado en que la identidad de género, el rol, o la expresión de una persona difieren de las normas que se esperan para su género. No todas las personas transgénero están disconformes con el género, y no todas las personas disconformes con el género se identifican como transgénero.

**Discriminación de Género<sup>18</sup>:** Es el prejuicio o discriminación basada en el género. Debido a la sociedad patriarcal, histórica y culturalmente se ha establecido un trato desigual entre hombres y mujeres (28) o hacia personas que no cumplen con las expresiones de género normativas.

**Discriminación directa (3):** Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico,

---

<sup>16</sup> Red para la Educación y Visibilidad de la Asexualidad. The Asexual Visibility and Education Network (AVEN).

<sup>17</sup> Eli R. Green del Centro de Estudio sobre Sexualidad Humana de la Universidad Widener de Pensilvania y Luca Maurer del Centro de Estudios Superación y Servicios para Lesbianas, Gays, Bisexuales y Transgénero en el Ithaca College de Nueva York.

<sup>18</sup> Adaptado de: Chrysallis. Asociación de familias de menores transexuales. [Internet]. [citado 6 abril 2018]. Glosario. Disponible en: <http://chrysallis.org.es/informacion/glosario/>



social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

**Discriminación indirecta (4):** Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

**Discriminación múltiple e interseccional (5):** Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

**Disforia de Género<sup>19</sup>:** Según el DSM-V y CIE-10 (clasificaciones internacionales de patologías), la define como la aversión manifestada por el individuo a los propios genitales. El que algunas personas trans necesiten modificar sus genitales, tampoco implica necesariamente que los aborrezcan. Del mismo modo, un número muy apreciable de personas trans no sufren un grave conflicto con su genitalidad y no aprecian las ventajas de someterse a un cúmulo de operaciones plásticas de gran dureza y con resultados aún poco satisfactorios. El grado de “disforia” es variable, e incluso inexistente en muchas personas trans, dependiendo, en gran medida, de las presiones externas que hayan sufrido a lo largo de su vida en torno a su cuerpo y su identidad. No es sinónimo de transexualidad y, por tanto, un número creciente de países (España, Portugal, Argentina, Hungría, Suecia, etc.) y ante un número creciente de sociedades médicas, la cirugía genital no es considerada un requisito para reconocer la

---

<sup>19</sup> Adaptado de: Chrysallis. Asociación de familias de menores transexuales. [Internet]. [citado 6 abril 2018]. Glosario. Disponible en: <http://chrysallis.org.es/informacion/glosario/>



identidad a una persona transexual o concederle la rectificación registral de documentos.

**Diversidad<sup>20</sup>:** Enfoque de la igualdad que persigue celebrar las diferencias entre las personas.

**Diversidad de Género<sup>21</sup>:** Plantea la necesidad de incorporar los valores de género como un modo útil de abordar la complejidad y ambigüedad de diferentes entornos. Las mujeres no son consideradas como un grupo desfavorecido, como un colectivo, que reivindica derechos, sino como sujetos que tienen valores que aportara la sociedad, en general.

**Diversidad Sexual<sup>22</sup>:** Este término se refiere a la gama completa de la sexualidad, la cual incluye todos los aspectos de la atracción, el comportamiento, la identidad, la expresión, la orientación, las relaciones y las relaciones sexuales. Se refiere a todos los aspectos de los seres humanos como seres sexuados.

**Drag:** Hombre o mujer que se viste del sexo opuesto al suyo con fines de entretenimiento. Esta práctica no está relacionada con su orientación sexual o afectiva.

**Estereotipos de Género<sup>23</sup>:** Es una opinión o un prejuicio generalizado acerca de atributos o características que hombres y mujeres poseen o deberían poseer o de las funciones sociales que ambos desempeñan o deberían desempeñar. Un estereotipo de género es nocivo cuando limita la capacidad de las personas para

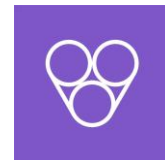
---

<sup>20</sup> Adaptado de: RAINBOW. Rights Against INTolerance: Building an Open-minded World [Internet]. Milán: CIG – Centro di Iniziativa Gay (Arcigay Milano) [citado 6 abril 2018]. Disponible en: <http://www.rainbowproject.eu/material/es/glossary.htm>

<sup>21</sup> Definición extraída del Glosario del Instituto de la Mujer de la región de Murcia. <https://www.um.es/web/unidad-igualdad/recursos/glosarios>

<sup>22</sup> Adaptado de: International Planned Parenthood Federation. Caja de Herramientas sobre Diversidad Sexual. 2008.

<sup>23</sup> Adaptado de: Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (ACNUDH) [Internet]. New York [citado 6 abril 2018]. Disponible en: <http://www.ohchr.org/SP/Issues/Women/WRGS/Pages/GenderStereotypes.aspx>



desarrollar sus facultades personales, realizar una carrera profesional y tomar decisiones acerca de sus vidas y sus proyectos vitales.

**Expresión de Género (6):** Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

*Es la expresión de los roles de género como mujer u hombre (o ambos o ninguno de ellos) a través del comportamiento, la indumentaria, el peinado, la voz, los rasgos físicos, etc. está condicionada por las expectativas sociales de género. No tiene por qué ser fija ni coincidir con el sexo o la identidad de género de la persona<sup>24</sup>.*

**Familia homoparental:** Familia formada por dos figuras parentales del mismo sexo.

**Familia LGTBI (7):** Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

**Gaifobia:** Discriminación u odio hacia los hombres gay y aquellas personas que les defienden.

**Gay:** Todo hombre que siente atracción física, afectiva y/o sexual hacia otros hombres. En muchos idiomas es el término empleado para referirse a todo el colectivo en su conjunto. Hace referencia a la 'G' de LGBTIQ+.

---

<sup>24</sup> Definición extraída del Manual para la atención de la diversidad sexual en las personas con discapacidad intelectual o desarrollo.

<https://www.plenainclusion.org/publicaciones/buscador/sexualidades-diversas-manual-para-la-atencion-a-la-diversidad-sexual-de-personas-con-discapacidad-intelectual-o-del-desarrollo/>



**Género:** Conjunto de características sociales y culturales que se asocian a comportamientos o identidades directamente relacionados con el hombre o la mujer.

**Género fluido:** Persona que no se siente identificada exclusivamente con un género, sino que transita entre varios.

**Género no binario:** Identidad de género que no encaja dentro del tradicional binarismo de hombre-mujer.

**Heterocentrismo**<sup>25</sup>: Ideología que mantiene la heterosexualidad como lo normal y como la única forma de expresar las preferencias sexuales de una manera deseable y aceptable. La aplicación de esta ideología resulta en la discriminación y la opresión de personas que no se adhieren a ella. Este heterocentrismo está presente en las leyes, la cultura y la política.

**Heterosexual:** Persona que se siente atraída de forma sexual y/o afectiva por personas del sexo opuesto.

**Heterosexismo**<sup>26</sup>: Actitud que predica la heterosexualidad como la única orientación sexual válida.

**Heteronormativo:** Régimen social que considera la heterosexualidad como la única orientación sexual válida y/o 'normal'. El resto de identidades sexuales o de género son, por tanto, discriminadas y excluidas.

**Heteropatriarcado:** Régimen social y cultural en el que el hombre heterosexual prevalece sobre el resto de géneros u orientaciones sexuales. Proviene del sistema patriarcal.

---

<sup>25</sup> Colectivo LGTB de Madrid (COGAM). Glosario de conceptos sobre diversidad afectivo sexual.

<sup>26</sup> Adaptado de: Alianza Gay & Lésbica Contra la Difamación (GLAAD). Guía Para los Medios De la Alianza Gay y Lésbica Contra la Difamación. Para uso en los medios en español. [Internet]. [actualizado agosto 2010; citado 6 abril 2018]. Disponible en: <https://www.glaad.org/files/spanishlanguagemediaguide.pdf>



**Homofobia (5):** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

**Homosexual:** Personas que sienten atracción sexual y/o afectiva hacia personas del mismo sexo.

**Identidad de género:** Percepción que una persona tiene sobre su propio género. Este puede coincidir o no con el sexo asignado al nacer y no mantiene ninguna relación con la orientación sexual de la persona.

**Identidad sexual (8):** Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

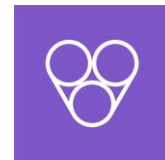
**Intergénero<sup>27</sup>:** Es una identidad de género que describe a una persona que no se considera a sí misma cisgénero, pero puede ser una mezcla de géneros, agénero, género fluido o estar en otro lugar en el espectro del género. Se utiliza como un término general para las personas que no encajan en el marco del género binario masculino o femenino. También llamado género intermedio y equivalente al genderqueer.

**Intersexual:** Persona que al nacer presenta características de ambos sexos. En muchas ocasiones, los médicos aconsejan a los padres operar para mantener un único sexo, corriendo el riesgo de que este no sea el que la persona manifieste posteriormente. Hace referencia a la 'I' de LGTBIQ+.

**Intersexualidad (9):** La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos

---

<sup>27</sup> Adaptado de: Watpadd. [Internet]. [citado 6 abril 2018]. Glosario de la Diversidad. Disponible en: <https://www.wattpad.com/469668406-glosario-de-la-diversidad>



órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

**Lesbiana:** Mujer que se siente atraída sexual y/o afectivamente por otra mujer. Hace referencia a la 'L' de LGTBIQ+.

**Lesbofobia:** Discriminación u odio hacia a las lesbianas o todas aquellas personas que las defienden.

**LGTBIQ+:** Acrónimo que hace referencia al conjunto de lesbianas, gais, personas trans, bisexuales, intersexuales y queer. El término ha evolucionado con el tiempo para incluir todas las identidades de género y orientaciones sexuales, de ahí el símbolo '+'.

**LGTBIfobia (10):** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

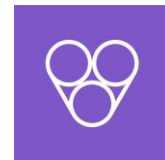
**Machismo<sup>28</sup>:** Cualquier tipo de ideación, actitud o conducta violenta y/o discriminatoria hacia las personas que no se ajustan a la identidad de género masculina definida por los roles binarios de género.

**Masculinidades<sup>29</sup>:** Hace referencia a las múltiples maneras en que la masculinidad se define socialmente a través del contexto histórico y cultural y a las diferencias de poder entre las diferentes versiones de la masculinidad. Estas incluyen ciertas ideas según las cuales los hombres deben correr riesgos, resistir el dolor, ser fuertes o estoicos, o ser promiscuos, con objeto de demostrar que son “hombres auténticos”.

---

<sup>28</sup> Adaptado de: Centro Documental Virtual sobre Prevención del Maltrato Infantil y Adolescente, de la Federación de Asociaciones para la Prevención del Maltrato Infantil (FAPMI). [Internet]. [citado 6 abril 2018]. LGBT-fobia en las aulas 2015. ¿Educamos en la diversidad afectivo-sexual?. Disponible en: <http://www.bienestaryproteccioninfantil.es/fuentes1.asp?sec=32&subs=319&cod=2706&page=>

<sup>29</sup> Adaptado de: Organización Panamericana de la Salud. Género y Salud: Una Guía Práctica para la Incorporación de la Perspectiva de Género en Salud. 2009.



**Matrimonio igualitario:** Derecho adquirido por las personas LGTBIQ+ por el que se legaliza la unión matrimonial entre dos personas del mismo sexo. En España es posible desde 2004.

**Maricón:** Término coloquialmente empleado para referirse a los hombres homosexuales en tono despectivo. Este término ha sido reapropiado por el propio colectivo.

**Medidas de acción positiva (11):** Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

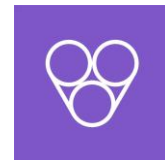
**Micromachismos<sup>30</sup>:** Práctica de violencia en la vida cotidiana que es tan sutil que pasa desapercibida pero que refleja y perpetúa las actitudes machistas y la desigualdad de las mujeres respecto a los hombres. Comprende un amplio abanico de maniobras interpersonales y se señala como la base y caldo de cultivo de las demás formas de la violencia de género o violencia machista: maltrato psicológico, emocional, físico, sexual y económico, que serían normalizados. Se trata además de prácticas legitimadas por el entorno social, en contraste con otras formas de violencia machista denunciadas y condenadas habitualmente.

**Misoginia<sup>31</sup>:** Odio, rechazo, aversión y desprecio hacia la mujer y, en general, hacia todo lo relacionado con lo femenino que se manifiesta en actos denigrantes, discriminatorios y violentos contra ella por el hecho de ser mujer.

---

<sup>30</sup> Bonino Méndez L. Micromachismos: la violencia invisible en la pareja. 1998.

<sup>31</sup> Adaptado de: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales. México 2016.



**Monosexismo**<sup>32</sup>: El sistema de opresión que refuerza la creencia de que todas las personas sólo se sienten atraídas por personas de un género (es decir, que las personas son heterosexuales u homosexuales), provocando la exclusión y la discriminación contra las personas no-monosexual (incluyendo bisexuales y pansexuales).

**Orientación sexual (12)**: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

**Pansexual**: Toda aquella persona que siente una atracción sentimental, sexual y/o afectiva hacia otras personas independientemente de su género. Para diferenciarlo de la bisexualidad, hay que tener en cuenta que las personas pansexuales atienden a la concepción no binaria del género.

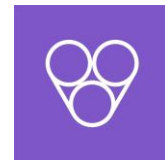
**Passing**: Concepto que hace referencia a la idea de que una persona trans, es percibido por la sociedad por su género sentido y no por el atribuido al nacer.

**Patriarcado**<sup>33</sup>: La antropología ha definido el patriarcado como un sistema de organización social en el cual los puestos clave de poder, tanto político como religioso, social y militar, se encuentran, de forma exclusiva y generalizada, en manos de los hombres. El concepto de patriarcado resulta un eje fundamental en la lucha de todo el movimiento feminista, el cuál define el patriarcado como

---

<sup>32</sup> Adaptado de: Division of Diversity and Community Engagement. Gender and Sexuality Center [Internet]. Texas [citado 6 abril 2018]. Disponible en: <http://diversity.utexas.edu/genderandsexuality/glossary/spanish/>

<sup>33</sup> Adaptado de: Universidad de Murcia. Unidad para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género Proyecto Equal En Clave de Culturas. [Internet]. Murcia: Secretaría Técnica del Proyecto Equal "En Clave de Culturas"; 2007. [citado 6 abril 2018]. Disponible en:



“el poder de los padres: un sistema familiar y social, ideológico y político con el que los hombres -a través de la fuerza, la presión directa, los rituales, la tradición, la ley o el lenguaje, las costumbres, la etiqueta, la educación y la división del trabajo- determinan cuál es o no el papel que las mujeres deben interpretar con el fin de estar en toda circunstancia sometidas al varón”

**Persona trans (13):** Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

**Perspectiva de Género<sup>34</sup>:** Enfoque teórico procedente de las teorías feministas, cuyo eje principal es el análisis de las desigualdades de género.

**Pinkwashing:** Estrategia mediante la cual organizaciones, gobiernos o empresas muestran su simpatía con los movimientos LGBTIQ+ para ser vistos como tolerantes, aliados y progresistas. Término relacionado al llamado 'capitalismo rosa', es decir, la incorporación del movimiento a la economía con fines lucrativos.

**Plumofobia:** Discriminación u odio hacia personas que muestran expresiones de género no normativas.

**Poliamor<sup>35</sup>:** Consiste en amar a varias personas a la vez, de forma consensuada, consciente y ética. La única condición es el amor entre las personas y la aceptación de la relación por parte de todas ellas.

**Queer:** Toda aquella persona que rechaza identificarse con las etiquetas tradicionales respecto a su identidad u orientación sexual. Rechaza, así el binarismo socialmente impuesto de hombre-mujer y el modelo heteronormativo.

**Questioning:** Concepto empleado para referirse a aquellas personas que se encuentran cuestionando su identidad de género u orientación sexual.

---

<sup>34</sup> Velasco S. Recomendaciones para la práctica del enfoque de género en programas de salud. Observatorio de Salud de la Mujer (OSM). Madrid: 2008.

<sup>35</sup> Adaptado de: Watpadd. [Internet]. [citado 6 abril 2018]. Glosario de la Diversidad. Disponible en: <https://www.watpadd.com/469668406-glosario-de-la-diversidad>



**Reasignación de sexo**<sup>36</sup>: Intervención médica para el cambio del sexo físico, incluyendo los genitales. Algunas veces se la llama reafirmación de sexo. Es una cirugía que está a disposición de las personas adultas en toda Europa y que algunos sistemas sanitarios públicos incluyen como prestación a la ciudadanía.

**Rol de Género**<sup>37</sup>: Identidades, actitudes, comportamientos, anatomías, estilos, intereses, formas de vida relacionadas con el género con los que las personas se presentan e interaccionan socialmente

**Sexo**: Conjunto de atributos biológicos, especialmente de carácter hormonal y genético, sobre los cuales se establece la distinción entre hombres y mujeres. Este no dictamina la identidad de género u orientación sexual de la persona.

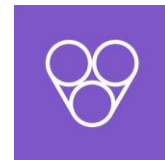
**Sexualidad**<sup>38</sup>: La sexualidad humana es un aspecto central del ser humano presente a lo largo de su vida. Abarca el sexo, las identidades y los roles de género, el erotismo, el placer, la intimidad, la reproducción y la orientación sexual. Se vive y se expresa a través de pensamientos, fantasías, deseos, creencias, actitudes, valores, conductas, prácticas, papeles y relaciones interpersonales. La sexualidad puede incluir todas esas dimensiones, no obstante, no todas ellas se vivencian o se expresan siempre. La sexualidad está influida por la interacción de factores biológicos, sociales, económicos, políticos, culturales, éticos, legales, históricos, religiosos y espirituales.

---

<sup>36</sup> Adaptado de: RAINBOW. Rights Against INTolerance: Building an Open-minded World [Internet]. Milán: CIG – Centro di Iniziativa Gay (Arcigay Milano) [citado 6 abril 2018]. Disponible en: <http://www.rainbowproject.eu/material/es/glossary.htm>

<sup>37</sup> Adaptado de: Centro Documental Virtual sobre Prevención del Maltrato Infantil y Adolescente, de la Federación de Asociaciones para la Prevención del Maltrato Infantil (FAPMI). [Internet]. [citado 6 abril 2018]. LGBT-fobia en las aulas 2015. ¿Educamos en la diversidad afectivo-sexual?. Disponible en: <http://www.bienestaryproteccioninfantil.es/fuentes1.asp?sec=32&subs=319&cod=2706&page=>

<sup>38</sup> Organización Mundial de la Salud (OMS). Defining sexual health: Report of a technical consultation on sexual health. Ginebra: 2002.



**Sexualidades no normativas**<sup>39</sup>: En una sociedad heteronormativa, la asignación binaria como hombre o mujer del género conduce a una falta de elección posible en cuanto al comportamiento social y sexual, siendo requisito que los individuos sientan y expresen deseo solamente por compañeros del género opuesto. Las diferentes formas de vivir la sexualidad que se salen de este modelo son consideradas no normativas.

