

Libro:

Estado Elaboración: Original · CSV: 1570214342177523762

Nº de registro: · Fecha:



Diseño: Fran Torres

PLAN MUNICIPAL PARA LA GARANTÍA DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS LGTBI DE LA CIUDAD DE ALMERÍA (2025 - 2029)



ALMERÍA
CIUDAD

CONTENIDO

1.	PRESENTACIÓN	2
2.	EL PLAN COMO HERRAMIENTA DE INTERVENCIÓN SOCIAL	4
3.	MARCO LEGAL DE REFERENCIA: UN LARGO RECORRIDO PARA UN GRAN LOGRO	6
3.1	MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL	6
3.1.	MARCO EUROPEO	10
3.2.	MARCO ESTATAL.....	14
3.3.	MARCO NORMATIVO ANDALUZ	17
4.	PRINCIPIOS INSPIRADORES DEL PLAN.....	23
5.	PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN	25
5.1.	APORTACIONES DEL ESTUDIO DE ALMERÍA CON ORGULLO 2022.....	25
5.1.	APORTACIONES DEL ESTUDIO DE COLEGA 2021.....	28
5.2.	APORTACIONES DE LA ESCUELA DE ARTE Y SUPERIOR DE DISEÑO CARLOS PEREZ SIQUIER	29
5.3.	DATOS ESTADÍSTICOS A NIVEL POBLACIONAL	30
6.	META, OBJETIVOS DEL PLAN Y LÍNEAS ESTRATÉGICAS.....	34
6.1.	META DEL PLAN	34
6.2.	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	34
6.3.	LÍNEAS ESTRATÉGICAS	36
	Línea Estratégica 1 (LE1) Administración y Gestión Municipal:.....	36
	Línea Estratégica 2 (LE2) Formación, Sensibilización y Comunicación:	36
	Línea Estratégica 3 (LE 3) Participación y Empoderamiento:	36
	Línea Estratégica 4 (LE4) Prevención y respuesta a la discriminación:	37
	Línea Estratégica 5 (LE5) Atención a la diversidad en el curso vital:	37
	Línea Estratégica 6 (LE6) Salud y Bienestar:	37
	Línea Estratégica 7 (LE7) Educación y Coeducación:.....	37
	Línea Estratégica 8 (Le8) Inclusión Social y Cultural:.....	37
	Línea Estratégica 9 (LE9) Visibilidad Internacional y Turismo:	37
6.4.	ACTUACIONES A IMPLEMENTAR.....	40
7.	RESUMEN DE ACTUACIONES POR SEMESTRES	65
8.	PRESUPUESTO.....	67
9.	DEFINICIÓN DEL SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	68
9.1.	EVALUACIÓN CONTINUA	68
9.1.	IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	69
10.	GUÍA DE RECURSOS CONTRA LA LGTBIFOBIA	71
11.	GLOSARIO	76

1. PRESENTACIÓN

Nuestra sociedad ha evolucionado hacia una sociedad abierta a las necesidades de todos sus ciudadanos, independientemente de su edad, género y orientación sexual. Una sociedad que lucha contra la LGTBIfobia y la discriminación y busca igualdad de cualquiera de sus ciudadanos como pilares fundamentales que deben sostener la convivencia.

Ninguno de nosotros estamos exentos de sufrir la desigualdad del trato y la discriminación en algún momento de nuestras vidas y por eso es importante enseñar a todos los ciudadanos a identificarlas, denunciarlas y combatirlas. Creemos firmemente que, sumando esfuerzos entre distintas administraciones, las asociaciones que trabajan contra LGTBIfobia y a favor de la Igualdad y, el conjunto de los ciudadanos podemos mejorar la situación de colectivo LGTBI, tomando como referencia la ley y posibles actualizaciones posteriores.

En el momento actual asistimos a un profundo cambio social, con una mayor presencia y visibilidad en todas las esferas de la sociedad, de personas del colectivo.

Este Plan Municipal para la garantía de los derechos de las personas LGTBI de la Ciudad de Almería se suma a numerosos planes municipales del resto del país, para garantizar los derechos de las personas LGTBI. Todas las personas, independientemente de su orientación sexual, diversidad sexual o identidad de género, tienen derecho a la igualdad de trato ante la ley y el derecho a ser protegidas contra la discriminación por orientación sexual y la identidad de género.

Este Plan será un logro colectivo: de las asociaciones, plataformas y fundaciones LGTBI Almerienses, de las instituciones que participarán en su elaboración. Pero sobre todo es necesario reconocer el trabajo activista y comprometido de organizaciones y personas que, durante muchos años, en circunstancias de gran persecución e incomprensión, han dedicado su vida a lograr el cambio social que permite en este momento la aprobación de este Plan.

Este Plan Municipal para la garantía de los derechos de las personas LGTBI de la Ciudad de Almería, es el resultado de un trabajo minucioso, complejo, participado y necesario para toda la sociedad almeriense, especialmente para Lesbianas, Gais, Bisexuales, Trans, Intersexuales y las familias no heteronormativas que, con su aplicación, verán mejorada su calidad de vida. Este Plan, lejos de ser sólo un cuerpo teórico, dibuja las acciones que hay que poner en marcha para que la ciudad de Almería se construya desde el reconocimiento integral de la diversidad respecto a la orientación sexual, identidades y/o expresiones de género de su ciudadanía, convirtiéndola en una ciudad más igualitaria, que brinde las herramientas suficientes para hacer posibles todos los proyectos vitales.

Hasta llegar aquí, no hay una página en blanco en materia de derechos o políticas públicas acerca de la diversidad sexual y/o de género, tampoco en el ejercicio de ciudadanía de quienes se sienten vinculados a Almería siendo Lesbianas, Gais, Bisexuales, Trans e Intersexuales. Esto forma parte de un proceso que nos ha llevado a proponer, como respuesta a las necesidades identificadas en la ciudad, este Plan construido de forma colectiva. Lo que se escribe a continuación es el resultado de un proceso que ha durado décadas, o quizás es el resultado de toda una vida. Es el resultado de mucha gente, de quienes se quedaron en la ciudad y también de las ausencias de quienes, por ser LGTBI, tuvieron que irse de aquí para poder ser.

A esta tarea estamos convocadas todas las personas, el éxito o fracaso del mismo está íntimamente relacionado con lo que logremos hacer de forma colectiva. La igualdad, la diversidad y el compromiso con los Derechos de las personas LGTBI tiene mucho que ver con las acciones que podamos implementar desde lo cotidiano toda la ciudadanía, las instituciones y las entidades LGTBI, que seguiremos acompañando este proceso en el somos protagonistas.

Libro:

Estado Elaboración: Original · CSV: 15702143421777523762

Nº de registro: · Fecha:

2. EL PLAN COMO HERRAMIENTA DE INTERVENCIÓN SOCIAL

El Plan Municipal para la garantía de los derechos de las personas LGTBI de la Ciudad de Almería, constituye el principal instrumento de actuación de la política municipal para reconocer la diversidad y hacer frente a las desigualdades motivadas por la orientación sexual, identidad y/o expresión de género de parte de la ciudadanía almeriense. Todo ello, con el objetivo de hacer de Almería un espacio de libertad y de derechos, que lleve a la mejora de las condiciones de vida e igualdad de oportunidades del colectivo LGTBI, para el desarrollo y garantía de una ciudadanía plena y hacer de Almería un lugar mejor, con todas las implicaciones que la palabra lugar conlleva, como espacio de referencia identitaria, de socialización y creación de vínculos comunitarios.

Actuando desde lo local, el Plan persigue no sólo eliminar las fuentes de discriminación y violencias LGTBifóbicas identificadas en la ciudad, sino sumarse a una red más amplia de acciones enfocadas a luchar contra la discriminación de todas aquellas identidades históricamente censuradas por la heteronormatividad que se deriva del sistema patriarcal a nivel global, a partir de esta iniciativa, que promueve el reconocimiento y respeto de la diversidad como derecho de la ciudadanía y como valor de nuestras sociedades.

El Plan ha sido elaborado bajo el convencimiento de que las políticas municipales son una herramienta de gran impacto social, al ser la administración local la más cercana a la vida cotidiana de las personas. Esto permite, además, articular mecanismos de participación ciudadana cuya aplicación en otras instancias de gobierno resultaría más difícil.

En su elaboración, se ha seguido una metodología que ha tomado como referente la Ley de igualdad social de lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género.

De este modo y siguiendo con esta lógica, el presente documento es resultado de un proceso participado de trabajo con el colectivo LGTBI de Almería, promovido por la Delegación de Familia, Inclusión e Igualdad del Ayuntamiento de Almería y en colaboración con las entidades

representativas del colectivo con mayor experiencia en la ciudad. De esta manera, el Ayuntamiento ha puesto a disposición los recursos técnicos e institucionales necesarios para la generación de espacios comunes de reflexión, escucha y creación que permitieran la realización de un adecuado análisis de la realidad LGTBI de la ciudad.

Más que como punto de llegada, el Plan Municipal para la garantía de los derechos de las personas LGTBI de la Ciudad de Almería se erige como línea de partida desde el que incorporar la diversidad sexual y de género en las políticas municipales y abordar las discriminaciones derivadas de la orientación sexual, identidad y/o expresión de género desde un enfoque interseccional y transversal.

De esta manera, se tiene en cuenta la influencia de otros marcadores sociales como la clase, la etnia, la edad y la salud, en la configuración de las identidades, así como la influencia de éstos en el desigual acceso a los derechos y oportunidades. Esto permite desarrollar estrategias que contribuyan a eliminar dichas desigualdades, corregir procedimientos y métodos de trabajo dentro de la propia arquitectura institucional del Ayuntamiento, promover un cambio de valores para garantizar la sostenibilidad de la incorporación de la diversidad en la política municipal e impulsar tendencias de cambio social de manera que, con el tiempo, el impacto de este Plan se extienda más allá del mismo, permeando en todos los ámbitos de la vida ciudadana y que consoliden a Almería como una ciudad abierta y diversa.

Libro:

Estado Elaboración: Original · CSV: 15702143421777523762

Nº de registro: · Fecha:

3. MARCO LEGAL DE REFERENCIA: UN LARGO RECORRIDO PARA UN GRAN LOGRO

La legislación española ha experimentado un importante desarrollo para garantizar los derechos y la igualdad de las personas LGTBI, también reflejado en el ámbito autonómico. Las leyes autonómicas en vigor establecen el derecho a la igualdad en relación con la orientación sexual y la identidad de género, y promueven medidas específicas para hacerla efectiva en los distintos territorios.

3.1 MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL.

Las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España. Así pues, los Convenios Internacionales suscritos por el estado español, una vez ratificados, pasan a ser parte del ordenamiento interno. Con ello, las directrices en materia de lucha contra la discriminación que provienen del ámbito internacional han ido modelando e inspirando tanto las normas nacionales como las resoluciones de los Tribunales estatales.

La Declaración Universal de DDHH, Resolución 217 A (III), el 10 de diciembre de 1948 en París Establece:

- Artículo 1: Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos.
- Artículo 2: Los derechos y libertades en ella contemplados serán de aplicación sin distinción de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

Con esa cláusula de cierre, el artículo dejaba abierta la puerta a la regulación de otros ejes de discriminación. Desde entonces, numerosos textos legislativos internacionales sobre derechos humanos y múltiples tratados internacionales consagran la igualdad de las personas como un principio jurídico fundamental y universal. Este reconocimiento implícito de la Declaración Universal se hace explícito con respecto a las personas del

colectivo en numerosos textos y tratados internacionales, y existen declaraciones específicas a este respecto que deben ser tomadas en consideración, como los Principios de Yogyakarta de 2007. Dichos principios sobre la aplicación del derecho internacional de los derechos humanos a las cuestiones de orientación sexual, identidad y expresión de género y características sexuales demandan a las naciones que garanticen las protecciones de los derechos humanos de las personas LGTBI. Naciones Unidas también se ha posicionado sobre la cuestión LGTBI, estableciendo unos principios internacionales que vinculan a sus Estados Miembros.

ONU: El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966:

- Artículo 2.1: Cada uno de los Estados Parte en el presente Pacto se compromete a respetar y a garantizar, a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción, los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.
- Artículo 26: Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966:

- Artículo 2.2: Los Estados Parte en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.
- En el año 1994, a raíz del caso Toonen contra Australia, el Comité de Derechos Humanos de Naciones Unidas dictaminó que la prohibición y consecuente penalización de los comportamientos homosexuales vulneraban los derechos a la privacidad y a la no discriminación.
- En diciembre de 2008, se dictó una Declaración sobre los DDHH en la que

se ratificó su universalidad y condenó la violación de los derechos de las personas LGTBI urgiendo los estados a su investigación.

- En 2010, el propio presidente de las Naciones Unidas, Ban Ki Moon, pronunció un discurso en el que no dejaba espacio para la ambigüedad: «Como hombres y mujeres de conciencia, rechazamos la discriminación en general y en particular la discriminación basada en la orientación sexual y la identidad de género [...] donde existan tensiones entre las actitudes culturales y los derechos humanos universales, los derechos deben prevalecer».
- Resolución aprobada por el Consejo de Derechos Humanos de la ONU 17/19, de 17 de junio de 2011: Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género.
- La ONU reconoce los derechos del colectivo LGTBI y condena de los actos de violencia y discriminación en cualquier lugar del mundo por razón de la orientación sexual e identidad de género. En esa resolución, el Consejo le hacía, además, una petición expresa a la Oficina del Alto Comisionado de la ONU para los Derechos Humanos, con el fin de documentar las leyes discriminatorias y los actos de violencia por razón de orientación sexual e identidad de género en todo el mundo y de proponer las medidas que se deben adoptar.

De ese informe resultó que los gobiernos y los órganos intergubernamentales habían descuidado a menudo la violencia y la discriminación, por razón de orientación sexual e identidad de género, y concluyeron que el Consejo debía promover «el respeto universal por la protección de todos los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas, sin distinción de ningún tipo, y de una manera justa y equitativa» y establecer una serie de recomendaciones a los Estados Miembros, entre otras, que «promulguen legislación amplia de lucha contra la discriminación, que incluya la discriminación por razón de la orientación sexual y la identidad de género, entre los motivos prohibidos y reconozca las formas de discriminación concomitantes y que velen por que la lucha contra la discriminación por razón de la orientación sexual y la identidad de género, se incluya en los mandatos de las instituciones nacionales de derechos humanos»¹

¹ Naciones Unidas (2011). *Discriminatory laws and practices and acts of violence against individuals based on their sexual orientation and gender identity. Report of the United Nations High Commissioner for Human Rights, A/HRC/19/41*, 17 de noviembre de 2011, Consejo de Derechos Humanos. Disponible en: <https://undocs.org/A/HRC/19/41>

- En 2012, la ONU aprobó una nueva resolución en la que instaba a los Estados Miembros a eliminar las barreras que dificultaban la participación de las personas LGTBI+ en la vida política y en otros ámbitos sociales, y a garantizar el respeto a su vida privada. Ese mismo año, publicó el manual *"Nacidos Libres e Iguales"*, un documento que recoge directrices sobre cómo los Estados deben proteger los derechos humanos de las personas LGTBI y garantizar su igualdad y dignidad en todos los aspectos de la vida pública y privada.
- La resolución Histórica de Consejo de Derechos Humanos de la ONU, de 26 de septiembre de 2014 sobre "Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género.

Conexión con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 2015, establece un marco global para erradicar la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad. Su lema "no dejar a nadie atrás" interpela directamente a la comunidad internacional para asegurar que todos los grupos, incluidos aquellos históricamente discriminados como las personas LGTBI, sean tenidos en cuenta en las políticas públicas y las acciones de desarrollo.

Aunque los ODS no mencionan explícitamente a las personas LGTBI, su enfoque en la igualdad, los derechos humanos y la inclusión ofrece una base sólida para integrar las preocupaciones y necesidades del colectivo en la planificación y ejecución de las políticas locales.

Los ODS más directamente vinculados con la protección y promoción de los derechos de las personas LGTBI son:

- ODS 1 – Fin de la pobreza: Las personas LGTBI sufren mayores niveles de exclusión económica, desempleo y falta de acceso a servicios, lo que incrementa su vulnerabilidad.
- ODS 3 – Salud y bienestar: Garantizar una vida sana y promover el bienestar incluye el acceso a servicios de salud integrales, libres de estigma y discriminación por orientación sexual o identidad de género.
- ODS 4 – Educación de calidad: La educación debe ser inclusiva, segura y de calidad, evitando el acoso y promoviendo el respeto a la

diversidad.

- ODS 5 – Igualdad de género: Aunque dirigido principalmente a la igualdad entre mujeres y hombres, este objetivo también abarca la eliminación de todas las formas de violencia y discriminación por motivos de género, incluyendo a personas trans y no binarias.
- ODS 8 – Trabajo decente y crecimiento económico: Promueve entornos laborales inclusivos y no discriminatorios.
- ODS 10 – Reducción de las desigualdades: Este objetivo insta explícitamente a empoderar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su orientación sexual o identidad de género.
- ODS 11 – Ciudades y comunidades sostenibles: Incluye la necesidad de crear espacios urbanos seguros, inclusivos y accesibles para todas las personas.
- ODS 16 – Paz, justicia e instituciones sólidas: Promueve sociedades justas e inclusivas, el acceso a la justicia y la construcción de instituciones responsables y transparentes, con mecanismos eficaces para la protección de los derechos de todas las personas.

En el marco del Plan Municipal para la garantía de los derechos de las personas LGTBI de la Ciudad de Almería, se promueve una implementación local de la Agenda 2030 que tenga en cuenta las realidades, vulnerabilidades y derechos del colectivo LGTBI, como parte esencial de una ciudad más justa, cohesionada, sostenible y libre de discriminación.

