

I PLAN MUNICIPAL
POR LA

DIVERSIDAD SEXUAL

2024-2028



Ajuntament
Onda

I Plan Municipal por la Diversidad Sexual del Ayuntamiento de Onda 2024-2028

Coordina

Concejalía de Juventud Ayuntamiento de Onda

Asistencia Técnica

Paula M. Rios Curbeira



01. INTRODUCCIÓN.....	4
02. MARCO CONCEPTUAL DE REFERENCIA.....	7
03. MARCO LEGISLATIVO DE REFERENCIA.....	11
04. OBJETIVOS, PRINCIPIOS INSPIRADORES Y GARANTÍAS DEL I PLAN MUNICIPAL POR LA DIVERSIDAD SEXUAL.....	21
05. APROXIMACIÓN AL DIAGNÓSTICO.....	25
06. PLAN DE ACCIÓN.....	41
07. ESTRUCTURAS PARA LA GESTIÓN DEL I PLAN MUNICIPAL POR LA DIVERSIDAD SEXUAL.....	63
08. EVALUACIÓN.....	63

01. Introducción

Las políticas por la igualdad LGBTI tienen como objetivo promover el respeto por la diversidad afectiva, sexual y de género y erradicar la LGBTIfobia. Este objetivo entronca con la voluntad de fomentar la igualdad, la justicia y la libertad de todas las personas, y eliminar toda forma de discriminación.

Las políticas LGBTI comparten raíz con las políticas de igualdad de género, que se sitúa a las mujeres en una categoría social inferior respecto a los hombres, según los posicionamientos machistas sustentados por el sistema patriarcal; al mismo tiempo hace que todas aquellas personas que muestran una identidad y/o una orientación sexual distinta de la normativa, la heterosexual, sean colocadas en una posición de vulnerabilidad.

Aunque en los últimos tiempos han existido avances en los derechos específicos de las personas LGBTI, estos no han sido iguales para todo el colectivo, ni se han producido con la misma intensidad en todos los ámbitos.

La homofobia, la lesbofobia, la bifobia y la transfobia son productos del sexismo pero también deben tenerse en cuenta sus particularidades. La homofobia y la lesbofobia representan las opresiones que se activan contra las personas que se sienten atraídas por personas del mismo sexo. Mientras que la transfobia es la forma de castigar a personas con expresiones de género no normativas.

A medida que la diversidad sexual comienza a hacerse explícita y los marcos legislativos de igualdad ponen de manifiesto la necesidad de implementar medidas para una igualdad real de las personas que no se adaptan al estándar heteronormativo impuesto, se hace más evidente la relación existente en el análisis de las causas de desigualdad que afectan a las personas LGTBI y la desigualdad que afecta a las mujeres. El sistema heteropatriarcal y las violencias machistas se dirigen hacia aquellos grupos poblacionales que son percibidos alejados de los cánones y comportamientos socialmente definidos como estándar heteronormativo. Esta constatación ha ido orientando la acción institucional hacia un mayor alcance de las políticas de igualdad de género, haciendo explícito también el reto de la diversidad sexual asumido desde los organismos de igualdad de mujeres y hombres.

Distinguir estos fenómenos reconociendo que son productos de un mismo sistema permite realizar un análisis más profundo de las distintas realidades. Esto es, reconocer sus especificidades a la vez que se visualiza lo que tienen en común.



En cuanto a los derechos específicos de las personas LGTBI, más allá del reconocimiento de derechos de los últimos tiempos, todavía queda un largo camino por recorrer, puesto que los avances no han sido iguales para todo el colectivo ni se han producido con igual intensidad en todos los ámbitos. Es decir, todavía persisten muchas discriminaciones que sobre todo se acentúan en las personas en situaciones de especial vulnerabilidad como por ejemplo las mujeres lesbianas y trans o las personas LGTBI con diversidad funcional, migradas, con VIH, etc. Esta desigualdad se concreta en situaciones y actividades cotidianas como por ejemplo: intentar acceder a una vivienda, buscar un lugar de trabajo, recibir asistencia sanitaria o poder participar en actos culturales que contemplen la diversidad social, por poner algunos ejemplos. Por lo tanto, existe una no visibilidad del colectivo LGTBI la cual convive con la estigmatización. Esta invisibilidad impregna diferentes ámbitos y dimensiones, que van desde el tratamiento que hacen los medios de comunicación, hasta el lenguaje y uso de imágenes heterosexistas que emplean algunas administraciones en sus campañas de comunicación. Se constata también la preeminencia de patrones y modelos heterocentros en la atención sociosanitaria, la educación o la programación cultural que dificultan poder vivir la propia identidad y sexualidad con libertad.

El papel del mundo local es primordial para promover sociedades más igualitarias y respetuosas con la diversidad y la libertad, y por su proximidad con la ciudadanía, los entes locales se sitúan en un lugar privilegiado en la defensa de los derechos de las personas LGTBI. La herramienta fundamental para implementar estas políticas son los Planes locales de diversidad sexual. Un Plan es un instrumento que permite sistematizar cómo se quiere intervenir para transformar la realidad del municipio. El Plan tiene que estar guiado por unos objetivos concretos, que se pretenden lograr a partir de acciones evaluables, a lo largo de un periodo determinado. En conclusión, un Plan para la diversidad sexual y de género brinda en el Ayuntamiento una oportunidad de pensar más allá de aquello inmediato, y comprometerse a intervenir de forma sostenida en la necesidad social de lucha por los derechos a la igualdad de las personas LGTBI.

Así, un Plan Municipal por la Diversidad Sexual permite pensar más allá del hecho inmediato y comprometerse a intervenir de forma sostenida en la lucha por los derechos de las personas LGTBI. Esta lógica implica la necesidad de poner en práctica la transversalidad, que promueve la incorporación de la diversidad afectivo-sexual y de género en todas las áreas de la política municipal donde sea relevante.

El Plan Municipal por la Diversidad Sexual de Onda tiene un triple objetivo (1) sensibilizar sobre la diversidad sexual, afectiva y de género a toda la población, (2) prevenir, detectar y atender las discriminaciones y violencias por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género, y (3) garantizar los derechos de las personas LGTBI.

En este I Plan Municipal por la Diversidad Sexual se asume el firme compromiso de abordar las realidades, necesidades y discriminación que afecta a las personas LGTBI desde una mirada feminista y extendiendo el enfoque de trabajo de la transversalidad de género y dirigiendo la respuesta institucional a diluir las discriminaciones sexistas y violencias machistas en el término municipal.

El contenido del plan es el resultado de un proceso de análisis de las realidades LGTBI desde la aproximación diagnóstica realizada en el territorio y contextualizada por una compilación y análisis de la información recogida mediante la recopilación y consulta en profundidad de fuentes secundarias, siempre a través del enfoque transversal de género y atendiendo a la diversidad y sostenido en referencias bibliográficas expertas en cada uno de los temas.

A partir de dicho proceso se ha conseguido una aproximación al diagnóstico de la situación del municipio en cuanto a la diversidad sexual y de género, atendiendo al enfoque de género y al enfoque interseccional.

02. Marco conceptual de referencia

El concepto de diversidad afectiva, sexual y de género se enmarca en una perspectiva de género y feminista, que quiere ir más allá de las personas LGTBI y pretende ofrecer una mirada más global al género y la sexualidad. Por tanto, el concepto interpela al conjunto de la ciudadanía, y esta mirada permite obtener un municipio más abierto y respetuoso para todas las personas, donde se entiende la diversidad como un valor y una riqueza que el municipio debe promover y defender.

Los objetivos de igualdad y diversidad comparten la lucha contra la discriminación y las desigualdades que se identifican a través del análisis del sistema sexo-género. La violencia machista se dirige contra todo lo que se salga de lo normativo y penaliza los comportamientos y expresiones femeninas.

2.1 La perspectiva de la diversidad sexual y de género

El concepto de diversidad sexual y de género proporciona una mirada que va más allá de las siglas LGTBI+ y ofrece una perspectiva global, ya que las normas sexuales y de género afectan al conjunto de la ciudadanía. Del mismo modo, la visibilidad y promoción de las diversidades sexuales no ofrecen beneficios exclusivos para lesbianas, gays, transgéneros, bisexuales e intersexuales, sino que benefician a todas las personas.

Este enfoque feminista parte de distinguir cuatro dimensiones del género: sexo, identidad de género, expresión de género y orientación afectivo-sexual:

- ❖ **El sexo:** es la categoría que define las características sexuales primarias y secundarias de nuestro cuerpo (cromosomas, gónadas, carga hormonal, genitales...).
- ❖ **La identidad de género:** la idea de que las mujeres deben identificarse como mujeres y los varones como hombres está muy extendida.
- ❖ **La expresión de género:** hace referencia a la presentación externa o la apariencia a través del comportamiento, la indumentaria, el peinado, la voz, los rasgos físicos...
- ❖ La **orientación afectivo-sexual:** se refiere al objeto de deseo de las personas (heterosexual, bisexual u homosexual). Hace referencia a la forma en que los seres humanos organizamos nuestros deseos, prácticas e impulsos eróticos. Es decir, no tiene nada que ver con cómo te sientes, sino con quién te gusta en un sentido afectivo o quién te atrae sexualmente. En Occidente, la tendencia a la dicotomía ha marcado que solo haya dos formas de concretar la sexualidad humana y que son excluyentes, la **heterosexualidad** (el deseo erótico por personas consideradas del otro sexo) y la **homosexualidad** (el deseo erótico por personas consideradas del mismo sexo). Aquí, de nuevo, la diversidad humana aflora y rompe esta rígida separación, porque hay personas que se sienten atraídas por ambos sexos o con una orientación sexual que cambia a lo largo del tiempo.

Nuestro sistema social establece una correcta ordenación de estas cuatro dimensiones. Básicamente, establece que las personas nacidas con sexo "masculino" deben tener una Identidad de género "masculina", una expresión de género "masculina" y una orientación sexual "heterosexual". Por el contrario, las personas nacidas con sexo "femenino" deberían tener una identidad de género "femenina", una expresión de género "femenina" y una orientación sexual "heterosexual".

La perspectiva de la diversidad afectivo-sexual y de género nos sugiere que este orden no es natural, sino que se trata de una construcción social y cultural. El problema más evidente con este sistema es que hay muchas personas que no se identifican con los mandatos de identidad o expresión de género, o que directamente los contradice con su experiencia y vivencias diarias, exponiéndose a diferentes formas de discriminación y violencia. Eso afecta principalmente a las personas LGBTI+, pero también a otras muchas personas que se sienten incómodas con este modelo. Por tanto, el hablar de diversidad afectivo-sexual y de género se refiere a un derecho de ciudadanía en general y no exclusivamente de las personas LGBTI+. Y es que todas las personas vivimos bajo esa norma social que nos divide y nos impide aceptar la complejidad de nuestra identidad y nuestros deseos.

2.2 Las siglas LGTBI

El campo de la diversidad sexual y de género es complejo y un lugar donde muchas personas y sus subjetividades interactúan. Nuevos términos y conceptos aparecen constantemente y las palabras que se usan en un momento histórico pueden pasar de moda o fuera de uso. A lo largo de la historia moderna en relación al grupo formado por personas LGTBI, hubo muchas siglas: H para homosexuales, GL para gays y lesbianas, LGB para lesbianas, gays y bisexuales; LGTBIQ de lesbianas, gays, trans, bisexuales, intersexuales y queer... El uso de unas siglas u otras depende de quién lo usa y del enfoque ideológico y/o político de quién lo usa.

A lo largo del tiempo, la estrategia de las siglas ha sido cuestionada por diferentes razones. En primer lugar, porque ha tendido a homogeneizar las necesidades haciendo que la historia LGTBI se haya centrado en exceso en la experiencia de los hombres homosexuales y esto hizo invisibles las experiencias de las mujeres lesbianas, de las personas trans y de las personas bisexuales. La representación del colectivo no ha estado libre de tendencias machistas y sexistas, que desplazaron a las mujeres lesbianas, bisexuales y trans a un segundo plano tanto en el establecimiento de prioridades en sus demandas como en visibilidad social.

Otro debate que está sobre la mesa es el de la inclusión o no de la intersexualidad en las siglas LGBT en un contexto en el que el movimiento intersexual no tiene mucha presencia ni espacios de confluencia en la comunidad LGBT¹. Aunque, teóricamente, la violencia contra las personas intersexuales tiene mucho que ver con el sistema sexo/género y el binarismo, la falta de alianzas y diálogos entre y con los colectivos de personas intersexuales dificultan la explicación de esta inclusión o no.

Las siglas LGTBI forman una categoría en construcción, una estrategia de alianzas para visibilizar las discriminaciones hacia las personas con sexualidades y géneros no normativos, pero eso también esconde una serie de desigualdades y debates internos que no se deben ignorar si no queremos perpetuar ciertas exclusiones y violencia hacia las personas LGTBI+ más vulnerables. Además, las personas no sólo estamos definidas por el género y la sexualidad, sino que somos atravesadas por otros ejes de poder como la edad, el origen o la raza, la clase social, la lengua, la diversidad funcional... es por ello imprescindible aplicar la interseccionalidad.

1 Investigaciones como la realizada por Núria Gregori Flor, [Encuentros y desencuentros en torno a las intersexualidades/DSD: narrativas, procesos y emergencias](#), señalan que la reducción de la Intersexualidad a una "identidad" o a una "minoría" sexual, la disolución de la agenda política intersex en el contexto de los movimientos LGTB y, dado que no hay movimiento organizado intersexual, ha impedido crear una comunidad más amplia, con mayor potencial transformador. En opinión de Gregori, si no se refleja contenido específico, es preferible no incluir lo "I", ya que puede generar más vulnerabilidad.

