

ESTRATEGIA ESTATAL PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI

2025 - 2028



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO
DE IGUALDAD
Y PARA LA ERRADICACIÓN
DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

DIRECCIÓN GENERAL
PARA LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA
DE LAS PERSONAS LGTBI+



Octubre del 2025

Elabora: Ministerio de Igualdad. Dirección General para la Igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+

NIPO: 048-25-024-3

NDL: M-22125-2025

**ESTRATEGIA ESTATAL
PARA LA IGUALDAD DE TRATO
Y NO DISCRIMINACIÓN
DE LAS PERSONAS LGTBI**

2025-2028

ÍNDICE

PRESENTACIÓN **6**

PARTE 1: INTRODUCCIÓN **9**

1. COMPROMISO INSTITUCIONAL	10
2. JUSTIFICACIÓN Y ANTECEDENTES	13
3. OBJETIVOS, ENFOQUE Y PRINCIPIOS RECTORES	20

PARTE 2: CONTEXTUALIZACIÓN **25**

4. MARCO CONCEPTUAL	26
5. CONTEXTO NORMATIVO E INSTITUCIONAL	30
6. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	41
A. LGTBIFOBIA, DISCRIMINACIÓN Y DELITOS DE ODIO	43
B. LABORAL	52
C. SALUD	60
D. EDUCACIÓN	67
E. CULTURA, OCIO Y DEPORTE	74
F. MEDIOS DE COMUNICACIÓN E INTERNET	80
G. MEMORIA LGTBI	83
H. ACCIÓN EXTERIOR Y PROTECCIÓN INTERNACIONAL	86

PARTE 3: CONTENIDO DE LA ESTRATEGIA

89

7. PROCESO PARTICIPATIVO Y METODOLOGÍA	90
8. MEDIDAS	92
9. GESTIÓN DE LA ESTRATEGIA	157
I. VIGENCIA Y ANUALIZACIÓN	157
II. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA ESTRATEGIA	158

ANEXOS

163

BIBLIOGRAFÍA	164
LISTADO DE ACRÓNIMOS	175

PRESENTACIÓN

España se ha caracterizado a lo largo de los años por su compromiso en promover los derechos y la igualdad de todas las personas. Sin embargo, a pesar de los avances logrados, persisten retos importantes en relación con las personas LGTBI+. En este contexto, es esencial señalar los problemas a los que se enfrenta el colectivo en nuestro país como la discriminación en diversos ámbitos o las dificultades en el reconocimiento legal de su identidad sexual entre otros.

La Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea pone de manifiesto las dificultades que actualmente encuentran las personas, tanto a nivel europeo y en España, para manifestar de forma abierta su condición LGTBI+ y la discriminación que viven en diferentes ámbitos esenciales para el ser humano como la educación, el empleo o la salud, entre otros. Al respecto, se refleja en diferentes informes un mayor número de casos de delitos e incidentes de odio dirigidos a personas LGTBI+, presentando una tendencia al aumento con respecto a años anteriores.

A nivel internacional, España ha trabajado árdamente para situarse a la vanguardia en el reconocimiento y protección de los derechos de las personas LGTBI+. Sin embargo, aún hay camino por recorrer para alcanzar la plena igualdad y no discriminación. El panorama europeo y mundial muestra diversidad en enfoques y políticas, y España aspira a ser un referente en la garantía de estos derechos.

España, en 2005, se convirtió en el tercer país en legalizar el matrimonio igualitario posibilitando ser un referente en el reconocimiento de los derechos de las personas LGTBI+ a nivel internacional.

Según la entidad ILGA Europe (Asociación Internacional de Lesbianas, Gais, Bisexuales, Trans e Intersex), España ascendió en 2023 siete puestos, ocupando la cuarta posición en el ranking de países más respetuosos con los derechos LGTBI+ y manteniendo dicha posición en 2024, empatada con Dinamarca.

Desde el punto de vista normativo, cabe destacar el hito logrado con 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, que ha marcado un antes y un después en el reconocimiento de los derechos de las personas LGTBI+. Además, el trabajo institucional ha llevado a la implementación de medidas y recursos que buscan garantizar y hacer efectivos estos derechos en todos los rincones del país.

La Estrategia Estatal que se presenta a continuación busca consolidar estos esfuerzos y avanzar aún más en la promoción de la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI+. Para su elaboración, se ha contado con un amplio proceso participativo, en el que han intervenido personas expertas, activistas, organizaciones sindicales, personas voluntarias y representantes de la administración pública. Este proceso ha permitido identificar desafíos, oportunidades y propuestas que guiarán las acciones de los próximos años.

La *Estrategia estatal para la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI*, al igual que la *Estrategia estatal para la inclusión social de las personas trans*, ha contemplado un proceso participativo de carácter cualitativo caracterizado por la realización de:

1. **Sesiones de trabajo temático** con personas expertas, personal técnico de la administración pública y del ámbito asociativo, organizaciones sindicales, personal voluntario y activistas en materia de derechos LGTBI+ de todo el territorio nacional.
2. **Entrevistas a personas expertas** en las que se han recopilado experiencias, puntos de vista, datos e información clave para tener una panorámica más amplia e integral del contexto de las discriminaciones y necesidades de las personas LGTBI+ y, en concreto, en cada uno de los ámbitos analizados.
3. **Sesiones presenciales** en siete ciudades del Estado español.

En la elaboración del diagnóstico de la Estrategia también se ha contemplado su dimensión de análisis mediante:

1. Un análisis de **datos secundarios** ya existentes que ha abarcado estudios, protocolos, publicaciones y planes estratégicos, entre otros documentos en materia de derechos LGTBI+.
2. **Recopilación y análisis de acciones** realizadas por parte de las comunidades autónomas y la Administración Local, vinculadas a la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI+ y para la inclusión social de las personas trans con el fin de conocer las iniciativas desarrolladas y el impacto de éstas.

Respecto a cómo está estructurada la Estrategia, podemos encontrar las siguientes partes:

- En la primera parte, la introducción, recoge: compromiso institucional, justificación, antecedentes, objetivos, enfoque y principios rectores que rigen la Estrategia.
- La segunda parte abarca el marco teórico, el marco conceptual y el contexto normativo e institucional en materia de igualdad de trato y no discriminación de las personas

LGTBI+. Se recoge un diagnóstico de situación de las personas LGTBI+ en los ámbitos identificados desde un análisis tanto a nivel internacional como nacional.

- La tercera parte recoge los contenidos de la Estrategia, incluyendo el proceso participativo, la metodología y la estructura de la Estrategia (medidas, coordinación, seguimiento y evaluación).
- Se incluye finalmente un glosario de términos en relación con la diversidad sexual y de género, bibliografía y listado de acrónimos empleados.

En definitiva, estamos ante la hoja de ruta para los próximos cuatro años que materializa el objetivo de las políticas públicas de prevención, formación, sensibilización, mediación y toda actuación en pro de los derechos de las personas LGTBI+, garantizando su plena inclusión social y combatiendo cualquier forma de discriminación. Este compromiso no solo refuerza el reconocimiento y la promoción de la diversidad sexual y de género, sino que también establece un marco integral de igualdad que fomenta la convivencia, el respeto mutuo y el desarrollo de una sociedad más justa, libre y plural.

PARTE 1: **INTRODUCCIÓN**

1. COMPROMISO INSTITUCIONAL

Al amparo 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** y en concreto, su artículo 10:

1. *La Estrategia estatal para la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI es el instrumento principal de colaboración territorial para el impulso y desarrollo de las políticas básicas y los objetivos generales establecidos en esta ley.*
2. *Corresponde al Ministerio de Igualdad su elaboración, garantizándose la participación de los departamentos ministeriales cuyas actuaciones incidan especialmente en las personas LGTBI, de las comunidades autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, así como de las organizaciones representativas de los intereses sociales afectados. La aprobación de esta Estrategia se realizará mediante Acuerdo del Consejo de Ministros, previo informe favorable de la Conferencia Sectorial de Igualdad.*
3. *La Estrategia tendrá carácter cuatrienal. Se procederá a su evaluación al término de su duración o cuando se produzcan circunstancias sobrevenidas que hagan conveniente su modificación. A efectos de seguimiento, las distintas Administraciones públicas que desarrollen actuaciones en el marco de la Estrategia remitirán al Ministerio de Igualdad la información sobre su ejecución, que la incluirá en el informe anual a presentar a la Conferencia Sectorial de Igualdad. El informe podrá incluir recomendaciones sobre las medidas consideradas convenientes para asegurar la óptima ejecución de la Estrategia.*
4. *La Estrategia incorporará de forma prioritaria:*
 - a. *Los principios básicos de actuación en materia de no discriminación por razón de las causas previstas en esta ley, cuyo desarrollo corresponderá a los planes de la Administración General del Estado y de las comunidades autónomas, en el ejercicio de sus competencias.*

- b. *Las medidas dirigidas a prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación de las personas LGTBI, con especial atención a la ejercida contra la infancia y juventud LGTBI, tanto en el ámbito público como en el privado, sin perjuicio de las competencias de las comunidades autónomas.*
- c. *Las medidas dirigidas a la información, sensibilización y formación en igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI, prestando especial atención a la sensibilización y prevención de la violencia LGTBIfóbica, y a la violencia de pareja entre personas del mismo sexo, sin perjuicio de las competencias de las comunidades autónomas.*

5. *La Estrategia prestará especial atención a las discriminaciones múltiples e interseccionales.*

6. *El Ministerio de Igualdad coordinará, en colaboración con los departamentos ministeriales y con los departamentos de las comunidades autónomas afectados por la materia, los planes que en el marco de esta Estrategia seguirá el Gobierno en el ámbito de sus competencias.*

7. *El Ministerio de Igualdad velará por que esta Estrategia se coordine con la Estrategia Estatal para la Igualdad de Trato y la No Discriminación que se regula en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.*

La I Estrategia estatal para la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI (en adelante Estrategia LGTBI) recoge la agenda política en materia de igualdad por motivos de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales para los próximos cuatro años (2025- 2028).

La misma se configura como el principal instrumento del Gobierno para orientar los cambios institucionales y sociales que se requiere poner en marcha para avanzar en la consecución de la igualdad por los motivos que contempla la Ley.

Con esta finalidad, la Estrategia identifica los principales ejes de intervención, en aquellos ámbitos que son de la competencia de la Administración General del Estado (AGE) y de las CCAA, así como los objetivos estratégicos en los que se considera prioritario incidir en los próximos años.

La Estrategia LGTBI, en tanto documento orientador de la actuación de la AGE y de las CCAA en materia de igualdad LGTBI+, busca servir como plan marco y director, facilitando la máxima autonomía y flexibilidad al conjunto de la AGE y de las administraciones autonómicas, así como a la coordinación entre las mismas, para diseñar sus planes de actuación, al tiempo que asegura que la AGE trabajará en la misma dirección y con objetivos comunes. Su vocación es inclusiva, ya que persigue que el conjunto de estrategias y/o planes sectoriales, desarrollados por los diferentes departamentos ministeriales, se alineen con los objetivos estratégicos definidos en el Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de

Mujeres y Hombres (PEIEMH) para avanzar en la igualdad LGTBI+ en todos los ámbitos en que se desarrollan las vidas de estas personas.

La Estrategia se ha diseñado mediante una metodología participativa que ha partido de la validación y el compromiso del Ministerio de Igualdad a través de la Dirección General para la Igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+ siguiendo el mandato establecido en el artículo 10 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero.

Asimismo, en este proceso se han involucrado quienes mejor conocen la realidad de las personas LGTBI+: las organizaciones de derechos humanos, los colectivos de profesionales, las personas expertas y las administraciones y poderes públicos especializados en este ámbito, derivando dicha participación del compromiso de la Dirección General para la Igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+, para ubicarlas en el centro de la Estrategia como agentes activos y clave en los avances en esta materia.

Por todo ello, se hace imprescindible un nuevo marco orientador del conjunto de políticas que se desarrollen en el Estado español desde las administraciones públicas y poderes públicos con competencias en la materia, a la par que dar voz y reflejar el repertorio de perspectivas desde las que se analizan, trabajan y se viven estas realidades, contando con la aportación de reflexiones de la sociedad civil e interlocutores sociales y adoptando, en definitiva, una visión holística de la realidad existente en materia de igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI+.

2. JUSTIFICACIÓN Y ANTECEDENTES

2.1. ¿Por qué es necesaria una estrategia estatal en materia de derechos LGTBI+?

Promover y garantizar la igualdad real y efectiva y la no discriminación de las personas LGTBI+ es un imperativo para la garantía de los derechos humanos.

En primer lugar, la igualdad y no discriminación es un principio jurídico universal proclamado en diferentes textos internacionales sobre derechos humanos, reconocido además como un derecho fundamental en el ordenamiento jurídico español. El artículo 2 de la **Declaración Universal de Derechos Humanos** establece que *“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”*.

En el marco de las **Naciones Unidas**, diferentes documentos y recomendaciones han contribuido a elevar los estándares internacionales de garantía y protección del derecho a la integridad y a la no discriminación de las personas LGTBI+, destacando numerosas recomendaciones generales de los mecanismos de derechos humanos, la jurisprudencia emanada de los procedimientos individuales y las observaciones finales remitidas a los Estados parte en el marco de los informes de cumplimiento de los Pactos.

A nivel de la **Unión Europea**, los artículos 2 y 3 del Tratado de la Unión Europea establecen la no discriminación como uno de los valores comunes. Asimismo, el Parlamento Europeo se ha pronunciado en numerosas ocasiones sobre la necesidad de proteger los derechos de las personas LGTBI+ y ha emitido diferentes resoluciones para promover que se hagan efectivos, así como una hoja de ruta (2014) que marca las líneas rectoras que deben respetar la Comisión Europea, los Estados miembros y las agencias competentes de la Unión Europea para trabajar conjuntamente por una política global plurianual de protección de los derechos fundamentales de las personas LGTBI+. Este recorrido desembocó en la aprobación, por parte de la Comisión Europea, en diciembre de 2015, del Plan de Acción para avanzar hacia la igualdad LGTBI y, cinco años más tarde, de la primera **Estrategia para la Igualdad de las Personas LGBTIQ 2020-2025**.

Es obligación del Estado español, en virtud del derecho internacional de los derechos humanos, formular y desarrollar planes o estrategias estatales para hacer frente a las violencias y para conseguir pleno ejercicio de los derechos para las personas LGTBI+.

Al respecto, el Gobierno de España incluyó en la Estrategia de Acción Exterior 2021-2024 la protección y promoción de los Derechos Humanos como un elemento distintivo y definidor de nuestra acción exterior, y muy especialmente, la lucha contra todo tipo de discriminación y la defensa de la diversidad. Por ello, en la Estrategia se establece que España hará valer este compromiso, tanto en sus relaciones bilaterales, como participando activamente y ejerciendo el liderazgo en iniciativas multilaterales y organizaciones internacionales de defensa y promoción de la diversidad y de los derechos de las personas LGTBI+, como el Consejo de Derechos Humanos (apoyo al mandato del Experto Independiente sobre la protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad sexual); o el Fondo Global por la Igualdad, gestionado por el Departamento de Estado de los Estados Unidos para financiar programas de la sociedad civil que promueven y protegen los derechos humanos de las personas LGTBI+ en todo el mundo; el Grupo de Alto Nivel de la Comisión Europea sobre Igualdad, No Discriminación y Diversidad; o la Red Europea de Puntos Focales LGBTI en el marco del Consejo de Europa.

También podemos destacar las acciones dirigidas a dar respuesta a las necesidades y atendiendo a las múltiples realidades de personas LGTBI+ con recursos impulsados a nivel estatal e internacional como diversas guías, materiales informativos y mapas interactivos de recursos, campañas estatales de sensibilización, la creación de un servicio público y gratuito de atención integral e información (Servicio LGTBI 028) en colaboración con las Comunidades Autónomas y el Consejo de Participación de las Personas LGTBI.

Se han producido importantes avances en materia de no discriminación y respeto a la diversidad y la prevención y atención a la LGTBIfobia como es el caso del **III Plan de Acción de lucha contra los delitos de odio 2025-2028**, aprobado mediante Instrucción nº6/2025, de 24 de marzo de 2025, de la Secretaría de Estado de Seguridad.

Asimismo, destaca la **Estrategia Nacional de Salud Sexual y Reproductiva del SNS** de la Dirección General de Salud Pública y Equidad en Salud que proporciona un marco adecuado para promover una visión positiva de la sexualidad, de desarrollo de las potencialidades individuales y comunitarias para que todas las personas, independientemente de su sexo, identidad sexual, expresión de género, orientación sexual, edad, etnia, discapacidad, ámbito de residencia u origen geográfico puedan gozar del mayor nivel posible de salud sexual.

Recientemente, la **Estrategia Nacional para la lucha contra el sinhogarismo en España 2023-2030** recoge la atención a determinados perfiles de personas sin hogar, incluyendo a personas LGTBI+. Al respecto, destaca la atención a personas sin hogar desde un enfoque interseccional que comprenda las circunstancias y necesidades de las personas trans y de otros colectivos que pueden sufrir discriminación por su orientación sexual o su expresión de género.

Por todo ello, se hace imprescindible un nuevo marco orientador del conjunto de las políticas que se desarrollen en el Estado español desde las Administraciones Públicas y poderes públicos con competencias en la materia, a la par que dar voz y reflejar el compromiso con la defensa de los derechos de las personas LGTBI+, tanto a nivel nacional como internacional, avanzando hacia una igualdad real y erradicación de las violencias y discriminaciones dirigidas a las personas LGTBI+.

2.2. Antecedentes en España

La **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 además con la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, en este precepto queda incluida la discriminación por causa de identidad y orientación sexual.

Además, el apartado 2 del artículo 9 de la Constitución Española contiene un mandato a los poderes públicos, que obliga a promover las condiciones y remover los obstáculos para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sea real y efectiva.

El recorrido normativo y legislativo en el Estado español, impulsado y liderado por el activismo y las asociaciones LGTBI+ que durante décadas han reivindicado, liderado e impulsado y han trabajado duramente por los derechos de todas las personas, se inició en la despenalización de las cirugías de reasignación, mediante la **Ley Orgánica 8/1983, de 25 de junio, de Reforma Urgente y Parcial del Código Penal**. Señalar también la **Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal** que deroga la Ley sobre Peligrosidad y Rehabilitación Social, de 6 de agosto de 1970.

Posteriormente, la **Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral relativa al sexo de las personas** y derogada con la entrada en vigor de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, permitió a las personas trans, mayores de edad y de nacionalidad española acceder al cambio de la mención registral del sexo, siempre que tuvieran un diagnóstico de disforia de género e informes médicos que acreditaran haber tomado tratamiento hormonal durante dos años bajo tutela médica.

En relación con la Ley 3/2007, de 15 de marzo, la Sentencia del Tribunal Constitucional n.º 99/2019, de 18 de julio, mediante la cual el Tribunal Constitucional estimó el recurso de una persona menor de edad trans que solicitaba el cambio de sexo y de nombre en el registro, declarando la inconstitucionalidad del art. 1.1 de la Ley 3/2007, de 15 de marzo, en la medida que se avanza en el reconocimiento de los derechos de las personas trans, al dejar de ser necesarias las cirugías de reasignación para acceder al cambio registral de sexo. En este sentido, también cabe citar el avance que supone la sentencia del Tribunal

Supremo (Sala de lo Civil) nº 685/2019, de 17 de diciembre de 2019, que establece las bases jurisprudenciales del tratamiento legal para el cambio de identidad basado en la autodeterminación de género.

Por su parte, la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en su última modificación realizada por la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, establece entre los principios la calidad de la educación para todo el alumnado sin que exista discriminación alguna, la igualdad de oportunidades para el pleno desarrollo de la personalidad a través de la educación, el respeto a la diversidad afectivo-sexual y familiar, la educación afectivo-sexual, adaptada al nivel madurativo, y la prevención de la violencia de género, así como el fomento del espíritu crítico y la ciudadanía activa. Entre los fines a los que se orienta el sistema educativo, la ley establece la educación en el respeto a los derechos y libertades fundamentales, en la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres y en la igualdad de trato y no discriminación de las personas por razón de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción, edad, de discapacidad, orientación o identidad sexual, enfermedad, o cualquier otra condición o circunstancia.

Asimismo, la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, adopta un enfoque de igualdad de género a través de la coeducación y fomenta en todas las etapas de aprendizaje, entre otros, el respeto a la diversidad afectivo-sexual y familiar. En el currículo de la educación básica, se trabaja de manera transversal la educación para la salud, incluida la afectivo-sexual, adaptada al nivel madurativo. Además, se prevé que se trabajen de manera específica en determinadas áreas y materias.

Con posterioridad, en el Estado español se han implementado una serie de normativas que establecen un sólido marco de igualdad y establecen obligaciones tanto para las administraciones públicas como para la sociedad civil con el objetivo de eliminar cualquier forma de discriminación. Al respecto, destacar que en la **Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia**, específica en su artículo 9 que los niños, niñas y adolescentes víctimas de violencia tendrán derecho a que su orientación sexual e identidad de género, sentida o expresada, sea respetada en todos los entornos de vida, así como a recibir el apoyo y asistencia precisos cuando sean víctimas de discriminación o violencia por tales motivos.

En la **Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria**, establece que las universidades públicas y privadas aprobarán sus Normas de Convivencia que promoverán, entre otros puntos, la eliminación de toda forma de violencia, discriminación, o acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género.

La **Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación**, establece un conjunto mínimo de normativas que incluyen definiciones clave en el ámbito del derecho antidiscriminatorio en España, al mismo tiempo que garantiza protecciones básicas.

Destaca la **Ley 20/2022, de 19 de octubre, de Memoria Democrática**, que reconoce como víctimas a las personas LGTBI+ que sufrieron formas especiales de represión o violencia sufridas a causa de su orientación o identidad sexual.

La **Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte**, en su compromiso por garantizar la igualdad real y efectiva de todas las personas en el ámbito deportivo, reconoce y protege los derechos de las personas LGTBI+. Para ello, se basa en dos principios fundamentales: erradicar cualquier forma de discriminación, cuya prevención y protección está establecida en la Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte, y asegurar que la práctica deportiva se desarrolle en un entorno seguro, con pleno respeto al principio constitucional de igualdad, independientemente de la orientación sexual o identidad de género.

En la **Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero**, por la que se modifica la **Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo**, prohíbe la discriminación por orientación sexual en la provisión de servicios de salud, como la reproducción asistida.

En relación con la **Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo**, en su artículo 50, identifica a las personas LGTBI+, en particular a las personas trans, como colectivos prioritarios para fomentar su acceso y mantenimiento del empleo y el desarrollo de su empleabilidad.

El artículo 37 de la **Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario**, incluye la orientación sexual y la identidad de género como condición de no discriminación a garantizar por las universidades en su fomento de equidad y no discriminación.

Este recorrido jurídico ha culminado con la reciente aprobación 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**.

El objeto de esta ley es desarrollar y garantizar los derechos de las personas LGTBI+ y sus familias, *“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”*.

Para ello, esta ley desarrolla, en un título preliminar y cuatro títulos, los principios de actuación de las administraciones públicas; regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas; y prevé medidas específicas *“destinadas a la prevención, corrección y eliminación, en los ámbitos público y privado, de toda forma de discriminación”*. También prevé medidas para *“el fomento de la participación de las personas LGTBI+ en todos los ámbitos de la vida social y a la superación de los estereotipos que afectan negativamente a la percepción social de estas personas”*.

La finalidad de la ley es crear referentes positivos, entender la diversidad como un valor, asegurar la cohesión social promoviendo los valores de igualdad y respeto y extender la cultura de la no discriminación frente a la del odio y el prejuicio.

Además, de acuerdo con el artículo 10 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, corresponde al Ministerio de Igualdad a la elaboración de una Estrategia estatal para la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI como instrumento principal de colaboración territorial para el impulso y desarrollo de las políticas básicas y los objetivos generales establecidos en la ley.

Por otro lado, cabe destacar, como no podría ser de otra forma en un estado autonómico, el desarrollo legislativo que en esta materia existe en varias comunidades autónomas. Son quince las comunidades autónomas que en 2025 cuentan con legislación para proteger a las personas LGTBI+ en general o a las personas trans en particular.

Dada la reciente aprobación de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, y el mandato incluido en la misma de elaboración de una Estrategia estatal para la igualdad de trato y no discriminación, previamente a esta Estrategia y sin perjuicio de la iniciativa de algunas comunidades autónomas como la de Andalucía que desde el año 2024 dispone de la I Estrategia para la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía 2024-2028, España no contaba con ninguna Estrategia ni documento estatal que regulara la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI+, más allá de la hoja de ruta marcada por la Estrategia para la igualdad de las personas LGBTIQ 2020-2025 de la Comisión Europea, de la que se hablará posteriormente.

Asimismo, la reciente Ley 4/2023, de 28 de febrero, representa un impulso para atender la necesidad de establecer un nuevo marco orientador del conjunto de políticas públicas, especificando en su capítulo II un conjunto de políticas públicas para promover la igualdad efectiva de las personas LGTBI+. Al respecto, la Estrategia que se presenta constituye el instrumento principal de colaboración territorial para el impulso, desarrollo y coordinación de las políticas y los objetivos establecidos en la ley.

La Estrategia Estatal tiene como fin desarrollar y aterrizar a medidas concretas el mandato de la Ley 4/2023, de 28 de febrero. De hecho, la norma incluye el desarrollo de dos estrategias que, como políticas públicas, promuevan la igualdad efectiva:

1. Estrategia estatal para la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI
2. Estrategia estatal para la inclusión social de las personas trans

Tanto el marco normativo y legislativo actual, que se desarrolla con más amplitud en el siguiente capítulo, como la realidad de las personas LGTBI+, hacen necesaria esta herramienta programática.

En el apartado *Diagnóstico de situación* se presenta, por ámbitos y con datos recogidos de los estudios e investigaciones más significativas y actualizadas, una fotografía de la situación que viven las personas y familias LGTBI+, en la que se sigue dando una discriminación estructural que es urgente eliminar.

Así, el fin último de cada medida que en esta Estrategia se presenta, es avanzar para que todas las personas, todas las identidades, orientaciones, expresiones y características sexuales puedan vivir libremente y tener garantizados todos sus derechos.

OBJETIVOS, ENFOQUE Y PRINCIPIOS

3. RECTORES

El fin último de la Estrategia estatal para la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI es servir como documento estratégico que guíe la actuación de las distintas Administraciones Públicas, Administración General del Estado, Administraciones de las Comunidades Autónomas, Entidades que integran la Administración Local y organismos públicos y entidades de derecho público dependientes de las mismas, para avanzar en la igualdad de oportunidades real y efectiva y en la erradicación de la discriminación, el acoso y la violencia por orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales, hasta el año 2028.

OBJETIVOS DE LA ESTRATEGIA LGTBI

Su **objetivo general** es proporcionar un marco de referencia, aterrizado en líneas estratégicas, objetivos y medidas para la acción pública, en los ejes:

- A.** GOBERNANZA, MARCO NORMATIVO Y ESTRUCTURAS DE COORDINACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LAS POLÍTICAS
- B.** SENSIBILIZACIÓN, PROMOCIÓN DE LA DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO Y PREVENCIÓN Y DETECCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y LA VIOLENCIA LGTBIFÓBICA
- C.** ACOMPAÑAMIENTO, INCLUSIÓN, PROTECCIÓN, REPARACIÓN Y MEMORIA DE LAS PERSONAS LGTBI+

Cada eje de acción contempla líneas estratégicas con sus correspondientes objetivos acompañados de medidas concretas para la igualdad de trato, la no discriminación, y para garantizar los derechos de las personas LGTBI+.

Y para ello, se plantean los siguientes **objetivos específicos**:

1. Ampliar el conocimiento de la sociedad acerca de la diversidad sexual y de género e impulsar un punto de vista de reconocimiento y puesta en valor.
2. Ampliar el conocimiento de la sociedad acerca de las situaciones de discriminación y desigualdad de oportunidades en todos los ámbitos sociales y vitales de las personas LGTBI+.
3. Transversalizar la inclusión del derecho a la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI+ en la gobernanza de todas las administraciones públicas y en sus mecanismos de coordinación y seguimiento.
4. Mejorar la capacidad de respuesta institucional, en todos los ejes de intervención (sensibilización, prevención, detección, atención, protección y reparación) ante la violencia LGTBIfóbica.
5. Impulsar la mejora de la coordinación de los mecanismos de prevención, detección precoz, asistencia y recuperación integral de la violencia LGTBIfóbica, con la consiguiente disminución de la incidencia y prevalencia de casos.
6. Reconocer, visibilizar y apoyar el papel fundamental de las organizaciones activistas por los derechos LGTBI y las organizaciones sindicales y empresariales, que han participado en el proceso de diseño y que intervendrán en el seguimiento de la Estrategia a través de los cauces institucionales establecidos como la reunión de directores generales autonómicos con competencias en materia LGTBI+ o el Consejo de Participación de las Personas LGTBI.

ENFOQUES

Esta Estrategia engloba diferentes enfoques: desde el **holístico**, ya que presenta una propuesta integradora del conjunto de perspectivas analíticas de la diversidad sexual y de género; pasando por el **finalista**, ya que tiene como objeto aterrizar el mandato legislativo a medidas para concretar y activar las respuestas y soluciones, en todos los niveles de administración y en todas las políticas públicas; hasta el **instrumental**, ya que lo recogido en esta Estrategia servirá como guía para diseñar los planes operativos anuales también a partir de 2028.

Además, la Estrategia incorpora estos otros enfoques de forma transversal:

- 1. Enfoque de Derechos Humanos,** el enfoque sostiene que la orientación sexual y la identidad de género son elementos subjetivos cruciales para el desarrollo de la personalidad, y se consideran aspectos esenciales de la autodeterminación, la dignidad y la libertad. De esta manera, se enfatiza en la necesidad de honrar y otorgar reconocimiento legal al derecho humano de cada individuo a establecer su propia identidad de género.
- 2. Enfoque de Diversidad Sexual y de Género** desde la visión de la diversidad sexual y de género como realidad del hecho sexual humano en sí mismo y desde la puesta en valor de la riqueza que esa diversidad aporta a la sociedad en su conjunto.
- 3. Enfoque Feminista,** postulando el principio de la igualdad de derechos entre mujeres y hombres y persiguiendo la equidad de género, así como la eliminación de las violencias sobre las mujeres.
- 4. Enfoque de Participación Interdisciplinar e Intersectorial,** esta Estrategia ha sido diseñada y desarrollada a través de un proceso participativo exhaustivo en el que han aportado su conocimiento y propuestas profesionales de todos los ámbitos, personal de los diferentes niveles de la administración pública, participación de las organizaciones sindicales, personas activistas y a título individual.
- 5. Enfoque Interseccional,** esta Estrategia recoge medidas para combatir la discriminación por orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales ante los problemas concretos que enfrentan las personas LGTBI+ mayores, las jóvenes, las que viven en entornos rurales, las personas con discapacidad, las personas con VIH, las migrantes, las de minorías étnicas, personas en situación de sinhogarismo, las refugiadas, en situación de prostitución, etc., dando respuesta así a las discriminaciones múltiples.
- 6. Enfoque de Equidad,** la Estrategia tiene en cuenta cómo la orientación e identidad sexual, la expresión de género y las características sexuales son factores de desigualdad que afectan a la posición social de las personas y que se dan incluso dentro del colectivo LGTBI+, sobre todo cuando interseccionan con otros factores, como la edad, el sinhogarismo, la privación de libertad o la situación migratoria, entre otros. Por ello, plantea medidas dirigidas a corregir estas desigualdades asignando recursos para que todas las personas, en función de sus necesidades, tengan las mismas oportunidades de desarrollar su máximo potencial independientemente de su situación de partida.
- 7. Enfoque Territorial.** Con el fin de evitar discriminaciones por el lugar de residencia se establecen mecanismos de cooperación entre la administración estatal y las distintas administraciones territoriales (CCAA, Entidades locales).

- 8. La Transparencia y la Rendición de Cuentas.** Se plantea un sistema de seguimiento de los objetivos y actuaciones definidos en esta Estrategia como una forma de transparencia de los compromisos asumidos por los agentes involucrados, como modelo de gestión de la acción pública.
- 9. Respeto al Ámbito Competencial.** Todas las medidas contempladas en esta Estrategia parten del principio constitucional de respeto al ámbito competencial existente en España, promoviendo la equidad en el acceso a los servicios y recursos en los territorios que son competencia de cada administración pública.
- 10. Compromiso Financiero.** Para el desarrollo de esta Estrategia se hace necesario e imprescindible que las diferentes administraciones públicas competentes en su impulso asuman un compromiso financiero para implementar y desarrollar las medidas que en ella se indican. De este modo, la Administración General del Estado, además de seguir comprometida financieramente con el impulso de medidas propias, seguirá coadyuvando a la puesta en marcha de servicios y medidas especializadas de las comunidades autónomas y Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla.

Todos los compromisos que se deriven de la aplicación de esta Estrategia quedan condicionados a las disponibilidades presupuestarias existentes en el ejercicio en curso y en los ejercicios siguientes, de acuerdo con la senda de consolidación fiscal fijada por el Gobierno. No obstante, en caso de actuaciones para las que resulten competentes las comunidades autónomas y Entidades Locales, lo recogido en la Estrategia tendrá carácter potestativo.

PRINCIPIOS RECTORES

A continuación, se recogen los **principios rectores y orientadores y derechos reconocidos** que rigen el desarrollo de la Estrategia tomando como referencia la Ley 4/2023, de 28 de febrero.

Estos deberán regir la actuación de las personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, en su ámbito de aplicación:

- 1. Reconocimiento de la personalidad:** Toda persona tiene derecho a construir para sí una autodefinición con respecto a su cuerpo y orientación e identidad sexual. La orientación e identidad sexual y la expresión de género que cada persona defina para sí es esencial para su personalidad y tiene derecho a su libre desarrollo, constituyendo uno de los aspectos fundamentales de su dignidad y libertad.

- 2. No discriminación:** Todas las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos, con independencia de la orientación e identidad sexual y expresión de género que manifieste o de sus características sexuales, así como de su orientación sexual.
- 3. Integridad física y seguridad personal:** Toda persona tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona, así como a la integridad moral y a la dignidad, con independencia de la identidad sexual o expresión de género que manifieste o de sus características sexuales.
- 4. Privacidad:** Todas las personas tienen derecho a la privacidad, sin injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada, incluyendo el derecho a optar por revelar o no la propia identidad y orientación sexual o características sexuales.
- 5. Igualdad de oportunidades:** Toda persona tiene derecho a obtener la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

PARTE 2: CONTEXTUALIZACIÓN

4. MARCO CONCEPTUAL

HECHO SEXUAL HUMANO Y DIVERSIDAD

El *hecho sexual humano* es el concepto acuñado por la Sexología para explicar el hecho básico (la realidad) de que las personas tenemos una dimensión sexual en la que se implican diferentes procesos biológicos, biográficos, relacionales y sociales. Ello explica la enorme variabilidad y diversidad que existe en la sexualidad humana. En todas sus dimensiones y manifestaciones, las personas somos, nos expresamos y nos comportamos de formas muy diversas. Esta diversidad es universal y se ha registrado en todos los periodos históricos y en todas las sociedades.

Sin embargo, toda persona tiene derecho, de acuerdo con la realidad de la diversidad del hecho sexual humano, a construir para sí una autodefinición con respecto a su cuerpo, sexo, orientación e identidad sexual y expresión de género. La orientación e identidad sexual y expresión de género que cada persona defina para sí es esencial para su personalidad y tiene derecho a su libre desarrollo, constituyendo uno de los aspectos fundamentales de su dignidad y libertad.

Las siglas **LGTBI+** componen un concepto acuñado desde el movimiento activista por la liberación sexual y los derechos de todas las personas con una sexualidad (identidad, expresión, orientación del deseo) que no se sitúa en la norma. Y explican así diferentes manifestaciones:

L

Lesbianas. Mujeres que se sienten atraídas sexual y/o afectivamente y/o que tienen relaciones sexo afectivas con otras mujeres.

G

Gais. Hombres que se sienten atraídos sexual y/o afectivamente y/o que tienen relaciones sexo afectivas con otros hombres.

T

Trans. Personas que no se sienten identificadas con su sexo asignado al nacer y que pueden hacer un proceso de transición, que puede ser diverso e incluir alguno, ninguno o todos estos elementos: transición social, tratamientos hormonales e intervenciones quirúrgicas.