**Teoría Queer**<sup>40</sup>: La Teoría Queer empieza a consolidarse alrededor de los años 1990, con la publicación del libro “El género en disputa” de Judith Butler. Lo queer representa las sexualidades que traspasan las fronteras de lo aceptado socialmente. La Teoría Queer propone el cuestionamiento a las epistemes (presupuestos de saber), a lo que entendemos como verdad, a las nociones de una esencia del masculino, de una esencia del femenino, de una esencia del deseo. Para la Teoría Queer es preciso mirar esos conceptos e intentar percibir que no se tratan, de forma alguna, de una esencia, o aún, que no hay una ontología del todo, sino, a fin de cuentas, una relación de mediación cultural de los marcadores biológicos.

**Trans**<sup>41</sup>: Término que se utiliza para referirse a las personas cuya identidad y/o expresión de género no se corresponde con las normas y expectativas sociales tradicionalmente asociadas con su sexo asignado al nacer.

**Transexual**: Toda aquella persona cuyo sexo atribuido al nacer no corresponde con la identidad sexual y/o de género sentida. Tradicionalmente, el concepto se

---

<sup>39</sup> . Gallardo L., Francisco J.; Escolano López, Víctor M. (2009, Marzo). Informe Diversidad AfectivoSexual en la Formación de Docentes. Evaluación de Contenidos LGTB en la Facultad de C.C.E.E. de Málaga. Málaga (España): CEDMA.

<sup>40</sup> Adaptado de: Opera Mundi. [Internet]. [citado 6 abril 2018]. Disponible en: <http://operamundi.uol.com.br/dialogosdelsur/que-es-la-teoria-queer-que-dice-judithbutler/25092015/#prettyPhoto>

<sup>41</sup> Organización Panamericana de la Salud (PAHO). Por la salud de las personas trans. Elementos para el desarrollo de la atención integral de personas trans y sus comunidades en Latinoamérica y el Caribe. [Internet]. México: 2011. [actualizado 2012, citado 6 abril 2018]. Disponible en: [http://www.paho.org/mwginternal/de5fs23hu73ds/progress?id=zXwPts8iMv21WglonnokcGAE03nE24BYj5v-S5\\_8lDk](http://www.paho.org/mwginternal/de5fs23hu73ds/progress?id=zXwPts8iMv21WglonnokcGAE03nE24BYj5v-S5_8lDk),



ha utilizado para referirse a las personas que mediante un proceso quirúrgico u hormonal han modificado su sexo para adquirir las características físicas de aquel con el que se sienten identificado, pero no determina la identidad de la persona.

**Travesti:** Persona que utiliza vestimenta tradicionalmente asociada al sexo opuesto.

**Transfobia (14):** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

**Transgénero<sup>42</sup>:** Concepto amplio que incluye personas con disconformidad de género, como las personas transexuales o aquellas que no se identifican exactamente ni con un hombre ni con una mujer según la concepción tradicional de los géneros, con independencia de que esta persona se haya sometido o no a una intervención quirúrgica.

**Transición<sup>43</sup>:** El período durante el cual una persona transgénero empieza a vivir como el género con que se identifica. La transición puede incluir cambiarse de nombre, tomar hormonas, someterse a la cirugía en el pecho, los genitales o cirugía plástica, cambiar los documentos legales (licencia de conducir, certificado de nacimiento) para reflejar su género de acuerdo a su sentir. Es preferible usar “transición” y no “cambio de sexo” u “operado(a)”. Es importante recordar que una persona es transgénero sin que haya realizado la transición o sin que tenga plan o deseo de hacerlo.

**Transversalidad de Género<sup>44</sup>:** La transversalidad o mainstreaming de género, ha sido definida como "la organización (la reorganización), la mejora, el

---

<sup>42</sup> . Adaptado de: Alianza Gay & Lésbica Contra la Difamación (GLAAD). Guía Para los Medios De la Alianza Gay y Lésbica Contra la Difamación.

<sup>43</sup> . Adaptado de: Alianza Gay & Lésbica Contra la Difamación (GLAAD). Guía Para los Medios De la Alianza Gay y Lésbica Contra la Difamación.

<sup>44</sup>Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. CONSEJO DE EUROPA, Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de “buenas prácticas”. Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming. 1999



desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que la perspectiva de la igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas”.



Ajuntament de  
**Mutxamel**



2026-  
2029

# DIAGNÓSTICO Y I PLAN MUNICIPAL LGTBI DE MUTXAMEL.





## **ÍNDEX:**

### **1. INTRODUCCIÓ**

### **2. ANÀLISI SOCIODEMOGRÀFICA I ECONÒMICA**

### **3. OBJECTIUS I PRINCIPIS INSPIRADORS DEL I PLA MUNICIPAL LGTBI DE MUTXAMEL**

#### **3.1. OBJECTIUS**

#### **3.2. PRINCIPIS INSPIRADORS**

#### **3.3. BREU ANOTACIÓ SOBRE LA IMPORTÀNCIA DEL CONCEPTE D'INTERSECCIONALITAT EN EL DESENVOLUPAMENT DE LES POLÍTIQUES DE DIVERSITAT SEXUAL I GÈNERE MUNICIPALS**

### **4. INFORME DE PARTICIPACIÓ QUALITATIVA**

### **5. INFORMES DE QÜESTIONARIS EN LÍNIA LGTBI**

### **6. CONCLUSIONS DEL DIAGNÒSTIC**

### **7. PLA D'ACCIÓ**

### **8. AVALUACIÓ I SEGUIMENT**

### **9. ANNEX: GLOSSARI**



## 1. INTRODUCCIÓ

L'elaboració del I Pla Municipal LGTBI partix d'un compromís adquirit per l'Ajuntament de Mutxamel, per a garantir els drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals, trans, intersexuals i queer, amb la intenció d'eliminar qualsevol manifestació de discriminació que es produïska per orientació sexual, identitat sexual i expressió de gènere.

Evitar actes discriminatoris i opressors com l'homofòbia, la lesbofòbia, així com la transfòbia en persones amb expressions de gènere no normatives, impedeixen l'avanç del desenvolupament dels valors democràtics, impossibilitant fer efectiu un dels pilars fonamentals recollits en la Declaració dels Drets Humans i en les diferents resolucions de Nacions Unitats, com a premissa prioritària per a una societat igualitària i inclusiva.

Mutxamel, com a Ciutat Educadora des de 2007, impulsa i consolida principis essencials per a convertir-la en una ciutat inclusiva i diversa. Per a aconseguir-ho, ha assumit la responsabilitat de construir la seua pròpia identitat com a ciutat, respectant la pluralitat i el servei integral de les persones en la inclusió i cohesió social, la corresponsabilitat contra les desigualtats i la promoció de la salut. Tot això contribuïx al benestar del conjunt de la ciutadania, com a motor que permeta, mitjançant les polítiques públiques, liderar un projecte de ciutat lliure, igualitària i respectuosa davant qualsevol forma d'expressió de ser i sentir, tal com arreplega l'article **14 de la Constitució Espanyola**:

*“Els espanyols són iguals davant la Llei, sense que pugua prevaldre cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social”.*



De la mateixa manera, el I Pla Municipal LGTBI, es troba emmarcat en la ***Llei 23/2018, de 29 de novembre, de la Generalitat, d'igualtat de les persones LGTB***, i en la ***Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI***.

Les dos lleis suposen un avanç en la llarga trajectòria de la lluita pels drets civils i la justícia social sobre les persones LGTBI, permetent consolidar els assoliments adquirits i fent front als nous reptes als quals s'enfronta la societat actual, superant prejudis i actituds discriminatòries promotores de l'odi.

A pesar que la percepció social ens indique una altra situació, i existisca una opinió generalitzada que considera que s'ha avançat en drets del col·lectiu LGTBI, la veritat és que la realitat dista d'això, de la mateixa manera que succeïx amb les polítiques encaminades a aconseguir la igualtat real i efectiva entre dones i hòmens.

La normalització del discurs d'odi en els últims anys ha afavorit que les agressions, les situacions de discriminació, l'assetjament a persones LGTBI no es denunciïn, i dona lloc al que es coneix com infradenúncia. Esta, al seu torn, genera una infradetecció dels casos, la qual cosa provoca que només es reconega un percentatge molt reduït, i s'oculta així una realitat molt més complexa.

Segons les dades extretes de la Federació Estatal de Lesbianes, Gais, Trans, Bisexuals, Intersexuals i més (FELGTBI+)<sup>45</sup>, de l'estudi d'investigació dut a terme en 2023, les dades revelen que el 80,7% de persones LGTBI que han patit algun tipus de delictes d'odi no va denunciar davant la policia. Així doncs, d'eixe mateix percentatge, un 23,7% va decidir acudir a associacions LGTBI per a denunciar, i el més preocupant és que un 56,9% no va acudir a cap lloc a denunciar. El

---

<sup>45</sup> Dades extretes dels estudis d'investigació d'FELGTBI+, concretament el publicat en 2023 "***Estat d'odi: Estat LGTBI+ 2023***".

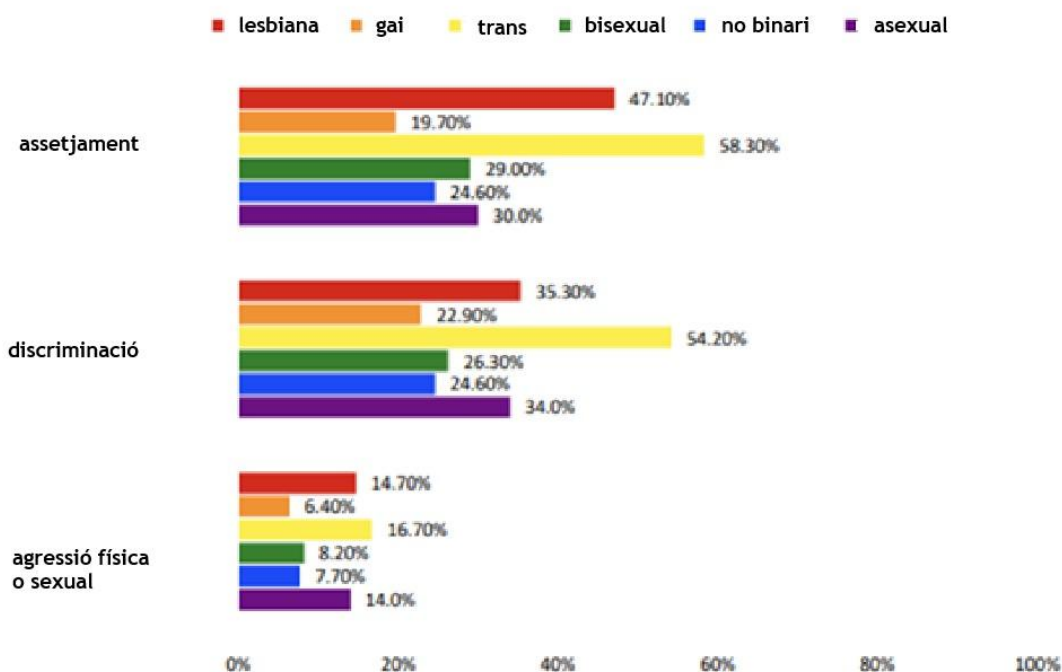


percentatge de persones que va decidir acudir a la Policia per a interposar una denúncia va ser tan sols de 19,3%.

Estes xifres són molt significatives, i es pronuncia encara més si es realitza un estudi comparatiu per intervals d'edats i/o orientació sexual, en el qual s'observa que les persones amb major risc de patir delictes d'odi són les persones trans.

A continuació, exposem les gràfiques extretes de l'estudi d'investigació d'FELGTBI+<sup>46</sup>:

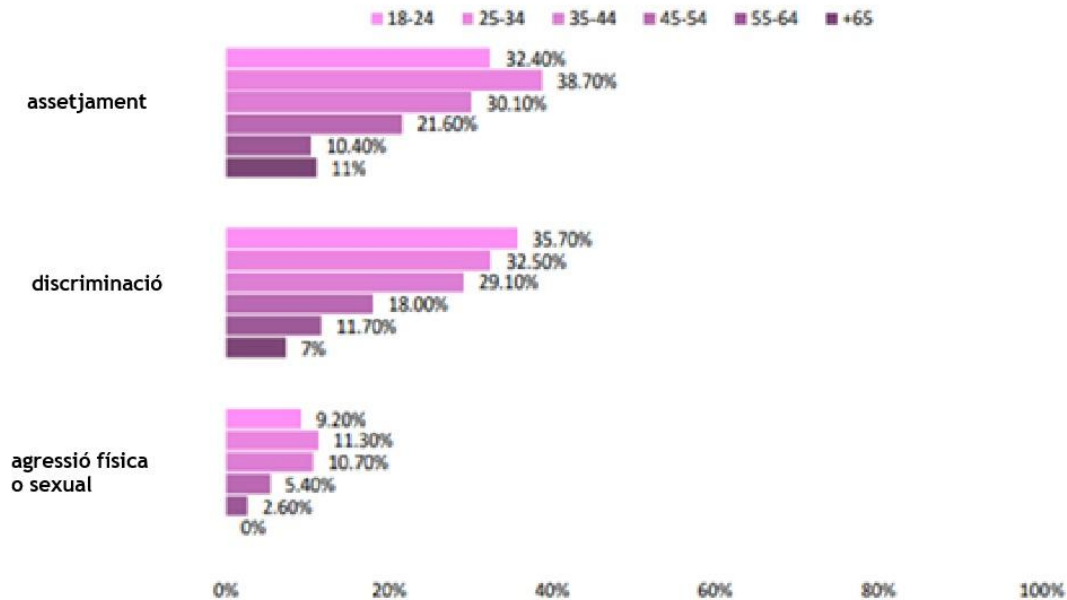
Gràfic 7: distribució segons orientació sexual i identitat de gènere sobre la resposta "en els últims cinc anys, per ser LGTBI+, has patit..."



<sup>46</sup> Gràfiques d'elaboració pròpia d'FELGTBI+. "Estat d'odi: Estat LGTBI+ 2023".



Gràfic 8: distribució segons grups d'edat sobre la resposta "en els últims cinc anys, per ser LGTBI+, has patit..."



Per això, el Pla es configura com a una eina substancial que té com a punt de partida el diagnòstic, facilita una radiografia del municipi de Mutxamel en matèria LGTBI, i planteja quins són els reptes, les necessitats i els obstacles a què s'ha de fer front, tot articulant una sèrie de mesures i accions que permeten que s'engegue.



## **2. ANÀLISI SOCIODEMOGRÀFICA I ECONÒMICA**

La informació recaptada sobre la realitat del municipi prové de diversos estudis realitzats des de diferents àrees de l'ajuntament. (Serveis socials, Joventut, PLIA, Igualtat, Policia Local...) Estos estudis aporten informació del municipi, enfocada des de l'interés particular de cada una de les àrees implicades. Per a això, s'ha desenvolupat una anàlisi estadística de fonts secundàries com ara: INE, Portal Estadístic de la Generalitat Valenciana, el Sistema Integrat de Dades Municipals, ARGOS i Labora.

S'ha considerat d'interés realitzar una síntesi de la informació obtinguda d'estos diferents estudis, de manera que es genere una panoràmica més diversa de la realitat del municipi.

### **MUNICIPI:**

Mutxamel forma part de la província d'Alacant, situat en el centre de la comarca de l'Alacantí, al costat dels municipis d'Agost , Aigües, Alacant, Busot, el Campello, la Torre de les Maçanes , Sant Joan d'Alacant, Sant Vicent del Raspeig i Xixona.

El municipi compta amb una superfície de 47,67 Km<sup>2</sup>. És destacable que l'extensió del municipi respecte a la densitat de població és de 549,67 habitants per quilòmetre quadrat, en 2022 (segons el portal d'informació Argos), densitat que pot considerar-se elevada, si es compara amb la de la resta de municipis espanyols. Mutxamel és un municipi molt disseminat que compta amb nombroses urbanitzacions, algunes molt massificades i altres molt poc poblades.



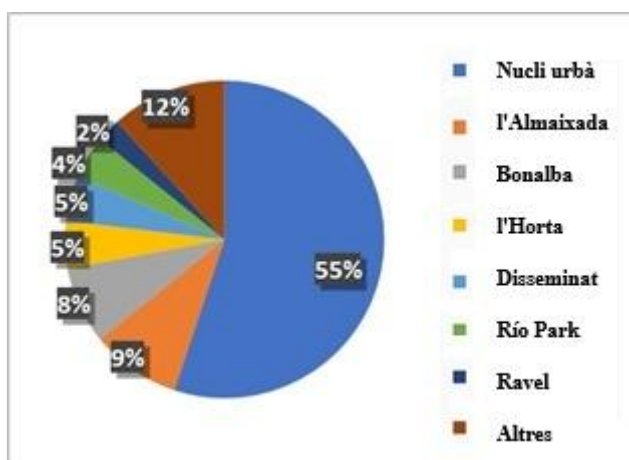
## **POBLACIÓ:**

En 2022, el nombre d'habitants de Mutxamel ascendix a 26.192 persones, segons dades de l'Institut Nacional d'Estadística (INE).

Ha existit una notable tendència a l'augment de la població des de 1998. Increment més notable 2007/2009 (De 20.364, fins a 22.510).

Respecte a grups d'edat, el gruix es troba entre els 40 i 59 anys (34,20%). Malgrat esta dada, cal ressaltar l'elevat nombre de població jove i infantil, respecte a la resta de grups d'edat (quinzenals), trobant-se en una quantia superior a la mitjana autonòmica i nacional. 21,9% de la població de Mutxamel.

La distribució al llarg del territori del municipi és bastant desigual:



**Font:** Pla Estratègic del Cos de Policia Local de Mutxamel 2022-2024

Quant a la població estrangera resident en el municipi, assolix un percentatge del 10,65% (INE) del total de la població. Les nacionalitats de procedència de la població existent:



Zona de procedència	Hòmens		Dones		TOTAL	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
<b>Espanya</b>	11.770	50,29	11.633	49,71	23.403	100
<b>Estranger</b>	1.318	47,26	1.471	52,74	2.789	100
<b>Total</b>	13.088	50	13.104	50	26.192	100
<b>Europa (sense Espanya)</b>	812	47,82	886	52,17	1.698	60,88
<b>Àfrica</b>	202	54,01	172	45,99	374	13,41
<b>Amèrica</b>	240	39,34	370	60,65	610	21,87
<b>Àsia</b>	60	60,61	39	39,39	99	3,55
<b>Oceania</b>	4	50	4	50	8	0,29

Font: Pla Estratègic zonal de Servicis Socials 23-26 a partir de les dades de l'INE

### **ACTIVITAT ECONÒMICA I MERCAT LABORAL:**

Mutxamel és un municipi conegut per l'espai agrari que posseïx, així com per haver sigut en el passat una potència agrària destacable en el territori d'Alacant. A causa de la falta d'innovació agroindustrial, el sector agrícola que té el municipi no ha experimentat un creixement exponencial, presentant-se en l'actualitat majoritàriament com a explotacions d'ús familiar.

Mutxamel es troba en una posició estratègica entre zones industrials de l'interior de la província i la zona metropolitana d'Alacant, el port i l'aeroport.