03. Marco legislativo de referencia

En un contexto fuertemente impregnado por la heteronormatividad, donde se dan unas socializaciones muy conservadoras, las personas LGTBI vienen sufriendo agresiones y discriminación a todos los niveles por parte de las instituciones y de la sociedad en su conjunto, alienándolas de todas las esferas y castigando su forma de expresarse, relacionarse o de vivir. Con el paso de los años, algunas sociedades han ido elaborando normativas para proteger a este Colectivo con el objetivo de garantizar su seguridad y sus derechos, puesto que los derechos de la comunidad LGTBI son derechos humanos.

Por otra parte, según el último informe Homofobia de Estado, publicado en diciembre de 2020 por ILGA (Asociación Internacional de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex), aún se mantienen en 72 países del mundo leyes que criminalizan las relaciones consentidas entre personas adultas del mismo sexo, perteneciendo 69 de ellos a Naciones Unidas, por tanto, incumpliendo las recomendaciones y normativas aprobadas para proteger a las personas homosexuales, transgénero, bisexuales e intersexuales. Estas penas pueden ir desde sanciones económicas, prisión, tortura, cadena perpetua e incluso la muerte, como todavía ocurre en 11 Estados.

3.1 Marco normativo internacional

- ❖ La **Declaración Universal de los Derechos Humanos**, tomada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 10 de diciembre de 1948 en París.
- ❖ En 1994, el **Comité de Derechos Humanos de Naciones Unidas** dictaminó que la prohibición y penalización de los comportamientos homosexuales vulneraban los derechos a la privacidad y no discriminación.
- ❖ La ONU con los **Principios de Yogyakarta (2006)**, sobre la Aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos en Relación con la Orientación Sexual y la Identidad de Género, extiende la Declaración Universal de los Derechos Humanos a las personas homosexuales, bisexuales, transexuales y transgénero.
- ❖ En la **Declaración contra la homofobia y la discriminación basada en la orientación sexual**, de 18 de diciembre de 2008, los 66 Estados miembros de las Naciones Unidas firmantes del documento expresaron preocupación por las violaciones de los derechos fundamentales, así como la violencia, el acoso, la discriminación, la exclusión, la estigmatización y el prejuicio contra las personas por su orientación sexual o identidad de género.

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

3.2 Marco normativo europeo

- ❖ La **Resolución de 8 de febrero de 1994**, trata la igualdad de derechos de los homosexuales y las lesbianas en la Comunidad Europea, en la que se pide a los Estados Miembros, en su apartado 6, que la edad mínima legal sea la misma para las relaciones homosexuales y heterosexuales.
- ❖ **Resolución de 18 de enero de 2006**, donde, por ejemplo, se pide a los Estados miembros que garanticen la protección de la comunidad LGTB frente al lenguaje de odio y violencia homofóbica y aseguren que las parejas del mismo sexo disfruten del mismo respeto, dignidad y protección que el resto de la sociedad. Insta a los Estados miembros y a la Comisión a intensificar la lucha contra la homofobia mediante métodos educativos -tales como las campañas contra la homofobia en los centros escolares, en las universidades y en los medios de comunicación-, así como utilizando medios administrativos, judiciales y legislativos, o insta a los Estados miembros a que tomen las medidas legislativas adecuadas para suprimir la discriminación que sufren las parejas del mismo sexo en materia de herencia, derechos de propiedad, arrendamientos, derechos de pensión, impuestos, seguridad social, etc.
- ❖ **Resolución de 24 de mayo de 2012** donde condena enérgicamente toda discriminación basada en la orientación sexual y la identidad de género y pide a los Estados miembros que garanticen la protección de las personas lesbianas, gays, bisexuales y transexuales frente a la expresión de odio y la violencia homofóbica, y que aseguren que las parejas de personas del mismo sexo disfruten del mismo respeto, dignidad y protección que el resto de la sociedad.

- ❖ **Directiva 2000/78/CE del Consejo de 27 de noviembre**, que trata el establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el puesto de trabajo y en el empleo afirmando en su punto número 11 que “la discriminación por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual puede poner en peligro la consecución de los objetivos del Tratado CE, en particular el logro de un alto nivel de empleo y de protección social, la elevación del nivel y de la calidad de vida, la cohesión económica y social, la solidaridad y la libre circulación de personas”.
- ❖ **Carta de derechos fundamentales de la Unión Europea**, que consagra la prohibición de discriminación por orientación sexual como derecho primario de la UE, diciéndonos en su artículo 21.1 que “se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.”
- ❖ **Tratado de la Comunidad Europea**, que en su artículo 13, atribuye a la Comunidad Europea la posibilidad de adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos, entre otros, de orientación sexual, y para promover el principio de igualdad.

3.3 Marco normativo estatal

El artículo 14 de la **Constitución** (1978) declara que “los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquiera otra condición o circunstancia personal o social”. El artículo 9.2 establece “corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica cultural y social”, tras reconocer como derecho fundamental, en el artículo 10, el libre desarrollo de la personalidad. Los artículos 18, 27, 35 y 43 reconocen igualmente el respeto a la intimidad y a la propia imagen, el derecho a la educación, al trabajo y a la protección de la salud.

De igual manera, el **Estatuto de los Trabajadores** también contempla la materia que nos concierne en diversos artículos:

En su artículo 4.2.c afirma que las personas trabajadores tienen derecho: “A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español”

En el 4.2.e indica que tienen derecho “al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual”.

En su Art. 17.1 afirma que “se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español”.

Considera en el Art 54.2g como incumplimientos contractuales: “El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa”.

- ◆ **Ley Orgánica 10/1995** de 23 de noviembre, que incorpora en el Código Penal en su artículo 22, entre otros aspectos, el agravante de responsabilidad criminal en delitos motivados por la orientación sexual de la víctima: De las circunstancias que agravan la responsabilidad criminal. Art 22.4, son circunstancias agravantes: “Cometer el delito por motivos racistas, antisemitas u otra clase de discriminación referente a la ideología, religión o creencias de la víctima, la etnia, raza o nación a la que pertenezca, su sexo u orientación sexual, o la enfermedad o minusvalía que padezca.”
- ◆ **Ley Orgánica 8/2015** de 22 de julio de protección a la infancia y la adolescencia. Esta persigue que el interés de las personas menores de edad prevalezca por encima de cualquier otro, considerando como primordiales todas las acciones y decisiones que les conciernen.

Según el artículo 2, son ámbitos de interés superior de las personas menores de edad: “La preservación de la identidad, cultura, religión, convicciones, orientación e identidad sexual o idioma del menor, así como la no discriminación del mismo por éstas o cualesquiera otras condiciones, incluida la discapacidad, garantizando el desarrollo armónico de su personalidad”.

Estos criterios de ponderan según estos elementos generales: “La necesidad de garantizar su igualdad y no discriminación por su especial vulnerabilidad, ya sea por la carencia de entorno familiar, sufrir maltrato, su discapacidad, su orientación e identidad sexual, su condición de refugiado, solicitante de asilo o protección subsidiaria, su pertenencia a una minoría étnica, o cualquier otra característica o circunstancia relevante”

- ◆ **Ley 14/2006** de 26 de mayo que regula los derechos de las mujeres lesbianas en materia de reproducción humana asistida. En su artículo 6.1, donde se regula sobre se habla de los usuarios de las técnicas de reproducción asistida, se afirma que: “Toda mujer mayor de 18 años y con plena capacidad de obrar podrá ser receptora o usuaria de las técnicas reguladas en esta Ley, siempre que haya prestado su consentimiento escrito a su utilización de manera libre, consciente y expresa. La mujer podrá ser usuaria o receptora de las técnicas reguladas en esta Ley con independencia de su estado civil y orientación sexual”.
- ◆ **Ley 3/2007** de 15 de marzo que regula la rectificación registral de la mención relativa al sexo para personas transexuales. Esta ley, en su artículo 1, indica que “toda persona de nacionalidad española, mayor de edad y con capacidad suficiente para ello, podrá solicitar la rectificación de la mención registral del sexo”, señalando a continuación que “la rectificación del sexo conllevará el cambio del nombre propio de la persona, a efectos de que no resulte discordante con su sexo registral”
- ◆ La **Ley 62/2003**, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social (capítulo III, Título II), que traspone la Directiva 2000/43/CE al ordenamiento jurídico español. “Este capítulo tiene por objeto establecer medidas para la aplicación real y efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación, en particular por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, en los términos que en cada una de sus secciones se establecen”.
- ◆ **Ley 13/2005** de 1 de julio donde se permitió el matrimonio entre personas homosexuales modificando el Código Civil en esta materia. Para esto, se añade un segundo párrafo al artículo 44 con la siguiente redacción: “El matrimonio tendrá los mismos requisitos y efectos cuando ambos contrayentes sean del mismo o de diferente sexo”.

- ◆ **Ley 4/2023**, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

3.4 Marco normativo autonómico

- ◆ **La Ley 6/2016, de 15 de julio**, de la Generalitat, del Servicio Público de Radiodifusión y Televisión de Ámbito Autonómico, de Titularidad de la Generalitat, establece entre los principios a observar en la prestación del servicio público, Art. 5 i: “Favorecer la convivencia, el respeto, el diálogo y la cooperación entre las personas con independencia de su origen, etnia, creencias, orientación sexual o cualquier otra circunstancia personal o social”.
- ◆ En la **Instrucción del 15 de diciembre de 2016** (DOGV no 7944 de 27/12/2016), del director general de Política Educativa, se establece el protocolo de acompañamiento para garantizar el derecho a la identidad de género, la expresión de género y la intersexualidad, con la finalidad de dotar a los centros educativos de una herramienta eficaz que les permita transformarse en espacio de libertad y de igualdad.

El protocolo establece que los centros educativos deberán garantizar que la documentación administrativa de exposición pública recoja la identidad de género escogida por el alumnado, con el consentimiento de sus madres, padres o tutores/tutoras legales.

Además, se respetará la imagen física, la libre elección de la indumentaria del alumnado, el acceso y el uso de las instalaciones del centro de acuerdo con la identidad de género sentida, incluyendo los lavabos y los vestuarios y que la comunidad educativa del centro se dirija a las personas trans por el nombre que hayan elegido.

◆ **Ley 8/2017 de 7 de abril**, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana. En los 6 títulos que la componen se contemplan:

- Los derechos
- El tratamiento administrativo de la identidad de género
- Las políticas de atención a las personas transexuales y medidas contra la discriminación por motivo de identidad o expresión de género (en el ámbito de la educación, de la atención sanitaria, en el ámbito laboral y de la responsabilidad social, en el ámbito social, familiar, juvenil y de las personas mayores, ocio, deporte, la cooperación internacional y la comunicación, en el ámbito de la seguridad y las emergencias)
- Medidas de tutela administrativa
- Infracciones y sanciones

Una de las cuestiones a destacar de esta ley es el protocolo de acompañamiento para garantizar el derecho a la identidad de género, la expresión de género y la intersexualidad. Este protocolo obliga a los centros educativos de la Comunitat Valenciana a garantizar que toda la documentación que esté expuesta públicamente recogerá la identidad de género que el alumnado considere conveniente, bajo el consentimiento de sus progenitores o tutores legales.

❖ El **Plan Director de Coeducación**, contempla medidas tendentes a garantizar el respeto de la diversidad de orientaciones sexuales y la aceptación de las diferentes expresiones de identidad de género que permiten superar estereotipos y comportamientos sexistas, discriminatorios y violentos.

Recoge el objetivo de impulsar una escuela coeducativa como espacio estable y seguro, en el que se proteja a todo el alumnado de toda discriminación, acoso y/o agresión por su orientación sexual, identidad sexual y/o identidad de género, diversidad familiar, que les ayude a vivir sus relaciones desde la igualdad y el respeto, superando actitudes violentas, machistas, homófobas, bifóbicas y transfóbicas.

- ❖ **La Ley 23/2018, de 29 de noviembre de igualdad de las personas LGTBI**, afirma la necesidad de su creación pese a la presencia de legislación protectora de los derechos de las personas LGTBI en diferentes sectores, la situación específica de discriminación que padecen requiere una regulación propia que sea capaz de atender a esa problemática particular.

La orientación sexual, identidad de género, expresión de género, desarrollo sexual o grupo familiar son circunstancias personales conectadas con lo más íntimo de nuestra identidad como seres humanos. Por ello, es necesario desarrollar medidas en todos esos ámbitos: educación, salud, familia, infancia, adolescencia, juventud, tercera edad, cultura, ocio, deporte, comunicación, trabajo, cooperación al desarrollo, migraciones, administraciones públicas y las fuerzas de seguridad y de emergencias.

Establece en su artículo 6 unos principios generales y derechos que protegen al colectivo, y que regirán la actuación:

De las personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, incluidas en el ámbito de actuación de la Ley.

Entre los principios: prevención y detección para evitar conductas de LGTBIfobia; entre los derechos: Igualdad y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, desarrollo sexual o grupo familiar; reconocimiento del derecho a la propia personalidad (incluye el derecho a construir para si una autodefinición con respecto a la sexualidad); derecho a la privacidad, sin injerencias arbitrarias (derecho a optar por revelar o no la propia orientación sexual, identidad de género o diversidad corporal).

