

**DIAGNÓSTICO
INSTITUCIONAL
DE LA SITUACIÓN DE
LA IGUALDAD DE LAS
PERSONAS LGTBI+
EN LA PROVINCIA
DE ALICANTE**

AUTORÍA

María José Rodríguez Jaume

(directora)

Experta en políticas y agenda inclusivas. Dpto. Sociología I. Universidad de Alicante

Diana Gil González.

Experta en políticas y agenda inclusivas. Dpto. Enfermería Comunitaria, Medicina Preventiva y Salud Pública e Historia de la Ciencia. Universidad de Alicante

María José González Río

Experta en sociología del género. Sociología II. Universidad de Alicante

Jose Ignacio Garrigós Monerris

Experto en teoría sociológica y del género. Sociología I. Universidad de Alicante

Sara Mira Molina

Experta en género. Filias Desarrollo Comunitario S.L.

Carlos Lamm Torío Pérez

Comunicador LGTBI. Asociación ENTENDEMOS LGTBI

Jose Vicente Varrasco Valero

Experto en imagen y comunicación LGTBI+. Asociación ENTENDEMOS LGTBI

PARA

Diputación de Alicante. Área de Igualdad
Noviembre 2020





ÍNDICE

6
Presentación

12
Introducción

21
Nota metodológica

27
Resultados

47
Conclusiones

54
**Recomendaciones para implementar políticas públicas orientadas
a la inclusión de la diversidad LGTBI+**

57
Referencias

70
Anexo 1.

Cuestionario “Actuaciones para la promoción de la igualdad de las personas LGTBI+ para un diagnóstico institucional en la provincia de Alicante”

76
Anexo 2.

Relación de municipios que han colaborado en el estudio clasificados según su tamaño de habitantes





6

PRESENTACIÓN



NO DEJAR NADIE ATRAS

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Agenda 2030)¹ de Naciones Unidas ofrece un marco con el que contribuir, desde cualquier ámbito e instancia, a mejorar las vidas de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales (LGTBI). A pesar de que la Agenda 2030 no menciona explícitamente a las personas LGTBI+, la inclusión es la promesa central y transformadora de la Agenda 2030 dado que la máxima “no dejar a nadie atrás” es uno de sus principios rectores.

Prometemos que nadie se quedará atrás ... Los objetivos y metas deben cumplirse para todas las naciones y pueblos y para todos los segmentos de la sociedad

Asamblea General de las Naciones Unidas. Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible

No dejar a nadie atrás representa el compromiso de los Estados miembros de la ONU de erradicar la pobreza, poner fin a la discriminación y la exclusión, y reducir las desigualdades y vulnerabilidades que dejan a las personas atrás, mermando su potencial y el de la humanidad. **No dejar a nadie atrás** implica no solo llegar a la población con menos recursos, sino que también requiere combatir la discriminación y las crecientes desigualdades dentro y entre los países, y sus causas fundamentales. Una causa importante de que las personas se queden atrás son las formas persistentes de discriminación que deja a individuos, familias y comunidades marginadas y excluidas. **No dejar a nadie atrás** nos obliga a centrarnos en la discriminación y las desigualdades (a menudo múltiples e interceptadas) que socavan la entidad de las personas como titulares de derechos².

LA CUESTIÓN LGTBI, PARA AVANZAR EN EL DESARROLLO DE LOS DERECHOS HUMANOS Y LAS SOCIEDADES DEMOCRÁTICAS

Las personas que tienen una orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales que no se ajustan a las normas culturales aceptadas por su sociedad, a menudo, experimentan marginación y discriminación en contextos de interacción social. Estas vivencias, no solo les impacta en el plano personal, sino que les lleva a quedar excluidas del acceso de bienes y servicios esenciales limitando las opciones de disfrutar sus vidas plenamente.

Es un hecho social y sociológico que la realidad, situación y cuestiones ligadas al colectivo LGTBI+ han adquirido relevancia social en los últimos años, a pesar de ser un colectivo que se mantiene invisibilizado e insuficientemente representado incluso en los estudios que se centran en este colectivo. En el último lustro, el gobierno autonómico valenciano ha aprobado dos leyes transformadoras que, al tiempo que reflejan el avance democrático y de derechos humanos, son deudoras del trabajo reivindicativo del movimiento LGTBI+³. Este marco normativo trata, desde la multidimensionalidad, la situación y retos asociados a las personas LGTBI+. Un enfoque que persigue avanzar en la defensa y garantía del derecho de las personas a autodeterminar sus formas de vivir y sentir el género, el cuerpo y la sexualidad, del derecho a disfrutar de vidas libres de violencia y en plena igualdad social y del derecho a la ciudad.

1) La Asamblea General de la ONU adoptó en 2015 la *Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, un plan de acción a favor de las personas, el planeta y la prosperidad, que también tiene la intención de fortalecer la paz universal y el acceso a la justicia. La Agenda plantea 17 Objetivos con 169 metas de carácter integrado e indivisible que abarcan las esferas económica, social y ambiental. Al adoptarla, los Estados se comprometieron a movilizar los medios necesarios para su implementación mediante alianzas centradas, especialmente, en cubrir las necesidades de la población con menos recursos y más vulnerables.

2) Naciones Unidas (2017): *Leaving No One Behind: Equality and Non-Discrimination at the Heart of Sustainable Development. The United Nations System Shared Framework for Action.*

3) Ley 8/2017, de 7 de abril, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género y la Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de igualdad de las personas LGTBI.

Nos encontramos, pues, frente a dos marcos -internacional y regional- que comparten una misma meta: defender los derechos de las personas LGTBI+ y contribuir en sus procesos de desarrollo personal, social y comunitario. Este contexto, inexorablemente, sitúa a las administraciones provincial y municipales en una posición estratégica al ser las más cercanas a la ciudadanía.

ALCANCE Y LÍMITES DE LOS TÉRMINOS CLAVE UTILIZADOS EN EL INFORME

1. El término LGTBI+ se utiliza en este documento para designar a las personas que tienen una orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales no heteronormativa. La diversidad es uno de sus elementos definitorios y que anticipan algunos de los criterios diferenciadores que, habitualmente, se suelen aplicar. Así, las variaciones en la orientación sexual pueden responder, entre otros, a diferencias en el comportamiento sexual, la atracción sexual y la identidad; las variaciones de género se pueden determinar de acuerdo al sexo/género asignado a una persona al nacer, la conciencia interna del género, el género expresado, el género legalmente reconocido o el género socialmente asignado; y, finalmente, las diferentes características sexuales atienden a las mismas características sexuales y a su adecuación a las normas médicas y sociales asignadas al cuerpo femenino y masculino. Colectivamente, este grupo de personas se puede identificar mediante términos diferentes según el contexto cultural, el ámbito e interés desde el que sea tratado. 'LGTBI+'⁴ se ha convertido, internacionalmente, en el término más reconocido para nombrar a una población cuyas identidades, comportamientos, deseos y expresión puede variar de una sociedad a otra.

2. Actualmente, las actuaciones ligadas al desarrollo LGTBI+ se llevan a cabo por una amplia variedad de actores: gobiernos nacionales, regionales y locales, organizaciones multilaterales, ONG, sector empresarial, sistema científico, sociedad civil y personas y asociaciones defensoras LGTBI+. Todos ellos, al participar en la formulación de políticas, investigación, diseño, implementación y seguimiento de planes, programas y estrategias, se identifican en este documento como profesionales del desarrollo LGTBI+. Desde esta perspectiva, el término desarrollo se adopta como un medio y un fin en sí mismo.

3. Este documento se centra, específicamente, en explorar la participación de las corporaciones locales de la provincia de Alicante. En sentido general, los diagnósticos de situaciones, y en particular aquellos interesados en dibujar una fotografía de la realidad LGTBI+, se sustentan en tres dimensiones que interactúan sin solución de continuidad con el propósito de definir diagnósticos coherentes con la realidad que persigue describir: institucional, social y colectivo LGTBI+.

► **Diagnóstico institucional.** La acción institucional local o municipal se basa en las posibilidades -reales- que tiene de dar respuesta a las necesidades de la propia institución (organización, gestión y formación) en el marco de los mandatos que establece la legislación específica. Esto es, el diagnóstico permite a las instituciones plantear estrategias con las que trabajar la diversidad sexual y de género en sus ámbitos de actuación en materia LGTBI+. Específicamente, al desarrollar esta dimensión diagnóstica se identifican: las actuaciones que se están realizando en los departamentos de la institución con el objetivo de fomentar y alcanzar la igualdad social de las personas LGTBI+; y las necesidades propias no cubiertas en relación al fomento de la igualdad social de las personas LGTBI+.

⁴ Actualmente, y en función de quien o quienes lo empleen y el enfoque ideológico, político y reivindicativo, contamos con diversos acrónimos: H (homosexual); GL (gais y lesbianas), LGB (lesbianas, gais y bisexuales); LGTTTB (lesbianas, gais, travestis, transexuales, transgénero y bisexuales); LGTTBQ (lesbianas, gais, transexuales, transgénero, bisexuales y queer); LGTBIQ (lesbianas, gais, trans, bisexuales, intersexuales y queer),... El signo "+" remite a realidades y etiquetas identitarias emergentes que se distancian de los términos con los que, la población en general, está familiarizada.

Asimismo, las personas LGTBI+ están presentes en todas las sociedades y culturas. Su invisibilidad estadística y social no debe ser institucional siendo necesario su consideración en todas las actuaciones que lleve a cabo la administración local. Al obviar esta dimensión no solo no se alcanza el objetivo de no dejar a nadie atrás, sino que las actividades de desarrollo LGTBI+ pueden quedar vacías y resultar ineficaces y poco realistas. Las estrategias asumidas con la población en general, y cuando operan con supuestos heteronormativos, se presentan insuficientes para el desarrollo del colectivo LGTBI+.

► **Diagnóstico LGTBI+.** Los planes de acción que pueden llevar a cabo las instituciones -para que sean realistas- tienen que contemplar las problemáticas y necesidades específicas hacia las que se dirige la mirada. Esto es, deben contemplar la perspectiva, las vivencias, las necesidades y las demandas de las personas que se identifican como LGTBI+. Específicamente, al desarrollar esta dimensión diagnóstica se identifican: las problemáticas y necesidades de lesbianas, gais, bisexuales, transexuales e intersexuales así como de las familias homoparentales y los fenómenos directamente relacionados con el acoso, la violencia y LGTBI+fobia.

Las identidades, comportamientos, deseos y expresión de las personas LGTBI+ puede variar no solo de una sociedad a otra, sino que también en función de su ámbito de residencia y convivencia, el idioma, la religión, la edad y étnia, entre otras circunstancias. De ahí la necesidad en la comprensión, lo más amplia posible, de la realidad LGTBI+ sobre la que diversos actores interactuarán en la implementación de actuaciones.

► **Diagnóstico social.** Una tercera dimensión de los diagnósticos de la situación centrados en identificar las demandas y necesidades es el social que remite a la percepción y valoración que la población, en sentido general, tiene sobre la realidad hacia la que se dirige la mirada diagnóstica. Específicamente, al desarrollar esta dimensión diagnóstica se identifican: los prejuicios y estereotipos que sustentan socialmente las percepciones que manifiesta el colectivo LGTBI+; y las actuaciones que las instituciones que, en un plano más general, podrían desarrollar para fomentar la igualdad social de las personas LGTBI+.

LA DIVERSIDAD EN LA CIENCIA: PARTICIPACIÓN E INCLUSIÓN

La incorporación la diversidad en los equipos de investigación y en todo el proceso científico es una estrategia esencial para garantizar la generación de “buena ciencia”, o conocimiento científico riguroso. La participación en la investigación de la ciudadanía y de las personas implicadas en el ámbito objeto de estudio es una fortaleza y activo esenciales para el avance y progreso social sustentado en la evidencia empírica. Desde la ciencia de vanguardia, se alienta a avanzar en un sistema científico y de innovación abierto, diverso e inclusivo, que garantice la accesibilidad a la información de manera precisa y veraz, donde las personas interesadas sean socias de la investigación, teniendo en cuenta su visión y experiencia en todo el proceso de desarrollo del estudio. Son las personas LGTBI+ las mayores expertas en su propia experiencia vivida. Los principios de derechos humanos reconocen el derecho de las personas y grupos a participar en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de aquellas actividades que promueven el desarrollo del colectivo al que están adscritos, también en los proyectos de naturaleza científica. Guiados por esta máxima, el equipo de investigación ha contado con dos personas LGTBI+ expertas en diversidad que han contribuido en garantizar la calidad y validez de la investigación en distintas etapas.

Desde las ciencias sociales, el avance en el conocimiento se produce a través de la colaboración en los proyectos de investigación de aquellas personas que por el rol que desempeñan en las organizaciones e instituciones pueden responder, desde su conocimiento experto, aportando información de interés. En el informe que presentamos reflejamos las respuestas de 101 informantes claves, personas que diariamente trabajan en 101 de los municipios de la provincia de Alicante y que conocen la realidad de su ciudad o pueblo. Asumimos el informe que presentamos como un ejercicio de devolución, reconocimiento y gratitud a su colaboración e implicación, por el tiempo que nos han brindado, en un contexto de crisis sanitaria complejo e incierto, con el que el conocimiento científico y el desarrollo de políticas públicas ampliará sus propios límites.

ESTRUCTURA DEL INFORME

El **Informe diagnóstico LGTBI+ diagnóstico institucional en la provincia de Alicante** se estructura en cuatro apartados, a saber:

Introducción. Contextualiza sociológicamente y desde una perspectiva histórica la situación LGTBI+.

Nota metodológica. Describe la investigación realizada y que ha introducido elementos de la denominada investigación participativa y ciencia ciudadana (diseño del cuestionario, trabajo de campo, universo y muestra).

Resultados y Conclusiones. Presentan las respuestas obtenidas de la encuesta “Actuaciones para la promoción de la igualdad de las personas LGTBI+ para un diagnóstico institucional en la Provincia de Alicante” (noviembre, 2020) en cuatro bloques temáticos que, a su vez, estructuran el apartado de conclusiones:

1) Acción transversal interna y externa LGTBI+ desde la Administración Local

2) Profesionales en el desarrollo de agenda pública y social LGTBI+

3) Gestión de los servicios públicos e información LGTBI+

4) Actuaciones frente a la violencia contra las personas LGTBI+.

Recomendaciones y buenas prácticas. Desde una visión práctica y operativa, se propone, a partir de los resultados de diagnóstico, el desarrollo de estrategias y actuaciones para la atención a la diversidad de las personas LGTBI+ vinculadas con seis dimensiones:

1) salud integral;

2) educación y sensibilización;

3) pobreza y oportunidades económicas;

4) seguridad e integridad;

5) familia y red social;

6) reconocimiento social, público y legal.

Estas actuaciones, a su vez, se presentan desde diferentes escenarios o canales de expresión y acción, como son la comunidad, la administración local y sus servicios, y la red asociativa LGTBI+, siendo uno de sus principios la participación activa y real de las personas LGTBI+.

Las recomendaciones recogidas en el informe se exponen acompañadas de una **selección diversificada de prácticas exitosas que en materia de LGTBI+** se han implementado a través de políticas públicas. Estas se centran en iniciativas llevadas a cabo por administraciones locales, si bien no es la única fuente que se incluye⁵.

5) Se sugiere la consulta de la obra de Coll-Planas, Gerard (coord.) (2011): *Contra la homofobia. Políticas locales de igualdad por razón de orientación sexual y de identidad de género. Libro blanco europeo*. Barcelona: Ayuntamiento de Barcelona, Dirección de Derechos Cíviles (ed.)



12

PRESENTACIÓN



LOS ANTECEDENTES Y LAS LEYES

Los intentos por acabar con la discriminación por orientación sexual o de identidad de género se iniciaron en la **Declaración de los Derechos Humanos** de las Naciones Unidas. Las cuestiones relativas al colectivo LGTBI+ empezaron a ser tratadas en foros sobre los derechos humanos a partir de la década de 1990 hasta culminar con los **Principios de Yogyakarta** (2006)⁶, considerado el documento más completo sobre los derechos de las personas LGTBI+ a nivel internacional. Este documento lo encomendó el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos y constituye unos principios sobre cómo debe aplicarse la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género.

En España, el proceso de mejora de la situación legal del colectivo LGTBI+ dio su primer paso con la derogación parcial en 1978 de la **Ley de Peligrosidad y Rehabilitación Social**, que había sido promulgada por la dictadura franquista con el objetivo principal de ilegalizar las relaciones homosexuales. Esta ley, que sustituyó a la **Ley de Vagos y Maleantes**, mantenía penas similares pero modificaba “homosexuales” por “los que realicen actos de homosexualidad”. El apartado dedicado a la rehabilitación social incluía la paternalista idea de que era posible curar la homosexualidad y rehabilitar a esas personas. Indicaba que a quienes realizaran actos de homosexualidad y a quienes se dedicaran habitualmente a la prostitución se les imponía “internamiento en un establecimiento de reeducación” y “la prohibición de residir en el lugar o territorio que se designe o de visitar ciertos lugares o establecimientos públicos, y sumisión a la vigilancia de delegados”. Los hombres homosexuales y “travestis” (no existía la palabra transexual) eran enviados a los penales de Huelva y Badajoz para ser curados por capellanes y psiquiatras mientras eran obligados a confeccionar balones de fútbol, sogas para la marina de guerra, parquet para suelos y cajas de pescado. Al penal de Badajoz enviaban a los llamados “pasivos” y al de Huelva a los “activos”. Las mujeres lesbianas solían ser encerradas en manicomios. La derogación parcial de 1978 afectó a los homosexuales pero siguió vigente en lo relativo al escándalo público hasta 1988, de lo que fueron víctimas en gran medida muchas mujeres transexuales así como cualquier persona sorprendida intentando establecer contacto homosexual o en algún local frecuentado por gais. En cualquier caso, el retraso en la derogación parcial de la ley desde la muerte de Franco supuso que las personas acusadas de “homosexualismo” no pudieran acogerse a la amnistía de 1977, que sí afectó a los presos políticos. Finalmente, la ley se derogó en 1995 y los colectivos LGTB+ pidieron la eliminación de las condenas de los archivos policiales pues figuraban como antecedentes.

Los colectivos LGTB+, nacidos en los años de la transición a la democracia, lucharon incansables y consiguieron que el Estado reconociera paulatinamente sus derechos. Uno de los primeros y más destacados colectivos fue **El Front d'Alliberament Gai de Catalunya** (FAGC), creado clandestinamente en Barcelona en 1975. El FAGC convocó la primera manifestación del Orgullo LGTBI de España, que tuvo lugar en las Ramblas de Barcelona en junio de 1977 y pedía la derogación de la ley de peligrosidad social. Fue duramente reprimida por la policía y hubo heridos y detenciones.

En el año 2005, la **Ley 13/2005**, de 1 de julio, que reforma determinados artículos del Código Civil, otorgará a las parejas formadas por personas del mismo sexo el derecho a contraer matrimonio y la igualdad legal efectiva entre cualquier tipo de parejas, independientemente de su identidad sexual. Por otro lado, en la **Sentencia del Tribunal Constitucional 41/2006**, de 13 de febrero, se reconoce, por primera vez y de forma explícita que el artículo 14 de la Constitución Española, garante del principio de igualdad, protege también los derechos de las personas homosexuales. Por último, la **Ley 3/2007**, de 15 de marzo, reconoció el derecho de las personas transexuales a cambiar su identidad de género a todos los efectos legales. Esta ley mantiene como requisito un diagnóstico de “disforia de género” y exige, con algunas excepciones, dos años de tratamiento hormonal. Ha habido varios intentos de reforma de esta ley para actualizarla a la realidad de nuestro entorno, eliminando la patologización de la transexualidad y extendiendo el derecho a ver reconocida legalmente su identidad de género a los menores de edad. Hasta la fecha, cuestiones políticas lo han impedido. Sin embargo, se han ido aprobando en distintas autonomías del Estado leyes que reconocen ampliamente los derechos de las personas transexuales.

6) *Principios de Yogyakarta*

La Comunidad Valenciana aprobó la **Ley 8/2017**, de 7 de abril, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género de la Comunitat Valenciana. Entre otras cosas, esta ley elimina la consideración de la transexualidad como una enfermedad y suprime el requisito de que las personas trans cuenten con un informe médico o psicológico que lo acredite. Además, se pretende hacer de la identidad trans una realidad visible con el fin de evitar que las personas trans tengan que ocultar su condición por temor a la desaprobación social. La ley se refiere a “las personas trans que, como colectivo, acumulan uno de los índices más alarmantes de exclusión social” (p.8).

Un año después, se aprobó la **Ley 23/2018**, de 29 de noviembre, de la Generalitat, de igualdad de las personas LGTBI. Esta última ley “tiene por objeto reconocer el derecho de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales a la igualdad y la no discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, desarrollo sexual o grupo familiar” y además “establece principios y medidas destinadas a garantizar en toda su plenitud la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+, así como para la prevención, corrección y erradicación de cualquier discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, desarrollo sexual o grupo familiar, con independencia de su subjetividad individual o percepción colectiva”. Por todo esto, la finalidad de la ley consiste en “establecer las condiciones por las que los derechos de las personas LGTBI+, y de los grupos en los que se integran, sean reales y efectivos, facilitarles la participación y la representación en todos los ámbitos de la vida social; y contribuir a la superación de los estereotipos que afectan negativamente a la percepción social de estas personas y establecer medidas concretas para conseguir una sociedad más justa, libre y basada en la igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI+ y en la aceptación de la diversidad como un valor añadido”.

LA OPINIÓN PÚBLICA

Actualmente, todas las encuestas de opinión confirman que la sociedad española ha desarrollado actitudes mucho más tolerantes hacia la diversidad sexual y sus manifestaciones sociales, culturales y políticas. En unas pocas décadas, los cambios en este terreno se pueden calificar de radicales pues determinadas concepciones sobre el género y la sexualidad han sido reemplazadas por ideas nuevas. El heterosexismo, y sexismo, caracterizó al franquismo y fue muy eficaz en la estigmatización de casi cualquier expresión de diversidad sexual. La heterosexualidad impuso un orden social en el cual la legitimidad y la validez de las acciones sociales se juzgaba sobre la base de la orientación sexual. Ese “orden heterosexual”, que ha tenido mucha fuerza en los países de tradición católica, cumplió su propósito de asfixiar toda expresión social, cultural y política de las opciones sexuales minoritarias. Sin embargo, en los últimos años las minorías sexuales han ido conquistando nuevos espacios sociales y, especialmente, se cuestiona la heterosexualidad como criterio de organización social. Estaríamos ante la llegada de un orden nuevo, en el que la heterosexualidad ha dejado de ser “obligatoria”.

El denominado **Global Acceptance Index**⁷ mide la aceptación de la sociedad a la comunidad LGTB+ en 174 países y en diferentes periodos de tiempo, permitiendo observar cambios significativos positivos o negativos en las actitudes sociales en cada contexto nacional o territorial. Para la construcción de este índice se consideró la variable aceptación como la forma en que las personas LGBTI+ son percibidas de manera inclusiva y positiva, a través de las opiniones individuales sobre las personas LGBTI+ y de la opinión sobre las políticas dirigidas este colectivo.

A través de las encuestas sociales realizadas, se observó, a nivel global, que el nivel medio de aceptación se ha incrementado desde 1981. En concreto, 131 de 174 países experimentaron un aumento en la aceptación desde 1981 y solamente 16 países una disminución. Islandia, los Países Bajos, Noruega, Canadá y España presentaron los niveles más altos de aceptación en el periodo 2014-2017 y todos aumentaron sus niveles de aceptación. En este índice España se sitúa entre los 12 primeros países del ranking en aceptación de la comunidad LGTB; ocupó la posición 10 entre 2000-2003, la posición 11 entre 2004-2008, una subida significativa hacia la posición 3 entre 2009-2013 y una ligera bajada a la posición 5 entre 2014-2017.

A pesar del evidente cambio en las actitudes hacia la diversidad sexual y sus manifestaciones, perviven ciertas cuestiones en la sociedad española que deben tenerse en cuenta. Así, en el Sondeo de Opinión del Instituto de la Juventud, **Jóvenes y diversidad sexual** (2011)⁸, diseñado por el Centro de Investigaciones Sociológicas, con una muestra de 1.411 entrevistas a jóvenes de ambos sexos entre 15 y 29 años en 176 municipios y 49 provincias podemos encontrar, entre otras, las siguientes conclusiones: ...