Hi ha el propòsit, per part del nucli de govern del municipi, d'enfortiment/consolidació del teixit industrial. Concretament en l'estudi "Estratègia de Desenvolupament Urbà Sostenible Integrat. Territori Compartit 2018-2023" es ressalta la importància de revitalitzar este sector en el municipi, així com estratègies per a això.

Actualment, la majoria de les empreses registrades a Mutxamel pertanyen al Sector Servicis, dada que coincideix amb la resta de la província i de la comunitat



autònoma. El pes del sector industrial és menor, seguit del sector de construcció. La taxa de treballadores autònomes/treballadors autònoms és major a Mutxamel en comparació a la província d'Alacant o la comunitat autònoma.

### **RECURSOS DE SALUT I ATENCIÓ PSICOSOCIAL:**

El municipi disposa de diferents servicis relacionats a este àmbit:

Quant a assistència sanitària, Mutxamel compta amb el Centre de Salut, ambulatori i Punt d'Atenció Continuada (PAC) 24H. No es disposa d'hospital propi, però si a la comarca, a menys de 5 km amb fàcil accés. A més, es compta amb servicis especialitzats en l'àmbit preventiu, com la UPCCA, preparació al part i classes de postpart de titularitat pública; com també de figures professionals que combinen l'atenció sanitària i social (personal d'infermeria comunitari i escolar).

En relació amb la salut mental i atenció precoç, el municipi disposa de dos recursos: "IDEAT" i "Casa Verda".

Es desenvolupen també diferents campanyes anuals en coordinació entre sanitat i alguns departaments de l'ajuntament, per a la sensibilització i conscienciació de la necessitat de mantindre hàbits saludables. (Exemple: prevenció d'hàbits nocius (tabac, drogues, ...) o coneixement de recursos, entre d'altres).

### **RECURSOS EDUCATIUS DEL MUNICIPI:**

A partir de la informació recaptada del Pla Local d'Infància i Adolescència de Mutxamel (2022-26), hi ha un total de 3.744 places escolars, distribuïdes entre els diferents centres escolars:

#### **Educació Infantil:**

CEIP Arbre Blanc, CEIP El Salvador, CEIP Manuel Antón, Centre Privat d'Educació Infantil "Els Xiquets", Centre Privat d'Educació Infantil "Estreletes",



Centre privat CEBAT (Centro Estudios Básicos Atlas), Escola Infantil Municipal Ninos, The English School, “Mar de Estrellas”.

**Educació Primària:**

CEIP Arbre Blanc, CEIP El Salvador, CEIP Manuel Antón, Centre privat CEBAT (Centro Estudios Básicos Atlas), The English School, Mar de Estrellas.

**Educació secundària:**

IES MUTXAMEL, IES ALLUSSER, Centre privat CEBAT (Centro Estudios Básicos Atlas), The English School.

**Centres d'Educació Superior i Especialitzada:**

Centre FPA Municipal de Mutxamel, Escola Oficial d'Idiomes L'Alacantí, Conservatori Professional de Música Rafael R. Albert, Aula CIL CEIP El Salvador, Centre privat CEBAT. (Centro Estudios Básicos Atlas).



### **3. OBJECTIUS I PRINCIPIS INSPIRADORS DEL I PLA MUNICIPAL LGTBI DE MUTXAMEL. (Interseccionalitat en el desplegament de polítiques de diversitat sexual i de gènere municipals).**

#### **3.1. OBJECTIUS:**

Establir objectius generals i específics com a eixos que articulen les línies bàsiques de desplegament i execució del I Pla Municipal LGTBI de Mutxamel, es concreta com l'instrument adequat per a l'abordatge i avanç de les polítiques LGTBI del municipi.

Estos objectius atenen la implementació d'un enfocament que contempla la diversitat sexual, identitat i expressió de gènere, amb el propòsit de detectar i previndre actuacions discriminatòries com a desigualtats en el col·lectiu LGTBI.

A continuació es passa a exposar els objectius que donen coherència a l'elaboració del Pla.

#### **OBJECTIUS GENERALES:**

- Promoure el respecte per la diversitat sexual i de gènere en el municipi de Mutxamel.
- Erradicar situacions de violència i discriminació per motius de LGTBI-fòbia.

#### **OBJECTIUS ESPECÍFICS:**

- Sensibilitzar sobre la diversitat sexual i de gènere existent en la nostra societat amb accions concretes en les quals tota la població de Mutxamel pugui beneficiar-se d'això.
- Estimular la creació d'associacions LGTBI, si no n'hi haguera, amb la finalitat que participen en la vida activa del municipi i ajuden a visibilitzar les diverses realitats existents.
- Crear espais i processos de col·laboració entre les associacions i l'Ajuntament.



### 3.2. PRINCIPIS INSPIRADORS:

El pla es fonamenta en una sèrie de principis inspiradors que són els que estructuraven les accions pròpies del pla :

- f) Drets Humans:** El primer principi inspirador, amb independència de l'orientació, identitat o expressió de gènere d'una persona, es troba en la Declaració Universal dels Drets Humans<sup>47</sup>. La negació del qual és un acte discriminatori i de vulneració dels principis i drets més essencials del ser humà.

Article 2:

*“Tota persona té els drets i llibertats proclamats en esta Declaració, sense cap distinció de raça, color, sexe, idioma, religió, opinió política o de qualsevol altra índole, origen nacional o social, posició econòmica, naixement o qualsevol altra condició. A més, no es farà cap distinció fundada en la condició política, jurídica o internacional del país o territori de la jurisdicció del qual depenga una persona, tant si es tracta d'un país independent, com d'un territori sota administració fiduciària, no autònom o sotmés a qualsevol altra limitació de sobirania.”*

- g) Respecte a la Diversitat:** Sota el paraigua dels Drets Humans, el respecte a la diversitat es presenta com la fórmula necessària per al reconeixement de la pluralitat existent en la nostra societat actual. Este principi inspirador hauria de permetre a la ciutadania prendre consciència de les múltiples realitats amb les quals convivim, tenint present les diferents orientacions i identitats sexuals i de gènere.
- h) Sensibilització:** El principi de sensibilització és una conseqüència lògica dels dos principis inspiradors anteriors.
- i) L'Agenda 2030 i els Objectius de Desenvolupament Sostenible:** L'Agenda 2030 respon en els seus objectius a prestar especial atenció a

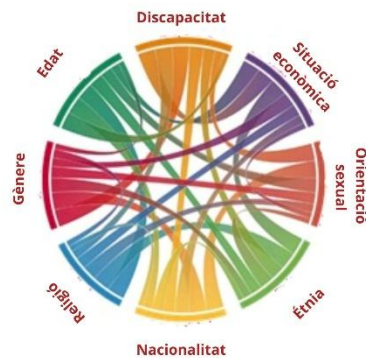
---

<sup>47</sup> Declaració Universal dels Drets Humans.



les situacions de vulnerabilitat i discriminació, fent efectius els drets més fonamentals de les persones, que incidixen de manera directa en el seu desenvolupament econòmic, social i cultural. Davant d'això, els Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) es presenten com l'eina per a implantar mesures que ho permeten, a través de polítiques públiques amb un caràcter inclusiu. Els ODS més clars respecte als drets del col·lectiu LGTBI són l'1 i 2, el 3 i 4, el 8, el 10 i el 16.

- j) Interseccionalitat:** En últim lloc —encara que potser com a principi inspirador que permet comprendre i articular els altres— se situa la interseccionalitat, clau per a assentar un model sòlid en el desenvolupament de les polítiques de diversitat sexual. L'investigador Raquel (Lucas) Platero Méndez assenyala: “es podria dir que fa conscient com diferents fonts estructurals de desigualtat (o ‘organitzadors socials’) mantenen relacions recíproques. És un enfocament que subratlla que el gènere, l'ètnia, la classe o orientació sexual, com altres categories socials, lluny de ser ‘naturals’ o ‘biològiques’, són construïdes i estan interrelacionades.”

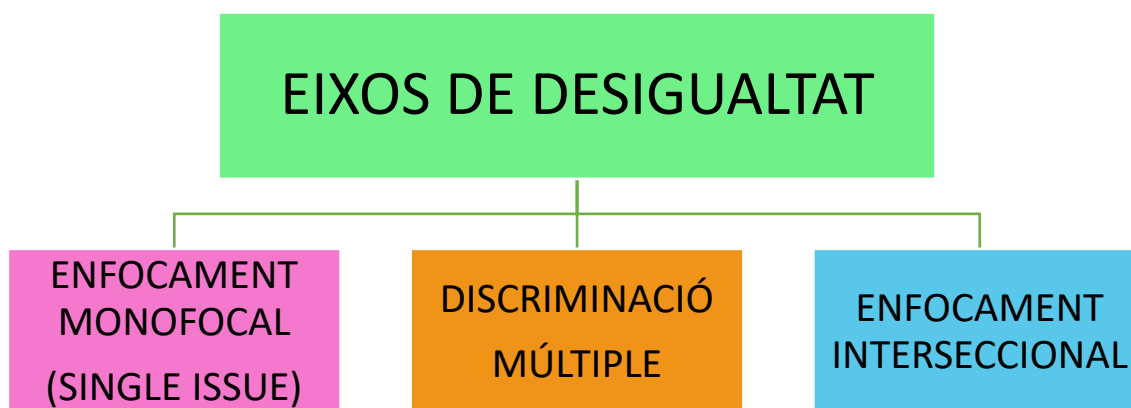




### **3.3. BREU ANOTACIÓ SOBRE LA IMPORTÀNCIA DEL CONCEPTE D'INTERSECCIONALITAT EN EL DESENVOLUPAMENT DE LES POLÍTIQUES DE DIVERSITAT SEXUAL I GÈNERE MUNICIPALS:**

Ja hem avançat, de manera molt genèrica, quin és el sentit de la interseccionalitat, no sols pel que fa als estudis de caràcter teòric, sinó la importància de com implementar este model en el desenvolupament de les polítiques locals de diversitat sexual i gènere. Per això, creiem necessari establir una diferenciació dels diferents models metodològics amb els quals s'ha treballat durant les últimes dècades i la importància d'introduir la interseccionalitat, com a model a tindre en compte davant les noves realitats socials existents. D'acord amb això, hem de tindre present com s'han abordat durant diferents períodes temporals les desigualtats en les polítiques públiques.

A continuació, passem a esmentar els diferents models que s'han posat en pràctica i les seues limitacions, cosa que ens permet ampliar la visió per a afrontar els eixos de desigualtat:



Per a tindre una major comprensió al respecte, pel que fa al funcionament d'estos models metodològics i el seu marc teòric, hem d'especificar que partim dels models de desenvolupament de les polítiques d'igualtat.



### ENFOCAMENT MONOFOCAL, SINGLE ISSUE:

Este model és el que s'ha adoptat i dut a terme durant molt de temps a Europa i també al nostre país, referent a les polítiques d'igualtat, incloses les del col·lectiu LGTBI.

Quan parlem de les polítiques *single issue*, ens estem referint a aquelles que se centren en una problemàtica concreta i s'intenten establir disposicions, mitjans o accions per a resoldre-la. Podríem dir que este model comporta una sèrie d'avantatges, ja que posa el focus en un assumpte concret, i li permet centrar-s'hi i establir línies estratègiques per a abordar-lo. No obstant això, encara que aparentment este model ha donat bons resultats, entranya alguns problemes que fins al moment no s'havien considerat, i és que no contempla altres eixos de desigualtat o discriminació que estan interactuant al mateix temps, perquè es centren exclusivament en un grup sense estimar el substrat relacional de la situació.

Referent a les polítiques *single issue* LGTBI, s'han de fer algunes consideracions, ja que el mateix acrònim engloba una gran heterogeneïtat, per la qual cosa no es pot obviar una interacció d'elements comuns que indiscutiblement responen a interessos comuns com a col·lectiu.

### DISCRIMINACIÓ MULTIPLE:

El model que a continuació passem a descriure ha sigut un dels més recents en la seua incorporació en el desenvolupament de les polítiques públiques, fortament impulsat per la Unió Europea, bé a través de les agendes o lleis, o bé per la creació d'organismes que s'ocupen dels diferents tipus de discriminació.

Este model, per tant, permet que les persones que agrupen no sols es troben definides per la seua identitat de gènere i sexualitat, sinó que intervenen més factors en la configuració de la seua posició social, com és l'edat, la raça, la religió, la classe social i econòmica, etc.

Si bé el model de discriminació múltiple afavorix la identificació de les barreres i dificultats que alguns grups socials patixen, també és cert que hi trobem una sèrie d'inconvenients o obstacles, com pot ser competències entre grups o un



enfocament de desigualtat més individual que estructural, per posar alguns exemples.

### ENFOCAMENT INTERSECCIONAL:

L'enfocament interseccional es presenta com la proposta teòrica més completa, però també més complexa, ja que proposa la comprensió de les desigualtats d'una manera dinàmica i contextualitzada, entenent que les desigualtats adquirixen la seua forma en diversos àmbits:

- Institucional-organitzatiu
- Intersubjectiu
- Personal
- Representatiu-discursiu

Tenint sempre present que ho fa en un context i un moment històric molt concret i específic. D'ací ve que les polítiques públiques que s'elaboren mitjançant este enfocament han de tindre en compte que hi ha factors de desigualtat que operen de manera autònoma i independent d'altres eixos de desigualtat. Trobar l'equilibri, dins de les polítiques públiques, entre la dimensió interseccional i la independència d'alguns obstacles, és la clau per a abordar la problemàtica social dels grups socials i aconseguir una major inclusió.



#### **4. INFORME DE PARTICIPACIÓ QUALITATIVA**

Este text té com a objectiu principal analitzar i documentar la participació qualitativa de la comunitat LGTBI en el municipi de Mutxamel. Este treball s'emmarca en els esforços de la Regidoria d'Igualtat per desenvolupar el I Pla LGTBI del municipi, una fita que reflectix el compromís de la localitat amb la diversitat i la inclusió.

La participació de la comunitat LGTBI en la vida social, cultural i política de Mutxamel és fonamental per a garantir una societat justa i equitativa. No obstant això, malgrat els avanços significatius en els drets LGTBI a Espanya, encara hi ha desafiaments i barreres que limiten la plena participació d'esta comunitat en diferents àmbits de la vida. Correspon als municipis, en última instància, implementar i fer valdre els drets que la legislació reconeix, acurtant la distància entre institucions i ciutadania i exercint les seues funcions de difusió de valors democràtics i tolerància que dote de sentit de pertinença comunitària a totes i cada una de les persones que els habita.

En este context, este informe busca arreplegar i analitzar la informació disponible sobre la participació ciutadana i, específicament, de la comunitat LGTBI a Mutxamel, amb la finalitat d'identificar oportunitats i desafiaments, i proporcionar recomanacions per a millorar la inclusió i participació d'este col·lectiu en el municipi.

El terme participació ciutadana al·ludix al conjunt de mecanismes, processos i activitats a través dels quals la ciutadania de Mutxamel pot influir en les polítiques, decisions i accions del seu govern local. El propòsit de la participació ciutadana és assegurar que les veus i necessitats de la comunitat siguen escoltades i considerades, promovent la transparència, la responsabilitat i la legitimitat del govern local. Hi ha diversos canals per a cristal·litzar estos processos. Al respecte, en la població es desenvolupen, en estos dies, els pressupostos participatius, on la ciutadania – a través de canals organitzats – tenen l'oportunitat de decidir sobre l'assignació d'una part del pressupost local. En esta línia, l'àrea de participació ciutadana també ha permés als seus veïns i veïnes tindre un paper actiu en la presa de decisions que els afecten, com el



qüestionari i sessió que tractava una sèrie de modificacions urbanes del districte de Río Park. També és remarcable l'existència en el municipi del Consell Local d'Infància i Adolescència (CLIA) dins del Pla Local d'Infància i Adolescència (PLIA), iniciatives fonamentals per a promoure els drets de participació activa dels xiquets, xiquetes i adolescents en la comunitat.

En tot cas, cal recordar el Títol VII del Reglament del Municipi de Mutxamel, que estableix normes per a la participació ciutadana en el Ple, màxima ferramenta representativa local. Les associacions, partits polítics sense representació i entitats, poden sol·licitar intervindre en el Ple sobre punts de l'orde del dia que els afecten directament. Esta sol·licitud ha de realitzar-se per escrit amb almenys dos dies d'antelació. La Presidència, després de consultar a la Junta de Portaveus, decidirà sobre l'autorització de la intervenció, que es realitzarà abans del debat corresponent.

A més, quan finalitza l'orde del dia en les sessions plenàries, s'obri un torn de precís i preguntes del públic sobre temes d'interés general municipal. Estes preguntes poden presentar-se per escrit o verbalment i seran respostes al final de la sessió o per escrit en un termini màxim de vint dies. També es permet al veïnat, associacions i partits sense representació municipal, presentar propostes d'iniciativa popular, que han d'estar recolzades, almenys, pel 10% dels veïns i veïnes amb dret a vot i seran sotmeses a debat i votació en el Ple, amb els informes previs pertinents.

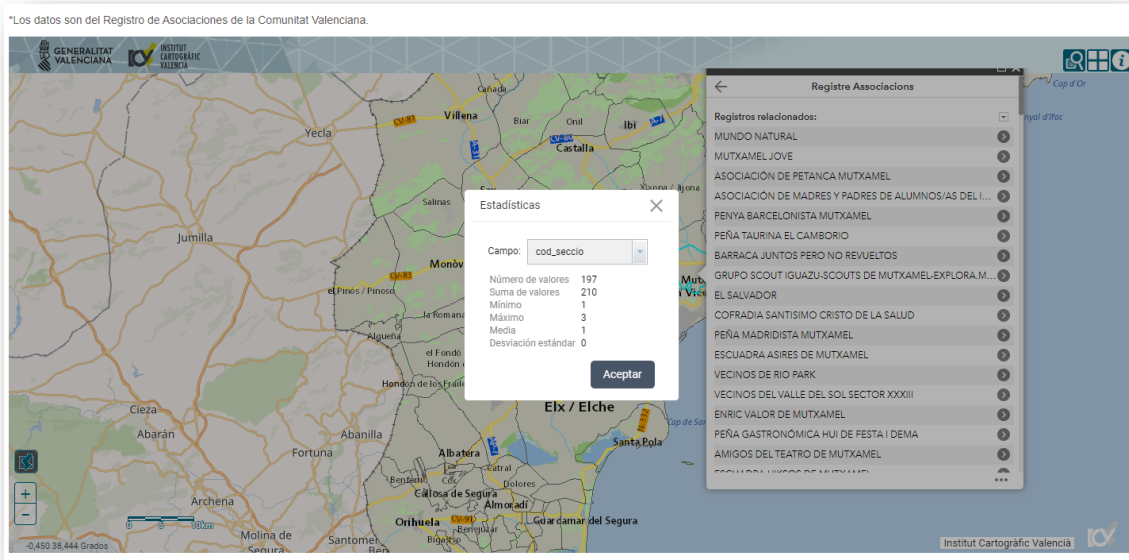
En un altre orde, *participació* també ens relaciona amb el desenvolupament d'activitats culturals, esportives i d'oci, que reflectixen els interessos de la comunitat. Mutxamel compta, valga l'exemple, amb una nodrida agenda cultural i d'oci lúdic i educatiu, destinada per a tota mena de perfils i sensibilitats i que es desenvolupa al llarg de tot l'any.