En su actuación, los poderes públicos y de las administraciones públicas, se seguirán los siguientes:

Principios generales

- Integridad y transversalidad de las medidas que se adopten.
- Garantía del respeto a la pluralidad de identidades, formación respecto a identidades no binarias.
- Sensibilización, prevención y detección de discriminación sobre las personas LGTBI.
- Fomento de la participación y la representación en igualdad, en el ámbito público y privado.
- Formación especializada y capacitación de los/as profesionales.
- Promoción del estudio y la investigación sobre las realidades LGTBI.

Derechos

- Protección de la integridad física y moral, la dignidad y la libertad.
 - Protección efectiva frente a cualquier acto de violencia o agresión por causa directa o indirecta en la orientación sexual, identidad de género, expresión de género, desarrollo sexual o grupo familiar.
 - Garantía de un tratamiento adecuado en materia de salud.
 - Atención a la diversidad de situaciones de discriminación.
 - Protección frente a represalias.
- ◆ La **Ley 26/2018**, de 21 de diciembre, de derechos y garantías de la infancia y la adolescencia, regula en tres artículos la protección de los derechos de las personas menores LGTBI.

Artículo 31. Promoción y protección de los derechos en los medios de comunicación: En las franjas horarias de programación infantil no se emitirán escenas o mensajes que fomenten la violencia, el odio, el racismo, la xenofobia, la LGTBIfobia, la disfobia, el machismo o cualquier otro tipo de discriminación, o que perjudiquen su desarrollo físico, mental y moral.

Artículo 32. Promoción y protección de los derechos en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación: Los operadores de telecomunicaciones y los que ofrezcan accesos a servicios telefónicos o telemáticos en establecimientos abiertos al público deben adoptar las medidas técnicas y jurídicas necesarias para garantizar la protección de las personas menores de edad usuarias de telefonía, televisión e Internet, ante el acceso a contenidos servicios que fomenten la violencia, el odio, el racismo, la xenofobia, el LGTBIfobia, disforia, el machismo o cualquier otro tipo de discriminación, o que perjudiquen el desarrollo físico, mental y moral de estas.

Artículo 77. Protección frente a contenidos perjudiciales para el desarrollo. Se prohíbe la venta, exposición, ofrecimiento a personas menores de dieciocho años de publicaciones, vídeos, videojuegos u otro material de exaltación o incitación a la violencia, al racismo, a la xenofobia, a la disforia, la LGTBIfobia, al machismo y a cualquier tipo de discriminación, así como el que resulte perjudicial para el desarrollo de su personalidad o contrario a los derechos y libertades reconocidos por el ordenamiento jurídico.

- ◆ La **Orden 20/2019**, de 30 de abril, de la Conselleria de Educación, Investigación, Cultura y Deporte, por la cual se regula la organización de la respuesta educativa para la inclusión del alumnado en los centros docentes sostenidos con fondos públicos del sistema educativo valenciano. En la cuarta disposición de la Orden, lleva por título, Acciones para la igualdad de las personas LGTBI, indica que la Conselleria competente en materia de educación y todos los centros docentes tienen que desarrollar las acciones previstas en el capítulo III, de la Ley de igualdad de las personas LGTBI, a fin de garantizar el ejercicio de los derechos fundamentales y la no-discriminación por motivos de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, desarrollo sexual o grupo familiar.
- ◆ **Decreto 101/2020**, de 7 de agosto, del Consell, de desarrollo de la Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de la Generalitat, de igualdad de las personas LGTBI.

Tiene como finalidad desarrollar reglamentariamente la Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de la Generalitat, de igualdad de las personas LGTBI y se ampara en el artículo 8.2 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana que atribuye a los poderes públicos la obligación de velar por la protección y el respeto de los derechos y deberes que reconoce la Constitución Española a todas las personas.

04. Objetivos, principios inspiradores y garantías del I Plan Municipal por la Diversidad Sexual

4.1 Objetivos

El I Plan Municipal por la Diversidad Sexual persigue la implementación del enfoque de la diversidad sexual y de género en la política municipal y en el funcionamiento interno del ayuntamiento, de modo que sirva como instrumento práctico y de utilidad para el abordaje correcto de la diversidad respecto a la diversidad sexual, identidad y expresión de género como base para prevenir las distintas discriminaciones, desigualdades y brechas debido a ello.

Objetivos específicos

- ◆ Fortalecer el tejido social e institucional vinculado a la defensa de la igualdad desde el enfoque de diversidad LGBTI en el municipio.
- ◆ Crear espacios y procesos de colaboración, ideación, concreción y escucha.
- ◆ Generar incidencia, concienciación y sensibilización social.

4.2 Principios inspiradores

El presente Plan Municipal por la Diversidad Sexual se inspira en los siguientes principios fundamentales. Cada uno de ellos deben orientar por igual a cada una de las líneas estratégicas propuestas y han de reconocerse en todas sus actuaciones.

1. Derechos Humanos

Todas las personas, con independencia de su orientación sexual, expresión o identidad de género, tienen derecho al pleno disfrute de todos los derechos humanos, desarrollando sus vidas de una forma libre de violencias y discriminaciones.

Este I Plan Municipal por la Diversidad Sexual, parte de la necesidad de crear las condiciones, tanto materiales como simbólicas, para que las personas LGTBI puedan ejercer plenamente sus derechos y para que, por ninguna circunstancia o razón, puedan ser discriminadas o excluidas.

2. Efectividad de derechos

El Ayuntamiento de Onda, en el ámbito de sus competencias, promoverá políticas para el fomento de la igualdad, la visibilidad y la no discriminación por motivos de orientación sexual, expresión o identidad de género.

3. Igualdad y diversidad

Se atenderá a las personas LGTBI desde todas las áreas, servicios y departamentos municipales, prestando especial atención a aquellas con mayores probabilidades de sufrir vulneración de derechos, como el caso de menores, migrantes, mujeres, personas mayores, personas con discapacidad, personas con VIH.

Se velará por el reconocimiento de la diversidad y pluralidad de las orientaciones sexuales e identidades y expresiones de género, rompiendo con el esquema normativo heterosexual patriarcal imperante, visibilizando y poniendo en valor este hecho para que la ciudadanía de Onda tome conciencia de las realidades diversas del municipio.

4. Enfoque de género

El enfoque de género se configura como el enfoque analítico que visibiliza, hace comprensivas y cuestiona las desigualdades de género, reconociendo que tanto el género como las relaciones de poder entre mujeres y hombres, son construcciones sociales e históricas y que las desigualdades que de ello se derivan, atraviesan otras basadas en la clase, la etnia, la orientación sexual, la discapacidad, etc.

5. Gobernanza y transparencia

La participación, como metodología de trabajo y desarrollo, debe formar parte de un modelo de gobernanza más democrático y requiere de la facilitación de procesos, herramientas, espacios y recursos para su puesta en marcha real y efectiva.

La rendición de cuentas de lo que se hace en materia de igualdad y diversidad LGTBI, a través de la evaluación de las políticas y la devolución de resultados, es otro principio que orienta el I Plan. Tiene que ver con la necesidad de trasladar internamente y a la ciudadanía, los avances que se producen en Onda en igualdad y diversidad LGTBI y cuánto y cómo se contribuye a ello. Principio de transparencia que, igualmente, debe estar presente en el propio proceso de ejecución, seguimiento y evaluación del Plan.

6. Transversalidad

El Plan Municipal por la Diversidad Sexual se configura como una herramienta de política local transversal a todas las áreas y ámbitos de actuación municipal. El objetivo del correcto abordaje de la diversidad sexual, identidad y expresión de género, como base para prevenir las distintas discriminaciones, debe presidir e informar todas las políticas y procedimientos impulsados desde la administración municipal, en cada una de las áreas, delegaciones, servicios, organismos autónomos y empresas municipales.

7. Sensibilización

La sensibilización de la población constituye una estrategia encaminada a promover la toma de conciencia por parte de la ciudadanía de las realidades de las personas LGBTI y las situaciones de discriminación que enfrentan desde lo local a lo global.

Tiene como fundamento último el principio de corresponsabilidad, que involucra tanto a la administración pública como a la sociedad civil, fortaleciendo el compromiso del municipio con la democracia, la justicia social y los derechos humanos.

8. Sostenibilidad

El I Plan Municipal por la Diversidad Sexual velará por la incorporación de criterios de sostenibilidad en sus actuaciones, desarrollando una mirada global/local que tome como referencia los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 en su implementación.

Sin duda, se pondrán en acción de manera transversal varios ODS, como el ODS 3: Salud y Bienestar, el ODS 4: Educación de calidad, el ODS 5: Igualdad de género y el ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico. Aunque aquellos sobre los que se sustenta este I Plan de manera directa, serían el ODS 10: Reducir la desigualdad en y entre los países, el ODS 11: Lograr que las ciudades sean más inclusivas, seguras, resilientes y sostenibles y el ODS 16: Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas.

4.2 Garantías

Además de estos principios, en el I Plan Municipal por la Diversidad Sexual, se establecen las siguientes garantías para que las actuaciones recogidas sean operativas y tengan el impacto previsto:

1. Compromiso político real de cumplir los mandatos de la normativa en materia de diversidad sexual y familiar y desarrollar las actuaciones derivadas de este I Plan Municipal por la Diversidad Sexual.
2. Aprobar y desarrollar mandatos en materia de igualdad LGTBI para el Ayuntamiento de Onda y sus Organismos autónomos y empresas municipales.
3. Asignar los recursos presupuestarios, humanos y técnicos necesarios para el desarrollo de las políticas sectoriales LGTBI.
4. Corresponsabilidad y colaboración de todas las instituciones, departamentos, áreas y personas que las integran para lograr realmente transformaciones organizacionales, relacionadas con la cultura, estructuras, procedimientos y procesos de la propia institución y, sociales, relacionados con el cambio de valores necesarios para la consecución de la igualdad de las personas LGTBI.

05. Aproximación al diagnóstico

Los diferentes informes que en los últimos años han tratado el tema de los derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales y transexuales coinciden en mostrar los avances en favor de la normalización social de las personas que tienen una orientación sexual o identidad de género diferente a la hegemónica.

La existencia de un marco normativo y de protección amplio así como una opinión generalizada de la población española a favor de una sociedad abierta y tolerante hacia las personas LGBTI contrasta con la experiencia de ciertos niveles de discriminación y homofobia y transfobia en ámbitos como la educación y el empleo.

Es un hecho reconocido por diferentes estudios internacionales que España es uno de los países con un marco normativo y de protección más avanzados para los derechos de las personas LGBTI. No es solo este marco normativo el que defiende la diversidad sexual, sino que la sociedad española es especialmente respetuosa con la diversidad de género y la orientación sexual. Así los resultados del Eurobarómetro de 2019 muestran que España es uno de los países más tolerantes de la UE con la diversidad de género y la orientación sexual.

6.1 Resultados más significativos para España del Eurobarómetro 2019

Derechos de las parejas del mismo sexo

A la pregunta: «¿Está de acuerdo en que las personas gays, lesbianas o bisexuales deben tener los mismos derechos que las personas heterosexuales?». Ha contestado favorablemente el 76 % de las personas encuestadas (cinco puntos por encima del resultado en 2015). España ocupa el tercer lugar, con un 91% de ciudadanas y ciudadanos que abogan por la igualdad de derechos, tan solo un 6 % se ha declarado en contra.

AGREEMENT THAT GAY, LESBIAN OR BISEXUAL PEOPLE SHOULD HAVE THE SAME RIGHTS AS HETEROSEXUAL PEOPLE VARIES WIDELY BETWEEN THE MEMBER STATES*



A la pregunta: «¿Está de acuerdo en que no hay nada malo en una relación sexual entre personas del mismo sexo?». El 72 % de las personas encuestadas está de acuerdo con esa afirmación (también cinco puntos por encima del resultado de 2015). En España, el 89% de de ciudadanas y ciudadanos no ve nada malo en las relaciones sexuales entre personas del mismo sexo, solo un 8 % opina lo contrario.

A la pregunta: «¿Está de acuerdo en que el matrimonio entre personas del mismo sexo debería permitirse en toda Europa?». El 69 % de las personas encuestadas ha afirmado estar de acuerdo (ocho puntos por encima del 2015), mientras que el 26 % se ha mostrado disconforme. El 86 % de los ciudadanos y ciudadanas españolas se ha mostrado favorable al matrimonio igualitario en toda Europa, mientras que tan solo un 9 % ha señalado su disconformidad.

Reconocimiento legal del género

A la pregunta: «¿Cree que las personas transgénero o transexuales deberían poder cambiar sus documentos civiles para que coincidan con su propia identidad de género?». En este caso el porcentaje de quienes han respondido de forma afirmativa es del 59%, mientras que el 29% ha contestado en contra y el 12 % se ha abstenido. España encabeza la lista de quienes defienden los derechos trans, con un 83 % de personas a favor y un 8% en contra.

A la pregunta: «¿Cree que en los documentos públicos, como pasaportes y certificados de nacimiento, además de Mujer (M) y Varón (V), debería estar disponible una tercera opción como X u O (Otro) para aquellas personas que no se identifican como mujeres o varones?». En este caso se muestra favorable el 46 % de las personas encuestadas. En España, que ocupa el segundo puesto, sí hay una clara mayoría del 63 % a favor de una opción nueva en los documentos de identidad y un minoritario 21 % en contra.