B

Bisexuales. Personas que se sienten atraídas, física, sexual y/o afectivamente hacia personas de diferentes sexos. También puede hacer referencia a personas que se sienten atraídas, física, sexual y/o afectivamente por otras personas, independientemente de la identidad sexual de éstas, más allá del binarismo hombre/mujer.

I

Intersexuales. Aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

+

Símbolo para incluir aquellas manifestaciones de identidades, expresiones y orientaciones sexuales no normativas que no están incluidas en las siglas LGTBI.

VIOLENCIA LGTBIFÓBICA

La **LGTBifobia** es 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. Dentro de ella, se dan:

- 1. Lesbofobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las lesbianas por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- 2. Homofobia:** 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.
- 3. Transfobia:** 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.
- 4. Bifobia:** 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.
- 5. Intersexfobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia una persona por motivo de sus características sexuales.

Tal y como se recoge en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, existen diferentes formas de discriminación por LGTBifobia:

- **Discriminación directa:** 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.
- **Discriminación indirecta:** 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:** Cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en la 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.

- **Discriminación interseccional:** Cuando concurren o interactúan diversas causas, generando una forma específica de discriminación.
- **Acoso discriminatorio:** Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la Ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- **Discriminación por asociación:** Cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.
- **Discriminación por error:** Se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.
- **Inducción, orden o instrucción de discriminar:** Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en la Ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.
- **Represalia discriminatoria:** El trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, una reclamación, una denuncia, una demanda o un recurso de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que está sometida o ha sido sometida.
- **Victimización secundaria:** El perjuicio causado a las personas que hagan expresión de su identidad de género o de sus características sexuales que, siendo víctimas de discriminación, acoso o represalia, sufren las consecuencias adicionales de la mala o inadecuada atención por parte de los responsables administrativos, instituciones de salud, educación, policía o cualquier otro agente implicado.

CONTEXTO

5. NORMATIVO E INSTITUCIONAL

5.1. Sistema universal de protección de derechos humanos

El derecho internacional de los derechos humanos deja claro que todas las personas, incluidas las personas LGTBI+, deben estar protegidas contra la discriminación y establece las obligaciones jurídicas de los Estados de respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las personas LGTBI+.

En 2015 se publica una **Declaración Conjunta de doce organismos de Naciones Unidas sobre acabar con la violencia y la discriminación contra las personas LGBTI** en la que se insta a los Estados a que tomen medidas urgentes para poner fin a la violencia y a la discriminación contra adultos/as, adolescentes y niños/as lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersex (LGBTI).

A. Por un lado, insta a los Estados a **proteger a las personas LGTBI+** contra la violencia, la tortura y los malos tratos, aplicando entre otras las siguientes medidas:

1. Investigando, encausando judicialmente y proveyendo reparaciones a víctimas de actos de violencia, tortura y malos tratos, ya sea contra adultos/as, adolescentes o niños/as LGTBI+ como para aquellas personas que defienden sus derechos humanos;
2. Reforzando las medidas para prevenir, para realizar seguimiento y para denunciar dichas situaciones de violencia;
3. Incorporando la homofobia y transfobia como circunstancias agravantes en las leyes contra delitos motivados por el odio y contra la incitación al odio;
4. Reconociendo que la persecución de personas por el simple hecho de ser LGTBI+, o de ser percibidos como tal, puede constituir un fundamento válido para conceder asilo a refugiados/as, y no devolviendo tales refugiados/as a un lugar donde su vida o su libertad puedan verse amenazadas.

B. Por otro lado, a **respetar las normas internacionales de derechos humanos**, incluyendo a través de la revisión, la derogación y el establecimiento de una moratoria sobre la aplicación de:

1. Leyes que criminalicen las relaciones consentidas entre adultos del mismo sexo;
2. Leyes que criminalicen a las personas trans por su expresión de género;
3. Otras leyes utilizadas para detener, castigar o discriminar a personas por su orientación e identidad sexual y expresión de género.

Asimismo, pueden mencionarse las resoluciones emanadas de los órganos de Naciones Unidas: en lo que respecta al Consejo de Derechos Humanos, destacan la Resolución “*Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género*” adoptada el 17 de junio 2011 (A/HRC/RES/17/19), que condena formalmente cualquier acto de violencia o discriminación por orientación sexual e identidad de género en cualquier parte del mundo; la Resolución “*Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género*”, adoptada el 26 de septiembre de 2014 (A/HRC/RES/27) o la Resolución “Protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género”, adoptada el 30 de junio de 2016 (A/HRC/RES/32/2). También el Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos se ha pronunciado en repetidas ocasiones sobre la cuestión de la discriminación y la violencia por motivos de orientación e identidad sexual en su informe A/HRC/29/23, de 4 de mayo de 2015, sobre discriminación y violencia contra las personas por motivos de orientación sexual e identidad de género, establece una serie de recomendaciones para la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI+ que han inspirado a muchos Estados en sus respectivas políticas y legislaciones.

También dicta una serie de obligaciones dirigidas a los Estados miembros, como la protección de las personas intersexuales contra la discriminación o la inclusión de la orientación e identidad sexual y la entre los motivos prohibidos de discriminación en las legislaciones nacionales. No debe olvidarse, por último, la creación en 2016 de la figura de un Experto Independiente sobre la protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género, cuyo mandato se ha renovado ya en dos ocasiones y que debe presentar informes anuales al Consejo de Derechos Humanos y a la Asamblea General.

En el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas se presentaron en 2007 los “*Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género*” conocidos como los **Principios de Yogyakarta**, que, sin ser un documento vinculante, son una guía ética que se refieren a la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la

orientación e identidad de género. Dichos principios están considerados como una carta global que contiene los estándares mínimos para la protección efectiva de los derechos de las personas LGTBI+.

Los **Principios de Yogyakarta** reconocen a todas las personas LGTBI+ el derecho al disfrute universal de los derechos humanos, a la no discriminación y al reconocimiento ante la ley, sin que ello exija procedimientos médicos forzados, como la esterilización o la reasignación quirúrgica de sexo. Asimismo, se recoge el derecho a la salud sexual y reproductiva que incluye el derecho a acceder a la terapia hormonal o de otro tipo, así como a tratamientos para la reasignación de género.

En el principio tercero se subraya que la orientación sexual o la identidad de género son esenciales para el desarrollo de la personalidad de las personas y constituyen uno de los aspectos fundamentales de autodeterminación, dignidad y libertad. Así, se insta a los Estados a que adopten todas las medidas legislativas, administrativas y de cualquier otra índole que sean necesarias para respetar plenamente y reconocer legalmente el derecho de cada persona a la identidad de género que defina para sí.

También destaca, entre otros, el derecho de las personas LGTBI+ a buscar asilo en caso de persecución debida a su orientación o identidad de género y participar en la vida cultural y política, así como la responsabilidad de los estados a la hora de garantizar la protección de las y los defensores de los derechos humanos en este ámbito y a perseguir penalmente y reparar la violencia LGTBfóbica.

En noviembre del año 2017, dichos principios fueron revisados y ampliados (YP+10), con el objetivo de incorporar los avances del derecho internacional en materia de derechos humanos, el reconocimiento de los distintos motivos de discriminación y el principio de la interseccionalidad.

En este marco internacional se debe tener presente que desde junio de 2018 la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha excluido de su Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) la transexualidad del listado de trastornos mentales. La transexualidad pasa a formar parte de un nuevo epígrafe denominado “condiciones relativas a la salud sexual”.

5.2. Marco normativo europeo de referencia

El artículo 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea prohíbe la discriminación por orientación sexual. En este sentido, a nivel de la Unión Europea, las distintas instituciones que forman parte de ella han trabajado por los derechos de las personas LGTBI+, aprobando distintas resoluciones y adoptando las medidas pertinentes para la lucha contra la discriminación de este colectivo.

Por su parte el Parlamento Europeo ha especificado la protección de los derechos de personas LGTBI+ en diferentes resoluciones, tales como, las **Resoluciones de 8 de febrero de 1994, de 18 de enero de 2006 y de 24 de mayo de 2012** que se centran en garantizar la igualdad de derechos de lesbianas y gais y en la lucha contra la discriminación y la homofobia en el acceso al empleo.

Las instituciones europeas, y, en concreto, el Parlamento Europeo, se han preocupado por la situación de las personas intersexuales: la **Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de febrero de 2019, sobre los derechos de las personas intersexuales**, anima a los Estados miembros a adoptar una legislación que prohíba los tratamientos normalizadores del sexo y las intervenciones quirúrgicas en personas recién nacidas intersexuales que no sean necesarios desde el punto de vista médico.

En relación con el **Tribunal de Justicia de la Unión Europea** se puede destacar la sentencia dictada el 14 de diciembre de 2021 en la que se reconoce que las hijas e hijos de una pareja LGTBI+ reconocidos en un país de la Unión Europea deben ser considerados como tales en cualquier otro Estado miembro, incluso si en este no existe ese derecho.

Respecto al Consejo de la Unión Europea, el **artículo 19 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea** habilita al Consejo para 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. Haciendo uso de esta potestad, recientemente, el 5 de julio de 2023 en el marco de la presidencia española del Consejo de la Unión Europea, se ha aprobado la **Declaración de Ministros y Ministras responsables de políticas LGBTIQ “avanzando los derechos LGBTIQ en Europa”** que ha sido firmada hasta el momento por 16 Estados Miembro. En el marco de esta declaración se puede destacar **el llamamiento** a los Estados Miembros a *“aprobar estrategias nacionales que aborden la discriminación que sufren las personas LGBTIQ, en línea con la **Estrategia para la igualdad de las personas LGBTIQ 2020-2025** de la Comisión Europea, y a impulsar políticas públicas en este sentido”*. Al respecto, se destaca el llamamiento a los estados miembros a garantizar el reconocimiento legal del género de acuerdo con criterios no patologizantes y mediante un procedimiento basado en el principio de autodeterminación.

Asimismo, la Comisión Europea aprobó en diciembre de 2015 el **Plan de Acción para avanzar hacia la igualdad LGTBI**, que cubre todas las áreas de competencia de la Unión Europea para apoyar a los Estados miembros en el avance hacia la igualdad real de las personas LGTBI+.

En noviembre de 2020, la Comisión Europea presentó su primera **Estrategia para la igualdad de las personas LGBTIQ 2020-2025**, en la que detalla cuáles serán las líneas de trabajo de la Comisión Europea en relación con las personas LGTBI+ en los próximos años, con el objetivo de combatir la discriminación, garantizar su seguridad, construir sociedades inclusivas y promover la igualdad de las personas LGTBI+ en todo el mundo.

Representa la primera Estrategia para la igualdad de las personas LGTBI+ que solicita a los

Estados la implementación de una agenda fundamentada desde un enfoque interseccional y transversal que posibilite la inclusión de las políticas LGBTI+ en todos los ámbitos de la acción gubernamental.

Dicha Estrategia promueve el intercambio de buenas prácticas entre Estados miembros sobre cómo aplicar la adopción de procedimientos de reconocimiento legal del género basados en la autodeterminación y sin restricciones de edad.

La Estrategia presenta una serie de medidas específicas que se sustentan en cuatro pilares principales orientadas a combatir la discriminación, garantizar la seguridad, construir sociedades inclusivas y liderar el llamamiento a favor de la igualdad LGBTI+.

La Estrategia se centra en acciones dirigidas a:

- Garantizar la seguridad para combatir los delitos motivados por el odio, la incitación al odio y la violencia contra las personas LGBTI+.
- Prevenir y combatir la discriminación potenciando la protección jurídica para promover la igualdad de las personas LGBTI+.
- Apoyar acciones en favor de la igualdad de las personas LGBTI+ a nivel mundial.
- Crear sociedades inclusivas para las personas LGBTI+ incluyendo la protección jurídica de las familias LGBTI+ en situaciones transfronterizas.

La Estrategia constituye una fase para integrar la igualdad LGTBI+ en todas las áreas políticas y abordar la discriminación por LGTBIfobia de manera más efectiva para 2025 en áreas de competencia de los Estados miembros.

En el ámbito del Consejo de Europa, la aprobación de la **Recomendación CM/Rec (2010) 5, del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre las medidas para combatir la discriminación por motivos de orientación e identidad de género** supuso un hito fundamental: por primera vez el máximo órgano decisorio de la organización internacional adoptaba una serie de recomendaciones encaminadas a la eliminación de cualquier forma de discriminación por razón de orientación o identidad de género. En lo que respecta a los derechos de las personas intersexuales, destaca la **Resolución 2191 (2017) de la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa, para promover los derechos humanos y eliminar la discriminación contra las personas intersexuales**.

El Consejo de Europa dispone de la **Directiva 2000/78/CE**, de 27 de noviembre de 2000, relativa al **establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación**. El artículo 1 de dicha Directiva tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato.

5.3. Contexto estatal español

La **Constitución Española** establece en el artículo 10 la dignidad de la persona y el libre desarrollo de la personalidad como fundamentos del orden político y de la paz social. Igualmente, se especifica en su artículo 9.2 la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, y de la misma manera remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.

En el ordenamiento jurídico español existen algunas **referencias concretas a la discriminación por orientación sexual** en normas como es, señaladamente, el caso de las introducidas en el ordenamiento jurídico-laboral en virtud de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, por la que se transpone la Directiva 2000/78/CE, del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, o de las contenidas en el vigente Código Penal.

En la última legislatura se ha dado un importante avance en el marco normativo para la garantía de estos derechos, en línea con la legislación para la igualdad de mujeres y hombres, desde el Ministerio de Igualdad. De hecho, en 2020 se crea, por primera vez, dentro de este ministerio una dirección general específica que tiene como objetivo “garantizar el derecho a la igualdad de trato y no discriminación de las personas lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales (LGTBI), así como de otras identidades y orientaciones no representadas en las siglas anteriores (+), asegurando el pleno respeto a su libertad afectivo-sexual”.

Entre sus funciones concretas está el desarrollo de las normas que contribuyan a remover las situaciones de discriminación persistentes. Además, es la responsable de la transversalización y coordinación de las políticas de derechos LGTBI+ entre los diferentes departamentos ministeriales y de la elaboración de informes y estudios en materias que afectan al derecho a la igualdad de trato y no discriminación de las personas por su orientación e identidad sexual o expresión de género, o características sexuales en cualquiera de los ámbitos de la vida (educación, empleo, mayores, personas transexuales...).

El marco protector de los derechos de las personas LGTBI+ se ha ido desarrollando durante los últimos años. Además de la Ley de la que emana esta estrategia, cabe destacar las siguientes leyes:

1. [Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio](#)
2. [Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas. Derogada por 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+

3. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
4. Orden IGD/577/2020, de 24 de junio, por la que se crea el Consejo de Participación de las Personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (LGTBI) y se regula su funcionamiento
5. Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación
6. Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia
7. Ley 3/2022, de 24 de febrero, de Convivencia Universitaria
8. Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación
9. Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual
10. Ley 20/2022, de 19 de octubre, de Memoria Democrática
11. Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte
12. Ley 1/2023, de 20 de febrero, de Cooperación para el Desarrollo Sostenible y la Solidaridad Global
13. Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo
14. Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo
15. Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario
16. Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas

Este recorrido normativo y legislativo, liderado por el activismo y las asociaciones LGTBI+, que durante décadas han reivindicado y han trabajado duramente por los derechos de todas las personas, e impulsado por los distintos gobiernos, ha culminado en la reciente aprobación 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.**

Como se ha indicado anteriormente, el objeto de esta Ley es desarrollar y garantizar los derechos de las personas LGTBI+ y sus familias, *“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”*.

La Estrategia Estatal que se desarrolla en este documento tiene como fin desarrollar y aterrizar a medidas concretas, el mandato de la Ley 4/2023, de 28 de febrero. De hecho, la norma incluye como políticas públicas a desarrollar para promover la igualdad efectiva el desarrollo de dos estrategias:

- **Estrategia estatal para la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI (artículo 10).**
- Estrategia estatal para la inclusión social de las personas trans (artículo 52).

Al respecto, como se especifica en el artículo 10.7 de Ley 4/2023, de 28 de febrero: *el Ministerio de Igualdad velará por que esta Estrategia se coordine con la Estrategia Estatal para la Igualdad de Trato y la No Discriminación que se regula en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.*

5.4. Legislación de las comunidades autónomas

Cabe destacar, como no podría ser de otra forma en un estado autonómico, el desarrollo legislativo que en esta materia existe en varias comunidades autónomas. Son quince las comunidades autónomas que en 2025 cuentan con legislación para proteger a las personas LGTBI+ en general o a las personas trans en particular.

A continuación, se recogen las principales leyes y normativas autonómicas en la materia:

1. ANDALUCÍA

1.1. Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía.

1.2. Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía.

1.3. Acuerdo de 26 de diciembre de 2024, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba la Estrategia para la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía, 2024-2028.

2. ARAGÓN

2.1. Ley 4/2018, de 19 de abril, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón.

2.2. Ley 18/2018, de 20 de diciembre, de igualdad y protección integral contra la discriminación por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Aragón.

3. CANARIAS

3.1. Ley 7/2018, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para 2019, que suprime el apartado 3 del artículo 16 de la Ley 8/2014 y añade un nuevo artículo 16-bis dentro de su Disposición final decimoctava, respecto a la atención a mujeres transexuales víctimas de violencia de género.

3.2. Ley 2/2021, de 7 de junio, de igualdad social y no discriminación por razón de identidad de género, expresión de género y características sexuales.

4. CANTABRIA

4.1. Ley de Cantabria 8/2020, de 11 de noviembre, de Garantía de Derechos de las Personas Lesbianas, Gais, Trans, Transgénero, Bisexuales e Intersexuales y No Discriminación por Razón de Orientación Sexual e Identidad de Género.

5. CASTILLA-LA MANCHA

5.1. Ley 5/2022, de 6 de mayo, de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI en Castilla-La Mancha.

6. CATALUÑA

6.1. Ley 19/2020, de 30 de diciembre, de igualdad de trato y no discriminación.

6.2. Ley 13/2025, de 29 de diciembre, de los derechos de las personas LGBTI y la erradicación de la LGBTIfobia.

7. COMUNIDAD DE MADRID

7.1. Ley 2/2016, de 29 de marzo, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid.

7.2. Ley 17/2023, de 27 de diciembre, por la que se modifica la Ley 2/2016, de 29 de marzo, de identidad y expresión de género e igualdad social y no discriminación de la Comunidad de Madrid.

7.3. Ley 3/2016, de 22 de julio, de protección integral contra la LGTBIfobia y la discriminación por razón de orientación e identidad sexual en la Comunidad de Madrid.

7.4. Ley 18/2023, de 27 de diciembre, por la que se modifica la Ley 3/2016, de 22 de julio, de protección integral contra la LGTBIfobia y la discriminación por razón de orientación e identidad sexual en la Comunidad de Madrid.

7.5. Instrucciones de las viceconsejerías de política educativa y ciencia y organización educativa sobre los protocolos de intervención y atención educativa a la identidad de género en los centros docentes no universitarios de la Comunidad de Madrid.

8. COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA

8.1. Ley Foral 8/2017, de 19 de junio, para la igualdad social de las personas LGTBI+.

9. COMUNIDAD VALENCIANA

9.1. Ley 8/2017, de 7 de abril, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunidad Valenciana.

9.2. Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de igualdad de las personas LGTBI.

10. EXTREMADURA

10.1. Ley 12/2015, de 8 de abril, de igualdad social de lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Extremadura.

10.2. Decreto 7/2017, de 7 de febrero, por el que se regula la estructura, composición y funcionamiento del Observatorio Extremeño contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género.

10.3. Decreto 99/2022, de 20 de julio, por el que se regula el Comité Extremeño contra el racismo, la xenofobia y la intolerancia.

10.4. Protocolo de Atención Integral a personas Trans en el Servicio Extremeño de Salud.

11. GALICIA

11.1. Ley 2/2014, de 14 de abril, por la igualdad de trato y la no discriminación de lesbianas, gais, transexuales, bisexuales e intersexuales en Galicia.

11.2. Decreto 131/2018, de 10 de octubre, por el que se crea y se regula el Observatorio Galego Contra a Discriminación por Orientación Sexual e Indentidade de Xénero.

12. ISLAS BALEARES

12.1. Ley 8/2016, de 30 de mayo, para garantizar los derechos de lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales y para erradicar la LGTBIfobia.

13. PAÍS VASCO

13.1. Ley 4/2024, de 15 de febrero, de no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas trans.

14. REGIÓN DE MURCIA

14.1. Ley 8/2016, de 27 de mayo, de igualdad social de lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales, y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

15. LA RIOJA

15.1. Ley 2/2022, de 23 de febrero, de igualdad, reconocimiento a la identidad y expresión de género y derechos de las personas trans y sus familiares en la Comunidad Autónoma de La Rioja.

6. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

La Estrategia para la Igualdad LGBTIQ 2020-2025 de la UE señala la necesidad de disponer de datos confiables y comparables para evaluar la situación de las personas LGBTI+ y para abordar las desigualdades de manera efectiva.

Sin embargo, las personas LGBTI+ y sus necesidades rara vez son visibles en encuestas nacionales o en fuentes de datos administrativos, lo que dificulta valorar la magnitud o la prevalencia de la discriminación, la violencia LGTBIfóbica y otras desigualdades estructurales, así como la efectividad de las políticas públicas para abordar estos problemas. Aunque la disponibilidad de datos sobre personas gays, lesbianas y bisexuales es en general baja, la referida a las personas trans e intersex, es considerablemente menor.

Hasta el momento existen pocas fuentes que recojan datos de manera recurrente y sistemática, y mucho menos aquellas que permitan la comparación entre estados, destacando la encuesta LGBTI de la FRA realizada en 2012 y 2019 en todos los estados de la UE, Serbia y Macedonia del Norte. Asimismo el Eurobarómetro periódico sobre discriminación de la Comisión Europea permite obtener indicadores de progreso relacionados con la aceptación social de la diversidad sexual y de género por parte de la ciudadanía y con la discriminación.

Desde 2011, España refleja en el censo información sobre los hogares en que viven parejas del mismo sexo. Sin embargo, hasta el momento la recogida de datos sobre orientación e identidad o las características sexuales de la población sigue siendo muy limitada. En el ámbito sanitario, algunos sistemas de vigilancia epidemiológica sí vienen recogiendo desde hace años información relevante para el diseño de políticas, si bien, como en el caso de la infección por el VIH, más que la orientación sexual se recogen las prácticas sexuales y entre otras consecuencias, incluyen a las mujeres trans en la categoría de transmisión de hombres gays, bisexuales y otros hombres que tienen sexo con hombres, invisibilizando así su especial vulnerabilidad.

La principal fuente de datos, con carácter periódico y sistemático en materia de delitos de odio es el “Informe Anual sobre la evolución de los delitos de odio en España” del Ministerio del Interior, que tiene, en nuestro ámbito, la limitación de no diferenciar como motivos diferenciados la identidad y la orientación sexual.

La Comisión Europea, en colaboración con la FRA, ha elaborado una “Guidance note on the collection and use of data for LGBTIQ equality” que supone una herramienta fundamental para la recogida de datos sobre diversidad sexual y de género en encuestas poblacionales.

El artículo 7 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, establece el deber de los poderes públicos de introducir indicadores y procedimientos que permitan conocer las causas y evolución de la discriminación en la elaboración de los estudios, memorias o estadísticas. Más aún, indica que “estos datos se desglosarán en función de las causas discriminatorias previstas en esta ley siempre que sea posible, es decir, por orientación sexual, identidad de género y características sexuales”.



LGTBIFOBIA, DISCRIMINACIÓN Y DELITOS DE ODIO

I. DEFINICIÓN DE LOS DELITOS DE ODIO

Tal y como se expone en el Informe sobre la evolución de los delitos de odio 2021, la expresión “delitos de odio” es una traducción del inglés “hate crimes” que “sirve para designar todos aquellos delitos motivados por prejuicios, o más globalmente, por la intolerancia existente en la sociedad, que se postula como la principal enemiga de los derechos humanos, donde priman los principios de universalidad y no discriminación de ningún individuo” (Ministerio del Interior, 2021). En este sentido, mediante la Decisión núm. 9/09 del Consejo Ministerial de la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa (OSCE), relativa a la “*Lucha contra los delitos de odio*”, señala que “*los delitos de odio no solo vulneran los Derechos Humanos, sino que también pueden desembocar en conflictos y violencia a mayor escala*” (ídem).

Al respecto, el último informe sobre la evolución de los delitos de odio en España 2023 del Ministerio del Interior indica que “*los delitos de odio se caracterizan por acciones ilegales impulsadas por prejuicios e intolerancia hacia individuos con características o condiciones (reales o percibidas) distintas a las del perpetrador, como pueden ser la raza, etnia, nacionalidad, orientación sexual, identidad de género, creencias religiosas o políticas, discapacidad, entre otros aspectos reconocidos en el Código Penal español*”.

Si el delito de odio es una infracción penal que surge por prejuicios contra una o varias personas que pertenecen a un determinado grupo social, los delitos de odio por LGTBIfobia se dirigen hacia personas que están fuera de lo normativo, es decir todas aquellas personas cuya orientación e identidad sexual o expresión de género o características sexuales no concuerdan con la norma.

El rechazo u hostilidad hacia aquellas personas que se consideran diferentes viene dado más por lo que representan que por lo que son. Esto se basa en estereotipos y prejuicios, bajo la presunción de que la víctima tiene menos derechos que otras personas.

El delito de odio puede presentarse de varias maneras, incluyendo insultos, calumnias, amenazas, abuso verbal o escrito, acoso, agresiones físicas o violencia psicológica, lesiones, daño a la propiedad, grafitis ofensivos o cualquier otro comportamiento ilícito.

Sin embargo, toda la violencia que sufre el colectivo LGTBI+ no está considerada como “delito de odio” en el sentido jurídico. En el informe para *“Delimitación conceptual en materia de delitos de odio” publicado por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones*, el autor Juan Alberto Díaz López resume el concepto teniendo en cuenta sus dos acepciones, “que guardan en común el ser en todo caso conductas penalmente tipificadas por la Ley y habitualmente sancionadas de forma agravada” (Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, 2018, revisado y adaptado en 2022).

El Código Penal español no regula expresamente los delitos de odio, sino que considera que son todos aquellos a los que se puede aplicar la circunstancia de agravante del artículo 22.4ª CP y varios tipos penales de la Parte Especial. En cambio, sí que se tipifica en su artículo 510 el discurso de odio. Por tanto, se castiga “todo discurso, declaración, manifestación de ideas o cualquier forma de expresión que fomente, promueva, incite, difunda o justifique de forma directa o indirecta al odio, hostilidad, discriminación o violencia contra un grupo” en este caso todas aquellas personas LGTBI+. También se castiga la difusión, distribución, facilitación o venta de cualquier material que sea idóneo para fomentar, promover o incitar directa o indirectamente al odio, hostilidad, discriminación o violencia contra un grupo o colectivo.

Aun así, debe de tenerse en cuenta que no todo discurso de odio es un delito de odio, aunque sí que puede considerarse un incidente de odio. Igualmente, los incidentes relacionados con los delitos de odio pueden no ser constitutivos de un delito. En este caso, conviene referirse a ellos como “incidentes de odio”, tal y como se realiza en los Informes de delitos de odio que el Ministerio del Interior publica anualmente.

El jurista Díaz López define los incidentes de odio como “hechos que pudiendo ser indirectamente constitutivos de un delito de odio o de una infracción administrativa relacionada con un delito de odio, no son delito: ya sea porque no es constitutivo de infracción alguna, ya sea porque sólo es constitutivo de la infracción administrativa, ya sea porque todavía no se ha dictado sentencia condenatoria por la comisión del delito de odio en cuestión” (Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, 2018, revisado y reeditado en 2020).

Por último, los delitos e incidentes de odio son caracterizados no solo por el daño causado a la víctima, sino por el mensaje de amenaza y advertencia que se busca transmitir al resto de la comunidad. Estos actos violentos van dirigidos no solo a la persona afectada, sino a toda la comunidad LGTBI+, la cual ha sido históricamente negada y estigmatizada.

II. PERCEPCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y GRADO DE TOLERANCIA

De acuerdo con la Encuesta Especial 535 sobre Discriminación en la Unión Europea realizada por el Eurobarómetro un poco más de la mitad (53%) de la población española encuestada considera que la discriminación en cuanto a la orientación sexual está extendida en España. La cifra sube a 59% cuando se pregunta acerca de la discriminación por ser una persona trans; un porcentaje mayor que el que considera extendida la discriminación hacia otras creencias religiosas (40%), la discapacidad (42%) o el género (ser hombre o mujer: 39%), pero menos que el ser una persona gitana o el color de la piel (70% y 58% respectivamente). El 44% de las personas afirma que la discriminación por ser intersexual está bastante extendida, mientras que el 35% dice que es algo residual.

La misma encuesta evalúa el grado de tolerancia hacia la diversidad sexual de género y familiar entre la población encuestada a través de una serie de preguntas.

A la pregunta de cómo se sentiría teniendo a una persona gay, lesbiana o bisexual como presidenta de España, el 87% responde que se sentiría cómoda, un 8% moderadamente cómoda y un 4% incómoda. La misma pregunta, pero siendo el cargo ocupado por una persona intersexual o trans, las personas que contestan la encuesta afirman que eso les haría sentir cómodas en un 80%, moderadamente cómodas en un 10% e incómodas en un 8% (CE, 2019).

A la pregunta de hasta qué punto se sentiría cómoda si uno de los sus compañeros de trabajo con quien se tiene contacto diario perteneciera a los siguientes grupos, la respuesta ha sido que: un 92% de las personas encuestadas se sentiría cómoda si esa persona fuera gay, lesbiana o bisexual, mientras que un 3% se sentiría incómoda; un 90% se sentiría cómoda si su compañera o compañero de trabajo fuera una persona intersexual o trans.

En el mismo sentido, el Eurobarómetro interroga a las personas encuestadas acerca de si se sentirían cómodas si su hijo o hija tuviera una relación amorosa con los mismos grupos LGTBI+, indicando que el 80% de las personas encuestadas se sentiría cómoda si su hijo o hija tuviera una relación con una persona de su mismo sexo, el 10% se sentiría moderadamente cómoda, y el 9% incómoda; el 76% se sentiría cómoda si su hijo o hija mantuviera una relación amorosa con una persona intersexual o transgénero, un 10% se sentiría moderadamente cómoda y un 14% incómoda (CE, 2019).

Estos datos nos revelan que en general existe apertura hacia la diversidad LGTBI+, aunque esta tendencia disminuye cuando la diversidad se encuentra en la familia. Además, todavía existe un tercio de la población para la cual la diversidad LGTBI+ le supone rechazo o incomodidad, mucho mayor que otras especificidades como la edad, las creencias religiosas, la discapacidad, el origen étnico, etc. Sin embargo, el grado de intolerancia

hacia la diversidad LGTBI+ es bastante similar a la mostrada con respecto a las personas gitanas y musulmanas (CE, 2019).

La misma encuesta revela que una parte importante de la población española encuestada considera que los esfuerzos en combatir todas las formas de discriminación en España son moderadamente eficaces (33%) o ineficaces (28%). Solo un 37% de las personas encuestadas opinan que los esfuerzos son eficaces.

Con respecto al ámbito laboral, el 20% de las personas encuestadas considera que la orientación sexual (ser gay, lesbiana o bisexual) puede poner en desventaja a una persona candidata a un puesto de trabajo, el 25% si la persona es trans, y el 14% en caso de que esa persona sea intersex. Cifras muy por debajo de lo que se considera que influyen otros aspectos como el aspecto de la candidata, la edad el origen étnico o el sexo. Además, menos de la mitad de las personas encuestadas cree que se está haciendo lo suficiente para promover la diversidad en su lugar de trabajo (CE, 2019).

La encuesta también pregunta sobre la inclusión de la diversidad LGTBI+ en los contenidos educativos, concretamente, si se considera que las clases y el material escolar deberían incluir información sobre orientaciones sexuales (por ejemplo, ser lesbiana, gay o bisexual) dando como resultado una gran mayoría de opinión afirmativa (80%). Un 79% está de acuerdo cuando se trata de información sobre la existencia de múltiples identidades de género (por ejemplo, las personas transgénero).

En cuanto a si se está a favor o en contra de ofrecer, de forma anónima, información sobre la orientación sexual o la identidad de género como parte de un censo o encuesta estadística si eso pudiera ayudar a combatir la discriminación en España, el 68% está a favor, el 24% en contra, y el 8% no lo sabe. (CE, 2019).

Otros informes a tener en cuenta referidos a la diversidad familiar son el estudio sobre familias LGTBI+ encabezadas por mujeres de la FELGBTI+, la Universidad de Salamanca y el Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030 o el informe sobre la discriminación de las familias LGTBI+ de la Fundación Atenea en los que se pueden observar conclusiones como que la visibilidad de las familias LGTBI+ normaliza el cuidado y la corresponsabilidad, pero también activa el dispositivo de discriminación, al esperarse, por una parte de la sociedad, una adscripción de los roles de cuidado basados en la heteronormatividad. Podemos observar también como las familias encabezadas por mujeres, obtienen peores resultados en cuanto a calidad laboral, intensidad del trabajo y renta familiar conjunta, así como otros problemas derivados de su composición, como la invisibilización de los modelos familiares diversos en centros educativos y libros de texto, la discriminación a la hora de acceder a la reproducción asistida y a la filiación de la descendencia y las situaciones derivadas de la falta de formación del personal administrativo de las instituciones públicas en materia de diversidad familiar, que da como resultado preguntas incómodas, retrasos en los procesos burocráticos y en ocasiones, violencias.

III. CIFRAS SOBRE LA DISCRIMINACIÓN Y DELITOS DE ODIO POR LGTBIFOBIA

En 2024 la Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, referida habitualmente por sus siglas en inglés FRA, publica el informe de la última encuesta llevada a cabo con el fin de tener datos comparables sobre la situación de los derechos humanos de las personas LGTBI+ en toda la UE, deteniéndose en algunos aspectos como la posibilidad de mostrar abiertamente la identidad sexual, la discriminación sufrida en diferentes ámbitos como en el trabajo, el sistema sanitario, el sistema educativo o en el espacio público. También aborda las experiencias de acoso y violencia vividas por las personas LGTBI+ encuestadas y el apoyo recibido en dichas situaciones. En comparación con la anterior encuesta, los resultados muestran poco progreso durante los últimos años en la forma en que las personas LGTBI+ expresan sus derechos humanos, aunque existen diferencias entre los Estados miembros.

Según el informe, muchas personas LGTBI+ se sienten obligadas a ocultar su identidad u orientación sexual para evitar determinadas situaciones, por temor a la violencia, el acoso o la discriminación. Por ejemplo, el 38% de las personas LGTBI+ encuestadas siempre o a menudo evita mostrar afecto en público, como tomarse de la mano con una pareja del mismo sexo (el 28% de mujeres lesbianas, 48% de hombres gais, 37% personas bisexuales), y un 28 % evita ciertos lugares por temor a ser agredida, amenazada o acosada (un 32% en el caso de las personas entre 15 y 17 años), (FRA, 2024).

En cuanto a las experiencias de discriminación, en España, dos de cada diez (19%) se sintieron discriminadas en el trabajo o a la hora de buscar trabajo en el año anterior a la encuesta, y más de un tercio (37%) de las personas encuestadas se sintieron discriminadas en áreas de la vida distintas del trabajo, como la vivienda, servicios sanitarios o sociales, en la escuela o la universidad, en una cafetería, restaurante, bar o club nocturno, en una tienda, o al mostrar un documento de identificación, un punto más que la media europea. Las tasas son más altas para las personas trans (el 42% de las mujeres trans y 35% de los hombres trans) encuestadas (FRA, 2024).

Tal y como se señala en el informe de la FRA citado anteriormente, no todos los Estados miembro recopilan datos sobre incidentes motivados por el odio contra personas LGTBI+ en sus estadísticas oficiales. Los datos oficiales desagregados son cruciales para poder hacer un seguimiento de la evolución de la criminalidad por motivos de odio LGTBIfóbico, si bien es importante tener en cuenta que gran parte de los hechos por LGTBIfobia no son denunciados y que, por tanto, no han sido recogidos por los registros oficiales. En este sentido, las encuestas como la de la FRA (a través de la cual sabemos que un 90% de la población que ha sufrido violencia no ha denunciado el último incidente de agresión sexual o física a una organización o institución de cualquier tipo), son de gran utilidad para

comprender mejor el alcance y la naturaleza del problema. De esta manera, se abrirán estrategias para poder identificar las subpoblaciones en mayor riesgo u orientar la manera de informar a las víctimas sobre sus derechos y el apoyo disponible (FRA, 2024).