No obstant això, és sabut que un dels eixos rectors de la participació ciutadana s'articula a través de l'associacionisme. Este és un component clau en la construcció d'una comunitat activa i compromesa. En este context, oferix a la



ciutadania una plataforma per a organitzar-se, expressar els seus interessos col·lectius i col·laborar en la millora del seu entorn. Oferix, a més, beneficis al bé comú com l'apoderament ciutadà, l'enfortiment del teixit social o la millora de la governança local, mentres actuen com a interlocutors entre ciutadania i govern municipal, facilitant la comunicació i la cooperació en la gestió pública.

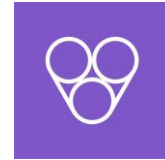
Malgrat que a Mutxamel hi ha, sobre el paper, nombroses associacions veïnals, culturals, esportives, juvenils, mediambientals, etc., i si consultem la llista general d'associacions de la Generalitat, sota el criteri de "localitat", en l'actualitat, hi apareixen 302 associacions constituïdes; esta xifra entenem que representa l'històric de les constituïdes en el municipi i resulta complicat precisar el nombre de les que es troben actives. A este efecte, la Regidoria de Participació Ciutadana, es troba en un procés d'actualització i identificació de les associacions actives, per a millorar la relació de comunicació i prestació de servicis. Per a això, se'ls ha facilitat un qüestionari en el qual se'ls pregunta si volen informar de la dissolució, si volen donar-se de baixa de les bases de dades municipals, si confirmen que continuen actives amb les dades actualitzades o si desitgen modificar la informació disponible, per canvis esdevinguts en els últims anys. Quan falta concloure este treball d'identificació, les dades actuals que té l'Ajuntament són d'aproximadament 160 associacions donades d'alta en el registre municipal. Esta dada discrepa de les que oferix públicament la Generalitat a través del seu visor de territori, que en determina unes 210.



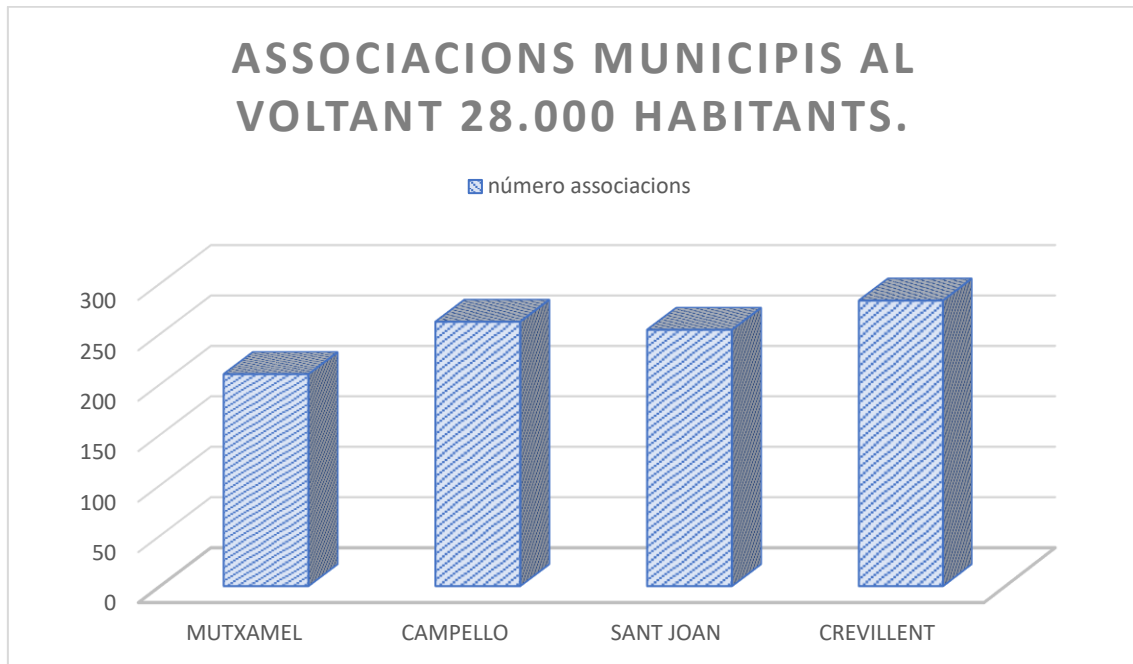
Mutxamel compta actualment amb un cens d'aproximadament 27.000 habitants (font: INE 2023) i, atesa esta dada, relacionada amb altres municipis de la província amb semblant nombre censal i proximitat geogràfica, observem un nombre total d'associacions constituïdes (que no necessàriament actives) una mica menor.

Una anàlisi succinta del llistat d'associacions municipals ens llança un alt percentatge d'entitats ciutadanes que s'alineen en una dimensió ludicocultural com a principal activitat associativa (comparses, confraries, penyes, etc.), relegant el seu paper com a espais de reivindicació o de concertació de l'acció pública. Este fenomen, el de les associacions com a entitats dins en la vida comunitària, més que com a lloc de privilegi en la representació de preferències o necessitats urbana, és una realitat extrapolable a la resta del teixit associatiu en la seua dimensió autonòmica.<sup>48</sup> Per al gruix d'activitats de participació social, fem notar que el municipi compta amb una densa xarxa d'associacions de veïns de l'extens terme municipal i ampes dels centres educatius públics. No obstant

<sup>48</sup> Diagnòstic estratègic de la situació del sector associatiu valencià. Universitat d'Alacant, 2022



això, i en línia de les conclusions de l'estudi referit, sembla que es posa de manifest l'escassa cooperació interassociativa, seguint lògiques atomitzades i assentant dinàmiques més pròximes a la competitivitat que a la cooperació entre col·lectius.



Així, l'única associació constituïda a Mutxamel amb l'epígraf de subactivitat denominat "defensa de la identitat sexual" va ser inscrita al març de 2018 sota el nom d'ADA MUTXAMEL LGTBI. Atesa la informació de les seues xarxes (font: Facebook) fa l'efecte que la seua trajectòria va ser molt efímera a Mutxamel. La seua última entrada, datada al desembre de 2018, fa al·lusió a una desfilada que va tindre lloc amb motiu del Dia de l'Orgull el 21 de juliol d'eixe any. Posterior a eixa data sembla que cessa l'activitat. Els que firmem este diagnòstic hem tractat de posar-nos en contacte amb el seu impulsor, però este ha refusat ser entrevistat.

Al marge dels motius que hagen pogut dificultar la continuïtat i activitat d'esta associació, es tracta d'un fet lamentable atés que, en un municipi on només hi havia una associació LGTBI, esta haja desaparegut. Esta situació és encara més



preocupant si considerem que només en quinze dels municipis de la província d'Alacant hi ha associacions LGTBI. L'absència d'estes organitzacions en la majoria dels municipis de la província subratlla la importància de preservar i fer costat a les poques existents, ja que exercixen un paper crucial en la defensa dels drets i el benestar de la comunitat LGTBI.

No obstant això, cal assenyalar que el que no hi haja actualment un grup associat que aglutine accions de sensibilització, reivindicació o divulgació no implica que en el si de la població no hi haja una activitat i un col·lectiu que ha trobat altres modes o espais d'articulació no formals que desafien el model associatiu tradicional i que, a més, obri la porta al fet que, des de l'àmbit institucional, s'haja de començar a contemplar la concurrència d'una altra mena de col·lectius ciutadans de nou encuny a l'hora de concertar polítiques o desenvolupar planificacions participatives.

Un exemple d'això és el paper que la Casa de la Joventut, com a recurs municipal del qual emanen servicis d'assessoria i activitats d'oci educatiu, pugua articular com a receptor de les inquietuds i catalitzador de la participació mutxamelera. Els seus professionals són conscients de la necessitat d'implementar programes educatius i espais comunitaris per a sensibilitzar a la població general, liderant tasques transversals que afavoririen l'acceptació i el respecte, i també ajudaria a previndre l'assetjament i la discriminació. La Casa de la Joventut, a més d'espai amb innombrables sales, espai segur i punt de confluència i irradiació d'inquietuds, té una àmplia cartera de servicis que inclou tallers específics de manera regular, accions participatives o orientació afectivosexual.



No en va, van ser els promotors durant l'any 2024 d'organitzar, en col·laboració amb la Regidoria d'Igualtat, la setmana de l'Orgull Mutxamel Jove, entre el 25 i 28 de juny, amb un nodrit nombre d'activitats que incloïen xarrades, obres de teatre, tallers i animació de carrer. L'equip de professionals de joventut va treballar durant estos dies la promoció de la inclusió i la diversitat, la sensibilització a la població receptora i el foment del diàleg

i el debat en un entorn segur.

Els seus impulsors xifren en més de 150 persones la concurrència de públic, el que suposa una xifra gens menyspreable, i ens posa en la pista de l'interés de la nostra població més jove en la construcció d'un futur més igualitari on els drets ja adquirits de la comunitat LGTBI se sostenen.

Així doncs, recapitulant i a mode de consideracions finals, entenem que per a avançar en la inclusió i el benestar de la comunitat LGTBI a Mutxamel, suggerim les recomanacions següents:

- **Foment de la Participació:** L'absència d'associacions actives i la falta de representació en les decisions municipals són temes que requereixen atenció. S'imposa la creació de mecanismes formals i informals perquè les persones LGTBI puguin participar activament, per exemple, en l'elaboració i seguiment de futures prolongacions del Pla Municipal LGTBI.
- **Suport a Associacions:** En línia amb l'esmentat, cal facilitar recursos i suport logístic per a la creació i manteniment d'associacions LGTBI locals.
- **Formació i Sensibilització:** Recomanem el disseny de programes de formació per a funcionaris públics i professionals de la salut, així com campanyes de sensibilització dirigides a la població general.
- **Monitoratge i Avaluació:** Establir indicadors clars i mecanismes d'avaluació contínua per a assegurar que el Pla Municipal LGTBI complisca amb els seus objectius i pugui adaptar-se a les necessitats emergents.



- **Percepció i Visibilitat:** Valorem com molt positius els esdeveniments i espais segurs específics que assenyalen més amunt, al mateix temps que animem que siguin millorats i ampliat, com la presència de punts arcs de Sant Martí en centres educatius de secundària.



## 5. INFORMES DE QÜESTIONARIS EN LÍNIA LGTBI

En el marc del desplegament del I Pla Municipal LGTBI de Mutxamel, s'ha dut a terme un procés de diagnòstic participatiu centrat en la recollida d'informació mitjançant qüestionaris dirigits a diferents sectors clau del municipi: personal de l'Ajuntament, ciutadania, alumnat dels instituts, personal dels centres de salut i empreses locals. Esta fase diagnòstica ha sigut possible gràcies a la col·laboració transversal entre àrees municipals i entitats locals, que han facilitat l'elaboració, difusió i recollida dels qüestionaris, així com la posterior anàlisi de les dades obtingudes.

L'objectiu ha sigut **generar una fotografia actual i realista de l'estat de la diversitat afectivosexual i de gènere en el municipi**, identificant tant fortaleses com dèficits en matèria d'inclusió, percepció social, experiències de discriminació, coneixement de recursos, i actuacions institucionals. Esta imatge, obtinguda des de múltiples mirades, permetrà fonamentar les línies estratègiques del Pla LGTBI sobre la base de les necessitats, propostes i vivències arreplegades.

La informació arreplegada ha sigut tractada de manera confidencial, classificada per sectors participants i analitzada en profunditat per a traslladar no sols les dades quantitatives, sinó també les implicacions socials que se'n desprenen. Cada bloc de participació (Ajuntament, ciutadania, centres educatius, salut i empreses) ha sigut avaluat de manera específica, permetent detectar patrons, llacunes, contradiccions i oportunitats de millora.

A continuació, es presenten les anàlisis diferenciades per sector, seguides d'una síntesi global que arreplega les principals conclusions transversals del diagnòstic.



## 5.1 RESULTAT QÜESTIONARIS

L'anàlisi integrada dels qüestionaris aplicats en els instituts IES Mutxamel i IES L'Allusser, com a part del desenvolupament del Pla Municipal LGTBI de Mutxamel, oferix un panorama complet i detallat sobre les percepcions, vivències i necessitats de l'alumnat respecte a la diversitat afectivosexual i la identitat de gènere.

Van participar un total de 190 estudiants: 71 estudiants de l'IES Mutxamel i 119 de l'IES L'Allusser, amb una representació significativa de xiques (102), seguida per xics (84) i una minoria important de persones no binàries (3). Les edats predominants van oscil·lar entre els 13 i 19 anys, reflectint un rang d'adolescents en etapes clau per al desenvolupament de la identitat i orientació sexual.

Respecte a l'orientació sexual manifestada per l'alumnat, s'observa una majoria d'estudiants que s'identifiquen com a heterosexuales (aproximadament el 81%), mentres que prop del 10% va declarar ser bisexual i al voltant del 5% homosexual. La gran majoria va indicar que el seu sexe biològic coincideix amb el seu gènere autopercebut, **destacant així un nombre molt reduït de situacions en les quals existix una diferència entre sexe biològic i identitat de gènere.**

Una troballa especialment significativa és que la majoria de l'alumnat afirma haver pres consciència sobre la seua orientació sexual entre els 10 i els 14 anys, edat en la qual també van tindre els seus primers diàlegs sobre sexualitat amb altres persones. Esta dada subratlla de manera molt clara la **importància i urgència d'implementar programes educatius en diversitat afectivosexual des d'edats primerenques, oferint a l'alumnat ferramentes que els permeten comprendre millor les seues emocions, experiències i, sobretot, fomentar un entorn segur i empàtic.**

**Preocupa especialment que més del 30% de l'alumnat participant ha indicat que ha patit o presenciat algun tipus de discriminació** relacionada



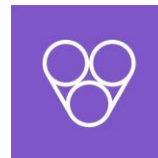
directament amb l'orientació sexual o identitat de gènere. Entre les formes més recurrents de discriminació es troben els insults quotidians ("marieta", "bollera"), les burles i humiliacions públiques, amenaces puntuals i l'assetjament cibernètic mitjançant xarxes socials. Estes troballes revelen **que la discriminació cap a persones del col·lectiu LGTBI continua sent habitual** i, en molts casos, normalitzada dins dels entorns educatius, afectant greument el benestar emocional i social de l'alumnat.

Les respostes també posen en evidència un **descontentament generalitzat respecte a les accions puntuals i merament simbòliques**, com pintar bancs amb els colors de la bandera LGTBI o col·locar cartells i banderes, que són percebudes com a insuficients. Per contra, **l'alumnat sol·licita intervencions educatives profundes, constants i estructurades**, que no sols busquen visibilitzar el col·lectiu, sinó també educar en valors de respecte, empatia i igualtat, des de les primeres etapes escolars.

Entre les propostes **més repetides pels estudiants destaquen la realització regular i sistemàtica de xarrades, tallers i espais de formació sobre diversitat afectivosexual en tots els nivells educatius**. També subratllen la necessitat de **crear espais segurs i participatius, com clubs o grups juvenils LGTBI, en els quals es puguen compartir experiències, dubtes i trobar suport entre iguals**. Una altra proposta recurrent és la integració curricular d'estos temes per a assegurar que tots els estudiants reben informació clara i completa sobre diversitat sexual i de gènere, evitant així la discriminació per desconeixement o prejudis.

Així mateix, **la necessitat d'implementar campanyes de sensibilització efectives i periòdiques amb participació activa de l'alumnat** és un altre aspecte destacat. També proposen establir protocols clars, coneguts per tota la comunitat educativa, que permeten actuar eficaçment davant situacions de discriminació o assetjament.

En conclusió, els resultats obtinguts en estos qüestionaris subratllen clarament **la necessitat de desenvolupar un Pla Municipal LGTBI integral que**



**contemple diversos nivells d'intervenció: educació afectivosexual des de la infància, formació específica per a professorat i famílies, creació d'espais participatius i segurs per a jòvens, campanyes constants de sensibilització i protocols rigorosos contra qualsevol tipus de discriminació i violència.** Només un enfocament integral, constant i participatiu aconseguirà transformar Mutxamel en una comunitat realment inclusiva, respectuosa i segura per a totes les persones del col·lectiu LGTBI.



## 5.2 RESULTAT QÜESTIONARI PERSONAL AJUNTAMENT

L'anàlisi del qüestionari dirigit al personal de la plantilla de l'Ajuntament de Mutxamel s'ha realitzat com a part del desenvolupament del **I Pla Municipal LGTBI** per al municipi. Este diagnòstic és de **notable rellevància** per a l'elaboració del Pla.

Hi va haver un total de **61 respostes**. La composició per gènere de les respostes és majoritàriament d'**homes cis (62.3%) i dones cis (32.8%)**, amb una menor representació de **persones de gènere fluid o gènere no binari**.

Quant a l'autoidentificació **afectivosexual**, la majoria del personal que va respondre s'identifica com a **heterosexual (78.7%)**, seguit per un **9.8% que s'identifica com a homosexual**. També es van incloure opcions com a bisexual, asexual i preferisc no dir-ho.

Una **troballa rellevant** és la percepció sobre la **comoditat per a parlar de la vida personal**, incloent-hi relacions afectives, amb els companys de treball. Les respostes estan dividides: un **29.5%, en total desacord**; un **14.8%, en desacord**; un **29.5% es va mostrar ni en desacord ni d'acord**; un **11.5%, d'acord**; i un altre **11.5% totalment d'acord**.

Respecte a l'existència de **polítiques adequades per a protegir els treballadors LGTBI en cas de discriminació**: el **60.7% creu que sí que n'hi ha**, però un **13.1% considera que no se'ls ha donat molta difusió interna**, un **14.8% creu que no n'hi ha**, i un **11.5% ho desconeix**.

La gran majoria (**67.2%**) afirma **no escoltar mai bromes o comentaris grollers o de mal gust** sobre el col·lectiu LGTBI en l'entorn laboral/departament, encara que un **21.3% indica que sí, en alguna ocasió** (menys freqüent).

Sobre si **es prenen mesures disciplinàries davant comentaris denigrants**, la majoria aclaparadora (**78.7%**) **no ho sap**, un **16.4% diu que no**.



Quant a la **informació sobre els objectius de diversitat i inclusió de l'Ajuntament**, el **75.4% desconeix** que l'Ajuntament tinga objectius arrellegats en algun pla, mentres que un **16.4% sí que els coneix**.

Sobre l'existència **d'un departament amb qui parlar en cas de discriminació o assetjament**, un **50.8% desconeix** si n'hi ha i un **36.1% indica que sí que n'hi ha, però no el coneix**.

Per al personal que **s'identifica com a LGTBI (2 respostes disponibles)**, el **100% se sent totalment acceptat** pels seus companys/as de treball i superiors. **Cap va indicar haver rebut personalment comentaris negatius, burles i/o preguntes ofensives** per ser LGTBI.

En relació amb les **accions a favor de la diversitat LGTBI** dutes a terme a l'Ajuntament, un **41% creu que no es duen a terme**, un **23% considera que sí, però no són suficients**, i un **16.4% creu que sí que es duen a terme**.