3.1. MARCO EUROPEO

El impulso de las instituciones europeas ha sido otro elemento determinante en el avance legislativo en la garantía de los derechos de las personas LGTBI. La construcción europea se ha fundamentado en una serie de valores, entre ellos el de la prohibición de la discriminación, que se han ido concretando en resoluciones, directrices, planes de actuación, elaboración de material didáctico y demás. Además de las previsiones en los tratados fundacionales. La Convención Europea de los Derechos Humanos el 4 de noviembre de 1950 contempla:

- Artículo 8: Derecho al respeto a la vida privada y familiar.

- 1. Toda persona tiene derecho al respeto de su vida privada y familiar, de su domicilio y de su correspondencia.
- 2. No podrá haber injerencia de la autoridad pública en el ejercicio de este derecho sino en tanto en cuanto esta injerencia esté prevista por la ley y constituya una medida que, en una sociedad democrática, sea necesaria para la seguridad nacional, la seguridad pública, el bienestar económico del país, la defensa del orden y la prevención de las infracciones penales, la protección de la salud o de la moral, o la protección de los derechos y las libertades de los demás.

- Artículo 14: Prohibición de discriminación.

El goce de los derechos y libertades reconocidos en el presente Convenio ha de ser asegurado sin distinción alguna, especialmente por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación.

- Resolución del Parlamento Europeo, 12 septiembre 1989, sobre la discriminación a los trans.
- Resolución del Parlamento Europeo, 8 febrero 1994, sobre igualdad de derechos de los homosexuales y las lesbianas en la Comunidad Europea.
- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, de 18 de diciembre de 2000:

- Artículo 21: No discriminación

- 1. Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.

- Resolución del Parlamento Europeo, 18 enero 2006, sobre la LGTBIfobia en Europa.
- Protocolo nº12 al Convenio para la protección de los Derechos Humanos y de las libertades fundamentales, de 14 de Marzo de 2008

- Artículo 1: Prohibición general de la discriminación.

- El goce de todos los derechos reconocidos por la ley han de ser

asegurados sin discriminación alguna, en particular por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas o de otro carácter, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación.

- Nadie podrá ser objeto de discriminación por parte de cualquier autoridad pública, basada en particular en los motivos mencionados en el apartado 1.
- Resolución del Parlamento Europeo, 24 mayo 2012, Lucha contra la LGTBIfobia en Europa

Estas Resoluciones instan a todos los Estados Miembros a velar por la aplicación del principio de igualdad de trato, con independencia de la orientación sexual de las personas en todas las disposiciones jurídicas y administrativas.

Se han dictado Directivas específicas en materia de no discriminación como la Directiva 2000/78/CE del Consejo, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, la Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro, o la Directiva 2006/54/CE del Parlamento y del Consejo, de 5 de julio, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

Además de resoluciones, se han elaborado informes sobre la materia LGTBI que incluyen una radiografía de la situación, recomendaciones y ejemplos de buenas prácticas. El Comisario de Derechos Humanos del Consejo de Europa Thomas Hammarberg emitió un Informe sobre la situación de las personas trans, apelando a los estados a asegurar una atención sanitaria adecuada y a flexibilizar los procesos legales de reconocimiento del género sentido.

- En 2009 la FRA emitía un Informe en el que evaluaba las deficiencias del sistema sanitario en la atención a personas LGTBI.
- El Parlamento Europeo, en diciembre de 2012, emitía una recomendación instando a la OMS a suprimir los trastornos de identidad de género de la lista de trastornos mentales, y a facilitar el reconocimiento del género sentido aludiendo al modelo argentino implementado desde su Ley 26.743.
- En junio de 2013 el Consejo de Europa editó las «Directrices para promover y proteger el disfrute de todos los derechos humanos por parte de las

personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero intersexuales». En octubre de ese mismo año, dictaba una resolución sobre el derecho a la integridad física de los menores intersexuales reivindicando la eliminación de los tratamientos médicos innecesarios. Esta es la misma línea contenida en el Informe de la ONU sobre tortura infantil de 2013.

- El 4 de febrero de 2014, el Parlamento Europeo aprobó por amplia mayoría el Informe Lunacek, una hoja de ruta para acabar con la discriminación por orientación sexual o identidad de género o sexual. Su aprobación supone un hito en la lucha por los derechos LGTBI en Europa y marca las líneas de las legislaciones nacionales.
- El Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (Convenio de Estambul) ha sido publicado en el BOE del viernes 6 de junio de 2014, que se puede encontrar en el siguiente enlace: <http://www.boe.es/boe/días/2014/06/06/pdfs/BOE-A-2014-5947.pdf>
- En abril del 2015, la Asamblea parlamentaria del Consejo de Europa dictaba una importante resolución, que se hacía eco de la Ley de Malta promulgada ese mismo mes y año, por la que reconocía el derecho a la identidad de las personas trans, instando a los Estados Miembros a avanzar hacia procesos de reconocimiento del género sentido rápidos, transparentes y accesibles, fundados en la autodeterminación y que no requieran ni diagnóstico ni tratamientos médicos obligatorios.
- Finalmente, en junio de 2016, el Consejo sobre la igualdad de las personas LGTBI del Consejo de la UE dio un nuevo impulso a diversas instituciones europeas para seguir trabajando en los derechos de las personas LGTBI, estudiando su situación, recogiendo datos comparables de las situaciones de discriminación e implementado las medidas acordadas hasta la fecha.

En la elaboración del presente Plan se ha tenido en cuenta la **Estrategia para la Igualdad de las Personas LGTBI 2020-2025** de la **Comisión Europea**, que establece el primer marco estratégico a nivel europeo dedicado de forma específica a los derechos de las personas LGTBI. Esta estrategia propone una Europa libre de discriminación, odio y violencia, donde todas las personas LGTBI puedan vivir con libertad y seguridad. Entre sus líneas prioritarias se encuentran: la lucha contra la discriminación, la garantía de la seguridad del colectivo, la protección de sus derechos en todos los ámbitos (educación,

empleo, salud), y el impulso de una gobernanza más inclusiva. Además, promueve medidas legislativas, campañas de sensibilización y recogida de datos desagregados para una mejor formulación de políticas. Esta estrategia ha servido de referencia para la definición de objetivos y acciones locales alineadas con los compromisos europeos en materia de igualdad y diversidad.²

Son muchos, los compromisos y las directrices internacionales que favorecen el tránsito de la legislación española hacia un cuerpo normativo sólido e integral que asegure la defensa y la promoción de los derechos y libertades. Un cuerpo normativo que garantice que el estado español es y será un territorio seguro y amable para toda la ciudadanía, independientemente de su orientación sexual, su expresión o identidad de género, su diversidad familiar, su expresión sexual o su condición serológica.

3.2. MARCO ESTATAL

La Constitución Española de 1978, es la ley fundamental que prevalece sobre el resto de las leyes, a partir de ella se deben desarrollar el resto de las normas y a ella están sujetos los ciudadanos y los poderes públicos. Proclama:

- Artículo 9.2: 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.
- Artículo 10.1: La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social.
- Artículo 14: Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

² Comisión Europea (2020). *Estrategia para la Igualdad de las Personas LGTBIQ 2020-2025*. Bruselas: Dirección General de Justicia y Consumidores. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0698>

- Artículo 32.1: El hombre y la mujer tienen derecho a contraer matrimonio con plena igualdad jurídica.

Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio.

- Artículo 44 "párrafo 2º": El matrimonio tendrá los mismos requisitos y efectos cuando ambos contrayentes sean del mismo o de diferente sexo.
- Artículo 66: Los cónyuges son iguales en derechos y deberes.
- Artículo 67: Los cónyuges deben respetarse y ayudarse mutuamente y actuar en interés de la familia

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, publicada en el BOE Número 51, de 1 de marzo.

El objetivo de la ley es desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales (en adelante, LGTBI) erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en España se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad.

Esta ley define las políticas públicas que garantizarán los derechos de las personas LGTBI y remueve los obstáculos que les impiden ejercer plenamente su ciudadanía. Recoge una demanda histórica de las asociaciones LGTBI, que durante décadas han liderado e impulsado la reivindicación de los derechos de estos colectivos.

Esta Ley supone un importante avance en el camino recorrido hacia la igualdad y la justicia social que permite consolidar el cambio de concepción social sobre las personas LGTBI. Ello pasa por crear referentes positivos, por entender la diversidad como un valor, por asegurar la cohesión social promoviendo los valores de igualdad y respeto y por extender la cultura de la no discriminación frente a la del odio y el prejuicio.

La gran novedad de esta ley es que permite la "autodeterminación de género", incluido el cambio de sexo legal, sin necesidad de informe médico o psicológico ni tratamiento médico previo. No se recorta la autodeterminación del género en los menores de 14 y 15 años.

Entre otras cosas esta Ley señala que, a partir de 16 años, cualquier persona podrá solicitar el cambio de sexo en el Registro Civil sin más requisitos que su propia voluntad. Los de 14 y 15 años también podrán hacerlo, pero contando con la autorización de sus progenitores o tutores legales. Para los de 12 y 13 años, exige una autorización judicial.

Así mismo, se aprueba la retirada del concepto de violencia intragénero y su sustitución por "violencia en el ámbito familiar"; la obligación de elaborar un estudio sobre el sexilio, entendido por el "abandono de las personas LGTBI de su lugar de residencia por sufrir rechazo, discriminación o violencia"; así como que las administraciones públicas promuevan un turismo diverso e inclusivo que visibilice a las personas LGTBI como sujetos de la actividad turística.

La norma permitirá que España deje de considerar enfermas a las personas trans (despatologización de la transexualidad) y acabará con las tutelas médicas y judiciales.

La ley trans y LGTBI también cambia el Código Civil con el objetivo de que lesbianas y mujeres bisexuales puedan proceder a la filiación de sus hijos sin la exigencia del matrimonio, prohibirá las terapias de conversión de la orientación sexual o la expresión de género y protegerá la salud de las personas intersexuales.

A fin de erradicar las situaciones de discriminación y asegurar que "en España se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar, con plena libertad".

En cuanto a las personas trans, un hito importante ha sido la modificación de la Clasificación Internacional de Enfermedades de la Organización Mundial de la Salud (CIE-11) en 2018. La transexualidad ha sido eliminada del capítulo sobre trastornos mentales y del comportamiento y se ha trasladado al de "condiciones relativas a la salud sexual", lo que supone -dice la exposición de motivos- "el aval a la despatologización de las personas trans".

A pesar de estos avances, la exposición de motivos destaca que la Ley supone un salto cualitativo en la protección de los derechos de las personas LGTBI y en la lucha contra la discriminación que todavía sufren.

La Ley "aspira a reconocer la diversidad afectiva, sexual, de género y familiar, como factor enriquecedor de nuestras sociedades" y, para ello, "establece unos principios de actuación de los poderes públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y

prevé medidas específicas destinadas a la prevención, corrección y eliminación, en los sectores público y privado, de toda forma de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, así como al fomento de la participación de las personas LGTBI en todos los ámbitos de la vida social y a la superación de los estereotipos que afectan negativamente a la percepción social de estas personas".

Pretende superar la "histórica invisibilidad, estigmatización y falta de reconocimiento de los derechos de las personas LGTBI", para lo cual procura atender y respetar "todas las identidades posibles".

Los principales objetivos de la Ley son los siguientes:

- "Reconocer el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas trans y garantizar los derechos de las personas LGTBI".
- Establecer los principios rectores de la actuación de los poderes públicos, la organización administrativa y las políticas públicas para promover la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI y personas trans.
- Establecer los mecanismos para la "protección efectiva y reparación frente a la discriminación y la violencia por LGTBIfobia".
- Proteger los derechos de personas LGTBI en situaciones especiales (minoría de edad, discapacidad, extranjería, mayores, ámbito rural e intersexualidad).
- Establecer un régimen de infracciones y sanciones en el ámbito de la igualdad de trato y no discriminación por orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

3.3. MARCO NORMATIVO ANDALUZ

La Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía, constituye un pilar fundamental para el diseño de políticas públicas inclusivas en el ámbito autonómico y local. Esta norma, pionera en el Estado español, adopta un enfoque integral, transversal y despatologizador del reconocimiento de los derechos de las personas trans, estructurándose en torno a principios de igualdad, dignidad, libertad, no

discriminación, y libre desarrollo de la personalidad.

Uno de sus ejes fundamentales es el derecho a la autodeterminación de género (artículo 2), que reconoce a toda persona el derecho a ser identificada, tratada y documentada conforme a su identidad de género libremente manifestada, sin necesidad de diagnóstico médico o psicológico, y sin someterse a procesos hormonales o quirúrgicos. Este derecho se acompaña del reconocimiento de la identidad de género como una vivencia interna y personal (artículo 3), y del principio de no discriminación (artículo 6), que impide cualquier forma de acoso, penalización o exclusión por razón de identidad de género en todos los ámbitos de la vida.

La Ley también establece una responsabilidad activa de los poderes públicos, obligando a diseñar políticas proactivas contra la transfobia (artículo 7), desarrollar campañas de sensibilización, formar al personal público, y fomentar la creación de redes de apoyo. Esta perspectiva transversal se refleja también en el artículo 5, que impone a todas las administraciones andaluzas la obligación de interpretar y aplicar sus actuaciones a favor del pleno ejercicio del derecho a la identidad de género, prohibiendo cualquier exigencia de pruebas médicas o psicológicas como condición para su reconocimiento.

En el ámbito educativo, la Ley dedica especial atención a la creación de espacios seguros y libres de violencia y acoso (artículos 15 y 16). Se establecen medidas como la adaptación del nombre elegido en la documentación del centro, el respeto a la imagen física y expresión de género, la formación del profesorado en diversidad afectivo-sexual y de género, y la creación de protocolos de prevención y actuación frente a la discriminación en el entorno escolar.

En cuanto a la protección de los menores, el artículo 19 recoge el derecho de las personas menores de edad a recibir protección y atención integral para garantizar el desarrollo pleno y saludable de su identidad de género, incluyendo su reconocimiento legal, atención psicológica, acompañamiento familiar y el derecho a utilizar el nombre que hayan elegido. Se contempla, además, la intervención del Ministerio Fiscal cuando los tutores legales no colaboren en la garantía de estos derechos.

La Ley abarca también medidas específicas en materia de atención sanitaria (capítulo II), garantizando la adecuación de los servicios del sistema público andaluz a la identidad de género manifestada por las personas usuarias,

incluyendo procesos de reasignación sexual, tratamientos de voz, y formación específica del personal clínico. Asimismo, se establecen indicadores de seguimiento sanitario (art. 12) para evaluar la calidad de la atención prestada.

En el ámbito laboral y social, la Ley prohíbe la discriminación en el empleo (artículos 13 y 14), impulsa políticas activas de inserción sociolaboral, y garantiza el acceso igualitario a los servicios sociales. Además, establece el derecho de las personas trans mayores a recibir atención adecuada a su identidad (artículo 21) y reconoce el derecho de las mujeres trans víctimas de violencia machista a acceder a los recursos de la Ley andaluza contra la violencia de género (artículo 23).

En cuanto a sus objetivos estructurales, la Ley persigue:

- Garantizar la igualdad real y efectiva de las personas trans.
- Prevenir y eliminar todas las formas de discriminación y violencia por motivos de identidad o expresión de género.
- Promover el reconocimiento legal, social y administrativo de la identidad de género.
- Impulsar el respeto a la diversidad en todos los ámbitos de la vida.
- Establecer políticas públicas transversales en sanidad, educación, empleo, servicios sociales, justicia, cultura, juventud y medios de comunicación.

El Estatuto de Autonomía para Andalucía, reformado por la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, constituye el marco jurídico esencial que garantiza el ejercicio de derechos y libertades fundamentales en el ámbito andaluz, incluyendo de forma explícita el respeto y la protección de los derechos de las personas LGTBI.

Esta norma reconoce, desde su Preámbulo, el compromiso del pueblo andaluz con los valores de igualdad, democracia, justicia y libertad, como fundamentos de una convivencia plural y pacífica, y proyecta estos principios hacia todas las políticas públicas que desarrollan los poderes autonómicos.

Los artículos más relevantes en materia de igualdad y diversidad sexual y de género son:

- Artículo 14: Establece de manera explícita la prohibición de toda discriminación, incluyendo la ejercida por razón de orientación sexual o cualquier otra condición personal o social. Este principio no impide, sino que promueve, la adopción de acciones positivas a favor de

personas o colectivos especialmente vulnerables o desfavorecidos, en coherencia con el mandato de igualdad sustantiva y real.

- Artículo 35: Reconoce el derecho de toda persona a que se respete su orientación sexual y su identidad de género, al tiempo que encomienda a los poderes públicos la promoción de políticas específicas para garantizar el ejercicio efectivo de este derecho. Esta disposición convierte en mandato legal la obligación institucional de desarrollar programas de sensibilización, servicios de atención integral y medidas normativas que protejan a las personas LGTBI frente a la discriminación y exclusión social.
- Artículo 37.1.2: Incorpora como principio rector de las políticas públicas la lucha contra la LGTBIfobia, el sexismo, la xenofobia y el belicismo, especialmente mediante la educación en valores de igualdad, tolerancia, libertad y solidaridad. Esta directriz sitúa la educación como herramienta clave para la transformación social, y vincula todas las actuaciones institucionales al respeto de los derechos humanos y la diversidad.

Además, el Estatuto en su artículo 10, al definir los objetivos básicos de la Comunidad Autónoma, incorpora la cohesión social, la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, la integración de colectivos en situación de exclusión, la atención a la diversidad cultural y la participación ciudadana como ejes centrales del desarrollo andaluz. Todo ello refuerza la legitimidad del diseño de planes y políticas públicas inclusivas, como el Plan LGTBI municipal, con un enfoque interseccional.