En el Estado español, el Ministerio de Interior, a través de la Oficina Nacional de Lucha Contra los Delitos de Odio (ONDOD) ofrece un informe anual sobre los delitos de odio cometidos en nuestro contexto, en los que se publican los datos correspondientes a las incidencias de odio por OSIG (orientación sexual e identidad de género).

Tal y como se describe en el “Informe sobre la evolución de los delitos de odio en España 2023”, la cifra de delitos e incidentes de odio registrados por las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad en España a lo largo del año 2023 asciende a 2268 hechos, un 21,35% más que en 2022, lo cual replica la tendencia alcista que se venía dando, con un considerable crecimiento respecto a los anteriores años (M. Interior, 2024).

Los principales hechos son por motivos racistas y xenófobos en primer lugar (856), seguido por la orientación e identidad sexual (522) y por razones ideológicas (352). En cuanto a los delitos por OSIG, representa un ascenso de 13,73% con respecto a las cifras del año 2022, volviendo a la tendencia en alza que se había roto el año anterior (M. Interior, 2024).

En la encuesta europea vemos que el 12% de las personas LGTBI+ españolas encuestadas indican que fueron agredidas física o sexualmente por ser LGTBI por lo menos una vez en los últimos 5 años, habiendo sido víctimas de al menos un incidente que ha tenido lugar tanto en entornos públicos como privados. Estas cifras aumentan para la población trans e intersex, siendo un 27% las mujeres trans que sufrieron algún incidente de este tipo, 21% los hombres trans y un 42% las personas intersex (FRA, 2024).

En cuanto a la edad de las víctimas, es más común experimentar un ataque físico o sexual motivado por el odio entre las personas más jóvenes de la muestra. Así, el 14% de las personas jóvenes de entre 15 y 17 años afirma haber experimentado un ataque de este tipo en los 5 años anteriores a la encuesta. El porcentaje desciende ligeramente, pero vuelve a subir en la franja de más de 55 años (13%).

De las personas encuestadas que sufrieron un episodio de este tipo, la encuesta profundiza en algunas cuestiones referidas al último incidente: en España, más de la mitad (58%) de las agresiones fueron cometidas por una sola persona, mientras que el 41% fueron cometidas por más de una persona. El 83% de las agresiones fueron perpetradas por un hombre, frente al 7% que fueron perpetrados por una mujer. En cuanto al lugar de los hechos (50%), la mitad de los hechos fueron perpetrados en el espacio público (calle, parque, plaza, zona de estacionamiento, etc.), el 16% en un café, restaurante, pub o discoteca, y el 11% de los hechos ocurrieron en el hogar.

Cerca de la mitad (49%) de las personas que han sido víctimas de una agresión física y/o sexual motivada por su condición de LGTBI+ indica haber sufrido consecuencias en su salud mental, como depresión o ansiedad. El 8% han requerido asistencia médica u hospitalización (FRA, 2024).

En referencia al acoso por LGTBIfobia, como por ejemplo las agresiones verbales, el 43% de las personas encuestadas afirma haber sufrido como mínimo un episodio de este tipo en los últimos 5 años. Estas cifras aumentan cuando se refieren a la población trans, dando un 48% de respuesta afirmativa para las mujeres trans y un 60% para los hombres trans, o a la población intersex (66%). El rango de edad más victimizado es el comprendido entre los 15 y 17 años (72%), de la misma manera que ocurre en el resto de Estados miembros encuestados. En este tipo de acoso, la mitad de las personas encuestadas (54%) afirma que el perpetrador era alguien que no conocía, mientras que el 16% fue acosado por un adolescente o grupo de adolescentes, un 10% por una amistad o persona cercana, un 8% por alguien de la familia, el 9% fue acosado por un colega de trabajo, y en un 8% alguien de la escuela, universidad u otro centro educativo (FRA, 2024).

Las cifras varían para el grupo encuestado más joven: siendo el 44% un adolescente o grupo de adolescentes, el 42% de las personas encuestadas las que afirman haber sufrido acoso por alguien de su centro educativo, una persona conocida o amistad (22%), alguien desconocido (20%), a lo que se suma alguien de la familia, en el 15% de los casos (FRA, 2024).

IV. LA INVISIBILIZACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA EL COLECTIVO LGTBI+ Y LA INFRADENUNCIA

Desde los diversos observatorios de la LGTBIfobia que actualmente operan en el Estado español, así como desde las entidades del sector y voces especializadas consultadas para este diagnóstico, se señala la ausencia de cifras pormenorizadas sobre los incidentes en materia de discriminación u odio por motivos de orientación sexual e identidad de género. La recogida y sistematización de la información en estudios rigurosos y fiables permite a las administraciones llevar a cabo medidas para prevenir este tipo de violencia de forma directa y aterrizada en los diferentes contextos y territorios del Estado.

Según la encuesta del Ministerio del Interior de 2024, solo el 6,8% de las personas víctimas de un delito de odio por OSIG interpusieron denuncia ante fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, es decir que el 93,2% de las personas encuestadas que han sufrido un incidente de este tipo no ha interpuesto una denuncia. El 65,1% de las personas víctimas lo ha puesto en conocimiento de una organización del ámbito civil (fundación, ONG, asociación, etc.).

Según la encuesta Estado del odio: Estado LGTBI+ 2025 realizada por la FELGTBI+, sólo un 26,82% denuncia estos hechos. Un 27,09% no denuncia, aunque ha acudido a alguna asociación LGTBI+ y, finalmente, existe un 46,09% de personas que ni procedió a la denuncia ante la policía u otras autoridades ni acudió a ninguna entidad LGTBI+ (FELGTBI+, 2025).

En el caso de la FRA, se diferencian los casos de discriminación y los de violencia o acoso y, además, se contabilizan también las denuncias interpuestas en otras entidades y organismos. Para el caso de España, un 91% de las personas encuestadas que han sufrido discriminación no ha denunciado el último caso vivido. Las personas que sí que han denunciado, lo han hecho principalmente en una entidad dedicada a la defensa de la igualdad (96%), seguido de un sindicato de trabajo (14%) y de las autoridades competentes (11%). Del total de personas encuestadas, la encuesta revela que el 60% conoce al menos un organismo para la igualdad.

En cuanto a los casos de violencia o acoso, el número de veces que se denuncia aumenta en 10 puntos. El 14% de las personas han denunciado el último caso de violencia o agresión sexual en los cuerpos policiales, el 3% en un hospital, otro 3% en una organización LGTBI+ y el 81% afirma no haber denunciado el caso en ningún sitio (FRA, 2024).

De acuerdo con la FRA los motivos por los que no se lleva adelante la denuncia en las Fuerzas y cuerpos de seguridad se describen de la siguiente manera: porque no pensaban que podrían hacer algo (43%), por considerar que era un caso menor o no suficientemente serio (32%), por no creer en la policía (25%), por temor a una reacción homófoba o transfoba por parte de la policía (23%), por vergüenza, o porque no querían que nadie lo supiera (20%), por temor a las represalias o a ser ofendidas (14%), por estar demasiado afectada como para contactar a la policía (14%), porque se encargaron las mismas personas afectadas (9%), entre otros.

V. HACIA LA ERRADICACIÓN DE LA LGTBIFOBIA DESDE LA JUSTICIA

Existe una alerta del aumento de los incidentes de odio observados según datos ofrecidos por los diferentes observatorios contra la LGTBIfobia del Estado, si bien es cierto que en la actualidad existen muchos más mecanismos de denuncia, más conocimiento de los derechos de las personas LGTBI+ y más sensibilización en general. Aunque el número de incidentes por OSIG conocidos y registrados por las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado se ha estabilizado en este último año, la violencia LGTBIfóbica persiste, notándose un incremento de la presencia de los discursos de odio en las instituciones, así como en las Redes Sociales y medios de comunicación.

Con todo, son varias las vías identificadas para actuar frente a la LGTBIfobia desde el ámbito de la justicia y que invitan, como no podría ser de otra manera, a actuar en coordinación y concordancia con otros ámbitos de acción. En este sentido, el 2018 se firmó el Acuerdo de cooperación institucional con el Consejo General del Poder Judicial y la Fiscalía General del Estado, para luchar contra el racismo, la xenofobia, la LGTBIfobia y otras formas de intolerancia. En el convenio han participado, por parte del Ejecutivo, los entonces llamados Ministerios de Justicia; Interior; Educación y Formación Profesional; Presidencia, Relaciones con la Cortes e Igualdad; Cultura y Deporte y Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, así como algunas entidades de la sociedad civil. El objetivo principal del acuerdo es el acompañamiento y colaboración entre todas las instituciones en las estrategias, planes, actividades contra el racismo, la xenofobia, la LGTBIfobia y todas las formas de intolerancia que se llevan a cabo, poniendo en un lugar central el acompañamiento y defensa de las víctimas de los delitos de odio, la discriminación y la intolerancia.

En el título III de la reciente Ley 4/2023, de 28 de febrero, en el que se define la Protección efectiva y reparación frente a la discriminación y la violencia por LGTBIfobia se desglosan tres capítulos en los cuales se incluyen medidas generales de protección y reparación, medidas de asistencia y protección frente a la violencia basada en la LGTBIfobia y la protección de los derechos de personas LGTBI+ en situaciones especiales.

B. LABORAL

I. SITUACIÓN SOCIOLABORAL DE LAS PERSONAS LGTBI+ EN ESPAÑA

Es un derecho humano inalienable poder vivir la diversidad afectiva, sexual y familiar con plena libertad en los diferentes ámbitos de desarrollo del ser humano, entre los que se debe destacar el campo laboral y el espacio de trabajo, ya que, siendo el lugar en el que pasamos gran parte de nuestra vida, debe ser un espacio igualitario, no discriminatorio y libre de violencias para todas las personas con independencia de su identidad y orientación sexual, expresión de género y características sexuales.

Así, desde las empresas, instituciones públicas y centros formativos se debe garantizar el desarrollo profesional y vocacional de las personas LGTBI+ potenciando el reconocimiento y visibilización de la diversidad sexual y de género, y para ello, el Estado español dispone de un amplio marco legal en la protección y defensa de los derechos laborales de las personas LGTBI+ en el que se destacan las siguientes referencias legislativas:

1. Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
2. Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio.
3. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
4. Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas.
5. Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
6. Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
7. Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.
8. 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+.
9. Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

De la normativa citada, destaca el artículo 4.2.c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que establece que tienen *“derecho a no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleadas, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español”*; también el artículo 4.2.e) reconoce el derecho *“Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”*.

No obstante, aunque existe un amplio marco legislativo que regula los derechos de las personas LGTBI+ en el ámbito laboral, los datos relativos a la incidencia de casos de discriminaciones en el mundo laboral a personas LGTBI+ muestran la necesidad de avanzar en esta materia.

El informe de la FRA revela que, en España, 1 de cada 10 personas LGTBI+ encuestadas (10%) afirma haberse sentido discriminada a la hora de buscar trabajo, dentro de estos porcentajes, cabe destacar los hombres trans, que respondieron afirmativamente en un 48%, las personas intersex (43%), y las mujeres trans (28%). Además, según el informe del mismo organismo más reciente, el 18% de las mismas se ha sentido discriminada en el trabajo. El porcentaje vuelve a subir en las personas trans (21% en el caso de las mujeres trans, el 38% en el caso de los hombres trans (FRA, 2024).

En este análisis es relevante señalar que según la encuesta Estado del odio: Estado LGTBI+ 2025 realizada por la FELGTBI+, un 11,45% de las situaciones de acoso, un 14,36% de las situaciones de discriminación y un 8,46% de las agresiones físicas o verbales se producen en los centros de trabajo. Dicho estudio se especifica que un 9,73% de las personas LGTBI+ han sufrido un trato desigual en el ámbito laboral en el último año.

En el estudio también cifran la denuncia en un 16,5% especificando que solo se denuncian 1,65 actos de odio de cada 10 realizados, por lo que hay una infradenuncia (ausencia de notificación sobre la comisión de un delito o una falta) del 83,5%.

Siguiendo con dicho estudio, los datos de denuncia por identidad sexual generan una discrepancia en el caso de las personas trans, ya que, según el Informe Estado LGTBI 2023, *“eran quienes menos denunciaban, junto con las personas bisexuales. Sin embargo, los datos actuales muestran un bajo porcentaje de denuncias entre personas bisexuales”*, mientras que las personas trans y no binarias presentan una mayor tasa de denuncia.

Los datos oficiales de los que disponemos en el Estado Español para analizar la situación que viven las personas LGTBI+ en el ámbito laboral son escasos y poco actualizados, aunque contamos con algunas publicaciones que aportan información a tener en cuenta.

El estudio *Hacia centros de trabajo inclusivos. La discriminación de las personas LGTBI+ en el ámbito laboral en España* publicado por UGT en 2020 recoge una encuesta sobre discriminación laboral con una muestra de 3.344 personas, de las cuales 1.260 son LGTBI+. En dicha encuesta realizada, se evidencia una alta presencia de actos discriminatorios hacia las personas LGTBI+ en los lugares de trabajo. Además, esta situación puede agravarse para las mujeres y las personas trans, quienes están expuestas a una violencia específicamente sexual. Según el estudio, el 40% de los trabajadores y trabajadoras LGTBI+ han sufrido algún tipo de violencia verbal en su entorno laboral. Además, el 75% de las personas encuestadas admiten haber presenciado agresiones verbales dirigidas a lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales en el trabajo (Abad, 2020).

En este estudio también se especifica que, en cuanto a las personas trans, se observa una tasa de desempleo del doble de alta en comparación con el resto de la muestra, con sólo un 67,27% empleadas. (idem)

La investigación del 2017 titulada *“Las personas LGBT en el ámbito del empleo en España: hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género”* de la Subdirección General para la Igualdad de Trato y la no Discriminación y el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO), especifica que si comparamos los datos referidos al Estado Español que describen la situación de las personas LGTBI+ en el campo laboral con datos que evalúan la vida de las personas LGTBI+ en el ámbito social/público, a nivel general se aprecia que la valoración en el entorno laboral es menos positiva (IMIO, 2017).

En la publicación citada se destaca que es importante tener en cuenta la construcción multivariable de la vivencia de las discriminaciones y desigualdades que pueden tener las personas LGTBI+ y su diversidad de relatos a la hora de analizar su situación en el ámbito laboral y de desarrollo profesional. Dichas variables pueden centrarse en las condiciones de trabajo, la edad de la persona, el empoderamiento colectivo, las experiencias pasadas, el ambiente laboral, la cultura empresarial presente, el sector productivo, el tamaño del hábitat donde se reside y la seguridad personal respecto al proceso de construcción de su identidad personal (IMIO, 2017).

Al respecto, es importante tener una visión interseccional de las múltiples realidades que puede tener una persona LGTBI+ y su influencia en las vivencias en el ámbito laboral, ya que se identifican diferentes ejes de desigualdad y opresión que afectan al desarrollo profesional e inserción sociolaboral que parte de factores como tener una situación no regularizada con permiso de trabajo y residencia, el lugar de nacimiento, el origen étnico o la estigmatización social por ejercer cierto trabajo, entre otras cosas.

Dentro del proyecto europeo ADIM *“Avanzando en la gestión de la diversidad LGBT en el sector público y privado”* desarrollado por la Dirección General de Igualdad de Trato y Diversidad del entonces Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad

de España, conjuntamente con la Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género de Portugal y la Universidad Complutense de Madrid, se elaboró la “*Guía ADIM LGTBI+: Inclusión de la diversidad sexual y de identidad de género en empresas y organizaciones*” (Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, 2019) en la que se publican los resultados de su trabajo, y se expone por qué, a pesar de los cambios legales, sigue siendo necesario trabajar la diversidad sexual, familiar y de género en el ámbito laboral.

Enlazando con lo anterior, en dicho documento señala la necesidad de tener en cuenta las necesidades concretas de cada uno de los grupos del colectivo LGTBI+, a lo que hay que sumar la dimensión de género como elemento que puede influir en el proceso de inserción sociolaboral y desarrollo profesional. En concreto, cabe destacar que las mujeres lesbianas, bisexuales, trans o personas que salen de la normatividad establecida encuentran mayores dificultades tanto en la etapa formativa como laboral. Estas dificultades se reflejan en una mayor discriminación a la hora de acceder a un curso formativo o puesto de trabajo, la segregación horizontal y vertical, así como la existencia de brechas salariales (Pichardo et al, 2019).

A esta situación, se añade la escasa visibilidad de referentes de personas LGTBI+ y, en mayor medida, de personas lesbianas, intersexuales, bisexuales y trans visibles en ocupaciones, espacios empresariales y administración pública, en que se destaca las dificultades que muestran las mujeres de estar presentes y disponer de un reconocimiento en la esfera pública productiva (*idem*).

II. ACCESO AL MERCADO LABORAL Y DESARROLLO PROFESIONAL DE LAS PERSONAS LGTBI+

Uno de los factores que influye altamente en la inserción sociolaboral es el nivel formativo de las personas. Al respecto, se puede destacar que en el *Informe 2020 Situación de las mujeres lesbianas, bisexuales y trans en el sector privado* de la FELGTBI+, que indica que “el 93.8% de las mujeres cis participantes en el estudio en el que se basa dicho informe, cuenta con enseñanza superior, mientras que en el colectivo de mujeres transexuales se reduce al 6.2%. En referencia a la Formación Profesional y/o enseñanza secundaria, el 79.5% de las mujeres cis que han respondido al estudio cuentan con titulación, mientras que en el caso de las mujeres trans ese porcentaje disminuye hasta el 20.5%” (FELGTBI+, 2020). La interrupción de los estudios o la desventaja en cuanto al nivel de estudios de las personas trans tiene efectos directos en la empleabilidad y en la calidad de los trabajos (Ministerio de Igualdad, 2022).

En otra investigación de la misma entidad, *Mujeres LTB: Hogares, familias y mercado de trabajo* publicada en 2021 una serie de datos que reflejan la necesidad de intervenir

ante la LGTBIfobia en los entornos laborales, destacando la situación de mujeres LTB y sus familias, ya que un 9% habla poco de su familia en su trabajo, un 10% de las mujeres que han participado en el estudio afirman haber sufrido “mucho” o “bastante” bromas sobre la composición de su familia, un 5% señalan que se han sentido discriminadas por las características de sus familias y un 11% le cuesta “mucho” o “bastante” hablar sobre las características de su familia (FELGTBI+, 2021).

Dentro de la LGTBIfobia que se da en los entornos laborales también se da el acoso a las personas LGTBI+ que forman parte de los equipos profesionales. El acoso directo, puede incluir conductas como comentarios ofensivos, bromas hirientes, gestos o comportamientos intimidantes hacia las personas LGTBI+. Estas acciones crean un entorno hostil y desalentador, afectando la salud emocional y el rendimiento laboral de las personas afectadas. Las personas LGTBI+ pueden enfrentar la exclusión social y ser objeto de estigmatización por parte de sus colegas o personas con mayor cargo, y esto puede llevar a un sentimiento de aislamiento y dificultades para establecer relaciones laborales positivas (IMIO, 2017).

En relación a los datos que se recogen en el campo laboral en la Guía ADIM LGBT+ citada anteriormente, el 36% de personas LGTBI+ escucha a menudo o muy a menudo rumores sobre su orientación o identidad sexual o la de alguna otra persona; el 36% algún chiste o comentario negativo acerca de las personas LGTBI+; un 13% presencia a menudo o muy a menudo que una persona es víctima de burla o insultos por ser LGTBI+; un 7% que una persona no recibe un ascenso, subida salarial o se ve perjudicada profesionalmente por ser LGTBI+ y un 2% que una persona pierde su trabajo por ser LGTBI+ (Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, 2019).

III. DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI+ EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO

La discriminación hacia las personas LGTBI+ en entornos laborales puede tener diversas formas, como el acoso, dificultades para mantener el empleo, menor probabilidad de ascenso laboral, obstáculos en la asistencia a visitas médicas durante el proceso de reasignación de sexo para personas trans, o que la propia entidad y/o personal no emplee el nombre sentido de las personas trans, entre otras realidades que atentan a los derechos de las personas trabajadoras LGTBI+.

Otro dato relevante es la invisibilidad de la sexualidad e identidad sexual de las personas LGTBI+ en la esfera laboral a pesar de que en su vida personal muestre visibilidad con familiares, amistades y espacios de socialización. Esta circunstancia pone de relieve el miedo a la discriminación que pueden tener las personas LGTBI+ en espacios laborales a la hora de socializar su vida personal en el trabajo, y al mismo tiempo alerta de una reducción de derechos, por ejemplo, a la hora de gestionar bajas por temas personales, como el cuidado de familiares, entre otras circunstancias. A este respecto, la última

encuesta de la FRA revela que la gran mayoría de las personas LGTBI+ ocultan de algún modo su identidad u orientación en el trabajo. El 32% lo hace siempre, el 26% a menudo y el 23% ocasionalmente. Además, el 69% de las personas encuestadas oculta su identidad u orientación a toda o parte de la plantilla de trabajo. Datos similares ofrecen los resultados del estudio publicado por la UGT, según el cual dos de cada tres personas trans temen revelar su identidad de género en el entorno laboral, y cuatro de cada diez personas trans admiten ocultar su identidad durante las entrevistas de trabajo (Abad, 2020).

Tal y como se señala en la publicación del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades anteriormente citada, la discriminación estructural hacia las personas LGTBI+ puede ser invisibilizada, percibida como un asunto individual, e incluso ser normalizada por el entorno laboral, lo que dificulta la detección y denuncia de dichas situaciones (IMIO, 2017).

La discriminación hacia las personas LGTBI+ en los espacios de trabajo también puede ser directa o indirecta. La discriminación directa ocurre cuando se trata a las personas de manera desfavorable debido a su identidad y orientación sexual o su expresión de género. Puede manifestarse en decisiones de contratación, ascensos, asignación de tareas o salarios injustos basados en prejuicios y estereotipos. En cambio, la discriminación indirecta se produce cuando las políticas, prácticas o normas del lugar de trabajo parecen neutrales en su formulación, pero tienen un impacto desproporcionado o negativo en las personas LGTBI+ (IMIO, 2017).

Por todo ello, es fundamental abordar y prevenir la discriminación en los espacios de trabajo. Las políticas inclusivas, la sensibilización, la capacitación y la promoción de la diversidad son estrategias clave para fomentar entornos laborales seguros y respetuosos, donde todas las personas puedan desarrollarse profesionalmente sin temor a ser discriminadas debido a su identidad u orientación sexual y/o expresión de género y características sexuales. En este sentido ha resultado un hito la aprobación del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, regulado en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, que establece esta obligación para todas aquellas empresas que tengan más de 50 empleados.

IV. PARTICIPACIÓN DE LOS AGENTES DEL MERCADO LABORAL ANTE LA DISCRIMINACIÓN Y LA VIOLENCIA HACIA LAS PERSONAS LGTBI+

El tejido empresarial debe abordar de manera enérgica y comprometida la discriminación y las violencias dirigidas hacia las personas LGTBI+. Es fundamental fomentar una cultura empresarial inclusiva que promueva la igualdad de oportunidades y el trato no discriminatorio para todas las personas independientemente de su identidad u orientación sexual, y/o expresión de género, y características sexuales. Además, tal y como se señala

en la Estrategia de la igualdad LGTBIQ 2020-2025 de la UE, la diversidad y la inclusión son cruciales para estimular nuevas ideas y fomentar una sociedad innovadora y próspera.

Para lograr esto, las empresas de más de 50 personas trabajadoras, en cumplimiento del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, deben implementar diversas medidas, como:

- 1. Políticas antidiscriminatorias:** Establecer políticas claras que prohíban la discriminación y el acoso por motivos de orientación e identidad sexual. Estas políticas deben ser comunicadas ampliamente y respaldadas por acciones concretas.
- 2. Formación y sensibilización:** Proporcionar capacitación y talleres de sensibilización a las personas empleadas para fomentar el conocimiento de la realidad de las personas LGTBI+ y promover una cultura de inclusión.
- 3. Igualdad de trato y oportunidades:** Garantizar que todas las personas sean tratadas de manera justa y equitativa, sin ningún tipo de discriminación en términos de empleo, promoción, acceso a beneficios y oportunidades de desarrollo profesional.
- 4. Apoyo a la diversidad:** Fomentar entornos de trabajo inclusivos donde las personas LGTBI+ se sientan seguras y respaldadas. Esto implica proporcionar recursos y apoyo específico, como grupos de afinidad, redes de empleados LGTBI+ y servicios de asesoramiento confidenciales.
- 5. Evaluación y seguimiento:** Realizar evaluaciones periódicas para identificar posibles situaciones de discriminación y violencia en el entorno laboral. Estos datos pueden ayudar a implementar medidas correctivas y monitorear el progreso hacia la igualdad y la inclusión (CE, 2020).

Además, las empresas pueden colaborar con organizaciones LGTBI+ y participar en iniciativas y eventos que promuevan la diversidad y la igualdad en el ámbito laboral. Al asumir un papel activo en la lucha contra la discriminación, el tejido empresarial puede contribuir a la creación de entornos laborales más seguros, inclusivos y respetuosos para las personas LGTBI+. Con todo, las empresas sociales y la economía social en general pueden estar en primera línea en la lucha contra la discriminación LGTBI+ (CE, 2020).

Por último, los sindicatos y las asociaciones empresariales deben desempeñar un papel importante al promover la igualdad de derechos y oportunidades para las personas LGTBI+. Tal y como se recoge en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, y en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, esto conlleva la negociación colectiva de medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+ en las empresas en los convenios colectivos y la defensa de políticas laborales inclusivas en los debates públicos.

Como se recoge en la publicación *Igualdad y diversidad en los convenios colectivos* publicado en 2022 por la Secretaría de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO, en 2019 el 16% de los convenios colectivos publicados en el Boletín Oficial del Estado hacían alguna mención al colectivo LGTBI+. En 2020, este porcentaje aumentó al 22%, y en 2021 llegó al 25%. Sin embargo, es importante destacar que este incremento gradual no debe distorsionar la realidad: en la mayoría de los convenios, las referencias a la orientación sexual se limitan al contenido de un artículo relacionado con el principio de no discriminación (2022).

Desde los sindicatos es clave seguir incluyendo cláusulas que aborden de manera precisa la discriminación LGTBIfóbica con el fin de promover entornos laborales inclusivos que no representen un riesgo para las personas LGTBI+. En este sentido, es necesario eliminar y, en su caso, sancionar la discriminación y persecución basadas en la identidad y orientación sexual.



I. SITUACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI+ EN RELACIÓN CON LA SALUD

La Organización Mundial de la Salud (OMS) considera la salud como una condición de pleno bienestar en los ámbitos físico, mental y social, y no meramente la inexistencia de trastornos o enfermedades. Dentro del contexto de la promoción de la salud, la salud ha sido considerada no como un estado abstracto sino como un medio para llegar a un fin, como un recurso que permite a las personas llevar una vida individual, social y económicamente productiva. La salud es un recurso para la vida diaria, no el objetivo de la vida. Se trata de un concepto positivo que acentúa los recursos sociales y personales, así como las aptitudes físicas (OMS, 1986).

De acuerdo con el concepto de la salud como derecho humano fundamental, la Carta de Ottawa destaca determinados prerrequisitos para la salud, que incluyen la paz, adecuados recursos económicos y alimenticios, vivienda, un ecosistema estable y un uso sostenible de los recursos. El reconocimiento de estos prerrequisitos pone de manifiesto la estrecha relación que existe entre las condiciones sociales y económicas, el entorno físico, los estilos de vida individuales y la salud. Estos vínculos constituyen la clave para una comprensión holística de la salud (OMS, 1998).

En la actualidad, se percibe que la salud es un fenómeno complejo que abarca aspectos psicológicos, físicos y sociales. En este contexto, los actos de discriminación social contribuyen a las obstrucciones generalizadas y particulares que encuentran las personas LGTBI+ al intentar obtener atención sanitaria integral y de alta calidad.

Aunque la legislación actual respalda el derecho a la igualdad y la no discriminación, especialmente en términos de género y orientación sexual, así como el derecho a la vida, la libertad y la seguridad de las personas LGTBI+, un reciente informe elaborado por la Universidad de la Laguna que pretende conocer la realidad LGTBI+ en Tenerife (2021) afirma que el colectivo LGTBI+ sufre importantes desigualdades en materia de atención sanitaria y se enfrentan a mayores obstáculos para acceder a los servicios sanitarios.

Diversas organizaciones nacionales e internacionales (Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, 2019; OMS, 2016; FRA, 2020; Comisión Europea, 2020; ILGA, 2020, 2021) señalan la prevalencia de ciertos problemas de salud de las personas LGTBI+ en comparación con la población heterosexual, así como la perduración de diferentes

situaciones de desigualdad y discriminación vividas por la atención desde los distintos servicios de salud, relacionados con el estigma social y la negación de sus derechos. Así mismo, se constata que las autoridades sanitarias y los equipos profesionales de la salud, por lo general, suelen tener un conocimiento insuficiente o incluso ignoran las necesidades específicas de salud de la población LGTBI+.

Según datos de la FRA, el 15% de las personas LGTBI+ encuestadas en 2023 refieren haberse sentido discriminadas de una u otra manera en los servicios sanitarios en los 12 meses anteriores a la encuesta. El 15% han recibido comentarios inapropiados, el 10% refiere que se han ignorado sus necesidades específicas, el 5% han tenido que cambiar de servicio o de especialistas debido a sus malas reacciones, y el 4% admite que evita acudir a los servicios sanitarios (el porcentaje sube al 17% en el caso de los hombres trans).

La macroencuesta europea también revela algunos datos con respecto a la autopercepción de la salud y la salud mental de las personas LGTBI+. El 17% de las personas encuestadas puntúa como malo o regular su estado de salud, siendo 6,8 la puntuación media sobre la satisfacción con la vida. Además, el 26% de las personas españolas encuestadas refieren tener problemas de salud mental y el 9% de la muestra ha tenido pensamientos suicidas.

En España, la universalización de la salud garantiza que todas las personas, independientemente de su identidad y orientación sexual o cualquier otro factor, tengan derecho al acceso a los servicios de salud. El acceso a los recursos de salud para las personas LGTBI+ se basa en los principios de igualdad y no discriminación.

EL principio 18 de Yogyakarta establece que la orientación sexual y la identidad de género de una persona no son trastornos de la salud y, por lo tanto, no deben ser objeto de tratamiento médico ni suprimidas, a pesar de cualquier clasificación que sugiera lo contrario.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) aboga por la despatologización de la diversidad sexual y de género en personas LGTBI+. En la última edición de la CIE, publicada en 2018 (CIE-11), la OMS eliminó la categoría de *"trastornos de la identidad de género"* y reemplazó el término *"trastornos de la identidad sexual"* por *"incongruencia de género"*. Esta revisión refleja el reconocimiento de que la diversidad de género no debe ser considerada una enfermedad o trastorno mental.

A este respecto, la Comisión Europea también menciona este cambio de paradigma en el abordaje de la salud de las personas trans e intersex hacia un modelo de autodeterminación personal. En la Estrategia de la Igualdad LGTBIQ de la UE se señalan las graves repercusiones en la salud corporal y mental para las personas LGTBI+ de las prácticas de medicalización forzada y las llamadas terapias de conversión (CE, 2020). En este marco, se desaconseja la cirugía no vital y la intervención médica en las personas menores de edad intersexuales sin su consentimiento personal y plenamente informado, tal y como se especifica un año antes en una resolución del Parlamento Europeo en la que se condena enérgicamente los tratamientos de cirugía de *"normalización sexual"* y pide romper el estigma contra las personas intersexuales.

La Resolución del Parlamento Europeo sobre derechos de las personas intersexuales, aprobada el 14 de febrero de 2019, insta a los Estados de la Unión Europea a tomar medidas para prohibir estos tratamientos y garantizar el consentimiento informado y la autonomía de las personas intersexuales en relación con las intervenciones médicas. En España están prohibidas con la entrada en vigor de la Ley 4/2023, de 28 de febrero.

Por otro lado, la Ley 4/2023, de 28 de febrero, supone un importante avance en la lucha contra las llamadas “terapias de conversión”, prohibiéndolas completamente, incluso aunque cuenten con el consentimiento de la persona interesada o su representante legal. Según datos de la FRA, en España, el 21% de las personas LGTBI+ manifiesta haber sufrido una terapia de conversión para cambiar su orientación sexual o su identidad de género. En el grupo de edad de entre 15 y 25 años este porcentaje es del 25%, del 19% entre 25 y 54 años, y del 27% para los mayores de 55 años (FRA, 2024).

El término de “terapia de conversión”, como señala el Informe del Experto Independiente sobre la protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación o identidad de género presentado ante el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas (IE SOGI) “se utiliza de manera genérica para referirse a intervenciones de diversa índole que se basan en la creencia de que la orientación sexual y la identidad de género, incluida la expresión de género, de las personas pueden y deben cambiarse o reprimirse cuando no se ajustan a lo que otros actores consideran, en determinado momento y situación, la norma deseable, en particular cuando se trata de personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero o de género diverso”.

El Grupo Independiente de Expertos Forenses (IFEG, siglas en inglés) ha determinado que todas las prácticas destinadas a lograr la conversión son inherentemente humillantes, denigrantes y discriminatorias (Independent Forensic Expert Group, 2020). Combinados, los efectos generan profundos sentimientos de vergüenza, culpabilidad, autoaversión e inutilidad en las personas que sufren estas prácticas, que pueden menoscabar el autoconcepto y provocar cambios permanentes en la personalidad. Por ese motivo, entre las consecuencias de estas prácticas para quienes las sufren se han descrito una pérdida significativa de autoestima, ansiedad, síndrome depresivo, aislamiento social, dificultad para la intimidad, odio a sí mismo, vergüenza y culpa, disfunción sexual, ideación suicida e intentos de suicidio y síntomas de trastorno de estrés postraumático. Además, estas prácticas producen efectos a largo plazo, al generar estrés crónico, lo que tiene numerosas consecuencias negativas para la salud, causando, entre otras, cefaleas, trastornos digestivos, dermatosis, trastornos sexuales y de la conducta alimentaria.

En la reciente encuesta realizada por la FRA se indaga sobre dichas prácticas de conversión, revelando que el 21% de las personas españolas encuestadas ha experimentado este tipo de prácticas y que el 61% se realizaron sin su consentimiento. Entre otras, se refieren prácticas como abuso verbal o humillaciones (el 12% de toda la muestra), la intervención

realizada por personas de la familia (9%), oraciones, rituales religiosos o asesoramiento religioso (4%), tratamientos psicológicos o psiquiátricos (3%). Las cifras aumentan cuando se trata de personas trans (FRA, 2024).

La desigualdad sufrida por las personas LGTBI+ tiene efectos en la salud mental. Según datos de la FRA, el 40% de las personas españolas encuestadas indica tener problemas psicológicos como ansiedad o estrés. Este dato empeora cuando hablamos de las personas trans, subiendo a 52%, y presenta diferencias en cuanto al género (por ejemplo, el 40% de los hombres bisexuales refiere tener problemas psicológicos, mientras que en el caso de las mujeres bisexuales sube a un 45%).

Existe una gran carencia de estudios oficiales sobre la salud de las personas LGTBI+ que abarquen toda la realidad española y actualmente solo se cuenta con estudios locales o provenientes de organizaciones civiles que aportan datos interesantes en los que convendría investigar (Ayuntamiento de Madrid, 2017; Mujika y Guillar, 2022, entre otras).

Algunas de las problemáticas que se abordan es la desatención de la salud ginecológica de mujeres lesbianas, las altas tasas de problemas de salud mental, como depresión, ansiedad y las ideaciones suicidas en algunos colectivos LGTBI+, así como el abuso de sustancias como el tabaco, el alcohol y otras sustancias psicoactivas y la falta de conocimientos específicos de las necesidades de las personas LGTBI+ en cuestiones de salud sexual y recursos de prevención de ITS, entre otras cuestiones.