- ▶ La tolerancia y el respeto mostrados por los y las jóvenes hacia la diversidad afectivo sexual no alcanzaba por igual a todos los colectivos LGTB. Mientras que los varones gays parecen haber logrado un grado notable de visibilidad y aceptación, el lesbianismo continuaba apareciendo, en buena parte, como una realidad invisible o invisibilizada. Con mucha mayor claridad, la bisexualidad y, sobre todo, la transexualidad seguían siendo “incomprendidas” y resultaban aún objeto de un extendido rechazo.
- ▶ Los y las jóvenes participantes en los grupos de discusión indicaron la persistencia de comportamientos homófobos en su entorno, que iban desde la hostilidad estructural, la burla o el insulto hasta, en casos más minoritarios, la violencia física. Quizá lo más preocupante al respecto fueron los riesgos, implícitamente expresados, de que determinadas conductas homófobas “leves” no se percibieran en absoluto como tal, o, de forma aún más grave, las tendencias a culpabilizar a las propias víctimas de su agresión (“por provocar”).
- ▶ Continúa existiendo un porcentaje de alrededor del 15-25 % de jóvenes que manifiestan un nítido rechazo a la diversidad afectivo-sexual y a los derechos de las personas LGTB.

7) Flores, A. R. (2019): *Social acceptance of LGTB people in 174 countries 1981 to 2017*. School of Law Williams Institute

8) INJUVE (2011): *Sondeo de Opinión “Jóvenes y diversidad sexual”*. Madrid: INJUVE..

- ▶ Se detectan claras diferencias en el grado y forma de aceptación de la diversidad afectivo-sexual en razón del género: en todos los aspectos consultados sin excepción, las chicas se sitúan en posiciones de mayor aceptación, tolerancia y respeto que los chicos.
- ▶ Si bien el círculo de amistades y los grupos de pares juveniles aparecen como ámbitos con una significativa apertura a la diversidad afectivo-sexual, otros entornos en los que se mueven los y las jóvenes no lo son tanto: un 53% de jóvenes considera que una persona LGTB no puede hablar con naturalidad de su orientación sexual en su centro de trabajo y un 50 % piensa lo mismo del centro de estudios.
- ▶ Más de tres de cada cuatro jóvenes —casi un 80 % de los encuestados y encuestadas— dicen haber presenciado cómo se hacían comentarios negativos, burlas, imitaciones o insultos a personas LGTB; un 40 % ha sido testigo de conductas de aislamiento social, exclusión o alejamiento de las amistades a causa de la orientación sexual; un 20 % ha presenciado amenazas y formas “leves” de violencia, llegando al 6 % de jóvenes que dicen haber sido testigos de verdaderas palizas a personas LGTB. Entre quienes, en el marco de esta encuesta, han declarado una orientación homosexual, un 44 % de los varones y un 22 % de las mujeres dicen haberse sentido discriminados o discriminadas en algún momento.

El estudio realizado por el Colectivo de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales de Madrid (COGAM) y la Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales (FELGTB) con la experiencia recogida entre las cincuenta asociaciones LGTBI de todo el Estado español, titulado **Estudio 2013 sobre discriminación por orientación sexual y/o identidad de género en España**⁹, aporta también conclusiones muy interesantes como las que siguen:

- ▶ La discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género se sigue produciendo en España en todos los ámbitos de prestación de servicios.
- ▶ Numerosas personas siguen percibiendo que la revelación de su orientación sexual o su identidad de género es un riesgo de discriminación. La “salida del armario”, por tanto, no es una opción libre para estas personas.
- ▶ Existe una insistente demanda de campañas y acciones proactivas por parte de los poderes públicos. También de información sobre los derechos de la propia población LGTB.
- ▶ Las personas autodefinidas como LGTB no hacen uso de los mecanismos de defensa que les ofrece la legislación por varios motivos que conviene trabajar:

No existe pleno conocimiento de los derechos existentes. Las administraciones públicas deben hacer un esfuerzo de pedagogía sobre unos derechos recientemente adquiridos.

Prevalece una desconfianza hacia las instituciones (Justicia, Defensor del Pueblo, administraciones públicas, policía...), remanente de un pasado en el que algunas de ellas servían para reprimir duramente la diversidad sexual y de género.

La demanda de ayuda implica una visibilización (una salida del armario) que no todas las personas LGTB están preparadas para afrontar. Han de ser, pues, las administraciones públicas las que faciliten vías y mecanismos que, como prescribe la Constitución, remuevan los obstáculos con los que se encuentra este sector de la ciudadanía para el libre ejercicio de sus derechos.

Las dificultades de acceso a la ciudadanía LGTB y, a la inversa, de ésta a las Administraciones públicas debería ser compensada con un apoyo firme a las Asociaciones LGTB que sirven de mediadoras y que, hoy por hoy, son merecedoras de una mayor confianza por parte de esta población.

Se precisa una clarificación legal de las múltiples normativas y directivas europeas antidiscriminatorias. [...] parece evidente la necesidad de una Ley de Igualdad de trato o una más concreta que combata la homofobia, transfobia y bifobia (delitos de odio contra las personas por razón de su orientación sexual o identidad de género).

Algunos sectores de la población LGTB muestran un especial grado de vulnerabilidad. En general, las mujeres se llevan la peor parte, si bien los grupos formados por personas transexuales y las afectadas por el VIH viven en situación de grave riesgo de discriminación. Por ello, las administraciones públicas deberían tomar medidas específicas para la reducción del estigma que sufren. Asimismo, los adolescentes y jóvenes y los mayores LGTB deben de ser objeto de una especial consideración en la implementación de políticas públicas destinadas a protegerlos frente a las distintas formas de discriminación que puedan padecer por razón de su orientación sexual o identidad de género.

Por último, el Ministerio del Interior, en el **Informe de la Evolución de los Delitos de Odio en España 2019**¹⁰, indica que los delitos de odio por orientación sexual e identidad de género crecieron un 8,6% respecto a 2018, pasando de 256 a 278. De los 278 delitos de odio por orientación sexual e identidad de género contabilizados por el Ministerio en 2019, 101 ocurrieron en Cataluña (la cifra más alta), mientras que en la Comunidad Valenciana se registraron 16: 10 en la provincia de Valencia, 4 en Alicante y 2 en Castellón.

El propio Ministerio del Interior alude en su Informe a la importancia de reducir el porcentaje de “infra-denuncia”, que según la Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA) se sitúa en torno al 80% a nivel europeo. En este sentido, propone el intercambio de buenas prácticas con “organizaciones de la sociedad civil que llevan años luchando contra los delitos de odio [...] para desarrollar e implementar futuras mejoras en el registro de datos estadísticos” (p. 3).

Los delitos de odio por orientación sexual e identidad de género no suelen ser denunciados para evitar la estigmatización social y el prejuicio que conlleva formar parte del colectivo LGTBI, por el hecho de que algunas personas sean víctimas de esta clase de ataques con tanta frecuencia que ya no se preocupan de denunciarlos, porque los procedimientos para denunciar sean complicados o porque no se confíe en la policía precisamente por haber sufrido ataques homofóbicos en el pasado por su parte. Todos estos motivos hacen que los delitos homofóbicos y transfóbicos tengan escasa visibilidad pública.

Según la **Organización para la Seguridad y Cooperación en Europa** (OSCE, 2006)¹¹, las personas que son objeto de crímenes de odio por su orientación sexual o identidad de género, tienen como rasgo característico el hecho de que muchas veces no pueden contar con el apoyo de la familia, a diferencia de las víctimas de delitos raciales, religiosos o étnicos.

La discriminación suele ser mayor en las mujeres lesbianas, bisexuales y transexuales precisamente por ser mujeres. Por este motivo, se debe adoptar una perspectiva interseccional pues las discriminaciones pueden ser múltiples y estar entrecruzadas como puede ser la situación de dependencia, la edad, la procedencia étnica, la clase social o ser portador de VIH. El punto de vista interseccional sobre los grupos que puedan estar sufriendo discriminaciones múltiples permite priorizar actuaciones que requieran una respuesta inmediata a las situaciones de más vulnerabilidad individual y grupal. Es evidente que la homofobia no es exactamente igual cuando su objeto es un hombre blanco occidental con recursos económicos, que cuando lo es una mujer negra de un país en vías de desarrollo que mantiene relaciones sexuales con mujeres.

La violencia, verbal o física, que ciertas personas ejercen sobre el colectivo LGTBI obedece a diversas motivaciones que pueden ir desde el deseo de mantener un determinado “orden social” con agresiones a personas que no se ajustan al modelo de género y sexualidad dominante, al mantenimiento de una cultura homofóbica tradicional. En este caso, se puede emplear el término *sociodicea*¹², es decir, una explicación y justificación social del mal y del daño que se presenta como una forma de autoexculpación, al tiempo que convierte ese daño en algo banal.

10) VVAA (2019): *Informe de la Evolución de los Delitos de Odio en España 2019*. Ministerio del Interior, Oficina nacional de lucha contra los delitos del odio.

11) *Hate Crimes in the OSCE Region: Incidents and Responses. Annual Report for 2006* (2007). Organización para la Seguridad y Cooperación en Europa.

12) El término *sociodicea* fue utilizado por el sociólogo francés Pierre Bourdieu y recuperado por Salvador Giner (2014): *“Sociodicea”*, Revista Internacional de Sociología (RIS), 72(2), pp. 278-302.

En cualquier caso, parece evidente que si hace unos años la homosexualidad y la transexualidad se consideraban una enfermedad y se castigaban con la ley hoy, sin embargo, en la mayoría de sociedades occidentales, pertenecer a un colectivo no heterosexual es una elección de estilo de vida.

ACCIONES ADMINISTRACIÓN LOCAL

La situación social de las personas LGTBI+ ha experimentado un gran avance en los últimos años. El apoyo de las instituciones y la aprobación de leyes han jugado un papel fundamental para que el colectivo LGTBI+ ganara reconocimiento y legitimidad social. Sin embargo, este colectivo sigue siendo objeto de discriminación pues persisten estereotipos homofóbicos, transfóbicos y sexistas profundamente arraigados en la sociedad. Por tanto, se debe seguir trabajando para combatir esta discriminación.

En este sentido, las administraciones públicas y en concreto los ayuntamientos, pueden jugar un papel fundamental. El gobierno local es el más cercano a la ciudadanía y por ello, puede emprender acciones para resolver los problemas más inmediatos que afectan a las personas LGTBI+, a pesar de que sus competencias sean limitadas. Los ayuntamientos deben contar con la colaboración de las asociaciones LGTBI+ en la tarea de garantizar la igualdad, la libertad y el respeto por la diversidad de las personas con independencia de su orientación sexual e identidad de género. Sin embargo, no en todos los ayuntamientos existen asociaciones LGTBI+ ni tampoco personas que se encarguen de estas cuestiones específicas. Desde el gobierno local se debería favorecer su implantación.

Las asociaciones LGTBI+ son informantes esenciales para el diseño e implementación de medidas orientadas a combatir la discriminación por razón de orientación sexual o identidad de género. Por ello, debe haber canales de interacción entre ellas y los gobiernos municipales.

Por otro lado, es muy posible que en la administración pública, igual que ocurre en el seno de la sociedad, algunas personas ignoren las realidades del colectivo LGTBI+ o que incluso presenten actitudes homofóbicas o transfóbicas. En consecuencia, el primer aspecto a tratar debería ser la formación del funcionariado respecto a las necesidades de las personas LGTBI+ y el mejor acceso de este colectivo a los servicios municipales. La perspectiva LGTBI+ debe estar presente en el momento de diseñar, implementar y evaluar todas las políticas municipales y así evitar que las políticas de igualdad LGTBI sean tratadas como un asunto marginal, susceptibles de desaparecer por recortes presupuestarios o por cambios de gobierno.

El **Libro blanco europeo Contra la homofobia. Políticas locales de igualdad por razón de orientación sexual y de identidad de género** (2011)¹³ presenta una serie de políticas locales innovadoras realizadas en distintos ayuntamientos europeos. Vale la pena traer aquí algunas de ellas:

- ▶ Proceso participativo y de diagnóstico para la elaboración del Plan Municipal LGTBI.
- ▶ Introducción de la perspectiva de género y LGTBI en los programas de formación infantil y juvenil en el tiempo libre.
- ▶ Formación en diversidad sexual y de género a personal de asistencia domiciliaria para personas mayores.
- ▶ Organización de charlas en centros de personas mayores para promover el respeto hacia el colectivo gai y lésbico de la tercera edad.
- ▶ Recopilación de buenas prácticas policiales que han servido como base de recomendaciones relacionadas con crímenes de odio.

13) Coll-Planas, Gerard (coord.) (2011): *Contra la homofobia. Políticas locales de igualdad por razón de orientación sexual y de identidad de género. Libro blanco europeo*. Barcelona: Ayuntamiento de Barcelona, Dirección de Derechos Civiles (ed.)

- ▶ La estrategia de la diversidad: mesas redondas que reúnen a personas de diferentes comunidades oprimidas.
- ▶ Promoción de la participación de las asociaciones LGTBI en la elaboración de políticas locales, en particular a través de un grupo de trabajo LGTBI.
- ▶ Investigación sobre la situación de las familias rainbow, es decir, familias con progenitores lesbianas, gays o bisexuales.

Mientras la Agenda 2030 de las Naciones Unidas establece listas de objetivos, indicadores y metas, el colectivo LGTBI+ debería fortalecerse identificando sus propias prioridades. Como señala el Informe realizado por la Federación Sueca por los Derechos de Lesbianas, Gais, Bisexuales y Transexuales (RFSL), **For All. The Sustainable Development Goals and LGTBI People** (2019)¹⁴, las personas LGTBI y sus comunidades deben hacerse una pregunta de vital importancia: ¿Cuál es nuestra visión de una vida mejor para las personas LGTBI+ en 2030?

14) Park, A. y Mendos, L. R. (2019) : *For All. The Sustainable Development Goals and LGTBI People*. Federación Sueca por los Derechos de Lesbianas, Gais, Bisexuales y Transexuales.



21

NOTA METODOLÓGICA



0. DIVERSIDAD Y PARTICIPACIÓN DE PERSONAS LGTBI EN EL EQUIPO DE INVESTIGACIÓN

La diversidad en los equipos de investigación y en todo el proceso científico es una estrategia esencial para garantizar el desarrollo de “buena ciencia”, lo que equivale a conocimiento científico riguroso. Una estrategia sustentada por las publicaciones científicas más prestigiosas como la Revista Nature, que dedicó un número especial a esta temática en 2014¹⁵.

Así mismo, la participación en la investigación de la ciudadanía y de las personas afectadas por la problemática que se investiga es una fortaleza y un activo esencial para la ciencia, tal como señalan las recomendaciones de la política científica de la Comisión Europea¹⁶. Se alienta, desde la ciencia de vanguardia, a avanzar en un sistema científico y de innovación abierto, diverso e inclusivo, que garantice la accesibilidad a la información de manera precisa y veraz, donde las personas interesadas sean partícipes de la investigación, teniendo en cuenta su visión y experiencia en todo el proceso de desarrollo del estudio.

El equipo de investigación ha estado conformado por tres investigadoras y un investigador de la Universidad de Alicante, una experta en materia de igualdad de género y dos personas LGTBI+ expertas en diversidad. Con esta composición heterogénea se perseguía alcanzar los objetivos del estudio sumando, por un lado, el conocimiento científico y la evidencia empírica que aporta la Academia y, de otro, el conocimiento experto de las personas LGTBI+ dado que son ellas las mayores expertas por la propia experiencia vivida. En este sentido, se han convertido en una fuente primaria de información de enorme valor en la investigación. En particular, su participación contribuyó a garantizar la calidad y validez de la investigación en distintas etapas: diseño del cuestionario, adecuación y viabilidad de la aplicación del cuestionario, la idoneidad de las variables seleccionadas para enfocar la recogida de datos, y el acceso eficaz a las fuentes de información (municipios) mediante el conocimiento de las redes comunitarias y de informantes para acceder al servicio específico de donde se extrajo la información.

1. METODOLOGÍA

Para la elaboración del diagnóstico institucional se han articulado distintas técnicas para la recogida y análisis de la información.

En una primera fase (documentación), se exploró en las respectivas páginas web de los Ayuntamientos con el objeto de identificar:

- ▶ Órgano político y funcional responsable en los respectivos Ayuntamientos del desarrollo de las políticas de diversidad de género.
- ▶ Agentes de igualdad (informantes clave).
- ▶ Planes, estrategias y actuaciones municipales en materia LGTBI+.

Esta fase se complementó con información proporcionada por el área de Igualdad de la Diputación de Alicante.

En una segunda fase, la recogida de información institucional específica se desarrolló a través de un proceso participativo con los Ayuntamientos. El cuestionario se aplicó por teléfono a las y los informantes clave identificados. Este proceso de recolección de información persiguió identificar la siguiente información:

15) *Diversity Challenge* (2014). Nature (Editorial). Recuperado en noviembre de 2020.

Freeman RB and Huang W. (2014): *Strength in diversity*. Nature (Collaboration). Recuperado en noviembre de 2020.

16) European Commission. Work programme 2018-2020. *Science with and for Society*. Recuperado en noviembre de 2020.

Información descriptiva

- ▶ Recursos humanos, técnicos y presupuestarios destinados al fomento de la diversidad sexual.
- ▶ Servicios específicos de información y atención a la diversidad sexual y de género y a las personas y colectivos LGTBI+.
- ▶ Protocolos de actuación en las corporaciones locales ante comportamientos y actitudes discriminatorias ligadas a la diversidad y expresión de género.
- ▶ Adecuación de la documentación administrativa y los formularios a la heterogeneidad del hecho familiar y a las circunstancias de las personas LGTBI+.
- ▶ Necesidades no cubiertas que en materia LGTBI+ identifican las corporaciones locales por ámbitos (sensibilización, información, formación, espacio público, educación, empleo, deporte, cultura y ocio, fundamentalmente).
- ▶ Planes, estrategias y actuaciones municipales en materia LGTBI+ no identificados en la fase documental.
- ▶ Áreas específicas de actuación (sensibilización, información, formación, espacio público, educación, empleo, deporte, cultura y ocio, fundamentalmente).
- ▶ Desarrollo de los mandatos legales LGTBI+.
- ▶ Alianzas con asociaciones LGTBI+.

Información valorativa

- ▶ Percepción de la transversalización de la política LGTBI+.
- ▶ Percepción del cambio en la gestión local con la aprobación de la Ley 8/2017 y de la Ley 23/2018 de la Comunidad Valenciana.
- ▶ Factores que han dificultado y facilitado la realización de políticas y/o programas relacionados con el ámbito LGTBI+.
- ▶ Percepción sobre las necesidades/demandas en relación con la diversidad de género.
- ▶ En el caso de contar con servicios de información y atención específicos, percepción de las necesidades o problemáticas detectadas.
- ▶ Conocimiento y contacto con asociaciones y/o colectivos feministas y LGTBI+ en la ciudad, pueblo, zona que desarrollen programas ligados a la diversidad sexual.

2. DISEÑO DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOGIDA DE LOS DATOS DE INTERÉS

Para la recogida de los datos se diseñó cuestionario “Actuaciones para la promoción de la igualdad de las personas LGTBI+ para un diagnóstico institucional en la provincia de Alicante” siguiendo las etapas que se detallan a continuación:

- ▶ Recogida y análisis de literatura científica especializada y diagnósticos de la situación de la comunidad LGTBI+ municipal, provincial y autonómico.
- ▶ Diseño, por el equipo de investigación, del cuestionario atendiendo a los objetivos formulados y a la literatura revisada.
- ▶ Pre-test del cuestionario en tres municipios, a partir del cual se adecuaron las preguntas siguiendo las observaciones aportadas tanto por las y los informantes clave como por los encuestadores.

El cuestionario final¹⁷ incluye un total de 25 preguntas con formato de respuesta cerrada. Algunas incluyen la opción de respuesta abierta con el fin de recoger información complementaria que pudiera ser de utilidad.

3. TRABAJO DE CAMPO

El trabajo de campo se realizó cumpliendo los requisitos metodológicos que permiten garantizar la calidad de los resultados. Con esa finalidad se diseñó un protocolo específico.

El trabajo de campo incluyó la participación de personas de la comunidad LGTBI+, expertas en diversidad y cuya profesión y activismo están relacionados con la defensa de los derechos de la comunidad LGTBI+.

El trabajo de campo se llevó a cabo entre octubre y noviembre de 2020. La Diputación de Alicante, a través del Área de Igualdad, informó a las corporaciones locales del inicio del estudio a través de un correo electrónico. Con posterioridad, el equipo responsable de realizar las encuestas, remitió un correo electrónico en el que se presentaban y solicitaban cita para mantener la entrevista. El cuestionario se administró telefónicamente y la duración media de las entrevistas con las y los informantes clave fue de cuarenta minutos. El trabajo de campo fue valorado positivamente por las y los informantes clave convirtiéndose en sí mismo en una estrategia de sensibilización e información. El cuestionario fue respondido por personal técnico municipal, principalmente por técnicas en Servicios Sociales y Concejalías.

¹⁷) El cuestionario “Actuaciones para la promoción de la igualdad de las personas LGTBI+ para un diagnóstico institucional en la provincia de alicante” se puede consultar en el Anexo 1.

4. UNIVERSO Y MUESTRA

El objeto de estudio se circunscribe al conjunto de municipios de la Provincia de Alicante. En total, 141 pueblos y ciudades. La población de la provincia alicantina asciende a 1.858.683 personas a 1 de enero de 2019 (Padrón de Habitantes, INE¹⁸). De las 141 poblaciones que componen la provincia, participaron 101 municipios alcanzamos una tasa de respuesta del 72%¹⁹. La Tabla 1, muestra el número de municipios participantes por tamaño de habitantes.

Tabla 1. Número y porcentaje de municipios participantes en el estudio según su tamaño de habitantes. Provincia de Alicante

Población	nº municipios por segmento población	nº municipios participantes	% municipios participantes
Más de 50.000 habitantes	8	7	87
Entre 20.001 y 50.000 habitantes	18	16	89
Entre 5.001 y 20.000 habitantes	31	20	65
Entre 501 y 5.000 habitantes	50	30	60
Entre 1 y 500 habitantes	34	28	82
Total	141	101	72

18) *Cifras oficiales de Población resultantes de la revisión del Padrón de Habitantes al 1 de enero de 2019*. Instituto Nacional de Estadística. Recuperado al 20 de noviembre de 2020.

19) La relación de municipios que han colaborado en el estudio se puede consultar en el Anexo 2.



27

RESULTADOS



RESULTADOS

Los resultados obtenidos de la encuesta “Actuaciones para la promoción de la igualdad de las personas LGTBI+ para un diagnóstico institucional en la Provincia de Alicante” (noviembre, 2020) se presentan en este apartado. Las tablas que se incluyen son nombradas atendiendo a las preguntas recogidas en el cuestionario y muestran los resultados, según categorías de respuesta, en valores absolutos (nº) y porcentuales (%).

Los resultados se presentan en cuatro bloques temáticos que, a su vez, estructuran el apartado de conclusiones. Estos son:

► **Transversalización interna y externa de la actuación de la Administración local.**

El concepto de transversalización remite al desarrollo de las cuestiones LGTBI+ en cada una de las políticas municipales. Esta perspectiva atiende a la doble necesidad, por un lado, de intervenir en todas las dimensiones que impactan en las vidas de las personas (formación, salud, violencia, trabajo,...) y, de otro, a contemplarlas desde la interseccionalidad (relación con otras características como la edad, étnia o clase social, entre otras). Mientras que la transversalización interna remite a la participación de todos los departamentos del Ayuntamiento y de las asociaciones y comunidad LGTBI+ a nivel horizontal; la transversalización externa contempla el trabajo que las Administraciones locales realizan a nivel vertical con otras administraciones de diferentes niveles para movilizar recursos y activar soluciones efectivas a las necesidades de las personas LGTBI+ (Libro blanco, 2011: 58).

► **Profesionales del desarrollo LGTBI+.**

En este segundo bloque se analiza la contribución de los agentes que participan y contribuyen en la formulación de políticas, diseño, implementación y seguimiento de planes, programas, estrategias y actuaciones LGTBI+. El informe se circunscribe al personal de las corporaciones locales y a las asociaciones LGTBI+.