Este qüestionari **no va incloure preguntes obertes** perquè el personal proposara accions concretes, a diferència del qüestionari dirigit a l'alumnat. Per tant, **no es disposa de propostes directes** de la plantilla de l'Ajuntament en esta anàlisi.

**En conclusió**, els resultats suggerixen que la **percepció general** entre el personal de l'Ajuntament és que **si bé hi ha polítiques de protecció per al col·lectiu LGTBI**, encara que amb **difusió interna limitada per a alguns**, la **comunicació sobre els objectius de diversitat i inclusió**, i l'existència de **canals per a tractar la discriminació/assetge és baixa**. La majoria **no presencia comentaris negatius** i el personal LGTBI que va respondre **se sent acceptat** en el seu entorn laboral. La **percepció sobre les campanyes i accions** a favor de la diversitat LGTBI està **dividida**, amb una part significativa indicant que **no es realitzen o que són insuficients**.



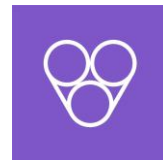
### 5.3 RESULTAT QÜESTIONARI PERSONAL CENTRE DE SALUT

Esta anàlisi integrada es du a terme en el marc del I Pla Municipal LGTBI de Mutxamel, amb la finalitat de comprendre les percepcions, coneixements i pràctiques del personal sanitari del Centre de Salut respecte a la diversitat afectivosexual i de gènere, un aspecte crucial per a garantir una atenció de salut inclusiva i conforme a la legislació vigent com la Llei 4/2023.

La participació en els qüestionaris dirigits al personal del Centre de Salut va ser **extremadament limitada**, i es van rebre **6 respostes combinades** (5 provinents del qüestionari en castellà i 1 del qüestionari en valencià). Esta **taxa de resposta molt baixa** impacta significativament en la representativitat i la capacitat de generalització de les respostes, per això han de ser interpretades amb gran cautela.

Les anàlisis proporcionades no inclouen informació demogràfica agregada sobre la mostra total dels 6 participants, com la seua distribució per gènere o orientació afectivosexual.

Els resultats, extrets d'una mostra molt reduïda, revelen tendències i percepcions heterogènies, però apunten a desafiaments importants. L'opinió està dividida sobre l'existència de barreres institucionals en l'accés als servicis sanitaris per al col·lectiu LGTBI. Mentre que la majoria dels 5 participants en castellà van mostrar incomoditat en parlar amb pacients LGTBI, l'única resposta en valencià va expressar total comoditat. Per tant, la **tendència general en la mostra combinada (encara que esbiaixada per N=1) s'inclina cap a la incomoditat o neutralitat**. És una pràctica **rare vegades o mai realitzada** preguntar per l'expressió de gènere o el nom que senten com a propi, o incloure l'orientació sexual o identitat de gènere en l'historial clínic per a la majoria dels participants en l'enquesta. La majoria de les 5 persones participants en castellà percep que els recursos interns són **insuficients** i que la formació rebuda és **escassa, desactualitzada o inexistent**.



Hi ha un **marcat desconeixement** dels recursos i protocols específics per a l'atenció a persones trans, així com de servicis externs especialitzats. La percepció sobre si els pacients LGTBI se senten còmodes i si l'espai és segur és **dividida, amb una part significativa indicant el contrari** (entre els 5 participants en castellà), mentres que l'única resposta en valencià va indicar total seguretat i comoditat. Els temes de salut sexual i mental específics del col·lectiu LGTBI semblen ser abordats **rare vegades o mai** per la majoria. Cal notar que les 2 persones LGTBI que van respondre en la versió en castellà sí que se senten totalment acceptades pels seus companys i superiors.

Quant a les accions a favor de la diversitat LGTBI a l'Ajuntament, la percepció en la mostra combinada (predominantment de les 5 respostes en castellà) és que **no es duen a terme o no es coneixen**, i un percentatge encara major **desconeix els objectius de diversitat i inclusió**.

El disseny d'estos qüestionaris no va contemplar la inclusió d'apartats perquè el personal manifestara propostes de millora en l'atenció al col·lectiu LGTBI.

En conclusió, la **crítica baixa participació (6 respostes en total)** limita dràsticament la solidesa d'este diagnòstic. Els resultats, si bé no generalitzables, assenyalen àrees de preocupació, com la **carència percebuda de formació i recursos específics, la incomoditat manifestada d'una banda del personal en abordar la diversitat, i el desconeixement de protocols i servicis de suport**. És imperatiu fomentar una major participació en futurs esforços diagnòstics i centrar les accions del Pla Municipal LGTBI, en la salut, en la capacitatció del personal, la difusió d'informació i la creació d'entorns d'atenció sanitària més segurs i inclusius.



#### 5.4 RESULTAT QÜESTIONARI EMPRESES DEL MUNICIPI

Esta anàlisi s'emmarca en el diagnòstic per a l'elaboració del **I Pla Municipal LGTBI de Mutxamel**, reconeixent la **rellevància del teixit empresarial en la promoció de la igualtat i la no discriminació**, en línia amb l'article **15 de la Llei 4/2023** que insta les empreses, especialment a les de major grandària, a comptar amb **mesures planificades per a la igualtat efectiva de les persones LGTBI**.

La **participació de les empreses en este qüestionari va ser molt reduïda: 15 respostes combinades** (12 de la versió en castellà i 3 de la versió en valencià). Esta **baixa participació limita considerablement la representativitat** dels resultats i la capacitat d'extraure conclusions generalitzables sobre el conjunt del teixit empresarial del municipi.

Respecte a les persones que van respondre, la mostra (**N=15**) s'identifica majoritàriament com a **home i dona \*Cis**, i d'orientació **heterosexual**, encara que també es registra la participació de **persones no binàries i d'orientació homosexual**.

Els resultats extrets d'esta limitada mostra reflectixen **diverses percepcions en l'àmbit laboral**. La **comoditat per a parlar de la vida personal i les relacions afectives en el treball** presenta opinions **dividides**, amb una part significativa dels participants que **se senten incòmodes o neutrals** al respecte.

Sobre l'existència de **polítiques LGTBI en l'empresa**, hi ha un **alt grau de desconeixement o percepció de falta de difusió** d'estes polítiques.

Quant a **escoltar bromes o comentaris de mal gust** sobre el col·lectiu LGTBI, l'opinió està **dividida**, amb aproximadament la mitat de las persones participants afirmant **no escoltar-ne mai**, mentres que l'altra mitat **sí que n'ha escoltat en alguna ocasió o amb major freqüència**.



Una **majoria considerable no sap si en la seua empresa es prenen mesures disciplinàries** davant esta mena de comentaris, i una part important **indica que no es prenen**.

Respecte a les **campanyes o accions a favor de la diversitat LGTBI**, la **percepció és mixta**, amb molts participants indicant que **no es duen a terme o que, si n'hi ha, són insuficients**.

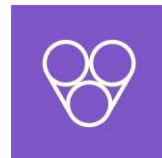
Hi ha un **desconeixement molt alt** sobre si l'empresa té **objectius específics de diversitat i inclusió**. De manera similar, hi ha un **elevat desconeixement sobre l'existència d'un departament o persona amb qui parlar en cas de discriminació o assetjament**.

La secció del qüestionari dirigida específicament a **persones LGTBI en l'empresa** va tindre una **resposta mínima** (només **1 persona va respondre en la versió en castellà** i cap en la versió en valencià), la qual cosa **impedix extraure conclusions** sobre les seues experiències directes en l'àmbit laboral, més enllà que l'única **persona que va respondre se sent totalment acceptada** per companys i superiors i **no ha rebut comentaris negatius**.

En relació amb la **percepció sobre les accions i polítiques en les empreses**, destaca l'elevat **desconeixement general** sobre les **polítiques específiques**, els **objectius de diversitat i inclusió** i els **mecanismes d'actuació davant discriminació o assetjament**.

Els qüestionaris **no van incloure un espai obert** perquè las persones participants proposaren **accions concretes de millora** en l'àmbit LGTBI dins de les empreses.

**En conclusió**, la **molt baixa participació** en els qüestionaris per a empreses (**15 respostes en total**) subratlla la **dificultat de realitzar un diagnòstic precís i representatiu**. No obstant això, els resultats obtinguts d'esta mostra limitada suggerixen una **falta generalitzada de coneixement sobre les polítiques LGTBI existents**, els **objectius de diversitat i inclusió**, i els **canals per a**



**denunciar la discriminació o l'assetjament** dins de les empreses. Hi ha una **percepció dividida** sobre la **presència de comentaris negatius i les accions prodiversitat**. Estos resultats preliminars, encara que basats en una mostra xicoteta, indiquen la **importància de fomentar una major comunicació interna, aclarir les polítiques i els recursos de suport, i visibilitzar els mecanismes d'actuació** per a crear **entorns laborals més inclusius per a les persones LGTBI en el municipi**. Serà fonamental **incrementar la participació del teixit empresarial en futures etapes** per a obtindre un **diagnòstic més robust**.



## 5.5 RESULTAT QÜESTIONARI CIUTADANIA.

La participació en els qüestionaris dirigits a la ciutadania va ser **molt limitada: 42 respostes combinades** (38 de la versió en castellà i 4 de la versió en valencià). Esta **baixa participació** representa una mostra molt xicoteta de la població general i, per tant, els resultats han d'interpretar-se amb summa prudència, ja que poden no ser representatius de la totalitat de la ciutadania de Mutxamel.

Respecte a les característiques de la mostra que va respondre (N=42), s'observa una majoria de **dones**, persones d'edats **mitjanes i majors**, que s'identifiquen com a **heterosexuals i residents en el municipi**. No obstant això, la mostra inclou diversitat quant a gènere (hòmens, persones no binàries) i orientació sexual (persones homosexuals i bisexuals), encara que en menor proporció. També es va recaptar informació sobre nivell d'estudis i situació laboral.

Els resultats extrets d'esta mostra oferixen una **acceptació generalment alta** cap a diverses situacions relacionades amb el col·lectiu LGTBI, com les relacions, el matrimoni i l'adopció per parelles del mateix sexe. No obstant això, s'observa una **menor acceptació i un major grau de desconeixement o incomoditat** respecte a la cirurgia de reassignació de gènere en persones adultes i, de manera destacada, una **preocupació significativa o falta d'acceptació** cap a persones homosexuals que treballen en ocupacions d'atenció al públic que puguen servir de referent a xiquets i xiquetes (com mestres o entrenadors). Les percepcions sobre les mostres d'afecte en públic per parelles del mateix sexe són generalment positives, encara que amb més reserves que el simple fet d'anar de la mà. Per a les persones LGTBI que van respondre (una submostra més xicoteta), un nombre considerable ha **patit discriminació o violència** en el municipi, sent el carrer i els centres educatius/laborals alguns dels espais esmentats. Malgrat això, **la majoria se sent segura a Mutxamel**. La **taxa de denúncia d'estes situacions és molt baixa**, principalment perquè no es creu que servisca de res o per

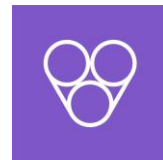


desconeixement d'on acudir. El coneixement sobre els recursos municipals per a denunciar també és baix entre les persones que han participat en el qüestionari LGTBI.

Quant a la percepció sobre les accions de l'Ajuntament, una part important dels participants en l'enquesta considera que les campanyes o accions a favor de la diversitat LGTBI **no es duen a terme o són insuficients**. Hi ha un **baix nivell d'informació** sobre els recursos i activitats municipals per al col·lectiu LGTBI. L'opinió sobre la suficiència dels recursos i servicis municipals és majoritàriament que **no són suficients**. En general, la satisfacció amb la informació i comunicació de l'Ajuntament en matèria LGTBI és **baixa**.

Si bé no es van arreplegar propostes de millora obertes, es va consultar sobre les àrees en les quals es considera necessari intervindre. Les àrees més assenyalades com necessitades de millora van ser l'educació, **l'oci i la cultura, la salut i l'àmbit familiar**, entre d'altres.

En conclusió, la **molt baixa participació (42 respostes en total)** constituïx la limitació més important d'este diagnòstic. Els resultats obtinguts d'esta mostra reduïda suggerixen que, encara que hi ha una base d'acceptació social cap al col·lectiu LGTBI, persisteixen **prejuís i desconeixement en àrees específiques**, com la relativa als referents LGTBI en l'àmbit publicoprofessional. Es visibilitza la realitat de la **discriminació i la violència patida per les persones LGTBI residents**, així com les **barreres per a denunciar-les i el baix coneixement dels recursos existents**. La percepció general sobre l'actuació municipal en matèria LGTBI (accions, comunicació, recursos) és que és **insuficient o desconejada**. Per a obtindre un diagnòstic més robust que permeta dissenyar un Pla Municipal LGTBI efectiu, és crucial implementar estratègies que assegurin una participació ciutadana molt més àmplia en futures consultes.



## 6. CONCLUSIONS DEL DIAGNÒSTIC

L'anàlisi conjunta dels qüestionaris administrats a diversos col·lectius del municipi —alumnat, ciutadania, personal de l'Ajuntament, centres de salut i empreses—, permet configurar un diagnòstic que, malgrat les diferències en el volum de participació, ofereix un marc representatiu dels principals reptes, carències i demandes en relació amb la diversitat sexual i de gènere a Mutxamel.

Es constata, especialment a través de les respostes de l'alumnat (amb alta participació), la persistència de discriminació i prejudicis cap a les persones LGTBI, manifestats en forma d'insults, burles i assetjament, especialment en l'entorn educatiu. La ciutadania, encara que amb menor participació, reflecteix actituds ambivalents: si bé es mostra una acceptació general cap a relacions i drets del col·lectiu, persisteixen reticències enfront de la visibilitat pública d'identitats no normatives, sobretot en àmbits de referència, com la docència o l'esport infantil. Les taxes de denúncia són baixes, la qual cosa evidencia un desconeixement o desconfiança respecte als canals existents.

En els entorns institucionals i professionals, les respostes del personal de l'Ajuntament, centres de salut i empreses mostren un patró comú: desconeixement de polítiques LGTBI vigents, absència de mecanismes clars per a canalitzar situacions de discriminació i una percepció general que les accions dutes a terme són inexistents o simbòliques. Este dèficit estructural s'acompanya d'una limitada formació específica i d'una escassa visibilització interna dels recursos existents. A pesar d'això, les persones LGTBI que van respondre des d'estos sectors expressen sentir-se acceptades pel seu entorn professional, encara que en mostres numèricament molt reduïdes.

S'identifiquen, de manera transversal, àrees prioritàries d'intervenció: l'educació com a eix vertebrador, seguida per l'àmbit de la salut, la cultura, l'oci i la família. En tots els col·lectius apareix la demanda de formació, campanyes de sensibilització continuades, protocols clars d'actuació i espais de referència



segurs. L'alumnat destaca especialment la necessitat d'integrar de manera estructural els continguts sobre diversitat afectivosexual en el currículum i de disposar de recursos i grups de suport.

En conjunt, el diagnòstic posa de manifest la necessitat d'un Pla Municipal LGTBI que actue de manera decidida en la lluita contra la discriminació i els prejudis persistents, millore la difusió institucional i la formació professional, i propicie entorns inclusius sostinguts. La limitada participació registrada en alguns sectors representa un repte per a les fases següents, que han de contemplar estratègies participatives més eficaces i àmplies per a garantir un procés més representatiu, inclusiu i transformador.



## 7. PLA D'ACCIÓ

### 7.1. MARC LEGISLATIU DE REFERÈNCIA

#### Marc Internacional:

- **Declaració Universal dels Drets Humans**, presa per l'Assemblea General de les Nacions Unides, el 10 de desembre de 1948 a París.
- **Comité de Drets Humans de Nacions Unides, 1994**, va dictaminar que la prohibició i penalització dels comportaments homosexuals vulneraven els drets a la privacitat i no discriminació.
- **Principis de Yogyakarta (2006)**. Principi 1. “*El dret al gaudi universal dels drets humans*”: Tots els éssers humans naixen lliures i iguals en dignitat i drets. Els éssers humans de totes les orientacions sexuals i identitats de gènere tenen dret al ple gaudi de tots els drets humans. Principi 2. “*Els drets a la igualtat i a la no discriminació*”: Totes les persones tenen dret al gaudi de tots els drets humans, sense discriminació per motius d'orientació sexual o identitat de gènere. Totes les persones tenen dret a ser iguals davant la llei i tenen dret a igual protecció per part de la llei, sense cap de les discriminacions esmentades, ja siga que el gaudi d'un altre dret humà també estiga afectat o no. La llei prohibirà tota discriminació d'esta classe i garantirà a totes les persones protecció igual i efectiva contra qualsevol forma de discriminació d'esta classe.
- **Declaració contra l'homofòbia i la discriminació, basada en l'orientació sexual, de 18 de desembre de 2008**. Insta a totes les mesures necessàries, especialment legislatives o administratives, per a garantir que l'orientació sexual o identitat de gènere no servisquen sota cap circumstància, com a base per a sancions penals –especialment execucions –, arrestos o detenció”.
- **Alt Comissionat de l'ONU per als Drets Humans**, sobre Lleis i pràctiques discriminatòries i actes de violència comesos contra persones per la seua orientació sexual i identitat de gènere, de 17 de novembre de 2011.



- **La Resolució de l'Assemblea General de l'ONU.** Drets Humans, Orientació Sexual i Identitat de Gènere, de 4 de juny de 2012, promovia la condemna de la discriminació contra persones per motius d'orientació sexual i identitat de gènere.

### Marc Europeu:

- **Tractat de Funcionament de la Unió Europea. Article 10:** En la definició i execució de les seues polítiques i accions, la Unió tractarà de lluitar contra tota discriminació per raó de sexe, raça o origen ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual. **Article 19:** Sense perjudi de les altres disposicions dels Tractats i dins dels límits de les competències atribuïdes a la Unió per estos, el Consell, per unanimitat conformement a un procediment legislatiu especial, i prèvia aprovació del Parlament Europeu, podrà adoptar accions adequades per a lluitar contra la discriminació per motius de sexe, d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual.
- **Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea. Article 21 “No discriminació”:** 1. Es prohibix tota discriminació, i en particular l'exercida per raó de sexe, raça, color, orígens ètnics o socials, característiques genètiques, llengua, religió o conviccions, opinions polítiques o de qualsevol altre tipus, pertinença a una minoria nacional, patrimoni, naixement, discapacitat, edat o orientació sexual. 2. Es prohibix tota discriminació per raó de nacionalitat en l'àmbit d'aplicació dels Tractats i sense perjudi de les seues disposicions particulars.
- **Tractat d'Amsterdam, de 2 d'octubre de 1997. Art. 13.1:** Sense perjudi de les altres disposicions d'este Tractat i dins dels límits de les competències atribuïdes a la Comunitat per este, el Consell, per unanimitat, a proposta de la Comissió i prèvia consulta al Parlament Europeu, podrà adoptar accions adequades per a lluitar contra la discriminació per motius de sexe, d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual.