En el mismo documento, la Comisión Europea anima a los Estados de la UE a que organicen cursos de formación para los equipos profesionales de la salud con el fin de sensibilizarlos sobre las necesidades sanitarias de los hombres gais y bisexuales, las mujeres lesbianas y bisexuales, las personas intersexuales y las personas trans, y para evitar la estigmatización en el acceso a los servicios sanitarios (CE, 2020). Estas iniciativas no solo abordan prejuicios estructurales y promueven la igualdad de trato, sino que también contribuyen a garantizar el derecho a la salud como un derecho universal, sentando las bases para un sistema sanitario más inclusivo, equitativo y respetuoso con la diversidad.

II. LA PREVENCIÓN DEL VIH Y OTRAS ITS

Desde la Comisión Europea se señala la importancia de trabajar para la prevención, la realización de pruebas de detección y la asistencia a grupos vulnerables con respecto al VIH y otras ITS (CE, 2020). En nuestro país, es preciso destacar el Plan Estratégico para la Prevención y Control de la Infección por el VIH y las ITS en España 2021-2030, cuyas acciones

están dirigidas a grupos de población clave o que presentan una mayor vulnerabilidad ante el VIH y otras ITS y, entre los que están los hombres gais, bisexuales y otros hombres que tienen sexo con hombres (GBHSH).

Tal y como se señala en el informe *“Vigilancia Epidemiológica del VIH y sida en España 2023: Sistema de Información sobre Nuevos Diagnósticos de VIH y Registro Nacional de Casos de Sida”*, entre los nuevos diagnósticos de VIH, la transmisión en hombres que tienen sexo con hombres (HSH) fue la más frecuente, 55,0% (Unidad de vigilancia de VIH, ITS y hepatitis, 2024). En el Informe más reciente sobre otras ITS se dispone de información sobre la transmisión del 46,3% de los casos de infección gonocócica, del 31,3% de los casos de sífilis y del 43,5% de los casos de linfogranuloma venéreo. Para las tres infecciones, el mayor porcentaje de casos se dio entre hombres gais, bisexuales y otros hombres que tienen sexo con hombres (21,6%, 71,5%, y 96% respectivamente, lo que sugiere la necesidad de continuar avanzando en la vigilancia epidemiológica para mejorar el conocimiento de la problemática en los colectivos LGTBI+ (Unidad de vigilancia de VIH, ITS y hepatitis B y C, 2022).

Según la encuesta europea EMIS 2017 sobre conductas sexuales, dirigida a hombres gais, bisexuales y otros hombres que tienen sexo con hombres, en el caso de España entre los hombres que habían tenido relaciones sexuales en los últimos 12 meses, el 14,1% había usado drogas estimulantes para que el sexo fuera más intenso o durara más tiempo en ese periodo y el 7,6% lo había hecho en las últimas 4 semanas.

El consumo sexualizado de drogas entre parejas o grupos de hombres, más conocido como chemsex, se ha incrementado en el Estado español lo cual ha generado cierta alarma por el impacto que dicha práctica puede generar. Tal y como se describe en el informe Preguntas y respuestas sobre el chemsex elaborado por el Ministerio de Sanidad, el consumo de estas sustancias en contextos sexualizados puede generar excitación, euforia y desinhibición, llevando a tener dificultades para establecer límites, rechazar parejas o interrumpir la actividad sexual. En ocasiones, esto puede resultar en prácticas de alto riesgo y juegos sexuales extremos, como el sexo sin protección con múltiples parejas, o el uso de la vía parenteral para el consumo de sustancias psicoactivas, aumentando el peligro de infecciones transmisibles por la sangre o de transmisión sexual como el VIH y la hepatitis C en el contexto del chemsex.

La creencia desacertada de que las *“relaciones sexuales entre mujeres”* conllevan un menor riesgo de transmisión de ITS es ampliamente aceptada tanto en el ámbito profesional como entre la comunidad LGTBI+. La percepción de los profesionales tiende a esbozar una imagen de las relaciones entre mujeres que omite aquellas prácticas que podrían implicar un riesgo de transmisión de infecciones de transmisión sexual.

En cuanto a la prevención y tratamiento de las ITS en hombres gais y bisexuales, se percibe cómo la imagen de las ITS en este grupo está fuertemente sobrecargada simbólicamente

por el VIH, lo que a su vez provoca un intenso estigma para aquellos miembros de esta población que son seropositivos. Esta circunstancia genera una disminución relativa de la atención hacia la infección por otras ITS.

En el contexto de la prevención, es esencial distinguir a los destinatarios según la diversidad propia del colectivo de hombres gais y bisexuales, y tener en cuenta los cambios causados por la aparición de nuevos medicamentos para el tratamiento del VIH y su uso con fines preventivos.

Finalmente, cabe destacar la eficacia práctica de estrategias sanitarias de prevención complementarias, como el uso del preservativo, la promoción de la prueba diagnóstica del VIH y de otras ITS con una frecuencia acorde con el nivel de riesgo, y la indicación de la profilaxis pre-exposición (PrEP) en hombres GBHSH (Gais, bisexuales y otros hombres que tienen sexo con hombres) con riesgo elevado de adquirir la infección por el VIH, sin olvidar los desafíos que plantean.

III. EL ENFOQUE INTERSECCIONAL EN EL ABORDAJE DE LA SALUD LGTBI+

En la Estrategia de la Igualdad LGTBIO de la UE se señala la importancia de impulsar investigaciones que aborden la salud de las personas LGTBI+, y estas deberán elaborarse desde un enfoque interseccional (CE, 2020). En este sentido, ya se están llevando a cabo propuestas con este enfoque tanto en el ámbito autonómico, por ejemplo, el informe del grupo de trabajo sobre la situación de las personas migrantes LGBTI en Galicia del Observatorio Galego contra a Discriminación por Orientación Sexual e Identidade de Xénero, como en el ámbito estatal, como muestra el estudio *“La situación de las personas LGTBI+ con discapacidad en España”* del Ministerio de Igualdad (2024).

La propuesta teórica de la *“interseccionalidad”* establece el reto de abordar la intersección entre desigualdades de una forma más compleja que el modelo de la discriminación múltiple. Aplicar una perspectiva interseccional en las políticas públicas se presenta como la clave para alcanzar una mayor inclusión en la medida en que muchos más grupos sociales y problemas políticos pueden ser contemplados.

Las personas de edad avanzada que forman parte del colectivo LGTBI+ requieren una atención y consideración especial debido a las experiencias y desafíos únicos que enfrentan. De acuerdo con el informe *“Mayores LGTBI+: Historia, Lucha y Memoria”* publicado por la FELGTBI+ en 2019, se observa una percepción subjetiva de la salud que inicialmente no parece ser diferente a la de otras personas de la misma edad. Solo el 16% de los participantes en la investigación considera que su salud es mala o muy mala, mientras que el 55% opina que su salud es buena o muy buena (FELGTBI+, 2019).

Cuando se trata de la salud emocional, que no está directamente relacionada con la visión general de la salud, los porcentajes son notablemente distintos. El 30% de las personas mayores de 65 años, principalmente mujeres, experimentan síntomas de depresión o ansiedad. Estos datos triplican la prevalencia de estos trastornos en la población general de la misma franja de edad, que se sitúa en torno al 10%. Es importante destacar que la presencia de ansiedad o depresión aumenta el riesgo de ideación suicida. De hecho, aproximadamente el 65% de las personas que experimentan depresión han tenido pensamientos suicidas en algún momento de su vida, una cifra significativamente alta en comparación con el 40% a nivel general (FELGTBI+, 2019).

De acuerdo con la anterior encuesta de la FRA publicada en 2020, el 58% de las personas participantes expresaron preocupación por el proceso de envejecimiento. Esta preocupación se intensifica cuando tienen recursos económicos y nivel educativo bajo, así como cuando experimentan depresión. Además, el 67% de las personas encuestadas considera que las personas LGTBI+ enfrentan mayores dificultades durante el proceso de envejecimiento. Los principales motivos son la falta de recursos adecuados (52%) y la sensación de soledad y aislamiento (38%). El 57% de las personas participantes identifica la visibilidad y aceptación como la principal necesidad de las personas mayores LGTBI+. Las principales preocupaciones incluyen la incapacidad para valerse por sí mismas (33%) y la soledad (29%). En ese sentido, el 12% reconoce la necesidad de algún tipo de apoyo en su vida diaria, mientras que el 28% carece de apoyo en las tareas necesarias (FELGTBI+, 2019).

A pesar de esto, solo un 4% de las personas LGTBI+ hace uso de los recursos públicos sociales, lo cual contrasta significativamente con el 46% de participación social en servicios destinados a la población mayor en general (ídem).

El sinhogarismo entre la comunidad LGTBI+ está muy poco estudiado en Europa y las investigaciones que existen apuntan a la misma conclusión: La comunidad de lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales está sobrerrepresentada entre la población sin hogar, especialmente entre las personas menores de 25 años.

Entre las razones, se identifica desde el rechazo familiar y el acoso en la escuela, hasta programas inadecuados de atención posterior, abusos, servicios para personas sin hogar mal equipados y discriminación en el mercado de la vivienda. A partir de estos datos, es fácil ver algunos puntos en común entre el sinhogarismo LGTBI+ y el sinhogarismo juvenil en general, razón por la cual el trabajo existente sobre el sinhogarismo LGTBI+ a menudo se centra en la juventud. Hace más de una década, ILGA-Europa (la Asociación Internacional de Lesbianas, Gais, Bisexuales, Transexuales e Intersexuales para la región europea) e IGLYO (la Organización Internacional de Jóvenes y Estudiantes Lesbianas, Gais, Bisexuales, Trans, Queer e Intersexuales) pusieron de relieve algunos de los efectos que puede tener la discriminación por motivos de orientación e identidad sexual, entre los que prevalecía la falta de vivienda. En el caso español, cabe reseñar el estudio llevado a cabo por FACIAM en la Comunidad Autónoma de Madrid (Giménez Rodríguez, 2019).

D. EDUCACIÓN

I. LA DIVERSIDAD SEXOAFECTIVA, DE GÉNERO Y FAMILIAR EN EL ÁMBITO EDUCATIVO

Partiendo del análisis de las convenciones internacionales y principios que tratan los derechos de la infancia y juventud en los entornos educativos, se destaca el derecho a la educación sin discriminación por orientación sexual o identidad de género que se encuentra respaldado por los artículos 2, 28 y 29 de la Convención sobre los Derechos del Niño, así como por los Principios de Yogyakarta. Al mismo tiempo, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), indica que el acoso escolar por homofobia y transfobia es un problema universal que *«implica la violación de los derechos de estudiantes y docentes e impide nuestra capacidad colectiva para obtener una Educación de Calidad para Todos»* (UNESCO, 2013).

Asimismo, en la Estrategia para la Igualdad LGBTIQ en la UE se adelanta que *“la Comisión apoyará el fomento de los intercambios de buenas prácticas entre los Estados miembros y los expertos para garantizar una educación segura e integradora para todos la infancia, jóvenes y personas adultas”. (...) y se “abordará los estereotipos de género en la educación, la intimidación y el acoso sexual. Además, la próxima estrategia global de la Comisión para los derechos de la infancia garantizará el acceso indiscriminado a los derechos, la protección y los servicios también para las infancias LGBTIQ. Promover una educación más inclusiva va en interés de todos los estudiantes y ciudadanos, y ayuda a combatir los estereotipos y a construir una sociedad más justa para toda la población”* (CE, 2019).

La Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 mayo, de Educación (LOMLOE) incluye el enfoque de derechos de la infancia entre los principios rectores del sistema, según lo establecido en la Convención sobre los Derechos del Niño de Naciones Unidas (1989), reconociendo el interés superior del menor, su derecho a la educación y la obligación que tiene el Estado de asegurar el cumplimiento efectivo de sus derechos. Asimismo, adopta un enfoque de igualdad de género a través de la coeducación y fomenta en todas las etapas el aprendizaje de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la prevención de la violencia de género y el respeto a la diversidad afectivo-sexual, introduciendo en educación secundaria la orientación educativa y profesional del alumnado con perspectiva inclusiva y no sexista.

La LOMLOE ha incluido como uno de los principios del sistema educativo español “El desarrollo de la igualdad de derechos, deberes y oportunidades, el respeto a la diversidad

afectivo-sexual y familiar, el fomento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres a través de la consideración del régimen de la coeducación de niños y niñas, la educación afectivo-sexual, adaptada al nivel madurativo, y la prevención de la violencia de género, así como el fomento del espíritu crítico y la ciudadanía activa.”

Como desarrollo de la LOMLOE, uno de los objetivos fundamentales respecto a la inclusión de la educación afectivo-sexual en los nuevos currículos, adaptada al nivel madurativo de cada etapa, es, colaborar en el crecimiento, el desarrollo y el bienestar de una persona sana en todas sus dimensiones: física, emocional y social. Las enseñanzas mínimas establecidas en los reales decretos de cada etapa educativa fijan los aspectos básicos del currículo y dejan margen para que las Administraciones educativas puedan desarrollar y completar el currículo de cada etapa, todo ello respetando la autonomía de los centros, que pueden también desarrollar y completar el currículo.

En España, la situación de las personas LGTBI+ en relación con el sistema educativo ha mejorado significativamente en las últimas décadas, pero siguen presentes numerosos retos pendientes.

II. DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIAS HACIA PERSONAS LGTBI+ EN LOS ESPACIOS EDUCATIVOS

La encuesta realizada por la Agencia Europea de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA) en 2024 destaca que el 14% de las personas LGTBI+ encuestadas afirma haber vivido algún tipo de experiencia discriminatoria durante el último año, ya sea como estudiante o como familia, y que el 18% oculta siempre o a menudo su identidad u orientación sexual en su centro educativo. El 13% de las personas encuestadas afirman haber tenido que cambiar de escuela o abandonar los estudios debido a su condición de LGTBI+.

La misma encuesta revela que cada vez más se abordan los contenidos en diversidad sexual y de género con más frecuencia y de manera más positiva en la educación, y que seis de cada diez adolescentes LGTBI+ encuestados de 15 a 17 años afirmaron que en su centro educativo escucharon o vieron apoyar, proteger o promover los derechos de las personas LGTBI+ (FRA, 2024).

En España existe un vacío considerable en cuanto a información institucional sobre la situación de las personas LGTBI+ en el ámbito educativo y únicamente disponemos de algunos estudios provenientes de organizaciones y observatorios contra la LGTBIfobia.

Como demuestran varios estudios realizados recientemente, el acoso LGTBIfóbico afecta tanto al alumnado como al profesorado. Según el *“Estudio 2022. Personal LGTBI+ de los centros educativos y personas aliadas”* de la FELGTLBI+ la mitad de la población estudiada,

en este caso, profesorado de centros educativos, señala no poder manifestar con libertad su identidad u orientación sexual en los espacios de trabajo, siendo una minoría la que indica poder expresarlas en su desarrollo profesional diario (FELGTBI+, 2022).

En cuanto a los estudiantes, otro estudio realizado por COGAM entre el 2021-2022 apunta que el 7% del alumnado estudiado manifestaba haber sufrido insultos y burlas por ser o parecer LGTBI+. Un dato que sube al 17% cuando se trata de alumnado trans, un poco por delante de los chicos gais (15%) y chicos bisexuales (16%). En este entorno, solo el 23% del alumnado LGTBI+ ha salido del armario y el 21% indica que no saldría por miedo a recibir acoso (José A. M. Vela (coord.), 2023).

En el mismo informe también observamos que “la mayoría de las agresiones provienen de alumnos hombres cis y que estas agresiones se ejercen sobre otros alumnos hombres cis. Así mismo, un 70% del alumnado estudiado manifiesta haber ayudado a un compañero o compañera ante una agresión LGTBIfóbica, mientras que tan solo el 20% del alumnado LGTBI+ señala haber salido del armario en el aula, por lo que hay una discordancia entre la percepción de apertura del alumnado general hacia la diversidad sexoafectiva y las reticencias del alumnado LGTBI+ en mostrarse libremente” (Martin Vela et al., 2019: 71).

En las sesiones de trabajo con personas expertas, entidades del tercer sector y administración pública realizadas en el marco del diseño de esta Estrategia, emergió la necesidad de potenciar y disponer de programas de integración y atención a la diversidad que atajen las situaciones del *bullying* LGTBIfóbico partiendo de la protección del alumnado víctima de dicha violencia, y poniendo atención a las necesidades de toda la comunidad educativa. Además, el acoso por LGTBIfobia tiene múltiples consecuencias en las víctimas, como puede ser el absentismo escolar, el bajo rendimiento académico, el aislamiento social, y problemas de salud mental.

La LOMLOE ha incorporado importantes líneas de actuación para la mejora en la atención de la convivencia escolar y en especial para la prevención y actuaciones frente al acoso escolar y ciberacoso que se produzcan en los centros educativos. Así, la LOMLOE (artículo 124.5) y la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia (artículo 34.1), han establecido que las Administraciones educativas deben regular protocolos de actuación frente a indicios de acoso escolar, ciberacoso, acoso sexual, violencia de género y cualquier otra manifestación de violencia y la obligación de que todos los centros educativos designen un coordinador o coordinadora de bienestar y protección.

La mayoría de las administraciones educativas de las comunidades autónomas han desarrollado protocolos contra el acoso y el ciberacoso escolar y se trabaja de manera específica la diversidad sexual haciendo especial hincapié en el acoso LGTBIfóbico y transfóbico, como la figura del coordinador o coordinadora de bienestar y protección en la comunidad escolar.

Cabe resaltar las actuaciones llevada a cabo en los últimos años por el Observatorio Estatal de Convivencia Escolar que está presidido por la Ministra de Educación, Formación Profesional y Deportes. Es un órgano colegiado interministerial que opera en base a los principios de cooperación territorial y colaboración interministerial y reúne a todos los sectores de la comunidad educativa a nivel nacional, incluidas las comunidades autónomas. Le corresponde asesorar, entre otros, en cuestiones referidas al aprendizaje de la convivencia escolar, la prevención y la erradicación del acoso escolar y de todas las formas de violencia en los centros escolares. En este Observatorio se han constituido dos grupos de trabajo: el Grupo de Trabajo de Ciberconvivencia y el Grupo de Trabajo de Bienestar Emocional.

Así mismo, también es importante tener en cuenta que los hijos e hijas de personas LGTBI+ o de parejas del mismo sexo pueden igualmente sufrir discriminación, independientemente de su propia orientación e identidad sexual, motivada por la composición de sus familias, como por la manera en que hayan sido gestados y gestadas.

III. EDUCACIÓN SEXUAL E INCLUSIÓN DE LA DIVERSIDAD DE GÉNERO EN LOS CONTENIDOS EDUCATIVOS

Tal y como informa la OMS, la educación sexual integral es fundamental para la salud y la supervivencia de la juventud. Una salud sexual integral favorece la adquisición de conocimientos y habilidades que les permitirá proteger su salud, tomar decisiones de forma autónoma, relacionarse social y sexualmente de forma responsable y respetuosa, y proteger su propia salud y la de su entorno. Además, es más probable que la juventud informada sobre su sexualidad, salud y derechos sexuales se inicie más tarde en la práctica de actividades sexuales, y que, cuando tenga relaciones sexuales, lo haga de forma más segura y responsable (OMS, 2023).

En España, la edad media para la primera relación sexual es de 16,2 años de acuerdo con la Encuesta INJUVE 2019. Así mismo, en el estudio de la Health Behaviour in School-aged Children-HBSC del Ministerio de Sanidad de 2018, se recoge una muestra de 40.495 adolescentes de entre 11 y 18 años, en la que se revela que el 35,1% de los chicos y chicas de la muestra de 15 a 18 años informa haber mantenido relaciones sexuales coitales (Ministerio de Sanidad, 2020).

En el Informe Juventud en España 2020 del Ministerio de Juventud e Infancia destaca cómo la socialización tradicional de hombres y mujeres puede estar condicionando la diferencia en las respuestas referentes a la orientación sexual de las personas jóvenes que han completado el cuestionario de la encuesta. Al respecto, se señala que “los hombres atraídos por personas de diferente género ascienden al 80%, siendo un 10% la

de homosexuales y un 5% la de bisexuales. Por su parte, las mujeres heterosexuales son el 75% de la muestra, siendo el 6,1% las que se sienten atraídas por mujeres también y alcanzando el 12% las que se engloban como bisexuales. Por tanto, los hombres tienden a señalarse como heterosexuales y homosexuales más frecuentemente que las mujeres. Ellas se ubican en posiciones intermedias (atracción por ambos sexos) con más frecuencia que los hombres” (Informe Juventud en España 2020).

Existe una preocupante falta de conocimiento en el ámbito sexoafectivo debido a la falta de información proporcionada tanto por las familias como por los centros educativos (Instituto de la Juventud, 2019). Esta falta de información se caracteriza por la existencia de mitos y creencias erróneas, la recepción de mensajes negativos y confusos, la persistencia de la desigualdad de género, el sentimiento de vergüenza, la discriminación sexual y el silencio en torno a las infecciones de transmisión sexual (ITS) relacionadas con la práctica sexual (FELGTBI+, 2020).

Esta carencia tiene consecuencias especiales en la juventud trans, *“que, al problema de la nula preparación sobre sexualidad y conducta sexual, deben añadir, en muchos casos, la falta de diversidad en sus relaciones afectivo –sexuales”*, aumentando su vulnerabilidad ante la violencia y el abuso sexual, y con dificultades para el autoconocimiento y la capacidad para llevar a cabo una sexualidad plena y satisfactoria (FELGTBI+, 2020).

En el marco de la LOMLOE, las enseñanzas mínimas de las diferentes etapas educativas establecidas por el Gobierno a nivel estatal, incluyen actualmente aprendizajes relacionados con la diversidad familiar y la educación afectivo-sexual desde la perspectiva de la igualdad entre personas y el respeto a la diversidad sexual. Dichos aprendizajes son objeto de un tratamiento transversal en todas las etapas educativas. Además, se prevé que se trabajen de manera específica en determinadas áreas y materias.

En Educación Infantil, cuya finalidad es contribuir al desarrollo integral y armónico del alumnado en todas sus dimensiones (física, emocional, sexual, afectiva, social, cognitiva y artística), el Real Decreto 95/2022, de 1 de febrero, por el que se establece la ordenación y las enseñanzas mínimas de la Educación Infantil incluye, en el área de Crecimiento en Armonía, los aprendizajes necesarios para que el alumnado se inicie en la construcción de género y para que su desarrollo personal se lleve a cabo desde el respeto a la diversidad afectivo-sexual y el rechazo de estereotipos sexistas. Desde esta área también se prevé el tratamiento de la diversidad familiar. Por su parte, el Real Decreto 157/2022, de 1 de marzo, por el que se establecen la ordenación y las enseñanzas mínimas de la Educación Primaria incluye los aprendizajes relacionados con la educación afectivo-sexual, adecuada al nivel madurativo del alumnado en esta etapa, y el respeto a la diversidad afectivo-sexual y familiar en áreas como Conocimiento del Medio Natural, Social y Cultural, Educación Física, Educación en Valores Cívicos y Éticos y en Lengua Castellana y Literatura. Ya en la educación secundaria. El Real Decreto 217/2022, de 29 de marzo, por el que se establece la ordenación y las enseñanzas mínimas de la Educación Secundaria Obligatoria incluye la

educación afectivo-sexual y el respeto a la diversidad sexual en materias como Biología y Geología, Educación Física o Educación en Valores Cívicos y Éticos.

Sin embargo, el desarrollo de estas enseñanzas mínimas le corresponde a las comunidades autónomas y los centros educativos, los cuales, dentro de su autonomía, completan el desarrollo de los currículos. Como resultado de lo expuesto, en España se observa una considerable diversidad en cuanto al grado de inclusión de contenidos pedagógicos relacionados con las sexualidades y la diversidad afectivo-sexual en las aulas, dependiendo de las Comunidades Autónomas y de los centros educativos (INJUVE, 2022). No obstante, aún es pronto para poder valorar el impacto de las modificaciones introducidas por la LOMLOE ya que los currículos terminaron de implantarse durante el curso 2023-2024.

Con todo, en España la educación sexual es un derecho que actualmente se contempla en diversas normativas.

En el artículo 9 de la Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo, titulado Formación sobre salud sexual y reproductiva en el sistema educativo establece la obligatoriedad de contemplar *“la formación en salud sexual y reproductiva, como parte del desarrollo integral de la personalidad, de la formación en valores, con base en la dignidad de la persona, y con un enfoque interseccional”* para contribuir a:

1. La promoción de una visión de la sexualidad en términos de igualdad y corresponsabilidad, y diversidad, desde la óptica del placer, el deseo, la libertad y el respeto, con especial atención a la prevención de la violencia de género y la violencia sexual.
2. El reconocimiento de la diversidad sexual.
3. El desarrollo armónico de la sexualidad en cada etapa del ciclo vital, con especial atención a la adolescencia y juventud.
4. La prevención de enfermedades e infecciones de transmisión sexual, especialmente del VIH y del VPH, visibilizando la realidad de las personas VIH+/SIDA, desde el surgimiento del VIH hasta la actualidad, haciendo hincapié en sus necesidades y propuestas para superar la discriminación y olvido en el que viven.
5. La prevención de embarazos no deseados.

Además, indica que *“La educación afectivo-sexual, en todas sus dimensiones, forma parte del currículo durante toda la educación obligatoria, y será impartida por personal que habrá recibido la formación adecuada para ello”* en consonancia con la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 mayo, de Educación.

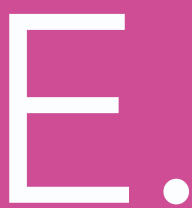
Por otro lado, la Ley 4/2023, de 28 de febrero, contempla tanto la promoción de campañas de salud sexual y reproductiva en su artículo 18 para la Educación sexual y reproductiva,

como el fomento del respeto a la diversidad sexual, de género y familiar en los materiales escolares, así como la introducción de referentes positivos LGTBI+ en los mismos, de manera natural, respetuosa y transversal, en todos los niveles de estudios y de acuerdo con las materias y edades en su artículo 24. Estas disposiciones están en línea con la recomendación apuntada por la Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea: *“revisar los planes de estudio y los materiales de formación sobre cuestiones LGBTIQ en estrecha cooperación con las instituciones nacionales de derechos humanos, los organismos de igualdad, las instituciones de defensa del pueblo, incluidas las instituciones de defensa del menor, así como las organizaciones pertinentes de la sociedad civil. Estas revisiones deben tener una sólida base científica y un claro fundamento en la legislación de la UE sobre derechos fundamentales. Deben reflejar la experiencia vivida y las realidades de las personas LGBTIQ, en términos de orientación sexual, identidad de género y características sexuales, y deben garantizar que no se hace referencia a las personas LGBTI en términos de enfermedad o anormalidad, lo que carece de fundamento científico y de ética”* (FRA, 2024).

En este contexto, la educación sexual impartida en los centros educativos se realiza principalmente a través de charlas, talleres o tutorías, lo que presenta diversas dificultades debido a la falta de sistematización en los contenidos y a la escasa formación especializada del personal docente.

Las charlas y los talleres sobre diversidad familiar, de género y sexual, son una buena herramienta para concienciar y sensibilizar al alumnado adolescente y joven, así como empoderar al alumnado trans, ya que contribuyen a “normalizar conceptos y las diferentes realidades y/o identidades de las personas; (...) concienciar sobre la necesidad de empatizar con iguales que están sufriendo en soledad; (...) evitar el acoso y la discriminación; (...) derribar estereotipos y clichés; pero sobre todo, (...) sensibilizar y reflejar la gran diversidad que existe en el mundo, en sus círculos sociofamiliares más cercanos” (FELGTBI+, 2020:106).

Otra de las herramientas utilizadas para el abordaje y acompañamiento de las realidades LGTBI+ es el tratamiento en el servicio de tutoría y orientación educativa. Estas herramientas son fundamentales tanto para facilitar el desarrollo académico en las aulas como para gestionar conflictos, fomentar la convivencia, promover el crecimiento personal y brindar sensibilización, información y formación necesarias para garantizar el respeto a la identidad y orientación sexual, y la plena integración de la infancia LGTBI+ en el centro escolar. Siempre se debe tener en cuenta su bienestar socioemocional (FELGTBI+, 2020). Sin embargo, se han detectado carencias importantes en la capacitación del profesorado tutor, así como del personal orientador para abordar la diversidad sexoafectiva, familiar y de género en el aula (Instituto de la Juventud, 2019). Con el objetivo de revertir estas situaciones, es necesario que se adopten planes formativos generalizados para todo el personal docente de modo que esté preparado para transmitir informaciones y abordajes adecuados en materia diversidad sexual y de género de forma transversal, tal y como se establece en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, en sus artículos 20 y 22.



CULTURA, OCIO Y DEPORTE

I. EL ÁMBITO DE LA CULTURA Y EL OCIO

1. DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA EN LOS ESPACIOS FESTIVOS Y DE OCIO

Los derechos de las personas LGTBI+ también deben de garantizarse en los espacios festivos y de ocio, puesto que socializar, divertirse y relacionarse es fundamental para el desarrollo humano, y esto debe de poderse hacer en libertad y con plenas garantías de seguridad y respeto. A pesar de ello, los espacios festivos, recreativos y de ocio suelen generar fuertes resistencias al cambio, precisamente por estar muy ligados a las emociones y por la creencia habitual de que en los espacios o momentos lúdico-festivos todo vale y nada tiene demasiada importancia.

Pero es precisamente, según el Informe 2022 *Delitos e incidentes de odio*, promovido por la FELGTLBI+, en los espacios de ocio y, sobre todo, durante el ocio nocturno, donde se concentran más incidencias de odio registradas, y si analizamos los datos de algunos observatorios autonómicos contra la LGTBIfobia, también se observa que muchas de las agresiones y situaciones de acoso que sufren las personas LGTBI+ se dan precisamente en espacios públicos y entornos de ocio (2022). Es por ello que las administraciones públicas deben garantizar el disfrute de los eventos festivos y de ocio en igualdad de condiciones. En esa dirección destaca el artículo 24 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, en el que se incluyen medidas para garantizar la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI+ en el ámbito de la cultura y el ocio, visibilizar y procurar el tratamiento respetuoso de la diversidad sexo-afectiva y familiar de las personas LGTBI+ en ese ámbito, así como fomentar el conocimiento y la correcta aplicación del derecho de admisión para que las condiciones de acceso y permanencia en los establecimientos abiertos al público, así como el uso y disfrute que en ellos se presentan, en ningún caso puedan limitarse a las personas LGTBI+.

2. OCIO SEXUALIZADO Y VINCULADO AL CONSUMO DE DROGAS

Desde hace unos años hasta ahora, se ha extendido el fenómeno chemsex en las grandes ciudades del Estado español, como Madrid y Barcelona y otras localidades donde hay una comunidad gay relevante. Este fenómeno corresponde a una forma específica de consumo sexual de drogas, asociado con la cultura gay. Se destaca por implicar el uso de

drogas con objetivos sexuales, lo cual conduce a extensas sesiones de actividad sexual que pueden perdurar durante horas e incluso varios días. El chemsex se da entre hombres gais, bisexuales y otros hombres que tienen sexo con hombres normalmente en casas privadas o negocios relacionados con el ocio gay.

El consumo de estimulantes junto con sildenafil (Viagra) puede dar lugar a largas sesiones de sexo que pueden generar efectos de riesgo a tener en cuenta. Tal y como se señala en el informe del Fórum Europeo sobre el chemsex, el poder de la experiencia, la intensidad y las capacidades adictivas de estas sustancias y la complejidad de los factores emocionales y sociales implicados, pueden provocar situaciones y comportamientos problemáticos (2020).

El consumo de drogas en GBHSH (gais, bisexuales y otros hombres que tienen sexo con hombres) es, según se señala en el *Documento técnico abordaje del fenómeno del chemsex*, el Ministerio de Sanidad, más alto que en la población general, y se ha asociado con conductas sexuales de riesgo (Ministerio de Sanidad, 2020).

En dicho estudio se propone enfocar la cuestión del chemsex con un abordaje “basado en el usuario y atención integral (1) centrada en la persona y no solo en el uso de drogas, teniendo en cuenta aspectos como la identidad/orientación sexual, perspectiva de género, vivencia del VIH y otros condicionantes culturales. Así mismo la atención debe ser un espacio seguro y confidencial donde la persona no sea objeto de juicios morales, discriminación y estigmatización”. Además, se señala la idoneidad de abordar el problema desde un enfoque “interdisciplinar, con estrecha colaboración institucional y coordinación entre los diferentes profesionales y servicios implicados, tanto públicos como comunitarios” (Ministerio de Sanidad, 2020: 72).

Por otra parte, es importante no invisibilizar otros aspectos del ocio no saludable que hace referencia al consumo de alcohol, tabaquismo, entre otras sustancias psicoactivas. Al respecto, la teoría del estrés de minorías plantea que las personas LGTBI+ experimentan niveles significativamente elevados de estrés crónico, como consecuencia del estigma social, la internalización del estigma y la discriminación que enfrentan debido a su diversidad sexual y de género.

Como resultado, se observa un aumento del malestar psicológico y físico y desde esta perspectiva teórica, el consumo excesivo de sustancias psicoactivas por parte de personas LGTBI+ es consecuencia de la discriminación y violencias a través de una LGTBIfobia internalizada presente en sus vidas.

Al respecto, existen numerosos estudios que señalan una mayor incidencia de tabaquismo y consumo de alcohol en las personas LGTBI+ en comparación con la población en general. En este sentido, destaca la alta prevalencia de tabaquismo entre mujeres trans y cómo tanto el acto de fumar como los intentos infructuosos por dejarlo están relacionados con elevados niveles de discriminación experimentada (Gamarel, K. E., Mereish, E. H., Manning, D., Iwamoto, M., Operario, D., Nemoto, T., 2016).

3. EL OCIO Y LA CULTURA COMO PROMOTORES DE LA DIVERSIDAD

El ocio y la cultura también puede ser una forma de promover la diversidad de género y sexual. En la *Estrategia de Igualdad LGTBIO 2020-2025* de la UE se ensalza el poder de los medios de comunicación y los sectores cultural y deportivo como herramientas poderosas para cambiar las actitudes y cuestionar los prejuicios de género y otros estereotipos. Y en esa dirección, en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, se recogen medidas que buscan tanto garantizar la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI+ en el ámbito de la cultura y el ocio, como visibilizar y procurar el tratamiento respetuoso de la diversidad sexoafectiva y familiar de las personas LGTBI+ en este ámbito.

En el cuestionario realizado en el marco de esta Estrategia, se recoge que el 32.76% de las iniciativas en materia LGTBI+ descritas por las administraciones encuestadas tienen como objetivo trabajar el ámbito cultural, aunque más de la mitad de las iniciativas se impulsan desde áreas y departamentos de igualdad o acción social. Es decir, todavía no se ha implementado la transversalidad, sino que son estos departamentos especializados los encargados de velar por los derechos LGTBI+. Así mismo, la encuesta mencionada recoge que estas actividades se han realizado en colaboración con todo tipo de agentes sociales, como son entidades del tercer sector, centros educativos, medios de comunicación, universidades, escuelas de arte, departamentos encargados de los eventos festivos y agentes del ocio nocturno, otros departamentos municipales, servicios sanitarios, servicios policiales, plataformas creadas en motivo del Orgullo, agentes del ámbito artístico o eventos de cine (Ministerio de Igualdad, Proceso Participativo, 2022-2023).

II. EL ÁMBITO DEPORTIVO

1. LA LGTBIFOBIA EN EL DEPORTE

Tal y como establece la Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte: *“El deporte y la actividad física se considera una actividad esencial, y todas las personas tienen derecho a la práctica de la actividad física y deportiva, de forma libre y voluntaria”*. Además, en su artículo 22, establece que *“Son derechos comunes de todas las personas deportistas (...) la igualdad de trato y oportunidades en la práctica deportiva sin discriminación alguna por razón de sexo, edad, discapacidad, salud, religión, orientación e identidad sexual y expresión de género, características sexuales, nacionalidad, origen racial o étnico, religión o creencias, seroestatus, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*. Estas disposiciones se articulan en un contexto deportivo en el que la LGTBIfobia sigue estando presente a varios niveles.

Por un lado, en el terreno deportivo sigue siendo habitual el uso de expresiones de carácter despectivo hacia hombres y mujeres que no cumplen con los roles y/o características físicas

tradicionalmente atribuidas a su sexo. Esto conlleva efectos tanto en el plano individual como social. Por un lado, priva a las personas LGTBI+ de disfrutar de su actividad deportiva en libertad, y por otro lado, contribuye a la invisibilidad de la diversidad sexoafectiva, familiar y de género en el ámbito deportivo.