► **Información LGTBI+ en la Administración local.**

Este apartado adopta un doble enfoque. En primer lugar, se analizan las actuaciones llevadas a cabo para incrementar la visibilidad de las personas LGTBI+ e incrementar información específica y de interés en los servicios de atención municipal; y, en segundo lugar, se recogen las actuaciones dirigidas al reconocimiento de la institución de la realidad LGTBI+ en trámites y documentación de naturaleza administrativa.

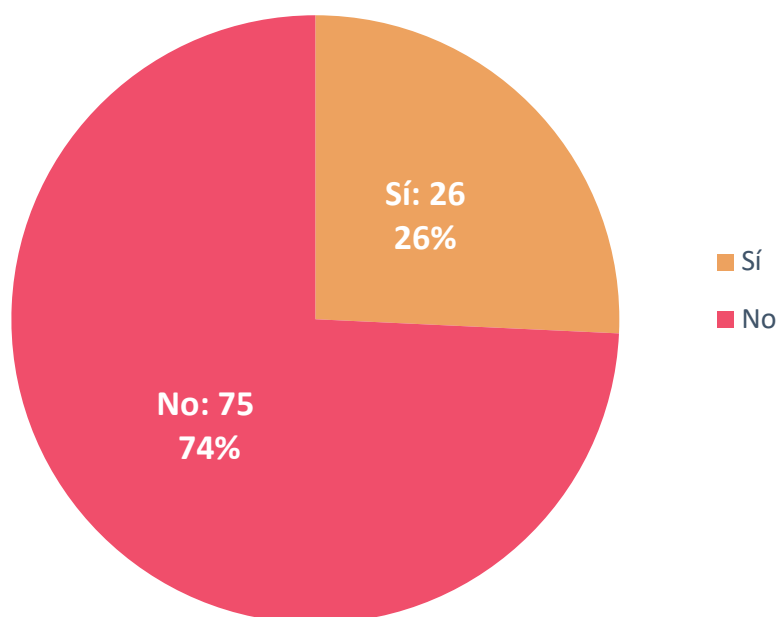
► **La violencia contra las personas LGTBI+ en la agenda local.**

Por último, se analiza la contribución de las Administraciones locales en la prevención y actuación frente al acoso, la violencia y la LGTBI+fobia.

1. TRANSVERSALIZACIÓN INTERNA Y EXTERNA DE LA ACTUACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL

1. Aproximadamente, **una cuarta parte de los Ayuntamientos que han participado en la investigación cuenta con planes y/o estrategias específicas** destinadas al colectivo LGTBI+. (Tabla 1)

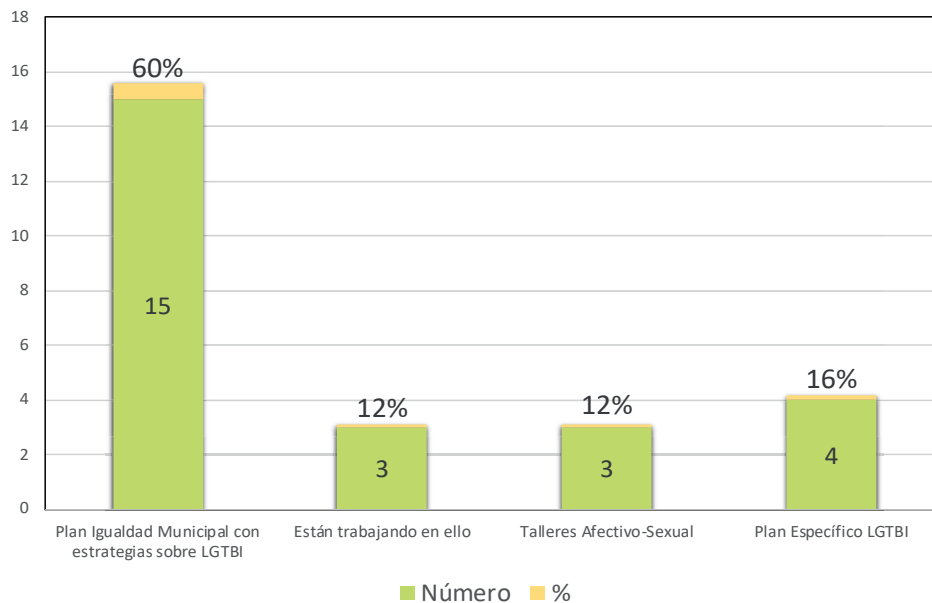
Tabla 1. En la actualidad, ¿el Ayuntamiento, cuenta con planes y/o estrategias específicas destinadas al colectivo de Lesbianas, Gais, Transexuales, Bisexuales y otros colectivos (LGTBI+) para promover, defender y garantizar la igualdad de derechos, las libertades y su reconocimiento social?



Fuente: elaboración propia

2. La mayoría de los ayuntamientos ha incluido en su Plan Municipal de Igualdad estrategias y acciones destinadas al colectivo (Villena, Benissa, Salinas, Biar, Alcoy, Beniardá, Callosa d'en Sarrià, Muro de Alcoy, entre otros; 3 municipios están trabajando actualmente en la elaboración de un Plan LGTBI+; 3 municipios realizan talleres afectivo-sexuales; y, finalmente, 4 municipios sí cuentan con un Plan específico destinado al colectivo LGTBI+ cuyo objetivo es promover, defender y garantizar la igualdad de derechos, las libertades y su reconocimiento social. (Tabla 2)

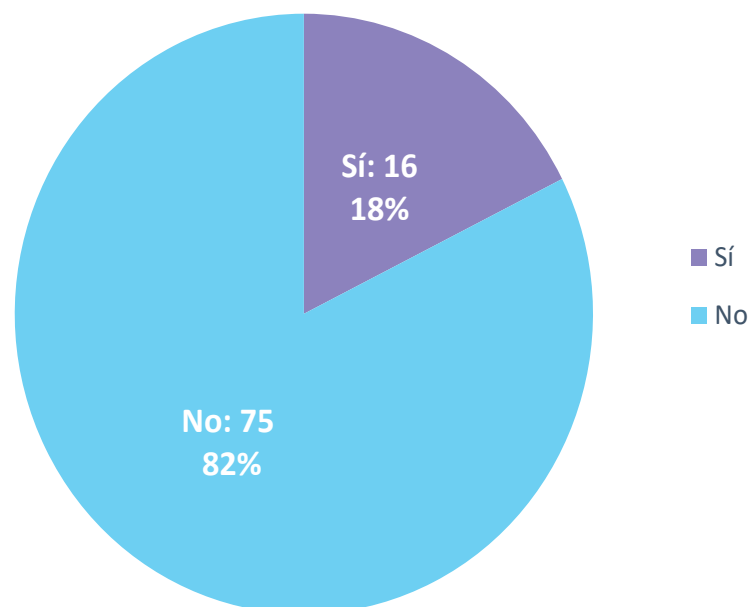
Tabla 2. Tipos de estrategias destinadas al colectivo LGTBI+



Fuente: elaboración propia

3. Un 16% de los Ayuntamientos de la provincia de Alicante dispone de partida presupuestaria para llevar a cabo actividades destinadas al fomento y/o atención de la diversidad LGTBI+. En cambio, la mayoría de los municipios (84%) no contemplan presupuestos económicos para desarrollar actividades LGTBI+. (Tabla 3)

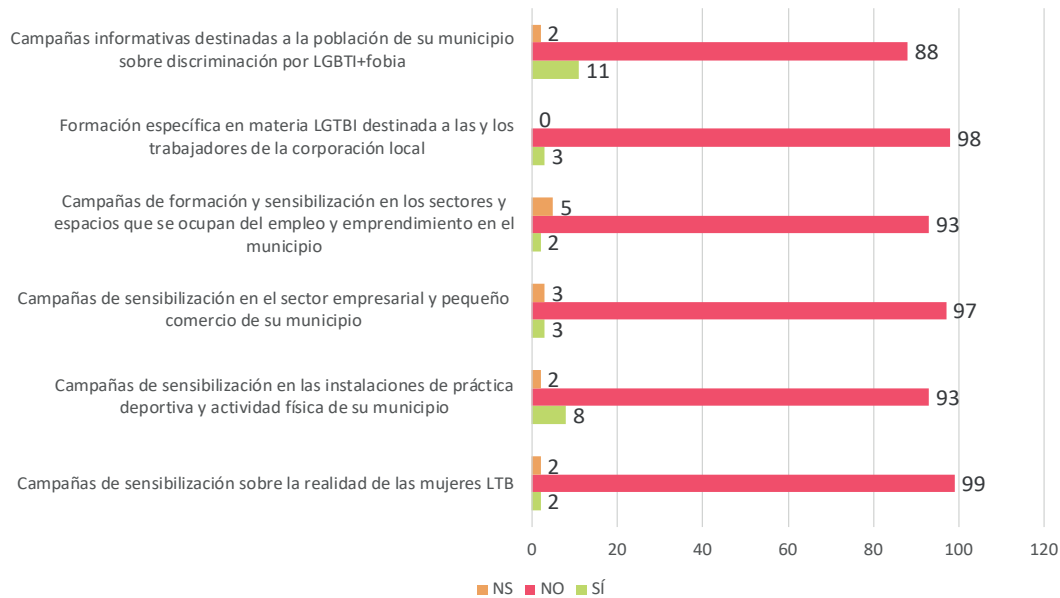
Tabla 3. En la actualidad, ¿el Ayuntamiento contempla en sus presupuestos el desarrollo de actividades propias destinadas al fomento/atención de la diversidad LGTBI+?



Fuente: elaboración propia

4. En general, los Ayuntamientos de la provincia de Alicante no realizan formación específica en materia LGTBI+ destinada al personal municipal tampoco campañas de formación y sensibilización en los sectores y espacios que se ocupan del empleo y emprendimiento del municipio, ni campañas de sensibilización en el sector privado de los municipios, ni campañas de sensibilización en las instalaciones de práctica deportiva municipales, ni campañas de sensibilización sobre la realidad de las mujeres lesbianas, trans y bisexuales. Podríamos decir que las únicas campañas que se llevan a cabo son las informativas destinadas a la población de su municipio sobre discriminación por LGBTI+fobia. (Tabla 4)

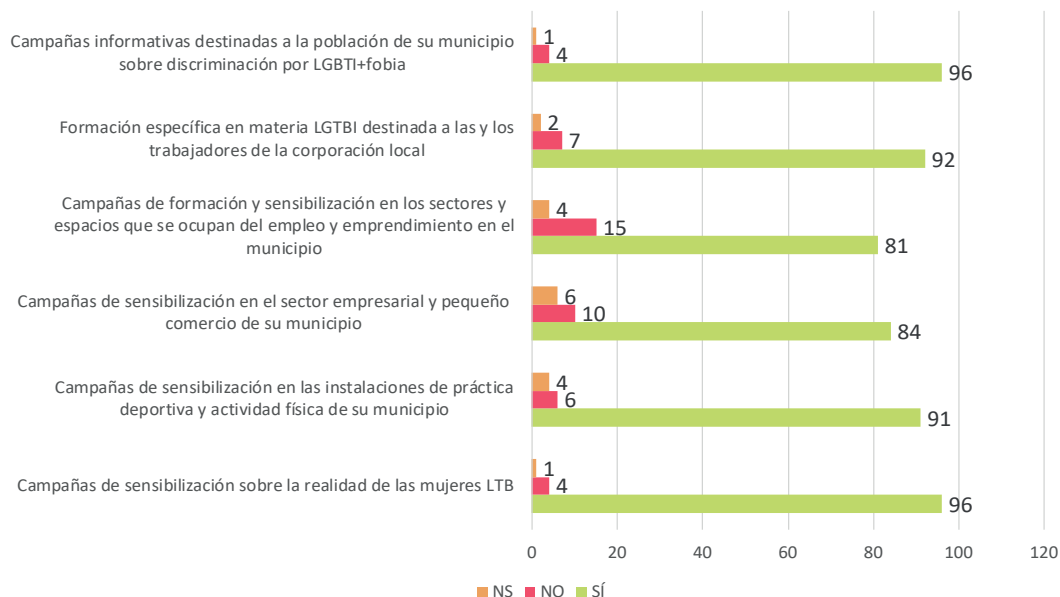
Tabla 4. ¿Podría indicar para cada uno de los ámbitos que le voy a nombrar si su Ayuntamiento está realizando actuaciones?



Fuente: elaboración propia

5. La mayoría del personal municipal entrevistado compartió el interés por realizar actuaciones específicas en materia LGTBI+. En concreto por orden de mayor a menor interés se indicaron: campañas informativas destinadas a la población de su municipio sobre discriminación por LGBTI+fobia; formación específica en materia LGTBI+ destinada a las y los trabajadores de la corporación local; campañas de sensibilización en las instalaciones de práctica deportiva y actividad física de su municipio y, finalmente, campañas de sensibilización sobre la realidad de las mujeres LTB. En las otras tres categorías, también se observa un alto porcentaje de consenso en relación a la conveniencia en realizar campañas de formación y sensibilización en los sectores y espacios que se ocupan del empleo y emprendimiento en el municipio (81%), así como campañas de sensibilización en el sector empresarial y pequeño comercio de su municipio (84%). Cabe destacar que estas dos medidas están destinadas al sector privado, varios municipios manifestaron que no tienen competencia en este ámbito, pero que en el caso de que el sector privado del municipio solicitara dichas campañas, las llevarían a cabo. (Tabla 5)

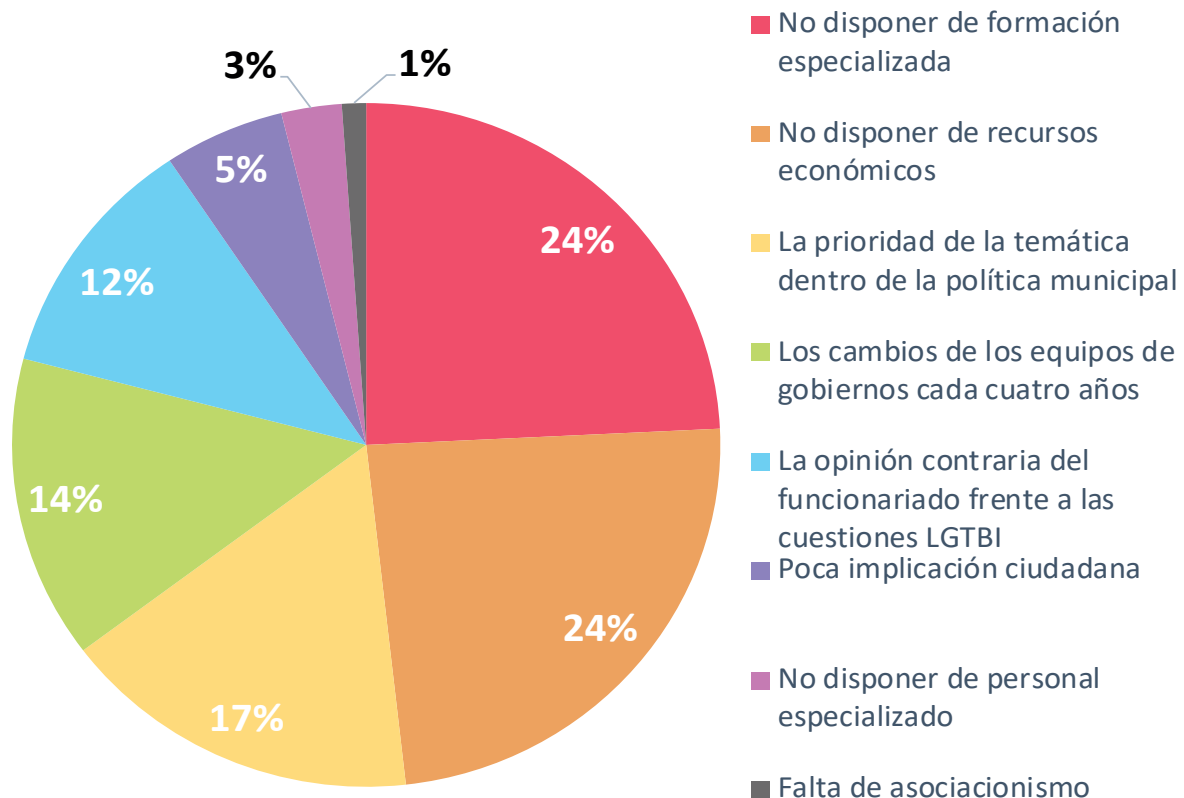
Tabla 5. ¿Podría indicar para cada uno de los ámbitos que le voy a nombrar si, en su opinión, necesitaría actuaciones más específicas?



Fuente: elaboración propia

6. Sobre los **factores que dificultan** la realización de políticas, programas y actuaciones relacionados con la promoción de la igualdad del colectivo LGTBI+, **la mayoría de las personas entrevistadas afirman que no disponen de formación especializada (88%) de hecho, es la principal barrera que encuentran, seguida de la falta de recursos económicos (87%) y la prioridad de la temática dentro de la política municipal (60%).** Más de la mitad de los entrevistados también identificaron que los cambios en los equipos de gobierno cada 4 años impiden la realización de políticas que beneficien al colectivo LGTBI+. (Tabla 6)

Tabla 6. En su opinión, ¿qué factores dificultarían la realización de políticas, programas y actuaciones relacionados con la promoción de la igualdad del colectivo LGTBI+? (multirespuesta)

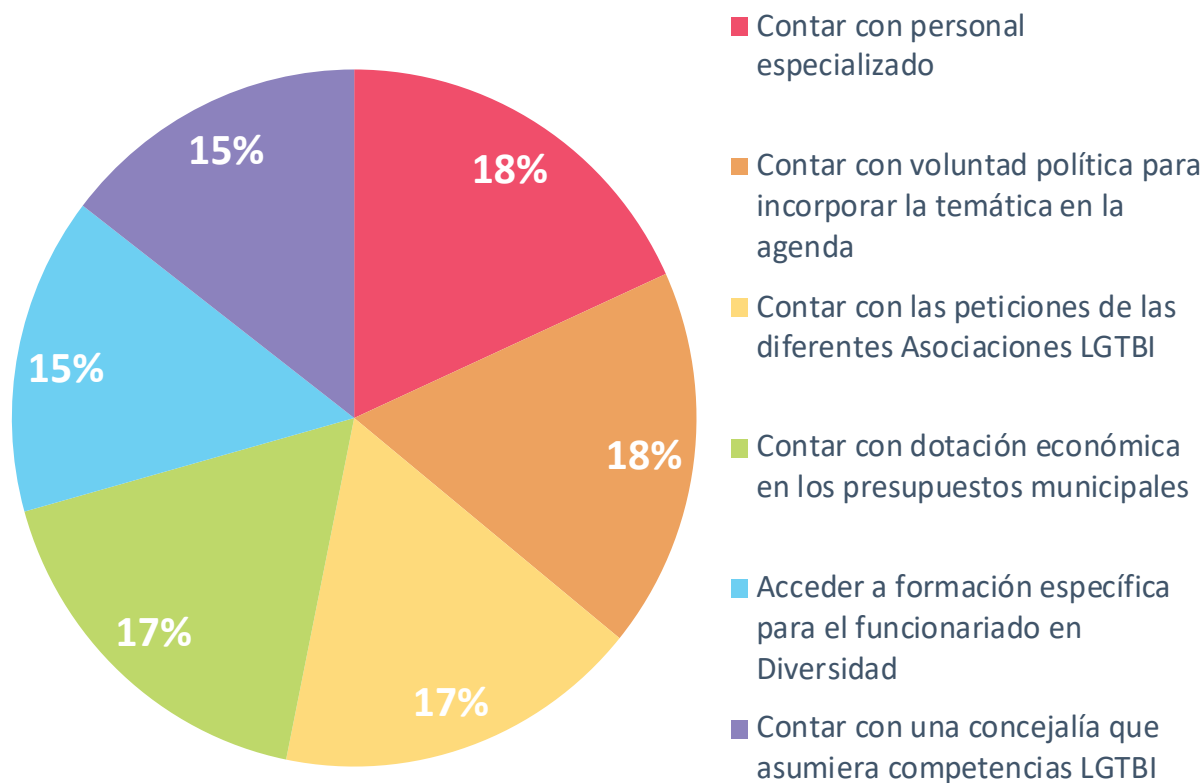


Fuente: elaboración propia

7. En esta pregunta, se les ofrecía a los entrevistados, la posibilidad de añadir **otros factores que, en su opinión, suponían obstáculos** para el desarrollo de políticas de igualdad e inclusión del colectivo LGTBI+ y que no figuraban como alternativa de respuesta. Para las y los entrevistados los obstáculos adicionales según orden de importancia serían: la poca implicación ciudadana (ya sea, opiniones contrarias, indiferencia, poca empatía...), **la falta de personal especializado en la temática y la falta de asociacionismo en sus municipios.** Todos ellos son factores a considerar como limitantes de las políticas LGTBI+

8. La casi totalidad de los entrevistados afirmaron que, **contar con personal especializado facilitaría la realización de políticas, programas y actuaciones relacionados con la promoción de la igualdad del colectivo LGTBI+.** La voluntad política, disponer de partidas económicas municipales con este fin y trabajar más con las diferentes asociaciones LGTBI+, también fueron identificados, por la casi totalidad de los entrevistados, como elementos muy importantes para avanzar en esta materia a nivel municipal (Tabla 7)

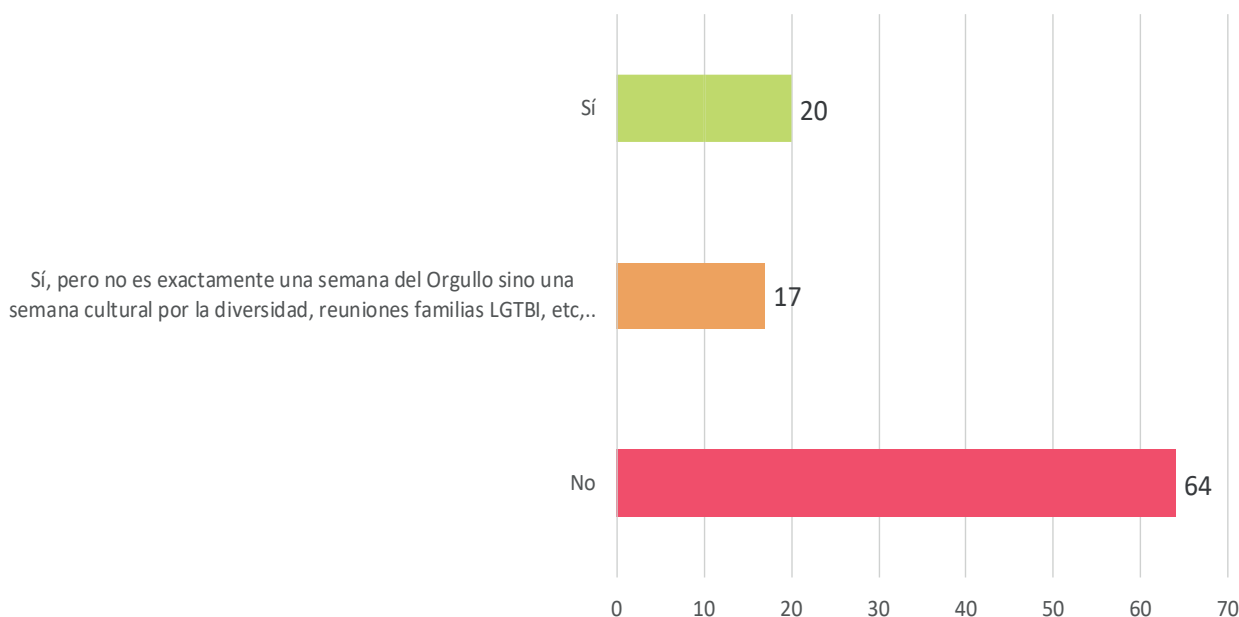
Tabla 7. En su opinión, ¿qué factores facilitarían la realización de políticas, programas y actuaciones relacionados con la promoción de la igualdad del colectivo LGTBI+? (multirespuesta)



Fuente: elaboración propia

9. La mayoría de los municipios que han colaborado en el diagnóstico institucional (63%) no celebra la semana del Orgullo LGTBI+ en sus pueblos/ciudades; un 30% sí lleva a cabo la semana del Orgullo; y 17 pueblos/ciudades (17%) realizan acciones culturales por la diversidad durante esa semana. Debido a la situación actual de crisis sanitaria que se ha dado en 2020, los ayuntamientos que tenían previsto desarrollar acciones durante la semana del Orgullo LGTBI+ han tenido que cancelar todas las actividades. (Tabla 8)

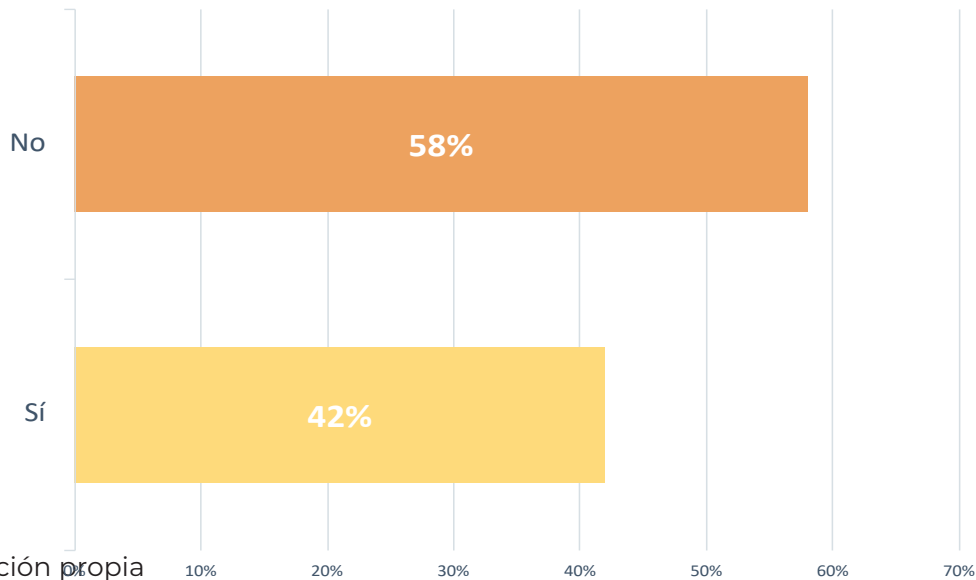
Tabla 8. ¿Podría indicar si su Ayuntamiento apoya la organización de una semana del Orgullo LGTBI+ en su ciudad/pueblo?