- **Resolució del Parlament Europeu, de 28 de setembre de 2011, sobre drets humans, orientació sexual i identitat de gènere en les Nacions Unides.**

### **Marc Estatal:**

- **Constitució Espanyola. L'article 14** proclama el dret a la igualtat i a la no discriminació, en establir que les persones són iguals davant la llei, sense que pugui prevaldre cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social. D'acord amb la jurisprudència del Tribunal Constitucional, entre les prohibicions de discriminació proscriu per este article ha d'entendre's inclosa la discriminació per causa d'orientació sexual i identitat de gènere. **L'apartat 2 de l'article 9** de la Constitució Espanyola conté un mandat per als poders públics, que han de "promoure les condicions i combatre els obstacles perquè la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siga real i efectiva".
- **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.** L'objectiu de la llei és desenvolupar i garantir els drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals, trans i intersexuals (d'ara en avant, LGTBI) erradicant les situacions de discriminació, per a assegurar que a Espanya es pugui viure l'orientació sexual, la identitat sexual, l'expressió de gènere, les característiques sexuals i la diversitat familiar amb plena llibertat. Esta llei defineix les polítiques públiques que garantiran els drets de les persones LGTBI i remou els obstacles que els impedeixen exercir plenament la seua ciutadania. Arreplega una demanda històrica de les associacions LGTBI, que durant dècades han liderat i impulsat la reivindicació dels drets d'estos col·lectius. Es destaquen els articles 4 i 5 de la present llei. **Article 4.** Deure de protecció. Els poders públics, en l'àmbit de les seues competències, desenvoluparan totes les mesures necessàries per a reconèixer, garantir, protegir i promoure la igualtat de tracte i no discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o



característiques sexuals de les persones LGTBI i les seues famílies.

**Article 5.** Reconeixement i suport institucional. 1. Els poders públics adoptaran les mesures necessàries per a posar en valor la diversitat en matèria d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals i la diversitat familiar, contribuint a la visibilitat, la igualtat, la no discriminació i la participació, en tots els àmbits de la vida, de les persones LGTBI. 2. Els poders públics fomentaran el reconeixement institucional i la participació en els actes commemoratius de la lluita per la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI.

### **Marc Autonòmic:**

- **Llei 23/2018, de 29 de novembre, de la Generalitat, d'igualtat de les persones LGTBI.** Esta llei, per tant, resulta especialment necessària, ja que, malgrat la presència de legislació protectora dels drets de les persones LGTBI en diferents sectors, la situació específica de discriminació que estes patixen requereix una regulació pròpia que siga capaç d'atendre eixa problemàtica particular. L'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, desenvolupament sexual o grup familiar són circumstàncies personals connectades amb el més íntim de la nostra identitat com a éssers humans, amb la formació de les nostres famílies i amb totes les etapes i àmbits de la nostra vida. Per això, és necessari desenvolupar mesures en tots eixos àmbits: educació, salut, família, infància, adolescència, joventut, tercera edat, cultura, oci, esport, comunicació, treball, cooperació al desenvolupament, migracions, administracions públiques i les forces de seguretat i d'emergències.
- **Llei 8/2017, de 7 d'abril, de la Generalitat, integral del reconeixement del dret a la identitat i a l'expressió de gènere en la Comunitat Valenciana.** La següent llei es troba estructurada en sis títols, nou capítols, dos disposicions addicionals, una disposició transitòria, una disposició derogatòria i dos disposicions finals. En el conjunt dels sis títols conté i arreplega una sèrie de disposicions de caràcter general en les quals s'arrepleguen l'objecte de la llei, el seu àmbit d'aplicació i unes definicions



per a facilitar la interpretació d'esta norma, així com els principis d'actuació de les administracions públiques de la Comunitat Valenciana en matèria d'identitat i expressió de gènere. Establix els drets que la llei atorga en favor de les persones a les quals els és aplicable; tractament administratiu de la identitat i expressió de gènere, estableix la creació d'una documentació administrativa necessària per a evitar situacions de sofriment per exposició pública o discriminació; atenció i mesures en favor de les persones trans, s'establixen les bases per a una política pública en matèria d'identitat i expressió de gènere; estableix mesures de tutela administrativa, estableix garanties i el procediment per a lluitar contra les conductes discriminatòries, establint el principi d'inversió de la càrrega de la prova en els procediments administratius; en últim lloc, s'especifiquen infraccions i sancions, i estableix la regulació de les infraccions administratives en matèria de vulneració dels drets de les persones trans.

- **Decret 102/2018, de 27 de juliol, del Consell, de desenvolupament de la Llei 8/2017, integral del reconeixement del dret a la identitat i a l'expressió de gènere en la Comunitat Valenciana.** Este decret té com a finalitat principal desenvolupar reglamentàriament la Llei 8/2017, de 7 d'abril, de la Generalitat, integral del reconeixement del dret a la identitat i a l'expressió de gènere en la Comunitat Valenciana. Esta llei expressa en la seua exposició de motius que la seua finalitat és atorgar reconeixement legal del dret a la identitat de gènere en un exercici lliure i sense pressions legals o socials, com a corol·lari dels drets constitucionals a la igualtat de totes les persones. En eixe sentit, l'articulat de la llei arreplega de manera exhaustiva tota una sèrie de drets en diferents àmbits de l'administració i la societat en general.



## 7.2. EIXOS D'ACTUACIÓ:

### EIX 1: GESTIÓ MUNICIPAL

<b>Objectiu 1: Promoció dels valors inclusius en l'Administració Pública del col·lectiu LGTBI</b>				
<b>Codi</b>	<b>Accions i mesures</b>	<b>Indicadors</b>	<b>Calendarització</b>	<b>Àrees implicades</b>
<b>G.M.1</b>	Elaboració de diagnòstic i I Pla Municipal LGTBI de l'Ajuntament de Mutxamel.	Treball d'investigació del personal assignat per al seu desenvolupament.	2025	- Unitat d'Igualtat. - Acció Comunitària.
<b>G.M.1.1</b>	Aprovació i difusió del I Pla Municipal LGTBI de l'Ajuntament de Mutxamel.	Presentació i aprovació del Pla.	2025	- Ple de l'Ajuntament. - Gabinet de Comunicació.
<b>G.M.2</b>	Formació del personal de l'Ajuntament, en diversitat sexual i de gènere, així com en drets i les realitats del col·lectiu LGTBI.	<p>Nombre de formacions realitzades.</p> <p>Nombre de persones que han participat en la formació desagregada per sexe.</p> <p>Valoració de la formació de les persones que han rebut la formació en matèria LGTBI.</p>	Formació contínua.	- Àrea de Recursos Humans.
<b>G.M.3</b>	Elaboració d'un protocol d'actuació intern de l'Ajuntament contra l'assetjament i prevenció de la LGTBI-fòbia i la seua difusió interna per a tota la plantilla.	<p>Elaboració d'un Protocol d'actuació.</p> <p>Nombre de campanyes internes de sensibilització per al personal intern.</p> <p>Nombre d'altres protocols i plans que tinga l'Ajuntament per a incorporar el principi de no discriminació per orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere. (Ex.: Pla d'Igualtat Intern; Protocol d'Assetjament Laboral, etc.)</p>	2025	- Àrea de Recursos Humans.
<b>G.M.4</b>	Creació de clàusules que incloguen la no discriminació	Nombre de plects que incorporen en les seues clàusules de no discriminació	Desenvolupament progressiu durant la vigència del I Pla	- Contractació. - Àrea de Recursos Humans.



	per raó d'orientació sexual i identitat de gènere, en les contractacions, licitacions, concursos públics, cessions a empreses i de subvencions que es realitzen des de l'Ajuntament.	per raó d'orientació sexual e identitat de gènere.	Municipal LGTBI 2025-2028.	- Totes les àrees municipals que duguen a terme licitacions, contractacions...etc.
--	--	--	----------------------------	--

<b>Objectiu 2: Promocionar els valors inclusius en l'Administració Pública del col·lectiu LGTBI</b>				
<b>Codi</b>	<b>Accions i mesures</b>	<b>Indicadors</b>	<b>Calendarització</b>	<b>Àrees implicades</b>
<b>G.M.2.1</b>	Creació d'un òrgan o fòrum de participació ciutadana i representació LGTBI, amb la col·laboració de l'Ajuntament, entitats municipals i associacions del municipi, a fi d'elaborar propostes que es puguin integrar en el I Pla Municipal LGTBI.	Creació de l'òrgan de participació i representació LGTBI. Nombre de reunions de l'òrgan. Actes de les reunions.	2026	- Àrea Socioeducativa. - Acció Comunitària. - Participació Ciutadana.



## EIX 2: VISIBILITZACIÓ I PARTICIPACIÓ DEL COL·LECTIU LGTBI

<b>Objectiu 2: Promoure i incentivar la participació ciutadana del col·lectiu LGTBI.</b>				
<b>Codi</b>	<b>Accions i mesures</b>	<b>Indicadors</b>	<b>Calendarització</b>	<b>Àrees implicades</b>
<b>V.P. 1</b>	Promoure i donar continuïtat a la commemoració de dies internacionals de referència per a les persones LGTBI mitjançant actes institucionals, campanyes de difusió, etc.	Dies celebrats.	2025-2028	- Alcaldia.
		Activitats i accions realitzades en els dies assenyalats.		
		Nombre de persones que participen en les activitats.		
<b>V.P. 2</b>	Celebració del Dia de l'Orgull com a referent de la diversitat i la inclusió en la vida del municipi.	Nombre d'activitats desplegades entorn del dia de l'Orgull.	2025-2028	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Regidoria de Cultura.</li> <li>- Regidoria de Joventut.</li> <li>- Regidoria d'Igualtat.</li> <li>- Regidoria d'Educació.</li> <li>- Regidoria de Servicis Socials.</li> </ul>
		Nombre de persones participants en les accions planificades dins del Dia de l'Orgull.		
<b>V.P. 3</b>	Campanyes de sensibilització i visibilització a fi de previndre conductes discriminatòries sobre el col·lectiu LGTBI.	Nombre de campanyes realitzades.	2025-2028	- Gabinet de Comunicació.
		Avaluació de les campanyes de difusió des dels canals que tinga l'Ajuntament.		
<b>V.P. 4</b>	Impulsar la creació d'associacions de persones del col·lectiu LGTBI.	Nombre d'accions dutes a terme.	2025-2028	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participació Ciutadana.</li> <li>- Acció Comunitària.</li> </ul>
		Nombre d'associacions inscrites en el registre d'associacions de l'Ajuntament.		



### EIX 3: ATENCIÓ SOCIAL INCLUSIVA PER AL COL·LECTIU LGTBI

<b>Objectiu 3: Assessorar, promoure i impulsar mesures inclusives des de l'atenció social.</b>				
<b>Codi</b>	<b>Accions i mesures</b>	<b>Indicadors</b>	<b>Calendarització</b>	<b>Àrees implicades</b>
<b>A.S.I.C. 1</b>	Promoure la creació de protocols d'actuació i prevenció de l'LGTBI-fòbia per a centres educatius.	Elaboració de protocols de actuació i prevenció d'LGTBI-fòbia per a centres educatius, amb especial atenció a les persones amb diversitat funcional i dependents. Nombre d'accions realitzades per a impulsar l'elaboració de protocols en els centres educatius.	2025-2028	- Àrea Socioeducativa. -Unitat d'Igualtat. - Acció Comunitària. - Centres Educatius (representats per les figures de coordinació d'igualtat i convivència dels centres educatius).
<b>A.S.I.C. 2</b>	Impulsar i assessorar mesures que permeten donar resposta a necessitats concretes de persones LGTBI migrants i/o en risc d'exclusió social.	Nombre d'accions desenrotllades. Nombre de persones ateses del col·lectiu LGTBI en risc d'inclusió social.	2025-2028	- Servicis Socials.
<b>A.S.I.C. 3</b>	Col·laboració i creació de convinguts amb altres enteses i organismes oficials del col·lectiu LGTBI.	Nombre de col·laboracions d'entitats i associacions LGTBI. Nombre d'accions realitzades de manera conjunta amb entitats i associacions del col·lectiu LGTBI.	2025-2028	- Servicis Socials.



## EIX 4: PROMOCIÓ DE LA SALUT I L'ESPORT

<b>Objectiu 4: Promoure i impulsar accions que fomenten la qualitat de vida del col·lectiu LGTBI.</b>				
<b>Codi</b>	<b>Accions i mesures</b>	<b>Indicadors</b>	<b>Calendarització</b>	<b>Àrees implicades</b>
<b>P.S.D. 1</b>	Promoció de xarrades i fòrums que permeten informar sobre malalties de transmissió sexual.	Nombre de xarrades realitzades.	2025-2028	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Servicis Socials.</li> <li>- Àrea Socioeducativa.</li> <li>- Centre de Salut.</li> </ul>
		Nombre de persones assistents a les xarrades i fòrums sobre prevenció de malalties de transmissió sexual.		
<b>P.S.D. 2</b>	Campanyes de prevenció de malalties de transmissió sexual VHI.	Nombre de campanyes realitzades.	2025-2028	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Servicis Socials</li> <li>- Àrea Socioeducativa.</li> <li>- Gabinet de Comunicació.</li> </ul>
		Nombre de campanyes llançades en la pàgina web.		
		Valoració de les campanyes de difusió.		
<b>P.S.D. 3</b>	Visibilitzar a persones del col·lectiu LGTBI del món de l'esport.	Nombre d'accions desenrotllades.	2025-2028	- Regidoria d'Esport.
		Nombre de persones participants en les activitats.		
		Valoració de les accions desenrotllades.		
<b>P.S.D. 4</b>	Promoció de l'autocura i la salut mental dins del col·lectiu LGTBI i Trans.	Nombre d'accions realitzades.	2025-2028	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Centre de Salut.</li> <li>- Servicis Socials.</li> <li>- Gabinet de Comunicació.</li> </ul>
		Nombre de personal assistent a les accions desplegades.		
		Nombre de campanyes sobre cura emocional de les persones del col·lectiu LGTBI.		
		Valoració de les activitats.		
<b>P.S.D. 5</b>	Elaboració d'un protocol de bones pràctiques i prevenció de l'LGTBI-fòbia en esdeveniments esportius municipals.		2026	- Regidoria d'Esports.



<b>P.S.D. 6</b>	Prevenió de l'LGTTBI-fòbia en les instal·lacions esportives municipals.		2025-2028	- Regidoria d'Esports.
-----------------	---	--	-----------	------------------------



## EIX 5: EDUCACIÓ I FOMENT DE L'OCUPACIÓ

<b>Objectiu 5: Promoure i fomentar accions educatives de sensibilització en matèria LGTBI tant en l'àmbit educatiu com en el teixit empresarial.</b>				
<b>Codi</b>	<b>Accions i mesures</b>	<b>Indicadors</b>	<b>Calendarització</b>	<b>Àrees implicades</b>
<b>E.F.E. 1</b>	Promoció de la implementació de protocols contra l'LGTBI-fòbia en el teixit empresarial del municipi.	Accions realitzades per a promocionar l'elaboració de protocols contra l'LGTBI-fòbia.	2025-2028	- Agència de Desenvolupament Local.
		Nombre d'empreses que han impulsat un protocol intern contra l'LGTBI-fòbia.		
<b>E.F.E. 2</b>	Xarrades i tallers educatius a l'alumnat dels centres educatius i escoles municipals, sobre diversitat sexual, diversitat de gènere i prevenció d'assetjament associat.	Nombre de tallers i xarrades per centres educatius realitzats.	2025-2028	- Unitat d'Igualtat. - Joventut. - Àrea Socioeducativa.
		Valoració dels tallers en els centres educatius.		
<b>E.F.E. 3</b>	Desenvolupament d'activitats educatives de caràcter no formal en diversitat sexual i de gènere com activitats extraescolars.	Nombre d'activitats educatives de caràcter no formal realitzades.	2025-2028	- Unitat d'Igualtat. - Joventut. - Àrea Socioeducativa.
		Abast de les activitats desenvolupades.		
		Nombre de persones beneficiades de les activitats educatives de caràcter no formal.		
<b>E.F.E. 4</b>	Campanyes educatives de sensibilització a l'alumnat de foment del respecte i la convivència a les aules.	Nombre de campanyes realitzades.	2025-2028	- Educació. - Unitat d'Igualtat. - Gabinet de Comunicació.
		Valoració de l'abast de les campanyes a la població.		



## EIX 6: OCI I CULTURA.

Objectiu 6: Promoure i incentivar espais segurs d'oci i activitats culturals.				
Codi	Accions i mesures	Indicadors	Calendarització	Àrees implicades
O.C. 1	Integrar en l'agenda cultural municipal activitats de temàtica LGTBI i visibilitzar l'obra d'autoria de persones LGTBI.	Nombre d'accions culturals realitzades.	2025-2028	- Cultura. - Biblioteca. - Arxiu.
		Abast de les accions de l'agenda cultural en la població de Mutxamel.		
O.C. 2	Visibilització d'autors i autores d'obres literàries.	Nombre de campanyes realitzades per a la visibilització d'autors i autores pertanyents al col·lectiu LGTBI.	2025-2028	- Biblioteca.
		Nombre de llibres promocionats.		
		Abast de difusió de les campanyes.		
O.C. 3	Foment d'espais segurs per a l'oci entre la població jove del municipi que pertany al col·lectiu LGTBI.	Nombre d'accions dutes a terme.	2025-2028	- Joventut.
		Nombre de persones beneficiades de les activitats d'oci.		
		Valoració de les activitats d'oci realitzades.		