Actualmente, la oferta de actividades deportivas que se ofrece desde los gobiernos municipales y centros educativos se limita casi siempre a deportes muy masculinizados, restando visibilidad a otras actividades más inclusivas. Por último, existe una problemática importante con respecto a la inclusión de las personas trans en el deporte, por la configuración del ámbito deportivo problema que afecta, sobre todo al deporte de alta competición. Esta cuestión debe abordarse desde la perspectiva del derecho a la práctica deportiva y los fines de las políticas públicas del Estado en la materia, recogidos en los artículos 2 y 3 h) de la Ley 39/2022, 30 de diciembre, del Deporte, en el marco de las normas federativas, nacionales e internacionales, que regulan el deporte de competición, sin menoscabo de las competencias del Ministerio de Igualdad en la materia.

La Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte, establece el principio de igualdad real y efectiva de todas las personas que practican deporte y de acceso a la práctica deportiva, con independencia de su orientación o identidad sexual, y atendiendo a criterios fundamentales como eliminar cualquier clase de discriminación y el de lograr que la práctica deportiva se pueda realizar de forma segura con pleno respeto al principio de igualdad constitucional. Esta ley garantiza el respeto de los derechos de las personas deportistas, la no discriminación y la igualdad de trato en la expedición de licencias deportivas, en consonancia con las normas de las federaciones deportivas internacionales y los Comités Olímpico y Paralímpico Internacionales (artículo 49.4 de la Ley 39/2022, de 30 de diciembre).

Por otro lado, se deberá estar también a lo dispuesto en el artículo 26.3 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, que reconoce que “en eventos y competiciones deportivas en el ámbito del deporte federado, se estará a lo dispuesto en la normativa específica aplicable, nacional, autonómica e internacional, incluidas las normas de lucha contra el dopaje, que, de modo justificado y proporcionado, tengan por objeto evitar ventajas competitivas que puedan ser contrarias al principio de igualdad.

2. AVANCES HACIA LA INCLUSIÓN

Con la finalidad de regular y atender este tipo de incidencias la Ley 19/2007, de 11 de julio, ya tipificaba como infracción “*Las declaraciones, gestos o insultos*”, así como “*la entonación, en los recintos deportivos (...) de cánticos, sonidos o consignas así como la exhibición de pancartas, banderas, símbolos u otras señales, que contengan mensajes vejatorios o intimidatorios, para cualquier persona por razón del origen racial, étnico, geográfico o social, por la religión, las convicciones, su discapacidad, edad, sexo, orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, así como los que inciten al odio entre personas y grupos o que atenten gravemente contra los derechos, libertades y valores proclamados en la Constitución*”.

Así mismo, el artículo 3 de dicha ley establece que *“las políticas públicas que la Administración General del Estado formule, dentro de su ámbito competencial, deberán diseñarse y desarrollarse en coordinación y colaboración con las Comunidades Autónomas y cumplir”, entre otras cosas, con “la prevención, control y erradicación de cualquier clase de violencia, el racismo, la xenofobia, la intolerancia en el deporte, así como la discriminación y la incitación al odio por razón de sexo, edad, discapacidad, salud, orientación o identidad sexual, expresión de género, nacionalidad, origen racial o étnico, religión o creencias, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como del dopaje y cualquier tipo de actuación fraudulenta que pueda producirse en la actividad deportiva, fomentando el juego limpio y la colaboración ciudadana”.*

La Ley 39/2022, de 30 de diciembre, también regula dos importantes demandas en este ámbito. Por un lado, la formación de los equipos técnicos y profesionales del ámbito deportivo. Actualmente en los Grados en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte no hay una obligatoriedad de formarse en materia de diversidad sexual y de género, por lo que existe gran variedad en cuanto a capacidades formativas del profesorado. El 80% del deporte que se practica se hace en edades infantiles y adolescentes, por lo que el papel de la persona educadora o entrenadora es muy importante, precisamente en un campo donde el cuerpo y la sexualidad se ponen en juego (Consejo COLEF, 2023).

Además, el profesorado tiene que ser capaz de detectar la LGTBIfobia que se puede dar entre su alumnado y conocer los pasos a seguir cuando haya casos de agresión o acoso. Así como desde hace años se viene impartiendo contenidos sobre violencia sexista entre en los grados de CAFD, todavía no se ha sistematizado la formación en prevención de la LGTBIfobia. Formación y capacitación que debe de ofrecerse tanto en los estudios para la preparación de nuevo profesorado como en formato de cursos de reciclaje para los equipos profesionales en activo (ídem).

Así mismo, esas formaciones deberán procurarse también para los equipos técnicos deportivos, directivos de federaciones deportivas, clubs deportivos, etc., formaciones que deben estar planificadas dentro de planes de prevención de la LGTBIfobia y para la inclusión de la diversidad sexoafectiva, familiar y de género.

En este sentido, la reciente Ley 4/2023, de 28 de febrero, modifica la Ley 19/2007, de 11 de julio, introduciendo medidas que avanzan en lo anteriormente expuesto:

1. *El fomento del respeto a la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales de las personas LGTBI en las normas reguladoras de competiciones deportivas.*
2. *El fomento de la adopción por parte de los clubs, agrupaciones y federaciones deportivas de compromisos de respeto a la diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales, así como de condena a los actos de LGTBIfobia en sus estatutos, códigos éticos y declaraciones públicas.*
3. *La prevención y erradicación de los actos de LGTBIfobia realizados en el marco de las competiciones y eventos deportivos, ya sean dirigidos a deportistas, personal técnico, personal que ejerza labores de arbitraje, acompañantes o al público en general.*

4. *La adopción de planes de actuación y campañas de sensibilización contra la discriminación de las personas LGTBI en el deporte.*
5. *La formación adecuada de todas las personas y profesionales involucrados en la actividad física y el deporte federado y no federado, incluyendo al personal técnico, profesionales de didáctica deportiva, del arbitraje y de la enseñanza de la educación física, dirigida a dotarles de herramientas de sensibilización, prevención e intervención en materia de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI y sus familias.*

Otra de las necesidades detectadas es la falta de datos que permitan un diagnóstico riguroso y eficaz sobre la situación de las personas LGTBI+ en el ámbito deportivo. En este sentido, se trae a colación la capacidad del Consejo Superior de Deportes para “Establecer instrumentos, elaborar informes, estadísticas, estudios, protocolos, guías y cualquier otra herramienta que pueda contribuir a difundir los beneficios de la actividad física y el deporte y la consolidación de hábitos saludables como consecuencia de su práctica, así como recabar datos sobre la situación de las personas LGTBI+ en el ámbito del deporte y la actividad física que permitan desarrollar políticas públicas contra la LGTBIfobia en el deporte”, tal y como recoge la Ley 19/2007, de 11 de julio.



MEDIOS DE COMUNICACIÓN E INTERNET

I. LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN: INFORMAR Y VISIBILIZAR SOBRE DIVERSIDAD SEXOAFECTIVA, FAMILIAR Y DE GÉNERO

El tratamiento de la comunidad LGTBI+ en los medios de comunicación y en la publicidad debe de ser acorde con los valores de la sociedad democrática e igualitaria en la que vivimos, por lo que los medios deben fomentar la no discriminación, la inclusión social de los colectivos discriminados y la reparación de las situaciones injustas y discriminantes que sufren. Este principio está regulado en la Ley 13/2022, de 7 de julio, General de Comunicación Audiovisual ya que en su artículo 4 se prohíbe que los medios de comunicación inciten a la violencia, al odio o a la discriminación de grupos o miembros de un grupo por razón de orientación sexual, identidad de género y expresión de género, entre otras cosas, ya que vulneraría la dignidad humana del derecho fundamental 10 de la Constitución Española.

En el sector de la publicidad también tenemos normativas más antiguas que velan por el cumplimiento de estos principios, concretamente la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad, en la que se considera ilícita la comunicación publicitaria que contenga elementos de discriminación por razón de las causas establecidas en la ley. Así mismo, la reciente Ley 4/2023, de 28 de febrero, en su sección 7ª, incluye tres artículos referentes al ámbito de la publicidad, los medios de comunicación, y también al ámbito de internet, concretamente en lo que respecta al ciberacoso en redes sociales a las personas menores de edad y jóvenes LGTBI+.

España está empezando a investigar en comunicación en materia LGTBI+, pero persiste la falta de datos institucionales y la necesidad de impulsar estudios rigurosos que permitan diagnosticar la situación actual y apuntar hacia estrategias para mejorarla. La invisibilización de las realidades LGTBI+ en los medios de comunicación y en la publicidad y la LGTBIfobia en el tratamiento informativo de las personas LGTBI+ son temas preocupantes en los que profundizar.

En esta dirección, cabe destacar el Informe ODA mediante el que se ofrece una fotografía de la representación de personajes LGTBI+ en la ficción española de cine como y televisión, y se analiza la imagen que se proyecta de dichos personajes. Así mismo, busca actuar como un vínculo colaborativo entre medios de comunicación, productoras y distribuidoras, con el propósito de fomentar una transformación en la manera en que se representa culturalmente al colectivo LGTBI+, a las personas de diferentes orígenes

étnicos y a aquellas con discapacidades, hacia la promoción de valores que sean aún más inclusivos (Observatorio de la Diversidad en los Medios Audiovisuales, 2022). El informe concluye que la presencia de LGTBI+ ha crecido con respecto al año anterior, sobre todo en lo que respecta a los productos cinematográficos, aunque sigue siendo una presencia infrarrepresentada, puesto que solo el 9,3% de personajes analizados son LGTBI+ (*ídem*).

II. LA VIOLENCIA LGTBIFÓBICA EN LAS REDES SOCIALES E INTERNET

En las dos últimas encuestas realizadas por la Agencia Europea de Derechos Humanos (FRA, 2020, 2024), se analiza el espacio virtual como espacio donde se reproduce LGTBIfobia, teniendo en cuenta diferentes matices. El estudio de 2020 se centra en el acoso recibido a través de internet y las redes sociales, revelando que casi el 70% de las personas LGTBI+ encuestadas experimentaron discriminación en las redes sociales durante los últimos cinco años. Los resultados indicaban que las personas que sufrieron ataques en línea fueron insultadas (95%), amenazadas con violencia física (57%), y hubo amenazas de revelar su orientación o su identidad sexual (29%). Además, el 27% fue amenazado con agresión sexual y el 31% con muerte, entre otros. En el 54% de los casos, el atacante o los atacantes eran anónimos o desconocidos para la víctima (FRA, 2020).

Estos ataques generaron sentimientos de ira (72%), tristeza (70%), ansiedad (57%) y miedo (51%), entre otros. El 30% de las personas atacadas redujeron el uso de sus perfiles en redes sociales. Solo el 5% denunció a la policía y, de estos casos denunciados, el 55% afirma que no fue tomado en serio cuando informó. Una consecuencia que diferencia esta violencia de otras que sufre el colectivo es la huella digital que causa. El daño reputacional de estas agresiones puede afectar no solo a la vida personal de quienes las sufren, sino también a la profesional (FRA, 2020).

En la encuesta publicada en 2024, los resultados indican que de los sitios que las personas encuestadas han vivido el último caso de agresión por LGTBIfobia, el 10% ha sido en internet o las redes sociales. Por otro lado, esta encuesta se centra en la medida en que los discursos de odio se difunden en este espacio, revelando que el 76% de la muestra refiere haber visto llamadas que inciten a la violencia en contra de las personas LGTBI+ en las redes sociales o internet en los últimos 12 meses. Las personas encuestadas ven con frecuencia referencias a la "propaganda LGTBI+" o a la "ideología de género" y a que las personas LGTBI+ suponen una amenaza para los "valores tradicionales". La mayoría afirman que se encuentran con estas afirmaciones siempre o a menudo (21% y 54%, respectivamente).

Además, el 57% de las personas encuestadas estuvieron expuestas a declaraciones *on line* que consideran a las personas LGTBI+ antinaturales o enfermas mentales; referencias a que las personas LGTBI+ suponen una amenaza sexual (47%) y otras formas de odio contra

las personas LGBTI+ (65%). El 38 % de los encuestados afirmaron que siempre o a menudo se enfrentan a llamamientos a la violencia contra las personas LGBTIQ en Internet (FRA, 2024).

Por otra parte, los resultados de la séptima evaluación del *“Código de Conducta para contrarrestar el discurso de odio ilegal online”* señalaban el reto que plantean los espacios online y redes sociales al mostrar que la orientación sexual continúa siendo la tercera categoría de discurso de odio más reportada, con el 15,5% de las 3634 notificaciones enviadas por 21 Estados Miembros para este ejercicio de evaluación (Consejo de la Unión Europea, 2019).

Los datos que la FELGTBI+ presenta sobre el registro de incidentes de odio del año 2020 muestran que Twitter (39%) es la principal red donde se registran estos hechos, seguidos de Facebook (22,2%) e Instagram (16,7%). Los motivos de este fenómeno son múltiples y todavía están por analizar de forma sistematizada, pero se apuntan algunos factores como la legitimación del discurso de odio LGTBIfóbicos por parte de los sectores más conservadores y la visibilidad pública de los mensajes que se emiten desde dichos sectores. Este es un tema que preocupa a profesionales del sector, así como a los movimientos sociales que intervienen en la garantía de los derechos de las personas LGBTI+ (FELGTBI+, 2020).

G. MEMORIA LGTBI

En la Ley 52/2007, de 26 de diciembre, por la que se reconocen y amplían derechos y se establecen medidas en favor de quienes padecieron persecución o violencia durante la guerra civil y la dictadura, se proclamaban injustas *“todas las condenas, sanciones y expresiones de violencia personal producidas, por motivos inequívocamente políticos o ideológicos, durante la Guerra Civil, así como las que, por las mismas razones, tuvieron lugar en la Dictadura posterior”*. Era, por lo tanto, un paso importante y necesario para *“reparar a las víctimas, y consagrar y proteger (...) el derecho a la memoria personal y familiar como expresión de plena ciudadanía democrática, fomentar los valores constitucionales y promover el conocimiento y la reflexión sobre nuestro pasado, para evitar que se repitan situaciones de intolerancia y violación de derechos humanos como las entonces vividas”*.

Trece años después, se reforma la ley a través de la Ley 20/2022, de 19 de octubre, de Memoria Democrática para adecuarla a cuestiones puestas de manifiesto por distintos organismos internacionales en el ámbito de los derechos humanos, tal y como se especifica en su texto. En el preámbulo de esta nueva ley se hace especial mención a la ratificación y entrada en vigor de la Convención Internacional para la Protección de todas las Personas contra las Desapariciones Forzadas, de 20 de diciembre de 2006, y ratificada por España el 14 de julio de 2009, y se hace eco de la Resolución del Parlamento Europeo de 2 de Abril de 2009 en el que *“se pone de relieve la voluntad de construir una sólida identidad común europea en torno a los valores democráticos y contra toda forma de totalitarismo, así como la importancia de honrar a las víctimas que se opusieron a toda forma de dictadura, y la importancia para el futuro de Europa de mantener viva la memoria del pasado, puesto que no puede haber reconciliación sin verdad y sin memoria”*.

Tal y como se recoge en el texto de la actual Ley 20/2022, de 19 de octubre, *“la transformación de las circunstancias sociales y políticas, la constatación de la dificultad en la implementación de algunas medidas previstas en el articulado de la Ley 52/2007, de 26 de diciembre, el desarrollo de políticas de memoria autonómicas y la experiencia derivada de ellas, las aportaciones y nuevas demandas del movimiento memorialista y la sociedad civil, el avance global de las culturas y prácticas de los derechos humanos, y las valoraciones concretas de la Ley realizadas por ONG prestigiosas en el ámbito de los derechos humanos y organismos internacionales como las Naciones Unidas y las iniciativas aprobadas en este sentido en las Cortes Generales, aconsejan ajustes significativos en el marco legislativo estatal, que se plasman en la presente ley”*.

En este sentido, la Ley 20/2022, de 19 de octubre, presenta con tres objetivos: por un lado, persiste en su interés por recuperar y salvaguardar la memoria; por otro lado, declara ilegal el Golpe de Estado del 36 y la posterior etapa franquista hasta la proclamación de la Constitución del 78.

En tercer lugar, se preocupa por reconocer a quienes sufrieron persecución o violencia, ampliando las razones reconocidas por las que sufrieron dicha persecución y violencia, incluyendo la orientación y la identidad sexual entre ellas. Las razones mencionadas son *“la pertenencia, colaboración o relación con partidos políticos, sindicatos, organizaciones religiosas o militares, minorías étnicas, movimiento feminista, sociedades secretas, logias masónicas, sociedades teosóficas y similares, y grupos de resistencia guerrillera, así como el ejercicio de conductas vinculadas con opciones culturales, lingüísticas, de género, de orientación o identidad sexual”*. Así, en el artículo 3, que define a las víctimas, incluye en su listado a *“Las personas LGTBI+ que sufrieron represión por razón de su orientación o identidad sexual”*.

Por otro lado, en su preámbulo se reconoce y especifica que la represión y persecución franquista (...) *“afectó singularmente a variados colectivos, que esta ley reconoce destacándolos de manera especial”*. Entre ellos, se mencionan a las personas LGTBI+, *“que sufrieron formas especiales de represión o violencia sufridas a causa de su orientación o identidad sexual, singularizadas en normas como la modificación en 1954 de la Ley de Vagos y Maleantes para incluir a «los homosexuales», y la Ley sobre Peligrosidad y Rehabilitación Social, de 6 de agosto de 1970, que definía como peligros sociales a «los que realicen actos de homosexualidad»”*.

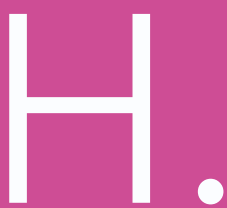
Por lo tanto, por primera vez, el Estado Español obliga y regula *“la recuperación, salvaguarda y difusión de la memoria democrática, entendida ésta como conocimiento de la reivindicación y defensa de los valores democráticos y los derechos y libertades fundamentales a lo largo de la historia contemporánea de España, con el fin de fomentar la cohesión y solidaridad entre las diversas generaciones en torno a los principios, valores y libertades constitucionales”* introduciendo, además, la perspectiva LGTBI+ en su normativa.

Tal y como se menciona en la Ley de Memoria Democrática, hasta el momento algunas de las leyes sobre la igualdad de los derechos de las personas LGTBI+ se articulan con lo dispuesto en las normativas autonómicas sobre la memoria histórica. Merece especial atención el interés por documentar y poner al servicio de la ciudadanía el conocimiento a través de las redes de archivos y bibliotecas autonómicas y la creación de Centros de documentación y memoria LGTBI+. Esta misma ley, en su artículo 58, crea el Centro de Memoria Democrática donde ha de caber toda la memoria LGTBI+ generada.

Desde los primeros movimientos por la defensa de los derechos de las personas LGTBI+ hasta hoy, y especialmente en los últimos años, han surgido diferentes iniciativas para la salvaguarda y difusión de la memoria LGTBI+ de carácter diverso. Se trata de iniciativas promovidas por fundaciones o colectivos especializados que rescatan la memoria de

ciertas personalidades o acontecimientos históricos, entidades que impulsan jornadas divulgativas, actividades de sensibilización, etc; acerca de algún tema de interés de la memoria LGTBI+; iniciativas promovidas desde la universidad, como jornadas académicas e investigaciones que rescatan la historia LGTBI+; o acciones impulsadas desde la administración, como la realización de conmemoraciones o la proclamación de monumentos, calles y plazas públicas que visibilizan personas o hechos históricos relevantes en la defensa de los derechos de los colectivos LGTBI+ y la erradicación de la LGTBIfobia.

Ejemplo de ello son iniciativas como *“Armari de la Memòria”*, que se presenta como un servicio público de la Generalitat Valenciana, puesto en marcha desde la Vicepresidencia i Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives, cuya principal misión es la recuperación, conservación, descripción, digitalización y difusión de fondos documentales relevantes para construir una memoria de las disidencias sexogenéricas. Otra iniciativa señalada son las *“Jornadas de Memoria Histórica de la Disidencia Sexo-genérica”* organizadas por la Dirección General de Diversidad del Gobierno de Canarias en colaboración con la Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI+ del Ministerio de Igualdad. Así mismo, desde la Secretaría de Estado de Memoria Democrática se impulsan líneas de subvenciones a entidades no lucrativas, así como a Universidades donde el estudio y las iniciativas de memoria LGTBI+ tienen cabida y cada año cobran más interés.



ACCIÓN EXTERIOR Y PROTECCIÓN INTERNACIONAL

I. DATOS DEMOGRÁFICOS DE PERSONAS LGTBI+ SOLICITANTES DE PROTECCIÓN INTERNACIONAL EN ESPAÑA

La diversidad de género y sexual todavía es castigada en muchos países, incluso en algunos, la homosexualidad puede suponer la pena de muerte. Amnistía Internacional calcula que hay en torno a 70 países que tipifican las relaciones consentidas entre personas del mismo sexo como ilegales, y una gran parte de esos países sancionan esas relaciones con penas de cárcel. Sin embargo, existen países que no imponen castigos por motivos de orientación o identidad sexual, pero en los que las personas LGTBI+ sufren diariamente y de forma continua discriminación y situaciones de violencia, odio e intolerancia.

Según la investigación de ACCEM *“Situación de las personas solicitantes de protección internacional y refugiadas LGTBI+”*, hay un aumento constante en el número de solicitudes de asilo del colectivo LGTBI+ en España (ACCEM, 2018). Los datos de la Oficina de Asilo y Refugio (2021) muestran que la persecución por orientación e identidad sexual constituye la tercera causa de persecución para reconocimiento del estatuto de refugiado con un 9,9%, después de por motivos de género (26,2%) y motivos políticos (26,2%).

Al respecto, la Comisión Interministerial de Asilo y Refugio del Ministerio del Interior especifica que, desde enero a septiembre del 2023, las solicitudes de asilo por orientación sexual e identidad de género constituyen un 15,84%. Este dato refleja un aumento en comparación con los años anteriores: en el 2020 es un 13,50%, en el 2021 es un 11,28%, en el 2022 es un 10,10% (Subdirección General de Derechos LGTBI, comunicación personal, 2 de octubre de 2023)

Según el informe de ACCEM antes mencionado, las principales razones que atraen este flujo migratorio forzado es el hecho de que España cuenta con un marco político y legal que reconoce la diversidad más a fondo que otros países europeos.

El estudio ACCEM destaca la escasez de publicaciones que detallan los motivos del asilo, lo que supone una importante traba para realizar un diagnóstico de la población LGTBI+ migrada de forma forzada, ya que impide conocer el número de personas que se encuentran en esta situación.

II. LA PROTECCIÓN Y EL ASILO DE LAS PERSONAS LGTBI+

El Gobierno de España está plenamente comprometido con la protección de las personas LGTBI+ en cualquier parte del mundo. Por ello, el Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, mantiene desde mediados de los años 90, un programa de acogida temporal de personas defensoras de los DDHH, en colaboración con Comunidades Autónomas, gobiernos municipales y organizaciones de la sociedad civil, del que se han beneficiado numerosos defensores de los derechos de las personas LGTBI+ de todo el mundo.

En la Ley 12/2009, de 30 de octubre, reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria, establece que tanto el Estado, los partidos políticos y las organizaciones asociadas como los agentes no estatales pueden ser considerados agentes de persecución. Este aspecto es de suma importancia cuando se trata de solicitudes de protección internacional presentadas por personas LGTBI+. A pesar de contar con marcos legales que garantizan la igualdad para las minorías sexuales y de género, es frecuente que el peligro provenga del ámbito doméstico y de la privacidad. ACNUR y otras ONG especializadas advierten desde hace tiempo que *“estas personas son a menudo víctimas de crímenes de honor perpetrados por sus familias o comunidades”* (ACNUR, 2014).

Como destacó el informe de la Relatora Especial de las Naciones Unidas sobre la violencia contra la mujer en 1997, *“las mujeres lesbianas, bisexuales o trans son víctimas de matrimonios forzados, embarazos forzados y violaciones conyugales, algunos de los cuales se utilizan como formas de castigo por su orientación o conducta sexual, real o percibida”*. Esto indica claramente la necesidad de analizar dos aspectos: por un lado, el papel de los agentes de persecución no estatales, y, por otro lado, la relevancia de las leyes punitivas relacionadas con la orientación e identidad sexual.

En este sentido, la Comisión Europea insta a mejorar la formación del funcionariado que interviene en los procesos de asilo y refugio, con el objetivo de garantizar que estos trámites se ajusten a la legislación internacional y de la UE, sin prejuicios ni estereotipos anti-LGTBI+. Es fundamental que los profesionales encargados de estos procesos reciban formación especializada que les permita reconocer y comprender las vulnerabilidades particulares de las personas LGTBI+ solicitantes de protección internacional. Para ello, se debe aplicar un enfoque interseccional que contemple, además de la condición de migrante, las múltiples identidades y experiencias de las personas LGTBI+, reconociendo cómo factores como el género, la orientación sexual y la identidad de género pueden interactuar y agravar las situaciones de discriminación, persecución y violencia. Este enfoque contribuirá a un trato más justo y equitativo, garantizando que las solicitudes de asilo sean evaluadas de acuerdo con las circunstancias particulares de cada solicitante, protegiendo así sus derechos humanos y promoviendo una integración más inclusiva.

III. COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO Y EDUCACIÓN PARA LA CIUDADANÍA GLOBAL POR LA DEFENSA DE LOS DERECHOS LGTBI+

La necesidad de investigar y desarrollar acciones respecto a la protección y promoción de los derechos de las personas LGTBI+ en el marco de proyectos y programas de cooperación y educación para el desarrollo sostenible se establece como un aspecto clave en el diagnóstico de ambas Estrategias.

Al respecto, el Informe sobre *Homofobia de Estado 2020: Panorama Global de la Legislación* publicado por ILGA Mundo (Asociación Internacional de Lesbianas, Gais, Bisexuales, Trans e Intersex) especifica que en 69 países miembros de la ONU se penalizan por la ley las relaciones consentidas entre personas adultas del mismo sexo. Dicha entidad ha realizado el *“Informe de Mapeo Legal Trans 2019”* en donde se especifica el impacto de las leyes y políticas sobre las personas trans en todo el mundo. Al respecto, este informe señala que en 13 países se criminalizan a las personas trans a través de alguna normativa, ley religiosa o edicto.

Destacar que durante la Conferencia Mundial sobre derechos humanos de las personas LGTBI, que tuvo lugar en Montevideo en 2016, se estableció un Grupo de Trabajo dedicado a la *“Inclusión LGTBI en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”*. Este Grupo se enfoca en varios subtemas, incluyendo empleo y condiciones de trabajo, reducción de la pobreza, equidad de género, educación, salud, inclusión social y respuesta a la violencia y discriminación. Estos temas constituyen referentes líneas de acción en materia de derechos LGTBI+ y se encuentran detallados en la Nota Conceptual del Grupo de Trabajo sobre *“Inclusión LGTBI en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”*.

En la reciente publicación *“El trabajo de la AECID en materia de derechos LGTBI+”* de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo se refleja el marco de acción y hoja de ruta establecida para la inclusión de la orientación sexual y la identidad de género desde un enfoque de derechos humanos en la cooperación española a través de las modalidades: multilateral, cooperación triangular, cooperación Sur-Sur, bilateral, acción humanitaria y cooperación cultural; y de los instrumentos de subvenciones a ONGD (AECID, 2022).

Al respecto, en dicha publicación se especifica que la AECID contempla el apoyo de sus órganos de dirección y de la Dirección General de Políticas de Desarrollo Sostenible (DGPOLDES) para desarrollar procesos dirigidos a inclusión de la orientación sexual y la identidad de género desde un enfoque de derechos humanos. Este proceso de trabajo comprende un análisis desde el enfoque de género e interseccional ampliado con variables que especifiquen la orientación sexual, la identidad sexual y las corporalidades diversas.

PARTE 3: **CONTENIDO DE LA ESTRATEGIA**

7. PROCESO PARTICIPATIVO Y METODOLOGÍA

La presente Estrategia se ha diseñado mediante una metodología participativa que ha partido de la validación y el compromiso de la Dirección General para la Igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+.

En este proceso se han involucrado quienes mejor conocen la realidad de las personas LGTBI+: las organizaciones LGTBI+, las organizaciones de derechos humanos, los colectivos profesionales, las personas expertas y las administraciones y poderes públicos especializadas en este ámbito. Surge del compromiso de la Dirección General para la Igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+ para ubicarlas en el centro de la Estrategia como agentes activos y clave en los avances en esta materia.

La metodología participativa se ha dividido en dos fases diferenciadas:

- a) Proceso de elaboración de la Estrategia.
- b) Proceso de validación de las medidas.

1. La metodología participativa en el proceso de elaboración de la Estrategia.

Realizada durante el último trimestre del año 2022 y el primer trimestre del 2023, esta iniciativa ha recopilado las voces, opiniones de personas expertas y testimonios de la Administración Pública y la sociedad civil en su conjunto. Cada uno de los encuentros y espacios de debate ha sido diseñado con un enfoque dual:

1. Un enfoque diagnóstico para analizar los distintos ámbitos de acción, así como las necesidades y problemáticas de los mecanismos existentes de prevención, intervención y respuesta coordinada.
2. Un enfoque propositivo para identificar posibles escenarios de mejora en dichos ámbitos de acción. Todo esto se realiza desde una perspectiva feminista, integral, interseccional, transversal y basada en los derechos humanos.

En concreto, durante los seis meses de proceso, se han organizado los siguientes canales y espacios de participación en el proceso de elaboración colaborativa de la Estrategia:

1. Formulario en línea: destinado a que las Comunidades Autónomas y los diferentes Ayuntamientos o Mancomunidades que hayan desarrollado acciones en materia de derechos LGTBI+, en la que han realizado una valoración del desarrollo de la actividad y del impacto generado.
2. 7 entrevistas en profundidad a personas expertas en diferentes ámbitos y materias.
3. 8 reuniones temáticas online con personas expertas, administraciones públicas, organizaciones sindicales y sociedad civil organizada sobre los siguientes temas: salud, cultura/ocio/deporte, comunicación/internet, justicia/delitos de odio, educativo, laboral, asociativo y participación comunitaria, acción exterior y protección internacional. Estas reuniones temáticas se han organizado en torno a aspectos muy concretos y específicos relacionados con la detección de necesidades, dificultades y obstáculos en cada ámbito en cuestión y sus posibles soluciones teniendo en cuenta los ejes que contempla la Estrategia.
4. 7 sesiones presenciales en Bilbao, Valencia, Barcelona, A Coruña, Madrid, Sevilla y Las Palmas de Gran Canaria con agentes intervinientes (sociedad civil, sindicatos, administración pública) y personas expertas con el objetivo de analizar en detalle las medidas y acciones propuestas por todas las áreas de intervención en la fase anterior del proceso.

Las valiosas contribuciones recibidas han sido compiladas en registros e informes específicos, los cuales han sido objeto de reflexión y organización de acuerdo con los principios y objetivos de la presente Estrategia. Estos documentos han sido el punto de partida para establecer la estructura de los ejes, líneas estratégicas y medidas incluidas en esta Estrategia Estatal.

2. La metodología participativa en el proceso de validación de las medidas de la Estrategia.

Analizadas todas las propuestas recibidas en la fase participativa de elaboración de la Estrategia, la Dirección General para la Igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+ elaboró una propuesta de estructura y medidas que, de igual modo, se sometió a validación mediante un proceso participativo. En concreto, durante el segundo trimestre del año 2023 se organizaron los siguientes encuentros de validación de las medidas de la Estrategia:

1. Encuentro presencial en Madrid con participantes de las sesiones anteriores.
2. Encuentro virtual con participantes de las sesiones anteriores.

A continuación, se presenta la estructura y las medidas que componen esta Estrategia estatal para la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI 2025-2028.

8. MEDIDAS

EJE A: GOBERNANZA, MARCO NORMATIVO Y ESTRUCTURAS DE COORDINACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

LÍNEA ESTRATÉGICA A.1. IMPULSO Y AJUSTE DEL ABORDAJE NORMATIVO DE LA VIOLENCIA LGTBIFÓBICA

OBJETIVOS

A.1.1. Hacer efectivo el abordaje definido en la normativa estatal e internacional para combatir todas las manifestaciones de la violencia hacia las personas LGTBI+.

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida A.1.1.1. Respuesta específica a la violencia LGTBIfóbica, tanto física como psicológica, incluidas las llamadas terapias de conversión, a través de los instrumentos existentes para cumplir la Ley.	IGD	INT TRM
Medida A.1.1.2. Colaboración entre las Fiscalías, otros agentes que intervienen en la justicia y entidades que trabajan con personas LGTBI+ para mejorar en la comprensión y abordaje de los delitos de odio o delitos con base discriminatoria.	IGD	INT
Medida A.1.1.3. Organización de jornadas de especialistas en delitos de odio y discriminación en la Fiscalía General del Estado para actualizar procedimientos y normalizar la respuesta de las diferentes fiscalías territoriales. La organización de esta actividad se puede realizar en coordinación con el Centro de Estudios Jurídicos.	PJC	PJC ISM

LÍNEA ESTRATÉGICA A.2.

REFUERZO DEL MARCO INSTITUCIONAL Y NORMATIVO PARA LA MEJORA EN LA CONSECUCCIÓN DE LA IGUALDAD EFECTIVA DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI+

OBJETIVOS

A.2.1. Adaptar y actualizar los formularios y registros de la Administración y los textos normativos para hacer efectiva la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI+.

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida A.2.1.1. Promoción de un Pacto de Estado frente a los discursos de odio contra grupos en situación de vulnerabilidad.	IGD	IGD
Medida A.2.1.2. Avance hacia la modificación de la información que se recoge en el Registro Civil de manera que resulte más inclusiva con la diversidad sexual y de género.	IGD	PJC
Medida A.2.1.3. Adaptación para la inclusión de todas las dimensiones referidas a la diversidad sexual, afectiva y familiar en los registros y formularios estatales, autonómicos y municipales.	IGD	Departamentos competentes AGE CCAA
Medida A.2.1.4. Adaptación y promoción del uso de un lenguaje inclusivo con las realidades LGTBI+ en la Administración Pública, sus instituciones públicas y servicios.	IGD	TDF Departamentos competentes AGE CCAA
Medida A.2.1.5. Posibilitar la utilización por el personal trans que preste servicios en la Administración un nombre distinto al que figure en su DNI o NIE en los medios de identificación internos (por ejemplo, tarjeta de persona empleada pública y correo electrónico).	IGD	Departamentos competentes AGE CCAA

OBJETIVOS

A.2.2. Desarrollar e implementar la educación sexual integral prevista en la Ley de Educación y Ley de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo para la incorporación de la educación sexual integral en toda su magnitud y necesidades de abordaje.

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida A.2.2.1. Apoyo a las Administraciones Educativas de las comunidades autónomas en el desarrollo e implantación de la educación sexual integral basada en el currículo educativo.	IGD	IGD EFD Departamentos de Educación e Igualdad de cada CCAA SND Departamentos de Salud Pública de las CCAA CNU
Medida A.2.2.2. Desarrollo de la implementación de la educación sexual en todos los niveles educativos basada en el currículo educativo.	IGD	GD EFD Departamentos de Educación e Igualdad de cada CCAA
Medida A.2.2.3. Inclusión de las diversidades más invisibles y menos estudiadas en los modelos de comprensión de la diversidad sexual y de género.	IGD	IGD Departamentos de Educación e Igualdad de cada comunidad SND Departamentos de Salud Pública de las CCAA

OBJETIVOS

A.2.3. Revisar la legislación existente en educación no formal y crear los instrumentos necesarios para incorporar la educación sexual integral en programas y acciones.

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida A.2.3.1. Revisión y adaptación de los contenidos educativos de la educación no formal a fin de incorporar la perspectiva de diversidad sexual, de género y familiar.	IGD	IGD DCA Departamentos de Educación e Igualdad de cada CCAA

OBJETIVOS

A.2.4. Impulsar con todos los mecanismos existentes la transformación de la Administración para que sea inclusiva con la diversidad sexoafectiva y de género.