Fuente: elaboración propia

10. Más de la mitad de los municipios en los que se han realizado entrevistas manifiestan no realizan campañas de salud promovidas desde el Ayuntamiento y dirigidas a centros escolares y AMPAS en las que se traten temas como la diversidad sexogénérica, la sexualidad y la prevención de enfermedades de transmisión sexual. El 42% restante, sí desarrollan este tipo de campañas en los centros escolares y AMPAS. (Tabla 9)

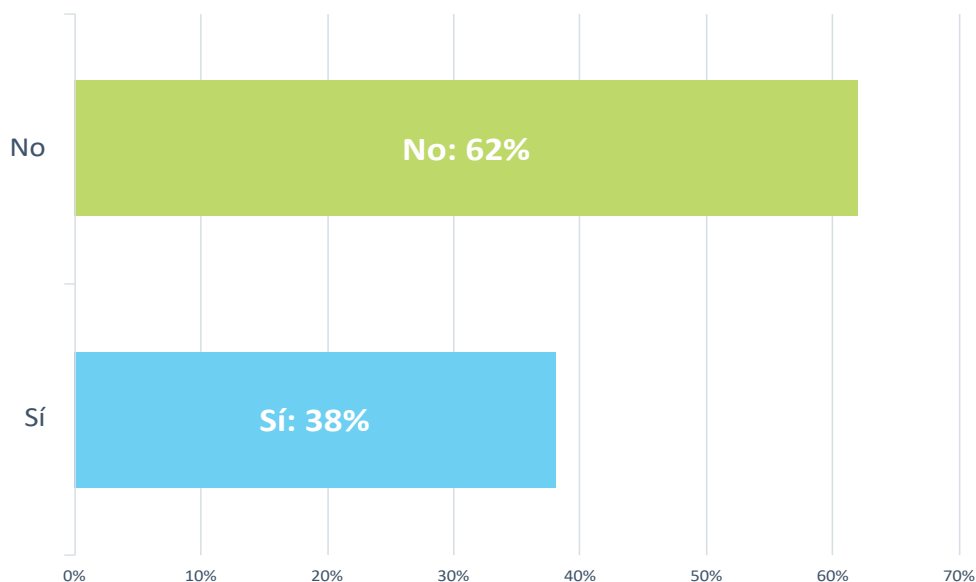
Tabla 9. Su Ayuntamiento, ¿lleva a cabo campañas de salud dirigidas a centros escolares y a las AMPAS en las que se aborde, por ejemplo, la diversidad sexogénérica, la sexualidad y/o la prevención de Enfermedades de Transmisión Sexual?



Fuente: elaboración propia

11. El 62% de los Ayuntamientos a los que se les ha entrevistado manifestaron que no se promueven talleres, cursos y programas culturales en materia de diversidad sexual y familiar en los centros educativos del municipio; mientras que sí se realizan en 38 de los municipios participantes en la investigación. Principalmente se llevan a cabo talleres específicos de diversidad y prevención de LGTBI+fobia y bullying por razón de expresión de género u orientación sexual, al tiempo que se trabaja de forma transversal en los talleres/cursos/charlas de igualdad de género. (Tabla 10)

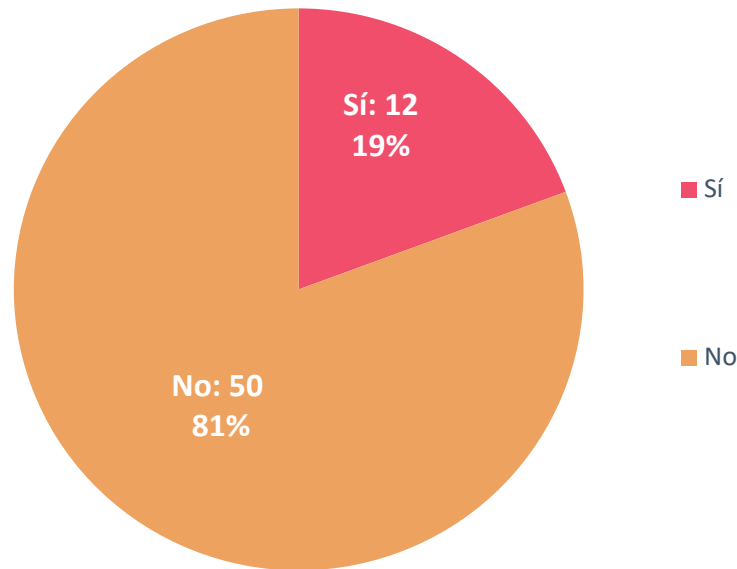
Tabla 10. Su Ayuntamiento, ¿promueve la realización de talleres, cursos, charlas y programas culturales en materia de diversidad sexual, familiar y de género especialmente dirigidos a centros educativos de todos los niveles?



Fuente: elaboración propia

14. De los 62 municipios en los que no se han observado cambios en la gestión después de la aprobación de la Ley 8/2017 y la Ley 23/2018, en 50 (80,6%) no se han implementado acciones referentes al colectivo LGTBI+ por parte del Ayuntamiento. En contra, un 19,4% de los municipios que sí se han implementado medidas referentes al colectivo después de la aprobación de la Ley 8/2017 integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunidad Valenciana. Estas acciones son: acciones de visibilización y sensibilización en 5 municipios, talleres y charlas en centros educativos en 4 municipios, celebraciones en días destacados en 2 municipios y en un municipio se ha realizado un programa de formación. (Tabla 13)

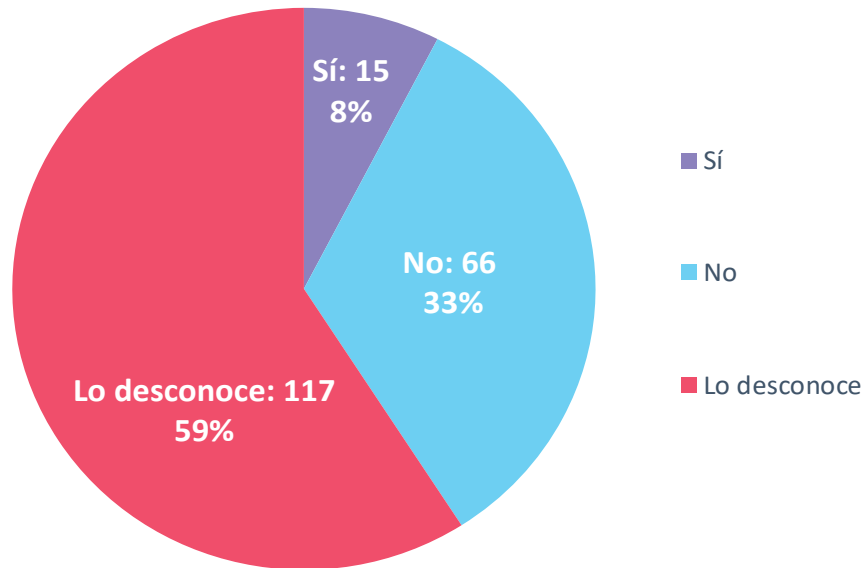
Tabla 13. ¿Se ha implementado por parte del Ayuntamiento alguna acción referente al Colectivo LGTBI+ desde la aprobación de la Ley 8/2017 integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género de la CV?



Fuente: elaboración propia

12. Más de la mitad de los ayuntamientos no mantienen actuaciones en coordinación con la Generalitat Valenciana en materia LGTBI+ según establece la Ley 8/2017. Además del dato anterior, es importante destacar que casi un 20% de las personas entrevistadas desconoce si existen o no actuaciones de coordinación y sólo un 15% afirma que sí se realizan. (Tabla 11)

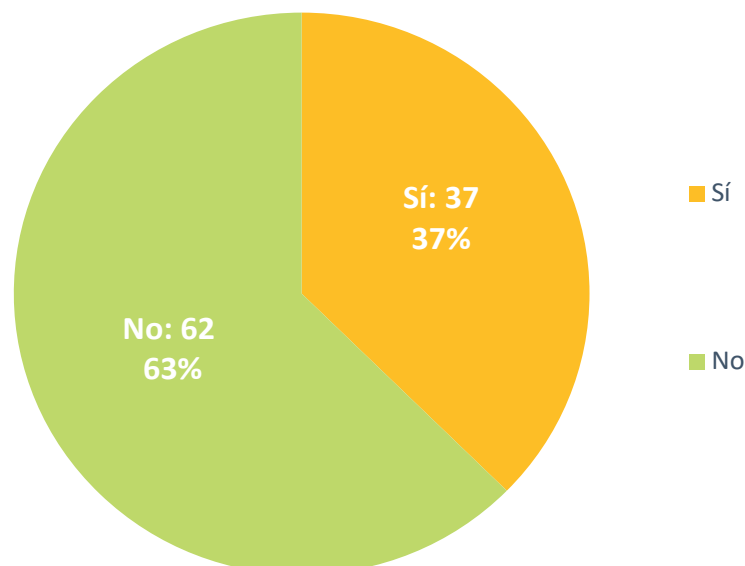
Tabla 11. En la actualidad, ¿su Ayuntamiento, mantiene actuaciones de coordinación con la Generalitat Valenciana en materia LGTBI según establece el artículo 11.1 de la Ley 8/2017 integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género de la CV?



Fuente: elaboración propia

13. En el 62,6% de los municipios participantes no se han producido cambios en cuanto a la gestión municipal después de la Ley 8/2017, de 7 de abril, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género y la Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de igualdad de las personas LGTBI de la Comunidad Valenciana. En cambio, un 37,4% afirmó que la gestión municipal sí se adecuó a la norma autonómica. Estos ayuntamientos han asegurado que la Ley hay que seguirla obligatoriamente, y por lo tanto, han seguido los mandatos de ambas leyes. (Tabla 12)

Tabla 12. ¿Considera que la gestión municipal ha cambiado con la aprobación de la Ley 8/2017, de 7 de abril, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género y la Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de igualdad de las personas LGTBI de la Comunidad Valenciana?

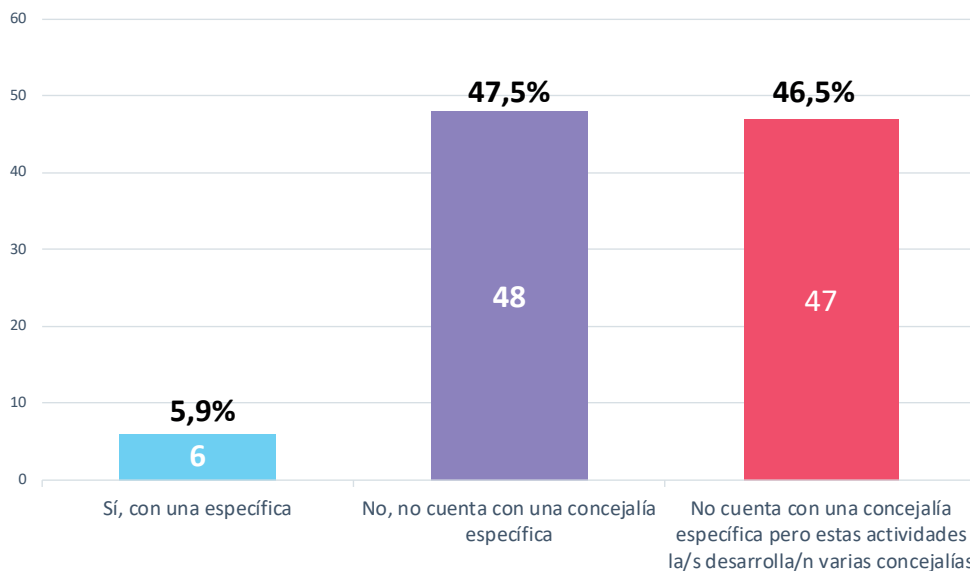


Fuente: elaboración propia

2. PROFESIONALES DEL DESARROLLO LGTBI+ COMUNITARIO

1. Un 52% de los municipios lleva a cabo actividades LGTBI+. Estas son lideradas, en un 6%, por una concejalía que asume las políticas en materia LGTBI+ y, en un 46%, por otra concejalía o instancia municipal.
(Tabla 14)

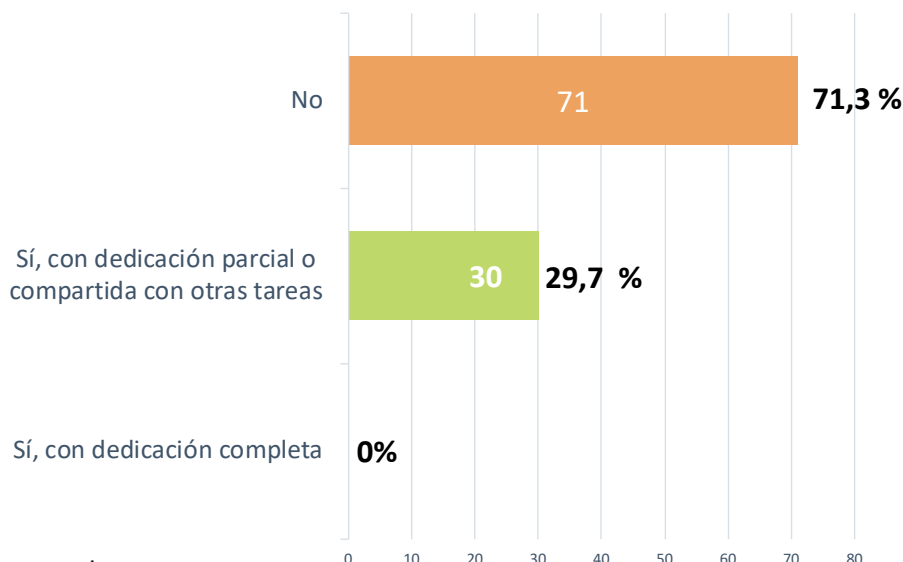
Tabla 14. En la actualidad, ¿el Ayuntamiento cuenta con una concejalía que desarrolla actividades LGTBI+?



Fuente: elaboración propia

2. Los ayuntamientos no cuentan con personal con dedicación completa para actividades LGTBI+, el 29% de los municipios cuentan con personal con dedicación parcial o compartida con otras tareas. Cabe destacar que un porcentaje elevado (71%) de los municipios que han respondido a la entrevista no cuentan con profesionales para el desarrollo LGTBI+ comunitario.
(Tabla 15)

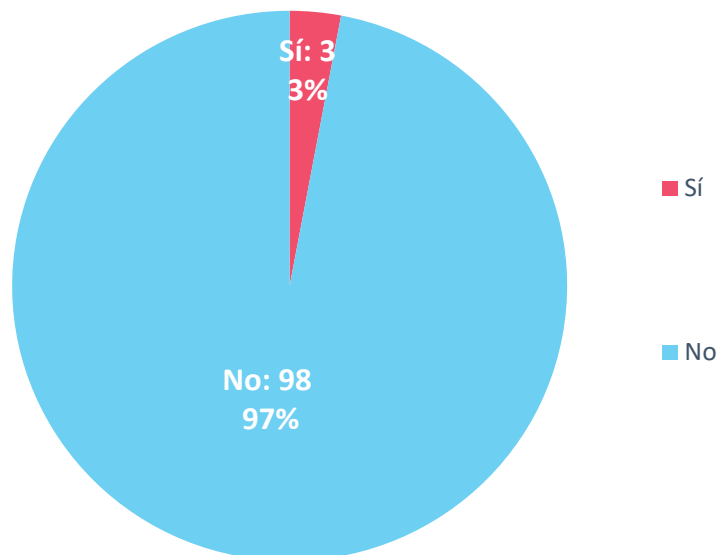
Tabla 15. En la actualidad, ¿el Ayuntamiento cuenta con personal destinado al desarrollo de actividades LGTBI+?



Fuente: elaboración propia

3. Las y los trabajadores de la administración local apenas tienen actividades de formación y sensibilización en materia LGTBI+. Únicamente, el 3% del personal municipal entrevistado afirma que sí se llevan a cabo este tipo de actividades. Las acciones que se desarrollan son: protocolo para personas trans, cursos sobre xenofobia y, dentro de las actividades de igualdad de género, se trabaja de forma transversal la temática LGTBI+. (Tabla 16)

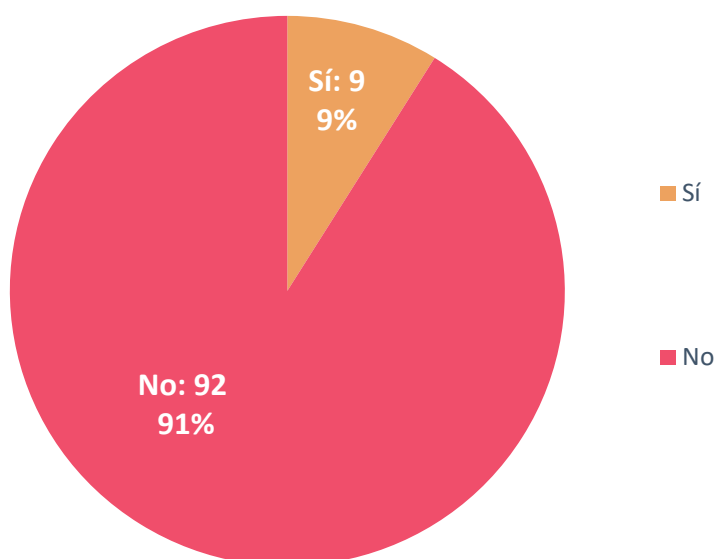
Tabla 16. Su Ayuntamiento, ¿realiza actividades periódicas de formación y sensibilización en materia LGTBI+ para las y los trabajadores de la administración local?



Fuente: elaboración propia

4. Casi la totalidad de los Ayuntamientos no subvencionan actividades desarrolladas por colectivos y asociaciones LGTBI+, sólo el 9% mantienen este tipo de alianza con organizaciones LGTBI+. Es importante resaltar que la provincia de Alicante está compuesta por numerosos municipios con poblaciones pequeñas, por lo que el personal técnico de los Ayuntamientos manifestó que no existían entidades LGTBI+ en sus municipios, pero que en el caso de que las hubiera, las apoyarían. (Tabla 17)

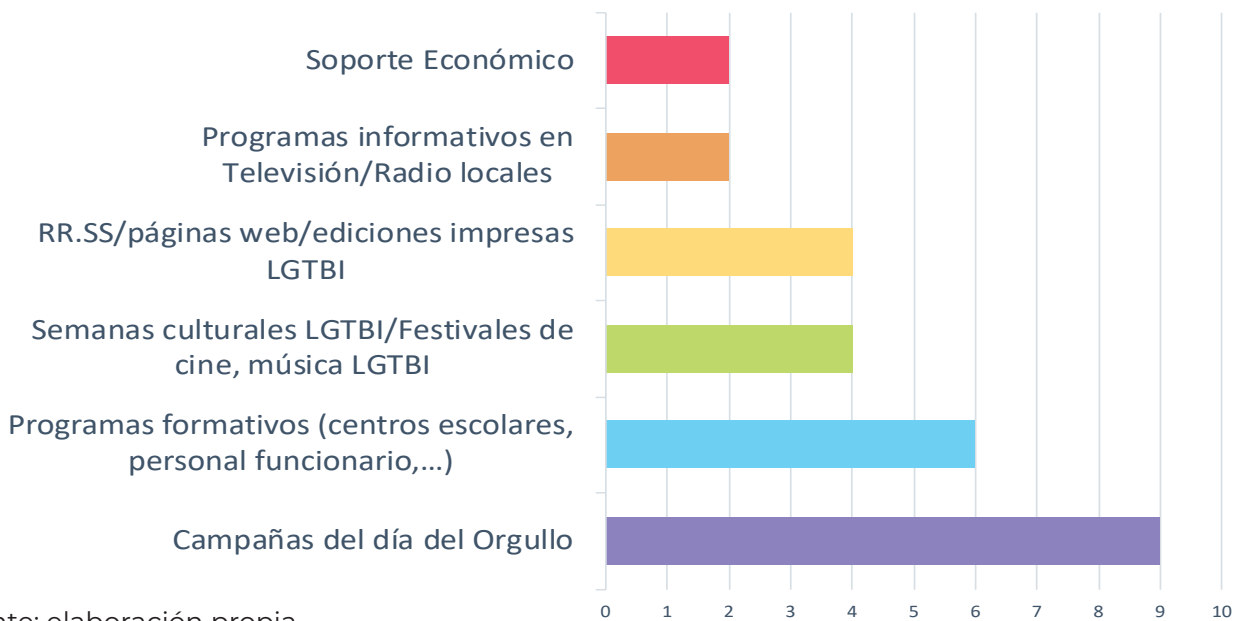
Tabla 17. En la actualidad, ¿el Ayuntamiento subvenciona actividades que desarrollan colectivos y asociaciones LGTBI+?