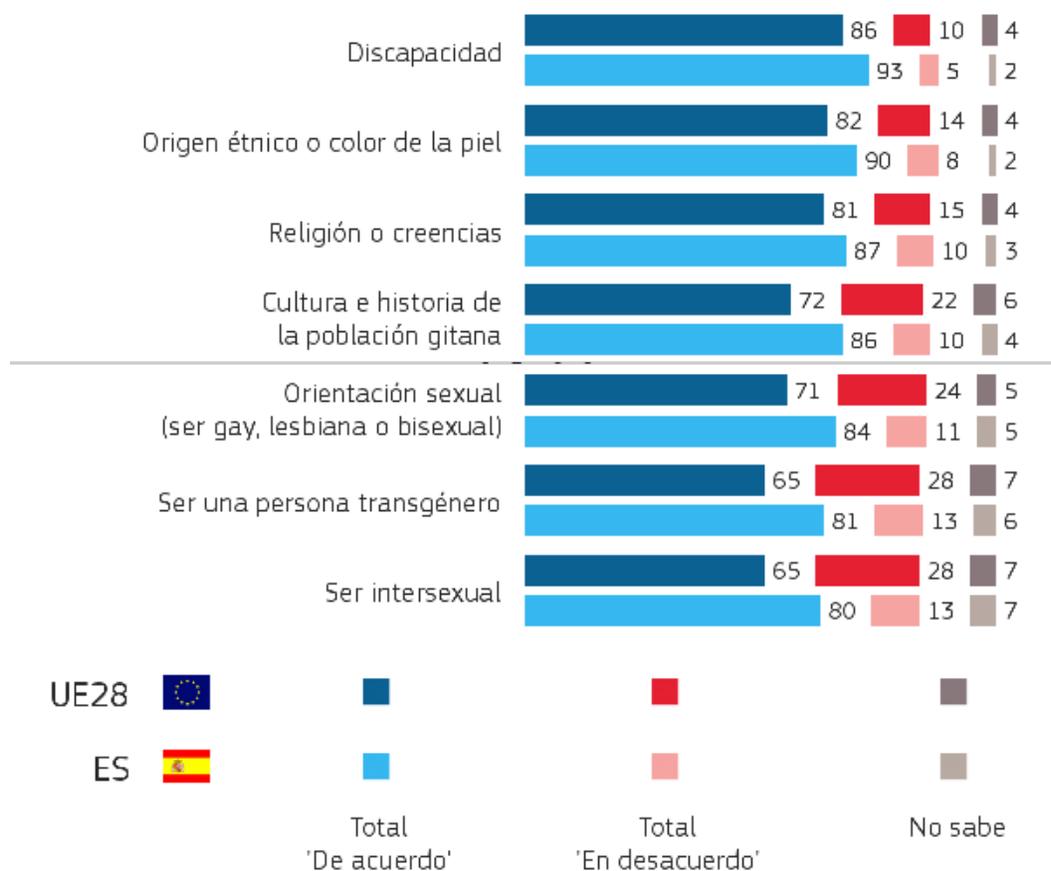
Diversidad y educación

La Comisión Europea también ha preguntado respecto a la educación de la diversidad. En relación a si el temario y material escolar debe incluir información sobre la diversidad respecto a los distintos colectivos LGTBI de nuevo los datos de España son más positivos que los del conjunto de Europa:

- ◆ Respecto a la orientación sexual (sobre gais, lesbianas y bisexuales): un 84% está de acuerdo en que se incluya información y un 11% se declara en desacuerdo.
- ◆ Respecto a las personas trans: un 81% está de acuerdo y un 13 % en desacuerdo.
- ◆ Respecto a las personas intersexuales: un 80% está de acuerdo y un 13% en desacuerdo.

QC17 ¿Hasta qué punto está de acuerdo o en desacuerdo con cada una de las siguientes afirmaciones? Las clases y el material escolar deberían incluir información sobre la diversidad en cuanto a...

(%)



Discriminación de las personas LGTBI

Por último, se ha preguntado sobre la percepción de la discriminación que sufren las personas LGTBI en su propio país. A la pregunta de si estiman que la discriminación está muy o bastante extendida, o, si bien, creen que es muy o bastante infrecuente el resultado que ofrecen los datos de España son reflejo de lo que sucede en otros países. En aquellos en los que la población muestra más LGTBIfobia, las personas encuestadas afirman que no hay discriminación; en aquellos donde hay una mayor aceptación de las personas LGTBI, reconocen la discriminación que experimentan. En el caso de España los resultados son los siguientes:

- ◆ Respecto a la orientación sexual (sobre gays, lesbianas y bisexuales): un 54 % cree que la discriminación está muy o bastante extendida y un 43% que es muy o bastante infrecuente.
- ◆ Discriminación de las personas trans: un 58% cree que está muy o bastante extendida y un 31% que es muy o bastante infrecuente.
- ◆ Discriminación de las personas intersexuales: un 47% cree que está muy o bastante extendida y un 35% que es muy o bastante infrecuente.

6.2 Resultados más significativos de informes sobre la situación de las personas LGTBI

Recientemente se han realizado informes sobre la situación de las personas LGTBI en todos los ámbitos, como la juventud, mayores, educación, migrantes, trans, delitos de odio, trabajo etc. Estos informes nos ayudan a poder realizar un análisis teniendo en cuenta la interseccionalidad. También se ha incorporado la diversidad sexual y de género a los informes de diferentes organismos y administraciones públicas. De todos estos informes se pueden extraer las siguientes conclusiones:

Según un estudio sobre personas LGTBI en la Unión Europea elaborado por la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (European Union Agency for Fundamental Rights-FRA)², una de cada dos personas LGTBI encuestadas en la UE se había sentido discriminada o acosada por razones de orientación sexual; una de cada tres había sido objeto de discriminación al acceder a bienes y servicios; una de cada cuatro había sido agredida físicamente; y una de cada cinco había sido objeto de discriminación en su empleo.

2 Comisión Europea. [Aceptación social de las personas LGTBI en la Unión Europea. European Union Agency for Fundamental Rights \(FRA\)](#). Luxemburgo, 2019

A pesar de estos datos las actitudes discriminatorias descienden pero aun así el 55% de los hombres y el 65% de las mujeres no visibiliza su orientación sexual por miedo al rechazo³.

Casi la mitad de las personas encuestadas en la Unión Europea, el 47%, manifestaron haberse sentido discriminadas o acosadas por razón de su orientación sexual. De entre los diversos colectivos LGTBI, son las lesbianas las que experimentan un mayor porcentaje de discriminación con el 55%, mientras que en el caso de los gays, los datos reducen diez puntos porcentuales esta cifra, hasta el 45%. También es importante destacar que sigue siendo mayoritario el miedo hacia las personas que conviven con el VIH ya que sigue habiendo miedo al contraer el virus.

Esta situación no mejora fuera de las fronteras europeas⁴, en muchos países se sigue penando la homosexualidad se condena con penas de cárcel llegando incluso a la pena de muerte. Esta situación hace que se abra un flujo migratorio desde estos países a otros donde se ha avanzado en derechos y por esta razón es importante ver si a nivel municipal se realiza una atención adecuada a estos perfiles. Muchas personas LGTBI huyen de sus países de origen con el objetivo vivir con dignidad y libres de discriminación. La discriminación supone una violación grave de los derechos humanos. Cuando llegan a España, se enfrentan a la sociedad de acogida donde corren el grave riesgo de ser discriminadas además de por ser extranjeras, por motivos de género y orientación sexual. En muchas ocasiones se produce una discriminación en los países de acogida por parte de personas de sus mismas comunidades, ya que si en sus países de origen hay LGTBfobia, esta se traslada a las personas afincadas aquí. Aún así sienten que en España son más libres, y tienen esperanza de poder vivir con dignidad.

En el ámbito educativo se registran situaciones de acoso o bullying por ser o parecer homosexuales, o por tener una expresión de género no normativa. Es significativo que en la Unión Europea el 67% del alumnado LGTBI oculta su orientación o identidad de género en el centro educativo. El número de personas que oyeron comentarios negativos o percibieron conductas nocivas sobre algún compañero o compañera de clase considerada como LGTBI es del 90%. El informe elaborado por Lambda⁵, sobre las actitudes hacia la diversidad sexual en la Comunidad Valenciana, arroja un dato un poco diferente, siendo el 41% testigos del acoso y la violencia, pero siempre hay que tener en cuenta que una buena parte del alumnado no es capaz de ver determinados actos como violencia.

3 Cea D'Ancona, M^a Ángeles, Vallés Martínez, Miguel S. [Evolución de la discriminación en España. Informe de las encuestas IMIO-CIS de 2013 a 2016](#). Instituto de la mujer y para la igualdad de oportunidades, 2018

4 ILGA World: Lucas Ramón Mendos, [Homofobia de Estado 2019: Actualización del Panorama Global de la Legislación](#) (Ginebra; ILGA, diciembre de 2019)

5 Enma Dunia Vidal Prades, Sonia Novell Renovell, María Pilar Ortega Leal. [Plan Diversia: situación previa de las aulas respecto a la homofobia](#), Lambda, Col·lectiu LGTBI+ per la diversitat sexual, de género y familiar. 2019

El 71% del alumnado considera que es muy difícil salir del armario en los centros educativos. Parece que sí coinciden los informes en que los hombres son con diferencia más homófobos que las mujeres, y por lo tanto trabajar la construcción de la masculinidad es fundamental.

El porcentaje de personas LGTBI que se sintieron discriminadas en el entorno laboral⁶ es del 20% en la Unión Europea y del 17% en España.

Incluso cuando la protección jurídica está en vigor, la realidad es que muchos trabajadores y trabajadoras LGBT siguen enfrentando situaciones de discriminación, e incluso acoso en el trabajo; lo que lleva a que muchas personas oculten su orientación sexual o se encaminen a sectores con un entorno laboral más tolerante.

En el ámbito familiar, y a diferencia de lo que ocurre con otras minorías, existe una ausencia total de referentes y de información acerca de la orientación sexual o identidad de género.

Las personas LGTBI no hacen uso de los mecanismos de defensa⁷ que les ofrece la legislación en caso de discriminación por desconocimiento de los derechos existentes, por desconfianza hacia las instituciones, ya que en el pasado algunas de ellas servían para reprimir la diversidad sexual y de género. Como dato significativo entre el 60 y el 80% de los incidentes de odio no se denuncian. También la demanda de ayuda implica una visibilización (una salida del armario) para la que no todas las personas LGTB están preparadas. Las personas migrantes sin documentación tampoco denunciarán en caso de agresión por miedo a ser expulsadas del país. Según el informe de la FELGTB el 4% de las personas agredidas son heterosexuales, lo que nos lleva a pensar que la discriminación y la violencia se produce también por el contagio del estigma, es decir, persona que conviven o se relacionan con el colectivo LGTBI, o personas que no tienen una expresión de género normativa.

Cabe destacar que más de la mitad de las personas LGTBI mayores de 65 años viven solas, y las mujeres tienen menos recursos económicos que los hombres y aún son menores los recursos en el caso de las mujeres transexuales. También es interesante el dato que nos indica que el 80% del alumnado LGTBI no sale del armario en los centros educativos.

6 Candela, Rosa; López, Pablo; García, Maseda; Caravaño, Ivan. [Las personas LGTB en el ámbito del empleo en España: Hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género.](#) Ministerio de sanidad, servicios sociales e igualdad. IMIO, 2017

7 Rebollo, Jenifer; Genereño, Jesús; Asiego, Violeta. [La cara oculta de la violencia hacia el colectivo LGTBI+.](#) [FELGTB](#), 2018

En los diferentes estudios hay un baile de datos sobre el porcentaje de personas LGTBI+, pero entre un 12 y un 14% de la población, se considera heterosexual. Otro dato importante es que muchas de las personas que participan en los informes, casi un 50%, no saben identificar las situaciones de violencia, al verse afectadas por lo que se considera “naturalización de la violencia”.

El estado de alarma y la Covid-19 pusieron de manifiesto una serie de problemas y necesidades del colectivo LGTBI que ya se intuían, pero que se han confirmado. Se ha realizado un informe analizando las atenciones realizadas en la línea arcoíris⁸. Como era de esperar se recibieron llamadas por los conflictos familiares relacionados con la orientación sexual y de género. Se detectan problemas de soledad, aislamiento y necesidad de apoyo emocional. Se da un aumento de la demanda de atención psicológica. También aumenta la demanda de información sobre prestaciones y ayudas sociales. Se han tenido que realizar intervenciones en calle, facilitando alimentación a personas LGTBI sin recursos, sobre todo mujeres trans y atendido a personas mayores que carecían de red de apoyo. Las llamadas por situaciones de acoso por redes o acoso escolar se mantienen a pesar de no haber docencia, ya que siguen produciéndose este tipo de situaciones valiéndose de internet.

6.3 Síntesis de los datos facilitados por el servicio ORIENTA

La Ley valenciana de igualdad de las personas LGTBI (lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersexuales), aprobada en noviembre de 2018, incluía la puesta en marcha de un servicio público de atención a la realidad y las necesidades de este colectivo, que posibilitara el avance en la promoción de la defensa de sus derechos y en la lucha contra la discriminación que puedan sufrir en el ámbito social, rural, cultural, laboral, sanitario y educativo.

El servicio Orienta cuenta con oficinas en las ciudades de València, Alicante y Castelló, y dispone de mecanismos para la atención no presencial. Igualmente, ofrece información y asesoramiento a profesionales de distintos sectores que necesiten de orientación especializada en el ámbito del colectivo LGTBI.