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida A.2.4.1. Impulso para que en todos los niveles de la Administración haya personal con formación específica en diversidad sexoafectiva, familiar y de género.	IGD	TDF Departamentos competentes AGE CCAA
Medida A.2.4.2. Garantizar la formación continua, adaptada a las necesidades de cada puesto, para todo el personal de la Administración, asegurando su sensibilización y correcta actuación en el desempeño de sus funciones.	IGD	TDF Departamentos competentes AGE CCAA
Medida A.2.4.3. Incorporar en los temarios de las convocatorias derivadas de la OEP la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+.	IGD	TDF Departamentos competentes AGE CCAA

LÍNEA ESTRATÉGICA A.3.

ATERRIZAJE, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA MEJORA EN LA CONSECUCCIÓN DE LA IGUALDAD EFECTIVA DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI+

OBJETIVOS

A.3.1. Reforzar el Consejo de Participación de las Personas LGTBI+.

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida A.3.1.1. Refuerzo de la participación activa en el Consejo de Participación de las Personas LGTBI+ e intercambio continuado entre todas las vocalías designadas.	IGD	IGD Departamentos competentes AGE Administraciones locales CCAA
Medida A.3.1.2. Aprobación de un plan de trabajo anual que guíe las actuaciones del Consejo de Participación de las Personas LGTBI+.	IGD	IGD Departamentos competentes AGE Administraciones locales CCAA
Medida A.3.1.3. Presentación y remisión a Cortes de una memoria anual de actividad del Consejo de Participación de las Personas LGTBI+	IGD	IGD Departamentos competentes AGE Administraciones locales CCAA
Medida A.3.1.4. Recopilación y difusión de buenas prácticas realizadas por las empresas en materia de inclusión de las personas LGTBI+ y de promoción y garantía de la igualdad y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.	IGD	IGD Departamentos competentes AGE Administraciones locales CCAA

OBJETIVOS

A.3.2. Aterrizar las políticas públicas al ámbito municipal, comarcal y autonómico, adecuándolas a la realidad y trayectoria de cada territorio.

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida A.3.2.1. Impulso para la creación de consejos consultivos LGTBI+ en los gobiernos municipales, comarcales y autonómicos.	IGD	TMD Administraciones locales CCAA
Medida A.3.2.2. Seguimiento del funcionamiento de los consejos LGTBI+ municipales, comarcales y autonómicos y existentes.	IGD	TMD Administraciones locales CCAA
Medida A.3.2.3. Elaboración de planes intersectoriales en el ámbito local en materia de promoción de los derechos de las personas LGTBI+ y contra la LGTBIfobia.	IGD	TMD Administraciones locales CCAA
Medida A.3.2.4. Identificación y difusión de buenas prácticas en materia LGTBI+ entre las administraciones municipales, comarcales y autonómicas.	IGD	TMD Administraciones locales CCAA
Medida A.3.2.5. Impulso de un espacio de coordinación de redes de municipios para trabajar en la sensibilización en diversidad sexoafectiva, familiar y de género y en la prevención de la violencia LGTBIfóbica.	IGD	TMD Administraciones locales CCAA

OBJETIVOS

A.3.3. Establecer mecanismos unificados para el seguimiento y evaluación de las políticas públicas.

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida A.3.3.1. Creación de un sistema de indicadores que permita evaluar las necesidades de las personas LGTBI+ e incluirlas en el desarrollo de todas las políticas públicas.	IGD	IGD ECM Departamentos competentes AGE CCAA

Medida A.3.3.2. Incorporación de indicadores sensibles a las necesidades de las personas LGTBI+ y a las desigualdades que sufren en los sistemas de seguimiento y evaluación de planes, estrategias y actuaciones.	IGD	ECM Departamentos competentes AGE Administraciones locales CCAA
Medida A.3.3.3. Adaptación de las herramientas de análisis a los nuevos sistemas de indicadores.	IGD	ECM Departamentos competentes AGE Administraciones locales CCAA
Medida A.3.3.4. Garantía de una adecuada difusión de los programas y las acciones establecidas para que lleguen de forma adecuada a las personas destinatarias, desde una perspectiva interseccional.	IGD	Departamentos competentes AGE Administraciones locales CCAA
Medida A.3.3.5. Desarrollo y reglamentación de la Autoridad Independiente que establece la Ley de Igualdad de Trato.	IGD	Departamentos competentes AGE Administraciones locales Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación
Medida A.3.3.6. Creación de un mecanismo de contraste con el Defensor del Pueblo y/o con la Autoridad Independiente que establece la Ley de Igualdad de Trato, para el seguimiento y respuesta a las quejas recibidas por motivos de discriminación LGTBIfóbica.	IGD	Departamentos competentes AGE Administraciones locales Defensor del Pueblo Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación
Medida A.3.3.7. Incorporar la perspectiva interseccional analizando cómo afecta la concurrencia de distintas situaciones y motivos de discriminación a las personas con discapacidad en función de su edad, su condición de personas LGTBI+, su condición de migrantes y refugiadas, su pertenencia a otros grupos poblacionales o étnicos, entre otras en las políticas, movimientos sociales de reivindicación de derechos, así como en todos los procedimientos y recursos de apoyo y respuesta, de modo que se corrija su especial desventaja.	IGD	IGD DCA

LÍNEA ESTRATÉGICA A.4. REFUERZO DEL MOVIMIENTO ASOCIATIVO Y EL ACTIVISMO LGTBI+

OBJETIVOS

A.4.1. Reforzar la financiación pública.

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida A.4.1.1. Creación e impulso de convocatorias públicas específicas para subvencionar programas dirigidos a la consecución de los derechos de las personas LGTBI+ en todos los ámbitos de actuación y niveles de la administración.	IGD	DCA Departamentos competentes AGE Administraciones locales CCAA
Medida A.4.1.2. Establecimiento de sistemas de orientación y asesoramiento para la tramitación de solicitudes de subvención y ayudas y su justificación, que tomen en consideración la pluralidad de situaciones del movimiento asociativo LGTBI+ y mitigue las desigualdades entre organizaciones comunitarias más pequeñas y grandes organizaciones más profesionalizadas.	IGD	DCA Departamentos competentes AGE Administraciones locales CCAA
Medida A.4.1.3. Incorporación de cláusulas y criterios de inclusión de la diversidad sexoafectiva, familiar y de género en las bases reguladoras de subvenciones, convenios y cualesquiera otras ayudas económicas no específicas y en los contratos públicos, siempre que guarden relación con el objeto del contrato, en el marco de la legislación de contratación.	IGD	Departamentos competentes AGE Administraciones locales CCAA
Medida A.4.1.4. Cesión de espacios de titularidad pública para el desarrollo del asociacionismo LGTBI+ y de sus actividades.	IGD	Departamentos competentes AGE Administraciones locales CCAA

OBJETIVOS

A.4.2. Crear estructuras de coordinación y generar redes entre las instituciones y el movimiento asociativo y activista.

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida A.4.2.1. Incorporación de la diversidad sexoafectiva, de género y familiar, desde una perspectiva interseccional, en los espacios de encuentro, colaboración y alianzas.	IGD	Departamentos competentes AGE Administraciones locales CCAA
Medida A.4.2.2. Incorporación de la experiencia y el conocimiento del tejido asociativo y activista a la hora de desarrollar programas y acciones.	IGD	Departamentos competentes AGE Administraciones locales CCAA
Medida A.4.2.3. Impulso de iniciativas comunitarias, adaptadas a la realidad local y en colaboración con el tejido asociativo local.	IGD	Departamentos competentes AGE Administraciones locales CCAA
Medida A.4.2.4. Impulso para la creación/ fortalecimiento de órganos consultivos como los consejos ciudadanos o agentes comunitarios/as que sirvan como puentes de interlocución y de control de la actuación de las administraciones competentes en la materia.	IGD	Departamentos competentes AGE Administraciones locales CCAA

LÍNEA ESTRATÉGICA A.5. REFUERZO DE LA POLÍTICA EXTERIOR Y LA COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA LA GARANTÍA DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS LGTBI+

OBJETIVOS

A.5.1. Reforzar la coordinación interministerial entre el Ministerio del Interior y el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida A.5.1.1. Formación en diversidad sexoafectiva, familiar y de género al personal de la Dirección General de Protección Internacional y del Sistema de Acogida de Protección Internacional.	IGD	INT ISM

OBJETIVOS

A.5.2. Reforzar la coordinación entre las Administraciones y las ONGs.

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida A.5.2.1. Creación de un Grupo de Trabajo sobre Cooperación y Derechos de las Personas LGTBI+ en el seno del futuro Consejo Superior de Cooperación para el Desarrollo Sostenible.	IGD	AUC Departamentos competentes AGE Administraciones locales CCAA

OBJETIVOS

A.5.3. Incorporar la perspectiva de la diversidad sexoafectiva, familiar y de género en las políticas de cooperación al desarrollo.

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida A.5.3.1. Refuerzo de la inclusión de la perspectiva de la diversidad sexoafectiva, familiar y de género en las convocatorias de programas para la cooperación internacional y para la educación para la ciudadanía global.	IGD	AUC Departamentos competentes AGE Administraciones locales CCAA
Medida A.5.3.2. A través de la cooperación multilateral, contribuir a la construcción de democracias abiertas e inclusivas que garanticen el respeto de los derechos humanos de las personas LGTBI+, con especial atención a la participación política efectiva de las personas LGTBI+, y al apoyo las mejoras en las capacidades de las instituciones públicas para prestar servicios sin discriminación.	IGD	AUC
Medida A.5.3.3. Reforzar el trabajo para garantizar los derechos y la salud sexual y reproductiva de mujeres y niñas teniendo en cuenta la diversidad sexual y los derechos sexuales de las personas LGTBI+ a través de los programas de cooperación para el desarrollo sostenible, tanto a nivel bilateral como regional y multilateral, y apoyando a las organizaciones de la sociedad civil que trabajen en materia de diversidad sexual y por la defensa de los derechos sexuales y reproductivos.	IGD	AUC
Medida A.5.3.4. Trabajar para erradicar la exclusión educativa de las personas LGTBI+ en los países socios de la Cooperación Española.	IGD	AUC

OBJETIVOS

A.5.4. Priorizar la defensa de los derechos LGTBI+ en las relaciones internacionales y situar a España el liderazgo por la defensa de los derechos LGTBI+.

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida A.5.4.1. Abogacía activa por la defensa/incidencia política por los derechos de las personas LGTBI+ en los foros internacionales en los que participa España.	IGD	AUC
Medida A.5.4.2. Establecimiento de mecanismos de protección para personas LGTBI+ de nacionalidad española que se encuentran en el extranjero.	IGD	AUC
Medida A.5.4.3. Nombramiento de un Embajador/a en Misión Especial para los derechos de las personas LGTBI+.	IGD	AUC

EJE B: SENSIBILIZACIÓN, PROMOCIÓN DE LA DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO Y PREVENCIÓN Y DETECCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y LA VIOLENCIA LGTBIFÓBICA

LÍNEA ESTRATÉGICA B.1. MEJORA DEL CONOCIMIENTO DE LA REALIDAD LGTBI+ Y LA LGTBIFOBIA

OBJETIVOS

B.1.1. Generar y sistematizar conocimiento sobre diversidad afectivo sexual, de género y familiar.

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida B.1.1.1. Establecer criterios consensuados para la recogida, análisis y uso de datos cuantitativos sobre igualdad LGTBI+ en encuestas poblacionales.	IGD	ECM Departamentos competentes AGE Administraciones locales CCAA
Medida B.1.1.2. Realización de estudios para profundizar en el conocimiento de la diversidad sexoafectiva, familiar y de género.	IGD	IGD Departamentos competentes AGE Administraciones locales CCAA
Medida B.1.1.3. Desarrollar y aplicar un sistema estatal de indicadores cuantitativos y cualitativos para monitorizar periódicamente la implementación y el impacto de las políticas públicas dirigidas a la población LGTBI+, evaluando áreas clave como la salud, la educación, el empleo, y la protección contra la violencia y la discriminación.	IGD	IGD ECM Departamentos competentes AGE Administraciones locales CCAA

Medida B.1.1.4. Implementar en los recursos y servicios públicos especializados un sistema de recogida y análisis sistemático de datos sobre incidentes de LGTBIfobia desglosando la información por tipo de discriminación (orientación sexual, identidad o expresión de género).	IGD	IGD INT ISM PJC CNEJ Departamentos competentes AGE Administraciones locales CCAA
Medida B.1.1.5. Elaborar estudios que exploren la situación de las personas LGTBI+ en situación de trata y explotación de personas.	IGD	IGD INT Departamentos competentes AGE Administraciones locales CCAA

OBJETIVOS

B.1.2. Promocionar una línea de investigación para conocer la realidad de las personas LGTBI+, el estado de la diversidad sexoafectiva, de género y familiar y las manifestaciones de LGTBIfobia en los diferentes ámbitos.

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida B.1.2.1. Impulso para la creación de observatorios de la LGTBIfobia, consolidación de los ya existentes y apoyo en la creación de redes y espacios de intercambio de datos y del conocimiento generado.	IGD	Departamentos competentes AGE Administraciones locales CCAA
Medida B.1.2.2. Impulso de estudios que generen información actualizada sobre la situación de las personas LGTBI+ en otros contextos internacionales que sirvan de ayuda a la evaluación de las solicitudes de protección internacional.	IGD	AUC ISM INT CCAA
Medida B.1.2.3. Impulso de estudios que tengan como objetivo analizar y evaluar los recursos y procedimientos jurídicos para mejorar el abordaje de la LGTBIfobia.	IGD	INT ISM CCAA

Medida B.1.2.4. Impulso de la investigación sobre la realidad LGTBI+ en el ámbito deportivo teniendo en cuenta: el trabajo de los equipos profesionales; los espacios y equipamientos deportivos; la práctica deportiva; la LGTBIfobia; los protocolos; y las campañas de sensibilización.	IGD	EFD CCAA
Medida B.1.2.5. Impulso de estudios que tengan como finalidad conocer la situación de las personas LGTBI+ en el ámbito laboral, la discriminación por LGTBIfobia en los espacios de trabajo y las dificultades de acceso al mercado laboral.	IGD	TES CCAA
Medida B.1.2.6. Impulso de estudios que diagnostiquen y analicen la LGTBIfobia en los medios de comunicación.	IGD	IGD SEC CCAA
Medida B.1.2.7. Elaboración de estudios que abarquen el conocimiento y las actitudes de la gente joven con respecto a la diversidad sexual, familiar y de género.	IGD	JUI CCAA
Medida B.1.2.8. Impulso de estudios que tengan como objetivo analizar y evaluar la violencia de pareja entre personas del mismo sexo y que permitan establecer recomendaciones para mejorar la situación desde diferentes ámbitos de intervención.	IGD	Departamentos competentes AGE CCAA Administraciones locales
Medida B.1.2.9. Realización de estudios que analicen la reproducción de conductas LGTBIfóbicas y los discursos de odio en las redes sociales.	IGD	INT ISM CCAA
Medida B.1.2.10. Impulso de estudios que aborden las realidades y experiencias de las personas intersex.	IGD	IGD SND

Medida B.1.2.11. Fomento de estudios que permitan conocer la historia y evolución del alcance de derechos de las personas LGTBI+.	IGD	IGD CCAA
Medida B.1.2.12. Impulso de investigaciones para conocer la realidad socioeducativa de las personas LGTBI+ abarcando toda la comunidad educativa.	IGD	EFD TES SND CNU CCAA
Medida B.1.2.13. Realización de estudios y diagnósticos sobre las intersecciones en la discapacidad, dedicados a personas en situación refugio y asilo, personas LGTBI+, personas pertenecientes a distintos grupos poblacionales y étnicos y otras situaciones que supongan mayores opresiones y discriminaciones para las personas con discapacidad.	IGD	IGD DCA

OBJETIVOS

B.1.3. Impulsar estudios que diagnostiquen desde una perspectiva interseccional las necesidades de los colectivos más vulnerables dentro de la comunidad LGTBI+ para lanzar propuestas de mejora.

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida B.1.3.1. Realización de diagnósticos sobre las necesidades de las personas LGTBI+ en el contexto rural.	IGD	TMD TED CCAA
Medida B.1.3.2. Realización de diagnósticos sobre las necesidades de las personas LGTBI+ con discapacidad.	IGD	DCA CCAA
Medida B.1.3.3. Realización de diagnósticos que permitan conocer las necesidades de las personas LGTBI+ migrantes.	IGD	ISM CCAA

Medida B.1.3.4. Realización de diagnósticos que permitan conocer las realidades y experiencias de las personas LGTBI+ que pertenecen a minorías étnicas.	IGD	IGD ISM CCAA
Medida B.1.3.5. Realización de diagnósticos que permitan conocer las necesidades de las personas LGTBI+ que estén en contextos de prostitución.	IGD	IGD CCAA
Medida B.1.3.6. Realización de diagnósticos, investigación y mejora de sistemas de información sobre la situación del sinhogarismo con perspectiva LGTBI+.	IGD	DCA CCAA
Medida B.1.3.7. Impulso de estudios que identifiquen las desigualdades en salud que sufren algunas personas LGTBI+, incluidas las personas más vulnerables como, por ejemplo, las intersexuales.	IGD	IGD SND CCAA

LÍNEA ESTRATÉGICA B.2. TRANSFORMACIÓN DE LA SOCIEDAD: SENSIBILIZACIÓN Y EMPODERAMIENTO

OBJETIVOS

B.2.1. Impulsar acciones de sensibilización para fomentar el respeto hacia la diversidad sexoafectiva, familiar y de género dirigidas a la población en general.

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida B.2.1.1. Diseño, ejecución y evaluación de impacto de acciones de sensibilización para el reconocimiento de la riqueza de la diversidad sexoafectiva, familiar y de género dirigidas a la población en general, teniendo en cuenta las realidades de las personas LGTBI+, incluyendo las realidades más invisibilizadas como la intersexualidad.	IGD	IGD CLT Departamentos competentes AGE Administraciones locales CCAA

Medida B.2.1.2. Diseño, ejecución y evaluación de acciones de sensibilización para el reconocimiento de la riqueza de la diversidad sexoafectiva, familiar y de género dirigidas a la población joven.	IGD	IGD JUI Departamentos competentes AGE Administraciones locales CCAA
Medida B.2.1.3. Diseño, ejecución y evaluación de acciones de sensibilización dirigidas a toda la población para desestigmatizar y normalizar la diversidad sexoafectiva, familiar y de género entre las personas mayores.	IGD	IGD DCA Administraciones locales CCAA
Medida B.2.1.4. Diseño, ejecución y evaluación de acciones de sensibilización contra la serofobia en colaboración con las autoridades sanitarias competentes.	IGD	IGD SND Administraciones locales CCAA
Medida B.2.1.5. Incorporar la perspectiva interseccional en el análisis y abordaje de las distintas situaciones de discriminación que concurren y afectan de forma especial a todas las intersecciones de las personas con discapacidad pertenecientes a los siguientes colectivos (LGTBI+, migrantes, refugiadas, pertenecientes a otros grupos poblacionales y étnicos, etc.) en las políticas, procedimientos y recursos de apoyo y respuesta, de modo que se corrija su especial desventaja.	IGD	IGD DCA

OBJETIVOS

B.2.2. Fomentar el empoderamiento de la comunidad LGTBI+.

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida B.2.2.1. Diseño e implementación de programas de formación y empoderamiento a asociaciones, organizaciones y colectivos para promover los derechos de las personas LGTBI+ desde una perspectiva interseccional.	IGD	IGD TMD Departamentos competentes AGE Administraciones locales CCAA
Medida B.2.2.2. Impulso de la participación de las personas LGTBI+ y de la visibilidad de sus necesidades en otras causas asociativas.	IGD	IGD TMD Departamentos competentes AGE Administraciones locales CCAA

OBJETIVOS

B.2.3. Visibilizar para sensibilizar, reconocer y consolidar la diversidad.

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida B.2.3.1. Conmemoración pública de fechas significativas desde el enfoque del reconocimiento de los logros en derechos de las personas LGTBI+ y la reivindicación de los derechos pendientes.	IGD	IGD PJC Administraciones locales CCAA
Medida B.2.3.2. Impulso de la visibilidad de las personas LGTBI+ en el espacio público mediante la creación/ nombramiento de calles, parques, monumentos y edificios que homenajeen a referentes clave para la memoria LGTBI+.	IGD	IGD Administraciones locales CCAA
Medida B.2.3.3. Impulso de la visibilidad de la diversidad sexoafectiva, familiar y de género en el espacio público mediante la difusión de mensajes e imágenes positivas y empoderantes.	IGD	Departamentos competentes AGE Administraciones locales CCAA

Medida B.2.3.4. Reconocimiento público de la labor de personas, iniciativas y colectivos referentes en la visibilización de la diversidad sexoafectiva, familiar y de género y en la defensa de los derechos de las personas LGTBI+.	IGD	Departamentos competentes AGE CCAA
Medida B.2.3.5. Creación de distintivos para los establecimientos que respeten la diversidad sexoafectiva, familiar y de género y donde expresamente no se admitan actitudes LGTBIfóbicas.	IGD	IGD TES DCA ITU CCAA
Medida B.2.3.6. Creación de grupos de diversidad sexogenérica en los establecimientos penitenciarios que visibilice y reconozca al colectivo LGTBI+ en prisión.	IGD	INT

OBJETIVOS

B.2.4. Fomentar el lenguaje inclusivo en todos los ámbitos.

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida B.2.4.1. Acciones para el uso de un lenguaje inclusivo con la diversidad sexual, de género y familiar que tenga en cuenta las distintas realidades de las personas LGTBI+.	IGD	IGD Departamentos competentes AGE CCAA
Medida B.2.4.2. Fomento de mecanismos de ayuda y asesoramiento para la adaptación de un lenguaje inclusivo con las realidades LGTBI+ en los servicios, las empresas y organizaciones.	IGD	IGD TES Departamentos competentes AGE CCAA

LÍNEA ESTRATÉGICA B.3. FORTALECIMIENTO DE ALIANZAS Y SUPERVISIÓN DE CONTENIDOS DE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN

OBJETIVOS

B.3.1. Transformar la sociedad desde los medios de comunicación.

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida B.3.1.1. Diseño, elaboración e implementación de acciones de sensibilización y de formación articuladas en base a un discurso positivo de la realidad LGTBI+ dirigidas a empresas de comunicación, influencers y personas comunicadoras sociales.	IGD	ECM CCAA
Medida B.3.1.2. Impulso de acciones de visibilización de las identidades trans e intersex en el deporte dirigidas a las empresas y medios de comunicación para transformar los discursos discriminatorios en la prensa deportiva.	IGD	TES EFD CCAA
Medida B.3.1.3. Fomento de códigos de conducta, libros de estilo, guías de uso inclusivo del lenguaje para elaborar materiales que puedan ser difundidos entre los equipos profesionales de la comunicación.	IGD	ECM CCAA
Medida B.3.1.4. Promoción de organismos internos para velar por la igualdad y la diversidad en los medios de comunicación.	IGD	ECM Administraciones locales CCAA
Medida B.3.1.5. Apoyo a la creación de espacios y contenidos especializados en diversidad sexoafectiva, de género y familiar en los medios de comunicación para abordar las realidades LGTBI+ desde una mirada no estigmatizante ni estereotipada.	IGD	ECM Administraciones locales CCAA

Medida B.3.1.6. Premios y estímulos a los medios de comunicación que fomenten noticias y productos en temas LGTBI+.	IGD	IGD Administraciones locales CCAA
Medida B.3.1.7. Diseño, elaboración e implementación de acciones de sensibilización, formación y defensa de la audiencia frente a la LGTBIfobia dirigida a los medios de comunicación y sus profesionales.	IGD	ECM IGD

OBJETIVOS

B.3.2. Erradicar la LGTBIfobia en la publicidad.

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida B.3.2.1. Diseño, elaboración e implementación de acciones de sensibilización y de formación dirigidas a las agencias de publicidad y sus profesionales para difundir una visión positiva de la diversidad y defender a la audiencia frente a la LGTBIfobia.	IGD	Departamentos competentes AGE CCAA Administraciones locales
Medida B.3.2.2. Premios a las campañas que fomenten una imagen de la comunidad LGTBI+ positiva y libre de estereotipos en sus spots y campañas publicitarias.	IGD	IGD CCAA Administraciones locales
Medida B.3.2.3. Creación de un código deontológico para detectar y eliminar la representación de estereotipos LGTBIfóbicos en la publicidad que se emitan en medios públicos y/o con financiación pública.	IGD	ECM

OBJETIVOS

B.3.3. Erradicar la LGTBIfobia en los entornos digitales.

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida B.3.3.1. Diseño e implementación de acciones de prevención de la LGTBIfobia en los entornos digitales.	IGD	TDF EFD INT
Medida B.3.3.2. Elaboración de herramientas actualizadas para identificar violencias LGTBIfóbicas en las redes sociales.	IGD	INT ISM TDF/ECM EFD
Medida B.3.3.3. Potenciar y apoyar las referencias de diversidad sexual, de género y familiar en las RRSS.	IGD	Departamentos competentes AGE CCAA Administraciones locales
Medida B.3.3.4. Colaboración con las compañías digitales y aplicaciones móviles para la mejora de la identificación y erradicación de discursos y mensajes LGTBIfóbicos y serofóbicos, y para prevenir el acoso por estas causas.	IGD	TDF INT ISM

LÍNEA ESTRATÉGICA B.4. EDUCACIÓN PARA LA PROMOCIÓN E INTEGRACIÓN DE LA DIVERSIDAD SEXOAFECTIVA, FAMILIAR Y DE GÉNERO Y LA PREVENCIÓN DE LA LGTBIFOBIA

OBJETIVOS

B.4.1. Apoyar a la comunidad educativa en el fomento de una educación libre de discriminación LGTBifóbica.

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida B.4.1.1. Fomento de acciones de sensibilización y capacitación dirigidas a la comunidad educativa en general, trabajando a escala local y utilizando metodologías para la reflexión e implicación del profesorado, los equipos directivos, el personal de administración y servicios, las familias, el alumnado y todo el equipo que forma parte de los centros.	IGD	EFD Departamentos de Educación e Igualdad de cada CCAA Administraciones locales
Medida B.4.1.2. Búsqueda de la implicación de la comunidad educativa en la conmemoración de las fechas significativas para la visibilidad de la diversidad sexoafectiva, familiar y de género.	IGD	EFD Departamentos de Educación e Igualdad de cada CCAA Administraciones locales
Medida B.4.1.3. Fomento de las redes de profesorado LGTBI+ existentes y de nueva creación para el intercambio de buenas prácticas para favorecer la colaboración.	IGD	EFD CNU Departamentos de Educación e Igualdad de cada CCAA
Medida B.4.1.4. Acompañamiento a centros educativos para la prevención y atención de violencias y discriminaciones al alumnado LGTBI+, con especial atención al alumnado trans, para evitar el absentismo y el abandono escolar.	IGD	EFD Departamentos de Educación e Igualdad de cada CCAA

OBJETIVOS

B.4.2. Revisar los contenidos educativos para que promuevan el valor de la diversidad sexoafectiva, familiar y de género.

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida B.4.2.1. Diseño y difusión efectiva de materiales educativos sobre diversidad sexoafectiva, familiar y de género dirigidos a todos los niveles educativos.	IGD	EFD Departamentos de Educación e Igualdad de cada CCAA Administraciones locales
Medida B.4.2.2. Colaboración y apoyo a las editoriales de libros de texto para la inclusión de contenidos que reflejen la diversidad sexual, de género y familiar y la eliminación de contenidos LGTBIfóbicos.	IGD	Departamentos competentes de la AGE Departamentos de Educación e Igualdad de cada CCAA
Medida B.4.2.3. Colaboración y apoyo a las organizaciones LGTBI+ que trabajan en el ámbito educativo y que imparten formación al alumnado, profesorado o familias.	IGD	EFD Departamentos de Educación e Igualdad de cada CCAA
Medida B.4.2.4. Creación de un sello o distintivo que certifique el respeto a la diversidad sexoafectiva, familiar y de género de los nuevos materiales escolares.	IGD	EFD Departamentos de Educación e Igualdad de cada CCAA

OBJETIVOS

B.4.3. Impulsar las universidades como agentes de cambio.

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida B.4.3.1. Inclusión de contenidos obligatorios sobre diversidad sexoafectiva, familiar y de género en estudios superiores de ciencias jurídicas, ciencias sociales, ciencias de la educación, ciencias de la salud, ciencias del deporte y la comunicación.	IGD	CNU Departamentos de Educación e Igualdad de cada CCAA

Medida B.4.3.2. Inclusión de asignaturas optativas que aborden e incluyan como parte de su contenido aspectos relacionados con la diversidad sexoafectiva, familiar y de género y LGTBIfobia en los grados universitarios.	IGD	CNU Departamentos de Educación e Igualdad de cada CCAA
Medida B.4.3.3. Impulso de la transversalidad de la diversidad y la no discriminación LGTBIfóbica en los departamentos universitarios.	IGD	CNU Departamentos de Educación e Igualdad de cada CCAA
Medida B.4.3.4. Impulso de la investigación sobre la realidad LGTBI+ y la diversidad sexoafectiva en el ámbito universitario.	IGD	CNU Departamentos de Educación e Igualdad de cada CCAA
Medida B.4.3.5. Impulso, reconocimiento y apoyo al planteamiento y desarrollo de TFG, TFM y tesis doctorales en torno a la diversidad sexual, de género y familiar.	IGD	CNU Departamentos de Educación e Igualdad de cada CCAA
Medida B.4.3.6. Impulso de eventos científicos y publicaciones que aborden la diversidad sexoafectiva, de género y familiar, la erradicación de la LGTBIfobia y los derechos de las personas LGTBI+.	IGD	CNU Departamentos de Educación e Igualdad de cada CCAA
Medida B.4.3.7. Impulso de la creación de alianzas entre los departamentos universitarios y el tejido asociativo para generar conocimiento de manera situada y aterrizada en el contexto social.	IGD	CNU Departamentos de Educación e Igualdad de cada CCAA

LÍNEA ESTRATÉGICA B.5. CAPACITACIÓN PROFESIONAL ESPECIALIZADA, SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN

OBJETIVOS

B.5.1. Sensibilizar y formar a la sociedad en su conjunto contra la LGTBIfobia.

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida B.5.1.1. Formación especializada en diversidad sexoafectiva, familiar y de género a toda la población, mediante cursos, talleres, eventos y otras actividades participativas.	IGD	IGD Administraciones locales CCAA
Medida B.5.1.2. Inclusión de la perspectiva de diversidad sexual, de género y familiar en estrategias y acciones de formación sobre parentalidad positiva.	IGD	DCA SND Administraciones locales CCAA

OBJETIVOS

B.5.2. Capacitar a los colectivos profesionales que intervienen en el proceso de prevención, información, detección, acompañamiento, atención y protección de las personas que han sufrido LGTBIfobia.

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida B.5.2.1. Formación especializada para el personal técnico de los Servicios de Igualdad.	IGD	IGD TDF CCAA Administraciones locales
Medida B.5.2.2. Formación especializada para el personal técnico de los Servicios Sociales.	IGD	ISM CCAA Administraciones locales

Medida B.5.2.3. Formación especializada para el personal técnico de las áreas de Educación.	IGD	EFD CCAA Adm. locales
Medida B.5.2.4. Formación especializada para los equipos trabajadores de centros asistenciales, centros de día de personas dependientes y personas mayores.	IGD	DCA CCAA Adm. locales
Medida B.5.2.5. Formación especializada para el personal que trabaja en fronteras y atiende a las personas en los procesos migratorios.	IGD	INT ISM CCAA
Medida B.5.2.6. Formación especializada para los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado y las Fuerzas Armadas.	IGD	INT DEF CCAA
Medida B.5.2.7. Formación especializada para el personal administrativo de las instituciones del Estado.	IGD	TDF CCAA
Medida B.5.2.8. Formación especializada para el personal técnico de los servicios de urgencias sanitarias y emergencias.	IGD	SND CCAA

LÍNEA ESTRATÉGICA B.6. PROMOCIÓN DEL SISTEMA SANITARIO INCLUSIVO Y AFIRMATIVO DE LA DIVERSIDAD Y MEJORA DEL ACOMPAÑAMIENTO EN LA SALUD A LAS PERSONAS LGTBI+

OBJETIVOS

B.6.1. Avanzar hacia un modelo inclusivo y afirmativo de la diversidad sexoafectiva, de género y familiar.

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida B.6.1.1. Diseñar e implementar un plan integral de formación en diversidad sexoafectiva, de género y familiar para el personal sanitario y sociosanitario, abarcando tres niveles: formación universitaria, formación continuada y formación especializada. El plan incluirá módulos específicos sobre atención inclusiva a personas LGTBI+, detección y abordaje de violencias LGTBIfóbicas, y prácticas de acompañamiento respetuoso.	IGD	SND DCA CCAA Administraciones locales
Medida B.6.1.2. Diseñar e implementar un programa de sensibilización y formación para el personal de los centros de salud, enfocado en el acompañamiento respetuoso y afirmativo a personas trans e intersex. El programa incluirá módulos específicos sobre derechos de las personas trans e intersex, atención médica diferenciada, protocolos de intervención no patologizante, y estrategias de comunicación inclusiva.	IGD	SND CCAA

Medida B.6.1.3. Diseñar e implementar un programa de sensibilización y formación obligatoria para el personal de los centros de salud sobre el acompañamiento afirmativo a personas no heteronormativas. El programa incluirá módulos específicos sobre diversidad sexoafectiva y de género, comunicación inclusiva, detección y abordaje de sesgos heteronormativos, y estrategias para crear un entorno de atención respetuoso y libre de discriminación.	IGD	SND CCAA
Medida B.6.1.4. Identificación y promoción de profesionales clave en los equipos sanitarios de los centros, capaces de liderar la implementación de un modelo de acompañamiento afirmativo y empoderador que favorezca la inclusión y el respeto a la diversidad sexoafectiva, familiar y de género.	IGD	SND CCAA
Medida B.6.1.5. Promover la inclusión de la diversidad sexual, de género y familiar, así como las necesidades específicas de las personas LGTBI+, en la elaboración y actualización de guías de práctica clínica. Se impulsará la participación de personas expertas en diversidad LGTBI+ en la revisión de estas guías, y se implementarán mecanismos de evaluación para asegurar su correcta aplicación en la práctica clínica.	IGD	SND CCAA
Medida B.6.1.6. Promover la identificación, recopilación y difusión de buenas prácticas que integren la perspectiva de la diversidad sexoafectiva, familiar y de género en las estrategias del Sistema Nacional de Salud.	IGD	SND CCAA

Medida B.6.1.7. Fomentar la elaboración y adopción en las Comunidades Autónomas de protocolos específicos de atención sanitaria para personas LGTBI+, que integren las medidas anteriores. Estos protocolos deberán incluir pautas sobre atención inclusiva, detección y abordaje de violencias LGTBIfóbicas, y prácticas de acompañamiento afirmativo. Se establecerán mecanismos de coordinación entre la Administración General del Estado y las CCAA para garantizar la implementación uniforme de estos protocolos, así como un sistema de seguimiento y evaluación para medir su impacto en la calidad asistencial.	IGD	SND CCAA
Medida B.6.1.8. Sensibilización y formación a los equipos sanitarios de centros de ITS, de recursos de la red asistencial de adicciones y de la Atención Primaria del fenómeno del chemsex, prestando atención a sus riesgos psicosociales, en línea con la Estrategia Nacional sobre Adicciones 2017-2024 y el Plan de prevención y control de la infección por el VIH y las ITS 2021-2030 en España y sistematizando la información para promover mejoras en su abordaje.	IGD	SND CCAA Adm. locales
Medida B.6.1.9. Diseñar, producir y difundir material gráfico informativo sobre diversidad sexoafectiva, familiar y de género en todos los centros de salud, incluyendo cartelería, trípticos, imágenes digitales y banners. Se asegurará la accesibilidad del contenido, adaptándolo a distintos formatos y lenguas cooficiales.	IGD	SND CCAA

Medida B.6.1.10. Elaboración y creación de una instrucción detallada que garantice el acceso a información, apoyo y acompañamiento adecuado para las personas que inicien el proceso de transición de género y lo soliciten. Esta instrucción establecerá los procedimientos claros para que profesionales sociosanitarios ofrezcan orientación personalizada, respetuosa y confidencial.	IGD	SND CCAA
Medida B.6.1.11. Agilizar el proceso de cambio de nombre y de identidad de género en la tarjeta sanitaria, informes médicos y otros documentos sanitarios. Se establecerá un procedimiento claro, accesible universalmente y rápido para que las personas trans puedan modificar sus datos sin barreras burocráticas, garantizando su privacidad y seguridad. Se proporcionarán instrucciones a las/os profesionales sanitarios y se desarrollarán protocolos específicos que aseguren que el cambio se realice de manera efectiva y sin demoras innecesarias.	IGD	SND CCAA
Medida B.6.1.12. Garantizar el acceso a tratamientos médicos relacionados con los procesos de transición de género, así como la financiación de fármacos y prótesis, mediante su inclusión en la Cartera de Servicios Comunes del Sistema Nacional de Salud y en las Carteras de Servicios Complementarios de las Comunidades Autónomas.	IGD	SND CCAA
Medida B.6.1.13. Adaptar los sistemas de vigilancia epidemiológica del VIH y otras ITS para identificar la prevalencia de estas infecciones en las personas trans así como diseñar medidas específicas de diagnóstico, prevención, tratamiento y acompañamiento, ajustadas a las características y necesidades particulares de estas personas.	IGD	SND CNU CCAA
Medida B.6.1.14. Diseño e implementación de acciones específicas para atender en el sistema sanitario a personas LGTBI+ en situación de sinhogarismo.	IGD	SND DCA CCAA

OBJETIVOS

B.6.2. Actualizar la formación en diversidad sexual de los equipos de ginecología y urología.