## 8. AVALUACIÓ

### FITXA DE SEGUIMENT-AVALUACIÓ ACCIONS I PLA LGTBI MUNICIPAL DE MUTXAMEL

*Esta fitxa té com a objectiu arreplegar i valorar aquelles accions desenvolupades des de les diferents àrees municipals en matèria LGTBI. La seua finalitat és conèixer el grau d'implementació de les polítiques de LGTBI en el municipi.*

FITXA DE SEGUIMENT D'ACCIONS I PLA LGTBI MUNICIPAL DE MUTXAMEL			
ÀREA RESPONSABLE:			
ÀREES / AGENTS IMPLICATS:			
ACCIONS	ACCIÓ	OBJECTIUS	DESCRIPCIÓ
DESENVOLUPADES:	1.		
	2.		
	3.		
	4.		
	5.		
	6.		
DATA D'INICI DE L'ACCIÓ:		-	
DATA DE FINALITZACIÓ DE L'ACCIÓ:		-	
NIVELL D'EXECUCIÓ:		PENDENT:	
		EN DESENVOLUPAMENT:	
		FINALITZADA:	
ESPAI/LLOC ON S'HA DESENVOLUPAT L'ACCIÓ:		-	
GRAU DE CONSECUCIÓ DELS OBJECTIUS PREVISTOS:		-	
VALORACIÓ- DIFICULTATS TROBADES EN L'EXECUCIÓ DE LES ACCIONS:		-	
NOMBRE DE DONES I HÒMENS BENEFICIARIS DE LES ACCIONS. (SEMPRE QUE ES CONEGA I SIGA POSSIBLE)	Nombre DONES	Nombre HÒMENS	
PROPOSTES DE MILLORA:		-	



## CRONOGRAMA

PLA D'ACCIÓ LGTBI	2025				2026				2027				2028			
EIX 1: GESTIÓ MUNICIPAL.	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Elaboració de diagnòstic i l Pla Municipal LGTBI de l'Ajuntament de Mutxamel.																
Aprovació i difusió del l Pla Municipal LGTBI de l'Ajuntament de Mutxamel																
Formació del personal de l'Ajuntament, en diversitat sexual i de gènere, així com en drets i les realitats del col·lectiu LGTBI.																
Elaboració d'un protocol d'actuació intern de l'Ajuntament contra l'assetjament i prevenció de la LGTBI-fòbia i la seua difusió interna per a tota la plantilla.																
Creació de clàusules que incloguen la no discriminació per raó d'orientació sexual i identitat de gènere, en les contractacions, licitacions, concursos públics, cessions a empreses i de subvencions que es realitzen des de l'Ajuntament.																
Creació d'un òrgan o fòrum de participació ciutadana i representació LGTBI, amb la col·laboració de l'Ajuntament, entitats municipals i associacions del municipi a fi d'elaborar propostes que es puguin integrar en el l Pla Municipal LGTBI.																
<b>EIX 2: VISIBILITZACIÓ I PARTICIPACIÓ DEL COL·LECTIU LGTBI.</b>																
Promoure i donar continuïtat a la commemoració de dies internacionals de referència per a les persones LGTBI mitjançant actes																





<b>EIX 5: EDUCACIÓ I FOMENT DE L'OCUPACIÓ.</b>																			
Promoció de la implementació de protocols contra l'LGTTBI-fòbia en el teixit empresarial del municipi.																			
Xarrades i tallers educatius a l'alumnat dels centres educatius i escoles municipals, sobre diversitat sexual, diversitat de gènere i prevenció d'assetjament associat.																			
Desenvolupament d'activitats educatives de caràcter no formal en diversitat sexual i de gènere com a activitats extraescolars.																			
Campanyes educatives de sensibilització a l'alumnat de foment del respecte i la convivència a les aules.																			
<b>EIX 6: OCI I CULTURA.</b>																			
Integrar en l'agenda cultural municipal activitats de temàtica LGTTBI i visibilitzar l'obra d'autoria de persones LGTTBI.																			
Visibilització d'autors i autores d'obres literàries.																			
Foment d'espais segurs per a l'oci entre la població jove del municipi que pertanyen al col·lectiu LGTTBI.																			



## 9. ANNEX: GLOSSARI LGTBI

S'ha considerat oportú i necessari l'elaboració d'un glossari de termes que permeten entendre la diversitat sexual existent, de la mateixa manera que s'ha cregut important incloure conceptes i paraules emprades en l'argot col·loquial entre la comunitat LGTBI.

Per a això s'ha seguit el procediment d'elaboració següent:

- Busca i revisió de diferents glossaris sobre el tema que ocupa.
  - Recopilació de conceptes.
  - Preselecció.
  - Posada en comú i revisió.
  - Finalització del glossari.
3. Una part de les definicions han sigut arreplegades de la ***Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI. En concret els termes arreplegats amb número entre parèntesi:*** (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) (10) (11) (12) (13) (14) Article 3 de l'expressada llei.

Font:

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=boe-a-2023-5366>

4. Per a les notes a peu de pàgina s'ha pres com a referència el **“Glossari de termes sobre diversitat afectivosexual”** editat en 2018 per la Direcció General de Salut Pública:

Font:

<https://www.sanidad.gob.es/ciudadanos/enflesiones/enftransmisibles/sida/docs/glosariodiversidad110418.pdf>



**Assetjament Sexual<sup>49</sup>:** Sense perjudi del que s'establix en el Codi Penal, a l'efecte d'esta llei constituïx assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tinga el propòsit o produïsca l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Constituïx assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

**Agènere:** Tota persona que no s'identifica amb cap gènere dins del binarisme home-dona o declara no tindre una identitat de gènere.

**Androcentrisme<sup>50</sup>:** L'adopció d'un punt de vista central des del qual el subjecte contempla el món. En el discurs lògic tradicional, este punt de vista ha vingut reflectint la perspectiva privilegiada de l'home, encara que no de tots els hòmens, sinó d'aquells hòmens que s'han situat en el centre hegemònic de la vida social. Correspon a una visió del món centrada en l'home que òbria i invisibilitats el punt de vista femení, infravalorant o negant les aportacions de les dones a la societat i a la cultura, així com el seu àmbit experiencial

**Androgínia:** Aquells que en la seua expressió sexual i de gènere mesclen característiques pròpies del binarisme home-dona. Això pot fer referència a la vestimenta o a la manera d'expressar-se.

---

<sup>49</sup> La definició d'Assetjament Sexual ve recollida en l'Article 7, de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i hòmens.

<sup>50</sup> Definició extreta del "Glossari de Termes Relacionats amb la Transversalitat de Gènere". Projecte EQUAL "En Clau de Cultures".

Chrome-

extensio://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfindmkaj/https://www.um.es/documents/2187255/2187771/glosario-terminos.pdf/34c77283-cc4c-44b9-9fc5-09142baf9386



**Androsexual**<sup>51</sup>: Atracció sexual específicament cap als hòmens

**Antrosexual**: És un terme aplicat a aquelles persones que desconeixen la seua orientació sexual, però existix una flexibilitat sexual que els permet desenvolupar vincles amorosos amb qualsevol persona de qualsevol gènere i identitat. L'antrosexualitat combina la demisexualitat, la bisexualitat i la pansexualitat, però a diferència d'estes, l'antrosexual desconeix la seua orientació sexual<sup>52</sup>.

**Armari (eixir de l')**: Esta expressió tan comunament utilitzada es referix a l'acció de manifestar la identitat o orientació sexual no normativa a terceres persones.

**Asexual**: Persona que, independentment de tindre desig sexual, mantindre o no relacions sexuals i arribar a enamorar-se, no sent atracció eròtica cap als altres.

**Assignació de sexe**<sup>53</sup>: És la classificació que, des del naixement i a partir de l'anatomia del nounat/de la nounada, s'efectua per part de la família i la societat, les quals depositen en la criatura un contingut cultural que s'interpreta com les expectatives sobre els comportaments socials apropiats o no per a ells i elles. La seua no assumptió pot generar formes de rebuig social.

**Bifòbia (2)**: Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejuí, discriminació o intolerància cap a les persones bisexuals pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.

**Bigènere**<sup>54</sup>: Terme usat per a descriure les persones que tenen una identitat o expressió de gènere que és tant masculina com femenina, ja siga de manera simultània o alternada. Encara que també pot descriure una tendència a moure's entre el comportament masculí i femení, segons el context.

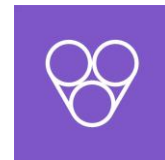
---

<sup>51</sup> Adaptat de: Watpadd. [Internet]. [citad 6 abril 2018]. Glossari de la Diversitat. Disponible en: <https://www.wattpad.com/469668406-glosario-de-la-diversidad>

<sup>52</sup> Definició extreta d'<https://www.wattpad.com/469668406-glosari-de-la-diversitat-a>.

<sup>53</sup> Definició extreta del "Glossari de Termes Relacionats amb la Transversalitat de Gènere". Projecte EQUAL "En Clau de Cultures".

<sup>54</sup> Xarxa per a l'Educació i Visibilitat de l'Asexualitat. The Asexual Visibility and Education Network (AVEN)



**Binarisme:** El model social que assumix l'existència de dos únics gèneres: el masculí i el femení; i atribueix esta dicotomia a actituds socials, preferències i identitats directament associades als dos sexes possibles: home i dona.

**Bisexual:** Orientació sexual d'aquelles persones que senten atracció sexual i/o afectiva cap a persones de més d'un gènere. Fa referència a la 'B' d'LGBTIQ+.

**Blanqueig irisat (Pinkwashing):** Estratègia mitjançant la qual organitzacions, governs o empreses mostren la seua simpatia amb els moviments LGBTIQ+ per a ser vistos com a tolerants, aliats i progressistes. Terme relacionat a l'anomenat 'capitalisme rosa', és a dir, la incorporació del moviment a l'economia amb finalitats lucratives.

**Bollera:** Terme col·loquial per a referir-se a les persones lesbianes en to despectiu. Este terme ha sigut reapropiat pel mateix col·lectiu.

**Cisgènere:** Persona que s'identifica amb el sexe i el gènere atribuït en nàixer.

**Cisheteropatriarcat:** Organització social en la qual preval l'estereotip d'home heterosexual i cisgènere.

**Cisnormatiu o Cisnormativitat<sup>55</sup>:** Expectativa, creença o estereotip que totes les persones són cisgènere, o que esta condició és l'única normal o acceptable. Això és, que aquelles persones que van nàixer com a hòmens, als qui se'ls va assignar el gènere masculí en nàixer, sempre s'identificaran i assumiran com a hòmens, i aquelles que van nàixer com a dones, a les quals es va assignar el gènere femení en nàixer, ho faran com a dones

**Cissexual o Cissexualitat<sup>56</sup>:** Dit de la persona que s'identifica amb el gènere que li va ser assignat en néixer segons les seues característiques biològiques.

---

<sup>55</sup> Adaptat de: Consell Nacional per a Prevenir la Discriminació. Glossari de la diversitat sexual, de gènere i característiques sexuals. Mèxic 2016.

<sup>56</sup> Adaptat de: Chrysalis. Associació de famílies de menors transsexuals. [Internet]. [citat 6 abril 2018]. Glossari. Disponible en: <http://chrysalis.org.es/informacion/glosario/>



**Construcció Social de la Sexualitat<sup>57</sup>:** La sexualitat és una construcció social producte de pràctiques històricament específiques. Este procés, en constant formació i intercanvi de valors, coneixements i comportaments, incorpora i transforma les relacions entre hòmens i dones i ocorre dins d'un context social i cultural determinat. Conjuminat als diferents moments històrics, els processos de la modernitat conceben, normen, legitimen i legalitzen la sexualitat i el gènere, donant lloc a pràctiques hegemòniques en les diferents societats, formant i estructurant persones i les seues relacions entre dones i hòmens, entre hòmens i entre dones, diferenciant i definint continguts, formes, processos, significats, relacions, deures, desitjos i prohibicions de les pràctiques sexuals i relacions de gènere.

**Delicte d'LGTBI-fòbia:** Qualsevol acció contra les persones del col·lectiu LGBTIQ+ que implica una sanció penal que arreu el Codi Penal en el seu article 510, amb penes de presó de fins a tres anys i multes de sis a dotze mesos per a aquells que "provoquen la discriminació, a l'odi o la violència contra grups o associacions, per motius [...] del seu sexe i orientació sexual."

**Demisexual<sup>58</sup>:** Persona que només sent atracció sexual per aquelles persones amb les quals ha establert prèviament un vincle afectiu o emocional. A diferència de les persones asexuals que experimenten desig, les demisexuals només senten desig sexual si hi ha llaços emocionals previs

**Despatologització de la transsexualitat:** Posar fi a la idea que la transsexualitat és una malaltia i requerir d'un informe mèdic o psicològic per a procedir al canvi registral de sexe.

**Disconformitat de Gènere<sup>59</sup>:** Grau en què la identitat de gènere, el rol, o l'expressió d'una persona difereixen de les normes que s'esperen per al seu

---

<sup>57</sup> Berger, P. i Luckmann, T. La construcció social de la realitat. 1995.

<sup>58</sup> Xarxa per a l'Educació i Visibilitat de l'Asexualitat. The Asexual Visibility and Education Network (AVEN).

<sup>59</sup> Eli R. Green del Centre d'Estudi sobre Sexualitat Humana de la Universitat Widener de Pennsilvània i LuccaMaurer del Centre d'Estudis Superació i Servicis per a Lesbianes, Gais, Bisexuals i Transgènere en el Ithaca College de Nova York.



gènere. No totes les persones transgènere estan disconformes amb el gènere, i no totes les persones disconformes amb el gènere s'identifiquen com a transgènere.

**Discriminació de Gènere<sup>60</sup>:** És el prejudi o discriminació basada en el gènere. A causa de la societat patriarcal, històricament i culturalment s'ha establert un tracte desigual entre hòmens i dones (28) o cap a persones que no complixen amb les expressions de gènere normatives.

**Discriminació directa (3):** Situació en què es troba una persona o grup en què s'integra, que siga, haja sigut o poguera ser tractada de manera menys favorable que unes altres en situació anàloga o comparable, per raó d'orientació sexual i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

Es considerarà discriminació directa la denegació d'ajustos raonables a les persones amb discapacitat. A este efecte, s'entén per ajustos raonables les modificacions i adaptacions necessàries i adequades de l'ambient físic, social i actitudinal que no imposen una càrrega desproporcionada o indeguda, quan es requerisquen en un cas particular de manera eficaç i pràctica, per a facilitar l'accessibilitat i la participació i garantir a les persones amb discapacitat el gaudi o exercici, en igualtat de condicions amb les altres, de tots els drets.

**Discriminació indirecta (4):** Es produïx quan una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres ocasiona o pot ocasionar a una o diverses persones un desavantatge particular respecte a altres, per raó d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

**Discriminació múltiple i interseccional (5):** Es produïx discriminació múltiple quan una persona és discriminada, de manera simultània o consecutiva, per dos o més causes de les previstes en esta llei, i/o per una altra causa o causes de discriminació previstes en la Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació.

---

<sup>60</sup> Adaptat de: Chrysallis. Associació de famílies de menors transsexuals. [Internet]. [citad 6 abril 2018]. Glossari. Disponible en: <http://chrysallis.org.es/informacion/glosario/>



**Disfòria de Gènere<sup>61</sup>:** Segons el DSM-V i CIE-10 (classificacions internacionals de patologies), la definix com l'aversi6 manifestada per l'individu als seus genitals. El que algunes persones trans necessiten modificar els seus genitals, tampoc implica necessàriament que els avorrisquen. De la mateixa manera, un nombre molt apreciable de persones trans no patixen un greu conflicte amb la seua genitalitat i no aprecien els avantatges de sotmetre's a un cúmul d'operacions plàstiques de gran duresa i amb resultats encara poc satisfactoris. El grau de "disf6ria" és variable i, fins i tot, inexistent en moltes persones trans, depenent, en gran manera, de les pressions externes que hagen patit al llarg de la seua vida entorn del seu cos i la seua identitat. No és sin6nim de transsexualitat i, per tant, un nombre creixent de països (Espanya, Portugal, l'Argentina, Hongria, Suècia, etc.), davant d'un nombre creixent de societats mèdiques, consideren que la cirurgia genital no és un requisit per a reconèixer la identitat a una persona transsexual o concedir-li la rectificaci6 registral de documents.

**Diversitat<sup>62</sup>:** Enfocament de la igualtat que persegueix celebrar les diferències entre les persones.

**Diversitat de Gènere<sup>63</sup>:** Planteja la necessitat d'incorporar els valors de gènere com un mode útil d'abordar la complexitat i ambigüitat de diferents entorns. Les dones no són considerades com un grup desfavorit, com un col·lectiu que reivindica drets, sin6 com a subjectes que tenen valors que aportar a la societat, en general.

---

<sup>61</sup> Adaptat de: Chrysalis. Associaci6 de famílies de menors transsexuals. [Internet]. [citat 6 abril 2018]. Glossari. Disponible en: <http://chrysalis.org.es/informacion/glosario/>

<sup>62</sup> Adaptat de: RAINBOW. Rights Against Intolerance: Building an Open-minded World [Internet]. Milà: CIG – Centre di Iniciativa Gai (Arcigay Milà) [citat 6 abril 2018]. Disponible en: <http://www.rainbowproject.eu/material/es/glossary.htm>

<sup>63</sup> Definici6 extreta del Glossari de l'Institut de la Dona de la regi6 de Múrcia. <https://www.um.es/web/unidad-igualdad/recursos/glosarios>



**Diversitat Sexual<sup>64</sup>:** Este terme es referix a la gamma completa de la sexualitat, que inclou tots els aspectes de l'atracció, el comportament, la identitat, l'expressió, l'orientació, i les relacions afectives i sexuals. Es referix a tots els aspectes dels éssers humans com a éssers sexuals.

**Drag:** Home o dona que es vist del sexe oposat al seu amb finalitats d'entreteniment. Esta pràctica no està relacionada amb la seua orientació sexual o afectiva.

**Estereotips de Gènere<sup>65</sup>:** És una opinió o un prejudi generalitzat sobre atributs o característiques que hòmens i dones tenen o haurien de tindre, o de les funcions socials que els dos exercixen o haurien d'exercir. Un estereotip de gènere és nociu quan limita la capacitat de les persones per a desenvolupar les seues facultats personals, realitzar una carrera professional i prendre decisions sobre les seues vides i els seus projectes vitals.

**Exnom (Deadname):** Paraula que fa referència al nom de naixement de la persona trans i no a aquell amb el qual se sent identificada.

**Expressió de Gènere (6):** Manifestació que cada persona fa de la seua identitat sexual.

*És l'expressió dels rols de gènere com a dona o home (o els dos o cap d'ells) a través del comportament, la indumentària, el pentinat, la veu, els trets físics, etc. està condicionada per les expectatives socials de gènere. No té per què ser fixa ni coincidir amb el sexe o la identitat de gènere de la persona<sup>66</sup>.*

---

<sup>64</sup> Adaptat de: International Planned Parenthood Federation. Caixa de Ferramentes sobre Diversitat Sexual. 2008.

<sup>65</sup> Adaptat de: Oficina de l'Alt Comissionat per als Drets Humans (ACNUDH) [Internet]. Nova York [citat 6 abril 2018]. Disponible en: <http://www.ohchr.org/sp/issues/women/wrgs/pages/genderstereotypes.aspx>

<sup>66</sup> Definició extreta del Manual per a l'atenció de la diversitat sexual en les persones amb discapacitat intel·lectual o desenvolupament.

<https://www.plenainclusion.org/publicaciones/buscador/sexualidades-diversas-manual-para-la-atencion-a-la-diversidad-sexual-de-personas-con-discapacidad-intelectual-o-del-desarrollo/>



**Família homoparental:** Família formada per dos figures parentals del mateix sexe.

**Família LGTBI (7):** Aquella en la qual un o més dels seus integrants són persones LGTBI, englobant-se dins d'elles les famílies homoparentals, és a dir, les compostes per persones lesbianes, gais o bisexuals amb descendents menors d'edat que es troben de manera estable sota guàrdia, tutela o pàtria potestat, o amb descendents majors d'edat amb discapacitat a càrrec.

**Gai:** Tot home que sent atracció física, afectiva i/o sexual cap a altres hòmens. En molts idiomes és el terme emprat per a referir-se a tot el col·lectiu en el seu conjunt. Fa referència a la 'G' d'LGBTIQ+.

**Gaifòbia:** Discriminació o odi cap als hòmens gai i aquelles persones que els defenen.

**Gènere:** Conjunt de característiques socials i culturals que s'associen a comportaments o identitats directament relacionats amb l'home o la dona.