Asimismo, el artículo 9 establece que todas las personas en Andalucía gozan de los derechos reconocidos en los tratados internacionales sobre derechos humanos, fortaleciendo así el principio de universalidad e indivisibilidad de los derechos, y reconociendo la obligación de las instituciones autonómicas de velar por su cumplimiento efectivo.

Por tanto, el Estatuto de Autonomía no solo ampara legalmente los derechos de las personas LGTBI, sino que impulsa la acción pública positiva para erradicar cualquier forma de discriminación, y promueve la inclusión plena de la diversidad afectivo-sexual y de género como parte esencial de la ciudadanía andaluza.

La Ley 12/2007 establece el marco normativo andaluz para garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, consolidando un enfoque transversal de género en todas las políticas públicas. Aunque su foco principal es la igualdad de género entre sexos, a lo largo de su articulado reconoce la interseccionalidad y la necesidad de abordar otras formas de discriminación, como las basadas en la orientación sexual y la identidad de género.

En este sentido, el artículo 43.2 cobra especial relevancia al establecer que:

“Los poderes públicos promoverán las acciones necesarias para eliminar la discriminación por razones de orientación sexual y de identidad de género, en los términos establecidos por la Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía, y la Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía.”

Este mandato vincula directamente a las administraciones públicas locales, como la del Ayuntamiento de Almería, con la obligación de desarrollar políticas públicas específicas en favor de la igualdad y la no discriminación del colectivo LGTBI, así como de adoptar medidas de sensibilización, formación, atención integral y protección jurídica frente a situaciones de exclusión, violencia o trato desigual.

Artículo 5: Transversalidad de género. Impulsa la incorporación de la perspectiva de género –entendida de forma amplia– en todas las políticas, planes y normativas, considerando sistemáticamente las necesidades de mujeres y hombres. Este enfoque permite extender esa perspectiva inclusiva hacia otras realidades como la diversidad sexual y de género.

Artículo 6: Evaluación de impacto de género. Establece la obligatoriedad de analizar el impacto de género de todas las políticas públicas, incluyendo indicadores y medidas correctoras. La aplicación municipal de este artículo puede extenderse a la evaluación del impacto en términos de diversidad LGTBI, para detectar discriminaciones indirectas o desigualdades estructurales.

Artículo 9 bis: Capacitación del personal público Obliga a las administraciones a garantizar la formación específica del personal en igualdad, con un enfoque transformador y feminista. Esta formación debe

incluir también contenidos sobre diversidad afectivo-sexual y de género, para asegurar una atención pública respetuosa e inclusiva hacia las personas LGTBI.

Artículo 10: Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género. Establece la necesidad de contar con datos desagregados por sexo y otros factores, incluyendo orientación e identidad sexual, cuando sea posible, lo cual es fundamental para diagnosticar la situación real del colectivo LGTBI y diseñar políticas eficaces.

Artículo 15: Promoción de la igualdad de género en centros docentes. Prevé la elaboración de Planes de Igualdad en los centros educativos, integrando actuaciones específicas contra la discriminación, la violencia de género y los estereotipos sexistas. Estos planes deben incluir la prevención de la LGTBIofobia, la promoción del respeto a la diversidad sexual y de género y la formación del profesorado en coeducación e inclusión.

Artículo 46: Inclusión social Refuerza la obligación de promover políticas que aseguren la participación social plena de todas las personas, con especial atención a los colectivos en situación de exclusión o vulnerabilidad. Este principio ampara el diseño de medidas específicas de inclusión social del colectivo LGTBI, especialmente en situaciones de pobreza, desempleo, sinhogarismo o violencia familiar.

Artículo 65: Igualdad de trato en el acceso al uso de bienes y servicios. Garantiza la igualdad en la prestación de servicios públicos y privados, lo cual refuerza la protección de los derechos del colectivo LGTBI frente a situaciones de discriminación en espacios públicos, centros sanitarios, educativos, deportivos o culturales.

Por tanto, esta ley no solo fundamenta jurídicamente la acción municipal en el ámbito de la igualdad, sino que exige a las administraciones andaluzas una respuesta activa, transversal e interseccional frente a la discriminación por orientación sexual e identidad de género, integrando estas dimensiones en todas las políticas, presupuestos y estructuras organizativas³.

³ Junta de Andalucía (2017). *Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía*. Boletín Oficial de la Junta de Andalucía (BOJA), nº 10, 15 de enero de 2018; Boletín Oficial del Estado (BOE), nº 33, 6 de febrero de 2018.

4. PRINCIPIOS INSPIRADORES DEL PLAN

Este plan se elabora para que las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales, convivan en igualdad de condiciones que el resto de los ciudadanos de Almería. Por lo tanto, el Plan Municipal para la garantía de los derechos de las personas LGTBI de la Ciudad de Almería debe sustentarse en los siguientes principios orientadores:

Igualdad y no discriminación.- Compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades para todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad o expresión de género, garantizando que reciban atención adecuada y respetuosa en todas las áreas y servicios municipales.

Respeto y valoración de la diversidad.- Reconocimiento y visibilización de la pluralidad de orientaciones, identidades, expresiones de género y modelos familiares, como base para promover el respeto mutuo y la cohesión social.

Transversalidad.- Integración del enfoque LGTBI en todas las políticas, programas y servicios municipales, asegurando que la diversidad afectivo-sexual y de género esté presente en la gestión pública y en cada área del Ayuntamiento.

Participación inclusiva y corresponsable.- Fomento de la participación activa de la ciudadanía, entidades LGTBI, personas relevantes, agentes sociales y personal municipal en el plan.

Continuidad y sostenibilidad.- Desarrollo de actuaciones estables y sostenidas en el tiempo, que trasciendan eventos puntuales y permitan alcanzar objetivos a medio y largo plazo.

Enfoque comunitario e integrador.- Impulso de iniciativas que involucren al mayor número posible de agentes sociales, fomentando un trabajo conjunto y coherente que garantice el éxito y la eficacia de las acciones del plan.

Comunicación inclusiva y responsable.- Garantía de un uso adecuado del lenguaje, la imagen y los mensajes institucionales, velando por la no discriminación y la visibilidad positiva del colectivo LGTBI en todas las manifestaciones públicas y comunicaciones oficiales.

Sensibilización social.—Desarrollo de campañas, acciones formativas y actividades de difusión dirigidas a la ciudadanía y al personal municipal, con el objetivo de fomentar la conciencia social y combatir la discriminación hacia las personas LGTBI, desde un enfoque de corresponsabilidad y derechos humanos.

Interseccionalidad.—Reconocimiento de que las discriminaciones y desigualdades no son unidimensionales, sino que interactúan y se potencian mutuamente. El plan aborda las múltiples formas de discriminación que pueden experimentar las personas LGTBI, teniendo en cuenta factores como género, origen, clase social, discapacidad o diversidad funcional.

Perspectiva de género y coeducación.—Incorporación de la igualdad de género como principio transversal en todas las actuaciones, asegurando que los programas y recursos municipales contribuyan a eliminar estereotipos, promover relaciones igualitarias y fomentar una educación inclusiva y respetuosa con la diversidad.

Libro:

Estado Elaboración: Original · CSV: 15702143421777523762

Nº de registro: · Fecha:

5. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN

Para la realización del Plan se ha contado con un método basado en la participación y en la revisión de fuentes secundarias, entre ellas: las revisiones de otros Planes, el análisis de informantes clave, la invitación a entidades para que presenten un diagnóstico de la situación, etc.

De esta información, hemos extraído un resumen de las principales conclusiones a las que se han llegado por parte del colectivo.

5.1. APORTACIONES DEL ESTUDIO DE ALMERÍA CON ORGULLO 2022

La población LGTBI en Almería es consciente de que existen una serie de discriminaciones que es más probable sufrir por el hecho de pertenecer al colectivo. Este estudio ha contado con una muestra relativamente pequeña debido a lo específico de la población objetivo.

Aunque, con relación al género, hay mayor proporción de mujeres, como ocurre en la mayoría de las investigaciones con muestreos accidentales, se ha contado también con una proporción adecuada de personas de género no binario, pese a ser minoritario, así como de personas conscientes de su intersexualidad, aunque se trata de una condición que no todas las personas intersexuales conocen.

Otra de las limitaciones sobre la muestra se debe a la mayor proporción de personas jóvenes (menores de 25 años), a pesar de que se ha intentado alcanzar a personas de mayor edad y recabar datos de forma presencial para reducir la brecha digital. Esta mayor participación de personas en esta franja de edad se puede explicar por su mayor uso de las redes sociales, donde se ha compartido la encuesta y por la implicación y colaboración de la Universidad de Almería en la difusión de la misma. No obstante, los datos obtenidos arrojan información valiosa sobre la discriminación percibida por parte de las personas del colectivo LGTBI y cuáles son algunos de los factores de riesgo que influyen en dicha discriminación.

En primer lugar, el hecho de que no haya diferencias en cuanto a edad, nivel de ingresos, zona de residencia, etc., muestra que la discriminación a las personas del colectivo LGTBI es estructural y puede ser padecida por

absolutamente cualquier persona.

Teniendo en cuenta el nivel de estudios, se comprueba que todas las personas independientemente de su formación académica perciben la discriminación grupal que sufre el colectivo, si bien las personas con menor nivel de estudios parecen percibir mayor discriminación individual, lo que puede entenderse ya que la discriminación por razón de identidad u orientación sexual es interseccional a otro tipo de discriminaciones sociales, en este caso, relacionadas con el estatus académico.

Por otro lado, el hecho de que las personas con creencias religiosas (musulmanas y cristianas) muestren puntuaciones más bajas puede interpretarse de dos formas: que, efectivamente, reciban menos discriminación, mayor protección y sensación de pertenencia en una comunidad religiosa en concreto o bien que no sean conscientes de la discriminación existente, ya que la LGTBIfobia interiorizada puede dificultar su identificación.

Cabe destacar las grandes diferencias en cuanto al género y la discordancia con el género asignado al nacer, donde se puede apreciar claramente que las personas trans y no binarias son las que reciben mayor discriminación a nivel personal, así como son más conscientes de la discriminación colectiva.

Asimismo, podemos observar que los hombres refieren mayor discriminación individual, posiblemente debido a que son quienes reciben con mayor frecuencia, violencia física directa. Mientras que las mujeres manifiestan mayor discriminación grupal, hecho que se puede explicar por fenómenos que se presencian de forma colectiva, como la sexualización de las mujeres lesbianas, bisexuales y trans.

En cambio, las personas intersexuales de nuestra muestra no indican mayores niveles de discriminación que el resto del colectivo, aunque esto se puede deber al hecho de ser una condición invisibilizada, que no suele asociarse a determinadas conductas o expresiones públicas.

En lo relativo a las orientaciones sexuales, son las personas heterosexuales quienes sufren menor discriminación. Ello encaja en los estándares y las expectativas de la sociedad. Sin embargo, existen diferencias interesantes sobre la discriminación percibida por personas pertenecientes a otras orientaciones sexuales.

A nivel individual, las personas homosexuales refieren niveles más altos de

discriminación, lo cual se puede explicar en base a que las personas bisexuales y asexuales, en ocasiones, pueden no ser reconocidas como parte del colectivo LGTBI, por ejemplo, al tener parejas de diferente género, lo que reduce la posibilidad de sufrir discriminación directa. No obstante, sí perciben la discriminación grupal ya que existen muchos estereotipos y prejuicios sobre el colectivo en general.

Es de especial importancia la diferencia existente entre aquellas personas que comparten su pertenencia al colectivo LGTBI de manera abierta y aquellas que lo ocultan a todo su entorno, pues nos muestra que, aunque todas ellas sufren niveles similares de discriminación grupal y son conscientes de la LGTBIfobia existente en la sociedad, una mayor visibilidad aumenta la posibilidad de sufrir discriminación en primera persona.

A tenor de los resultados arrojados por este estudio, parece necesario ampliar la formación y sensibilización de las/los trabajadoras/es de los servicios públicos, para recoger la necesidad de las personas LGTBI de recibir un trato adecuado y respetuoso, especialmente en aquellas personas que pertenecen a colectivos minoritarios dentro de la comunidad y cuya realidad resulta más desconocida y genera más prejuicios (por ejemplo, personas trans, personas no binarias, personas intersexuales, personas bisexuales y personas asexuales).

De la misma manera, la labor de concienciación y sensibilización debería extenderse al total de la ciudadanía almeriense, para permitir que las personas LGTBI se sientan libres de expresarse en público, sin temor a recibir respuestas violentas o discriminatorias como reacción a dicha visibilidad.

Es importante, además, ofrecer respuestas institucionales adecuadas, no solo ante las formas de violencia más explícitas (por ejemplo, violencia física), sino también a aquellas que corren el riesgo de pasar desapercibidas, como pueden ser el acoso callejero, la cosificación de las mujeres del colectivo LGTBI y otras formas sutiles de discriminación.

Esperamos que este diagnóstico sirva como punto de partida para recoger y atender las demandas y las necesidades del colectivo LGTBI en Almería y mejorar así su calidad de vida y, por ende, el clima social y el bienestar general de toda la ciudadanía en nuestro municipio.

Libro:

Estado Elaboración: Original · CSV: 15702143421777523762

Nº de registro: · Fecha:

5.1. APORTACIONES DEL ESTUDIO DE COLEGA 2021

Impera la necesidad de poder asesorar e intervenir en todas las etapas vitales de los chicos y chicas: infancia, adolescencia, juventud... para exponerles las posibilidades existentes, eliminar tabúes, prejuicios y estigmas creados a lo largo de los años y que siguen, aunque en menor medida, presentes.

Incrementar, impulsar y dar a conocer a toda la sociedad los conocimientos e investigaciones que se llevan a cabo en el ámbito de la salud sexual, implementando este tipo de conocimiento mediante las ciencias aledañas como la psicología o la medicina para así posicionar la sexología en el ámbito de salud pública que merece.

Para conseguir una sociedad justa y equitativa, todos los lugares de empleo de cualquier área social deben tener perspectiva de género y un espacio claro para el trato de toda diversidad de género, orientación o expresión, no siendo ésta tratada de manera implícita, sino que tenga un lugar reseñable en cualquier ciencia que tenga como referencia al ser humano, prestando especial atención al contexto educativo, enfatizando en las etapas de desarrollo personal y emocional.

Fomentar la normalización de la diversidad sexual, derribando la idea hegemónica de la heterosexualidad como principio y fundamento de las relaciones afectivo-sexuales.

Los profesionales de cualquier ámbito, salud, educación, medicina, economía, política... deben recibir un asesoramiento de los tipos de géneros o identidades existentes más allá del hombre y la mujer, de cómo acompañar o tratar respetuosamente una persona que se encuentra en transición y dotar de herramientas a la persona (y en su caso a la empresa), para que este cambio no suponga un peligro para el puesto laboral donde se desarrolla profesionalmente.

Dotar de conocimientos suficientes a la población es crucial para una correcta integración del colectivo trans.

Todo lo anteriormente descrito debe pasar obligatoriamente por la vía legislativa mediante el desarrollo de una Plan Nacional que aúne: criterios, contenidos, procesos e intervenciones y se dote de medios suficientes para poder desarrollar una óptima salud sexual (incluyendo la inteligencia

emocional, las habilidades de comunicación y negociación, la perspectiva de género, la empatía y la asertividad).

La formación de generaciones futuras más preparadas para vivir en sociedad con toda la diversificación que en ella existe, es el único modelo por el que se podrá lograr una sociedad más justa, libre, equitativa, rica y en definitiva, una sociedad más democrática.

5.2. APORTACIONES DE LA ESCUELA DE ARTE Y SUPERIOR DE DISEÑO CARLOS PEREZ SIQUIER

Según los informes analizados sobre la problemática del acoso escolar relacionado con la LGTBIfobia y la transfobia en España y a nivel mundial se sacan las siguientes conclusiones:

- Prevalencia del acoso escolar:
 - o Los datos reflejan altos niveles de acoso hacia el alumnado LGTBI siendo los estudiantes trans los más afectados.
 - o La discriminación incluye insultos, exclusión social y violencia psicológica, con efectos devastadores en la salud mental de los estudiantes
- Consecuencias en el desarrollo personal y académico:
 - o Las víctimas de acoso presentan mayor incidencia de ansiedad, depresión y pensamientos autolesivos.
 - o En el ámbito académico, el acoso afecta negativamente al rendimiento escolar y aumenta el riesgo de abandono de los estudios.

Tras estos informes las propuestas de actuación de un plan municipal contra la LGTBIfobia son:

- Creación e entorno seguros
 - o Promover actividades y/o acciones de sensibilización de respeto e inclusión mediante jornadas y talleres, donde se pueda informar de los recursos de protección a las víctimas.
 - o Diseñar protocolos claros para abordar situaciones de acoso, con protección inmediata para las víctimas.
- Apoyo psicosocial integral:

- Ofrecer puntos de información municipales de apoyo a las víctimas de LGTBIfobia y sus familias.
- Crear redes de apoyo que involucren a familias, asociaciones LGTBI a través de charlas, apoyo, espacios de confianza y trabajo comunitaria.
- Sensibilización y educación inclusiva
 - Impulsar campañas para visibilizar la diversidad afectivo-sexual y de género en los educativos
 - Colaborar con otras delegaciones para llegar a edades más tempranas.

En conclusión, este plan por las evidencias presentadas tiene el potencial de convertirse en una herramienta que pueda transformar para combatir la LGTBIfobia en nuestra sociedad pudiendo llegar a todas las esferas de la misma.