Se trata de un servicio público concertado con entidades especializadas, que ofrece una atención integral de asesoramiento y apoyo a lesbianas, gays, personas trans, bisexuales e intersexuales (LGTBI), sus familiares y personas allegadas, a través de profesionales multidisciplinares del ámbito social, psicológico y legal, con experiencia en la realidad LGTBI.

8

Alfonso Lara, María Rodríguez y Lorenzo González. [*Impacto del estado de alarma provocado por la COVID-19 en el servicio de Información, Orientación y Atención de la Línea Arcoiris de FELGTB*](#). 2020

Desde ORIENTA se han facilitado en los últimos años diferentes informes cuyos resultados principales se resumen a continuación, ya que recogen algunas de las problemáticas y necesidades del colectivo LGTBI.

El motivo de incluir estos datos en el presente diagnóstico es que se ha considerado que se trata de una información relevante que esclarece necesidades de las personas LGTBI. Conociendo cuáles son las mayores problemáticas del colectivo, pueden adoptarse medidas concretas que generen un cambio en la calidad de vida de las personas LGTBI.

Según los datos difundidos por la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas en el año 2023⁹ la oficina Orienta en la provincia de Castellón, la más próxima al municipio de Onda, ha multiplicado el número de atenciones realizadas respecto al primer año de funcionamiento de este servicio (2019), pasando de 219 atenciones en 2019 a 1.386 en 2022.

Desde su apertura en 2019, se han realizado 4.172 atenciones en la oficina de la provincia de Castellón, el 16,2% del total de la Comunitat Valenciana. Del total de atenciones, la intervención psicológica ha sido el servicio más demandado, seguido por el de información y acogida, la intervención social y, por último, la intervención legal y jurídica.

Perfil de las personas atendidas¹⁰

Durante el año 2022, las 1.386 atenciones se realizaron a un total de 351 personas distintas en la provincia de Castellón, Esta cifra multiplica por siete las personas atendidas en el primer año de funcionamiento de las oficinas, cuando se atendieron a 50 personas.

Destaca especialmente que un 33% de las atenciones se hace a personas LGTBI migrantes y un 35% a personas trans. Ambos perfiles requieren de un mayor acompañamiento, por sufrir más situaciones de discriminación y vulnerabilidad. La gran mayoría de las atenciones realizadas fueron a personas pertenecientes al colectivo LGTBI (71%), y el resto a familiares o personas allegadas.

En el conjunto de la Comunidad valenciana casi la mitad de las atenciones (2.319) corresponden a personas que residen fuera de las tres capitales de provincia; 479 son de personas LGTBI menores de edad y el servicio más demandado es el acompañamiento psicológico (tanto individual como grupal), con 1.965 atenciones, un 40% del total.

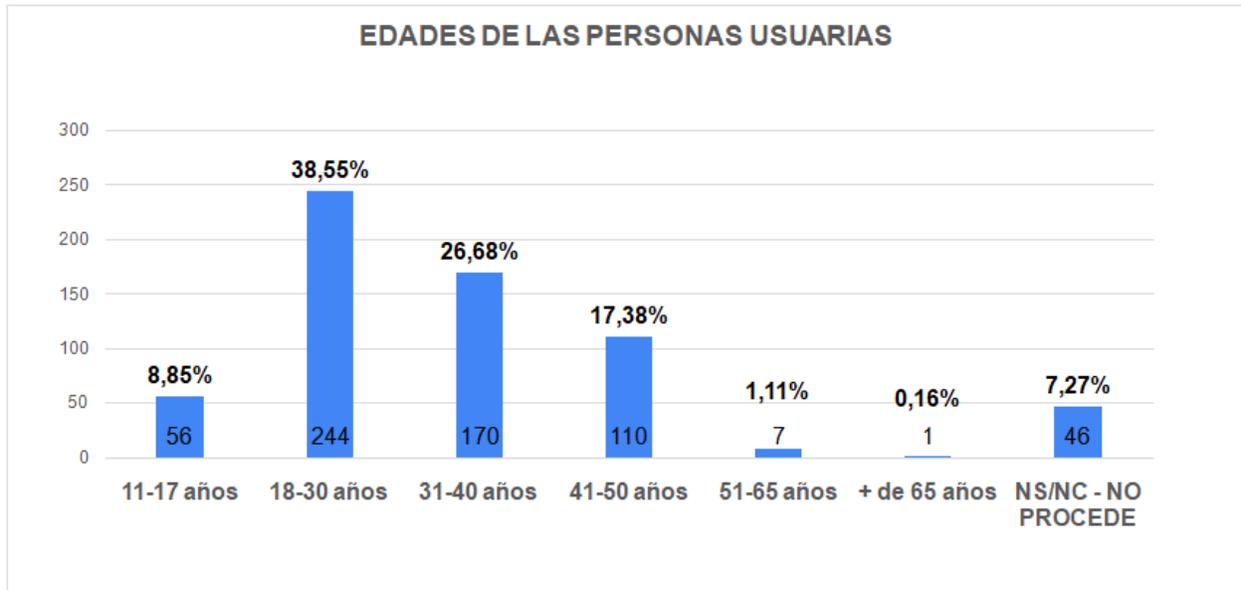
9 Datos elaborados por la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas publicados en prensa en el año 2023.

10 Las personas que acuden a las oficinas Orienta pueden recibir más de una atención durante su permanencia como usuarias del servicio, por esto, además del número de atenciones realizadas, deben considerarse también las personas atendidas.

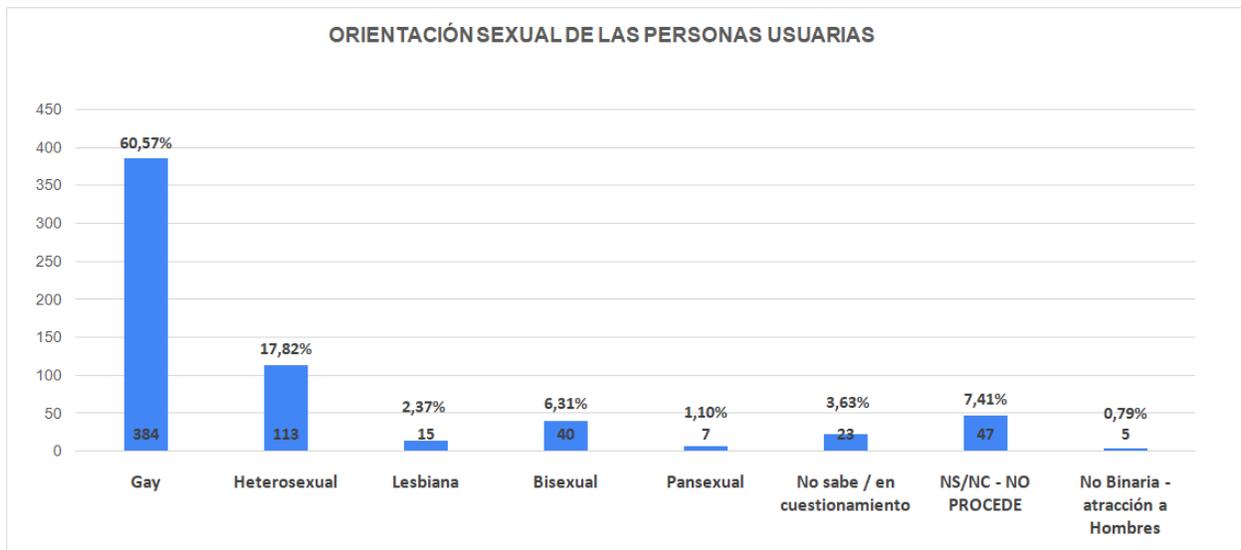
Estos datos dan cuenta de la importancia de crear y mantener servicios de Atención Integral a personas LGTBI.

Datos correspondientes al año 2020 facilitados por la oficina Orienta de Castelló

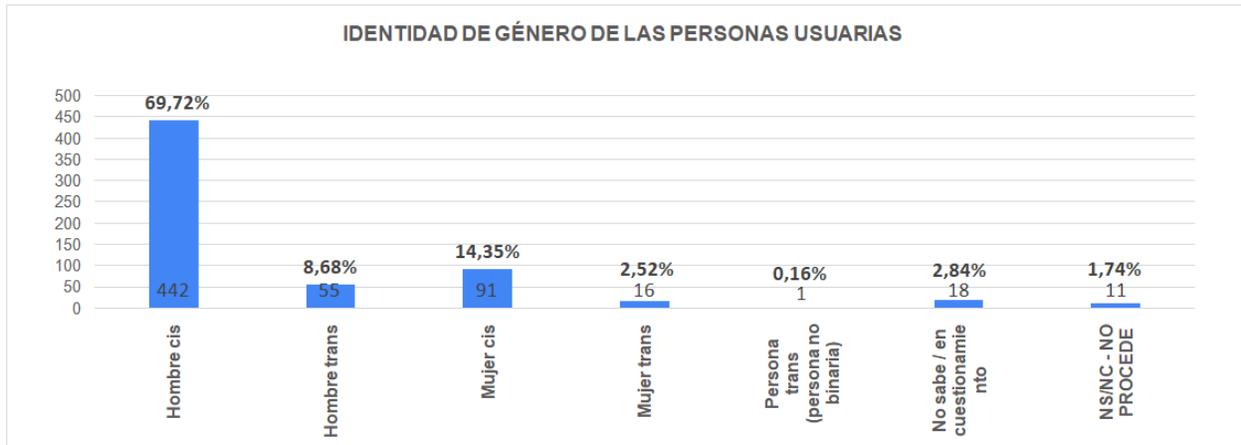
Personas usuarias por edad



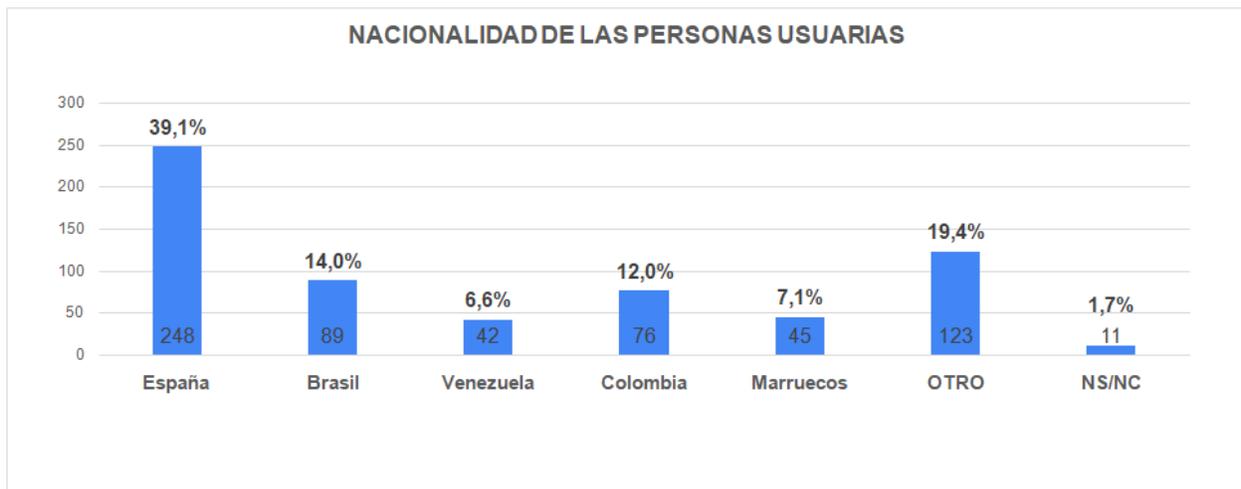
Personas usuarias por orientación sexual



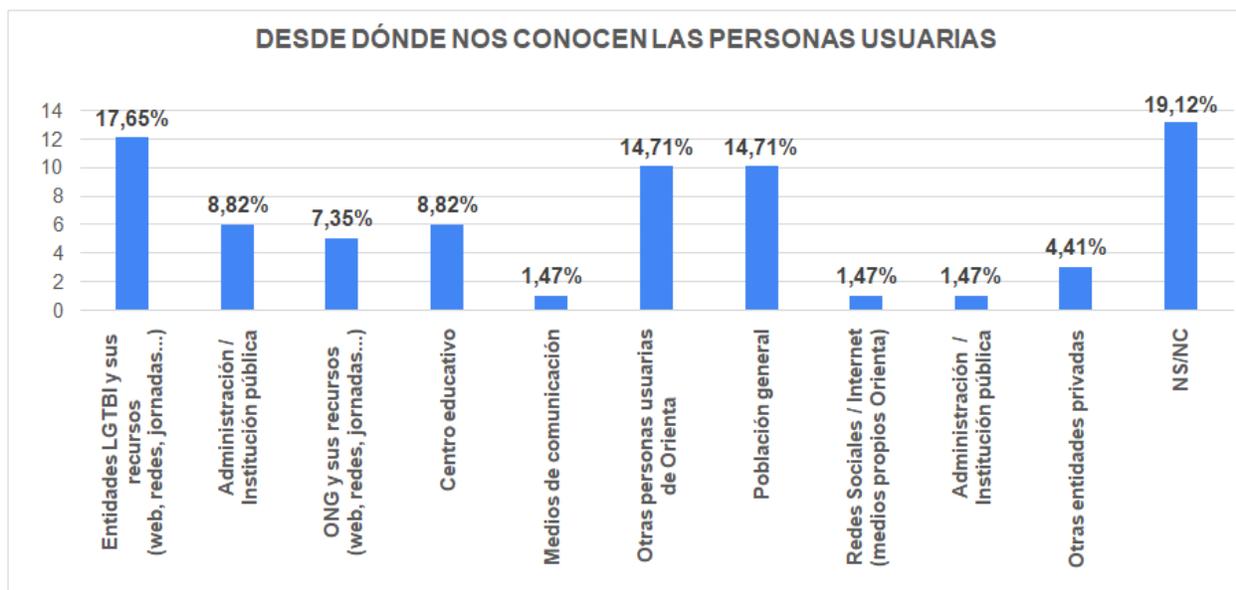
Personas usuarias por identidad de género



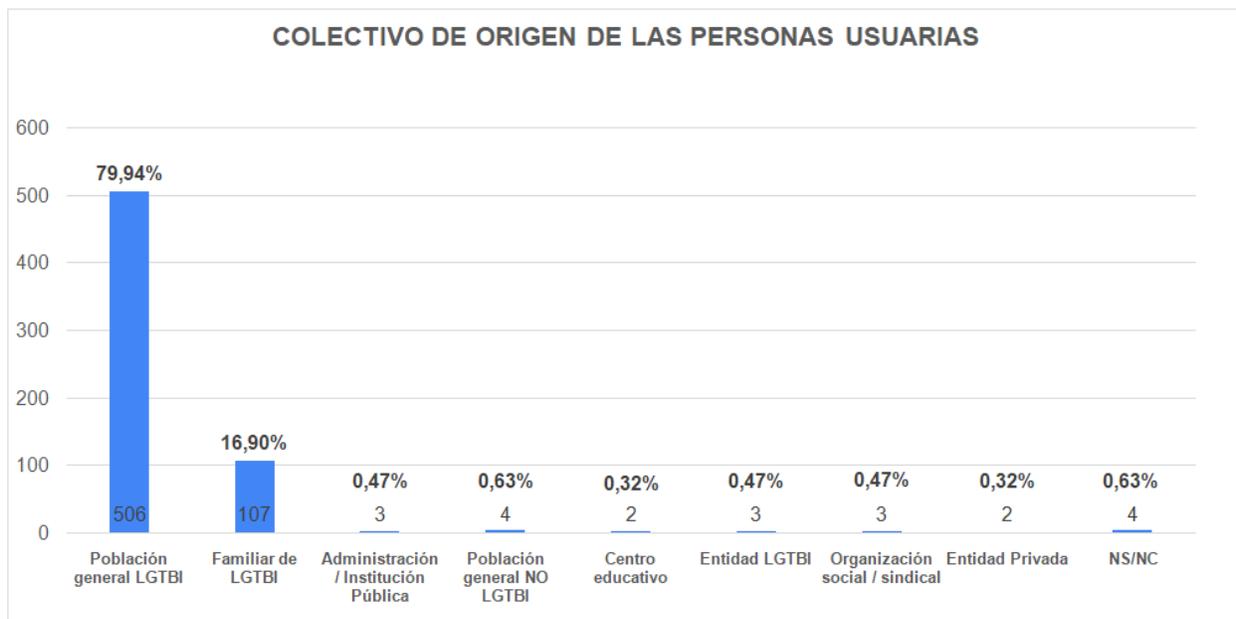
Personas usuarias por nacionalidad



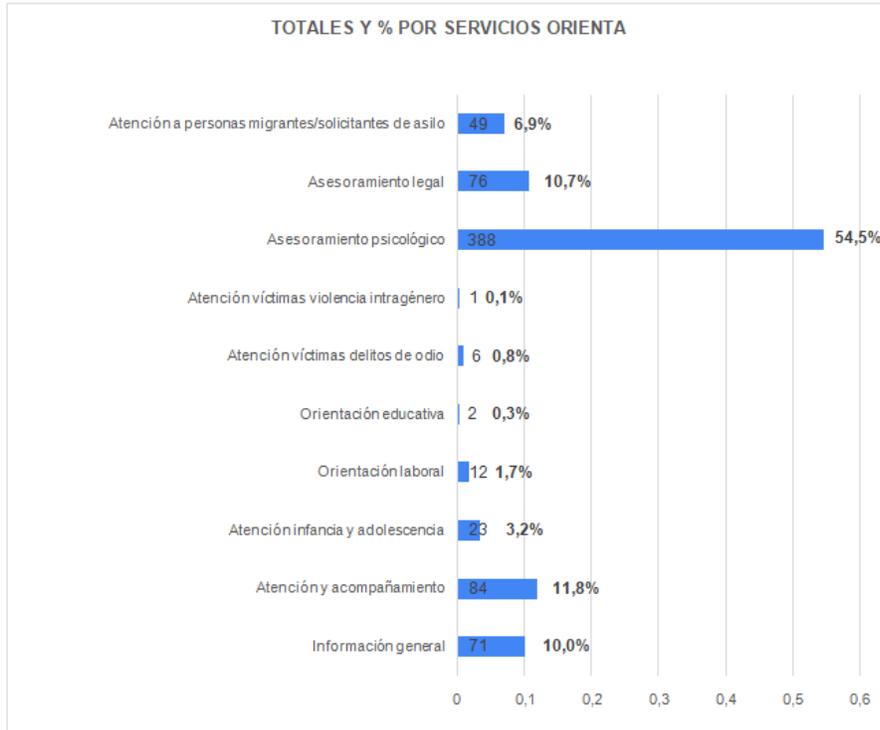
Conocimiento del servicio



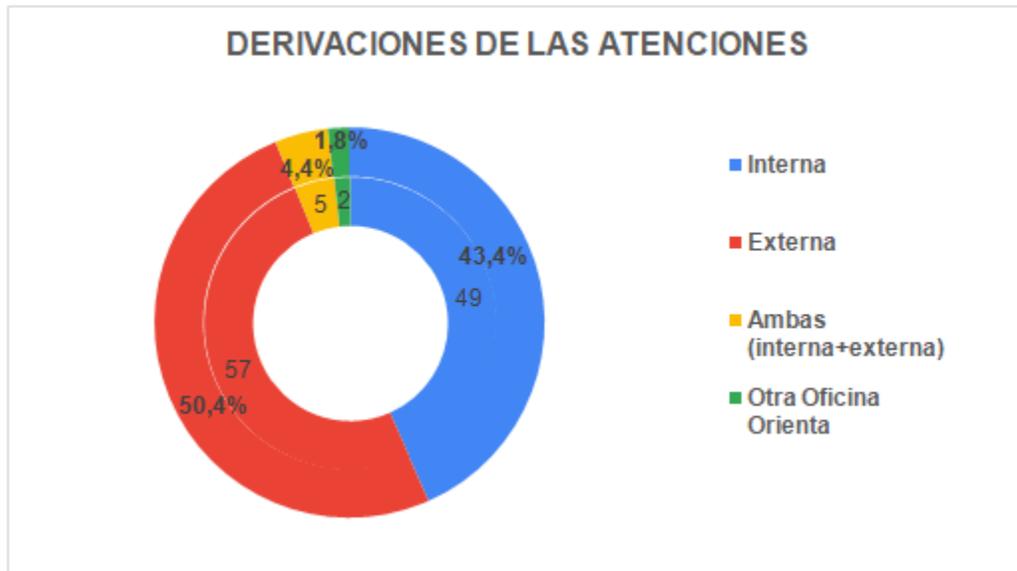
Colectivo de origen



Datos totales y por servicio

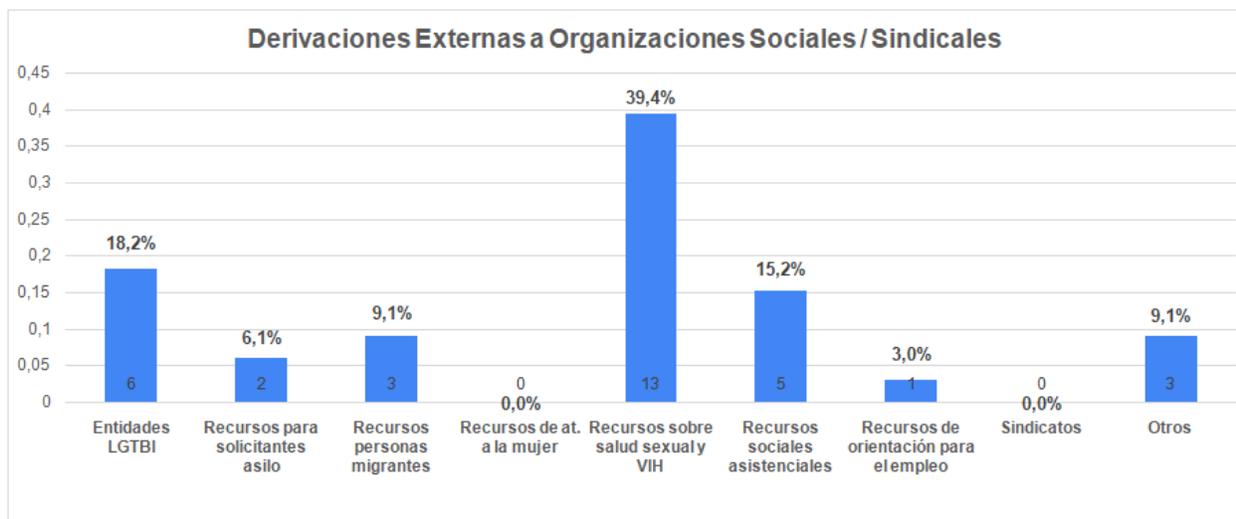


Tipología de las derivaciones en la atención

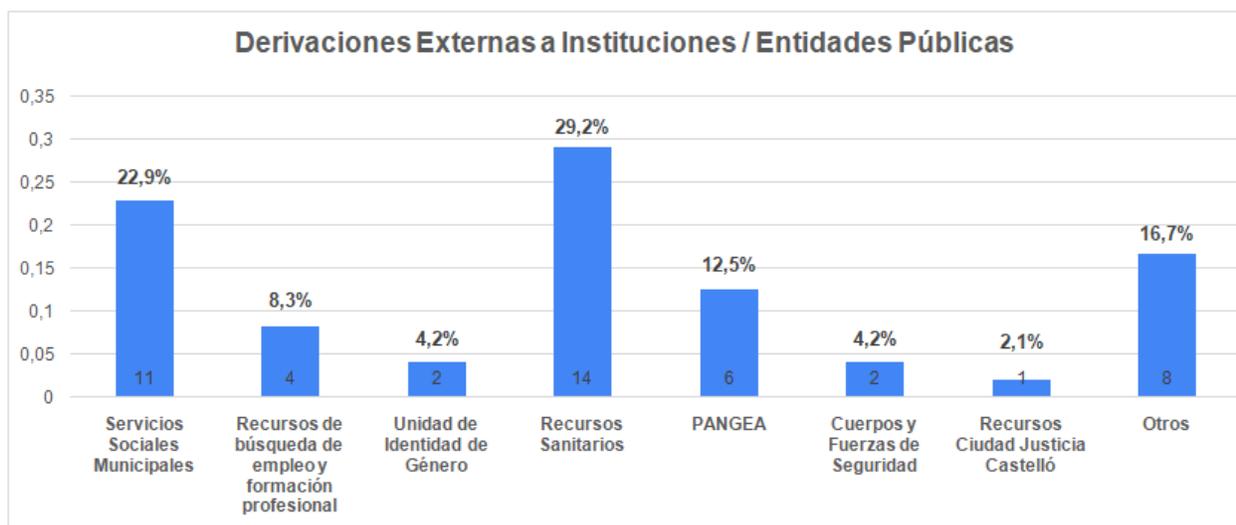


Análisis de las derivaciones externas

A organizaciones sociales y/o sindicales



A instituciones y/o Entidades públicas



6.3 Situación en el municipio

Cabe destacar que para el diagnóstico del I Plan Municipal por la Diversidad Sexual se carece de datos cuantitativos que muestren la situación de las personas LGTBI a nivel local.

Cuantificar la comunidad LGTBI, saber cuántas personas LGTBI hay respecto a las que no lo son, es estadísticamente complicado y puede resultar imposible por diversas razones:

- ◆ Estadísticamente cualquier encuesta sobre sexualidad es fácil que implique un sesgo ya que las personas no suelen ser sinceras cuando se trata de su propia sexualidad y no tenemos forma de verificar sus respuestas.
- ◆ A esta dificultad se une, en particular, la estigmatización de pertenecer a este colectivo y a los fuertes miedos que todavía hay a reconocerse como LGTBI en los diferentes entornos en los que nos movemos las personas.

Finalmente hay que señalar que la obtención de datos como los relativos a la identidad de género y/o orientación sexual, se ve o puede verse dificultada por la consideración de datos de carácter personal y las limitaciones al tratamiento de dicha información que establece la legislación vigente.

Se diseñaron un total de tres cuestionarios, uno dirigido al alumnado de los centros educativos del municipio, otro al personal del Ayuntamiento y el tercero dirigido a la ciudadanía de Onda. La elección del cuestionario viene motivada por el alcance que tiene esta herramienta a la hora de llegar al mayor número de población posible.

Finalmente, por diferentes casuísticas, y dadas las dificultades y resistencias encontradas a la hora de hacer llegar a estos tres grupos los cuestionarios elaborados se ha optado por centrar este diagnóstico en la lectura y análisis de informes producidos por diferentes instituciones y entidades.

06. Plan de acción

El Ayuntamiento de Onda y, más concretamente, la Concejalía de Juventud, son quienes han impulsado la elaboración de este I Plan Local por la Diversidad Sexual.

Dado que actualmente las competencias en materia de políticas LGTBI han sido transferidas al Área de igualdad, se entiende que es el Departamento de Igualdad quien tiene que liderar el proceso de ejecución del mismo y asegurarse de su desempeño.

Aun así, a causa del carácter transversal que tiene el Plan y a la voluntad de impregnar todas las áreas y departamentos del Consistorio para compartir una mirada basada en la perspectiva de la diversidad sexual y de género, resulta necesario el compromiso de estas en el diseño táctico, operativo y en la ejecución de las acciones que se recogen a continuación .

Por lo tanto, a todas las acciones se incluye una casilla que indica cuáles son las áreas responsables de su ejecución (y diseño), de forma que se identifiquen claramente las sinergias a establecer.

En este sentido, el plan de acción se estructura en 6 líneas estratégicas para operativizar los esfuerzos y compromisos adquiridos por el Ayuntamiento de Onda con la elaboración de este plan y facilitar su traducción en una hoja de ruta o plan de acción práctico y de utilidad. Estas líneas estratégicas se componen de objetivos a lograr en el periodo de vigencia del plan, de donde se desprenden diferentes acciones.

L1. Administración y gestión municipal

El principal objetivo de esta línea es la inclusión del enfoque de la diversidad sexual y de género en las políticas municipales. Se persigue su transversalización en el eje de la organización municipal, fortaleciendo una cultura política y administrativa basada en valores inclusivos. Se trata pues, de una cuestión central para la mejora de las condiciones de vida de las personas LGTBI de Onda y, por extensión, de la de toda la ciudadanía, consolidando Onda como un municipio diverso.

En este proceso, la participación juega un papel fundamental, contemplándose la creación de un órgano de representación y participación LGTBI que permita institucionalizar la lógica de un plan para la ciudadanía.

Objetivo 1. Fortalecer la cultura y valores inclusivos en el Ayuntamiento y aumentar el conocimiento de la realidad LGTBI				
Código	Acciones y medidas	Indicadores	Calendario	Responsables
L1.1.1	Aprobación y difusión del I Plan Municipal por la Diversidad Sexual de Onda como instrumento marco de las políticas de igualdad LGTBI	Presentación y aprobación del Plan	2024	Pleno del Ayuntamiento Departamento de prensa
		Número de presentaciones internas y con la ciudadanía, entidades y colectivos, y asistencia desagregada por sexo		
L1.1.2	Formación del personal del Ayuntamiento, empresas y entidades municipales en diversidad sexual y de género, así como en derechos e interpretación de la normativa sobre diversidad, para adecuar su actividad a la heterogeneidad de realidades de las personas LGTBI.	Número de formaciones realizadas	Permanente	Recursos Humanos Todas las áreas
		Número de personas formadas y asistencia desagregada por sexo y áreas o departamento		
		Valoración de las personas asistentes		
		Valoración de las personas formadoras		

L1.1.3	Incorporación de cláusulas de no discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género, en las contrataciones, licitaciones, concursos públicos, cesiones a empresas y órdenes de subvenciones que se realicen desde la administración local.	Nº de pliegos que incorporan cláusulas de no discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género.	A corto plazo	Todas las áreas
L1.1.4	Incorporación de cláusulas de inclusión de la diversidad LGBTI en las contrataciones, licitaciones, concursos públicos, cesiones a empresas y órdenes de subvenciones que se realicen desde la administración local, que contemplen la generación de materiales de difusión pública, especialmente cuando se trate de la elaboración de material educativo.	Nº de pliegos que incorporan cláusulas de inclusión de diversidad LGBTI en materiales de difusión pública y/o material educativo.	A corto plazo	Todas las áreas
L1.1.5	Creación de un protocolo de actuación interno del Ayuntamiento contra el acoso y prevención de la LGTBIfobia y su difusión en el seno de la administración local.	Creación del Protocolo.	A corto plazo	RRHH Todas las áreas
		Nº de acciones y/o campañas de información y formación al personal del Ayuntamiento, entidades y empresas municipales sobre el Protocolo.		
		Nº de otros Protocolos y planes modificados para incorporar el principio de no discriminación por orientación sexual, identidad y/o expresión de género.		
L1.1.6	Formación a la policía local en relación con la diversidad afectiva, sexual y de género, y de manera específica sobre LGTBIfobia, régimen sancionador y sus competencias	Número de formaciones realizadas Número de personas que han participado a las formaciones desagregada por sexo	A corto plazo	Policía Local

		Valoración de las personas asistentes		
		Valoración de las personas formadoras		

Objetivo 2. Transversalizar el enfoque de la diversidad sexual y de género en la organización municipal.

Código	Acciones	Indicadores	Calendario	Responsables
L1.2.1	Elaboración y aprobación del Plan Interno para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTB en el Ayuntamiento de Onda ¹¹ .	Presentación y aprobación del Plan	A corto plazo. Prioridad alta.	RRHH Representantes de las trabajadoras y trabajadores
L1.2.2	Incorporación de objetivos e indicadores de diversidad sexual y de género en las planificaciones municipales.	Áreas del Ayuntamiento que incluyen objetivos e indicadores de diversidad sexual y de género en sus planificaciones.	A corto plazo. Prioridad alta.	Todas la áreas
		Nº de planificaciones por área que incluyen objetivos e indicadores basados en la diversidad sexual y de género.		
		% de objetivos y/o medidas con perspectiva de diversidad sexual y de género.		
L1.2.3	Creación de un área delegada específica LGTBI dentro del Ayuntamiento de Onda	Creación del área delegada	2024	Alcaldía

11 La Ley 4/2023 ha introducido una serie de obligaciones para aquellas entidades de más de 50 personas trabajadoras. En virtud del artículo 15 de la referida ley, se establece que dichas entidades deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la misma (02 de marzo de 2024), con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

No obstante, el contenido y alcance de estas medidas se desarrollarán reglamentariamente, por lo que habrá que esperar al desarrollo reglamentario para conocer las medidas a implantar y poder incluir dichas medidas en el Plan de Igualdad que tenga cada entidad.

L1.2.4	Dotar de recursos técnicos a las políticas LGTBI para hacer posible la aplicación del Plan, coordinar las acciones, darle continuidad temporal y velar por el logro de los objetivos planteados.	Existencia de personal técnico estable y formado en políticas de diversidad sexual y de género, suficiente para desarrollar las políticas locales de igualdad LGTBI.	Permanente	Alcaldía y departamento de RRHH
L1.2.5	Aumento y consolidación de los recursos presupuestarios destinados a políticas de igualdad en el ámbito LGTBI	Cuantía presupuestaria destinada a la concejalía LGTBI (o con las competencias delegadas) y a las políticas LGTBI Incremento % de partida anual	Permanente	Alcaldía
L1.2.6	Revisión de los discursos oficiales del ayuntamiento para que incluyan la diversidad sexual, afectiva y de género	Número de discursos inclusivos Porcentaje de discursos inclusivos respecto al total	A corto plazo. Prioridad alta.	Alcaldía

Objetivo 3. Establecer e institucionalizar un órgano referente LGTBI local

Código	Acciones	Indicadores	Calendario	Responsables
L1.3.1	Creación de un órgano de participación y representación LGTBI, con participación de Ayuntamiento, entidades y ciudadanía, con competencias para la evaluación de impacto LGTBI, seguimiento de evaluación e implementación del I Plan Municipal por la Diversidad Sexual.	Registro de creación del órgano de participación y representación LGTBI.	A corto plazo. Prioridad alta.	Alcaldía
		Nº de reuniones del órgano.		
		Actas de las reuniones.		

Objetivo 4. Comunicación y promoción de Onda como municipio diverso.

Código	Acciones	Indicadores	Calendario	Responsables
L1.4.1	Visibilización del colectivo LGTBI y la diversidad familiar en las campañas de publicidad y promoción del municipio.	% de campañas de publicidad y promoción de la ciudad que incluyen la representación del colectivo LGTBI y la diversidad familiar.	A corto plazo. Prioridad alta.	Comunicación Turismo
L1.4.2	Fomento de la creación de espacios y/o eventos de referencia LGTBI	Nº de eventos que incluyen temática LGTBI.	Medio plazo	Comunicación Turismo Cultura
L1.4.3	Promoción de una red de espacios públicos y privados “LGTBI Friendly”	Nº de espacios adheridos a la red LGTBI friendly.	Corto plazo	Comunicación Turismo Cultura

		Nº de acciones de difusión a través de los canales de comunicación del ayuntamiento para informar sobre la red de espacios LGTBI friendly.		Deportes Juventud Comercio Hostelería
--	--	--	--	--

L2. Espacio público, visibilidad y participación de las personas LGTBI

La falta de visibilidad sigue siendo una de las principales problemáticas del colectivo LGTBI, también en el contexto municipal. Sin embargo, a causa del componente heterogéneo del colectivo LGTBI, no todas las realidades son igual de invisibles: los hombres gays, caucásicos y jóvenes o de media edad suelen tener más presencia tanto al espacio público, como medios de comunicación, y su voz parece ser más escuchada. Las mujeres lesbianas o bisexuales y, especialmente, las personas trans o intersexuales sufren con más contundencia esta invisibilidad.

Uno de los contextos donde más entra en juego el tema de la visibilidad es el espacio público: a menudo nos sirve como indicador de hasta qué punto el contexto social es amable e inclusivo con colectivo LGBTI ya que sigue siendo un terreno por para conquistar en la mayoría de municipios, también en Onda.

Este eje se ocupa de promover medidas de participación, divulgación, visibilidad y apoyo en relación con la diversidad familiar. Asimismo, se incide en la necesaria sensibilización de toda la sociedad en el respeto a la diversidad en el ámbito de las familias, con la incorporación de medidas que puedan llevarse a cabo en los diferentes ámbitos de la acción municipal en los que exista interlocución con la ciudadanía.

Objetivo 1. Recuperar y generar memoria y referentes LGTBI.

Código	Acciones	Indicadores	Calendario	Responsables
L2.1.1	Creación de referentes para la población LGTBI a través de campañas y/o acciones destinadas a la recuperación de la memoria histórica y visibilización de referentes LGTBI.	Nº de campañas y/o acciones destinadas a la recuperación de la memoria histórica y generación de referentes LGTBI.	Permanente	Juventud Cultura Bibliotecas Archivo municipal
		Nº de referentes a quienes se hace mención.		
		Nº de participantes en actividades de recuperación de la memoria histórica y generación de referentes LGTBI.		
L2.1.2	Impulsar la recogida y difusión de testimonios de personas públicas y anónimas vinculadas a la ciudad, que sirvan para generar referentes LGTBI, visibilizar y empoderar a las personas pertenecientes al colectivo.	Nº de testimonios de personas LGTBI recogidos.	Permanente	Juventud Cultura Comunicación
		Nº de acciones de difusión derivadas de la recogida de testimonios a personas LGTBI.		
		Nº de acciones de difusión a través de los canales de comunicación del Ayuntamiento de la producción resultante de la recogida de testimonios a personas LGTBI.		
L2.1.3	Fomento de la visibilización de la Memoria LGTBI y sus	Nº de referencias LGTBI añadidas al callejero.	Largo plazo	Alcaldía Urbanismo

	activistas desde el ayuntamiento, destinando para su reconocimiento lugares concretos en el espacio público y callejero de Onda.	Nº de placas y monumentos LGTBI instalados.		
		% respecto al total de nuevas placas y monumentos instalados		

Objetivo 2. Visibilizar al colectivo LGTBI en la vida municipal y a Onda como lugar de no discriminación y municipio de derechos.

Código	Acciones	Indicadores	Calendario	Responsables
L2.2.1	Promover y dar continuidad a la conmemoración de días internacionales de referencia para las personas LGTBI (31 de marzo, 26 de abril, 17 de mayo, 28 de junio...) mediante actos, comunicados, colocación de banderas, declaraciones institucionales, etc	Días celebrados	Medio plazo	Alcaldía
		Acciones realizadas		
		Número de personas que participan		
L2.2.2	Consolidar la celebración del Orgullo como referente institucional.	Nº de acciones realizadas desde el ayuntamiento en torno a la celebración del Orgullo.	Corto plazo	Fiestas Juventud Comunicación
		Nº de acciones de difusión de las acciones con motivo del Orgullo.		

		Nº de personas que participan en las actividades.		
L2.2.3	Realización de campañas en el espacio público para prevenir las actitudes discriminatorias hacia las personas LGTBI	Número de acciones realizadas	Medio plazo	Comunicación
		Número de productos de la campaña		
		Valoración cualitativa de la campaña		
L2.2.4	Realización de acciones para incentivar y dinamizar el asociacionismo LGTBI	Tipo y número de acciones realizadas	Medio-largo plazo	Asociaciones Juventud Igualdad
		Número de personas vinculadas al proyecto		

Objetivo 3. Reforzar la visibilidad y el respeto por la diversidad sexual y de género, incrementando la sensibilización y prevención de la LGTBIfobia en la ciudadanía

Código	Acciones	Indicadores	Calendario	Responsables
L2.3.1	Generar campañas y acciones que promuevan la sensibilización, concienciación, prevención y erradicación de la discriminación y violencias ejercidas sobre las personas LGTBI, así como el valor positivo de la diversidad en materia de identidad y expresión de género, relaciones afectivo-sexuales y familiares. Prestando especial atención a sectores de población especialmente discriminados	Número de campañas sobre visibilidad y respeto realizadas por año.	Permanente	Comunicación Juventud Educación y formación Asociaciones
		Número de acciones incluidas por campaña		
L2.3.2	Realizar una jornada anual dirigida a la población adolescente y joven con el apoyo de los centros de educación formal, no formal e informal que se base en la prevención del bullying LGTBIfóbico, que puede coincidir con las acciones realizadas en el marco del Día Mundial contra la LGTBIfobia.	Realización anual de la jornada	Permanente	Juventud Educación y formación
		Impacto de la jornada a los medios de comunicación internos y externos		
		Grado de satisfacción de las personas asistentes		

Objetivo 4. Promover el enfoque de barrio para que la diversidad permee a toda la ciudadanía.

Código	Acciones	Indicadores	Calendario	Responsables
L2.4.1	Tejer redes de trabajo y colaboración con asociaciones vecinales, AMPAS y otras entidades ciudadanas, para la realización de acciones de sensibilización y divulgación de la realidad LGTBI, el valor de la igualdad en diversidad, así como la difusión y participación en el marco del Plan.	Entidades ciudadanas con las que se ha establecido colaboración.	Corto plazo	Comunicación Asociaciones
		Entidades ciudadanas y asociaciones vecinales que participan en reuniones vinculadas a la implementación del Plan.		
		Nº de acciones llevadas a cabo con entidades ciudadanas.		

L3. Apoyo social y familiar

Los objetivos y medidas contemplados en esta línea están orientados a garantizar al colectivo LGTBI el acceso en igualdad de condiciones a los sistemas y recursos de protección social; a garantizar una atención social inclusiva que tenga en cuenta la intersección de la diversidad de orientación sexual e identidad de género con otras fuentes de desigualdad, y trabajar por la construcción de un municipio diverso.

Objetivo 1. Apoyo y protección a colectivos que sufren vulneración de sus derechos por razones de identidad sexual y/o de género, y víctimas de LGTBIfobia.

Código	Acciones	Indicadores	Calendario	Responsables
L3.1.1	Promover la creación de protocolos de atención y gestión de la diversidad y prevención de LGTBIfobia para centros, entidades y/o profesionales de la atención a personas con discapacidad, dependientes y centros de mayores (tanto de titularidad municipal si los hubiese como de carácter privado-concertado pero que reciben financiación del ayuntamiento).	Creación del Protocolo de atención y gestión de la diversidad y prevención de LGTBIfobia para centros, entidades y/o profesionales de la atención a personas con discapacidad y dependientes.	Medio Plazo	Política social Mayores
		Creación de Protocolo para la actuación y prevención de la LGTBIfobia en centros de mayores.		
		Nº de acciones y campañas de información y formación del personal de dichos centros sobre el Protocolo.		
L3.1.2	Mejora de las competencias interculturales y en materia de diversidad LGTBI de las personas pertenecientes a equipos técnicos que atienden a personas migrantes (personal administrativo, educativo, servicios sociales y policía local).	Nº de acciones informativas y/o formativas sobre el enfoque multicultural sobre diversidad sexual y de género desglosados por población profesional destinataria.	Medio plazo	Política social Mayores Empleo Educación y formación Policía Local
		% de acciones informativas y/o formativas sobre el enfoque multicultural sobre diversidad sexual y de género desglosados por población profesional destinataria.		

		Materiales informativos y/o formativos.		
L3.1.3	Impulsar y facilitar medidas que permitan dar respuesta a necesidades concretas de personas LGTBI migrantes y/o en riesgo de exclusión social.	<p>Convenios de colaboración con otras entidades para dar respuesta a necesidades personas LGTBI migrantes y/o en riesgo de exclusión social.</p> <p>Número de personas LGTBI migrantes y/o en riesgo de exclusión social acogidas a estas medidas.</p>	Largo plazo	Política social

L4. Educación, formación y empleo

Esta línea abarca un campo de actuación de gran amplitud, pero estratégico. Por otro lado, la educación juega un papel esencial en nuestra manera de relacionarnos, de entender y enfrentarnos a lo que nos rodea, sentando las bases de sociedades más justas e igualitarias. Por otro lado, el empleo es una fuente vital de autonomía personal.

Teniendo en cuenta las competencias y recursos del Ayuntamiento, los esfuerzos en esta Línea se dirigen principalmente a hacer de los ámbitos de la educación y el empleo herramientas claves para la prevención de la LGTBifobia, fomentando iniciativas orientadas a erradicar discriminaciones y fuentes de violencias.

Objetivo 1. Promover la formación en diversidad sexual y de género en el ámbito de la educación, formación y empleo.				
Código	Acciones	Indicadores	Calendario	Responsables
L4.1.1	Promoción de charlas y acciones educativas al alumnado de los centros educativos y escuelas municipales, sobre diversidad sexual, diversidad de género y el bullying asociado, independientemente de las etapas formativas.	Nº de acciones realizadas.	Permanente	Educación y formación Juventud Igualdad
		% de centros educativos y escuelas municipales que han recibido las acciones.		
		Nº de participantes.		
		% respecto al total del alumnado.		
		Grado de satisfacción de las personas participantes.		
	Materiales divulgativos sobre la diversidad sexual y de género destinados al alumnado.			
L4.1.2	Realización de acciones de sensibilización y concienciación en los centros de trabajo,	Nº de acciones realizadas.	Medio plazo	Empleo Comercio Educación y formación
		Nº de participantes.		

	especialmente municipales, sobre diversidad sexual, diversidad de género y el mobbing laboral asociado a ello.	Materiales divulgativos sobre la diversidad sexual y de género en el ámbito laboral y el mobbing asociado a ello.		
		Grado de satisfacción de las personas participantes.		
L4.1.3	Diseñar acciones de educación no formal en diversidad sexual y de género a través de recursos municipales como campamentos y actividades extraescolares entre otros.	Grado de satisfacción de las personas participantes.	Medio plazo	Educación y formación Juventud Cultura Deportes

Objetivo 2. Favorecer el acceso al empleo en igualdad de condiciones a las personas LGTBI.

Código	Acciones	Indicadores	Calendario	Responsables
L4.2.1	Promoción de la implementación de protocolos contra la LGTBIofobia en el ámbito laboral y de empresas LGTBI <i>friendly</i> .	Nº de acciones y campañas de información y formación a comerciantes, empresarios/as y centros de trabajo del municipio.	Medio plazo	Formación y empleo Comercio Hostelería
		Nº de empresas, comercios y centros de trabajo adscritos al protocolo o protocolos.		
		Nº de acciones y/o campañas de difusión de los protocolos a la ciudadanía.		
L4.2.2	Incorporación en los planes de empleo municipales de cláusulas de	Creación de las cláusulas de contratación.	Medio plazo	RRHH Formación y empleo

	<p>contratación socialmente responsables, destinadas a garantizar el acceso al empleo de las personas trans en situación de riesgo y/o exclusión social.</p>	<p>No de planes de empleo en los que se han incorporado las cláusulas y % respecto al total de planes.</p>		
		<p>Nº personas trans en situación de riesgo y/o exclusión social que han accedido al empleo a través de dichas cláusulas.</p>		

L5. Salud

La falta de competencias municipales en este ámbito dificulta la acción del Ayuntamiento en la vida cotidiana de los centros de salud. Sin embargo, esto no impide que adquiera compromisos para que el aspecto más social de la atención sanitaria, de cuenta de las distintas realidades sexoafectivas del colectivo.

Objetivo 1. Promover, en colaboración con otras administraciones, una atención sanitaria inclusiva y facilitar el acceso para la población LGTBI en igualdad de condiciones.

Código	Acciones	Indicadores	Calendario	Responsables
L5.1.1	Incorporación del enfoque de la diversidad sexual y de género en las campañas municipales de prevención de ETS e ITS.	Nº de campañas de prevención de ETS e ITS con enfoque de la diversidad sexual y de género.	Medio plazo	Ciudad saludable Juventud Comunicación
		Materiales informativos generados.		
L5.1.2	Promover campañas para facilitar y difundir el acceso a las pruebas de VIH.	Nº de campañas desarrolladas.	Medio plazo	Ciudad saludable
		Nº de acciones de comunicación y difusión de las campañas a través de la web del ayuntamiento y otros canales de comunicación.		

L6. Ocio, cultura y deporte

Gozar de una ciudadanía plena también pasa por el acceso y disfrute del ocio, la cultura y el tiempo libre, derechos estrechamente vinculados con la convivencia y la participación de lo común. Promover una cultura inclusiva, en la que se vea representada toda la ciudadanía, fomentar una oferta de ocio y práctica deportiva inclusivas y libre de violencias, constituyen los principales objetivos de esta línea.

Objetivo 1. Fomentar una oferta de ocio inclusiva y garantizar la participación en actividades culturales, ocio y tiempo libre en condiciones de igualdad a las personas LGTBI.				
Código	Acciones	Indicadores	Calendario	Responsables
L6.1.1	Incorporar en la agenda cultural y de ocio municipal actividades de temática LGTBI y visibilizar la obra de autoría de personas LGTBI.	Nº de acciones realizadas.	Medio plazo	Cultura Archivo municipal Bibliotecas. Juventud Cultura Comunicación
		% de la oferta de la agenda cultural y de ocio del municipio que incluye eventos y actividades de temática LGTBI.		
		Nº de participantes en los eventos y actividades de temática LGTBI.		
		% de Centros Culturales del municipio que albergan eventos y actividades de temática LGTBI.		
		Nº de colaboraciones con espacios culturales privados para la promoción y visibilización de creaciones y artistas LGTBI.		
L6.1.2	Fomento de actividades de ocio y tiempo libre relacionadas con la diversidad	% de las actividades de ocio y tiempo libre relacionadas con la diversidad sexual y de género.	Medio plazo	Turismo Cultura Deportes

	sexual y de género, prestando especial atención al aprovechamiento de los espacios del municipio al aire libre para favorecer la visibilización del colectivo.	<p>Nº de personas participantes y grado de satisfacción.</p> <p>Registro de lugares y espacios en los que se han llevado a cabo las actividades.</p> <p>Nº de acciones de difusión de tales actividades desde los canales de comunicación del ayuntamiento.</p>		<p>Juventud</p> <p>Comunicación</p> <p>Fiestas</p>
L6.1.3	Fomento de actividades infantiles y juveniles de ocio y tiempo libre inclusivas	<p>% de las actividades de ocio y tiempo libre relacionadas con la diversidad sexual y de género dirigidas a infancia y juventud.</p> <p>Nº de participantes y grado de satisfacción.</p> <p>No de acciones de difusión de tales actividades desde los canales de comunicación del ayuntamiento.</p>		<p>Juventud</p> <p>Turismo</p> <p>Cultura</p> <p>Deportes</p> <p>Comunicación</p> <p>Fiestas</p>

Objetivo 2. Garantizar la práctica deportiva en condiciones de igualdad.

Código	Acciones	Indicadores	Calendario	Responsables
L6.1.1	Creación de un protocolo de buenas prácticas, erradicación y prevención de la LGTBIfobia en los eventos deportivos municipales.	Registro de creación del protocolo.	Medio plazo	Deportes
		Nº acciones de difusión del protocolo.		
L6.1.2	Promoción de una formación adecuada de los y las profesionales de la didáctica deportiva que incorpore la realidad LGBTI, el respeto y la protección del colectivo.	Nº de acciones formativas sobre diversidad sexual y de género dirigidas a los profesionales de la didáctica deportiva.	Medio plazo	Deportes RRHH Formación y empleo
		Nº de participantes en las acciones formativas.		
		Grado de satisfacción de las personas participantes.		
		Inclusión de contenidos sobre diversidad sexual y de género en los cursos a profesionales de la didáctica deportiva lanzados desde el Ayuntamiento.		
		Materiales de divulgación de la diversidad sexual y de género en el deporte.		

07. Estructuras para la gestión del I Plan Municipal por la Diversidad Sexual

El I Plan Municipal por la Diversidad Sexual implica en su desarrollo a las siguientes estructuras:

Estructuras de IMPULSO INSTITUCIONAL	El área encargada de las políticas LGTB será la responsable del impulso, asesoramiento, planificación y evaluación de las políticas de diversidad sexual en el municipio junto con el Comité de seguimiento y evaluación del I Plan LGTBI
Estructuras de COLABORACIÓN Y COORDINACIÓN	Colaboración y coordinación en materia de igualdad LGTBI entre las distintas instituciones y administraciones: <ul style="list-style-type: none">➤ Comité de seguimiento y evaluación del I Plan LGTBI
Estructuras de COLABORACIÓN Y PARTICIPACIÓN SOCIAL	Participación social en todas las fases de los procesos de gestión del I Plan Municipal por la Diversidad Sexual: <ul style="list-style-type: none">➤ Órgano de participación en materia LGTBI

08. Evaluación

Al finalizar el período de vigencia del Plan se realizará la evaluación. Para ello, se tendrán en cuenta los informes anuales de seguimiento, los indicadores de impacto recogidos a través de un sistema de recogida de información mecanizado y telemático, así como la información cualitativa recogida en las estructuras de gestión y coordinación del plan y se realizará un acto público para presentar los resultados de la evaluación y se publicará el informe final en la intranet del personal y en la web municipal.