Fuente: elaboración propia

5. Los municipios que afirmaron apoyar económicamente a las asociaciones y colectivos LGTBI+ indicaron que estas **lo destinan, fundamentalmente, a la sus campañas de reconocimiento social** (del Día del Orgullo). El desarrollo de programas formativos y de sensibilización (semanas culturales LGTBI+/festivales de cine, música LGTBI+) así como actuaciones de difusión (RR.SS/páginas web/ediciones impresas LGTBI+), ocupan también la actividad subvencionada por la Administración local de las asociaciones y colectivos LGTBI+ si bien con menor peso. (Tabla 18)

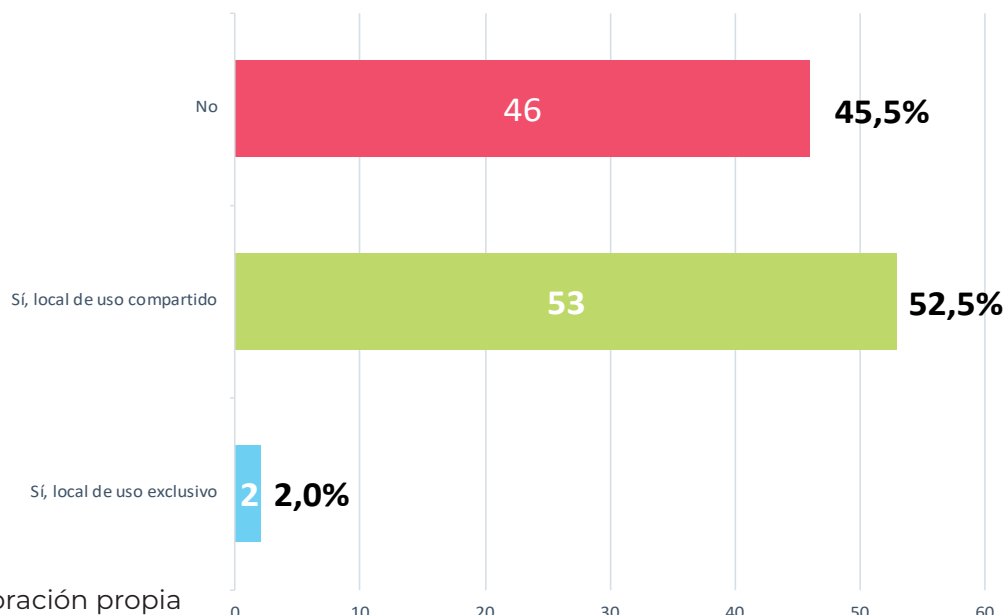
Tabla 18. Por favor, ¿podría indicar qué tipo de actividades ha subvencionado a las asociaciones y/o colectivos LGTBI+ de su ciudad? (multirespuesta)



Fuente: elaboración propia

6. Un 52,5% de los Ayuntamientos dispone de espacios habilitados para el movimiento asociativo LGTBI+. Sin embargo, solo un 2% de los Ayuntamientos encuestados posee espacios de uso exclusivo para este tejido asociativo y casi la mitad no tiene espacios habilitados, ni de uso exclusivo ni compartidos. En este caso cabe anotar, nuevamente, que en muchos municipios de población reducida no existen entidades ni asociaciones LGTBI+ por lo que no se procede este tipo de demanda. En el caso de que fuera necesario, el personal técnico afirma habilitarían locales para su uso. (Tabla 19)

Tabla 19. En la actualidad, ¿el Ayuntamiento habilita espacios e instalaciones para que el movimiento asociativo LGTBI+ de su ciudad/pueblo?

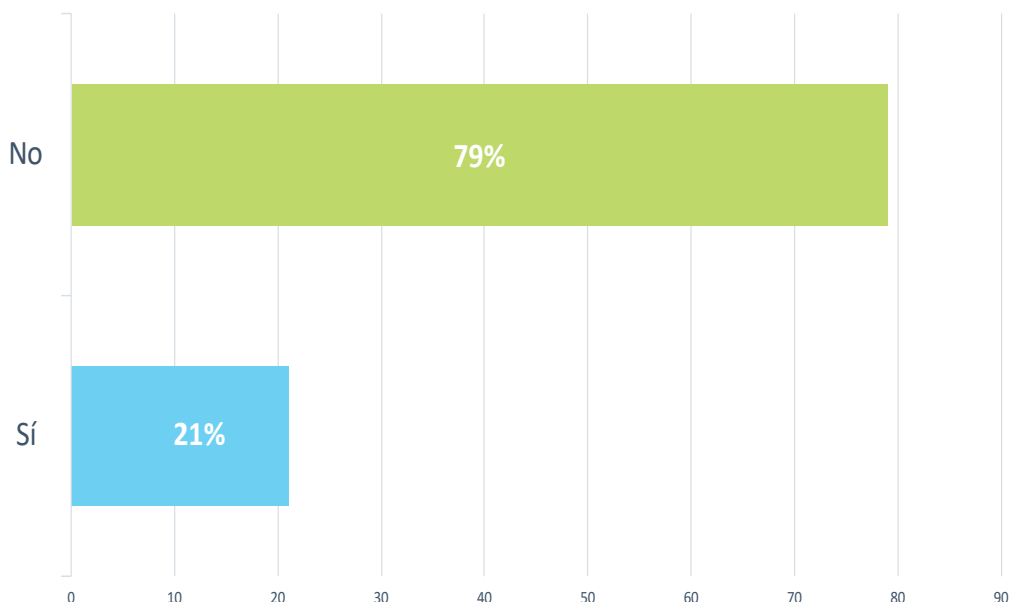


Fuente: elaboración propia

3. INFORMACIÓN LGTBI+ EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL

1. El 21% de los municipios que colaboraron en la investigación cuentan con un servicio específico de información y atención a la diversidad sexual y de género, frente a un casi 79% de municipios que no disponen de este servicio de atención especializado. (Tabla 20)

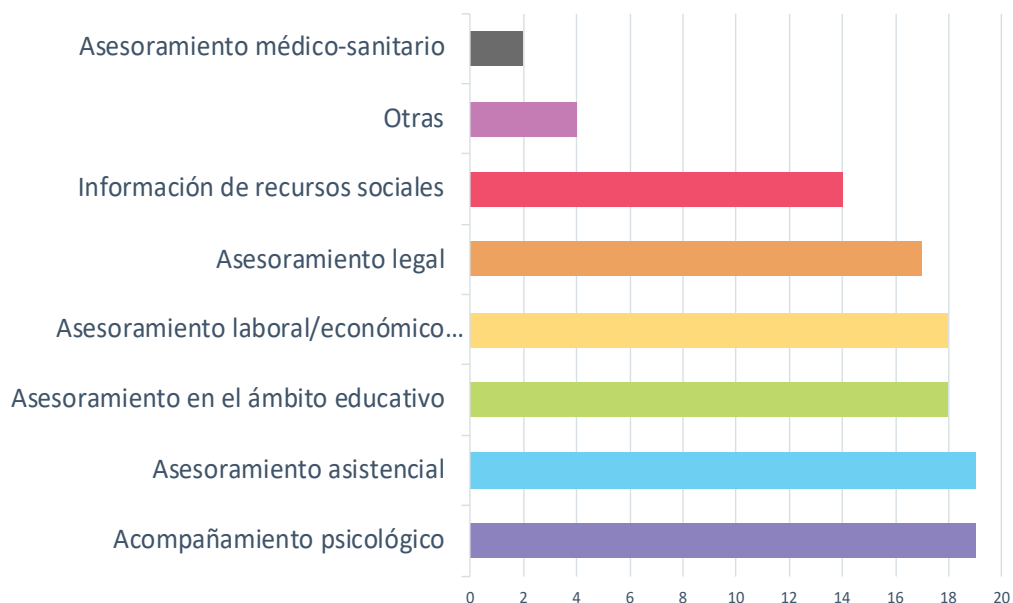
Tabla 20. En la actualidad, ¿el Ayuntamiento cuenta con un servicio específico de información y atención a la diversidad sexual y de género para las personas y colectivos LGTBI+ que residen en su municipio o lo visitan?



Fuente: elaboración propia

2. Los municipios que sí cuentan con un servicio específico de información y asesoramiento para las personas LGTBI+ indicaron que la demanda se dirigía fundamentalmente a cubrir necesidades, o problemáticas específicas, de **acompañamiento psicológico y asistencial, asesoramiento en el ámbito educativo y laboral/económico.** (Tabla 21)

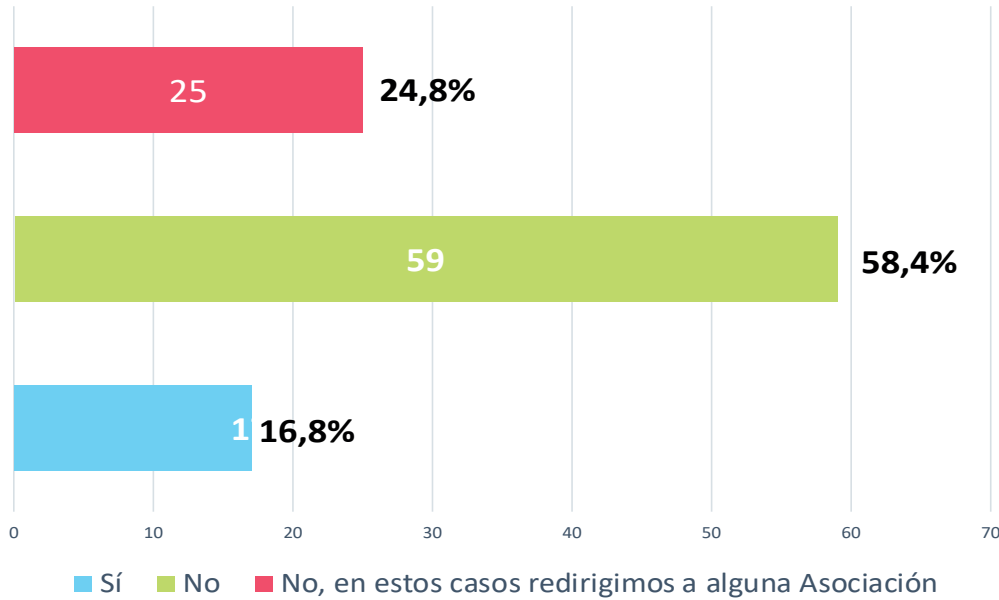
Tabla 21. Por favor, ¿podría indicar que necesidades o problemáticas específicas ha identificado este servicio especializado? (multirespuesta)



Fuente: elaboración propia

3. Más de la mitad de los municipios no disponen de un espacio (consultorio, teléfono, web...) especializado en diversidad sexual, familiar y de géneros para su ciudadanía. Una cuarta parte, deriva las consultas a asociaciones de ayuda, mientras que el 17% de los pueblos y ciudades sí disponen de este servicio. La mayoría derivan las consultas a Servicios Sociales del Ayuntamiento, a Asociaciones de la zona (como Mariola LGTBI, Diversitat, Asociación Entendemos, etc.). (Tabla 22)

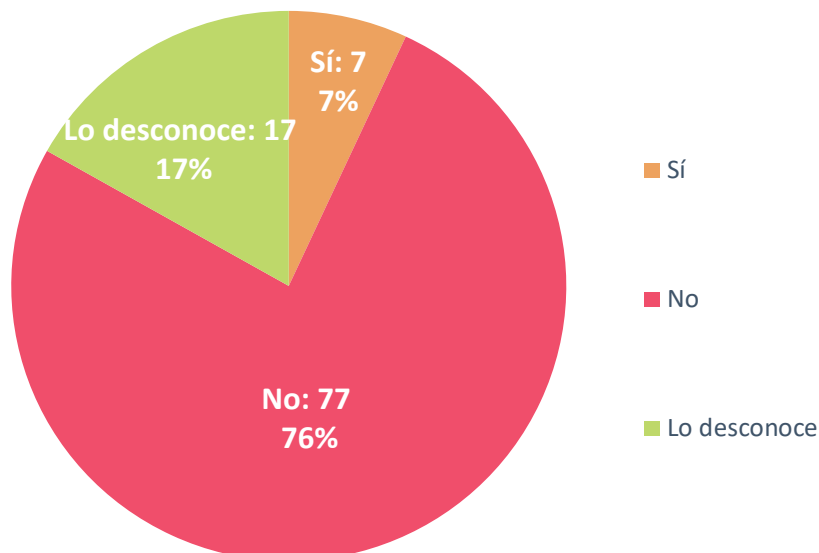
Tabla 22. En la actualidad, ¿el Ayuntamiento ha habilitado un teléfono y/o consultorio o espacio de información on-line especializado en diversidad sexual, familiar y de géneros para la ciudadanía de su ciudad/pueblo, en el que se puedan atender peticiones de información o se pueda dar asesoramiento y apoyo?



Fuente: elaboración propia

4. Tres de cada cuatro Ayuntamientos no cuentan con un procedimiento de cambio de nombre de sentido para que las personas que allí trabajan puedan ser tratadas acorde a su identidad de género. Sólo el 7% disponen de tales procedimientos. Un 17% desconocen si existe dicho medio. (Tabla 23)

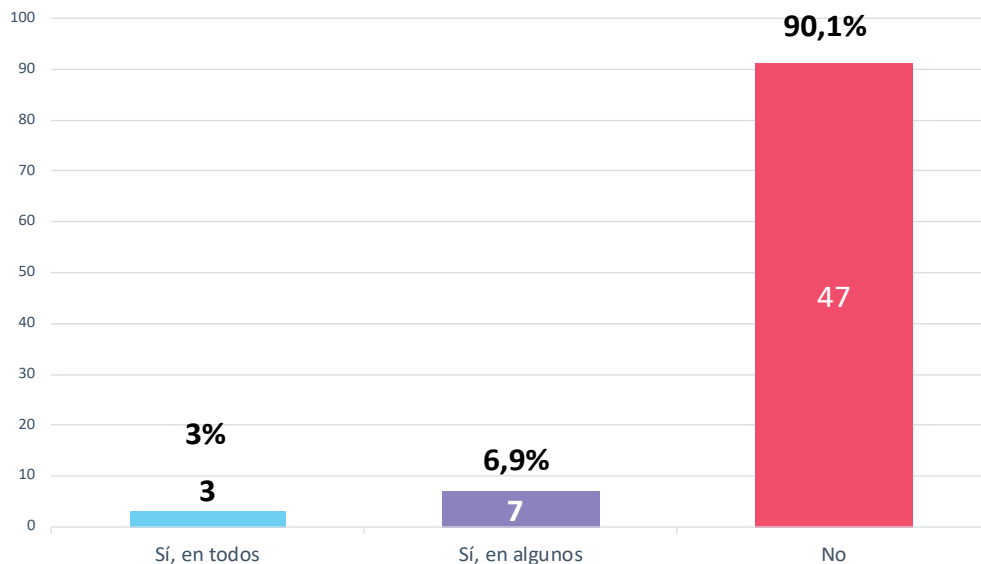
Tabla 23. En la actualidad, ¿su Ayuntamiento cuenta con un procedimiento específico de cambio de nombre sentido para que las personas vinculadas laboralmente al mismo puedan ser tratadas de acuerdo con su identidad de género?



Fuente: elaboración propia

5. En el 90% de los ayuntamientos que han participado en la investigación no incluyen un lenguaje inclusivo en los formularios y documentos oficiales. Sólo en 3 de los 101 Ayuntamientos entrevistados se usa un lenguaje con categorías inclusivas en la identificación del sexo/género en todos los formularios y documentos oficiales, y un 7% lo emplea en algunos documentos. Los 10 ayuntamientos que usan el lenguaje inclusivo con el sexo/género sentido emplean fórmulas como incluir la categoría “otros”, o bien, no se contempla el sexo/género en los formularios. (Tabla 24)

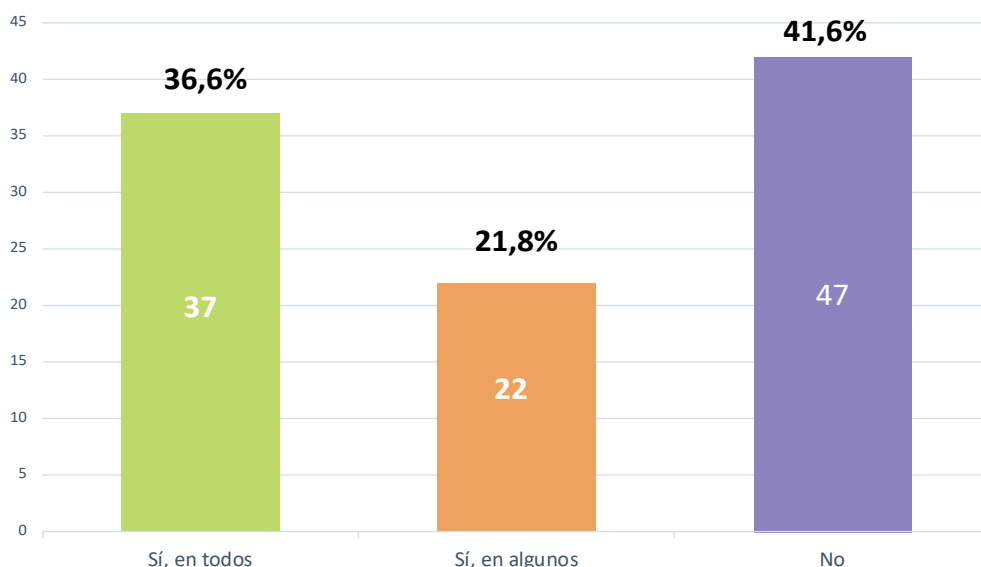
Tabla 24. En la actualidad, ¿los formularios y documentos oficiales de la administración municipal incluyen como opciones de respuesta en la identificación del sexo/género categorías inclusivas como “intersexual”, “ninguno”, “femenino”, “androginx”, “masculino”, “andrógina”,...?



Fuente: elaboración propia

6. Casi la mitad del personal municipal entrevistado desconoce si el Ayuntamiento cumple con el artículo 9.5 de la Ley 8/2017 integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género de la Comunidad Valenciana. Un 36% afirma que sí facilita de forma gratuita dicha documentación administrativa de competencia municipal, mientras que casi una cuarta parte (22%) manifiesta que no se realiza. (Tabla 25)

Tabla 25. En la actualidad, ¿su Ayuntamiento, facilita de forma gratuita la documentación administrativa de competencia municipal que, según el artículo 9.5 de la Ley 8/2017 integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género de la CV, requiere ser actualizada acorde a la identidad de género de las y los usuarios?

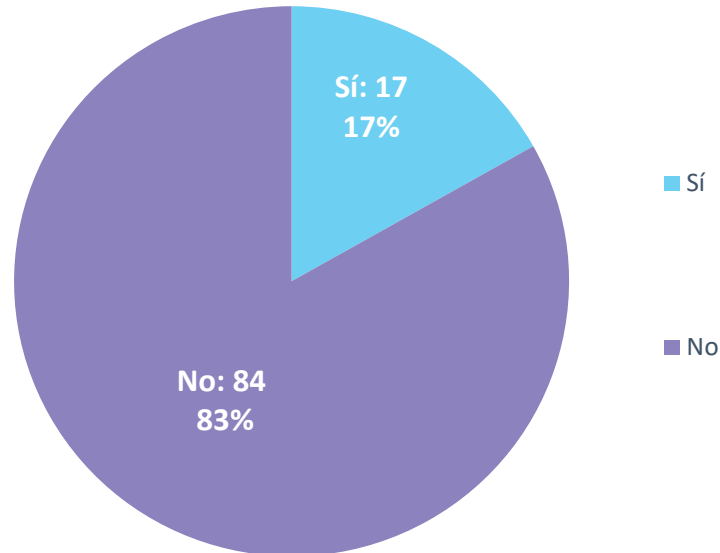


Fuente: elaboración propia

4. LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI+ EN LA AGENDA LOCAL

1. Una mayoría de los municipios no dispone de protocolos específicos de actuación frente a comportamientos y actitudes discriminatorias por razón de diversidad o expresión de género que puedan llevarse a cabo en las instalaciones municipales, frente a un 17% que sí lo tiene. En muchos casos, este protocolo corresponde al Plan de Igualdad Municipal, en el que están incluidas medidas contra la LGTBI+fobia. (Tabla 26)

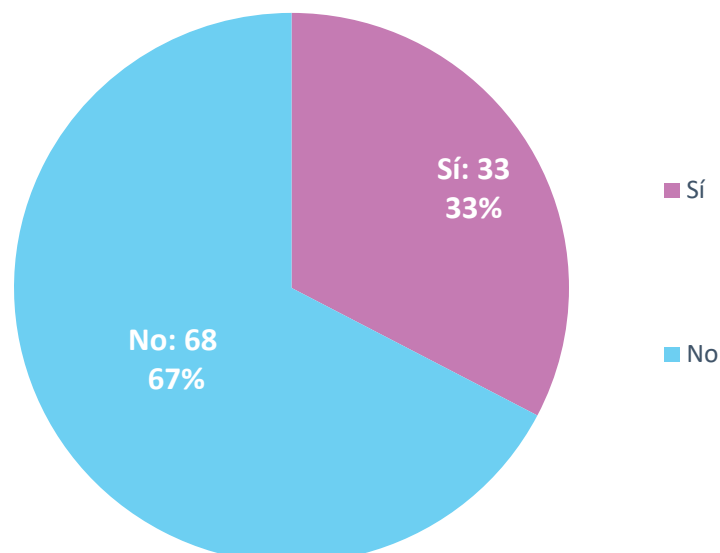
Tabla 26. En la actualidad, ¿el Ayuntamiento cuenta con Protocolos de actuación frente a comportamientos y actitudes discriminatorias que, ligadas a la diversidad y expresión de género, se lleven a cabo en las instalaciones y servicios municipales?



Fuente: elaboración propia

2. Un 33% del personal municipal entrevistado afirmó que su Ayuntamiento contempla políticas específicas de lucha contra la homofobia y la transfobia, frente a un 67% que negó el hecho de que los ayuntamientos a los que pertenecen contemplen este tipo de medidas. (Tabla 27)

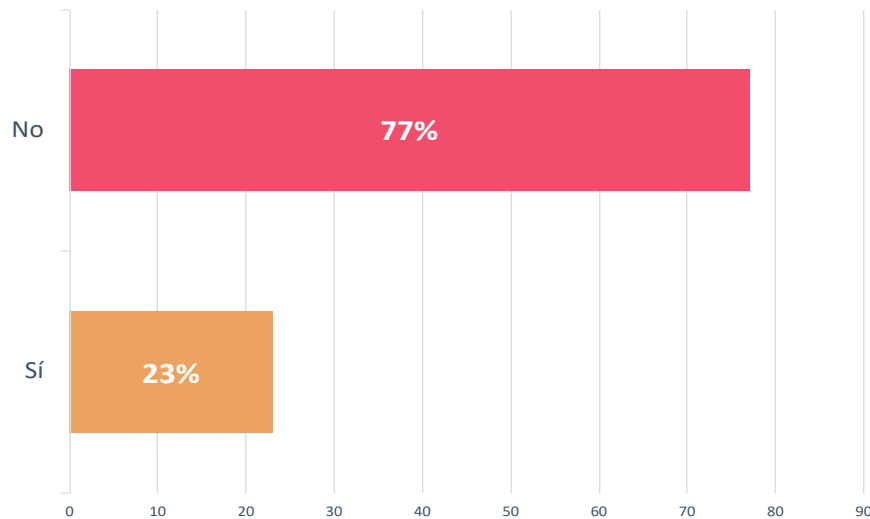
Tabla 27. ¿El Ayuntamiento contempla políticas específicas de lucha contra la homofobia y la transfobia?



Fuente: elaboración propia

3. En la mayoría de los municipios (77%) no se establecen puntos violetas, arcoíris o similares en los que se informe y se ofrezca un espacio de seguridad contra agresiones sexistas y LGTBI+fóbicas, mientras que en un 23% sí disponen de estos espacios habilitados para el asesoramiento. De nuevo, debido a la crisis sanitaria de 2020, los eventos en los que se iban a habilitar puntos violeta o arcoíris (por primera vez en algunos ayuntamientos) se han pospuesto. Solo 3 ayuntamientos habilitan el punto arcoíris, otros municipios no disponen de punto arcoíris como tal, sino que dentro de los puntos violeta ofrecen también prevención de agresiones e información en materia LGTBI+. (Tabla 28)

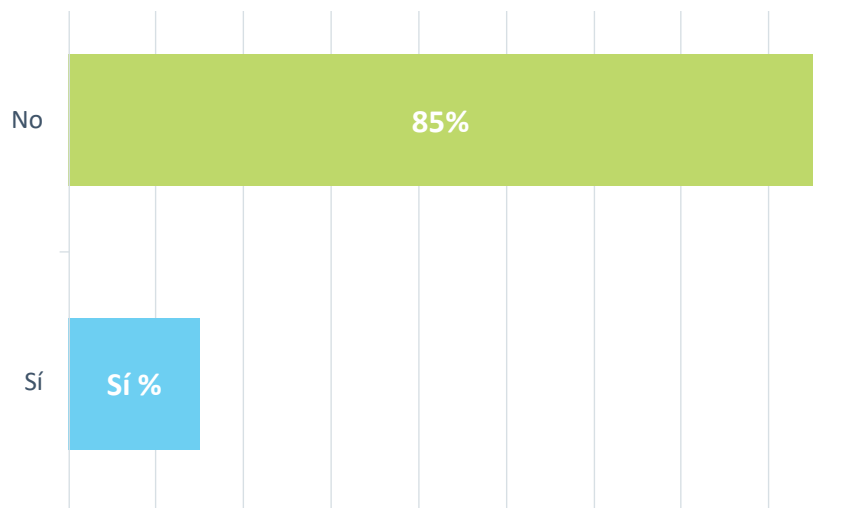
Tabla 28. Siguiendo las buenas prácticas de otras ciudades, cuando se realizan eventos y fiestas populares en su ciudad/pueblo se habilitan “puntos violeta” y “puntos arcoíris” (o con cualquier otra denominación) en los que se informe y también se ofrezca un espacio de seguridad contra las agresiones sexistas y LGTBI+fóbicas?