5.3. DATOS ESTADÍSTICOS A NIVEL POBLACIONAL

Según el informe **Estado del Odio: Estado LGTBI+ 2025**, publicado por la **Federación Estatal LGTBI+ (FELGTBI+)**⁴, el 42,5 % de la población LGTBI+ en España —casi 2,9 millones de personas— ha sufrido al menos un episodio de odio en el último año, incluyendo discriminación (25,3 %), acoso (16,4 %) y agresiones físicas o verbales (16,3 %). Este último dato supone más del doble respecto al año anterior (6,8 % en 2024), lo que pone de manifiesto una tendencia alarmante al alza.

Los perfiles más vulnerables son los jóvenes de entre 25 y 34 años, las personas con bajos ingresos, las residentes en municipios pequeños y especialmente las personas trans, de las cuales una de cada cuatro ha sido agredida. Los espacios donde más se producen estas violencias son la vía pública, los centros educativos, el ámbito familiar, el entorno laboral, el ocio y el transporte público. Pese a la gravedad de los datos, solo el 26,8 % de los casos fueron denunciados, y un tercio de quienes lo hicieron reportaron haber sufrido revictimización durante el proceso.

Estos datos se complementan con el informe más reciente de la **Agencia Europea de Derechos Fundamentales (FRA)** de 2023, donde se indican que

⁴ [Informe-Estado-LGTBI-2025.pdf](#)

persisten altos niveles de discriminación y violencia hacia las personas LGTBI en España. En este informe, se detalla que 37% de las personas LGTBI han experimentado discriminación en al menos un ámbito de la vida en el último año, lo que abarca desde el acceso a servicios de salud hasta situaciones cotidianas como acudir a un restaurante o tienda. A nivel laboral, el 19% de las personas LGTBI en España reportan haber sufrido discriminación en su entorno de trabajo o al buscar empleo, similar a la media de la UE.

En cuanto a la violencia, el 12% de las personas LGTBI han sido atacadas en los últimos cinco años, y el 4% reportaron haber sido agredidas en el último año. Estos datos reflejan una leve disminución en comparación con la media europea, pero aún muestran una realidad preocupante para el colectivo.

En el ámbito educativo, 66% de los menores LGTBI en España afirman haber sufrido acoso escolar, un incremento significativo respecto a encuestas anteriores. No obstante, es relevante destacar que 39% de estos estudiantes sienten que sus derechos son defendidos por profesores o compañeros, lo cual es un dato superior al promedio de la UE. Además, 42% de los jóvenes reportan que la educación en sus centros aborda de manera positiva la diversidad LGTBI.

Respecto a la situación de las personas trans, 21% de ellas en España han experimentado intentos de someterlas a prácticas de conversión para modificar su orientación o identidad de género, una cifra cercana al promedio europeo de 24%. Además, el 75% de las personas en España creen que la violencia contra la comunidad LGTBI ha aumentado en los últimos años, destacando la necesidad de medidas más contundentes para proteger y apoyar a este colectivo.

Estos datos muestran que, a pesar de ciertos avances en términos de visibilidad y apoyo en entornos educativos, persisten retos significativos en la lucha contra la discriminación y la violencia hacia las personas LGTBI en España. Es crucial implementar políticas efectivas que aborden estas áreas de forma integral.

Población LGTBI en Almería

Discriminación y delitos de odio

Los datos más recientes revelan que las personas LGTBI+ en Almería continúan enfrentando discriminación y violencia. Según el Observatorio Andaluz contra la Homofobia, en 2021 se registraron 367 incidencias

LGTBifóbicas en Andalucía, de las cuales alrededor de 40 correspondieron a la provincia de Almería (aprox. un 11% del total). Estas incidencias incluyen insultos, agresiones físicas o verbales, y otras formas de odio por orientación sexual o identidad de género. El número de casos creció un 8% en 2021 respecto al año anterior, y se atendió a 279 víctimas en la comunidad. Casi la mitad de las víctimas (42%) eran jóvenes menores de 30 años, un dato alarmante que indica que la juventud sigue siendo especialmente vulnerable a estas agresiones. En contraste, solo un 11% de víctimas tenía más de 50 años, evidenciando que la violencia LGTBIfóbica afecta desproporcionadamente a personas más jóvenes.

Las formas de violencia y odio abarcan desde delitos graves hasta microdiscriminaciones cotidianas. A menudo varios tipos de incidentes ocurren simultáneamente (por ejemplo, una agresión física acompañada de insultos) constituyendo casos de discriminación múltiple. El perfil de las víctimas refleja desigualdades internas del colectivo: hay una mayoría de hombres gais (66% de los casos) como afectados, frente a un 28% de mujeres lesbianas, y cerca de un 32% de las víctimas fueron personas trans. En cambio, los incidentes dirigidos a personas bisexuales o intersexuales fueron mucho menores (alrededor del 3% de los casos).

Visibilidad y actitudes sociales

En cuanto a la visibilidad del colectivo, Almería muestra avances entre la juventud, pero todavía persisten prejuicios. Una encuesta realizada en 2022 por la asociación COLEGA Almería a 3.000 jóvenes (12 a 18 años) reveló que la gran mayoría conoce a alguna persona LGTBI+ en su entorno (unos 2.250 encuestados, equivalente al 75% de la muestra). Esto indica un nivel alto de visibilidad de la diversidad sexual y de género entre adolescentes almerienses. Sin embargo, mayor visibilidad no siempre se traduce en plena aceptación: más de la mitad de estos jóvenes (51,3%) ha presenciado algún acto de LGTBIfobia –insultos, agresiones o acoso– en su entorno cercano. Gran parte de estos episodios ocurrieron en el propio centro educativo, lo que señala que, pese a la mayor apertura, la escuela sigue siendo un espacio donde se reproduce la discriminación. De hecho, el colectivo LGTBI continúa figurando entre las principales víctimas de bullying en las aulas.

Los estereotipos y creencias erróneas también perviven entre una parte de la población joven. El mismo estudio evidenció, que un sector significativo de estudiantes mantiene prejuicios sobre las personas LGTBI. Por ejemplo: un 20,6%

piensa que los homosexuales son más promiscuos, y un 26,2% cree que siempre se puede “distinguir” a una persona homosexual por su forma de hablar, aspecto o profesión. Asimismo, casi un 20% opina que en las parejas del mismo sexo uno “hace de hombre” y otro de mujer, reflejando la persistencia de roles de género tradicionales en el imaginario juvenil. Aunque la mayoría de los jóvenes no comparte estas ideas, las cifras no dejan de ser preocupantes.

Acoso escolar y juventud

El ámbito educativo es una de las áreas prioritarias de atención debido a la prevalencia del acoso escolar homófobo y tránsfobo. En Almería, los datos recopilados por COLEGA en Institutos de Educación de Secundaria (IES) muestran que más de la mitad de los estudiantes (51%) ha presenciado conductas de bullying hacia compañeros LGTBI. Los insultos y burlas por orientación sexual o identidad de género son los episodios más comunes, pero también se reportan agresiones físicas o aislamiento social hacia alumnado LGTBI. La escuela y el instituto aparecen como los espacios donde ocurren gran parte de los incidentes LGTBIfóbicos juveniles. Esta realidad local se enmarca en un problema más amplio: a nivel nacional se estima que más del 50% de los menores LGTBI sufren acoso escolar durante su etapa educativa. Es decir, al menos la mitad de los estudiantes que forman parte del colectivo (o son percibidos como tales) han sido víctimas de burlas, hostigamiento o violencia en la escuela por su condición.

Libro:

Estado Elaboración: Original · CSV: 15702143421777523762

Nº de registro: · Fecha:

6. META, OBJETIVOS DEL PLAN Y LÍNEAS ESTRATÉGICAS

6.1. META DEL PLAN

El Plan Municipal para la Garantía de los Derechos de las Personas LGTBI de la Ciudad de Almería “tiene como objetivo principal incorporar el enfoque de la diversidad sexual, de género y familiar en la política municipal y en el funcionamiento interno del Ayuntamiento. Este instrumento pretende ser una herramienta práctica y operativa que facilite un abordaje adecuado de la diversidad en relación con la orientación sexual, la identidad y la expresión de género. De este modo, se aspira a prevenir las distintas formas de discriminación, desigualdad y brechas sociales que afectan al colectivo LGTBI, estableciendo una hoja de ruta para los próximos cuatro años. ”

6.2. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

OE.1. Incorporar, de manera transversal, la perspectiva de la diversidad sexual, familiar y de género al conjunto de las áreas, programas formativos y políticas municipales del Ayuntamiento de Almería.

OE.2. Reforzar la visibilidad y el respeto por la diversidad sexual y de género, incrementando la sensibilización y prevención de la LGTBIfobia en la ciudadanía.

OE.3. Mejorar la protección de los derechos y el apoyo a las personas víctimas de la discriminación y la violencia LGTBIfóbica

OE.4. Promover la erradicación de toda forma de discriminación, exclusión o violencia vinculada a la orientación sexual, la diversidad corporal, la configuración familiar, así como a la identidad y expresión de género , actuando desde distintas dimensiones e incorporando el deporte como herramienta de transformación o social en la ciudad de Almería.

OE.5. Promover la convivencia ciudadana desde un principio de “igualdad en la diversidad”, construyendo una ciudad segura, respetuosa y amigable para todas las personas, colectivos y familias.

OE.6. Fortalecer el tejido social e institucional vinculado a la defensa de la igualdad desde el enfoque de diversidad LGTBI de la ciudad.

OE.7. Crear espacios seguros y permanentes y procesos de colaboración, ideación, concreción y escucha.

OE.8. Fomentar la transmisión de valores libres de estereotipos sexistas y LGTBIfóbicos en los espacios de convivencia de la ciudad de Almería

OE.9. Visibilizar el espacio público físico ubicado en el “Parque 28 de junio”.

OE.10. Reforzar las acciones de reconocimiento y visibilidad para contribuir al cuestionamiento de la heteronormatividad en el espacio público y promover la defensa de los derechos de las personas LGTBI.

OE.11. Promocionar una cultura inclusiva con la diversidad sexual y de género para transformar el imaginario social y los estereotipos hacia las personas LGTBI.

OE.12. Incluir la perspectiva de la diversidad sexual y de género en la comunicación del Ayuntamiento.

OE.13. Incorporar la perspectiva de la diversidad sexual y de género en el ámbito de la salud y mejorar la calidad de vida y la salud psicológica, corporal, reproductiva y sexual de las personas LGTBI

OE.14: Aumentar el atractivo de la ciudad como destino turístico LGTBI-Friendly diversificando la oferta turística.

OE 15: Fortalecer la colaboración comunitaria y la promoción de espacios inclusivos

6.3. LÍNEAS ESTRATÉGICAS

El Plan Municipal para la garantía de los derechos de las personas LGTBI de la Ciudad de Almería está diseñado para ser una hoja de ruta integral y estratégica que guía nuestras políticas y acciones hacia una sociedad más inclusiva y respetuosa con la diversidad sexual y de género. Este plan se articula en torno a diez ejes fundamentales, cada uno de los cuales aborda aspectos cruciales de la vida comunitaria y la administración pública. Estos ejes reflejan nuestro compromiso con la promoción de la igualdad, el respeto y la dignidad de todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad o expresión de género. Al implementar estos ejes, buscamos no solo cumplir con nuestra responsabilidad de proteger los derechos de la comunidad LGTBI, sino también enriquecer el tejido social de nuestra ciudad con los valores de aceptación y aprecio por la diversidad.

LÍNEA ESTRATÉGICA 1 (LE1) ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN MUNICIPAL:

Incorporación de la diversidad sexual, familiar y de género a la organización institucional pudiendo utilizar los espacios físicos municipales, dando apoyo al colectivo y trabajando de una manera transversal.

LÍNEA ESTRATÉGICA 2 (LE2) FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN:

Promover programas de formación y sensibilización sobre la diversidad sexual y de género dirigidos a la comunidad en general especialmente a personas que estén en atención al público. Incluir estrategias de comunicación efectivas para una mayor conciencia pública.

LÍNEA ESTRATÉGICA 3 (LE 3) PARTICIPACIÓN Y EMPODERAMIENTO:

Fomentar la participación de la comunidad LGTBI en las políticas municipales, fortalecer el tejido asociativo LGTBI, promoviendo su fortaleza a través del acceso a recursos y asesoramiento.

LÍNEA ESTRATÉGICA 4 (LE4) PREVENCIÓN Y RESPUESTA A LA DISCRIMINACIÓN:

Desarrollar mecanismos para mejorar la respuesta institucional ante la LGTBIfobia y otras formas de discriminación, asegurando la construcción de una ciudad amigable y segura para todos.

LÍNEA ESTRATÉGICA 5 (LE5) ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD EN EL CURSO VITAL:

Atender a la diversidad a lo largo de las etapas de la vida, abordando necesidades específicas desde la infancia, pasando por la adolescencia y la edad adulta hasta las personas mayores.

LÍNEA ESTRATÉGICA 6 (LE6) SALUD Y BIENESTAR:

Mejorar la información de acceso a los servicios de salud que incorporen la perspectiva de diversidad sexual y de género, incluyendo la salud mental, física, reproductiva y sexual.

LÍNEA ESTRATÉGICA 7 (LE7) EDUCACIÓN Y COEDUCACIÓN:

Colaboración hacia un modelo educativo inclusivo y coeducativo que luche contra el acoso y la discriminación LGTBIfóbica en entornos educativos, desde la escuela hasta la universidad.

LÍNEA ESTRATÉGICA 8 (LE8) INCLUSIÓN SOCIAL Y CULTURAL:

Promover la inclusión social y cultural de la comunidad LGTBI a través del deporte, el ocio, el tiempo libre, y la participación en la cultura y festividades locales.

LÍNEA ESTRATÉGICA 9 (LE9) VISIBILIDAD INTERNACIONAL Y TURISMO:

Potenciar Almería como destino turístico inclusivo en el ámbito internacional, fomentando relaciones internacionales y promoviendo el turismo LGTBI responsable.

A continuación, se presenta un **resumen de las actuaciones** a implementar vinculadas a las líneas estratégicas y los objetivos del Plan.

Línea Estratégica	Objetivo	Actuaciones a implementar
LE1 Administración y gestión municipal.	OE1	A.1. Revisión y adaptación de las políticas y normativas municipales
	OE12	A.2. Capacitación en comunicación inclusiva para el personal del Ayuntamiento.
		A.3. Revisión y adaptación de los materiales de comunicación existentes.
		A.4. Publicación del Plan Municipal para la garantía de los derechos de las personas LGTBI de la Ciudad de Almería.
LE2 Formación, sensibilización y comunicación.	OE2 y OE5	A.5. Campañas de concienciación pública en medios de comunicación masivos.
LE3. Participación y empoderamiento.	OE6	A.6. Constitución de Órganos de participación.
	OE7	A.7. Desarrollo de un protocolo de colaboración entre el Ayuntamiento y organizaciones LGTBI
LE4. Prevención y respuesta a la discriminación.	OE3 y OE4	A.8. Información y difusión de recursos de apoyo contra la LGTBIfobia
		A.9. Colaboración en el proceso formativo para el cuerpo de seguridad local para prevenir y evitar actitudes discriminatorias.
		A.10. Programas de sensibilización, formación y grupos de apoyo para familias
LE5. Atención a la diversidad en el curso vital.	OE 10	A.11. Actividades de visibilización y normalización intergeneracional LGTBI
LE6 Salud y bienestar	OE13	A.12 Talleres sobre salud mental, salud sexual y reproductiva, prevención de ITS y estrategias de autocuidado para jóvenes LGTBI.

Libro:

Estado Original · CSV: 15702143421777526762
 Nº de registro: 15702143421777526762

LE7. Educación y coeducación.	OE8, OE11 y OE9	A.13 Actividades interactivas en espacios públicos.
LE8. Inclusión social y cultural.	OE7	A.14 Conmemoración de días internacionales representativos contra la LGTBIfobia
LE09. Visibilidad internacional y turismo.	OE 14	A.15. Colaboración con entidades empresariales para promover espacios inclusivos en el turismo, hostelería y centros comerciales

Libro:

Estado Elaboración: Original · CSV: 15702143421777523762

Nº de registro: · Fecha:

6.4. ACTUACIONES A IMPLEMENTAR

LEI. ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN MUNICIPAL

Objetivo estratégico 1: Incorporar, de manera transversal, la perspectiva de la diversidad sexual, familiar y de género al conjunto de las áreas, programas formativos y políticas municipales del Ayuntamiento de Almería.

Indicadores:

Porcentaje de programas y políticas municipales que integran la perspectiva de diversidad sexual y de género.

Actuación 1

Revisión y adaptación de las políticas y normativas municipales.

Indicador actuación 1

Número de políticas y normativas revisadas y adaptadas

Descripción: Análisis profundo y sistemático de todas las regulaciones y políticas vigentes en el ámbito municipal. Su objetivo es asegurar que todas las normativas reflejen principios de inclusión, equidad y no discriminación respecto a las personas de diversas orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género.

A continuación, se detalla cada uno de los componentes clave de este proceso:

1. Políticas de Recursos Humanos (RRHH): Las políticas de RRHH municipales abarcan desde la contratación y promoción de empleados hasta la gestión del personal.
2. Normativas de uso de instalaciones públicas: Políticas que rigen el uso de infraestructuras municipales, como centros deportivos, bibliotecas, parques, y edificios públicos en general.
3. Políticas de servicios municipales: Los servicios municipales incluyen una variedad de programas y apoyos que ofrece el ayuntamiento, tales como servicios sociales, educación, salud, y cultura.
4. Protección contra la discriminación: Todas las normativas municipales deben garantizar la protección efectiva contra cualquier tipo de discriminación por motivos de identidad de género, expresión de género u orientación sexual.