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida B.6.2.1. Desarrollar e implementar un programa de capacitación continua, obligatoria y adaptada a los equipos de ginecología, para garantizar una atención integral, inclusiva y respetuosa hacia toda la diversidad sexoafectiva, familiar y de género. Este programa incluirá módulos sobre las necesidades específicas de las personas trans, intersexuales y no heteronormativas, así como sobre la identificación y prevención de discriminación o microagresiones en los servicios de ginecología.	IGD	SND CCAA
Medida B.6.2.2. Desarrollar e implementar un programa de capacitación continua, obligatoria y adaptada para los equipos de urología, para garantizar una atención inclusiva, respetuosa y personalizada hacia toda la diversidad sexoafectiva, familiar y de género. Este programa incluirá formación específica sobre las necesidades médicas de las personas trans, intersexuales y no heteronormativas, así como sobre la prevención de discriminación, estigmatización y microagresiones en los servicios de urología.	IGD	SND CCAA

OBJETIVOS

B.6.3. Prevenir las Infecciones de Transmisión Sexual con un enfoque en diversidad no patologizador.

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida B.6.3.1. Desarrollar e implementar un programa de formación continua sobre prevención combinada, que incluya la profilaxis preexposición (PrEP) y la profilaxis posterior a la exposición (PPE), dirigido al personal sanitario de urgencias hospitalarias, centros de diagnóstico de ITS y Atención Primaria. La formación abarcará aspectos clave de la PrEP y la PPE, incluyendo los criterios de indicación, seguimiento y evaluación, así como la gestión de posibles efectos secundarios.	IGD	SND CCAA
Medida B.6.3.2. Diseñar e implementar programas integrales de prevención y diagnóstico de VIH y otras ITS dirigidos a la comunidad LGTBI+, con un enfoque inclusivo y adaptado a las necesidades de los diferentes colectivos dentro de esta comunidad (personas trans, hombres que tienen sexo con hombres, personas no heteronormativas, etc.). Estos programas deben ser desarrollados en colaboración con las entidades del tercer sector que trabajan en este ámbito, asegurando la coordinación con los servicios sociosanitarios correspondientes.	IGD	SND CCAA

OBJETIVOS

B.6.4. Promover la salud y prevenir las Enfermedades No Transmisibles (ENT) entre la población LGTBI+.

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida B.6.4.1. Identificar las desigualdades en salud que afectan a las personas LGTBI+, con un enfoque interseccional, abarcando aspectos como la actividad física, la alimentación saludable, el consumo de alcohol y tabaco, y las lesiones intencionales y no intencionales. Se deberán poder elaborar indicadores desagregados por orientación sexual, identidad de género y otros factores relevantes para identificar los grupos más vulnerables.	IGD	SND CCAA
Medida B.6.4.2. Adaptación de los sistemas de vigilancia epidemiológica para garantizar la recolección de datos desagregados por orientación sexual e identidad de género, con el fin de identificar las desigualdades en salud que enfrentan las personas LGTBI+ en relación con las enfermedades no transmisibles. Esta adaptación incluirá la modificación de formularios, registros sanitarios y encuestas nacionales de salud, incorporando variables específicas para visibilizar mejor las condiciones de salud de la población LGTBI+.	IGD	SND CCAA
Medida B.6.4.3. Diseño e implementación de acciones de promoción de la salud y prevención de enfermedades, así como de prevención y reducción de riesgos y análisis de datos que aborden las desigualdades en salud que enfrentan las personas LGTBI+, con la participación activa de la población LGTBI+ en todas las fases del proceso.	IGD	SND CCAA Administraciones locales

LÍNEA ESTRATÉGICA B.7. PREVENCIÓN Y DETECCIÓN DE LA LGTBIFOBIA Y PROMOCIÓN DE LA DIVERSIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL

OBJETIVOS

B.7.1. Prevenir la LGTBIfobia en los espacios de trabajo.

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida B.7.1.1. Diseño e implementación de acciones de sensibilización para revertir el desconocimiento de la realidad LGTBI+ en el ámbito laboral y erradicar la LGTBIfobia en los espacios de trabajo.	IGD	TES CCAA
Medida B.7.1.2. Formación para la prevención de la LGTBIfobia en el ámbito laboral a todos los equipos profesionales de la Administración Pública y del ámbito privado.	IGD	TES TDF CCAA

OBJETIVOS

B.7.2. Mejorar el acceso de las personas LGTBI+ al mercado laboral.

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida B.7.2.1. Sensibilización y capacitación a los equipos profesionales de las empresas de contratación (empresas de trabajo temporal y consultorías que intervienen en el proceso de reclutamiento y selección de otras compañías) en diversidad sexoafectiva, familiar y de género para evitar la LGTBIfobia en los procesos de selección.	IGD	TES CCAA
Medida B.7.2.2. Apoyo institucional y económico a las organizaciones y entidades con fines sociales que dispongan de servicios de orientación para el empleo (acciones y medidas de información, asesoramiento y acompañamiento) que trabajan para la inserción sociolaboral de la comunidad LGTBI+.	IGD	TES CCAA

LÍNEA ESTRATÉGICA B.8. MEJORA DE LA RESPUESTA JUDICIAL A LA DISCRIMINACIÓN Y LA VIOLENCIA LGTBIFÓBICA

OBJETIVOS

B.8.1. Elaborar y difundir recursos para la capacitación en violencias LGTBifóbicas y de violencia de pareja entre personas del mismo sexo de todos los operadores jurídicos.

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida B.8.1.1. Formación especializada en diversidad sexoafectiva, familiar y de género, así como en violencia de pareja entre personas del mismo sexo, LGTBIfobia y delitos de odio a todos los equipos profesionales de la Administración de Justicia y operadores jurídicos.	IGD	PJC CCAA
Medida B.8.1.2. Formación especializada en diversidad sexoafectiva, familiar y de género, así como en, LGTBIfobia y delitos de odio a todos los equipos profesionales de la Administración de Justicia y operadores jurídicos.	IGD	INT PJC CCAA
Medida B.8.1.3. Generación e introducción de contenidos concretos en violencia de pareja entre personas del mismo sexo en los temarios de oposición de todos los operadores jurídicos.	IGD	PJC CCAA
Medida B.8.1.4. Generación de contenidos concretos en delitos de odio y LGTBIfobia en los temarios de oposición de todos los operadores jurídicos.	IGD	INT PJC CCAA

Medida B.8.1.5. Elaboración y difusión de materiales informativos y de consulta al personal de Justicia, donde se incluyan conceptos necesarios en la norma antidiscriminatoria con el fin de ajustarla a las necesidades de protección ante la LGTBIfobia.	IGD	PJC CCAA
--	-----	-------------

OBJETIVOS

B.8.2. Impulsar puntos de encuentro interprofesionales.

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida B.8.2.1. Impulso de redes y espacios de colaboración interprofesional entre los diferentes operadores jurídicos donde reflexionar y generar información útil para abordar la discriminación y la violencia LGTBIfóbica y la violencia de pareja entre personas del mismo sexo.	IGD	INT PJC CCAA
Medida B.8.2.2. Diseño y difusión de un instrumento de asesoría jurídica sobre delitos de odio por OSIG, que parta de la colaboración interprofesional e interterritorial de todos los operadores jurídicos.	IGD	INT CCAA

LÍNEA ESTRATÉGICA B.9. PROMOCIÓN DE LA DIVERSIDAD EN LOS ESPACIOS CULTURALES, DE OCIO Y DEPORTIVOS Y RECHAZO DE LAS ACTITUDES LGTBIFÓBICAS

OBJETIVOS

B.9.1. Promover la diversidad sexoafectiva, familiar y de género y erradicar la LGTBIfobia en el ámbito deportivo.

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida B.9.1.1. Diseño e implementación de un plan de sensibilización y formación para las federaciones deportivas, clubes deportivos, profesorado de educación física y entrenadores/as de edades infantiles y adolescentes, de cara a que puedan fomentar una actitud inclusiva con la diversidad sexoafectiva, familiar y de género, así como prevenir, identificar y atender posibles casos de LGTBIfobia en sus espacios de trabajo.	IGD	EFD CCAA
Medida B.9.1.2. Diseño e implementación de acciones de sensibilización y prevención de la LGTBIfobia en el deporte infantil, con la implicación de las familias, dirigidas a la sociedad en su conjunto.	IGD	EFD CCAA
Medida B.9.1.3. Promoción de la creación de áreas y oficinas de diversidad en las federaciones deportivas.	IGD	EFD CCAA
Medida B.9.1.4. Impulso de actividades deportivas que incentiven la diversidad y la inclusión de las identidades no normativas.	IGD	EFD CCAA

Medida B.9.1.5. Elaboración de materiales informativos rigurosos que contrarresten las informaciones falsas e incorrectas acerca de las personas trans e intersex en el deporte y faciliten su inclusión y su participación en la actividad deportiva, en los términos señalados en la página 76 de la Estrategia.	IGD	EFD CCAA
Medida B.9.1.6. Apoyo y difusión de la labor de las entidades referentes en la visibilización de la diversidad y la erradicación de la LGTBIfobia en el ámbito deportivo.	IGD	EFD CCAA
Medida B.9.1.7. Impulso e incentivación del deporte mixto y las categorías de competencia mixtas.	IGD	EFD CCAA
Medida B.9.1.8. Promoción de la actividad física y deportiva entre las personas LGTBI+ y muy específicamente entre las personas trans, en los términos señalados en la página 76 de la Estrategia.	IGD	EFD CCAA
Medida B.9.1.9. Promoción de espacios e instalaciones seguras e inclusivas con la diversidad sexual y de género para la práctica de la actividad física y deportiva.	IGD	EFD CCAA Administraciones locales

OBJETIVOS

B.9.2. Promover la cultura como promotora de diversidad.

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida B.9.2.1. Impulso en los espacios museísticos de retrospectivas de artistas LGTBI+.	IGD	CLT CCAA Administraciones locales
Medida B.9.2.2. Inclusión y visibilización de obras artísticas que reflejen la diversidad sexoafectiva, familiar y de género en espacios museísticos.	IGD	CLT CCAA Administraciones locales

Medida B.9.2.3. Formación y sensibilización a las agencias de gestión y programación cultural, así como a otros agentes clave en el ámbito de la promoción cultural para prevenir la estigmatización y fomentar una programación inclusiva con la diversidad sexoafectiva, familiar y de género.	IGD	CLT CCAA Administraciones locales
Medida B.9.2.4. Ayudas e incorporación de criterios de inclusión en subvenciones para promover procesos de creación artística que aborden temáticas relacionadas con la diversidad sexoafectiva, familiar y de género y/o con la historia de la represión de los derechos de las personas LGTBI+.	IGD	CLT CCAA Administraciones locales
Medida B.9.2.5. Acciones y certámenes que faciliten la visibilidad de referentes musicales inclusivos con la diversidad sexoafectiva, familiar y de género, y que promuevan la erradicación de la LGTBIfobia en el panorama musical del Estado.	IGD	CLT CCAA Administraciones locales
Medida B.9.2.6. Acciones y certámenes que faciliten la visibilidad de referentes cinematográficos inclusivos con la diversidad sexoafectiva, familiar y de género, y que promuevan la erradicación de la LGTBIfobia en las producciones cinematográficas.	IGD	CLT CCAA Administraciones locales
Medida B.9.2.7. Acciones y certámenes que faciliten la visibilidad de referentes LGTBI+ en las artes escénicas.	IGD	CLT CCAA Administraciones locales
Medida B.9.2.8. Organización de certámenes literarios LGTBI+ que fomenten la creación de referentes y narrativas acerca de la diversidad sexual, de género y familiar.	IGD	CLT CCAA Administraciones locales

OBJETIVOS

B.9.3. Prevenir la violencia LGTBIfóbica en los contextos festivos y de ocio.

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida B.9.3.1. Puntos visibles LGTBI+ en fiestas patronales y en espectáculos y eventos de ocio que tengan financiación pública, donde se ofrezca sensibilización y materiales para la prevención de la violencia LGTBIfóbica.	IGD	Departamentos competentes AGE CCAA Administraciones locales
Medida B.9.3.2. Impulso de programas de prevención de la violencia LGTBIfóbica en los contextos festivos dirigidos a agentes sociales clave en la organización de sus actividades: juntas directivas, áreas municipales de cultura ocio y deporte, asociaciones culturales, personal organizador y colectivos implicados.	IGD	Departamentos competentes AGE CCAA Administraciones locales
Medida B.9.3.3. Fomento del empleo del lenguaje y otros elementos gráficos inclusivos con la diversidad LGTBI+ en la cartelería y otros productos que se elaboren en el contexto de los actos festivos y folclóricos en los diferentes territorios del Estado.	IGD	Departamentos competentes AGE CCAA Administraciones locales
Medida B.9.3.4. Impulso de programas de prevención de la violencia LGTBIfóbica dirigidos a agentes implicados en el ocio nocturno (promotoras de conciertos y eventos culturales, hostelería, áreas de consumo municipales, empresas de seguridad, asociaciones implicadas y otros agentes implicados).	IGD	Departamentos competentes AGE CCAA Administraciones locales
Medida B.9.3.5. Impulso de iniciativas de ocio alternativo, saludable y seguro para personas LGTBI+.	IGD	Departamentos competentes AGE CCAA Administraciones locales

OBJETIVOS

B.9.4. Reforzar la inclusión de la perspectiva de la diversidad sexoafectiva, familiar y de género en la promoción de las actividades culturales, deportivas y de ocio a nivel municipal con una perspectiva interseccional.

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida B.9.4.1. Inclusión de la perspectiva de la diversidad sexoafectiva, familiar y de género en ordenanzas municipales referentes a las actividades culturales, deportivas y de ocio.	IGD	TMD Administraciones locales
Medida B.9.4.2. Inclusión de la perspectiva de la diversidad sexoafectiva, familiar y de género en la programación de las fiestas patronales y otras festividades municipales.	IGD	TMD Administraciones locales
Medida B.9.4.3. Incorporación de la perspectiva interseccional en todas las programaciones y acciones de carácter municipal.	IGD	TMD Administraciones locales

EJE C: ACOMPAÑAMIENTO, INCLUSIÓN, PROTECCIÓN, REPARACIÓN Y MEMORIA DE LAS PERSONAS LGTBI+

LÍNEA ESTRATÉGICA C.1. GARANTÍA DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS LGTBI+ EN EL ÁMBITO LABORAL

OBJETIVOS

C.1.1. Fomentar el compromiso de las empresas para que los entornos laborales sean espacios seguros.

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida C.1.1.1. Elaboración y adaptación de protocolos internos de actuación en casos de LGTBIfobia y materiales prácticos en colaboración con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT), comités de empresa y secciones sindicales, respetando las medidas de accesibilidad universal.	IGD	TES CCAA
Medida C.1.1.2. Asistencia para que las empresas puedan elaborar e implementar los protocolos de actuación ante casos de LGTBIfobia, así como guías de uso y otros materiales prácticos.	IGD	TES CCAA
Medida C.1.1.3. Incentivos económicos a la contratación de personas LGTBI+ en riesgo o en situación de exclusión social.	IGD	TES CCAA
Medida C.1.1.4. Premios y reconocimientos a las empresas que adopten las medidas necesarias para fomentar espacios de trabajo inclusivos.	IGD	TES CCAA

Medida C.1.1.5. Creación de delegaciones o áreas LGTBI+ y/o prevención del acoso laboral en las organizaciones sindicales y en las organizaciones empresariales.	IGD	TES CCAA
---	-----	-------------

OBJETIVOS

C.1.2. Mejorar la empleabilidad de las personas LGTBI+.

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida C.1.2.1. Formación profesional a personas LGTBI+ en situación de vulnerabilidad.	IGD	TES CCAA
Medida C.1.2.2. Abordaje de las múltiples vulnerabilidades específicas de las personas LGTBI+ en el ámbito del empleo en la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales.	IGD	TES CCAA
Medida C.1.2.3. Revisión de los programas de inserción laboral para incluir la perspectiva LGTBI+ con un abordaje interseccional (especialmente teniendo en cuenta algunas vulnerabilidades como la brecha idiomática, la brecha digital, la situación administrativa, personas en situación de sinhogarismo y en situación de prostitución).	IGD	TES CCAA
Medida C.1.2.4. Promoción de programas de emprendimiento para personas LGTBI+ víctimas de la discriminación y la exclusión social dirigidos a capacitar, empoderar y orientar en el autoempleo.	IGD	TES CCAA
Medida C.1.2.5. Facilitar en las empresas, la libertad de elección de prendas de vestuario de imagen y vestuario de trabajo, entre las correspondientes a su ocupación conforme a su sexo sentido y/o género auto percibido.	IGD	TRM

OBJETIVOS

C.1.3. Fomentar una arquitectura inclusiva en todos los espacios de trabajo.

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida C.1.3.1. Fomento de una arquitectura inclusiva y segura con las personas LGTBI+ en todos los espacios de trabajo, incluidos los baños y vestuarios, para atender las necesidades de las personas LGTBI+ en relación con los entornos físicos.	IGD	TES TDF CCAA Administraciones locales

OBJETIVOS

C.1.4. Vigilancia y control del respeto de los derechos de las personas LGTBI+ en los entornos laborales.

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida C.1.4.1. Refuerzo de la actividad de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en los entornos laborales.	IGD	TES

LÍNEA ESTRATÉGICA C.2. ACCESO Y ACOMPAÑAMIENTO A LAS PERSONAS LGTBI+ EN EL SISTEMA DE SERVICIOS SOCIALES

OBJETIVOS

C.2.1. Garantizar el acceso de las personas LGTBI+ a los recursos públicos con un enfoque interseccional.

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida C.2.1.1. Elaboración e implementación de protocolos de coordinación entre los recursos autonómicos, provinciales y locales orientados a la atención a víctimas LGTBI+ y las Oficinas de Asistencia a las Víctimas del Delito para mejorar la atención a estas víctimas, la coordinación entre todos los recursos existentes y la derivación de aquellos casos que puedan requerir la intervención de distintos recursos.	IGD	IGD INT PJC CCAA
Medida C.2.1.2. Adecuación de los protocolos educativos para la coordinación entre los centros educativos y los servicios sociales de cara a atender a casos de discriminación y malos tratos al alumnado LGTBI+, con especial atención al alumnado trans.	IGD	EFD DCA CCAA Administraciones locales
Medida C.2.1.3. Diseño de estrategias para facilitar el acceso a los servicios y recursos públicos tales como el SEPE, la Seguridad Social y otros a los colectivos en los que interseccionan diversas vulnerabilidades, como, por ejemplo, las personas trans migradas.	IGD	DCA CCAA Administraciones locales

Medida C.2.1.4. Dotación de recursos para salvar la brecha idiomática de algunos colectivos en los que se incluyan las personas LGTBI+ para fomentar la empleabilidad de dichos colectivos.	IGD	ISM CCAA
Medida C.2.1.5. Dotación de recursos para recortar la brecha digital de algunos colectivos en los que se incluyan las personas LGTBI+ y fomentar así su empleabilidad.	IGD	TDF IGD CCAA

OBJETIVOS

C.2.2. Adecuar las políticas públicas de vivienda a las necesidades de las personas LGTBI+.

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida C.2.2.1. Impulso de medidas de acción positiva para el acceso a la vivienda para personas mayores LGTBI+ en situación de vulnerabilidad.	IGD	DCA CCAA Administraciones locales
Medida C.2.2.2. Fomento de políticas de promoción de viviendas comunitarias para personas mayores LGTBI+ en situación de vulnerabilidad.	IGD	VAU DCA CCAA

OBJETIVOS

C.2.3. Fomentar el bienestar de las personas mayores LGTBI+.

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida C.2.3.1. Impulso de programas para la mejora de las condiciones de vida de las personas mayores LGTBI+.	IGD	DCA IGD CCAA

Medida C.2.3.2. Dotación de recursos sociosanitarios y comunitarios para combatir las situaciones de soledad no deseada de las personas mayores LGTBI+.	IGD	IGD DCA SND CCAA
Medida C.2.3.3. Programas de formación y sensibilización para el respeto de la orientación e identidad sexual de las personas LGTBI+ mayores en los espacios de convivencia de personas mayores, como residencias, centros de día y clubes y asociaciones de personas jubiladas.	IGD	DCA IGD CCAA Administraciones locales

OBJETIVOS

C.2.4. Mejorar la atención de los colectivos más vulnerabilizados con un enfoque interseccional.

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida C.2.4.1. Dotación de recursos especializados para la atención a personas LGTBI+ refugiadas y en situación de solicitud de protección internacional.	IGD	Departamentos competentes de la AGE CCAA
Medida C.2.4.2. Fomento y apoyo a programas para la atención y cobertura de las necesidades de las personas LGTBI+ en centros penitenciarios.	IGD	IGD INT CCAA
Medida C.2.4.3. Creación de espacios especializados para la atención a personas LGTBI+ que están en Centros de Internamiento de Extranjeros (CIES) y Centros de Estancia Temporal de Inmigrantes (CETIS). La habilitación de espacios, con carácter permanente, especializados para la atención a personas LGTBI+, quedará supeditada a la disponibilidad de salas para prestar dicha asistencia, atendiendo a las limitaciones arquitectónicas que presenta cada centro, para así mantener y preservar la seguridad e intimidad de este colectivo vulnerable.	IGD	IGD INT CCAA

Medida C.2.4.4. Creación de espacios especializados para la atención a menores LGTBI+ en la red de recursos de acogimiento de menores.	IGD	IGD DCA CCAA
Medida C.2.4.5. Capacitación y formación en diversidad sexual y de género a profesionales que trabajan con población en situación de sinhogarismo y en la red de recursos de acogimiento de menores.	IGD	DCA IGD CCAA
Medida C.2.4.6. Capacitación y formación en sinhogarismo a profesionales que trabajan con la población LGTBI+.	IGD	DCA IGD CCAA
Medida C.2.4.7. Atención a la diversidad sexual y de género en los recursos destinados a combatir el sinhogarismo.	IGD	DCA IGD CCAA
Medida C.2.4.8. Creación de un protocolo de detección para evitar que las personas menores de edad que sufren discriminación y violencia familiar por su identidad o expresión de género u orientación sexual acaben en situación de sinhogarismo.	IGD	DCA IGD CCAA

LÍNEA ESTRATÉGICA C.3. SISTEMA EDUCATIVO INCLUSIVO Y AFIRMATIVO DE LA DIVERSIDAD

OBJETIVOS

C.3.1. Elaborar protocolos de actuación ante la LGTBfobia en los centros educativos.

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida C.3.1.1. Impulsar y promover la actualización y revisión de los protocolos de las Administraciones Educativas sobre acoso, ciberacoso y cualquier tipo de violencia contra la infancia y adolescencia y los procedimientos para ser incluidos en los documentos de los centros educativos. Difusión de dichos protocolos entre equipos docentes, profesionales de los espacios educativos, familias y alumnado.	IGD	EFD IGD CNU CCAA
Medida C.3.1.2. Asesoramiento para la implementación de los protocolos con procesos participativos y metodologías innovadoras que impliquen a toda la comunidad educativa.	IGD	EFD IGD CCAA
Medida C.3.1.3. Promover la actualización y revisión de los protocolos de las Administraciones Educativas sobre acoso, ciberacoso y cualquier tipo de violencia contra la infancia y adolescencia incluyendo la coordinación entre los centros educativos, los servicios sociales y espacios de educación no formal para detectar y atender al alumnado que pueda estar sufriendo violencia LGTBfóbica.	IGD	EFD IGD ISM CCAA

OBJETIVOS

C.3.2. Fomentar una arquitectura inclusiva en los centros educativos.

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida C.3.2.1. Elaboración de una guía para la adaptación de las instalaciones de los centros educativos para que sean inclusivos con la diversidad sexoafectiva, de género y familiar, teniendo en cuenta las necesidades de las personas intersex y trans y con una perspectiva pedagógica.	IGD	EFD IGD CCAA Administraciones locales
Medida C.3.2.2. Fomento de ayudas de las Comunidades Autónomas a los centros educativos para la adecuación de baños y vestuarios inclusivos en todos los centros educativos.	IGD	IGD CCAA
Medida C.3.2.3. Fomento de ayudas a los centros educativos para la adecuación de patios inclusivos en los centros educativos.	IGD	IGD CCAA

OBJETIVOS

C.3.3. Promover el empoderamiento de las personas LGTBI+ con el apoyo de la comunidad educativa.

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida C.3.3.1. Creación de espacios seguros (espacios arcoíris) dentro de los centros educativos para que las personas LGTBI+ y aliadas puedan compartir experiencias e impulsar iniciativas propias.	IGD	EFD IGD CCAA
Medida C.3.3.2. Dinamización de dichos espacios seguros (espacios arcoíris) por personas especializadas en diversidad sexoafectiva, familiar y de género en coordinación con la persona responsable de igualdad y convivencia.	IGD	EFD IGD CCAA

LÍNEA ESTRATÉGICA C.4. MEJORA DE LA ATENCIÓN INTEGRAL DE LA SALUD DESDE EL ENFOQUE DE LA DIVERSIDAD

OBJETIVOS

C.4.1. Elaborar protocolos para la atención de las personas LGTBI+ siguiendo el modelo de autodeterminación y no patologización.

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida C.4.1.1. Elaboración de protocolos que favorezcan la atención sanitaria de las personas LGTBI+ de una forma inclusiva, respetuosa y actualizada en todos los espacios sanitarios.	IGD	IGD SND CCAA

OBJETIVOS

C.4.2. Elaborar protocolos, así como material de consulta y recursos para la detección de la violencia LGTBIfóbica desde el sector sanitario.

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida C.4.2.1. Elaboración y difusión de protocolos de actuación para la prevención, detección y atención de la violencia LGTBIfóbica, que contemplen la coordinación con otros servicios de atención.	IGD	IGD SND INT CCAA
Medida C.4.2.2. Elaboración y difusión de protocolos de actuación para la prevención, detección y atención de la violencia de pareja entre personas del mismo sexo, que contemplen la coordinación con otros servicios de atención.	IGD	IGD SND INT CCAA

OBJETIVOS

C.4.3. Adecuar la atención sanitaria desde un enfoque psicosocial y comunitario.

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida C.4.3.1. Impulso de programas de intervención comunitaria de la salud usando metodologías participativas para fomentar la salud de las personas LGTBI+ desde un enfoque integral, intersectorial e interseccional.	IGD	IGD SND CCAA Administraciones locales
Medida C.4.3.2. Fomento y apoyo de redes de colaboración del tejido asociativo que interviene en la atención sociosanitaria de los colectivos LGTBI+.	IGD	IGD SND CCAA
Medida C.4.3.3. Colaboración con la Red Española de Ciudades Saludables (RECS) para impulsar el abordaje de la salud de las personas LGTBI+ dentro de las políticas municipales desde una perspectiva integral, intersectorial e interseccional.	IGD	IGD SND

OBJETIVOS

C.4.4. Garantizar que las necesidades sanitarias de toda la población LGTBI+ sean cubiertas por el sistema sanitario público.

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida C.4.4.1. Creación de equipos y programas específicos en salud LGTBI+ que garanticen el acceso a todas las personas, incluidas las personas LGTBI+ migradas en situación irregular.	IGD	IGD ISM SND CCAA
Medida C.4.4.2. Mejora de la accesibilidad a los servicios especializados de cirugía genital y centros de referencia para las personas LGTBI+ que lo precisen.	IGD	SND

OBJETIVOS

C.4.5. Promocionar una salud sexual y reproductiva inclusiva con la diversidad sexoafectiva, familiar y de género.

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida C.4.5.1. Promoción de una atención de la salud sexual y reproductiva que contemple la diversidad sexoafectiva, familiar y de género y donde se incluya también a las personas con discapacidad.	IGD	IGD SND CCAA
Medida C.4.5.2. Promoción de recursos específicos para la atención de la salud sexual y reproductiva de las personas LGTBI+.	IGD	IGD SND CCAA
Medida C.4.5.3. Promoción de programas de salud sexual en las escuelas de forma continuada y que contemplen contenidos sobre diversidad sexoafectiva, familiar y de género, así como de prevención de ITS.	IGD	EFD IGD SND CCAA
Medida C.4.5.4. Seguimiento para garantizar que las personas intersexuales menores de 12 años no sufran intervenciones genitales salvo que las indicaciones médicas exijan lo contrario en aras de proteger la salud de la persona.		IGD SND CCAA

OBJETIVOS

C.4.6. Mejorar la atención y derivación de las víctimas LGTBI+ de violencia.

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida C.4.6.1. Incorporación de los indicadores de LGTBIfobia y violencia en la pareja de personas del mismo sexo en los partes médicos de las personas usuarias.	IGD	IGD SND CCAA

Medida C.4.6.2. Impulso de mesas de coordinación para la socialización y la mejora de las atenciones de víctimas de LGTBIfobia y de violencia de pareja entre personas del mismo sexo.	IGD	IGD INT SND CCAA
---	-----	---------------------------

OBJETIVOS

C.4.7. Mejorar la salud mental de las personas LGTBI+.

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida C.4.7.1. Elaboración e implementación de programas que tengan en cuenta la salud mental de las personas LGTBI+, sobre todo las personas que se encuentren en otras situaciones vulnerabilidad (personas migradas, personas menores, personas mayores, personas en situación de dependencia, personas víctimas de violencia de género, personas en situación administrativa irregular, personas en situación de prostitución, personas con problemas de adicciones, personas que practican chemsex), en colaboración con el tejido asociativo especializado.	IGD	IGD SND CCAA
Medida C.4.7.2. Planes de prevención de suicidio de los colectivos LGTBI+, con especial atención a las personas trans, personas menores de edad, adolescentes y jóvenes, y otras personas en situaciones de vulnerabilidad.	IGD	JUI IGD SND CCAA
Medida C.4.7.3. Formación especializada acerca de la especificidad de la salud mental en los colectivos LGTBI+ a los equipos profesionales de salud mental para detectar, derivar y atender adecuadamente.	IGD	JUI IGD SND CCAA

Medida C.4.7.4. Acompañamiento psicológico y emocional a las familias de personas menores de edad LGTBI+.	IGD	JUI IGD SND CCAA
Medida C.4.7.5. Acompañamiento psicológico, social y emocional y asesoría jurídica a personas LGTBI+ víctimas de terapias de conversión.	IGD	IGD SND CCAA
Medida C.4.7.6. Revisión de los códigos deontológicos para facilitar el acompañamiento psicológico y emocional de personas menores de edad cuando hay discrepancias con o entre los progenitores.	IGD	IGD SND CCAA

LÍNEA ESTRATÉGICA C.5. IMPULSO DE REDES Y ESPACIOS LGTBI+

OBJETIVOS

C.5.1. Impulsar la creación de redes y espacios de convivencia LGTBI+.

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida C.5.1.1. Apoyo a las entidades, iniciativas ciudadanas, colectivos y espacios de convivencia y participación comunitaria LGTBI+ existentes para facilitar el desarrollo de sus actividades respetando sus procesos internos y fomentando la estabilidad y la continuidad de sus acciones.	IGD	JUI IGD DCA TMD CCAA
Medida C.5.1.2. Creación de servicios de atención, prevención, información y asesoramiento, así como de formación y empoderamiento destinados a la población LGTBI+, de gestión pública y con personal cualificado, en todas las provincias del estado.	IGD	JUI IGD TMD CCAA Administración local

Medida C.5.1.3. Impulso de creación de redes y espacios de convivencia de la comunidad LGTBI+ en contextos rurales.	IGD	JUI IGD TED CCAA
Medida C.5.1.4. Impulso de creación de redes y espacios de convivencia de la comunidad LGTBI+ de personas mayores, poniendo en valor el intercambio intergeneracional.	IGD	IGD DCA CCAA
Medida C.5.1.5. Impulso de creación de redes y espacios de convivencia de la comunidad LGTBI+ de personas jóvenes, atendiendo a toda la diversidad sexoafectiva, de género y familiar.	IGD	JUI IGD CCAA
Medida C.5.1.6. Impulso de creación de redes y espacios de convivencia de la comunidad LGTBI+ de personas migradas.	IGD	JUI IGD ISM CCAA
Medida C.5.1.7. Fomento de redes y alianzas entre el tejido asociativo que trabaja por los derechos LGTBI+ con un enfoque interseccional.	IGD	IGD CCAA Administraciones locales
Medida C.5.1.8. Impulso y creación de redes y espacios de convivencia para personas intersexuales.	IGD	JUI IGD TMD CCAA

OBJETIVOS

C.5.2. Potenciar apoyos y recursos para las familias arcoíris.

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida C.5.2.1. Recursos de atención y orientación para familias que integren personas LGTBI+ entre sus miembros.	IGD	DCA IGD CCAA
Medida C.5.2.2. Creación de redes entre familias que integren personas LGTBI+ entre sus miembros.	IGD	IGD DCA CCAA

Medida C.5.2.3. Impulso de actividades de ocio y convivencia para familias arcoíris donde se fomente el valor de la diversidad sexoafectiva, de género y familiar.	IGD	JUI DCA IGD CCAA
Medida C.5.2.4. Promoción de una perspectiva inclusiva con la diversidad sexual, de género y familiar en los recursos y actividades dirigidas a familias.	IGD	DCA IGD CCAA

OBJETIVOS

C.5.3. Impulsar actividades de ocio inclusivo para jóvenes LGTBI+.

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida C.5.3.1. Promoción del ocio y espacios de convivencia para jóvenes LGTBI+, como colonias inclusivas, espacios de ocio y tiempo libre y/u otras actividades con carácter permanente y estable.	IGD	JUI IGD CCAA Administración local
Medida C.5.3.2. Creación de espacios virtuales dirigidos a la juventud con contenido inclusivo dinamizado por referentes LGTBI+ y con mensajes positivos hacia la diversidad sexoafectiva, familiar y de género.	IGD	JUI IGD CCAA

OBJETIVOS

C.5.4. Impulsar actividades de ocio inclusivo para personas mayores LGTBI+.

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida C.5.4.1. Revisión de los espacios comunitarios y de ocio para personas mayores para que sean espacios inclusivos con la diversidad sexoafectiva, familiar y de género.	IGD	IGD DCA CCAA

Medida C.5.4.2. Impulso de actividades de ocio y convivencia para personas mayores LGTBI+ en los contextos municipales, poniendo especial atención en las zonas rurales o con riesgo de sufrir aislamiento social.	IGD	IGD DCA TMD TED CCAA
Medida C.5.4.3. Impulso de proyectos comunitarios que generen espacios de intercambio intergeneracional LGTBI+, promoviendo el voluntariado joven y teniendo en cuenta el tejido asociativo juvenil y de personas mayores.	IGD	JUI IGD CCAA

LÍNEA ESTRATÉGICA C.6. RECUPERACIÓN Y ACTIVACIÓN DE LA MEMORIA LGTBI+ Y DE LAS PERSONAS SUPERVIVIENTES DE LA VIOLENCIA LGTBIFÓBICA

OBJETIVOS

C.6.1. Activar y recuperar la memoria LGTBI+.