Fuente: elaboración propia

4. El 15% de los Ayuntamientos a los que se realizó la entrevista afirmaron, frente a un 85%, que en las sedes de la administración municipal se ubican símbolos y distintivos que las identifiquen como espacios libres de sexismo y LGTBI+fobia y como instituciones igualitarias y respetuosas con la diversidad. Varias personas entrevistadas comunicaron que dependiendo del gobierno resulta más sencillo llevar a cabo acciones de este tipo; esto es, los partidos más afines a políticas inclusivas promueven estas actividades, mientras que los más conservadores dificultan estos procesos. (Tabla 29)

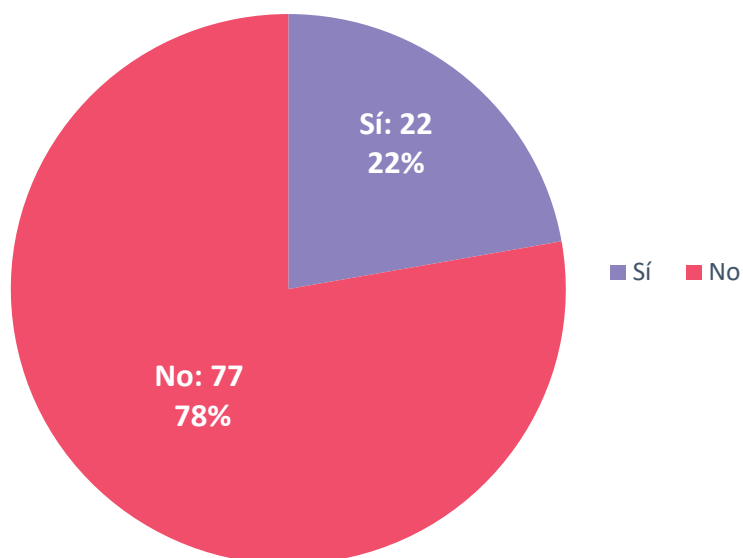
Tabla 29. En las sedes de la Administración municipal, ¿se han colocado símbolos y distintivos (pegatinas, cartelería, señalética) que las identifiquen como espacios libres de sexismo y LGTBI+fobia y como instituciones respetuosas con la diversidad?



Fuente: elaboración propia

5. Finalmente, para cerrar el cuestionario, se solicitó a las personas entrevistadas que dieran su opinión sobre la seguridad que existe en sus municipios para las personas LGTBI+. **Desde su punto de vista, en su pueblo o ciudad no se identifican zonas inseguras o poco respetuosas con el colectivo LGTBI+.** Sólo un 22,2% afirmó que sus poblaciones son inseguras para el colectivo. (Tabla 30)

Tabla 30. Algunos municipios que han realizado informes diagnósticos similares al nuestro han identificado que en su ciudad/pueblo existen zonas o áreas territoriales que en su ciudad/pueblo existen zonas o áreas territoriales que son percibidas como menos seguras o menos respetuosas con la diversidad sexual, familiar y de género. En su opinión, ¿esta realidad se encuentra en su ciudad/pueblo?



Fuente: elaboración propia



47

CONCLUSIONES



1. ACCIÓN LGTBI+ TRANSVERSAL INTERNA Y EXTERNA DESDE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL

El concepto de **transversalización** remite al desarrollo de las cuestiones LGTBI+ en cada una de las políticas municipales. Esta perspectiva atiende a una doble necesidad; por un lado, de intervenir en todas las dimensiones que impactan en las vidas de las personas (formación, salud, experiencias de violencia y discriminación, ámbito laboral, entre otros) y, por otro, de contemplarlas desde la interseccionalidad (relación con otras características o condiciones como la edad, condición étnica y migratoria, o posición socioeconómica, entre otras). Mientras que la **transversalización interna** remite a la participación de todos los departamentos del Ayuntamiento y de las asociaciones y comunidad LGTBI+ a nivel horizontal; la **transversalización externa** contempla el trabajo que las Administraciones locales realizan a nivel vertical con otras administraciones de diferentes niveles para movilizar recursos y activar soluciones efectivas a las necesidades de las personas LGTBI+

Libro blanco, 2011: 58

1. Uno de cada cuatro municipios implementa políticas, acciones y actividades específicas sobre o para el colectivo LGTBI+. Sin embargo, solo el 16% cuenta con recursos económicos para su desarrollo, siendo este uno de los factores identificados por las y los informantes clave como elemento obstaculizador del desarrollo de acciones LGTBI+ a nivel municipal. Dos Administraciones locales han diseñado su política LGTBI+ en torno a un plan específico y cinco se encuentran actualmente en su diseño.

Los municipios alicantinos que cuentan con planes específicos LGTBI+ son:

Benidorm, Dolores.

Los municipios alicantinos que actualmente se encuentran en su diseño son:

San Vicente del Raspeig, El Verger, Crevillente, Alicante, Elche.

2. La estrategia municipal elegida para el desarrollo de políticas LGTBI+ es a través de sus planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En este sentido, hay que tener en cuenta que las y los informantes han declarado, mayoritariamente, que una de las limitaciones para el desarrollo local LGTBI+ se producen por priorizar otras temáticas en la política municipal. Adicionalmente, el hecho de que los tiempos gubernamentales se circunscriban a ciclos políticos de cuatro años no facilita, según los datos disponibles, la implementación de políticas que requieren de continuidad en el tiempo.

La implementación de políticas de igualdad de género entre mujeres y hombres a través del diseño de planes de igualdad de oportunidades está muy arraigada en España, tanto en el sector empresarial como entre las Administraciones públicas. Su institucionalización y consolidación ha contribuido a reducir las múltiples desigualdades y discriminaciones que, de distinto orden, persisten. Contar con esta experiencia es un valor en sí mismo pues al tiempo que permite visibilizar el posicionamiento institucional, propicia identificar los logros y avances conseguidos a través de una estrategia claramente definida, así como los elementos compartidos. **Sin embargo, los planes de igualdad se centran en las desigualdades entre mujeres y hombres por lo que la inclusión de un eje de actuación LGTBI+ puede quedar diluido o sea meramente anecdótico restando impacto a las actuaciones contempladas. Para garantizar la transversalización las acciones LGTBI+ incluidas en los planes de igualdad entre mujeres y hombres la dimensión LGTBI+ debería ser contemplada en cada uno de sus ejes**

3. Las Administraciones locales destinan recursos reducidos a la formación de su personal municipal siendo esta una de las actuaciones más eficaces y eficientes para revertir los prejuicios y estereotipos que persisten socialmente y que, de forma involuntaria e inconsciente, pueden sustentar la gestión política del desarrollo LGTBI+ (o “no política”). Esta ausencia ha sido identificada por las y los informantes clave tanto como una de las principales barreras para el desarrollo LGTBI+ municipal como una de las acciones a implementar más apremiante y necesaria. Junto a la formación especializada y, en consecuencia, disponer de personal especializado, la sensibilización se considera una segunda estrategia para revertir estereotipos y prejuicios, enfocada tanto de forma general como específica, según ámbito (sector privado, deporte y práctica deportiva, empleo, entre otros), habiendo sido ésta una actuación poco implementada.

Las recomendaciones internacionales para el desarrollo LGTBI+ señalan como una de las de mayor impacto la adquisición de competencias interculturales, sensibilidad y conciencia cultural hacia las personas LGTBI+. La formación en este ámbito es relevante tanto para interactuar con las personas LGTBI+ como para el propio desarrollo de actuaciones destinadas a corregir las desigualdades y exclusión social del colectivo. Con frecuencia y desde una perspectiva histórica, las políticas públicas LGTBI+, se han basado en estereotipos y prejuicios sociales, así como en investigaciones científicas sesgadas (la investigación también es un producto social). Actualmente, contamos con un cuerpo de conocimiento científico sólido que permite orientar la acción política basada en la evidencia hacia los retos a los que se enfrentan las personas LGTBI+ y el modo para superarlos

4. La implicación institucional de los gobiernos locales en fechas significativas del colectivo LGTBI+ es reducida. La celebración de estas efemérides visualiza, en un plano simbólico, el apoyo de las Administraciones locales al colectivo LGTBI+, el reconocimiento de su contribución social y la asunción de la desigualdad y discriminación que, en distintos planos, afronta. Diecisiete de los municipios entrevistados manifestaron que, en sentido estricto, no conmemoraba el Día del Orgullo pero sí organizan semanas culturales para visibilizar la diversidad.

Las fechas significativas son: 17 de mayo, **Día internacional contra la homofobia y la transfobia**; 28 de junio, **Día internacional de las personas gays, lesbianas, trans y bisexuales** (día del Orgullo); y el 20 de noviembre, **Día conmemorativo de las personas trans**. Los municipios alicantinos que se han sumado a la celebración del día del Orgullo son: Aigües, Alcoi, Alicante, Benidorm, Callosa d'en Sarrià, Crevillent, Dolores, El Campello, El Verger, Elche, Jávea, L'Alfàs del Pi, Novelda, Pedreguer, Pego, Pinoso, Santa Pola, Tibi, Torreveja, Villajoyosa
Esta es una efeméride que se conmemora a nivel internacional y a la que cada vez más se suman gobiernos locales

5. Las Administraciones locales alicantinas no contemplan entre su estrategia de desarrollo LGTBI+ la promoción de la formación (talleres, charlas, cursos, programas culturales, entre otros) en materia de diversidad sexual, familiar y de género, específicamente, en los centros educativos del municipio. Así mismo, tampoco se ha incluido en la agenda local LGTBI+ campañas de salud dirigidas a los centros escolares y a las AMPAS.

Los centros educativos deben ser espacios seguros para todo su alumnado con independencia de su orientación sexual, identidad y expresión de género. **Informar, formar y sensibilizar en cuestiones ligadas al desarrollo LGTBI+ en centros escolares (docentes y estudiantes) es una actuación con la que combatir las agresiones que experimentan las y los niños LGTBI+; contribuye al desarrollo del alumnado LGTBI+, y sus familias, según sus identidades de género y sexualidad; promueve abrazar la tolerancia y respeto por la diversidad sexual y de género; y define entornos de estudio y formación libres de violencia homofóbica y transfóbica**

6. Las políticas municipales han desarrollado de forma muy limitada la transversalización externa LGTBI+. Mayoritariamente, las Administraciones locales alicantinas han compartido pocos espacios de coordinación con la Conselleria con competencias en diversidad LGTBI+, en desarrollo del art. 11.1 de la Ley 8/2017 integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género. El 20% de los Ayuntamientos desconocía este imperativo legal. La promulgación de un marco legal autonómico específico LGTBI+ ha propiciado que una tercera parte de los Ayuntamientos alicantinos entrevistados hayan adecuado su gestión municipal a sus requerimientos. Este marco normativo no ha actuado como estímulo para el desarrollo de actuaciones de desarrollo LGTBI+. Para doce municipios la promulgación del marco legal específico propició la realización de acciones de visibilización y sensibilización, talleres y charlas en centros educativos, programas de formación y la conmemoración de fechas significativas.

La Generalitat Valenciana cuenta con la fórmula de colaboración Generalitat-Entidades locales en temas de servicios sociales inclusivos denominada ‘contrato-programa’. En ella se incluye una línea de financiación, actualmente para municipios de más de 20.000 habitantes, para el desarrollo de actuaciones ligadas a: 1) detección y análisis de las necesidades de la población LGTBI+ del municipio; 2) planificación estratégica de las actuaciones encaminadas para avanzar en la igualdad de las personas LGTBI+; 3) colaboración con las oficinas Orienta, de atención a las personas LGTBI+; 4) creación de un espacio de coordinación entre la administración local y las entidades sociales que trabajen con personas LGTBI+

2. PROFESIONALES EN EL DESARROLLO DE AGENDA PÚBLICA Y SOCIAL LGTBI+

Contribución de los agentes que participan y contribuyen en la formulación de políticas, diseño, implementación y seguimiento de planes, programas, estrategias y actuaciones LGTBI+ (corporaciones locales y las asociaciones LGTBI+)

7. Los municipios que implementan actuaciones para el desarrollo LGTBI+ en la provincia de Alicante, lo hacen, minoritariamente, a través de una concejalía con competencias en la materia. En 47 municipios, la política LGTBI+ es impulsada y gestionada por varias concejalías. Si bien de la participación de varias concejalías en el desarrollo LGTBI+ se puede inferir el enfoque transversal de las mismas, ninguno de los Ayuntamientos entrevistados cuenta entre su colectivo de profesionales con personal técnico especializado y con dedicación completa para el desarrollo de acciones LGTBI+. La ausencia de este perfil profesional ha sido identificado por las y los informantes clave como uno de los obstáculos para el desarrollo de programas de desarrollo LGTBI+. Adicionalmente, exponen que no cuentan con formación específica. Cuando esta capacitación se ha ofertado, las temáticas incluidas han versado sobre aplicación de protocolos para personas trans, xenofobia e intersección LGTBI+ en planes de igualdad entre mujeres y hombres.

La ausencia de perfiles profesionales especializados LGTBI+ ralentiza los procesos de implementación, seguimiento y evaluación de los programas de desarrollo LGTBI+ dado que requieren de metodologías, técnicas y conocimiento experto en su diseño.

8. El apoyo y alianzas que mantienen las Administraciones locales con las asociaciones y colectivos LGTBI+ de su municipio son reducidas: nueve Ayuntamientos aportan recursos económicos al desarrollo de su agenda en actuaciones ligadas, principalmente, a la celebración de fechas significativas, el desarrollo de programas formativos, de sensibilización y de difusión. Dos municipios cuentan con espacios habilitados por el Ayuntamiento para las asociaciones LGTBI+ y 53 ofrecen espacios de uso compartido.

Los instrumentos internacionales de derechos humanos reconocen la agencia, la libertad de expresión y de asociación y el derecho a recibir y difundir información de las personas LGTBI+. El informe de COGAM y FELGTB (2013) concluye que las dificultades de acceso a la ciudadanía LGTBI y, a la inversa, de ésta a las Administraciones públicas, debería ser compensada con un apoyo firme a las asociaciones LGTBI; en su ausencia, deberían incentivar su creación. Desde esta perspectiva, el impacto de la alianza entre Administración local y asociaciones LGTBI+ se incrementa cuando trasciende del apoyo económico para la organización de eventos puntuales, habitualmente ligados a la conmemoración de fechas significativas. **Adoptar estrategias de ‘doble camino’, aceleran los procesos de desarrollo.** De este modo, junto a la financiación de la agenda de las asociaciones LGTBI+, las corporaciones locales pueden difundir su activismo a través de sus propios canales de comunicación y con la incorporación, en sus espacios (físicos y virtuales), de la información producida por las mismas. **Asimismo, el avance en programas de desarrollo LGTBI+ pasa, necesariamente, por la inclusión institucional de las personas LGTBI.** El derecho de las personas LGTBI+ a participar en los procesos políticos es un principio reconocido internacionalmente. En la política local, este derecho se garantiza al incorporar el conocimiento experto de las asociaciones y personas LGTBI+ en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de actuaciones y estrategias de desarrollo LGTBI+. Las personas LGTBI+ son los mayores expertos y expertas de sus procesos vitales. **El contacto con las asociaciones LGTBI+ puede ser puntual, para abordar cuestiones concretas, o se puede institucionalizar a través de la creación de organismos de participación permanente**

3. GESTIÓN DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS E INFORMACIÓN LGTBI+

Actuaciones llevadas a cabo para **incrementar la visibilidad de las personas LGTBI+ e incrementar información específica y de interés** en los servicios de atención municipal; y actuaciones dirigidas al **reconocimiento de la institución de la realidad LGTBI+ en trámites y documentación de naturaleza administrativa**

9. Un número reducido de municipios cuenta con un servicio específico de información y atención a la diversidad sexual y de género o canales de información y atención en línea (21 y 17 municipios respectivamente). Los municipios que sí cuentan con este servicio especializado han identificado las demandas concretas de las personas LGTBI+: acompañamiento psicológico y asistencial y asesoramiento en los ámbitos educativos y laboral/económico. Estos ámbitos evidencian la necesaria formación especializada, la necesaria creación de alianzas con el sector productivo municipal y la adopción del enfoque transversal para el desarrollo de políticas LGTBI+.

Los puntos de información y acompañamiento especializado representan una iniciativa con la que poder hacer frente el hecho de que, según concluye el informe de COGAM y FELGTB (2013), las personas autodefinidas LGTBI+ no hacen uso de las instituciones que ofrece la legislación ya sea por desconocimiento pleno de sus derechos o porque la demanda de ayuda implica una visibilización que no todas las personas LGTBI+ están preparadas para afrontarlo. **Estos puntos de información, cercanos y dirigidos al colectivo se convierten, más allá de la función que le es encomendada, en espacios de acompañamiento y refugios.** Actualmente, esta es una práctica muy extendida entre las Administraciones locales y ofrecen desde información general hasta acompañamiento de personas que han vivido una situación discriminación o han sido sujetos de un delito de odio. Estos puntos de información sirven, en algunos casos, como punto de encuentro de las asociaciones LGTBI+

10. Tres de cada cuatro Ayuntamientos no cuentan con un procedimiento de cambio de nombre sentido para que las personas que allí trabajan puedan ser tratadas de acuerdo a su identidad de género.

La Ley 8/2017, de 7 de abril, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género de la Comunitat Valenciana alude a la identidad de género como “la vivencia interna e individual del género tal y como cada persona siente”, aspecto que puede corresponder o no con el sexo atribuido en el nacimiento, consistente en la apreciación visual de los órganos genitales externos. La citada Ley, conceptúa y reconoce el derecho de autodeterminación de género a las personas que manifiesten una identidad de género sentida diferente a la asignada en el momento del nacimiento. **Nos encontramos, pues, ante un nuevo derecho subjetivo que insta a las Administraciones locales, a arbitrar los mecanismos necesarios y a observar los principios y medidas pertinentes para su garantía y tutela**

11. La práctica totalidad de los Ayuntamientos alicantinos entrevistados no incluyen un lenguaje inclusivo en los formularios y documentos oficiales. Los diez Ayuntamientos que contemplan el lenguaje inclusivo recurren a introducir la categoría ‘otros’, o bien, no se contempla el sexo/género en los formularios y documentos oficiales. El 42% de los Ayuntamientos desconocía que debe facilitar de forma gratuita la documentación administrativa de competencia municipal que requiere ser actualizada acorde a la identidad de género de las y los usuarios (art. 9.5 de la Ley 8/2017 integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género de la Comunidad Valenciana).

Contemplan en los formularios y documentación administrativa un lenguaje inclusivo permite atender los derechos de las personas LGTBI+, dignificar y visibilizar la realidad del colectivo. Asimismo, la planificación de actuaciones para el desarrollo LGTBI+ dependen de la posibilidad de disponer de datos desagregados dado que a través de ellos se conocen las realidades y necesidades del colectivo. **Actualmente, gobiernos y organizaciones incluyen en sus procesos de registro de datos, estadísticas e informes preguntas que permiten, de forma ética, ampliar el nivel de conocimiento sobre las personas LGTBI+, mejorando la calidad de la información con la se cuenta en el desarrollo de políticas públicas inclusivas**

4. ACTUACIONES FRENTE A LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI+

Contribución de las Administraciones locales en la prevención y actuación frente al acoso, la violencia y la LGTBI+fobia

12. La mayoría de Ayuntamientos, el 83% de los entrevistados, no cuentan con protocolos específicos de actuación frente a comportamientos y actitudes discriminatorias que por razón de diversidad o expresión de género se puedan producir en las estancias de gestión y actividad municipal; un 67% afirmó que su Ayuntamiento no implementa políticas específicas de lucha contra la homofobia y la transfobia. En coherencia con estos resultados, mayoritariamente, las sedes de trabajo y administración municipal no aparecen identificadas como espacios libres de sexismo y LGTBI+fobia.

Entre las numerosas experiencias implementadas en Administraciones locales vinculadas con la lucha contra los actos e incitación al odio, se diferencian dos tipos de actuaciones (Libro blanco, 2009): generales (declaraciones institucionales, campañas y protocolos específicos a aplicar en espacios públicos); y medidas implementadas en el cuerpo policial y en los ámbitos en los que se constado un número elevado de agresiones homofóbicas y transfóbicas (medios de transporte). En la lucha contra los delitos de odio, las Administraciones locales también pueden colaborar financiando programas de formación y capacitación a las organizaciones y asociaciones LGTBI+ con el objetivo de promover eficazmente la seguridad de sus miembros y sus comunidades



54

**RECOMENDACIONES
PARA IMPLEMENTAR POLÍTICAS PÚBLICAS
ORIENTADAS A LA INCLUSIÓN DE LA
DIVERSIDAD LGTBI**



Los resultados obtenidos en este diagnóstico institucional reflejan un panorama **heterogéneo, escasamente desarrollado y desigual** de las políticas de diversidad dirigidas a la comunidad LGTBI+ desde la administración local en cada territorio. Si la realidad se caracteriza por la diversidad, **las políticas de inclusión constituyen la herramienta más inteligente y efectiva** para avanzar en una sociedad de pleno derecho para todas las personas, para que nadie quede atrás. Desde los gobiernos locales, se torna una prioridad generar los mecanismos que permitan avanzar hacia el reconocimiento, la visibilidad, y la no discriminación de las personas LGTBI+.

La exclusión social que experimentan las personas se proyecta desde diferentes espacios e impacta en múltiples dimensiones de su vida; desde la salud, hasta sus oportunidades sociales y de empleo, su integridad, y también en el fortalecimiento y debilitamiento de sus lazos con la comunidad en la que viven. **Es por ello que los sistemas de gobernanza local, conjuntamente con los esfuerzos de toda la sociedad, tienen la capacidad de generar las condiciones sistémicas que permitan, a las personas LGTBI+, ejercer sus derechos y desarrollar sus proyectos vitales en igualdad y libres de discriminación.**

Los gobiernos locales **deben evitar vulnerar los derechos de las personas LGTBI+ mediante la dejación de funciones o las “no políticas”**, término útil para identificar espacios de inacción ante una realidad social que debe ser cambiada para avanzar hacia una sociedad plenamente inclusiva, democrática y atenta a los derechos humanos. Una política local efectiva para atender la diversidad de la comunidad LGTBI+ se legitima a partir de la evidencia científica (las personas LGTBI+ sufren el impacto de la discriminación directa y estructural), de **marcos normativos regionales, nacionales e internacionales, de buenas prácticas de inclusión en el sector privado y público** a nivel local, nacional e internacional, y desde la propia **Agenda 2030**, cuyos países firmantes se comprometieron en “no dejar a nadie atrás”. El cumplimiento de esta agenda global pasa por la participación real, inclusiva y en condiciones de igualdad, de todas las personas.

El informe “For all the Sustainable Development Goals and LGTBI people (2019)”²⁰ muestra la relación entre la Agenda 2030 y la comunidad LGTBI+, identificando puntos de acción esenciales para la lucha contra la discriminación que sufren; se hace referencia, entre otros, al objetivo 3 de Salud y Bienestar, el objetivo 10 de reducción de las desigualdades, o el objetivo 16, de paz, justicia e instituciones sólidas. De esta forma, la Agenda 2030 insta a los países y sus sistemas de gobernanza a atender la realidad de las personas LGTBI entre sus **prioridades en los procesos de planificación de políticas.**

La recomendación de la Agenda 2030 a los gobiernos en sus diferentes niveles de toma de decisiones se basa en incluir, **en sus políticas**, las siguientes **seis dimensiones del desarrollo humano**: salud, educación, pobreza, seguridad, familia y reconocimiento legal del género. Una propuesta inspiradora para las políticas públicas que ofrece un eje articulador para las actuaciones y una hoja de ruta completa hacia todas sus perspectivas.