**Gènere fluid:** Persona que no se sent identificada exclusivament amb un gènere, sinó que transita entre varis.

**Gènere no binari:** Identitat de gènere que no encaixa dins del tradicional binarisme d'home-dona.

**Heterocentrisme<sup>67</sup>:** Ideologia que manté l'heterosexualitat com normal i única manera d'expressar les preferències sexuals d'una manera desitjable i acceptable. L'aplicació d'esta ideologia comporta la discriminació i l'opressió de persones que no s'adherixen a ella. Este heterocentrisme és present en les lleis, la cultura i la política.

---

<sup>67</sup> Col·lectiu LGTB de Madrid (\*COGAM). Glossari de conceptes sobre diversitat afectiu sexual.



**Heteronormatiu:** Règim social que considera l'heterosexualitat com a l'única orientació sexual vàlida i/o 'normal'. La resta d'identitats sexuals o de gènere són, per tant, discriminades i excloses.

**Heteropatriarcat:** Règim social i cultural en el qual l'home heterosexual preval sobre la resta de gèneres o orientacions sexuals. Prové del sistema patriarcal.

**Heterosexual:** Persona que se sent atreta de manera sexual i/o afectiva per persones del sexe oposat.

**Heterosexisme**<sup>68</sup>: Actitud que predica l'heterosexualitat com l'única orientació sexual vàlida.

**Homofòbia (5):** Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejuí, discriminació o intolerància cap a les persones homosexuals pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.

**Homosexual:** Persones que senten atracció sexual i/o afectiva cap a persones del mateix sexe.

**Identitat de gènere:** Percepció que una persona té sobre el seu gènere. Este pot coincidir o no amb el sexe assignat en nàixer i no manté cap relació amb l'orientació sexual de la persona.

**Identitat sexual (8):** Vivència interna i individual del sexe tal com cada persona la sent i l'autodefinix, pot o no correspondre amb el sexe assignat en nàixer.

**Intergènere**<sup>69</sup>: És una identitat de gènere que descriu a una persona que no es considera a si mateixa cisgènere, però pot ser una mescla de gèneres, agènere, gènere fluid o estar en un altre lloc en l'espectre del gènere. S'utilitza com a un terme general per a les persones que no encaixen en el marc del gènere binari

---

<sup>68</sup> Adaptat de: Aliança Gai & Lèsbica Contra la Difamació (GLAAD). Guia Per als Mitjans De l'Aliança Gai i Lèsbica Contra la Difamació. Per a ús en els mitjans en espanyol. [Internet]. [actualitzat agost 2010; citat 6 abril 2018]. Disponible en: <https://www.glaad.org/files/spanishlanguagemediaguide.pdf>

<sup>69</sup> Adaptat de: Watpadd. [Internet]. [citat 6 abril 2018]. Glossari de la Diversitat. Disponible en: <https://www.wattpad.com/469668406-glosario-de-la-diversidad>



masculí o femení. També anomenat gènere intermedi i equivalent al genderqueer.

**Intersexual:** Persona que en nàixer presenta característiques dels dos sexes. En moltes ocasions, els metges aconsellen als pares operar per a mantindre un únic sexe, corrent el risc que este no siga el que la persona manifeste posteriorment. Fa referència a la 'I' de LGTBIQ+.

**Intersexualitat (9):** La condició d'aquelles persones nascudes amb unes característiques biològiques, anatòmiques o fisiològiques, una anatomia sexual, uns òrgans reproductius o un patró cromosòmic que no es corresponen amb les nocions socialment establides dels cossos masculins o femenins.

**Lesbiana:** Dona que se sent atreta sexualment i/o afectivament per una altra dona. Fa referència a la 'L' d'LGTBIQ+.

**Lesbofòbia:** Discriminació o odi cap a les lesbianes o totes aquelles persones que les defenen.

**LGTBifòbia (10):** Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudi, discriminació o intolerància cap a les persones LGBTBI pel fet de ser-ho o ser percebudes com a tals.

**LGTBIQ+:** Acrònim que fa referència al conjunt de lesbianes, gais, persones trans, bisexuals, intersexuals i queer. El terme ha evolucionat amb el temps per a incloure totes les identitats de gènere i orientacions sexuals, d'ací el símbol '+'.

**Marieta (Marica):** Terme col·loquialment emprat per a referir-se als hòmens homosexuals en to despectiu. Este terme ha sigut reapropiat pel mateix col·lectiu.



**Masclisme**<sup>70</sup>: Qualsevol tipus d'ideació, actitud o conducta violenta i/o discriminatòria cap a les persones que no s'ajusten a la identitat de gènere masculina definida pels rols binaris de gènere.

**Masculinitats**<sup>71</sup>: Fa referència a les múltiples maneres en què la masculinitat es defineix socialment a través del context històric i cultural i a les diferències de poder entre les diferents versions de la masculinitat. Estes inclouen unes certes idees segons les quals els hòmens han de córrer riscos, resistir el dolor, ser forts o estoics, o ser promiscus, a fi de demostrar que “són “hòmens autèntics”.

**Matrimoni igualitari**: Dret adquirit per les persones LGTBIQ+ pel qual es legalitza la unió matrimonial entre dos persones del mateix sexe. A Espanya és possible des de 2004.

**Mesures d'acció positiva (11)**: Diferències de tracte orientades a previndre, eliminar i, si és el cas, compensar qualsevol forma de discriminació o desavantatge en la seua dimensió col·lectiva o social. Estes mesures seran aplicables mentre subsistisquen les situacions de discriminació o els desavantatges que les justifiquen i hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb els mitjans per al seu desenvolupament i els objectius que persegueixen.

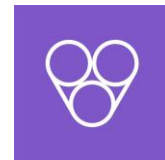
**Micromasclismes**<sup>72</sup>: Pràctica de violència en la vida quotidiana que és tan subtil que passa desapercebuda però que reflectix i perpetua les actituds masclistes i la desigualtat de les dones respecte als hòmens. Comprén un ampli ventall de maniobres interpersonals i s'assenyala com la base i caldo de cultiu de les altres formes de la violència de gènere o violència masclista: maltractament psicològic, emocional, físic, sexual i econòmic, que serien normalitzades. Es tracta a més

---

<sup>70</sup> Adaptat de: Centre Documental Virtual sobre Prevenció del Maltractament Infantil i Adolescent, de la Federació d'Associacions per a la Prevenció del Maltractament Infantil (FAPMI). [Internet]. [citad 6 abril 2018]. LGBT-fòbia a les aules 2015. Eduquem en la diversitat afectiu-sexual?. Disponible en: <http://www.bienestaryproteccioninfantil.es/fuentes1.asp?sec=32&subs=319&cod=2706&page=>

<sup>71</sup> Adaptat de: Organització Panamericana de la Salut. Gènere i Salut: Una Guia Pràctica per a la Incorporació de la Perspectiva de Gènere en Salut. 2009.

<sup>72</sup> Bonino Méndez L. micromasclismes: la violència invisible en la parella. 1998.



de pràctiques legitimades per l'entorn social, en contrast amb altres formes de violència masclista denunciades i condemnades habitualment.

**Misogínia**<sup>73</sup>: Odi, rebuig, aversió i menyspreu cap a la dona i, en general, cap a tot allò relacionat amb el que és femení, que es manifesta en actes denigrants, discriminatoris i violents contra ella pel fet de ser dona.

**Monosexualisme**<sup>74</sup>: El sistema d'opressió que reforça la creença que totes les persones només se senten atretes per persones d'un gènere (és a dir, que les persones són heterosexuales o homosexuals), provocant l'exclusió i la discriminació contra les persones no-monosexuales (incloent bisexuals i pansexuales).

**Orientació sexual (12)**: Atracció física, sexual o afectiva cap a una persona. L'orientació sexual pot ser heterosexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva únicament cap a persones de distint sexe; homosexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva únicament cap a persones del mateix sexe; o bisexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva cap a persones de diferents sexes; no necessàriament al mateix temps, de la mateixa manera, en el mateix grau ni amb la mateixa intensitat.

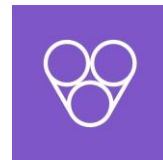
**Pansexual**: Tota aquella persona que sent una atracció sentimental, sexual i/o afectiva cap a altres persones, independentment del seu gènere. Per a diferenciar-lo de la bisexualitat, cal tindre en compte que les persones pansexuales atenen la concepció no binària del gènere.

**Passada (Passing)**: Concepte que fa referència a la idea que una persona trans és percebut per la societat pel seu gènere sentit i no per l'atribuït en nàixer.

---

<sup>73</sup> Adaptat de: Consell Nacional per a Prevenir la Discriminació. Glossari de la diversitat sexual, de gènere i característiques sexuals. Mèxic 2016.

<sup>74</sup> Adaptat de: Division of Diversity and Community Engagement. Gender and Sexuality Center [Internet]. Texas [citat 6 abril 2018]. Disponible en:  
<http://diversity.utexas.edu/genderandsexuality/glossary/spanish/>



**Patriarcat**<sup>75</sup>: L'antropologia ha definit el patriarcat com un sistema d'organització social en el qual els llocs clau de poder, tant polític com religiós, social i militar, es troben, de manera exclusiva i generalitzada, en mans dels hòmens. El concepte de patriarcat resulta un eix fonamental en la lluita de tot el moviment feminista, el qual defineix el patriarcat com “el poder dels pares: un sistema familiar i social, ideològic i polític amb el qual els hòmens -a través de la força, la pressió directa, els rituals, la tradició, la llei o el llenguatge, els costums, l'etiqueta, l'educació i la divisió del treball- determinen quin és o no el paper que les dones han d'interpretar amb la finalitat d'estar en tota circumstància sotmeses a l'home”

**Persona trans (13)**: Persona la identitat sexual de la qual no es correspon amb el sexe assignat en nàixer.

**Perspectiva de Gènere**<sup>76</sup>: Enfocament teòric procedent de les teories feministes, l'eix principal de les quals és l'anàlisi de les desigualtats de gènere.

**Plumofòbia**: Discriminació o odi cap a persones que mostren expressions de gènere no normatives.

**Poliamor**<sup>77</sup>: Consistix a estimar a diverses persones alhora, de forma consensuada, conscient i ètica. L'única condició és l'amor entre les persones i l'acceptació de la relació per part de totes elles.

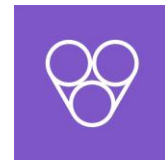
**Queer**: Tota aquella persona que rebutja identificar-se amb les etiquetes tradicionals respecte a la seua identitat o orientació sexual. Rebutja, així el binarisme socialment imposat d'home-dona i el model heteronormatiu.

---

<sup>75</sup> Adaptat de: Universitat de Múrcia. Unitat per a la Igualtat entre Dones i Hòmens. Glossari de termes relacionats amb la transversalitat de gènere Projecte Equal En Clau de Cultures. [Internet]. Múrcia: Secretaria Tècnica del Projecte Equal “En Clau de Cultures”; 2007. [citat 6 abril 2018]. Disponible en:

<sup>76</sup> Velasco S. Recomanacions per a la pràctica de l'enfocament de gènere en programes de salut. Observatori de Salut de la Dona (OSM). Madrid: 2008.

<sup>77</sup> Adaptat de: Watpadd. [Internet]. [citat 6 abril 2018]. Glossari de la Diversitat. Disponible en: <https://www.watpadd.com/469668406-glosario-de-la-diversidad>



**Questioning:** Concepte emprat per a referir-se a aquelles persones que es troben qüestionant la seua identitat de gènere o orientació sexual.

**Reassignació de sexe<sup>78</sup>:** Intervenció mèdica per al canvi del sexe físic, incloent-hi els genitals. Algunes vegades se'n diu reafirmació de sexe. És una cirurgia que està a la disposició de les persones adultes en tota Europa i que alguns sistemes sanitaris públics inclouen com a prestació a la ciutadania.

**Rol de Gènere<sup>79</sup>:** Identitats, actituds, comportaments, anatomies, estils, interessos, formes de vida relacionades amb el gènere amb els quals les persones es presenten i interaccionen socialment

**Sexe:** Conjunt d'atributs biològics, especialment de caràcter hormonal i genètic, sobre els quals s'establix la distinció entre hòmens i dones. Este no dictamina la identitat de gènere o orientació sexual de la persona.

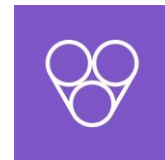
**Sexualitat<sup>80</sup>:** La sexualitat humana és un aspecte central de l'ésser humà present al llarg de la seua vida. Abasta el sexe, les identitats i els rols de gènere, l'erotisme, el plaer, la intimitat, la reproducció i l'orientació sexual. Es viu i s'expressa a través de pensaments, fantasies, desitjos, creences, actituds, valors, conductes, pràctiques, papers i relacions interpersonals. La sexualitat pot incloure totes eixes dimensions, no obstant això, no totes es vivencien o s'expressen sempre. La sexualitat està influïda per la interacció de factors biològics, socials, econòmics, polítics, culturals, ètics, legals, històrics, religiosos i espirituals.

---

<sup>78</sup> Adaptat de: RAINBOW. Rights Against INTolerance: Building an Open-minded World [Internet]. Milà: CIG – Centre di Iniziativa Gai (Arcigay Milà) [citad 6 abril 2018]. Disponible en: <http://www.rainbowproject.eu/material/es/glossary.htm>

<sup>79</sup> Adaptat de: Centre Documental Virtual sobre Prevenció del Maltractament Infantil i Adolescent, de la Federació d'Associacions per a la Prevenció del Maltractament Infantil (FAPMI). [Internet]. [citad 6 abril 2018]. LGBT-fòbia a les aules 2015. Eduquem en la diversitat afectiu-sexual?. Disponible en: <http://www.bienestaryproteccioninfantil.es/fuentes1.asp?sec=32&subs=319&cod=2706&page=>

<sup>80</sup> Organització Mundial de la Salut (OMS). Defining sexual health: Report of a technical consultation on sexual health. Ginebra: 2002.



**Sexualitats no normatives<sup>81</sup>:** En una societat heteronormativa, l'assignació binària com a home o dona del gènere condueix a una falta d'elecció possible quant al comportament social i sexual, sent requisit que els individus senten i expressen desitge solament per companys del gènere oposat. Les diferents maneres de viure la sexualitat que se n'ixen d'este model són considerades no normatives.

**Teoria Queer<sup>82</sup>:** La Teoria Queer comença a consolidar-se al voltant dels anys 90, amb la publicació del llibre “El gènere en disputa” de Judith Butler. El queer representa les sexualitats que traspassen les fronteres de l'acceptat socialment. La Teoria Queer proposa el qüestionament a les epistemes (pressupostos de saber), al que entenem com a veritat, a les nocions d'una essència del masculí, d'una essència del femení, d'una essència del desig. Per a la Teoria Queer cal mirar eixos conceptes i intentar percebre que no es tracten, de cap forma, d'una essència, o encara, que no hi ha una ontologia de tot, sinó, al cap i a la fi, una relació de mediació cultural dels marcadors biològics.

**Trans<sup>83</sup>:** Terme que s'utilitza per a referir-se a les persones la identitat de les quals i/o expressió de gènere no es correspon amb les normes i expectatives socials tradicionalment associades amb el seu sexe assignat en nàixer.

**Transsexual:** Tota aquella persona el sexe atribuït de la qual en nàixer no correspon amb la identitat sexual i/o de gènere sentida. Tradicionalment, el concepte s'ha utilitzat per a referir-se a les persones que mitjançant un procés quirúrgic o hormonal han modificat el seu sexe per a adquirir les característiques

---

<sup>81</sup> . Gallard L., Francisco J.; Escolano López, Víctor M. (2009, Març). Informe Diversitat AfectivoSexual en la Formació de Docents. Avaluació de Continguts LGTB en la Facultat de CCEE de Màlaga. Màlaga (Espanya): CEDMA.

<sup>82</sup> Adaptat de: Opera Mundi. [Internet]. [citat 6 abril 2018]. Disponible en: [http://operamundi.uol.com.br/dialogosdelsur/que-es-la-teoria-queer-que-dice-judithbutler/25092015/#\\*prettyPhoto](http://operamundi.uol.com.br/dialogosdelsur/que-es-la-teoria-queer-que-dice-judithbutler/25092015/#*prettyPhoto)

<sup>83</sup> Organització Panamericana de la Salut (PAHO). Per la salut de les persones trans. Elements per al desenvolupament de l'atenció integral de persones trans i les seues comunitats a Llatinoamèrica i el Carib. [Internet]. Mèxic: 2011. [actualitzat 2012, citat 6 abril 2018]. Disponible en: [http://www.paho.org/mwginternal/de5fs23hu73ds/progress?id=zxwpts8imv2iwglonnokcgae03ne24bj5v-s5\\_8ldk](http://www.paho.org/mwginternal/de5fs23hu73ds/progress?id=zxwpts8imv2iwglonnokcgae03ne24bj5v-s5_8ldk),



físiques amb les qual se senten identificats, però no determina la identitat de la persona.

**Transfòbia (14):** Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejuí, discriminació o intolerància cap a les persones trans pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.

**Transgènere<sup>84</sup>:** Concepte ampli que inclou persones amb disconformitat de gènere, com les persones transsexuals o aquelles que no s'identifiquen exactament ni amb un home ni amb una dona segons la concepció tradicional dels gèneres, amb independència que esta persona s'haja sotmés o no a una intervenció quirúrgica.

**Transició<sup>85</sup>:** El període durant el qual una persona transgènere comença a viure com el gènere amb què s'identifica. La transició pot incloure canviar-se de nom, prendre hormones, sotmetre's a la cirurgia en el pit, els genitals o cirurgia plàstica, canviar els documents legals (llicència de conduir, certificat de naixement) per a reflectir el seu gènere d'acord amb el seu sentir. És preferible usar “transició” i no “canvi de sexe” o “operat(a)”. És important recordar que una persona és transgènere sense que haja realitzat la transició o sense que tinga pla o desig de fer-ho.

**Transversalitat de Gènere<sup>86</sup>:** La transversalitat o mainstreaming de gènere ha sigut definida com "l'organització (la reorganització), la millora, el desenvolupament i l'avaluació dels processos polítics, de manera que la perspectiva de la igualtat de gènere s'incorpore en totes les polítiques, a tots els nivells i en totes les etapes, pels actors normalment involucrats en l'adopció de mesures polítiques”.

---

<sup>84</sup> . Adaptat de: Aliança Gai & Lèsbica Contra la Difamació (\*GLAAD). Guia Per als Mitjans De l'Aliança Gai i Lèsbica Contra la Difamació.

<sup>85</sup> . Adaptat de: Aliança Gai & Lèsbica Contra la Difamació (\*GLAAD). Guia Per als Mitjans De l'Aliança Gai i Lèsbica Contra la Difamació.

<sup>86</sup>Institut de la Dona, Ministeri de Treball i Assumptes Socials. CONSELL D'EUROPA, Mainstreaming de gènere. Marc conceptual, metodologia i presentació de “bones pràctiques”. Informe final de les activitats del Grup d'especialistes en mainstreaming. 1999



**Transvestisme (Cross-dressing):** Pràctica en la qual les persones s'expressen a través de la seua vestimenta en el gènere oposat al qual pertanyen per naixement, sense estar relacionada amb la seua orientació sexual o afectiva.

**Travestí:** Persona que utilitza vestimenta tradicionalment associada al sexe oposat.