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida C.6.1.1. Impulso de iniciativas para activar y recuperar la memoria LGTBI+ mediante procesos participativos en los que se tengan en cuenta las realidades históricas locales y se fomente la transmisión intergeneracional del conocimiento.	IGD	IGD TMD CCAA
Medida C.6.1.2. Impulso de iniciativas para activar la memoria LGTBI+ en las que se adopten metodologías que permitan relacionar los procesos sociales de los territorios del Estado con otros contextos internacionales.	IGD	IGD TMD CCAA

Medida C.6.1.3. Difusión de los resultados de las iniciativas de memoria LGTBI+ mediante formatos sugerentes y accesibles universalmente para toda la ciudadanía.		IGD TMD CCAA
Medida C.6.1.4. Creación de un archivo virtual para la memoria LGTBI+ de acceso libre referente en el Estado español vinculado a otros archivos vigentes.		IGD TMD CCAA
Medida C.6.1.5. Inclusión de la memoria LGTBI+ en el Centro de la Memoria Democrática y en el Centro Documental de la Memoria Histórica.		IGD TMD CCAA
Medida C.6.1.6. Adecuación de fondos bibliográficos y audiovisuales específicos en materia de diversidad sexoafectiva, de género y familiar en las bibliotecas municipales y autonómicas en los municipios de más de 10.000 habitantes.		IGD TMD CCAA Administración local

OBJETIVOS

C.6.2. Iniciativas para la reparación simbólica y colectiva de la LGTBIfobia.

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida C.6.2.1. Impulso de iniciativas para la memoria que tengan como finalidad la reparación de las violencias contra la comunidad LGTBI+ que se dieron durante el Franquismo, la transición y otras etapas históricas del contexto español, así como de otros contextos locales o internacionales.	IGD	IGD TMD CCAA
Medida C.6.2.2. Inclusión de resultados de iniciativas de memoria y reparación en el archivo virtual para la memoria LGTBI+ y otros archivos de acceso libre y difusión a toda la ciudadanía.	IGD	IGD TMD CCAA

Medida C.6.2.3. Realización de actos conmemorativos que rescaten y visibilicen la discriminación y la violencia LGTBIfóbica, así como la lucha por los derechos LGTBI+.	IGD	IGD TMD CCAA Administración local
--	-----	--

LÍNEA ESTRATÉGICA C.7. PROTECCIÓN Y SEGURIDAD A TODAS LAS VÍCTIMAS Y SUPERVIVIENTES DE VIOLENCIA

OBJETIVOS

C.7.1. Disponer un teléfono de asistencia gratuito a víctimas de LGTBIfobia y a la ciudadanía en general.

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida C.7.1.1. Disposición de Servicio de Atención 028 Arcoíris gratuito para víctimas de LGTBIfobia y para la ciudadanía en general que quiera asesorarse en temas de discriminación por orientación sexual o identidad sexual.	IGD	IGD CCAA
Medida C.7.1.2. Coordinación con la sociedad civil para optimizar la utilidad y eficacia del servicio de Atención 028 Arcoíris.	IGD	IGD CCAA
Medida C.7.1.3. Formación y actualización continua y especializada en LGTBIfobia del equipo de profesionales que presta el Servicio de Atención 028 Arcoíris.	IGD	IGD CCAA

Medida C.7.1.4. Diversificación de los canales de entrada al servicio de atención 028 Arcoíris mediante otras plataformas de mensajería instantánea.	IGD	IGD CCAA
Medida C.7.1.5. Coordinación continua con los servicios de atención LGTBI+ de las comunidades autónomas para la adecuada derivación de atenciones.	IGD	IGD CCAA

OBJETIVOS

C.7.2. Mejorar la atención a las víctimas de LGTBIfobia y de violencia en parejas de personas del mismo sexo.

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida C.7.2.1. Disposición de recursos de atención especializada para víctimas de violencia LGTBIfóbica y violencia de pareja entre personas del mismo sexo.	IGD	IGD INT PJC CCAA Administración local
Medida C.7.2.2. Elaboración de protocolos coordinados de actuación ante casos de LGTBIfobia y violencia de pareja entre personas del mismo sexo en todos los municipios y comunidades autónomas.	IGD	IGD CCAA Administración local
Medida C.7.2.3. Disposición de dichos protocolos mediante metodologías pedagógicas que ayuden a hacer un uso adecuado y eficaz de los mismos.	IGD	IGD CCAA Administración local
Medida C.7.2.4. Elaboración y difusión de guías de actuación ante casos de LGTBIfobia accesibles universalmente.	IGD	IGD INT PJC CCAA

Medida C.7.2.5. Elaboración y difusión de materiales que orienten a las víctimas de violencia sexual en contextos de chemsex y otros contextos de ocio y socialización como las plataformas de contactos o redes sociales.	IGD	IGD SND CCAA
Medida C.7.2.6. Elaboración y difusión de materiales accesibles universalmente y en varios idiomas destinados a orientar y facilitar el acceso a los recursos de atención a víctimas de violencia de pareja entre personas del mismo sexo.	IGD	Departamentos competentes AGE CCAA Administraciones locales
Medida C.7.2.7. Disposición de recursos legales de asesoramiento y orientación profesional de acuerdo con la normativa vigente, para que la ciudadanía pueda llevar a cabo litigios ante casos de LGTBIfobia.	IGD	IGD PJC CCAA

OBJETIVOS

C.7.3. Fomentar iniciativas que trabajen por la erradicación de la LGTBIfobia en contextos internacionales.

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida C.7.3.1. Impulso de iniciativas de cooperación internacional para favorecer la salvaguarda de los derechos de las personas LGTBI+.	IGD	AUC
Medida C.7.3.2. Dotación económica para las entidades y ONGs que trabajan para la erradicación de la LGTBIfobia en otros contextos internacionales.	IGD	AUC
Medida C.7.3.3. Impulso de alianzas entre entidades, iniciativas y colectivos LGTBI+ del Estado y entidades, iniciativas y colectivos internacionales.	IGD	AUC

9. GESTIÓN DE LA ESTRATEGIA

I. VIGENCIA Y ANUALIZACIÓN

La Estrategia estatal para la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2028 y se ejecutará mediante **programas operativos anuales (POA)**, que desarrollarán las líneas de trabajo propuestas y especificarán los objetivos concretos y las acciones para alcanzar su cumplimiento, como el diseño de un sistema de indicadores.

En dichos documentos se incluyen los compromisos de acción de esta política de Estado para luchar contra la discriminación y garantizar el ejercicio de los derechos y el empoderamiento de las personas LGTBI+.

Siguiendo lo establecido en el artículo 10.6 de Ley 4/2023, de 28 de febrero, el Ministerio de Igualdad coordinará, en colaboración con los departamentos ministeriales y con los departamentos de las comunidades autónomas afectados por la materia, los planes que en el marco de esta Estrategia seguirá el Gobierno en el ámbito de sus competencias.

Cada POA se planifica anualmente con el objetivo de facilitar la implementación al dividir las acciones concretas en períodos de tiempo. Se atenderá a la flexibilidad en los plazos, teniendo en cuenta los ritmos institucionales y la posibilidad de surgir nuevas demandas sociales detectadas durante el seguimiento participativo al final de cada año.

El POA representa una herramienta de planificación y gestión en coordinación con la Dirección General para la Igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+ del Ministerio de Igualdad (DGLGTBI) que establece los ejes, líneas estratégicas, objetivos y medidas de la Estrategia indicada.

En última instancia, el POA tiene como objetivo guiar la toma de decisiones mediante el monitoreo de la implementación anual. Este seguimiento se basa en un sistema de indicadores que son concretos y realistas en términos de logro. Al dar seguimiento a la ejecución, se generará información valiosa y suficiente para retroalimentar el proceso de planificación posterior. Esto podrá determinar qué líneas de acción de carácter más coyuntural deben concluir y cuáles deben continuar en el próximo año debido a su naturaleza estructural. Para ello, se pondrán en marcha herramientas de recolección de información para poder hacer el seguimiento, la evaluación y la propuesta de cada POA anual.

La obtención de información de los indicadores de seguimiento de cada medida se llevará a cabo a través de un proceso de triangulación que involucra los siguientes elementos:

1. La información recopilada a lo largo del año por los organismos encargados de la coordinación, que se registra en el formulario anual de seguimiento mediante una aplicación informática.
2. La evaluación del progreso proporcionado por los organismos responsables de la ejecución a través de una encuesta de seguimiento en línea realizada anualmente.
3. Los aportes cualitativos brindados en el grupo anual que reúne a todas las personas y agentes involucradas en el diseño de la Estrategia.

Mediante esta triangulación de información, se busca obtener una visión integral y completa del progreso y desempeño de cada medida en el marco de la Estrategia establecida.

II. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA ESTRATEGIA

1. Fundamentos

Se ha establecido un sistema de seguimiento basado en el principio de rendición de cuentas, con el fin de informar sobre el progreso en la consecución de los objetivos establecidos. El sistema propuesto se basa en la definición de indicadores cuantitativos y cualitativos realistas y concretos, con el objetivo de generar un conocimiento sistemático que proporcione una visión periódica del estado de la situación. Esto permite una toma de decisiones ágil en cuanto a la priorización de acciones en los Programas Operativos Anuales (POAs). Además, el proceso de seguimiento en su conjunto permitirá medir los logros obtenidos, tanto los esperados como los inesperados, y evaluar la ejecución de la Estrategia en sí misma.

El objetivo final es establecer un sistema de mejora continua y participativa de las acciones de la Estrategia, basado en la generación ágil de conocimiento transparente y útil para la toma de decisiones.

Otro fundamento es el poder potenciar una dinámica de trabajo intersectorial con otras estrategias que afectan directamente a las personas LGTBI+.

2. Gobernanza del sistema de seguimiento

El seguimiento de la Estrategia pretende utilizar un sistema de evaluación continuado, adaptado a los objetivos generales de la Estrategia, que haga posible la retroalimentación entre evaluación, implementación y planificación, es decir, entre las acciones ejecutadas y el análisis de los resultados y la valoración del impacto.

La metodología de seguimiento de la Estrategia parte de un proceso colaborativo y participativo a partir de la información suministrada por los siguientes agentes:

1. La Dirección General para la Igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+, en su calidad de responsable de la coordinación de las medidas.
2. Las diferentes instituciones u organismos designados previamente como responsables de la ejecución de las medidas.
3. Agentes clave participantes en el diseño de las medidas que incluyen a la sociedad civil organizada, personas expertas en la materia y otros agentes que hayan participado activamente desde el inicio del proceso de diseño de la Estrategia.

3. Criterios y mecanismos de seguimiento

Los criterios definidos para el seguimiento de las medidas son:

1. **Realización:** evaluar el desempeño temporal, la ejecución y el aspecto presupuestario, así como identificar las dificultades encontradas y las soluciones implementadas.
2. **Eficacia:** valorar el logro de los objetivos y metas establecidas.
3. **Eficiencia:** determinar la relación entre los recursos utilizados y los resultados obtenidos.
4. **Resultados:** analizar los efectos directos e indirectos en el ámbito de actuación, es decir, en la realidad social. Esto incluye los avances logrados en relación con los "ejes y líneas estratégicas", así como cualquier resultado no anticipado como resultado de la intervención de la Estrategia.

A partir de estos criterios, el sistema de indicadores contempla las siguientes dimensiones de medición:

TIPOS DE INDICADORES	DIMENSIONES DE CADA INDICADOR				
	01	02	03	04	05
Realización	Medidas ejecutadas	Ejecución temporal	Ejecución presupuestaria	Dificultades	Soluciones aplicadas a las dificultades
Eficacia	Logros de la ejecución	Cumplimiento de objetivos	Marco de Gobernanza		
Eficiencia	Ejecución presupuestaria	Suficiencia de recursos	Marco de Gobernanza		
Resultados	Transformaciones = Logros respecto a los Resultados Estratégicos				

El sistema de seguimiento tiene como objetivo utilizar la mayor cantidad posible de información generada en el marco de la Estrategia, tanto de naturaleza cuantitativa como cualitativa, que esté relacionada con el cumplimiento de las acciones y medidas establecidas en los POAs. Además de los indicadores cuantitativos, se incorporará la información resultante de la reflexión participativa, principalmente a través de indicadores de percepción u opinión.

Es importante destacar que no todos los criterios de seguimiento se evaluarán con la misma frecuencia. La mayoría de ellos tendrán una evaluación anual.

4. Indicadores

Los indicadores se clasificarán en tres categorías:

- 1. Indicadores de seguimiento de la ejecución:** evaluarán si se han llevado a cabo las medidas planificadas en cada eje y línea estratégica, así como el grado de avance alcanzado.

- 2. Indicadores de seguimiento de eficacia y eficiencia:** medirán el grado de consecución de los objetivos establecidos, identificando posibles desviaciones respecto a lo previsto, y analizarán la relación entre los recursos disponibles y el modo de gobernanza.
- 3. Indicadores de medición de resultados:** evaluarán los cambios y transformaciones a corto plazo generados por la Estrategia. Estos indicadores considerarán tanto aspectos cuantitativos como cualitativos, y analizarán la efectividad de la Estrategia, sus logros y los resultados esperados o inesperados. Además, se tendrán en cuenta posibles impactos en función a las diversidades sexo-genéricas.

La recopilación de información de los indicadores se llevará a cabo mediante alguna de las siguientes técnicas:

- 1. Formulario de seguimiento:** se completará por los organismos responsables de la ejecución de las medidas.
- 2. Encuentro Anual de Seguimiento on line:** organizado por la Dirección General para la Igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+, con la participación de los organismos responsables de la ejecución de las medidas.
- 3. Cuestionario en línea anual:** centrado generalmente en una escala de valoración dirigida a Agentes Clave de la Participación.

5. Resultados del seguimiento

A partir de la información recopilada, se elaborará un Informe Anual estandarizado para cada POA, con el objetivo de:

1. Recordar los compromisos establecidos para el año correspondiente.
2. Visualizar el progreso en la ejecución a través de los principales indicadores.
3. Presentar los resultados obtenidos y recopilar la percepción sobre los mismos.
4. Reflejar las posibles incidencias u obstáculos que hayan surgido en relación con el avance planificado, así como las soluciones o aprendizajes identificados.

El análisis de la evolución de los datos se realizará anualmente, principalmente en base a los datos cuantitativos recopilados en el formulario designado por la Dirección General para la Igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+. Además, se incluirán algunas apreciaciones cualitativas obtenidas a través de dos técnicas de Evaluación Participativa que también se llevarán a cabo anualmente: 1) Cuestionario en línea anual para medir, con escalas de valoración, los resultados

de las actuaciones. 2) Encuentro Anual de Seguimiento *on line*, que tendrá un enfoque más abierto y permitirá analizar el desarrollo del POA anual. Toda esta información se recogerá en un Informe Anual que corresponde al seguimiento de acciones de cada POA por año ejecutado.

Finalmente, se elaborará un **Informe de Evaluación Final** de la Estrategia a los cuatro años, o al término de su duración, que recoja todo el proceso de aplicación y los resultados del sistema de seguimiento, así como aspectos a tener en cuenta y/o líneas básicas de acción para futuras actuaciones. En la elaboración de dicho informe se tendrá en cuenta la evaluación realizada, a través de la metodología participativa, por los entes públicos y agentes clave de la participación.

ANEXOS

BIBLIOGRAFÍA

ABAD, T. (2020). *Hacia centros de trabajo inclusivos. La discriminación de las personas LGTBI+ en el ámbito laboral en España*, UGT Área Confederal LGTBI, Madrid. [Enlace](#)

ACCEM (2018). *La situación de las personas solicitantes de protección internacional y refugiadas LGTBI*. [Enlace](#)

ACNUR (2014). *La protección internacional. Solicitudes de la condición de refugiado relacionadas con la orientación sexual y/o la identidad de género de las personas LGBTI*, ACNUR, México. [Enlace](#)

AECID - AGENCIA ESPAÑOLA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO (2022). *El trabajo de la AECID en materia de derechos LGTBI*, Madrid. [Enlace](#)

ALDARTE (2018). *Estrategias para hacer frente a los delitos de odio por orientación sexual e identidad de género, una mirada global*. ALDARTE, Bilbao. [Enlace](#)

ALISES, C. (2022). Entrevista realizada en el marco del diseño para la Estrategia.

AYUNTAMIENTO DE MADRID. ÁREA DE SALUD, SEGURIDAD Y EMERGENCIAS; MARC (MEDICAL ANTHROPOLOGY RESEARCH CENTER) (2017). *Diagnóstico participativo de las problemáticas que presentan las personas TLGBQI en salud sexual, reproductiva y derecho al ejercicio de la identidad en el municipio de Madrid*. [Enlace](#)

COMISIÓN EUROPEA (2023). *Eurobarómetro especial 535 sobre discriminación en la Unión Europea*. [Enlace](#)

COMISIÓN EUROPEA (2019). *Eurobarómetro especial 493 sobre discriminación en la Unión Europea*. [Enlace](#)

COMISIÓN EUROPEA (2020). *Estrategia de la Igualdad LGTBIQ 2020-2025*, Bruselas. [Enlace](#)

COMUNIDADES AUTÓNOMAS:

ANDALUCÍA

- Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía. [Enlace](#)
- Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía. [Enlace](#)
- Acuerdo de 26 de diciembre de 2024, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba la Estrategia para la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía, 2024-2028. [Enlace](#)

ARAGÓN

- Ley 4/2018, de 19 de abril, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón. [Enlace](#)
- Ley 18/2018, de 20 de diciembre, de igualdad y protección integral contra la discriminación por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Aragón. [Enlace](#)

CANARIAS

- Ley 7/2018, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para 2019, que suprime el apartado 3 del artículo 16 de la Ley 8/2014 y añade un nuevo artículo 16-bis dentro de su Disposición final decimoctava, respecto a la atención a mujeres transexuales víctimas de violencia de genero. [Enlace](#)
- Ley 2/2021, de 7 de junio, de igualdad social y no discriminación por razón de identidad de género, expresión de género y características sexuales. [Enlace](#)

CANTABRIA

- Ley de Cantabria 8/2020, de 11 de noviembre, de Garantía de Derechos de las Personas Lesbianas, Gais, Trans, Transgénero, Bisexuales e Intersexuales y No Discriminación por Razón de Orientación Sexual e Identidad de Género. [Enlace](#)

CASTILLA-LA MANCHA

- Ley 5/2022, de 6 de mayo, de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI en Castilla-La Mancha. [Enlace](#)

CATALUÑA

- Ley 19/2020, de 30 de diciembre, de igualdad de trato y no discriminación. [Enlace](#)
- Ley 13/2025, de 29 de diciembre, de los derechos de las personas LGBTI y la erradicación de la LGBTIfobia. [Enlace](#)

COMUNIDAD DE MADRID

- Ley 2/2016, de 29 de marzo, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid. [Enlace](#)
- Ley 3/2016, de 22 de julio, de protección integral contra la LGTBIfobia y la discriminación por razón de orientación e identidad sexual en la Comunidad de Madrid. [Enlace](#)
- Instrucciones de las viceconsejerías de política educativa y ciencia y organización educativa sobre los protocolos de intervención y atención educativa a la identidad de género en los centros docentes no universitarios de la Comunidad de Madrid. [Enlace](#)
- Ley 17/2023, de 27 de diciembre, por la que se modifica la Ley 2/2016, de 29 de marzo, de identidad y expresión de género e igualdad social y no discriminación de la Comunidad de Madrid. [Enlace](#)
- Ley 18/2023, de 27 de diciembre, por la que se modifica la Ley 3/2016, de 22 de julio, de protección integral contra la LGTBIfobia y la discriminación por razón de orientación e identidad sexual en la Comunidad de Madrid. [Enlace](#)

COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA

- Ley Foral 8/2017, de 19 de junio, para la igualdad social de las personas LGTBI+. [Enlace](#)

COMUNIDAD VALENCIANA

- Ley 8/2017, de 7 de abril, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunidad Valenciana. [Enlace](#)
- Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de igualdad de las personas LGTBI. [Enlace](#)

EXTREMADURA

- Ley 12/2015, de 8 de abril, de igualdad social de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Extremadura. [Enlace](#)
- Decreto 7/2017, de 7 de febrero, por el que se regula la estructura, composición y funcionamiento del Observatorio Extremeño contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género. [Enlace](#)
- Decreto 99/2022, de 20 de julio, por el que se regula el Comité Extremeño contra el racismo, la xenofobia y la intolerancia. [Enlace](#)
- Protocolo de Atención Integral a personas Trans en el Servicio Extremeño de Salud. [Enlace](#)

GALICIA

- Ley 2/2014, de 14 de abril, por la igualdad de trato y la no discriminación de lesbianas, gays, transexuales, bisexuales e intersexuales en Galicia. [Enlace](#)
- Decreto 131/2018, de 10 de octubre, por el que se crea y se regula el Observatorio Galego Contra a Discriminación por Orientación Sexual e Indentidade de Xénero. [Enlace](#)

ISLAS BALEARES

- Ley 8/2016, de 30 de mayo, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersexuales y para erradicar la LGTBIfobia. [Enlace](#)

PAÍS VASCO

- Ley 4/2024, de 15 de febrero, de no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas trans. [Enlace](#)

REGIÓN DE MURCIA

- Ley 8/2016, de 27 de mayo, de igualdad social de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales, y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. [Enlace](#)

LA RIOJA

- Ley 2/2022, de 23 de febrero, de igualdad, reconocimiento a la identidad y expresión de género y derechos de las personas trans y sus familiares en la Comunidad Autónoma de La Rioja. [Enlace](#)

CONSEJO COLEF (2023). *Herramientas para un sector deportivo inclusivo con los colectivos LGTBI+*. [Enlace](#)

CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA (2019). *Information note - Progress on combating hate speech online through the EU Code of conduct 2016-2019*, Bruselas. [Enlace](#)

DÍAZ LÓPEZ, J. A. (2018, revisado y reeditado en 2020). *Delimitación conceptual en materia de delitos de odio*, Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, Madrid. [Enlace](#)

EUROPEAN CHEMSEX FORUM (2020). *European Chemsex Forum report*, París. [Enlace](#)

FEDERACIÓN ESTATAL DE LESBIANAS, GAIS, TRANS, BISEXUALES, INTERSEXUALES Y MÁS (FELGTBI+, 2025). *Estado del odio: Estado LGTBI+ 2025*. Colección: Estado LGTBI+ 2025. [Enlace](#)

FELGTBI+ (2024). *Estado del odio: Estado LGTBI+ 2024*. Colección: Estado LGTBI+ 2024. [Enlace](#)

FELGTBI+ (2022). *Estudio 2022 personal LGTBI+ de los centros educativos y personas aliadas*. [Enlace](#)

FELGTBI+ (2022). *Delitos e incidentes de odio. Informe 2022*. Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030. [Enlace](#)

FELGTBI+ (2021). *Experiencia de las mujeres trans en su proceso de transición médica. Investigación sobre la realidad de las mujeres trans en su proceso de transición médica y la visión de las personas expertas*. Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social. [Enlace](#)

FELGTBI+ (2021). *Mujeres LTB: Hogares, familias y mercado de trabajo*. Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, Madrid. [Enlace](#)

FELGTBI+ (2020). *Informe 2020 Situación de las mujeres lesbianas, bisexuales y trans en el sector privado*. [Enlace](#)

FELGTBI+ (2020). *Delitos e incidentes de odio 2020*. [Enlace](#)

FELGTBI+ (2020). *Realidad del alumnado trans en el sistema educativo*. [Enlace](#)

FELGTBI+ (2019). *Mayores LGTBI: Historia, lucha y memoria*. [Enlace](#)

EUROPEAN UNION AGENCY FOR FUNDAMENTAL RIGHTS (FRA, 2024). *LGBTIQ equality at a crossroads – Progress and challenges*. [Enlace](#)

FRA (2020). *A long way to go for LGBTI equality. UE LGTBI Survey*. [Enlace](#)

GAMAREL, K.; MEREISH E.; MANNING D.; IWAMOTO M.; OPERARIO D. y NEMOTO T. *Minority stress, smoking patterns and cessation attempts: findings from a community-sample of transgender women in the San Francisco Bay Area*. *Nicotine & Tobacco Research*, 2016;(18):306-313. [Enlace](#)

GIMÉNEZ, S. (2019). *Estudio sociológico de las personas LGTBI sin hogar de la Comunidad de Madrid*, FACIAM. Federación de Entidades y Centros para la Integración y Ayuda a Marginados, Madrid. [Enlace](#)

GOBIERNO DE ESPAÑA:

- Constitución Española. [Enlace](#)
- Ley 16/1970, de 4 de agosto, sobre peligrosidad y rehabilitación social. [Enlace](#)
- Ley Orgánica 8/1983, de 25 de junio, de Reforma Urgente y Parcial del Código Penal. [Enlace](#)
- Ley 34/1988, de 11 de noviembre, general de Publicidad. [Enlace](#)
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. [Enlace](#)
- Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. [Enlace](#)
- Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, por la que se transpone la Directiva 2000/78/CE, del Consejo, de 27 de noviembre de 2000. [Enlace](#)
- Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio. [Enlace](#)
- Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas. [Enlace](#). Dicha ley está derogada desde la aprobación 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+.

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. [Enlace](#)
- Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte. [Enlace](#)
- Ley 52/2007, de 26 de diciembre, por la que se reconocen y amplían derechos y se establecen medidas en favor de quienes padecieron persecución o violencia durante la guerra civil y la dictadura. [Enlace](#)
- Ley 12/2009, de 30 de octubre, que regula el derecho de asilo y la protección subsidiaria. [Enlace](#)
- Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, de Mejora de la Calidad Educativa. [Enlace](#)
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. [Enlace](#)
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. [Enlace](#)
- Orden IGD/577/2020, de 24 de junio, por la que se crea el Consejo de Participación de las Personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (LGTBI) y se regula su funcionamiento. [Enlace](#)
- Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. [Enlace](#)
- Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia. [Enlace](#)
- Ley 3/2022, de 24 de febrero, de Convivencia Universitaria. [Enlace](#)
- Real Decreto 217/2022, de 29 de marzo, por el que se establece la ordenación y las enseñanzas mínimas de la Educación Secundaria Obligatoria. [Enlace](#)
- Ley General de Comunicación Audiovisual 13/2022, de 7 de julio. [Enlace](#)
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. [Enlace](#)
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. [Enlace](#)
- Ley 20/2022, de 19 de octubre, de Memoria Democrática. [Enlace](#)
- Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte. [Enlace](#)
- Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo. [Enlace](#)

- Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. [Enlace](#)
- 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. [Enlace](#)
- Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario. [Enlace](#)
- Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas. [Enlace](#)

GREVIO (2021). – *General Recommendation No. 1 on the digital dimension of violence against women adopted on 20 October 2021*. [Enlace](#)

GÜELL, B.; RAMÓN, J. Y PASETTI, F. (2022). *Informe nacional para España, NIEM 2022 sobre el sistema de acogida e integración para solicitantes y beneficiarios de protección internacional*. [Enlace](#)

ILGA MUNDO (2021). *Nota conceptual del Grupo de Trabajo “Inclusión LGBTI en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”*, ILGA Mundo. [Enlace](#)

ILGA MUNDO (2020). Lucas Ramón Mendos, Kellyn Botha, Rafael Carrano Lelis, Enrique López de la Peña, Iliia Savelev y Daron Tan (2020). *Homofobia de Estado 2020: Actualización del Panorama Global de la Legislación*, Ginebra; ILGA, diciembre de 2020. [Enlace](#)

ILGA MUNDO (2020). *Informe de Mapeo Legal Trans 2019 Reconocimiento ante la ley*, Ginebra: ILGA Mundo. [Enlace](#)

IMOP INSIGHTS. GABRIEL, C.; HERRANZ, D. (Dir y Coord.) (2017). *Las personas LGBT en el ámbito del empleo en España: hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género*. Subdirección General para la Igualdad de Trato y la no Discriminación. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO). Madrid. [Enlace](#)

INDEPENDENT FORENSIC EXPERT GROUP (2020). *Statement on conversion therapy*. *Journal of Forensic and Legal Medicine*. Volume 72, May 2020. [Enlace](#)

MINISTERIO DE IGUALDAD (2022). *Estudio exploratorio sobre la inserción sociolaboral de las personas trans*, Ministerio de Igualdad. Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI, Madrid. [Enlace](#)

MINISTERIO DEL INTERIOR (2024). *Informe sobre la evolución de los delitos de odio en España 2023*. [Enlace](#)

MINISTERIO DEL INTERIOR (2023). *Informe sobre la evolución de los delitos de odio en España 2022*. [Enlace](#)

MINISTERIO DEL INTERIOR (2022). *Informe sobre la evolución de los delitos de odio en España 2021*. [Enlace](#)

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES E IGUALDAD. PICHARDO, J. I. COORD (2019). *Guía ADIM LGBT+ Inclusión de la diversidad sexual y de identidad de género en empresas y organizaciones*. Dirección General para la Igualdad de Trato y Diversidad. Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad. Gobierno de España. Proyecto ADIM. [Enlace](#)

MINISTERIO DE SANIDAD, CONSUMO Y BIENESTAR SOCIAL (2019). *Estrategia Nacional de Salud Sexual y Reproductiva del SNS*. Dirección General de Salud Pública, Calidad e Innovación. [Enlace](#)

MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD (2018). *Glosario de términos sobre diversidad afectivo sexual. Plan Nacional sobre el Sida*. [Enlace](#)

MINISTERIO DE SANIDAD (2020). *Documento técnico abordaje del fenómeno del chemsex*. Ministerio de Sanidad. [Enlace](#)

MINISTERIO DE SANIDAD (2020). *Resultados del Estudio HBSC 2018 en España sobre Conducta Sexual. Análisis de tendencias 2002-2006- 2010-2014-2018*. Ministerio de Sanidad. [Enlace](#)

MÚJICA, L. Y GUILLAR, G. (2023). *La atención primaria en salud desde la diversidad sexual y de género en Bizkaia*, ALDARTE. [Enlace](#)

MUÑOZ, O. (Mpátika). (Sin determinar). *La diversidad LGTB en el contexto laboral en España*. REDI. [Enlace](#)

NACIONES UNIDAS:

- Declaración Universal de Derechos Humanos. [Enlace](#)
- Naciones Unidas (1995). Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, ONU mujeres. [Enlace](#)
- Principios de Yogyakarta. Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. 2007. [Enlace](#)
- Resolución del Consejo de Derechos Humanos - Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género (adoptada el 26 de septiembre de 2014) - A/HRC/RES/27/32. [Enlace](#)

- Informe del Consejo de Derechos Humanos - Discriminación y violencia contra las personas por motivos de orientación sexual e identidad de género (4 de mayo de 2015) - A/HRC/29/23. [Enlace](#)
- Declaración Conjunta de las Naciones Unidas sobre acabar con la violencia y la discriminación contra las personas LGTBI. 2015. [Enlace](#)
- Resolución del Consejo de Derechos Humanos - Protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género (adoptada el 30 de junio de 2016) - A/HRC/RES/32/2. [Enlace](#)
- Principios y obligaciones estatales adicionales sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales que complementan los Principios de Yogyakarta Adoptados el 20 de septiembre de 2017. [Enlace](#)
- Resolución del Consejo de Derechos Humanos - Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género (adoptada el 17 de junio 2011) - A/HRC/RES/17/19. [Enlace](#)

NORMATIVA EUROPEA:

- Resoluciones del Parlamento Europeo de 8 de febrero de 1994. [Enlace](#)
- Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000/C 364/01). [Enlace](#)
- Directiva 2000/78/CE de 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. [Enlace](#)
- Resoluciones del Parlamento Europeo de 18 de enero de 2006. [Enlace](#)
- Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. [Enlace](#)
- Recomendación CM/Rec(2010)5 del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre las medidas para combatir la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género (Adoptada por el Comité de Ministros el 31 de marzo de 2010 en la 1081ª reunión de Delegados de los Ministros). [Enlace](#)
- Resoluciones del Parlamento Europeo de 24 de mayo de 2012. [Enlace](#)
- Informe sobre la hoja de ruta de la UE contra la homofobia y la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género. 2014. [Enlace](#)
- Comisión Europea, en diciembre de 2015, del Plan de Acción para avanzar hacia la igualdad LGTBI, que cubre todas las áreas de competencia de la Unión Europea para apoyar a los Estados miembros en el avance hacia la igualdad real de las personas LGTBI.

- Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa (PACE) (2017): Resolución 2191 (2017). Promover los derechos de las personas intersex y eliminar la discriminación en su contra. [Enlace](#)
- Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de febrero de 2019, sobre los derechos de las personas intersexuales (2018/2878(RSP). [Enlace](#)
- Una Unión de la Igualdad: Plan de Acción de la UE Antirracismo para 2020-2025. [Enlace](#)
- Declaración de ministros y ministras responsables de políticas LGBTIQ en la UE "Avanzando los derechos LGTBIQ en Europa" 2023. [Enlace](#)

OBSERVATORIO DE LA DIVERSIDAD EN LOS MEDIOS AUDIOVISUALES (2022). Informe ODA 2022, *Análisis sobre la representación de la diversidad en la ficción española del 2021 en cine y televisión*. [Enlace](#)

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS, 2018). *Clasificación Internacional de Enfermedades, 11.a revisión*. [Enlace](#)

OMS (1998). *Glosario de Promoción de la Salud*, Ginebra. [Enlace](#)

OMS (1986). *Carta de Ottawa para la Promoción de la Salud*, OMS, Ginebra. [Enlace](#)

OFICINA DE ASILO Y REFUGIO (2021). *Informe de actividad 2021*. [Enlace](#)

PÉREZ, M.T. (Dir.) (2020). *Informe Juventud en España*, Instituto de la Juventud, Madrid. [Enlace](#)

SECRETARÍA DE MUJERES, IGUALDAD Y CONDICIONES DE TRABAJO DE CCOO (2022). *Igualdad y diversidad en los convenios colectivos*, Confederación Sindical de CCOO, Madrid. [Enlace](#)

UNIDAD DE VIGILANCIA DE VIH, ITS Y HEPATITIS (2024). *Vigilancia Epidemiológica del VIH y sida en España 2023: Sistema de Información sobre Nuevos Diagnósticos de VIH y Registro Nacional de Casos de Sida*. Centro Nacional de Epidemiología. Instituto de Salud Carlos III/ División de control de VIH, ITS, Hepatitis virales y tuberculosis. Ministerio de Sanidad, Madrid. [Enlace](#)

UNIDAD DE VIGILANCIA DE VIH, ITS Y HEPATITIS B Y C. (2024). *Vigilancia epidemiológica de las infecciones de transmisión sexual, 2022*. Centro Nacional de Epidemiología, Instituto de Salud Carlos III/División de Control de VIH, ITS, Hepatitis virales y Tuberculosis, Dirección General de Salud Pública. [Enlace](#)

VELA, J. (Coord.) (2023). *LGTBfobia en las aulas 2021/2022*, Madrid, COGAM. [Enlace](#)

LISTADO DE ACRÓNIMOS

CRUE

Conferencia de Rectores de Universidades Españolas

CNEJ

Comisión Nacional de Estadística Judicial

FEMP

Federación Española de Municipios y Provincias

INJUVE

Instituto de la Juventud

SEC

Secretaría de Estado de Comunicación

APA

Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación

AUC

Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación

CNU

Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades

CLT

Ministerio de Cultura

DCA

Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030

DEF

Ministerio de Defensa

ECM

Ministerio de Economía, Comercio y Empresa

EFD

Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes

HAC

Ministerio de Hacienda

ITU

Ministerio de Industria y Turismo

IGD

Ministerio de Igualdad

INT

Ministerio del Interior

ISM

Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

JUI

Ministerio de Juventud e Infancia

PJC

Ministerio de la Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes

SND

Ministerio de Sanidad

TDF

Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública

TED

Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico

TMD

Ministerio de Política Territorial y Memoria Democrática

TES

Ministerio de Trabajo y Economía Social

TRM

Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible

VAU

Ministerio de Vivienda y Agenda Urbana



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO
DE IGUALDAD
Y PARA LA ERRADICACIÓN
DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

DIRECCIÓN GENERAL
PARA LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA
DE LAS PERSONAS LGTBI+