En el ejercicio de interpretación y aplicación de las recomendaciones, es esencial considerar que **cada comunidad las puede llevar a cabo de una forma diferente, teniendo en cuenta sus propias particularidades, características y contexto singular.** Seguramente no todas las propuestas encajan o tienen la capacidad de impactar de la misma forma en los cambios que se quieren provocar, y es por ello por lo que cada gobierno local y cada comunidad necesitará adaptar, **a su realidad, las estrategias de actuación.** La implementación de intervenciones siempre presenta diferencias y efectos distintos según el contexto, principio para tener en cuenta en los procesos de formulación y puesta en marcha de políticas.

20) Park, A. y Mendos, L. R. (2019): *For All. The Sustainable Development Goals and LGTBI People*. Federación Sueca por los Derechos de Lesbianas, Gais, Bisexuales y Transexuales.

Desde una visión práctica y operativa, se propone, a partir de este diagnóstico, el **desarrollo de estrategias y actuaciones para la atención a la diversidad de las personas LGTBI+** vinculadas con las dimensiones anteriormente mencionados que se matizan y adaptan para este trabajo: **Salud Integral, Educación y Sensibilización, Pobreza y Oportunidades Económicas, Seguridad e integridad, Familia y Red Social, y Reconocimiento social, público y legal.** Estas actuaciones pueden desarrollarse desde diferentes escenarios o canales de expresión y acción, como son **la comunidad, la administración local y sus servicios, y la red asociativa LGTBI+**, siendo uno de sus principios la participación activa y real de las personas LGTBI+.

Algunas estrategias y actuaciones tienen carácter multidimensional (por ejemplo, con impacto en la educación, salud o familia), con lo que serán ubicadas en uno de los apartados más característicos, **sin perjuicio de ser interpretadas como transversales.** En algunas dimensiones, únicamente se proponen estrategias y actuaciones a poner en marcha en un escenario, pero siendo éste **un proceso creativo y constructivo,** alentamos a que cada administración vaya **incrementando y consolidado nuevas acciones** en los demás escenarios, a partir de la **experiencia y trayectoria** que vaya acumulando en el desarrollo de estas políticas públicas.

La propuesta que siguen articulada las recomendaciones para el desarrollo de políticas y actuaciones para el desarrollo LGTBI+ en una interacción de dimensiones y temáticas. Esta es una propuesta **versátil, adaptada, factible, integral y con la suficiente flexibilidad** como para constituir una herramienta útil que contribuya a un impacto óptimo en el cambio deseado con los recursos disponibles en cada territorio.

En un primer apartado enunciamos los principios rectores que deben guiar la inclusión de las personas LGTBI+ en las políticas y programas de desarrollo. Estos tienen un carácter general y trascienden de las recomendaciones que por dimensiones y temáticas se recogen a continuación. Recuperamos para este primer subapartado el trabajo, recientemente publicado, de Andrew Park y Lucas Mendos (2018)²¹, una aportación singular e inspiradora para el desarrollo de las políticas públicas en materia LGTBI+ en el ámbito local.

21) Andrew Park y Lucas Mendos (2018): *Guiding Principles on the Inclusion of Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, and Intersex (LGTBI).* People in Development Policy and Program.

0. PRINCIPIOS RECTORES Y DE ACTUCIÓN PARA LA INCLUSIÓN DE PERSONAS LGTBI EN POLÍTICAS Y PROGRAMAS DE DESARROLLO

1. Convivimos con personas LGTBI+ en todas las sociedades y culturas.

La afirmación de que las personas LGTBI+ no existen en determinadas sociedades no se sustenta en la evidencia científica. Mantener esta idea perpetua su exclusión institucional.

2. Las experiencias vividas por las personas LGTBI+ difieren en el tiempo y entre las sociedades.

Si bien el término LGTBI+ se ha popularizado, la realidad LGTBI+ remite a realidades múltiples. Comprender a las personas LGTBI+ en sus contextos locales es clave para el éxito de las actividades de desarrollo dirigidas a esta población. Su comprensión matiza y singulariza los términos comúnmente aplicados y mejora los resultados no solo de las actuaciones implementadas localmente sino también los resultados en las propias personas LGTBI+.

3. Las personas LGTBI+ interactúan en contextos definidos socialmente por el estigma y prejuicio.

La evidencia empírica ha demostrado que los resultados diferenciales (en salud física y mental, logros educativos, seguridad alimentaria,...) entre las personas LGTBI+ y la población en general, no se explican por su orientación sexual o identidad de género sino por las condiciones sociales, el estigma y prejuicio al que se ven expuestos.

4. Las personas LGTBI son los mejores expertos de su propia vida y deben ser contemplados en las políticas públicas y las actuaciones de desarrollo LGTBI+.

Las personas, comunidades y defensores LGTBI+ se han convertido en una fuente primaria de información sobre su propia experiencia vivida. Los esfuerzos de las políticas públicas dirigidos a mejorar la vida de las personas LGTBI+ son más exitosas cuando las integran. Se les debe consultar sobre cómo se definen, identifican sus necesidades y prioridades y cómo se satisfacen sus necesidades a través de actuaciones ad hoc.

5. Las políticas públicas y las actuaciones de desarrollo LGTBI deben contemplar la agencia y la voz de las personas LGTBI+.

El derecho de las personas a participar en los procesos políticos está ampliamente reconocido por instrumentos internacionales. Al involucrar a las personas LGTBI+ en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas se contribuye a impulsar sus propios procesos de empoderamiento.

6. Las políticas públicas y las actuaciones de desarrollo LGTBI+ deben basarse en evidencia empírica y no en estereotipos y prejuicios.

Las políticas públicas y actuaciones de desarrollo LGTBI+, a menudo, se han sustentado en estereotipos y prejuicios y/o en investigaciones basados en ideologías hegemónicas sesgadas y erróneas (enfermas, promiscuos sexualmente, incapaces de afrontar la maternidad/paternidad y relaciones de pareja, entre otras). Actualmente se dispone de evidencia empírica que las y los profesionales del desarrollo deben contemplar para revisar los supuestos que operativamente dan forma a sus propuestas. Asimismo, deben identificar la evidencia a partir de las narrativas de las propias personas LGTBI+ sobre su propia experiencia.

7. Las políticas públicas y las actuaciones de desarrollo LGTBI+ deben recopilar datos y desarrollar estrategias que permitan identificar la realidad LGTBI+ individual y familiar.

Es preciso contar con datos desagregados de las personas LGTBI+ (individuales, hogares y familiares) para que las políticas públicas y actuaciones sean exitosas. Actualmente, contamos con un creciente cuerpo de conocimiento sobre cómo dirigir los esfuerzos de recopilación de datos de manera ética que, también a nivel local, se pueden implementar y que producirían resultados de calidad e incrementarían el conocimiento de la realidad LGTBI+.

8. Las y los profesionales del desarrollo LGTBI+ y las propias instituciones y administraciones deben contar con competencias interculturales, sensibilidad y conciencia cultural y respetar los derechos humanos y la diversidad de las personas LGTBI+.

La sensibilidad cultural, en un sentido amplio, es una condición ineludible para el desempeño de profesionales del desarrollo LGTBI+ y una condición para afrontar los prejuicios y estereotipos, principal barrera para el desarrollo. Adicionalmente, las y los profesionales del desarrollo LGTBI+ deben desarrollar la competencia intercultural para comunicarse y participar interculturalmente de manera inclusiva y de forma productiva.

9. Las políticas públicas y las actuaciones de desarrollo LGTBI+ deben promover el desarrollo de los derechos humanos de este colectivo.

Las normas de derechos humanos contempladas en la Declaración Universal de Derechos Humanos, los principios derivados de ella, junto a otros instrumentos internacionales que dan cobijo a los derechos humanos deben integrarse y tener en cuenta en todas las fases de los procesos de diseño, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas y actuaciones para el desarrollo LGTBI+.

1. SALUD INTEGRAL

DIRIGIDAS A LA COMUNIDAD Y A LA RED ASOCIATIVA LGTBI

► Coordinación con las **áreas de atención primaria para el desarrollo de actividades formativas** dirigidas a las comunidades educativas de los centros escolares, en las que se trabaje la diversidad afectivo-sexual, la sexualidad y las relaciones afectivas saludables, la ruptura de estereotipos de género, y las situaciones de discriminación y acoso escolar al alumnado LGTBI+, con apoyo de las entidades LGTBI+.

► Planificación de **actividades formativas dirigidas al personal sanitario** con la colaboración de equipos expertos de investigación y entidades LGTBI+ que les proporcionen herramientas para atender a las personas LGTBI+ desde un enfoque inclusivo atendiendo a su diversidad, con especial énfasis en la definitiva despatologización de las personas trans en el sector sanitario.

Mapa LGTB de la ciudad de París (Francia)

El Ayuntamiento de París ha publicado el primer mapa LGTB gratuito de la ciudad. Este mapa, que se ha publicado en francés e inglés, ofrece información sobre las organizaciones de la ciudad, una guía LGTB, información sobre prevención y detección del VIH y otras ITS, un calendario de los actos LGTB más destacados e información sobre transporte público. Si se desea más información

Buena práctica recogida en Libro blanco europeo. Contra la homofobia

► Incorporación en los programas de actividades de **salud pública, promoción y educación para la salud** a nivel municipal, dirigidos al sector educativo, sanitario y comunitario, del **enfoque de diversidad** afectivo sexual, de género y familiar, así como utilización de información científica sobre la situación de las personas LGTBI+ para fundamentar el enfoque inclusivo de estas intervenciones.

Cursos de formación sobre cuestiones LGTB a trabajadores de centros públicos de planificación familiar de Turín (Italia)

En 2008 la Oficina LGTB del Ayuntamiento de Turín, en colaboración con el sistema sanitario local de Turín y la asociación nacional de personas lesbianas y gays Arcigay, realizó un curso de formación de catorce horas de duración. El curso estaba dirigido al personal de centros de planificación familiar y, en especial, al que organiza actividades sobre salud y educación sexual en centros educativos. Esta formación pretendía proporcionar las herramientas adecuadas para preservar la salud biopsicosocial de las personas no hetero- sexuales. En 2009 se realizó otro curso, en este caso sobre cuestiones relativas a la identidad de género.

Buena práctica recogida en Libro blanco europeo. Contra la homofobia

2. EDUCACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

DIRIGIDAS A LA ADMINISTRACIÓN Y SUS SERVICIOS

► Incorporación, en el **plan formativo anual del colectivo local de trabajadores públicos** (incluyendo a los cuerpos y fuerzas de seguridad), de una estrategia educativa y de sensibilización permanente y transversal sobre diversidad, inclusión y realidad de la comunidad LGTBI+, con la participación de las asociaciones LGTBI+, el ámbito científico y agentes sociales y económicos que hayan desarrollado buenas prácticas desde el mundo profesional.

► Formación específica a las y los **tomadores de decisiones del gobierno local** (nivel político y técnico) para la inclusión del **enfoque interseccional en las políticas públicas municipales**, con la finalidad de proporcionar herramientas que permitan acercarse a la realidad de las personas y diseñar **intervenciones efectivas** teniendo en cuentas las diferentes fuentes de desigualdad que les afectan, como el género, condición étnica y migratoria, orientación sexual, identidad de género, edad, diversidad funcional e intelectual, creencias religiosas, edad, o posición socioeconómica, entre otras.

El Ayuntamiento de South Lanarkshire (Escocia) eligió el Día Internacional contra la Homofobia para llevar a cabo una jornada formativa dirigida a cargos superiores, como por ejemplo gestores de servicios. Gracias a esta jornada, tanto las y los trabajadores como la dirección tomaron conciencia de las necesidades de los usuarios LGTB, y reflexionaron sobre la manera de cubrir dichas necesidades y mejorar su compromiso con respecto a las cuestiones relacionadas con la igualdad. El equipo de formación creó un espacio informal y de colaboración en el que tuvo lugar el debate, la reflexión y la socialización

Buena práctica recogida en Libro blanco europeo. Contra la homofobia, p. 89 y ss.

► Aplicación del **enfoque de género** en las estrategias de actuación dirigidas a la comunidad LGTBI+, visibilizando a las **mujeres lesbianas, bisexuales y trans** en todas las dimensiones personales y sociales, y atendiendo a sus necesidades específicas y sentidas.

► **Atención a las personas trans respetando su nombre y género**, informándolas para dirigirse a los servicios pertinentes para gestionar su cambio de identidad, así como atender problemas de discriminación y exclusión social, en coherencia con la LEY 8/2017, de 7 de abril, de la Generalitat, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana.

La creación de espacios comunes terapéuticos y sociales, en los que expresar las diferentes inquietudes y vivencias sufridas, tanto en el país de origen como en la sociedad de acogida, ayuda a compartir y aprender diferentes estrategias de ajuste, proporcionando un mayor bienestar para las personas. La Merced, KIF KIF, ACATHI, Programa LGTBI de la Comunidad de Madrid, LAMBDA, entre otras.

Accem (2019): Condiciones sociales y legales de las personas solicitantes de protección internacional y refugiadas LGTBI en España

► Declaraciones oficiales contra la incitación y crímenes del odio y discriminación LGTBI+.

Declaración del Ayuntamiento de Manresa

En junio de 2009 el Ayuntamiento de Manresa aprobó una moción por la que esta localidad catalana se compromete a defender los derechos de gays, lesbianas, trans y bisexuales. Manresa se declaró «respetuosa hacia la diversidad sexual» y «contraria a la discriminación» por razón «de orientación sexual o de identidad de género». También se desplegó una bandera del arco iris en el consistorio durante el fin de semana del 26 al 28 de junio

Buena práctica recogida en Libro blanco europeo. Contra la homofobia

DIRIGIDAS A LA COMUNIDAD

► Puesta en marcha de **campañas informativas dirigidas a la ciudadanía articuladas por diferentes departamentos y servicios** (educación, salud, fuerzas y cuerpos de seguridad) sobre discriminación y delitos de odio hacia el colectivo LGTBI+, enfatizando en la detección y en la denuncia, así como visibilizando los recursos disponibles para hacer frente a esta vulneración de derechos.

► Incorporación, en las campañas de sensibilización y educación, de una visión propia de la **“diversidad dentro de la diversidad”**, mostrando la propia pluralidad en la comunidad LGTBI+ desde una perspectiva étnico-cultural, estatus legal (personas refugiadas), etaria, o lingüística, entre otras.

Modelos innovadores de formación sobre cuestiones LGTB dirigidos a centros familiares del Ayuntamiento de Turín (Italia)

En el marco del proyecto AHEAD, la Oficina LGTB del Ayuntamiento de Turín, en colaboración con los socios locales, ha elaborado modelos innovadores de formación a profesionales (véase, por ejemplo, la buena práctica 24). Uno de los cursos, con una duración de dieciséis horas, se ha dirigido al personal del Centro de Relaciones y Familias, un espacio de consulta para la ciudadanía y donde se ofrecen servicios. Esta formación pretende profundizar en el concepto de orientación sexual y de identidad de género, identificar las analogías y las diferencias de los usuarios LGTB en relación con los usuarios heterosexuales, y fomentar el respeto

Buena práctica recogida en Libro blanco europeo. Contra la homofobia,

► Desarrollo de **estrategias informativas innovadoras y creativas** que impacten en la ciudadanía para sensibilizar a la comunidad en el **valor de la diversidad afectivo – sexual y familiar, la defensa de los derechos humanos y la responsabilidad social** de las instituciones públicas en el apoyo y protección de estos derechos.

El Ayuntamiento de Madrid reconoce las reivindicaciones históricas del movimiento LGTBI+ y enfatiza en la necesidad de posicionarse, como Administración local, y en nombre de la ciudadanía madrileña, contra cualquier tipo de discriminación por orientación sexual o por identidad de género. En su página web ofrece información y visibilidad de los días conmemorativos que visibilizan los derechos de la comunidad LGTBI+, con información sobre el origen de la fecha significativa y su significado

► Diseño de una **estrategia de colaboración con el sector educativo para incluir en el currículum académico actividades de educación para la diversidad**, fortaleciendo a los centros escolares en su objetivo de potenciar una educación diversa e inclusiva, que contenga actividades **creativas e innovadoras, reconocibles por la población infantil y juvenil, con capacidad de impacto ante los estereotipos sexistas y ante el aprendizaje que adquieren de las relaciones afectivas.**

«Las claves de la ciudad: desde Júpiter hasta Juno, desde la Barbie hasta Ken», Ayuntamiento de Florencia (Italia)

El objetivo de este proyecto es la formación del personal docente (6 horas) y el alumnado (8 horas) de escuelas de educación secundaria sobre estereotipos de género, diversidad, discriminación, acoso homofóbico e igualdad de oportunidades. El proyecto identifica las relaciones interdisciplinarias con las materias centrales y adopta técnicas de formación participativas y experimentales.

Buena práctica recogida en Libro blanco europeo. Contra la homofobia

- ▶ Incorporación, en la estrategia de colaboración con el sector educativo, de un **plan de formación dirigido al profesorado en todos los niveles educativos**, con apoyo de grupos de investigación expertos en la materia, que proporcione herramientas metodológicas útiles con las que trabajar en el aula la diversidad y la inclusión, trascendiendo el impacto en el mismo alumnado para alcanzar a sus propias familias.
- ▶ Incorporación de **símbolos y distintivos que expresen un posicionamiento inclusivo y de reconocimiento de la diversidad** en los servicios públicos, en lugares estratégicos urbanos y rurales del municipio, y en espacios clave para la educación y atención de necesidades de la comunidad LGTBI+ (ayuntamiento, escuelas, centros sanitarios, entre otros).
- ▶ Realización de **campañas específicas dirigidas fundamentalmente a la población juvenil e infantil**, con el fin de sensibilizar ante un uso responsable y respetuoso de las redes sociales y las aplicaciones móviles, previniendo el problema del ciberbullying o ciberacoso dirigido a las personas LGTBI+.

El Ayuntamiento de Rubí, en el marco de las actividades del 17 de mayo, organizó una serie de talleres sobre orientación sexual e identidad de género en los institutos de educación secundaria y realizó un concurso de cómics contra la homofobia en uno de sus centros.

Buena práctica recogida en Libro blanco europeo. Contra la homofobia, p. 131 y ss.

- ▶ Puesta en marcha de actividades de sensibilización social dirigidas a **visibilizar a personas LGTBI+ referentes** en el ámbito científico, cultural, educativo y artístico, **acercando también a las personas LGTBI+ jóvenes** a todos estos ámbitos y alentando a desarrollar sus **talentos** sin estereotipos ni sesgos.

RED ASOCIATIVA LGTBI+

- ▶ **Apoyo a la red asociativa LGTBI+ para habilitar un espacio de trabajo** en el municipio de la ciudad, **implicando en el alcance de este recurso a los agentes sociales y económicos de la comunidad**, contribuyendo a fortalecer el tejido social colaborativo en el ámbito de la diversidad.

El Consejo Municipal de lesbianas, Gays y Trans defiende los intereses LGTB en Colonia (Alemania). Sus miembros, formados por la Administración, partidos políticos y organizaciones LGTB, se reúnen para tratar las cuestiones LGTB y, en el caso de que sea necesario, se incorporan a las políticas municipales.

Buena práctica recogida en Libro blanco europeo. Contra la homofobia, p. 100 y ss.

- ▶ Fortalecimiento y apoyo en el engranaje organizativo de la Semana del Orgullo LGTBI+, fomentando el liderazgo de la red asociativa LGTBI+ en esta actividad, promoviendo una experiencia comunitaria de vivencia y celebración de la diversidad y de acompañamiento al colectivo LGTBI+ en su visibilidad y reconocimiento social.

La Concejalía de Solidaridad, Cooperación y Fomento de la Paz de Sant Joan de Vilatorrada organizó bajo el lema “Sant Joan te entienda”, diversos actos con el fin de concienciar a la ciudadanía de la realidad LGTB y ofrecer recursos a este colectivo.

Buena práctica recogida en Libro blanco europeo. Contra la homofobia, p. 89 y ss.

► Apoyo en la difusión de las **contribuciones culturales y científicas del movimiento LGTBI+** a través de exposiciones, teatro, cine, conferencias, debates, actividades de investigación, entre otras estrategias, fortaleciendo la colaboración con la red asociativa LGTBI+ para dar a conocer las trayectorias y aportaciones sociales históricas y contemporáneas de las personas LGTBI+.

“Queer too Queer” (Q2Q) es un proyecto del **Ayuntamiento de Venecia** cuya finalidad es ofrecer apoyo a las y los artistas LGTB, fomentar un sentimiento de comunidad y ampliar las redes nacionales e internacionales

Buena práctica recogida en Libro blanco europeo. Contra la homofobia, p. 140 y ss.

3. POBREZA Y OPORTUNIDADES ECONÓMICAS

DIRIGIDAS A LA COMUNIDAD

► Inclusión en los planes formativos de los sectores de empleo públicos y privados, de actividades de formación y sensibilización sobre la **inclusión laboral de las personas LGTBI+**, poniendo en **valor la importancia de la diversidad** para generar un tejido económico tan productivo como inclusivo.

El Ayuntamiento de Barcelona editó en 2019 una Guía de buenas prácticas LGTBI para las empresas con la finalidad de fortalecer sus compromisos con la diversidad sexual y de género. Este recurso materializa el compromiso municipal en la aportación de herramientas útiles para adaptar la realidad interna de cada empresa teniendo en cuenta la diversidad por orientación sexual e identidad y expresión de género para avanzar hacia empresas más inclusivas y que pongan en valor la diversidad

► Desarrollo de actividades de sensibilización en colaboración con las asociaciones empresariales del territorio, para **luchar contra la estigmatización y acoso laboral** por razón de orientación o identidad sexual en los espacios de trabajo.

► Diseño de **actuaciones específicas de inserción laboral** dirigidas a las personas del colectivo LGTBI+ más afectadas por la exclusión económica y el desempleo, como son las **personas TRANS**.

La empresa IBM, desde sus inicios, apuesta por las personas como actores principales del éxito de la compañía, buscando de manera estratégica atraer y retener el mejor talento. IBM cuenta con una de las culturas empresariales más inclusivas y diversas a nivel mundial. Este compromiso empezó en la década de los 80 con la inclusión de la orientación sexual dentro de las políticas anti discriminación de la compañía y la creación de un grupo de trabajo sobre la realidad LGTBI+ en 1995. En 2002 se incluyó la identidad y expresión de género dentro de la política de igualdad de oportunidades en la empresa. Desde 2003 obtiene la puntuación de 100% en el Índice de Igualdad Corporativa de HRC (EEUU), y la inclusión en los Star Performers de Stonewall (Reino Unido) en 2016.

Buenas prácticas en diversidad LGTBI. Seres Fundación sociedad y Empresa Responsable

► Inclusión **transversal** del enfoque de diversidad afectivo-sexual, familiar y de género en la elaboración de **presupuestos municipales, subvenciones públicas y licitaciones de contratación pública** atendiendo al impacto de sus actuaciones sobre la comunidad LGTBI+.

El Ayuntamiento de Barcelona llevó a cabo un proceso de participación en la elaboración del Plan municipal LGTB. En su segunda fase, y una vez identificada la realidad que viven las personas LGTB en Barcelona, participó en la elaboración del plan técnicos/as municipales, representantes de asociaciones LGTB, personas expertas y personas LGTB

Buena práctica recogida en Libro blanco europeo. Contra la homofobia, p. 91 y ss.

4. SEGURIDAD E INTEGRIDAD

DIRIGIDAS A LA COMUNIDAD Y A LA RED ASOCIATIVA LGTBI+

► Identificación de zonas inseguras y susceptibles de violencia y discriminación contra las personas LGTBI+ en el municipio, generando **redes comunitarias** con agentes sociales, económicos, instituciones, servicios públicos locales, asociaciones y ciudadanía para crear un tejido social protector y promotor de la igualdad, y desplegando estrategias de sensibilización y formación sobre diversidad que influyan en todo el distrito territorial.

Oficina por la No Discriminación en Barcelona (España)

La Oficina por la No Discriminación es un servicio que ofrece la Concejalía de Derechos Civiles del Ayuntamiento de Barcelona para promover los derechos humanos, garantizar la igualdad de toda la ciudadanía y combatir cualquier forma de discriminación, incluida la discriminación por razón de orientación sexual o de identidad de género. Esta oficina ofrece a las personas que han sufrido directamente discriminación, orientación psicológica, asesoramiento legal, resolución de conflictos y formación.