Pasos para la implementación:

1º. Revisión inicial: Realizar una revisión de todas las políticas y normativas municipales para identificar aquellas que requieren modificación o actualización.

2º. Revisión legal: Colaborar con expertos en legislación sobre derechos humanos y diversidad para adaptar las normativas y políticas conforme a los estándares de inclusión y no discriminación.

3º. Aprobación y actualización: Presentar las políticas revisadas para su aprobación por el consejo municipal y proceder a su implementación oficial.

Recursos Humanos:

Técnico experto/a en legislación sobre derechos humanos y diversidad

- **Funciones:** Revisar las normativas desde un punto de vista legal, asegurando que las modificaciones se ajusten a los estándares de derechos humano e inclusión

Equipo técnico redactor:

- **Funciones:** Adaptar y redactar las políticas y normativas revisadas, asegurándose de que el lenguaje utilizado sea inclusivo y no discriminatorio.

Recursos Materiales:

Manuales y guías de buenas prácticas: Material de referencia sobre cómo integrar la diversidad sexual y de género en normativas y políticas públicas

Presupuesto aproximado:

4. 000,00 €

Fecha de ejecución

Segundo semestre de 2025

Libro:

Estado Elaboración: Original · CSV: 15702143421777523762

Nº de registro: · Fecha:

LEI. ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN MUNICIPAL

Objetivo estratégico 12: Incluir la perspectiva de la diversidad sexual y de género en la comunicación del Ayuntamiento.

Indicadores:

Porcentaje de materiales de comunicaciones que incluyen perspectiva de diversidad sexual y de género.

Nivel de comprensión y aceptación de la diversidad sexual y de género en la comunidad.

Actuación 2

Capacitación en comunicación inclusiva para el personal del Ayuntamiento.

Indicador actuación 2

Tasa de participación del personal del Ayto.
Evaluaciones de competencias en comunicación inclusiva post-capacitación

Descripción: Esta actuación se enfoca en formar a los empleados municipales, especialmente a los que trabajan en áreas clave como comunicación y relaciones públicas, en técnicas que promuevan un lenguaje y un enfoque inclusivo. El objetivo es garantizar que todos los mensajes oficiales y materiales de comunicación, ya sea en medios escritos, orales o visuales, reflejen y respeten la diversidad de la comunidad, en particular en lo referente a diversidad sexual y de género.

Áreas de comunicación a mejorar:

La formación se centrará en mejorar la comunicación en los siguientes ámbitos:

- **Lenguaje escrito:** Redacción de comunicados, informes, publicaciones en redes sociales, y correos electrónicos que utilicen un lenguaje inclusivo y no discriminatorio.
- **Lenguaje visual:** Revisión y adaptación de la iconografía, imágenes y materiales gráficos que reflejen la diversidad sexual y de género de la población.
- **Lenguaje oral:** Capacitación para el uso de un lenguaje inclusivo en discursos, presentaciones públicas y atención al público en general.

La capacitación tendrá una duración aproximada de 20 horas e incluirá al menos los siguientes módulos:

- **Introducción a la diversidad sexual y de género:** Sensibilización sobre las distintas orientaciones sexuales e identidades de género, con el fin de entender sus características y necesidades específicas en términos de comunicación
- **Principios del lenguaje inclusivo:** Enseñar cómo usar un lenguaje que no sea sexista ni excluyente, evitando términos que refuercen estereotipos y promoviendo expresiones que incluyan a todas las identidades y géneros.

Libro:

Estado Elaboración: Original · CSV: 1570214342177523762

Nº de registro: · Fecha:

Ejemplo: Uso de términos neutros, evitar el uso del masculino genérico, uso de pronombres adecuados para cada persona, etc.

- Comunicación visual inclusiva: Cómo elegir imágenes y materiales gráficos que representen a una población diversa. Evitar la representación estereotipada de los géneros o identidades sexuales en folletos, posters, campañas publicitarias, etc.
- Tratamiento respetuoso y no discriminatorio de la diversidad: Protocolo de atención al público que contempla el respeto a la identidad de género y orientación sexual, asegurando un trato digno y libre de prejuicios en la comunicación con la ciudadanía.

Pasos para la implementación:

1º. Desarrollo del programa de formación: Colaborar con expertos en diversidad y comunicación para desarrollar un programa de capacitación que abarque principios de inclusión, uso de lenguaje no discriminatorio y representación equitativa.

2º. Programación de sesiones de capacitación: Organizar sesiones regulares de capacitación para el personal, asegurando que todos los nuevos empleados reciban esta formación como parte de su orientación inicial, y que el personal existente reciba actualizaciones periódicas.

3º. Evaluación de la efectividad: Implementar evaluaciones antes y después de las capacitaciones para medir la mejora en el conocimiento y habilidades del personal en comunicación inclusiva.

Recursos Humanos:

Formador/a en comunicación inclusiva: Persona encargada de impartir los talleres.

Profesional especializado en comunicación inclusiva, con conocimientos sólidos en diversidad sexual y de género. Se valorará experiencia en la formación de personal público y en el diseño de materiales didácticos.

Recursos Materiales:

Infraestructura: Sala para impartir la formación (mesas, sillas, proyectores, pizarra).

Equipos Audiovisuales: Ordenadores, proyectores, micrófonos, altavoces.

Material Didáctico: Guías impresas o digitales, infografías, hojas de trabajo.

Presupuesto aproximado:

Sin coste

Fecha de ejecución:

Primer semestre 2026

Libro: Estado Elaboración: Original · CSV: 15702143421777523762

Nº de registro: Fecha:

<p>Actuación 3 Revisión y adaptación de los materiales de comunicación existentes.</p>	<p>Indicador actuación 3 Porcentaje de materiales de comunicación revisados y adaptados Nivel de cumplimiento con los estándares de comunicación inclusiva</p>
<p>Descripción: Revisar todos los materiales de comunicación existentes del ayuntamiento, como folletos, sitios web, campañas en redes sociales, y publicidades para asegurar que incluyan y reflejen adecuadamente la diversidad sexual y de género. Esta revisión también deberá considerar la creación de nuevos materiales que aborden específicamente temas relacionados con la comunidad LGTBI</p>	
<p>Pasos para la implementación:</p> <p><u>1º. Revisión de materiales actuales:</u> Realizar una revisión completa de todos los materiales de comunicación utilizados por el ayuntamiento para identificar aquellos que requieren ser actualizados o reemplazados.</p> <p>Materiales Escritos: Revisión de folletos, trípticos, circulares internas, comunicados oficiales, boletines informativos, y cualquier otro documento impreso que el Ayuntamiento utilice para comunicarse con la ciudadanía o su personal.</p> <p>Sitios Web y Plataformas Digitales: Análisis de los contenidos en las páginas web oficiales del Ayuntamiento, blogs, y cualquier plataforma de gestión ciudadana online.</p> <p>Campañas en Redes Sociales: Revisión de todas las publicaciones, imágenes, videos y contenidos que el Ayuntamiento comparte en plataformas como Facebook, Twitter, Instagram, y otras redes sociales.</p> <p><u>2º. Adaptación de los materiales:</u> Trabajar con diseñadores gráficos y redactores especializados en diversidad para modificar los materiales que no cumplen con los estándares de inclusión, asegurando que todos los futuros materiales sean diseñados desde una perspectiva inclusiva.</p> <p><u>3º. Creación de nuevos materiales:</u></p> <p>Materiales específicos para la comunidad LGTBI: Crear folletos, guías, o recursos específicos que aborden las necesidades y derechos de la comunidad LGTBI en relación con los servicios municipales (por ejemplo, acceso a servicios de salud, apoyo psicológico, programas de empleo inclusivo, etc.).</p> <p>Materiales formativos: Desarrollo de guías y manuales para la capacitación interna del personal del Ayuntamiento, asegurando que todos los departamentos estén alineados con las prácticas inclusivas.</p> <p><u>4º. Implementación y monitoreo:</u> Lanzar los materiales revisados y monitorear su recepción y efectividad a través de feedback de la comunidad y análisis de engagement en plataformas de comunicación.</p>	
<p>Recursos Humanos Técnico en diversidad y género</p>	

Libro:

Estado Elaboración: Original · CSV: 15702143421777523762

Nº de registro: Fecha:

Especialista en diseño gráfico Equipo interno de comunicación del Ayuntamiento	
Recursos Materiales Materiales críticos de revisión Herramientas digitales para la actualización de materiales de comunicación	
Presupuesto aproximado 2.500,00 €	
Fecha de ejecución Segundo semestre de 2026	
Actuación 4 Publicación del Plan para la garantía de los derechos de las personas LGTBI de la Ciudad de Almería	Indicadores actuación 4 Número de accesos y descargas del Plan desde la Plataforma Digital del Ayto.
Descripción La publicación del Plan tiene como objetivo proporcionar un documento oficial y accesible que detalle los compromisos, estrategias, y acciones del municipio para promover la igualdad y los derechos de la comunidad LGTBI en Almería. Este plan servirá como referencia para las entidades gubernamentales, organizaciones sociales, empresas y ciudadanía en general, asegurando transparencia y proporcionando un marco de acción claro para los próximos años.	
Pasos para la implementación: <u>1º Finalización del documento del Plan:</u> Revisión final: Antes de la publicación, realizar una revisión exhaustiva del plan para asegurar que incluye todos los objetivos, estrategias, y medidas acordadas durante las fases de consulta y redacción. Aprobación institucional: Obtener la aprobación final del plan por parte del consejo municipal y otras entidades pertinentes. <u>2º Diseño y maquetación:</u> Diseño profesional: Encargar a diseñadores gráficos la maquetación del plan, asegurando que el documento final sea visualmente atractivo y fácil de leer. Accesibilidad: Considerar la accesibilidad en el diseño, asegurando que el documento esté disponible en formatos accesibles para personas con discapacidades. <u>3º Estrategia de publicación:</u> Versión impresa y digital: Preparar tanto versiones impresas como digitales del plan para su distribución. La versión digital debería ser accesible desde el sitio web del Ayuntamiento y otras plataformas relevantes.	

Libro:

Estado Elaboración: Original · CSV: 1570214342177523762

Nº de registro: Fecha:

Distribución: Organizar la distribución física en lugares clave como la biblioteca municipal, centros comunitarios, y oficinas de atención ciudadana, así como la promoción en línea a través de las redes sociales y otros canales digitales.

4º Lanzamiento oficial:

Evento de lanzamiento: Planificar un evento de lanzamiento que incluya a representantes de la comunidad LGTBI, autoridades municipales, medios de comunicación y otros stakeholders.

Presentaciones: Durante el evento, realizar presentaciones detalladas del plan, sus objetivos y las expectativas de su implementación.

5º Campaña de sensibilización:

Campaña informativa: Desarrollar una campaña de información y sensibilización sobre el contenido y la importancia del plan, utilizando diversos medios de comunicación para alcanzar a toda la comunidad.

Recursos Humanos

Especialistas en comunicación y campañas de información y sensibilización
Personal de comunicación del Ayuntamiento.

Recursos Materiales

Materiales impresos
Materiales de comunicación y difusión

Presupuesto aproximado

2.500,00 €

Fecha de ejecución

Primer semestre de 2025

Libro:

Estado Elaboración: Original · CSV: 15702143421777523762

Nº de registro: · Fecha:

LE2. FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

Objetivo estratégico 2: Reforzar la visibilidad y el respeto por la diversidad sexual y de género, incrementando la sensibilización y prevención de la LGTBIfobia en la ciudadanía.

Objetivo estratégico 5: Promover la convivencia ciudadana desde un principio de "igualdad en la diversidad", construyendo una ciudad segura, respetuosa y amigable para todas las personas, colectivos y familias

Indicadores:

Diversidad de representación en los medios y eventos municipales.

Actuación 5

Campañas de concienciación pública en medios de comunicación masivos

Indicadores actuación 5

Número de personas alcanzadas por las campañas

Descripción: Desarrollar y lanzar una campaña de concienciación que utilice medios de comunicación masivos para promover historias y mensajes positivos sobre la diversidad sexual y de género. La campaña debería incluir testimonios de personas LGTBI, educación sobre la diversidad y desafíos que enfrenta esta comunidad, con el objetivo de cambiar percepciones y reducir estereotipos.

1º. Desarrollo de contenido: Colaborar con creativos, personas LGTBI y expertos en diversidad para desarrollar contenido atractivo y educativo que incluya videos, anuncios, artículos y posts en redes sociales.

- Colaborar con creativos y expertos en marketing que desarrollen vídeos, anuncios, artículos y posts en redes sociales enfocados en la diversidad sexual y de género.
- Involucrar a personas LGTBI para que compartan sus testimonios y experiencias personales, humanizando los desafíos que enfrentan y celebrando la diversidad.
- Consultar con expertos en diversidad para garantizar que los mensajes sean inclusivos, correctos y empáticos.
- Crear una mezcla de contenido visual (vídeos y gráficos), contenido narrativo (artículos y entrevistas), y contenido educativo (infografías y publicaciones informativas).

2º. Selección de plataformas: Elegir las plataformas adecuadas para maximizar el alcance, incluyendo televisión, radio, prensa escrita, y plataformas digitales como Facebook, Twitter, e Instagram.

3º. Lanzamiento y monitoreo: Lanzar la campaña y monitorizar su impacto a través de análisis de cobertura mediática, engagement en redes sociales, y feedback directo de la comunidad.

- Lanzamiento simultáneo en todos los medios seleccionados para maximizar la visibilidad.
- Utilizar herramientas de análisis para medir el engagement en redes sociales (número de interacciones, comentarios, comparticiones).

- Hacer un seguimiento de la cobertura mediática y el alcance de la campaña en medios tradicionales.
- Recoger feedback directo de la comunidad LGTBI y del público general para evaluar el impacto emocional y la aceptación de los mensajes.

4º. Evaluación de efectividad: Realizar encuestas post-campaña para evaluar el cambio en la percepción pública y ajustar futuras campañas basadas en los resultados obtenidos.

Recursos Humanos

Empresa externa experta en Marketing y comunicación

Recursos Materiales

- Producción de contenidos
- Publicidad en redes sociales y medios tradicionales

Presupuesto aproximado

2.800,00 €/anuales durante los 3 próximos años

Fecha aproximada de ejecución

Año 2026, 2027 y 2028

Libro:

Estado Elaboración: Original · CSV: 15702143421777523762

Nº de registro: · Fecha:

LE3. PARTICIPACIÓN Y EMPODERAMIENTO

Objetivo estratégico 6: Fortalecer el tejido social e institucional vinculado a la defensa de la igualdad desde el enfoque de diversidad LGTBI de la ciudad.

Objetivo estratégico 7: Crear espacios seguros y permanentes y procesos de colaboración, ideación, concreción y escucha.

Indicadores:

Número de alianzas formadas con organizaciones LGTBI y otros grupos de defensa

Incremento en la participación de la comunidad LGTBI en iniciativas de política Local

Actuación 6

Constitución de Órganos de participación.

Indicadores actuación 6

Número de reuniones realizadas por la mesa de trabajo LGTBI

Número de iniciativas o políticas desarrolladas a partir de las recomendaciones de la mesa de trabajo LGTBI

Descripción: Establecer un órgano de coordinación y colaboración que integre a representantes de organizaciones LGTBI, expertos en igualdad y diversidad, y miembros del gobierno local. Esta mesa de trabajo funcionará como una plataforma para promover la inclusión, la igualdad de derechos y la visibilidad del colectivo LGTBI en la ciudad de Almería, facilitando el desarrollo de políticas públicas y proyectos conjuntos que aborden las necesidades de esta comunidad y que pueda evaluar las necesidades del colectivo.

Pasos para la implementación:

1º. Identificación de stakeholders: Identificar y contactar a las principales organizaciones LGTBI locales, así como a expertos en políticas de igualdad y diversidad y representantes gubernamentales.

Contactar a las organizaciones LGTBI registradas en el Ayuntamiento.

Involucrar a personas expertas en políticas de igualdad de género y derechos humanos.

Incluir a representantes del gobierno local, como el departamento de igualdad o diversidad.

Identificar a otros actores clave, como defensores de derechos humanos, profesionales de la educación o la salud, y miembros de la comunidad académica.

2º Conformación de la mesa: Organizar la primera reunión para definir objetivos, estructura, y frecuencia de los encuentros.

Establecer una estructura organizativa con roles claros, como un/a coordinador/a, secretarios/as, y responsables de grupos de trabajo específicos.

Definir la frecuencia de las reuniones, ya sea mensualmente, bimensualmente, o según sea necesario, para asegurar la continuidad del trabajo.

Libro:

Estado Elaboración: Original · CSV: 1570214342177523762

Nº de registro: · Fecha:

<p>Acordar los objetivos inmediatos y a largo plazo, y cómo la mesa contribuirá al desarrollo de políticas públicas locales.</p> <p><u>3º. Desarrollo de proyectos conjuntos:</u> Utilizar esta plataforma para lanzar proyectos que aborden necesidades específicas de la comunidad LGTBI, como campañas de sensibilización, formaciones y eventos culturales.</p> <p><u>4º. Evaluación continua:</u> Realizar evaluaciones regulares de las actividades y su impacto, ajustando la estrategia según sea necesario.</p>	
<p>Recursos Humanos Entidades LGTBI de la ciudad Ayuntamientos de Almería</p>	
<p>Recursos Materiales Espacio para reuniones</p>	
<p>Presupuesto aproximado Sin coste</p>	
<p>Fecha aproximada de ejecución Primer semestre de 2026</p>	
<p>Actuación 7 Desarrollo de un protocolo de colaboración entre el Ayuntamiento y organizaciones LGTBI</p>	<p>Indicadores actuación 7 Número de acuerdos de colaboración firmados entre el Ayto. y Organizaciones LGTBI</p>
<p>Descripción: Establecer un protocolo formal de colaboración que defina cómo el ayuntamiento y las organizaciones LGTBI locales pueden trabajar juntos de manera más efectiva, compartiendo recursos, información y estrategias para mejorar la defensa de la igualdad y la inclusión.</p>	
<p>Pasos para la implementación: <u>1º Mapeo y diálogo inicial:</u> Identificar todas las organizaciones LGTBI relevantes y organizar reuniones para discutir las necesidades y objetivos comunes. <u>2º Desarrollo del protocolo:</u> Redactar un documento que detalle los términos de colaboración, incluyendo objetivos compartidos, roles y responsabilidades, mecanismos de comunicación y procesos de resolución de conflictos. <u>3º Firma y ratificación:</u> Obtener la aprobación y firma del protocolo por parte de representantes del ayuntamiento y de cada organización involucrada. <u>4º Implementación y monitoreo:</u> Ejecutar las actividades conjuntas planificadas bajo el protocolo y realizar evaluaciones periódicas para ajustar y mejorar la colaboración.</p>	
<p>Recursos Humanos Entidades LGTBI de la ciudad Ayuntamientos de Almería</p>	

Recursos Materiales Espacio para reuniones
Presupuesto aproximado Sin coste
Fecha aproximada de ejecución Segundo semestre de 2025

Libro:

Estado Elaboración: Original · CSV: 15702143421777523762

Nº de registro: · Fecha:

LE4. PREVENCIÓN Y RESPUESTA A LA DISCRIMINACIÓN

Objetivo estratégico 3: Mejorar la protección de los derechos y el apoyo a las personas víctimas de la discriminación y la violencia LGTBIfóbica.

Objetivo estratégico 4: Trabajar multidimensionalmente en la erradicación de toda forma de discriminación, exclusión o violencia relacionada con la orientación sexual, la diversidad corporal, la configuración familiar o la identidad y expresión de género en Almería.

Indicadores:

Tasa de resolución de casos reportados de discriminación y violencia LGTBIfóbica.

Nivel de satisfacción de las víctimas con los servicios de apoyo.

Actuación 8

Información y difusión de recursos de apoyo contra la LGTBIfobia.

Indicadores actuación 8

Número de jornadas formativas realizadas.

Alcance de las campañas (medido en número de personas alcanzadas o nivel de interacción en redes sociales)
Tasa de conocimiento de recursos de apoyo en encuestas a la comunidad LGTBI.

Descripción: Llevar a cabo sesiones informativas y difusión que promuevan los recursos de apoyo disponibles para las personas que sufren LGTBIfobia. El objetivo es aumentar el conocimiento sobre los servicios de apoyo psicológico, jurídico y social, y asegurar que las personas afectadas sepan dónde acudir en caso de necesitar asistencia.

Pasos para la implementación:

1º. Identificación de recursos de apoyo:

- Colaborar con organizaciones LGTBI, servicios sociales, y autoridades locales para identificar y mapear los recursos de apoyo disponibles, como líneas de atención telefónica, servicios de asesoría jurídica y espacios seguros.
- Crear un directorio actualizado y detallado que incluya información de contacto, horarios y servicios ofrecidos.

2º. Diseño de las sesiones informativa:

- Desarrollar materiales informativos como folletos, carteles, publicaciones para redes sociales y contenido para medios digitales y tradicionales que sean claros y accesibles para toda la población, incluidos los jóvenes y personas mayores.
- Asegurar que el lenguaje utilizado sea inclusivo y sensibilice sobre la LGTBIfobia, promoviendo un entorno seguro y respetuoso para las víctimas.

3º. Difusión de las sesiones informativas:

- Implementar la campaña utilizando diferentes canales: redes sociales, medios locales (radio, prensa, televisión), y a través de eventos comunitarios o ferias informativas.
- Trabajar con influencers locales y personalidades reconocidas para amplificar el alcance y asegurar que la información llegue a un público diverso.

4º. Seguimiento y evaluación:

- Monitorear la efectividad de las sesiones informativas mediante encuestas a la comunidad para medir el nivel de conocimiento de los recursos de apoyo.
- Evaluar las estadísticas de interacción en redes sociales y otros medios para ajustar y mejorar futuras sesiones informativas.

Recursos Humanos

Equipo de comunicación y marketing.
Voluntarios/as y colaboradores/as de organizaciones LGTBI.

Recursos Materiales

Material gráfico y publicitario (folletos, carteles, etc.).
Plataformas digitales para la difusión de contenido.
Espacios en medios de comunicación local.

Presupuesto aproximado

2.800,00 €

Fecha aproximada de ejecución

Primer semestre de 2026

Actuación 09

Colaboración del proceso formativo para el cuerpo de seguridad local para prevenir y evitar actitudes discriminatorias.

Indicadores actuación 09

Porcentaje de oficiales del cuerpo de seguridad que han completado el proceso formativo.
Reducción en el Número de incidentes reportados de actitudes discriminatorias por parte del cuerpo de seguridad.

Descripción

Esta actuación se enfoca en colaborar en el proceso formativo de los cuerpos de seguridad local de Almería, con el objetivo de equipar a los oficiales con las habilidades y conocimientos necesarios para prevenir y combatir actitudes y comportamientos discriminatorios. El programa ampliado incluirá módulos específicos sobre diversidad, derechos humanos, y técnicas de intervención que

Libro:

Estado Elaboración: Original · CSV: 1570214342177523762

Nº de registro: · Fecha:

promuevan el respeto y la igualdad en el trato con la ciudadanía, especialmente en lo concerniente a la comunidad LGTBI y otras minorías.

Pasos para la implementación

1º Evaluación de necesidades y revisión curricular

Revisar y evaluar el currículo de formación existente para identificar áreas de mejora y temas que necesiten mayor profundización.

Colaborar con expertos en derechos humanos, psicología, y educación policial para actualizar y expandir los módulos de formación.

2º Desarrollo de módulos de capacitación específicos:

Desarrollar módulos específicos que aborden temas como la identificación y manejo de actitudes discriminatorias, la comprensión de la diversidad cultural y sexual, y estrategias para la desescalada de conflictos sin prejuicios.

Incluir formación especializada sobre los derechos de la comunidad LGTBI y cómo proteger estos derechos en el desempeño policial.

3º Implementación del programa de formación:

Establecer un calendario para las sesiones de formación, asegurando que todos los miembros del cuerpo de seguridad puedan participar sin afectar la operatividad diaria.

- Contratar o asignar formadores con experiencia en las áreas temáticas a ser tratadas, garantizando que la formación sea entregada por personal competente y experimentado.

Recursos Humanos

Empresa de formación especializada

Recursos Materiales

Material para la formación

Presupuesto aproximado

3.500,00 €/año

Fecha aproximada de ejecución

Durante los 4 años

Actuación 10

Programa de sensibilización, formación y grupos de apoyo para familias

Indicadores actuación 10

Número de talleres y sesiones formativas realizadas

Participación promedio de familias en los grupos de apoyo

Nivel de satisfacción de los participantes

Descripción

Desarrollar un programa integral dirigido a familias para sensibilizar sobre la diversidad LGTBIQ+, proporcionar formación y crear espacios de apoyo donde puedan compartir experiencias y recibir orientación especializada. El objetivo es

fomentar un entorno familiar inclusivo y de aceptación para los miembros LGTBIQ+.

Pasos para la implementación

1º. Diseño del programa de sensibilización y formación:

- Colaborar con organizaciones LGTBI y expertos en diversidad familiar para desarrollar talleres y sesiones formativas sobre temas como diversidad afectivo-sexual, identidad de género, y cómo apoyar a un familiar LGTBIQ+.
- Crear materiales educativos adaptados a distintos perfiles familiares, incluyendo familias con menores y familias de personas adultas LGTBIQ+.

2º. Creación de grupos de apoyo para familias:

- Establecer grupos de encuentro donde las familias puedan compartir experiencias y preocupaciones en un entorno seguro, guiados por profesionales en psicología y mediación familiar.
- Ofrecer estos grupos de apoyo de forma periódica y en distintos puntos de la ciudad para facilitar la asistencia.

3º. Difusión del programa:

- Promocionar el programa a través de redes sociales, medios locales y mediante la colaboración con centros educativos, asociaciones vecinales y servicios sociales para llegar a un mayor número de familias.
- Desarrollar una campaña informativa que enfatice la importancia del apoyo familiar para el bienestar de los miembros LGTBIQ+

Recursos Humanos

Personal de formación en diversidad
Voluntarios/as de organizaciones LGTBI

Recursos Materiales

Materiales educativos y didácticos
Espacios comunitarios para los talleres y grupos de apoyo
Plataformas digitales para la difusión y seguimiento

Presupuesto aproximado

2.500,00 €/anuales durante los 3 próximos años

Fecha aproximada de ejecución

2026, 2027 y 2028

Libro:

Estado Elaboración: Original · CSV: 15702143421777523762

Nº de registro: · Fecha:

LE5. ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD EN EL CURSO VITAL

Objetivo estratégico 10: Reforzar las acciones de reconocimiento y visibilidad para contribuir al cuestionamiento de la heteronormatividad en el espacio público y promover la defensa de los derechos de las personas LGTBI

Indicadores:

Número de iniciativas públicas que promueven la visibilidad LGTBI

Nivel de participación comunitaria en eventos y actividades de visibilidad LGTBI

Actuación 11

Actividades de visibilización y normalización intergeneracional LGTBI

Indicadores actuación 11

Número de Participantes en actividades de Apoyo Intergeneracionales LGTBI.
Medición del impacto de las actividades de visibilización y normalización.

Descripción: Desarrollar y ofrecer programas de apoyo intergeneracionales diseñados para conectar a miembros LGTBI de diferentes edades, facilitando el intercambio de experiencias, apoyo mutuo y aprendizaje. Estos programas incluirían mentorías, talleres y actividades recreativas que promuevan la inclusión y el bienestar en toda la comunidad LGTBI

Pasos para la implementación:

1º. Diseño del programa: Consultar con miembros de la comunidad LGTBI de diferentes edades para identificar sus necesidades y preferencias.

Desarrollar una serie de actividades y talleres que aborden temas como la identidad, la historia LGTBI, habilidades de vida y bienestar emocional.

2º. Reclutamiento y capacitación de mentores: Seleccionar y capacitar a adultos y personas mayores LGTBI como mentores para jóvenes y adolescentes, proporcionando formación en habilidades de comunicación y apoyo emocional.

3º. Desarrollo y definición de actividades: Diseñar y proponer programas que integren la participación de jóvenes, adultos y personas mayores LGTBI, promoviendo la solidaridad y el acompañamiento en momentos de crisis, así como el intercambio de experiencias y conocimientos entre generaciones. Este enfoque busca no solo proporcionar apoyo directo a las víctimas, sino también fortalecer la resiliencia de la comunidad en su conjunto.

Recursos Humanos

Consultora de proyectos especializada en inclusión LGTBI

Presupuesto aproximado

3.000,00 €

Fecha aproximada de ejecución

Primer semestre 2029

Libro:

Estado Elaboración: Original · CSV: 15702143421777523762

Nº de registro: · Fecha:

Objetivo estratégico 13: Incorporar la perspectiva de la diversidad sexual y de género en el ámbito de la salud y mejorar la calidad de vida y la salud psicológica, corporal, reproductiva y sexual de las personas LGBTI.

Indicadores:

Número de talleres realizados

Mejora en el conocimiento y comportamiento de salud entre los participantes post evaluación

Actuación 12:

Talleres sobre salud mental, salud sexual y reproductiva, prevención de ITS, y estrategias de autocuidado para jóvenes LGBTI.

Indicadores actuación 12

Número de talleres realizados

Mejora en el conocimiento y comportamiento de salud entre los participantes post evaluación

Descripción: Desarrollar y ofrecer una serie de talleres enfocados en la salud mental, salud sexual y reproductiva, prevención de infecciones de transmisión sexual (ITS), y estrategias de autocuidado específicamente diseñados para jóvenes LGBTI. Estos talleres estarán destinados a proporcionar información crucial, habilidades prácticas y apoyo en un formato accesible y respetuoso, adaptado a las necesidades y experiencias de los jóvenes LGBTI.

Pasos para la implementación:

1º. Desarrollo de contenido educativo: Contar con expertos en salud mental, salud sexual, y educadores en diversidad sexual para desarrollar el contenido de los talleres, asegurando que aborden las preocupaciones y necesidades específicas de los jóvenes LGBTI.

Temas a abordar:

- Salud mental: Estrategias para manejar el estrés, la ansiedad, el rechazo, y los efectos emocionales de la discriminación.
- Salud sexual y reproductiva: Información sobre relaciones sexuales seguras, anticonceptivos, prevención de ITS, y cuidado de la salud reproductiva.
- Autocuidado: Técnicas de autocuidado físico y emocional, gestión del bienestar integral.

2º. Elaboración de guías y folletos: Crear guías y folletos que contengan información veraz y actualizada, diseñados de manera atractiva y comprensible para resonar con los jóvenes. Estos materiales deberán respetar la diversidad de experiencias dentro de la comunidad LGBTI y estar disponibles tanto en formato impreso como digital.

Contenido de los materiales:

Libro:

Estado Elaboración: Original · CSV: 15702143421777523762

Nº de registro: · Fecha:

- Información sobre la salud mental, sexual y reproductiva relevante para jóvenes LGTBI.
- Recursos locales y nacionales donde los jóvenes puedan buscar más ayuda, asesoramiento o servicios médicos.

3º Implementación de talleres: Organizar los talleres en diversos puntos de la ciudad, incluyendo centros sanitarios y educativos municipales, para garantizar un amplio acceso.

- Formadores/as capacitados: Los talleres deben ser impartidos por profesionales capacitados en salud sexual, salud mental y diversidad, que puedan crear un ambiente seguro y respetuoso para los participantes

4º Evaluación: Al final de cada taller, recoger feedback de los participantes mediante encuestas para evaluar la relevancia y efectividad de los talleres.

Recursos Humanos

Formadores/as capacitados

Equipo directivo de centros sanitarios y educativos

Presupuesto aproximado

15.000,00 € (5.000,00 €/año durante los 3 próximos años)

Fecha aproximada de ejecución

2026, 2027 y 2028

Libro:

Estado Elaboración: Original · CSV: 15702143421777523762

Nº de registro: · Fecha:

LE7. EDUCACIÓN Y COEDUCACIÓN

Objetivo estratégico 08: Fomentar la transmisión de valores libres de estereotipos sexistas y LGTBIfóbicos en los espacios de convivencia de la ciudad de Almería.

Objetivo estratégico 09: Visibilizar el espacio público físico ubicado en el "Parque 28 de junio".

Objetivo estratégico 11. Promocionar una cultura inclusiva con la diversidad sexual y de género para transformar el imaginario social y los estereotipos hacia las personas LGTBI.

Indicadores:

Número de actuaciones implementadas para promover valores inclusivos.

Nivel de conciencia y actitudes hacia la diversidad en espacios de convivencia.

Actuación 13:

Actividades interactivas en espacios públicos.

Indicadores actuación 13:

Número de actividades organizadas
Porcentaje de satisfacción de los participantes sobre las actividades

Descripción: Llevar a cabo una serie de actividades interactivas y educativas en espacios públicos, como plazas, parques y calles concurridas, para promover valores inclusivos y fomentar el respeto hacia la diversidad sexual y de género. Concretamente, el Parque 28 de junio, creado específicamente para dar visibilidad. Estas actividades podrían incluir actuaciones artísticas, instalaciones interactivas, y talleres educativos diseñados para atraer al público general y facilitar conversaciones constructivas sobre la inclusión y la diversidad.

Pasos para la implementación:

1º. Planificación de las actividades:

Equipo de trabajo interdisciplinario: Formar un equipo que incluya representantes de la comunidad LGTBI, artistas, educadores, activistas y gestores culturales para diseñar las actividades. Este equipo trabajará en conjunto para garantizar que las actividades sean atractivas y accesibles para diferentes públicos.

Selección de ubicaciones estratégicas: Identificar las plazas, parques, calles y otros espacios públicos más transitados de la ciudad para llevar a cabo las actividades. La elección de estas ubicaciones es clave para asegurar una amplia visibilidad y participación.

Colaboración con instituciones locales: Establecer alianzas con ayuntamientos, centros comunitarios y otras organizaciones locales que puedan facilitar el acceso a los espacios públicos y ofrecer apoyo logístico.

2º. Desarrollo de contenido educativo y artístico: Desarrollar actividades artísticas como teatro, música, danza, y performances que transmitan mensajes claros

sobre la diversidad sexual y de género. Estas actividades deben ser accesibles y atractivas para diferentes públicos, promoviendo la reflexión y el diálogo.

3º Promoción de las actividades: Utilizar redes sociales, medios locales y colaboraciones con escuelas y universidades para promover las actividades. Además, crear un hashtag o una campaña en redes sociales que permita seguir las actividades y fomentar la participación antes y durante los eventos.

4º Implementación de las actividades: Realizar las actividades según lo planificado, asegurando que cada evento sea accesible e interactivo para atraer a diferentes grupos de edad y backgrounds culturales.

Recursos Humanos

Coordinación de proyecto: Responsable de la planificación, organización y supervisión de las actividades.

Formadores/as capacitados: Profesionales encargados de impartir los talleres sobre salud mental, sexual y reproductiva, prevención de ITS, y autocuidado.

Equipo de comunicación: Encargados de la promoción y difusión de las actividades en redes sociales y medios de comunicación

Voluntarios/as o personal de apoyo: Para la logística de los talleres y apoyo en la organización de los eventos.

Recursos Materiales

Materiales didácticos

Espacios para talleres

Materiales de difusión

Equipos técnicos

Presupuesto aproximado

15.000,00 € (5.000,00 €/año durante los 3 próximos años)

Fecha aproximada de ejecución

2027, 2028 y 2029

Libro:

Estado Elaboración: Original · CSV: 15702143421777523762

Nº de registro: · Fecha:

LE8. INCLUSIÓN SOCIAL Y CULTURAL

Objetivo estratégico 07: Crear espacios seguros y permanentes y procesos de colaboración, ideación, concreción y escucha.

Objetivo estratégico 04: Promover la erradicación de toda forma de discriminación, exclusión o violencia vinculada a la orientación sexual, la diversidad corporal, la configuración familiar, así como a la identidad y expresión de género, actuando desde distintas dimensiones e incorporando el deporte como herramienta de transformación social en la ciudad de Almería.

Indicadores:

Número de eventos y programas culturales celebrados

Actuación 14

Conmemoración de días internacionales contra la LGTBIfobia

Indicadores actuación 14

Número de actos realizados
Número de participantes

Descripción

Conmemorar fechas clave para la visibilidad y los derechos de la comunidad LGTBI. Algunas de estas fechas son:

- 19 de febrero: Día contra LGTBIfobia en el deporte
- 31 de marzo: Día de la visibilidad trans
- 26 de abril: Día de la visibilidad lésbica.
- 17 de mayo: Día Internacional contra la LGTBIfobia
- 28 de junio: Día del Orgullo (abierto a nuevas fechas)

Estas actividades estarán diseñadas para generar conciencia, fomentar el respeto y la inclusión, así como visibilizar los desafíos que enfrenta la comunidad LGTBI en la lucha contra la discriminación, promoviendo el orgullo de las identidades y orientaciones sexuales diversas.

Pasos para la implementación

1º. Planificación conjunta de las fechas: Crear un comité organizador que coordine las celebraciones, garantizando que las actividades se complementen y logren un impacto continuo.

2º. Colaboración con organizaciones locales: Trabajar junto a asociaciones LGTBI, entidades públicas y privadas, y otras organizaciones sociales para lograr una mayor difusión y participación en los eventos.

3º. Promoción mediática: Utilizar medios de comunicación y redes sociales para difundir el mensaje de las celebraciones, así como para informar al público sobre los derechos LGTBI y la importancia de luchar contra la LGTBIfobia.

4º. Evaluación del impacto: Al finalizar ambos eventos, recoger la opinión de los participantes mediante encuestas para evaluar el éxito de las actividades y mejorar las futuras ediciones.

Recursos Humanos

Asociaciones y colectivos

Empresa externa encargada de elaborar el programa de actividades para estas fechas clave
Recursos Materiales Recursos propios de cada actividad programada
Presupuesto aproximado 20.000,00 €/año
Fecha aproximada de ejecución 2025, 2026, 2027, 2028 y 2029

LE09. VISIBILIDAD INTERNACIONAL Y TURISMO

Objetivo estratégico 14: Aumentar el atractivo de la ciudad como destino turístico LGTBI-Friendly diversificando la oferta turística

Objetivo estratégico 15: Fortalecer la colaboración comunitaria y la promoción de espacios inclusivos

Indicadores:

Incremento en el Número de visitantes LGTBI

Nivel de satisfacción de visitantes LGTBI

Número de negocios participantes en la red de espacios inclusivos

Actuación 15

Colaboración con entidades empresariales para promover espacios inclusivos en el turismo, hostelería y centros comerciales

Indicadores actuación 15

Número de empresas certificadas

Descripción:

Establecer una red de empresas turísticas comprometidas con la inclusión y que se identifiquen como espacios amigables para la comunidad LGTBI. Este programa incluirá la certificación de espacios inclusivos y la promoción activa de estos negocios como parte de la oferta turística de Almería.

Pasos para la implementación:

1º Desarrollo de criterios de inclusión: Definir los requisitos que las empresas deben cumplir para ser reconocidas como espacios inclusivos, como políticas de no discriminación, entrenamiento del personal y promoción de la diversidad.

Crear un comité asesor con expertos en inclusión, representantes de la comunidad LGTBI, y organismos del sector turístico para definir los criterios de inclusión.

Los criterios deben incluir aspectos como:

- Políticas de no discriminación: Implementación de políticas claras contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género.
- Capacitación del personal: Formación obligatoria en diversidad e inclusión para todo el personal.

- Visibilidad y promoción: Promoción activa de los valores inclusivos en la empresa (por ejemplo, señalización, promoción en redes sociales).

Desarrollar un código de buenas prácticas que incluya orientación sobre el trato respetuoso y equitativo a los clientes LGTBI.

2º Inscripción y certificación: Invitar a empresas del sector turístico a inscribirse en el programa, realizar evaluaciones para verificar el cumplimiento de los criterios y otorgar certificaciones a las empresas que califiquen.

- Organizar sesiones informativas para empresas interesadas en el programa, explicando los beneficios de ser certificadas como espacios inclusivos.
- Crear un proceso de evaluación y auditoría para verificar que las empresas cumplan con los criterios de inclusión establecidos.
- Las empresas que cumplan con los requisitos recibirán una certificación oficial que las identifique como "Espacio Inclusivo LGTBI".
- Las empresas certificadas recibirán apoyo continuo para implementar mejoras y adaptarse a nuevas normativas sobre inclusión

3º Promoción de la Red de Espacios Inclusivos: Utilizar recursos de marketing para destacar las empresas certificadas en materiales promocionales, sitios web de turismo y guías de viaje.

- Incluir las empresas certificadas en materiales promocionales como guías turísticas, mapas de la ciudad, folletos, y contenido digital.
- Crear una sección específica en el sitio web turístico de Almería donde se destaque la red de espacios inclusivos, proporcionando información sobre las empresas certificadas.
- Colaborar con agencias de viaje y plataformas de turismo para que incluyan a las empresas certificadas en sus paquetes turísticos.
- Desarrollar una campaña de marketing digital y en redes sociales para promover la red, utilizando el enfoque LGTBI como un atractivo para el turismo.
- Participar en ferias y eventos de turismo LGTBI para posicionar Almería como un destino inclusivo, promoviendo la red de empresas certificadas.

4º Monitorización y apoyo: Establecer un sistema para monitorizar la experiencia de los turistas en estos espacios y ofrecer apoyo continuo a las empresas para mantener y mejorar sus prácticas inclusivas.

Recursos Humanos

- Empresas y asociaciones turísticas
- Empresa externa encargada de llevar a cabo los acuerdos con empresas

Recursos Materiales

- Material de certificación (placas, adhesivos, certificados, etc.)
- Material de promoción

Presupuesto aproximado

Libro:

Estado Elaboración: Original · CSV: 15702143421777523762

Nº de registro: · Fecha:

3.000,00 €

Fecha aproximada de ejecución

Segundo semestre de 2027

Libro:

Estado Elaboración: Original · CSV: 15702143421777523762

Nº de registro: · Fecha:

7. RESUMEN DE ACTUACIONES POR SEMESTRES

Actuaciones implementar	2025	2026		2027		2028		2029
		Sem1y2	Sem 1	Sem2	Sem 1	Sem2	Sem 1	Sem2
A.1. Revisión y adaptación de políticas y normativas municipales	4.000 €							
A.2. Capacitación en comunicación inclusiva para el personal de		Sin coste						
A.3. Revisión y adaptación de los materiales de comunicación existentes			2.500 €					
A.4. Publicación Plan Municipal par la garantía de los derechos de las personas LGBTI	2.500 €							
A.5. Campañas de concienciación pública en medios de comunicación.			2.800 €	2.800 €	2.800 €			
A.6. Constitución de Órgano de participación.			Sin coste					
A.7. Desarrollo de un protocolo de colaboración entre el Ayuntamiento y organizaciones LGBTI			Sin coste					
A.8. Formación y difusión de recursos de apoyo contra la LTBfobia				2.800 €				
A.9. Colaboración en el proceso formativo para el cuerpo de seguridad local para prevenir y evitar actitudes discriminatorias	1.750 €		3.500 €	3.500 €	3.500 €	3.500 €		1.750 €
A.10. Programa de sensibilización, formación y grupos de apoyo para familias			2.500 €	2.500 €	2.500 €	2.500 €		

A.11. Actividades de visibilización y normalización intergeneracional LGTBI					3.000 €
A.12. Talleres sobre salud mental, salud sexual y reproductiva, prevención de ITS, y estrategias de autocuidado para jóvenes LGTBI		5.000 €	5.000 €	5.000 €	
A.13. Actividades interactivas en espacios públicos		5.000 €	5.000 €	5.000 €	
A.14. Conmemoración de días internacionales contra la LGTBfobia	10.000 €	20.000 €	20.000 €	20.000 €	10.000 €
A.15. Colaboración con entidades empresariales para promover espacios inclusivos en el turismo, hostelería y centros comerciales				3000 €	

Libro:

Estado Elaboración: Original · CSV: 15702143421777523762

Nº de registro: · Fecha:

8. PRESUPUESTO

	2025	2026	2027	2028	2029
Semestre 1		16.900,00 €	22.200,00€	16.900,00 €	14.750,00 €
Semestre 2	18.250,00 €	19.400,00 €	22.400,00 €	16.900,00 €	
Total	18.250,00 €	36.300,00 €	44.600,00 €	33.800,00 €	14.750,00 €

Libro:

Estado Elaboración: Original · CSV: 15702143421777523762

Nº de registro: · Fecha:

9. DEFINICIÓN DEL SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

9.1. EVALUACIÓN CONTINUA

El Plan Municipal para la garantía de los derechos de las personas LGTBI de la Ciudad de Almería se concibe como parte de un proceso evolutivo y de mejora continua que busca la normalización y mejora de la calidad de vida de las personas LGTBI en la ciudad. Este proceso implica la participación activa de todas las áreas del Ayuntamiento, sensibilizando y capacitando al personal municipal, técnico y político para su participación efectiva en todas las fases del Plan.

Metodología:

1º Planificar:

Establecimiento de objetivos: A partir de un diagnóstico exhaustivo, definir objetivos estratégicos claros, por ejes de actuación, desarrollar medidas concretas e identificar indicadores específicos para cada objetivo.

2º Actuar:

Implementación del plan: Activar las actuaciones planificadas mediante la colaboración de las distintas áreas municipales responsables, asegurando la asignación adecuada de recursos y el cumplimiento de los cronogramas establecidos.

3º Revisar:

Seguimiento continuo: Implementar un sistema de seguimiento para evaluar la ejecución de las actuaciones, verificando el grado de avance y la efectividad en la consecución de los objetivos mediante los indicadores preestablecidos.

4º Ajustar:

Retroalimentación y mejora: Basándose en el análisis de los datos recogidos y las evaluaciones intermedias, identificar áreas de mejora, corregir desviaciones y replantear acciones según sea necesario para optimizar los resultados.

9.1. IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

1º Órganos y funciones:

- Órganos de coordinación:
 - Composición: Incluirá personal político del Área con competencia en materia de igualdad, personal técnico de diversas áreas municipales y representantes del Consejo Municipal LGTBI.
 - Funciones: Establecer prioridades, supervisar la implementación del plan, definir estrategias para la mejora continua y coordinar la ejecución del plan de igualdad.
- Comisión Operativa:
 - Composición: Formada por personal político y técnico de áreas con competencia en materia de Igualdad o Juventud.
 - Funciones: Realizar el seguimiento directo de la implementación, prestar asistencia técnica, identificar barreras, elaborar informes de ejecución y recibir aportaciones de los consejos municipales y otros órganos de participación ciudadana.

2º Metodología de evaluación:

- Evaluaciones intermedias y final: Se realizarán evaluaciones anuales para revisar el progreso y ajustar el plan según sea necesario. La evaluación final examinará en profundidad el desarrollo y los resultados del plan, con una explotación de datos estadísticos y una memoria descriptiva de las iniciativas impulsadas.
- Entidad externa: Se recomienda que una consultoría externa realice la evaluación para garantizar objetividad y transparencia.

3º Publicación de resultados:

- Los resultados de las evaluaciones serán publicados para informar a la ciudadanía sobre los avances y logros del plan, reforzando la transparencia y el compromiso municipal con la igualdad LGTBI.

Este sistema de seguimiento y evaluación es crucial para asegurar que el Plan Municipal para personas LGTBI de Almería sea dinámico, eficiente y efectivamente orientado a mejorar la vida de la comunidad LGTBI en la ciudad.

Libro:

Estado Elaboración: Original · CSV: 15702143421777523762

Nº de registro: · Fecha:

10. GUÍA DE RECURSOS CONTRA LA LGTBIFOBIA

A continuación, se indican algunas organizaciones y servicios que ofrecen apoyo a las personas LGTBI en caso de discriminación o violencia:

Recursos Nacionales

1. Servicio Público de Atención LGTBI 028 ARCOÍRS

El Ministerio de Igualdad, por medio de la Dirección General para la Igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, presta el Servicio telefónico de información, asesoramiento jurídico y atención



psicosocial inmediata especializada frente a todas las formas de violencia por LGTBifobia, dirigido a todas las personas LGTBI o allegadas. El servicio es totalmente gratuito y está en funcionamiento las 24 horas de los 365 días del año.

Tras la correspondiente evaluación, se deriva la llamada y/o atención a los servicios u organizaciones más adecuadas de la comunidad autónoma desde la que se realiza la llamada, en caso de existir. Se garantiza la confidencialidad de las consultas realizadas por las personas usuarias del servicio.

El servicio garantizará la atención en los siguientes idiomas: castellano, catalán, gallego, euskera, inglés y francés.

También se garantiza la accesibilidad para personas con discapacidad auditiva y/o del habla.

Los efectivos que prestan el servicio son profesionales con formación especializada en materia de diversidad sexual, de género y familiar y en las formas de discriminación y violencia contra las personas por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.

Puedes acceder al servicio a través de:

- Número telefónico de marcación abreviada **028**
- Correo electrónico al servicio 028 online:
028-online@igualdad.gob.es
- Chat online

2. Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans y Bisexuales (FELGTBI):

Proporciona información y recursos para las personas que enfrentan situaciones de discriminación, así como asesoramiento legal y apoyo en casos de delitos de odio. Son líneas de actuación y servicios propios de la FELGTBI el servicio de atención y apoyo a jóvenes y familias LGTBI Línea Arcolris, el servicio de asesoramiento laboral, la coordinación de políticas de intervención en centros educativos de infantil, primaria y secundaria, el liderazgo de "Redes contra el Odio", el Observatorio Estatal de delitos de odio por motivo de orientación sexual, identidad y expresión de género, y la coordinación de diferentes programas de prevención, intervención y reducción de daños en materia de VIH.

<https://felgtbi.org/que-hacemos/recursos/>

3. Oficina Nacional de Lucha Contra los Delitos de Odio (Ministerio del Interior):

Publica guías y protocolos para actuar en caso de delitos de odio y dispone de una línea de contacto para reportar estos incidentes.

<https://oficinanacional-delitosdeodio.ses.mir.es/publico/ONDOD>

Recursos Autonómicos

1. Observatorio Andaluz contra la Homofobia, Bifobia y Transfobia:


Este observatorio ofrece un registro de incidentes y asesora a las personas afectadas por LGTBifobia. Además, organiza campañas como "Stop Agresiones LGTBI" y proporciona formularios de denuncia para las víctimas que buscan un proceso seguro y anónimo. Actualmente, pueden descargar la app TuDenunciaLGTBIQ+

Descárgate nuestra app



+ información: <https://observatorioandaluzlgbt.org/>

2. Inserta Andalucía LGTBI

 Esta entidad proporciona recursos específicos para personas LGTBI en situación de vulnerabilidad, como asesoramiento legal y psicológico. También colabora en la formación de familias y profesionales para prevenir la discriminación en diversos ámbitos.

+ Información: <https://insertandalucialgtbi.com/>

Recursos Locales

1. ASOCIACIONES LOCALES

A continuación, se presenta un listado de las asociaciones locales que trabajan en el ámbito de la diversidad afectivo-sexual y de género en el municipio de Almería. El orden en el que se incluyen responde exclusivamente al registro de inscripción en el Registro Municipal de Entidades Ciudadanas, sin que ello suponga ningún tipo de jerarquía, prioridad o valoración.

Asociación Colega Almería

- C/ Calzada de castro, 91
- <https://www.colegaalmeria.com/>
- info@colegaalmeria.com
- 615 39 90 45

Asociación Amar y Vida Almería

- C/ Sierra de Gredos, 72
- bibidealmeria@hotmail.es
- 650 97 21 82

Almeriense de familiares de lesbianas gais bisexuales y transexuales por el respeto a la diversidad-familias por la diversidad de Almería

- C/ Juan de la Encina 2, bajo 3-D
- familias.diversidad.almeria@andalucialgbt.com
- 950 27 65 40

Asociación Almería con Orgullo

- C/ Pilonos, 5
- <https://www.instagram.com/acolgtbiq/?hl=es>
- almeriaconorgullo@gmail.com
- 615 85 68 12

Asociación transexuales, gay, lesbianas, transgéneros e intersexuales de Almería-Sindy

- C/ Alsodux, nº 2, 3º B
- sindylgtbialmeria@gmail.com

- 653112620

Asociación Mar y Montaña Gay

- C/ Juegos de Languedoc Rosellón, nº 30, Esc. 3, 1º-F
- <https://www.instagram.com/gaymarymontana/>
- mymgayalmeria@gmail.com
- 649 01 33 22 / 677 07 74 85

2. Administraciones Públicas

Universidad de Almería. Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social. Unidad de Igualdad

- Carretera del Sacramento, s/n
- www.ual.es
- igualdad@ual.es
- vincluye@ual.es

Delegación Territorial de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad en Almería

- C/de las Tiendas, 12
- 950 00 61 00
- delegacion.al.cipsc@juntadeandalucia.es

Diputación de Almería

- C/Navarro Rodrigo, 17
- 950 21 11 00
- mujer@dipalme.org

Subdelegación de Gobierno de Almería

- C/Arapiles,19
- 950 75 90 00
- sdg.almeria@correo.gob.es

11. GLOSARIO

El significado de los colores de la bandera original simboliza los diferentes aspectos de vida LGTBI:

	Rosado: la sexualidad.
	Rojo: la vida.
	Naranja: la salud.
	Amarillo: el sol.
	Verde: la naturaleza.
	Azul: el arte.
	Índigo: la armonía.
	Púrpura: el espíritu.

ACCIONES POSITIVAS: Se entienden así a aquellas acciones que pretenden dar a un determinado grupo social que históricamente ha sufrido discriminación un trato preferencial en el acceso a ciertos recursos o servicios, con la idea de mejorar su calidad de vida y compensar la discriminación de la que fueron víctimas.

ACEFOBIA: es toda aquella discriminación psicológica, física o verbal, rechazo u odio de las personas hacia las personas asexuales.

ACOSO DISCRIMINATORIO: Será acoso discriminatorio cualquier comportamiento o conducta que por razones de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar, se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

AGÉNERO: Persona que no se identifica con ninguno de los dos géneros binarios (hombre-mujer) o que declara no tener una identidad de género.

ANDRÓGINO: Persona cuya expresión de género no se identifica con los cánones binarios (hombre-mujer).

ASEXUALIDAD: Es la orientación en la que las personas no sienten atracción sexual hacia otras personas, pero sí de otro carácter.

BIFOBIA: Es toda aquella discriminación psicológica, física o verbal, rechazo u odio de las personas hacia las personas bisexuales.

BINARISMO: Se trata de una construcción social donde las personas se clasifican según sus características externas en hombre o mujer. Cada género se sostiene sobre una serie de roles que interseccionan en cada aspecto de su vida, quedando encasillados a unos estrictos parámetros, condicionando las instrucciones sociales para organizar las cosas que le corresponden a un género, al otro o a ninguno, definiendo "ninguno" como la libertad de cualquier género de hacer o elegir algo en particular sin implicar una contradicción en su identidad de género. Normalmente la mayoría de las sociedades hacen uso de este sistema binario en sus principios, leyes, normas sociales y la educación, especialmente en sus primeras fases. Este sistema, además de la violencia y segregación que genera tanto a hombres como mujeres, excluye a cualquier persona que no entre dentro de estos parámetros.

BISEXUAL: Persona que siente atracción hacia cualquier persona, indistintamente de su género.

BISEXUALIDAD: Es la orientación sexual de quienes sienten atracción hacia cualquier persona sin hacer distinción por género.

CISGÉNERO: Persona que se identifica con el género atribuido al nacer.

CISHETEROPATRIARCADO: Este concepto hace referencia a la organización social en la que sólo prevalece el criterio del hombre y siempre que sea heterosexual y cis (aquel cuya identidad de género coincide con la asignada al nacer).

CRIMINALIZACIÓN LGTBI: Acciones, políticas o leyes destinadas a convertir en delito ser LGTBI.

COEDUCACIÓN: Supone eliminar estereotipos o ideas preconcebidas sobre las características que deben tener las niñas y los niños, los chicos y las chicas, las mujeres y los hombres. Cada niño o cada niña tiene derecho a ser diferente, por lo que es necesario educar valorando las diferencias individuales y las cualidades personales. Coeducar, tiene como objetivo hacer personas dialogantes e implica respeto y tolerancia, por lo que es una garantía para la prevención de la violencia. Educar en el respeto y la tolerancia, en igualdad o 8 de condiciones, de trato y de oportunidades, es educar para la democracia.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA: Hay discriminación directa cuando una persona haya sido, sea o pueda ser tratada de modo menos favorable que otra en situación análoga o comparable.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA: Hay discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros puedan ocasionar una desventaja particular a personas.

DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE: Se produce cuando un acto, disposición o práctica produce un trato desfavorable hacia una persona o grupo de personas por más de una característica. Ejemplo, discriminar por razón de orientación sexual, etnia y religión.

DISCRIMINACIÓN POR ASOCIACIÓN: Hay discriminación por asociación cuando una persona es objeto de discriminación como consecuencia de su relación con una persona.

DIVERSIDAD DE GÉNERO: Comportamiento distinto respecto de las normas y roles de género impuestos socialmente para el sexo asignado de cada persona.

DELITO LEGBTIFÓBICO: Tipo delictivo que recoge el Código Penal español y que en su artículo 510 castiga con penas de prisión de uno a tres años y multa de seis a doce meses para “los que provocaren a la

discriminación, al odio o a la violencia contra grupos o asociaciones, por motivos [...] de su sexo y orientación sexual”.

DESPATOLOGIZACIÓN TRANS: Acciones destinadas a conseguir que las instituciones médicas dejen de considerar la transexualidad como una enfermedad mental y pase a reconocerse como una manifestación más de la diversidad del ser humano. El colectivo LGTBI lleva años reclamando que las personas trans dejen de ser catalogada por los manuales diagnósticos como “disforia de género” o “trastorno de la identidad de género”. **DISFOBIA DE GÉNERO:** Término médico que describe la discrepancia de una persona con el género asignado al nacer.

DIVERSIDAD SEXUAL: Gama de orientaciones sexuales.

DRAG KING: Persona que se viste y maquilla de forma estereotípicamente asociada al género masculino, pero de manera exagerada y con intenciones performativas.

DRAG QUEEN: Persona que se viste y maquilla de forma estereotípicamente asociada al género femenino, pero de manera exagerada y con intenciones performativas.

EXPRESION DE GENERO: Forma en la que las personas se muestran al exterior a través de su ropa, expresiones, gesticulación.

FAMILIAS DIVERSAS: No incluye solo a las parejas del mismo sexo y sus hijos, sino también a las personas trans y los matrimonios heterosexuales con hijos del colectivo.

GAY: Hombre que siente atracción hacia otros hombres.

GÉNERO: Conjunto de contenidos socioculturales que se dan a las características biológicas que diferencian a hombres y mujeres estableciendo comportamientos, actitudes y sentimientos masculinos y femeninos. En nuestra sociedad, estos comportamientos se hallan jerarquizados de modo que se da mayor valor a los que se identifican con lo masculino. De ahí que los hombres afeminados o con “pluma”

sean objeto de burla y rechazo. El género varía según las épocas y las sociedades. Así, por ejemplo, usar falda se considera algo exclusivamente femenino en España pero no en otros países. Es más, es inadmisibles considerar que sólo existen dos géneros posibles, cuando las débiles estructuras que los sustentan se han visto modificadas y han surgido nuevos roles y géneros, e incluso cruces entre los ya existentes y tradicionales.

GÉNERO NO BINARIO: Identidad sexual que no corresponde con la división convencional de los géneros hombre-mujer. Las personas trans no binarias pueden sentirse de los dos géneros, de ninguno de ellos o de una mezcla de ambos que puede evolucionar en el tiempo.

GESTACIÓN PATERNA O PADRE GESTANTE: Se refiere a la capacidad de gestar de un hombre trans.

HETERONORMATIVIDAD: Se entiende como imposición de la heterosexualidad como norma obligatoria. Es una institución que responde a la conjunción de intereses de ciertas élites económicas, religiosas, políticas y masculinas. La heteronormatividad puede ser definida como una institución (valores, normas y creencias) que crea las categorías heterosexual y homosexual e impone la primera como única sexualidad válida.

HETEROPATRIARCADO: (acrónimo de hetero [sexualidad] y patriarcado) Es un sistema sociopolítico en el que el género masculino y la heterosexualidad tienen supremacía sobre otros géneros y sobre otras orientaciones sexuales. Se trata de un término que enfatiza que la discriminación ejercida tanto sobre las mujeres como sobre las personas LGTBI tiene el mismo principio social machista.

HETEROSEXUAL: Persona que siente atracción por personas del otro género.

HETEROSEXUALIDAD: Atracción que tiene una persona hacia otras de distinto género.

HOMOFOBIA: Discriminación, hostigamiento, rechazo y odio irracional a las personas homosexuales. (gais y lesbianas).

HOMOFOBIA INTERIORIZADA: Homofobia que siente hacia sí misma una persona homosexual.

HOMOSEXUALIDAD: La homosexualidad se entiende como la atracción a personas del mismo género.

HOMOSEXUAL HOMBRE: Ver definición de gay.

HOMOSEXUAL MUJER: Ver definición de lesbiana.

IDENTIDAD DE GÉNERO: La identidad de género es la identificación de las personas con un determinado género. Toda identidad se va forjando a partir de un consenso social y se ajusta a las necesidades y percepciones individuales. Diversas identidades construyen al ser humano y una de las más definitorias en nuestra cultura es la identidad de género; las personas pueden ser de género femenino, masculino, o no binario.

IDENTIDAD SEXUAL: Una de las variables que construyen la personalidad de cada humano es la identidad sexual y con esta se hace referencia a lo que permite a un individuo formular un concepto de sí mismo sobre la base de su sexo, género, y orientación sexual y desenvolverse socialmente conforme a la percepción que tiene de sus capacidades sexuales.

INTERSEXUALIDAD: Las personas intersexuales tienen un desarrollo sexual diferente, por el cual la relación entre sus sus genitales (pene, vagina), su sexo cromosómico (XX/XY) y sus gónadas (testículos, ovarios) no se corresponde con los modelos cerrados de macho/hembra. Hay que aclarar que no tienen ninguna patología y que es una situación bastante común. Sus cuerpos son tan diversos como los cuerpos de las personas no intersexuales. En realidad, muy poca gente se ajusta exactamente a los modelos normativos de macho y hembra tal y como se explican en la clase de biología,

difiriendo enormemente en tamaños, pilosidad, formas, funcionamiento hormonal, etc.

INTERSEXUAL: Persona que cuenta con características genitales de hombres y mujeres. Sus cromosomas no se adecuan al modelo binario XY o XX. En la mayoría de los casos se le asigna un género determinado y para ello se vale de la cirugía. Esta asignación suele ser fuente de problemas físicos y psicológicos, y en muchos casos las personas intersexuales no están conformes con el género asignado al nacer o en la adolescencia.

LGTBI: Siglas que engloban a quienes tienen una orientación sexual o identidad de género que rompe con la norma establecida. Aunque no existe una forma errónea de ponerlo, existe un mayor consenso en torno a LGTBI por el hecho de ordenar cada sigla, poniendo primero las orientaciones sexuales y seguidamente las identidades de género. Se finaliza con un + para mostrar que el espectro es más amplio.

LGTBIFOBIA: Rechazo, miedo, hacia las personas por su orientación sexual o identidad de género. Este rechazo puede producirse entre las mismas personas LGTBI, debido a la estigmatización y por el miedo al rechazo social, esto se conoce como LGTBIfobia interiorizada.

LESBIANA: Mujer que se siente atraída personas del mismo género.

LESBOFOBIA: La lesbofobia comprende toda la discriminación que se dirija hacia las lesbianas como individuos, parejas o grupos sociales.

MATRIMONIO IGUALITARIO: Derecho adquirido de las personas LGTBI que reconoce la unión legal entre personas del mismo sexo. En diciembre de 2012 el Tribunal Constitucional revalidó la plena constitucionalidad de la ley aprobada en 2005, tras un recurso presentado que tardó 7 años en resolverse. No se recomienda usar el concepto de 'matrimonio gay'.

MONOSEXISMO: El monosexismo es una estructura social que presupone que todas las personas nos sentimos atraídas solamente

por un género. En el caso de la heterosexualidad, por el género contrario al nuestro, y en el caso de la homosexualidad, por nuestro mismo género. Esto genera la invisibilización y marginalización de las personas bisexuales.

ORIENTACIÓN SEXUAL: La orientación sexual es la atracción romántica, emocional y sexual hacia otras personas y que lleva establecer relaciones sexuales y afectivas con personas de uno u otro género.

ORGULLO LGTBI: Manifestaciones del colectivo para visibilizar sus orientaciones e identidades sexuales; rechazar y condenar las conductas y políticas que fomenten la discriminación o que atenten contra la diversidad sexual; y conseguir la igualdad legal y real de estas personas en el mundo. El término 'Orgullo Gay' es incorrecto dado que excluye al resto de las orientaciones sexuales e identidades.

PANSEXUALIDAD: La pansexualidad es una orientación sexual humana caracterizada por la atracción sentimental, estética, romántica o sexual hacia individuos independientemente de su género. La pansexualidad puede ser considerada una orientación sexual por sí misma o una rama de la bisexualidad.

PERSONA CISEXUAL: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

PERSONA TRANS: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

PROCESO DE TRANSICIÓN: Evolución social, legal, etc., durante la cual las personas trans realizan, o no, cambios de apariencia o vestimenta, cambio de nombre y pronombres, tratamientos hormonales y/o quirúrgicos... Se trata de un proceso personal cuyo itinerario debería decidirse libremente y con todas las garantías.

QUEER: En inglés significa raro o rara, marimacho, maricón y en general se utiliza para definir a la persona que vive al margen de la Cisheteronorma.

REPRESALIA DISCRIMINATORIA: Trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, una reclamación, una denuncia, una demanda o un recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que está sometida o ha sido sometida.

ROL DE GÉNERO: Conjunto de comportamientos y actividades que se atribuyen socialmente a cada uno de los sexos-géneros; es variable según las culturas.

SEROFOBIA: Estigma y discriminación basado en el miedo irracional hacia las personas que tienen VIH, evitando el contacto con las personas que son seropositivas o portadoras.

SEXISMO: Discriminación sexual o discriminación de género, es el prejuicio o discriminación basada en el sexo o género, también se refiere a las condiciones o actitudes que promueven estereotipos de roles sociales establecidos en diferencias sexuales.

SEXO: Conjunto de características biológicas, especialmente de tipo genético y hormonal, sobre la que se establece la distinción entre hombres y mujeres. No determina necesariamente el comportamiento del sujeto ni tampoco su identidad de género.

SEXO DE ASIGNACIÓN: Género que se le designa a las personas cuando nacen, basado en la mera observación de los genitales.

STONNEWALL: Revueltas violentas ocurridas el 28 de junio de 1969 entre la policía de Nueva York y grupos de personas LGTBI, cansadas del hostigamiento legal y policial. Tras esta fecha se empieza a conmemorar el Día del Orgullo. Estos sucesos marcaron una antes y un después en la conciencia LGTBI como colectivo.

TERAPIA DE AVERSIÓN O DE CONVERSIÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL DE GÉNERO: Por este término se entienden todas las intervenciones médicas, psiquiátricas, psicológicas, religiosas o de cualquier otra índole que persigan la modificación de la orientación sexual o de la

identidad de género de una persona. Actualmente prohibida por la Ley 4/2023, de 28 de febrero.

TRANSFOBIA: Es la discriminación y conductas y actitudes negativas hacia las personas trans. La transfobia no sólo se refiere a actitudes individuales, ya que constituye también un sistema de marginalización hacia la población trans y con género diverso en los campos médicos, legales, educativos y laborales.

TRÁNSITO SOCIAL: Momento en el cual la persona pasa a ser reconocida socialmente de acuerdo a su identidad de género. Es habitual que suponga una modificación del nombre y/o la vestimenta, así como de los pronombres utilizados y del uso de las instalaciones públicas que se encuentran segregadas por géneros (aseos, vestuarios, etc.).

TRANSICIÓN: Proceso por el que las personas trans modifican su expresión de género para adecuarla a su identidad de género. Este proceso puede incluir cambios físicos y tratamientos médicos.

TRAVESTI: Persona a la que le gusta utilizar ropa que según las normas establecidas no se corresponden con su género. No es algo constante en su vida, y no tiene que ver con su orientación sexual.

TRASVESTIDO, TRASVESTIDA: Persona que adopta las maneras externas y una vestimenta y unos complementos considerados socialmente propios del sexo contrario. No necesariamente la persona travestida desea una reasignación de sexo, ya que puede sentirse plenamente identificada con su sexo de nacimiento. También se utiliza la palabra travesti

TRIÁNGULO ROSA: Símbolo distintivo en los campos de concentración nazis con el que se identificaba a los hombres homosexuales. El activismo LGTBI se ha reapropiado del símbolo como propio.

TRIÁNGULO NEGRO: Símbolo distintivo en los campos de concentración nazis con el que se identificaba a mujeres lesbianas, prostitutas o

aquellas que presentaran particularidades consideradas por el régimen de Hitler como “antisociales”.

VICTIMIZACIÓN SECUNDARIA: Perjuicio causado a las personas LGTBI que, siendo víctimas de discriminación, acoso, trato vejatorio o represalia, sufren las consecuencias de una mala o inadecuada atención por parte de representantes de instituciones públicas, policía o cualquier otro agente implicado.

VIOLENCIA INTRAGÉNERO: Se considera como tal a aquella que en sus diferentes formas se produce en el seno de relaciones entre personas LGTBI, constituyendo un ejercicio de poder, siendo el objetivo de la persona que abusa, dominar y controlar a su víctima.

VISIBILIDAD: Cualidad que una persona tiene de “poder ser visto” por los demás y mostrar su orientación sexual o su expresión de género sin miedo a conductas LGTBIfóbicas que repriman su verdadera esencia. Se considera la principal herramienta del movimiento LGTBI para conseguir derribar prejuicios y conseguir la aceptación social.

Libro:

Estado Elaboración: Original · CSV: 15702143421777523762

Nº de registro: · Fecha:

LA COORDINADORA DE IGUALDAD

Guadalupe Martínez Clement

**LA JEFA DE SERVICIO DE FAMILIA,
INCLUSIÓN E IGUALDAD**

Nuria Palenzuela Ardila