Buena práctica recogida en Libro blanco europeo. Contra la homofobia

► Instauración y extensión en espacios públicos, de “puntos violeta” y “puntos arcoíris” (o con cualquier otra terminología) **como área de seguridad y servicio de protección y asesoramiento** a personas que hayan sufrido agresiones sexistas y LGTBI+fóbicas, en los que participe voluntariado, entidades LGTBI+ y profesionales capacitados a tal efecto para proporcionar este servicio.

Madrid y Málaga son algunos de los municipios que habilitan en sus Feria u otras fiestas populares de la ciudad, “puntos violeta” y “puntos arcoíris” (o con cualquier otra denominación) en los que se informe y también se ofrezca un espacio de seguridad contra las agresiones sexistas y LGBTI+fóbicas. En algunos casos, estos espacios son atendidos por voluntarias y voluntarios formados que difunden una nueva ética ciudadana en materia de lucha contra la violencia sexual, la homofobia y la transfobia y generando

► Incorporación progresiva de **vestuarios y baños no binarios** en las instalaciones de servicios de carácter público.

El Ayuntamiento de Turín apoyó la propuesta de las asociaciones LGTB locales de creación de una oficina LGTB con el objeto de luchar contra la discriminación por razón de orientación sexual y de identidad de género.

Buena práctica recogida en Libro blanco europeo. Contra la homofobia, p. 102 y ss.

5. FAMILIA Y RED SOCIAL

DIRIGIDAS A LA COMUNIDAD Y A LA RED ASOCIATIVA LGTBI

► Creación de una **red de apoyo** con la participación de entidades LGTBI+, la administración local, el sector sanitario y otros agentes sociales para dar respuesta a las **necesidades habitacionales y a un envejecimiento saludable de las personas LGTBI+ mayores**.

Formación para el personal de asistencia domiciliaria del Ayuntamiento de Barcelona

La Fundació Enllaç ha elaborado materiales didácticos sobre las realidades de las personas mayores LGTB para formar al personal que ofrece asistencia domiciliaria a personas mayores. El objetivo es pro- mover el conocimiento y el respeto hacia la diversidad sexual y de género. Las empresas externas que prestan servicios al Ayuntamiento están obligadas a incorporar el módulo en los programas formativos de su personal.

Buena práctica recogida en Libro blanco europeo. Contra la homofobia

► Dotación de apoyo para realizar **mediación social entre las personas LGTBI+ y sus familias** siempre que se requiera, con la colaboración de especialistas en el ámbito psicosocial y de atención a la diversidad afectivo sexual, especialmente para acompañar a la población joven en su interacción y comunicación en el seno familia.

► Desarrollo de actividades de sensibilización y formación sobre diversidad LGTBI+ con **población no escolarizada** a través de asociaciones vecinales y otras redes comunitarias, accediendo así a todos los sectores de la sociedad en esta estrategia de concienciación social.

► Apoyo a las entidades LGTBI+ que realizan una labor de **asesoramiento** dirigida a las familias que tienen hijas e hijos o que requieren de apoyo para iniciar un **proceso de transición de su identidad de género o comunicar su orientación sexual**.

6. RECONOCIMIENTO SOCIAL, PÚBLICO Y LEGAL

DIRIGIDAS A LA ADMINISTRACIÓN Y SUS SERVICIOS

► Desarrollo de una **política pública de ámbito municipal, y con carácter transversal**, que fortalezca el marco de acción en **la atención a la diversidad** en todas sus dimensiones, contando con un **presupuesto sólido y suficiente** para garantizar el impacto de las actividades dirigidas a promover la diversidad e inclusión en el territorio.

► Puesta en marcha de un **Espacio de Atención a la Diversidad LGTBI+** incluida en la estructura de áreas y servicios del gobierno local, sostenida con financiación estable, que cuente con un equipo de profesionales experto en diversidad e inclusión que atienda y canalice la resolución de problemas de las personas LGTBI+ de forma presencial, telefónica o virtual a partir de sus necesidades expresadas y sentidas.

► Desarrollo de un procedimiento específico de **cambio de nombre sentido** dirigido al **colectivo de profesionales de la administración**, de tal forma que puedan ser tratadas de acuerdo con su identidad de género, y en coherencia con el marco normativo autonómico de la LEY 8/2017, de 7 de abril, de la Generalitat, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana.

► Incorporación, en los **documentos y formularios administrativos oficiales**, la diversidad sexual, familiar y de género, ofreciendo la posibilidad de indicar otras formas de identificación del sexo/género de las personas que sean inclusivas y que representen la diversidad. Del mismo modo, en los formularios donde se solicite información sobre la unidad familiar, que se contemple el abanico de situaciones de **diversidad familiar** presente en la sociedad.

El Ayuntamiento de Barcelona ha establecido unos criterios comunes para todo el consistorio que permite el cambio de nombre a las personas trans en la documentación emitida por el Ayuntamiento y los organismos que dependen de él, aunque el cambio de nombre no se haya formalizado legalmente. Cuenta con un protocolo para todos los servicios municipales en el se concretan pautas, criterios y recomendaciones específicas relacionadas con la atención a personas trans.

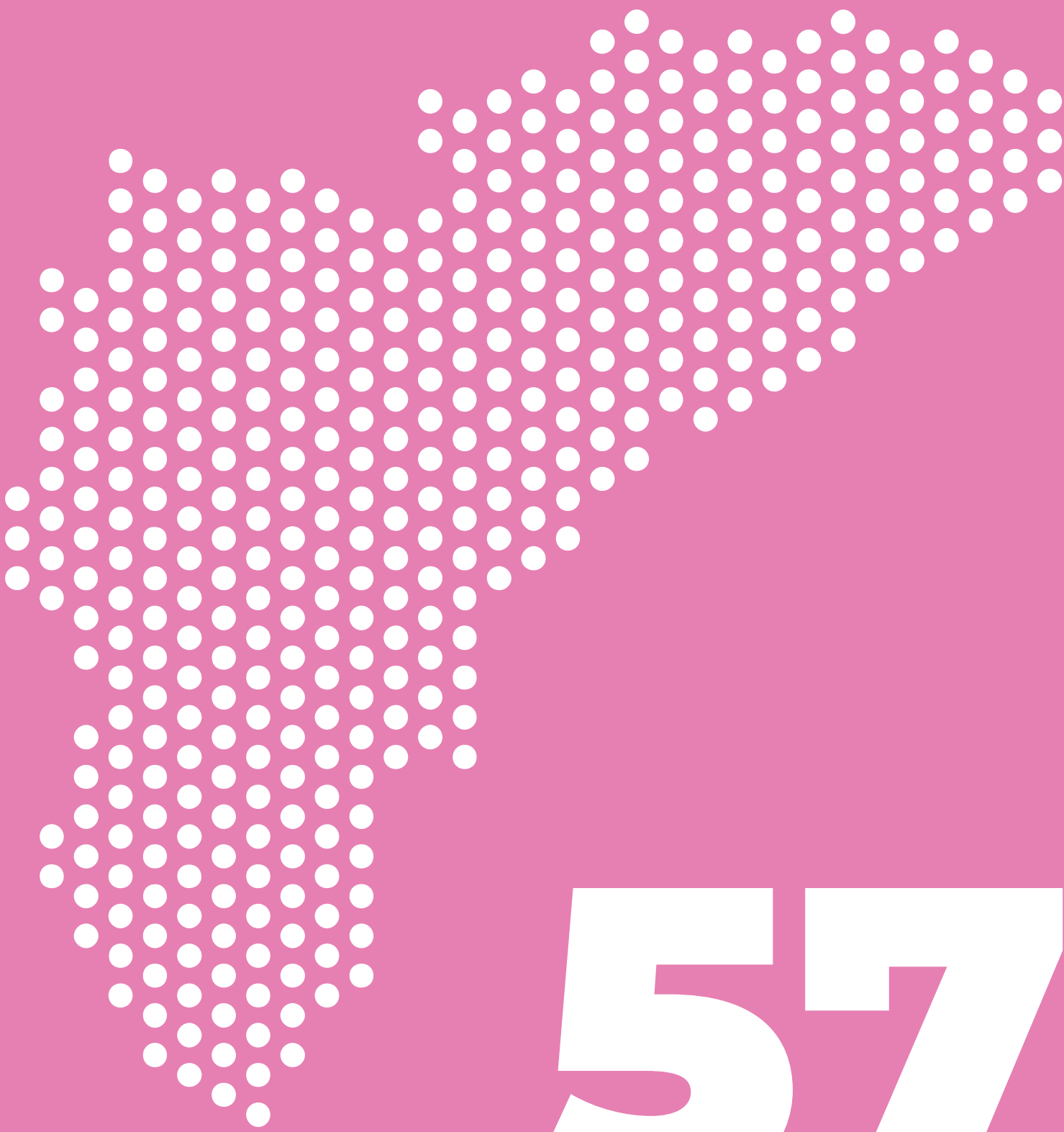
Buena práctica recogida en Libro blanco europeo. Contra la homofobia, p. 159 y ss.

El Ayuntamiento de Barcelona pretende incluir la opción “persona no binaria” en sus formularios públicos.

Accem (2019): Condiciones sociales y legales de las personas solicitantes de protección internacional y refugiadas LGTBI en España

DIRIGIDAS A LA COMUNIDAD Y RED ASOCIATIVA LGTBI+

- ▶ Elaboración de un **protocolo y guía de acogida** a personas LGTBI+ en diferentes idiomas con información sobre los diferentes recursos y servicios de apoyo para atender sus necesidades específicas.
- ▶ Desarrollo de un **plan de comunicación inclusivo**, respetuoso y **que pone en valor la diversidad** afectivo-sexual, contribuyendo a romper estereotipos y visibilizando a la comunidad LGTBI+.
- ▶ **Posicionamiento de la administración pública municipal y de la ciudad en jornadas de conmemoración internacional**, en defensa del cumplimiento de los derechos de todas las personas que pertenecen a colectivos en la comunidad LGTBI+ y contra la discriminación por orientación sexual o identidad de género.
- ▶ Impulso de un **proceso de evaluación participativa** de las estrategias de actuación municipal orientadas a la diversidad LGTBI+ con la participación de las áreas pertinentes de la administración local, agentes sociales y económicos y comunitarios, el ámbito científico y la red asociativa LGTBI+, con la finalidad de **identificar barreras y facilitadores en las acciones, analizar el impacto y la efectividad de las intervenciones y contribuir a fortalecer la cultura democrática de la transparencia, evaluación pública y rendimiento de cuentas.**



57

REFERENCIAS



REFERENCIAS

- Accem (2019): *Condiciones sociales y legales de las personas solicitantes de protección internacional y refugiadas LGTBI en España*. Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social.
- Coll-Planas, G. (coord.) (2011): *Contra la homofobia. Políticas locales de igualdad por razón de orientación sexual y de identidad de género*. Libro blanco europeo. Barcelona: Ayuntamiento de Barcelona, Dirección de Derechos Civiles (ed.)
- FELGTB y COGAM (2013): *Estudio 2013 sobre discriminación por orientación sexual y/o identidad de género en España*.
- Flores, A. R. (2019): *Social acceptance of LGTB people in 174 countries 1981 to 2017*. School of Law Williams Institute.
- Giner, S. (2014): "*Sociodicea*", Revista Internacional de Sociología (RIS), 72(2), pp. 278-302.
- INJUVE (2011): "*Sondeo de Opinión "Jóvenes y diversidad sexual"*". Madrid: INJUVE.
- Naciones Unidas (2017): *Leaving No One Behind: Equality and Non-Discrimination at the Heart of Sustainable Development*. The United Nations System Shared Framework for Action.
- Park, A. y Mendos, L. R. (2019): *For All. The Sustainable Development Goals and LGTBI People*. Swedish Federation for Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender and Queer Rights.
- Park, A. y Mendos, L. (2018): *Guiding Principles on the Inclusion of Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, and Intersex (LGTBI)*. People in Development Policy and Program. Swedish Federation for Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender and Queer Rights.
- VVAA (2019): *Informe de la Evolución de los Delitos de Odio en España 2019*. Ministerio del Interior, Oficina nacional de lucha contra los delitos del odio.
- OSCE (2007): *Hate Crimes in the OSCE Region: Incidents and Responses. Annual Report for 2006*. Organización para la Seguridad y Cooperación en Europa.



70

ANEXO 1.

**CUESTIONARIO “ACTUACIONES PARA
LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE LAS
PERSONAS LGTBI+ PARA UN DIAGNÓSTICO
INSTITUCIONAL EN LA PROVINCIA
DE ALICANTE”**

ANEXO 1.

Cuestionario “Actuaciones para la promoción de la igualdad de las personas LGTBI+ para un diagnóstico institucional en la provincia de Alicante”.

En primer lugar, le voy a plantear algunas cuestiones relacionadas con las actividades que en materia LGTBI+ su Ayuntamiento puede estar contemplando actualmente

P1. En la actualidad, ¿el Ayuntamiento cuenta con una concejalía que desarrolla actividades LGTBI+?

1. Sí, con una específica
2. No, no cuenta con una concejalía específica
3. No cuenta con una concejalía específica pero estas actividades la/s desarrolla/n varias concejalías.

P2. En la actualidad, ¿el Ayuntamiento cuenta con personal destinado al desarrollo de actividades LGTBI?

1. Sí, con dedicación completa
2. Sí, con dedicación parcial o compartida con otras tareas
3. No

P3. En la actualidad, ¿el Ayuntamiento contempla en sus presupuestos el desarrollo de actividades propias destinadas al fomento/atención de la diversidad LGTBI+?

1. Sí
2. No

P4. En la actualidad, ¿el Ayuntamiento subvenciona actividades que desarrollan colectivos y asociaciones LGTBI+?

1. Sí
2. No (si responde 2 pasar a la P5)

P4.1. Por favor, ¿podría indicar qué tipo de actividades ha subvencionado a las asociaciones y/o colectivos LGTBI+ de su ciudad?

1. Campañas del día del Orgullo
2. Programas formativos (centros escolares, personal funcionario,...)
3. Programas informativos en Televisión/Radio locales
4. Semanas culturales LGTBI+/Festivales de cine, música LGTBI+
5. RR.SS/páginas web/ediciones impresas LGTBI+
6. Otras (especificar _____)

P5. En la actualidad, ¿el Ayuntamiento habilita espacios e instalaciones para que el movimiento asociativo LGBTI+ de su ciudad/pueblo?

1. Sí, local de uso exclusivo
2. Sí, local de uso compartido
2. No

P6. En la actualidad, ¿el Ayuntamiento cuenta con un servicio específico de información y atención a la diversidad sexual y de género para las personas y colectivos LGTBI+ que residen en su municipio o lo visitan?

1. Sí
2. No (si responde 2 pasar a la pregunta P7)

P6.1. Por favor, ¿podría indicar que necesidades o problemáticas específicas ha identificado este servicio especializado?

1. Asesoramiento legal
2. Acompañamiento psicológico
3. Asesoramiento en el ámbito educativo
4. Asesoramiento médico-sanitario
5. Asesoramiento asistencial
6. Asesoramiento laboral/económico (problemática económica)
7. Otras (especificar_____)

P7. En la actualidad, ¿el Ayuntamiento ha habilitado un teléfono y/o consultorio o espacio de información on-line especializado en diversidad sexual, familiar y de géneros para la ciudadanía de su ciudad/pueblo, en el que se puedan atender peticiones de información o se pueda dar asesoramiento y apoyo?

1. Sí
2. No
3. No, en estos casos redirigimos a alguna Asociación de ayuda (especificar_____)

P8. En la actualidad, ¿el Ayuntamiento cuenta con Protocolos de actuación frente a comportamientos y actitudes discriminatorias que, ligadas a la diversidad y expresión de género, se lleven a cabo en las instalaciones y servicios municipales?

1. Sí (¿sería tan amable de enviarnos esta información por correo?_____)
2. No

P9. En la actualidad, ¿su Ayuntamiento cuenta con un procedimiento específico de cambio de nombre sentido para que las personas vinculadas laboralmente al mismo puedan ser tratadas de acuerdo con su identidad de género?

1. Sí
2. No

P10. En la actualidad, ¿los formularios y documentos oficiales de la administración municipal incluyen como opciones de respuesta en la identificación del sexo/género categorías inclusivas como “intersexual”, “ninguno”, “femenino”, “androginx”, “masculino”, “andrógina”,...?

1. Sí, en todos (especificar_____)
2. Sí, en algunos (especificar_____)
3. No

P11. En la actualidad, ¿su Ayuntamiento facilita de forma gratuita la documentación administrativa de competencia municipal que, según el artículo 9.5 de la Ley 8/2017 integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género de la CV, requiere ser actualizada acorde a la identidad de género de las y los usuarios?

1. Sí
2. No

P12. En la actualidad, ¿su Ayuntamiento mantiene actuaciones de coordinación con la Generalitat Valenciana en materia LGTBI+ según establece el artículo 11.1 de la Ley 8/2017 integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género de la CV?

1. Sí
2. No
3. Lo desconozco

P13. En la actualidad, ¿el Ayuntamiento cuenta con planes y/o estrategias específicas destinadas al colectivo de Lesbianas, Gais, Transexuales, Bisexuales y otros colectivos (LGTBI+) para promover, defender y garantizar la igualdad de derechos, las libertades y su reconocimiento social?

1. Sí (especificar_____)
2. No

P14. Por favor, ¿podría indicar si su Ayuntamiento apoya la organización de una semana del Orgullo LGBTI+ en su ciudad/pueblo?

1. Sí
2. Sí, pero no es exactamente una semana del Orgullo sino una semana cultural por la diversidad, reuniones familias LGBTI+, etc.
3. No

P15. Su Ayuntamiento, ¿lleva a cabo campañas de salud dirigidas a centros escolares y a las AMPAS en las que se aborde, por ejemplo, la diversidad sexogenérica, la sexualidad y/o la prevención de Enfermedades de Prevención Sexual?

1. Sí
2. No

P16. Su Ayuntamiento, ¿realiza actividades periódicas de formación y sensibilización en materia LGBTI+ para las y los trabajadores de la administración local?

1. Sí (especificar_____)
2. No

P17. Siguiendo las buenas prácticas de otras ciudades, cuando se realizan eventos y fiestas populares en su ciudad/pueblo se habilitan “puntos violeta” y “puntos arcoíris” (o con cualquier otra denominación) en los que se informe y también se ofrezca un espacio de seguridad contra las agresiones sexistas y LGBTI+fóbicas?

1. Sí (especificar_____)
2. No

P18. Su Ayuntamiento, ¿promueve la realización de talleres, cursos, charlas y programas culturales en materia de diversidad sexual, familiar y de género especialmente dirigidos a centros educativos de todos los niveles?

1. Sí (especificar_____)
2. No

P19. Por favor, de los ámbitos que le voy a nombrar, ¿podría indicar para cada uno de ellos si su Ayuntamiento está realizando actuaciones y si, en su opinión necesitarían actuaciones más específicas?

	Se están realizando			Necesitaría actuaciones específicas		
	Sí	No	NS	Sí	No	NS
P19.1. Campañas informativas destinadas a la población de su municipio sobre discriminación por LGBTI+fobia						
P19.2. Formación específica en materia LGBTI destinada a las y los trabajadores de la corporación local						
P19.3. Campañas de formación y sensibilización en los sectores y espacios que se ocupan del empleo y emprendimiento en el municipio						
P19.4. Campañas de sensibilización en el sector empresarial y pequeño comercio de su municipio						
P19.5. Campañas de sensibilización en las instalaciones de práctica deportiva y actividad física de su municipio						
P19.6. Campañas de sensibilización sobre la realidad de las mujeres LTB						

P20. En las sedes de la Administración municipal, ¿se han colocado símbolos y distintivos (pegatinas, cartelería, señalética) que las identifiquen como espacios libres de sexismo y LGBTI+fobia y como instituciones respetuosas con la diversidad?

1. Sí
2. No

P21. ¿Considera que la gestión municipal ha cambiado con la aprobación de la Ley 8/2017, de 7 de abril, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género y la Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de igualdad de las personas LGBTI+ de la Comunidad Valenciana?

1. Sí (si responde 1 preguntar P22)
2. No

P21.1. ¿Se ha implementado por parte del Ayuntamiento alguna acción referente al Colectivo LGBTI+ desde la aprobación de la Ley 8/2017 integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género de la CV?

1. Sí (especificar _____)
2. No

Por último, estamos interesados en conocer su opinión respecto a las cuestiones que le traslado a continuación.

P22. En ese sentido, ¿el Ayuntamiento contempla políticas específicas de lucha contra la homofobia y la transfobia?

1. Sí
2. No

P23. En su opinión, ¿qué factores dificultarían la realización de políticas, programas y actuaciones relacionados con la promoción de la igualdad del colectivo LGTBI+?

1. No disponer de formación especializada
2. No disponer de recursos económicos
3. Los cambios de los equipos de gobiernos cada cuatro años
4. La opinión contraria del funcionariado frente a las cuestiones LGTBI+
5. La prioridad de la temática dentro de la política municipal
6. Otras (especificar_____)

P24. En su opinión, ¿qué factores facilitarían la realización de políticas, programas y actuaciones relacionados con la promoción de la igualdad del colectivo LGTBI+?

1. Contar con personal especializado
2. Contar con dotación económica en los presupuestos municipales
3. Contar con una concejalía que asumiera competencias LGTBI+
4. Contar con las peticiones de las diferentes Asociaciones LGTBI+
5. Acceder a formación específica para el funcionariado en Diversidad
6. Contar con voluntad política para incorporar la temática en la agenda

P25. Algunos municipios que han realizado informes diagnósticos similares al nuestro han identificado que en su ciudad/pueblo existen zonas o áreas territoriales que son percibidas como menos seguras o menos respetuosas con la diversidad sexual, familiar y de géneros. En su opinión, esta realidad se encuentra en su ciudad/pueblo?

1. Sí
2. No



76

ANEXO 2.

RELACIÓN DE MUNICIPIOS QUE HAN COLABORADO EN EL ESTUDIO CLASIFICADOS SEGÚN SU TAMAÑO DE HABITANTES

ANEXO 2.

Relación de municipios que han colaborado en el estudio clasificados según su tamaño de habitantes

Más de 50.000 habs.	Entre 20.001 y 50.000 habs.	Entre 5.001 y 20.000 habs.	Entre 501 y 5.000 habs.	Entre 1 y 500 habs.
Alcoi	L'Alfàs del Pi	Banyeres de	Agost	Alcocer de
Alicante	Almoradí	Mariola	Aigües	Planes
Benidorm	Altea	Benissa	Algueña	Almudaina
Elche	Aspe	Bigastro	L'Atzúbia	Balones
Elda	El Campello	Callosa de	Beneixama	Benasau
San Vicente del	Crevillent	Segura	Beniarbeig	Beniardá
Raspeig	Denia	Callosa d'en	Beniarrés	Benifallim
Torrevieja	Ibi	Sarrià	Benijófar	Benifato
	Jávea	Castalla	Benilloba	Benifato
	Mutxamel	Dolores	Benitachell	Benigembla
	Novelda	Finestrat	Biar	Benillup
	Petrer	Guardamar del	Busot	Benimantell
	Pilar de la	Segura	Cañada	Benimarfull
	Horadada	Monforte del	Daya Nueva	Benimassot
	Santa Pola	Cid	Daya Vieja	Bolulla
	Villajoyosa	Monovar	Formentera del	Campo de Mirra
	Villena	Muro de Alcoi	Segura	Castell de
		La Nucía	Hondón de las	Castells
		Ondara	Nieves	Castell de
		Onil	Lliber	Guadalest
		Pedreguer	Lorcha	Confrides
		Pego	Los Montesinos	Facheca
		Pinoso	Orxeta	Famorca
		Sax	Planes	Gaianes
		Teulada-Moraira	Els Poblets	Murla
			Polop	Penàguila
			Relleu	Quatretondeta
			Salinas	Tollos
			Sella	La Vall d'Alcalà
			Tàrbena	La Vall d'Ebo
			Tibi	El Verger
			Vall de Gallinera / La Vall de Gallinera	



Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante