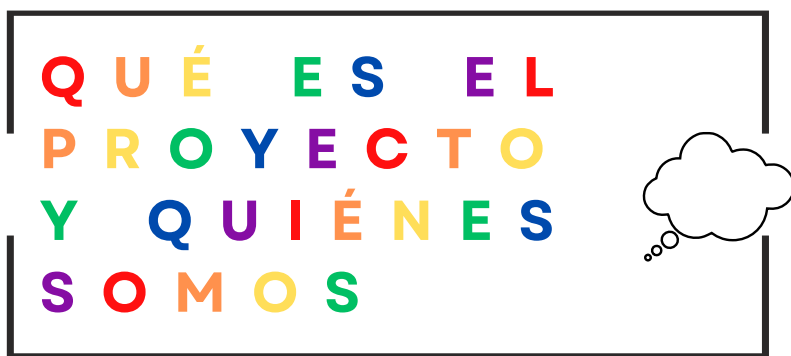


The background features a large, light purple circle on the left side, partially overlapping a white area. There are also smaller purple shapes, including a circle at the bottom left and a rectangular shape at the top right.

DIVERSES



DIVERSES surge tras la entrada en vigor de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBIQA+ a fin de plantear una propuesta de intervención integrada que permita materializar las políticas contenidas en todos los niveles de dicha legislación.

Consideramos la igualdad como un concepto amplio que necesariamente debe conllevar una aplicación real y efectiva en todos los niveles sobre los que se aplique. En este sentido, comprendiendo la igualdad de trato y oportunidades como un elemento democrático necesario para revertir los índices de desigualdad y exclusión social, celebramos no sólo la ratificación de la presente ley, sino las posibilidades que de la misma se desprende para la ejecución de medidas, que en última instancia, van a posibilitar su alcance material mediante actuaciones afirmativas que también cabe consignar de pleno derecho al colectivo LGTBIQA+.

Por tanto, nuestro trabajo se encuentra orientado a plantear propuestas de intervención en arreglo a los principales acuerdos que integra la ley, así como tratar de amplificar su alcance incluyendo aspectos a priori no contemplados, pero que creemos pueden incidir positivamente respecto a la situación social de partida, considerando este proyecto como una oportunidad para expandir su compromiso social inherente.



C Ó M O

T R A B A J A M O S



NUESTROS VALORES DE EQUIPO

Compromiso con los Derechos Humanos, y muy especialmente sobre el **respeto por la diversidad afectiva, sexual y de género** como un elemento de valor y riqueza social.

Reconocimiento abierto y explícito del colectivo LGTBQA+ como un interlocutor y agente social válido.

Comprensión de la igualdad de trato y oportunidades en **materia de diversidad** como un **eje transversal**.

Implicación en la **defensa de las libertades y derechos sociales** sin perjuicio de su identidad o condición sexual.

Aumento efectivo de recursos disponibles para las personas LGTBQA+.

Mayor **representación en órganos e instituciones** como promotoras principales de políticas y medidas de avance en materia de diversidad.



C Ó M O

T R A B A J A M O S



MISIÓN



Cumplimiento de la normativa vigente velando por su ejecución y realizando los seguimientos necesarios de las actuaciones que se practiquen, así como tratando de **aumentar progresivamente su alcance, con especial incidencia, en las áreas de mayor influencia para la mejora de las condiciones de vida (ámbito social, político y laboral) del **colectivo LGTBIQA+**.**

OBJETIVOS CENTRALES DEL PROYECTO

- **Cumplir con los apartados legislativos** que contiene la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, ampliando todo lo posible su alcance.
- Trabajar por la **sensibilización social y ciudadana** para hacer de este proyecto una propuesta integral de avance en libertades.
- **Establecer redes y alianzas estratégicas con otros sectores socialmente comprometidos** que nos permitan potenciar las posibilidades de esta propuesta, y que a través de una actuación coordinada, se posibilite que la diversidad LGTBIQA+ sea integrada en la ciudadanía de forma plena y normalizada.

ÁMBITO LABORAL



PLAN DE DIVERSIDAD

¿Qué es un Plan de Diversidad?

Es un conjunto de medidas adoptadas tras realizar un diagnóstico de situación en materia de diversidad, teniendo por finalidad la evaluación y corrección de brechas discriminatorias en esta área. Asimismo, incluye una relación de líneas de intervención aplicables por la administración y un seguimiento planificado a efectos de asegurar su cumplimiento.

¿Cómo lo vamos a elaborar?

Requeriremos la colaboración de profesionales de referencia a fin de obtener, en primer lugar, los indicadores preliminares de los cuales se derivará la elaboración del diagnóstico de situación y se propondrá, en base al mismo, las líneas de actuación. Posteriormente, se constituirá la Comisión de Diversidad conformada por agentes municipales/administrativos implicados y se ratificará el acuerdo de cumplimiento y vigencia. En la misma podrán participar interlocutores sindicales (externos) a fin de que certifiquen sus garantías.

Fases de elaboración:

1

Recopilación y estudio de indicadores; reunión de coordinación con agentes clave

2

Realización del diagnóstico de situación y establecimiento de líneas estratégicas de intervención

3

Discusión, o negociación en su caso con agentes sindicales, sobre las medidas a implementar

4

Creación de la Comisión de Diversidad

5

Seguimiento del Plan de Diversidad

ÁMBITO LABORAL



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN INTERNO CONTRA EL ACOSO A LAS PERSONAS LGTBIQA+

¿Qué es el Protocolo de actuación contra el acoso LGTBIQA+?

Este protocolo constituye un procedimiento estandarizado para la actuación y coordinación ante la detección de casos de acoso contra el colectivo LGTBIQA+. El mismo opera al amparo de la legislación nacional en esta materia, manteniendo como objetivo último, la protección frente a toda discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales. Asimismo, se incluye el asesoramiento y ejecución para la constitución formal de la Comisión de Acoso LGTBI a fin de garantizar el seguimiento y debida actuación frente a la detección de casos.

¿Cuáles son sus fases de elaboración?

1

Preparación de un modelo estandarizado en ajuste a la normativa europea y estatal que regula y ampara los derechos del colectivo LGTBIQA+

2

Evaluación de recursos disponibles por la administración para la gestión del acoso

3

Constitución de la Comisión de Acoso y asesoramiento sobre su funcionamiento y formas de actuación frente a posibles casos

4

Control supervisado y asesoramiento durante todo el proceso, así como ante casos fehacientes de discriminación

ÁMBITO LABORAL



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN MUNICIPAL CONTRA EL ACOSO A LAS PERSONAS LGTBIQA+

¿Qué es el Protocolo de actuación municipal contra el acoso LGTBIQA+?

Este protocolo plantea la coordinación y actuación entre servicios y organismos intermunicipales, instituciones intramunicipales o cualquier otro ente público con competencias para la prevención y actuación frente al acoso en su ámbito territorial.

¿Qué contenidos y ámbitos de actuación contempla?



Sensibilización, formación e información a la ciudadanía



Coordinación con servicios públicos abiertos a ciudadanía (dígase: centros sanitarios, policía o servicios sociales)



Promoción de la atención integral, protección e integración de víctimas



Establecimiento de procedimientos en cooperación con agentes clave



Promoción de estudios sobre la incidencia de la violencia contra el colectivo en el municipio



ÁMBITO LABORAL



AMPLIACIÓN DEL ÁMBITO DE ACTUACIÓN EN MATERIA LABORAL

Puesto que consideramos esencial trabajar de forma coordinada a fin de que las actuaciones previstas aumenten su alcance, incluimos en este apartado otros modelos de propuestas participativas:

- **Gestión de equipos de trabajo local que permitan actuar en alianza con otros sectores estratégicos** (dígase sociales, asociativos o del tercer sector) para la creación de redes de colaboración que sirvan en última instancia a la inclusión y contratación de personas LGTBIQA+ favoreciendo el contacto con personas del colectivo demandantes de empleo o en situación de vulnerabilidad para su posterior inclusión sociolaboral desde instancias públicas.
- **Administración de otras secciones de trabajo** con agentes de mayor injerencia en la tramitación y ratificación de políticas municipales o autonómicas actuando como eje imparcial. De este modo, se pretende situar al municipio/administración como referencia local en el trabajo de programas de inclusión sociolaboral y estabilización de empleo con personas del colectivo LGTBIQA+.
- **Revisión de documentos, materiales o guías de aplicación interna** al objeto de revisar la debida **formulación inclusiva** del lenguaje.
- **Formaciones** en materia de diversidad sexual y sobre actualizaciones legislativas dirigidas al funcionariado público y/o responsable de los proyectos de gestión en materia LGTBI.





INTERVENCIÓN EN POLÍTICAS ESCOLARES Y PROCEDIMIENTOS DE ATENCIÓN A MATERIA DE DIVERSIDAD



Con el propósito de promover los derechos de la infancia y juventud trans/LGTBIQA+, y considerando la especial incidencia familiar y social a edades tempranas, se plantea la revisión de las medidas, estrategias, metodologías, actividades, recursos y procedimientos escolares a efectos de que amplíen su responsabilidad con este colectivo.

SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN

¿En qué consiste la formación y sensibilización en materia de diversidad en el entorno educativo?

Para las personas LGTBIQA+, los centros educativos pueden convertirse en espacios de riesgo de exclusión, discriminación e incluso violencia en distintas formas y niveles. De este modo, se plantea necesario conocer y tener en consideración la diversidad sexual, familiar, de expresión e identidad de género a través de diversas acciones formativas con la finalidad de introducirla en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

¿Qué incluye el servicio?

- Creación de contenidos formativos.
- Elaboración de materiales y recursos.
- Impartición y dinamización de talleres en materia de diversidad específicos y adaptados al grupo de referencia al que vaya dirigido (cargos directivos, personal especializado, familiares, AMPA, profesorado y/o alumnado por grupos de edad).



FAMILIA,
INFANCIA Y
JUVENTUD



PROTOCOLOS ANTE SUPUESTOS DE ACOSO Y VIOLENCIA CONTRA EL COLECTIVO LGTBIQA+ EN EL ÁMBITO EDUCATIVO

¿Qué es el Protocolo ante supuestos de acoso LGTBIQA+ en el ámbito educativo?

Estos protocolos tienen por finalidad el establecimiento de un marco común de intervención y atención educativa en los diversos centros escolares atendiendo principalmente a la normativa nacional vigente en esta materia. En el mismo se reflejan las actuaciones para detectar y prevenir situaciones de riesgo de acoso y/o discriminación contra las personas LGTBIQA+ en el ámbito educativo y se configuran, a su vez, como instrumentos de protección y orientación para favorecer y fomentar el respeto a la diversidad.

¿Qué incluye el servicio?

Creación de un modelo estandarizado y elaborado teniendo en cuenta la normativa legal relativa a la protección de las personas LGTBIQA+ en el ámbito educativo, donde entre otros aspectos, se establecerán:

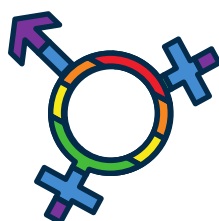
- Definición y características de este tipo de acoso.
- Formas de detección y comunicación de la situación.
- Establecimiento de las actuaciones que deberán llevarse a cabo, adaptando los recursos de gestión/intervención a la realidad del centro educativo específico (responsabilidades de la dirección y del centro, medidas de urgencia, equipo de intervención, seguimiento, entre otras).



OTRAS ACCIONES COMPLEMENTARIAS EN MATERIA EDUCATIVA

- Revisión de la **programación didáctica y políticas anteriores implantadas** con la finalidad de incluir propuestas integradoras sobre atención a la diversidad, o en su defecto, corregir y ampliar las existentes.
- **Protocolos adaptados** a intervalos de edades entre los 0-3 años hasta los 15-17 años para facilitar recursos de apoyo y orientación diferentes a los proporcionados por el centro y reforzar su contención personal y social.

Asimismo, se posibilita la creación de convenios de colaboración con entidades profesionales con las que se suscriban acuerdos para que sea el personal facultativo colegiado quien realice una primera evaluación del caso e intervención psicosocial y familiar si correspondiera a fin de promover una coordinación integrada de los recursos disponibles.



ÁMBITO ACADÉMICO



JUSTIFICACIÓN DEL MARCO GENERAL DE ACTUACIÓN EN EL ÁMBITO ACADÉMICO



En este proyecto asumimos la importancia de trabajar muy específicamente el traslado de las propuestas de concienciación social a la ciudadanía general, dado que, comprendemos que los avances legislativos consignados en el último año deben resultar igualmente reforzados desde la práctica cultural mediante ejercicios de divulgación y sensibilización en defensa de los derechos LGTBIQA+, para así, disputar su condición histórica como sujetos a los márgenes y proponer marcos alternativos que les sitúen de forma abiertamente legítima tal como cabe considerarse en arreglo al amparo democrático y la Declaración Universal de los DDHH.

Por ello, las siguientes propuestas se orientan tanto a universidades públicas españolas u otras internacionales sujetas a fondos europeos y estatales, y por tanto, en obligación de cumplir con los contenidos previstos en esta materia.

Por ello, incluimos en este apartado, una relación amplia de actuaciones para establecer canales de trabajo cooperativo entre agentes del conocimiento para fomentar dicha transferencia social:

ÁMBITO ACADÉMICO



CONVENIOS DE COLABORACIÓN



¿En qué consisten?

Red conjunta de trabajo para la elaboración de estudios en materia de género/queer y diversidad LGTBIQA+ a fin de actuar colaborativamente con el espacio académico bajo el propósito último de transferir conocimiento a la ciudadanía y reforzar la legitimidad y el soporte empírico de las actuaciones orientadas a la mejora de las condiciones de vida general del colectivo LGTBIQA+.

Contenidos:

- Estudios que incidan en la realidad LGTBIQA+ y detección de áreas susceptibles de intervención.
- Elaboración de materiales técnicos y manuales de referencia para orientar el trabajo profesional.
- Actuaciones de coordinación entre el ámbito académico y social, así como con otras administraciones públicas o sectores profesionales de similar rango para su asesoramiento en la aplicación práctica o perfeccionamiento competencial.



JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES DIRIGIDAS A LA SALUD LGTBIQA+

Toda acción dirigida a abordar la salud de las personas debe realizarse desde un modelo que cuente con una perspectiva de género, derechos humanos y respeto a la diversidad, con la participación y el reconocimiento del colectivo LGTBIQA+.

De este modo, teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, así como la discriminación hacia el colectivo LGTBIQA+ existente en el ámbito de la salud, consideramos conveniente proponer las siguientes acciones:



CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN

¿Qué son las campañas de sensibilización en materia de salud y diversidad?

Se trata de campañas principalmente orientadas a la no patologización de las personas LGTBIQA+ y a la concienciación respecto a la educación sexual y reproductiva, prevención y detección precoz de infecciones o enfermedades de transmisión sexual evitando cualquier tipo de discriminación o estigmatización.

¿Qué incluye el servicio?

Organización y realización de la campaña, estableciéndose previamente:

- Definición del objetivo de la misma.
- Determinación de la audiencia destinataria.
- Contenido concreto de la campaña en base al objetivo expuesto anteriormente en el establecimiento de la definición de este servicio.
- Investigación concreta del organismo o entidad para llevar a cabo una formulación efectiva del mensaje que se pretende transmitir.
- Elaboración de los recursos y materiales utilizados previamente y durante la campaña (cartelería, infografías previas de difusión, etc).



FORMACIÓN A PROFESIONALES DE LA SALUD EN MATERIA DE DIVERSIDAD

¿Cuál es su finalidad?

Este servicio está destinado a la promoción de un trato igualitario y no discriminatorio hacia todas las personas LTGBIQA+ vinculadas con el ejercicio laboral de profesionales de la salud con el propósito de lograr un entorno de trabajo basado en el respeto y la diversidad y, por ende, una sociedad libre de estereotipos incluyendo, entre otros posibles contenidos:

- Iniciación a la diversidad: Nociones básicas.
- Consideraciones y aspectos clave para profesionales sanitarios respecto a la especial vulnerabilidad y necesidades específicas de las personas del colectivo LTGBIQA+ (recomendaciones para su atención, especialmente, respecto a las personas y/o menores trans).
- Derechos humanos, derechos sexuales, diversidad y despatologización.
- Actualizaciones a nivel normativo en el ámbito sanitario respecto del avance legal de derechos de las personas transexuales.



ÁMBITO DE LA SALUD



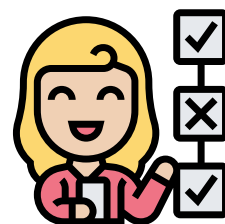
PROTOCOLOS DE ACOMPAÑAMIENTO PSICOSOCIAL EN LAS TRANSICIONES SEXO/GÉNERO

¿En qué consisten?

La transición corporal resulta un elemento fundamental en la vida de muchas personas trans. Sin embargo, no en todas ellas se producen de la misma forma, ya que se trata de un proceso específico e individual. De este modo, los protocolos de acompañamiento psicosocial se configuran como guías e instrumentos dirigidos a establecer las pautas y orientaciones necesarias que deben tenerse en cuenta y adoptarse por parte del personal sanitario durante su ejercicio profesional, relacionadas, principalmente, con la escucha activa y la transmisión de una información veraz, incluyendo a su vez el debido asesoramiento (libre de sesgos) a familiares durante este proceso.



De esta intervención, se prevé la participación o colaboración en **investigaciones sociosanitarias** a fin de detectar las necesidades específicas de atención del colectivo LGTBQA+, incluyendo aquellas relativas a **salud mental**.





CONVENIOS DE COLABORACIÓN



¿En qué consisten?

Establecimiento de lazos colaborativos con entidades que lleven a cabo actividades relacionadas con el ocio, la cultura y el deporte (asociaciones, clubes, entre otros), así como con aquellas administraciones públicas que deban desarrollar acciones y/o medidas en esta materia con la finalidad de promover internamente la diversidad en sus entornos con el propósito de visibilizar socialmente la inclusión y el respeto en dichos ámbitos de referencia.

Contenidos:

- Promoción del conocimiento y la sensibilización respecto al derecho de admisión y la igualdad de oportunidades en el acceso, eliminando todo tipo de limitación o dificultad en las condiciones establecidas al efecto que resulten discriminatorias o perjudiciales para las personas LGTBIQA+.
- Realización de **campañas de sensibilización y visibilización** que a su vez fomenten el debate, la colaboración y coordinación entre todas las entidades que desarrollan actividades en el ámbito del deporte respecto al colectivo LGTBIQA+.



Desde nuestra propuesta consideramos **fundamental el papel que ejercen los medios de comunicación en la sociedad** como fuente de información y transmisión de ideas y conocimientos, adquiriendo, por tanto, la responsabilidad de evitar la reproducción de imágenes o contenidos discriminatorios y que puedan resultar en la revictimización de las personas LGTBIQA+.

Principales líneas de actuación en materia divulgativa dirigida a organismos de competencias públicas (autonómicas/estatales)

Establecer redes de contacto con medios de comunicación de entidad pública o bien que reciban prestaciones de organismos estatales o subvencionados por fondos europeos dirigidos a este objeto tanto para su asesoramiento como en la ejecución de campañas divulgativas o de sensibilización social.

¿Qué temas generales contemplan estas campañas?

- Discriminación y formas interseccionales de violencia contra el colectivo LGTBIQA+.
- Prevención de delitos de odio, especialmente dirigidos a población joven.
- Igualdad de derechos efectivos en todos los ámbitos de la vida pública y privada.
- Visibilizar referentes culturales del colectivo LGTBIQA+ superando el imaginario estereotipado y tendente al descrédito que históricamente ha sido reproducido por los medios.

Asimismo, se posibilita la realización de **campañas para difundir** mediante los anteriores canales las **iniciativas o proyectos que se hayan desarrollado o estén en curso desde las administraciones u organismos públicos.**

ÁMBITO RURAL



CONVENIOS DE COLABORACIÓN



¿En qué consisten?

Se pretende llevar a cabo la articulación de relaciones colaborativas con entidades locales/autonómicas que tengan potestad de intervención en el entorno rural con la finalidad de realizar la **formación y sensibilización** necesaria respecto a los derechos y la igualdad real y efectiva de las personas LGTBIQA+, así como el establecimiento de lazos de conexión con asociaciones presentes en el lugar de referencia (asociaciones de mujeres, asociaciones vecinales, entre otras) con la finalidad de trasladarles la importancia de combatir la desigualdad y discriminación que sufre el colectivo LGTBIQA+, y así, lograr una **participación coordinada y colectiva** que facilite la extensión y el efecto de las medidas o las acciones que se podrían llevar a cabo.

Contenidos:

Entre otras acciones colaborativas concretas, se podrán llevar a cabo:

- **Jornadas online/presenciales** sobre la situación de las personas LGTBI en el contexto rural que incluyan acciones formativas en esta materia.
- Creación y/o revisión de las medidas que los entes/administraciones locales deberán promover en materia de prevención de la violencia y acciones discriminatorias contra el colectivo LGTBIQA+ en base a lo establecido en la normativa nacional vigente.
- **Campañas** sobre la visibilidad LGTBIQA+ en las zonas rurales.

Se contempla para llevar a cabo las distintas acciones planteadas **la creación de materiales, recursos formativos y de difusión necesarios en base al servicio concreto y el convenio de colaboración establecido.**

ÁMBITO JURÍDICO



FORMACIONES Y ASESORAMIENTO A SECTORES CLAVE DEL ÁMBITO JURÍDICO O INTERVENCIÓN SOCIO-ADMINISTRATIVA



A razón de la necesidad de reforzar conceptos clave en materia de igualdad, y por ende, de diversidad en el ámbito jurisdiccional, y considerando este como último eje ejecutor de las medidas legislativas, se proponen las siguientes acciones en materia de formación y sensibilización:

- Formaciones específicas a **personal jurídico y administrativo** en arreglo a las introducciones legislativas decretadas mediante la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBIQA+.
- La anterior sería replicable a **Servicios Sociales, Espais d'Igualtat u organismos similares** implicados en su responsabilidad corporativa.
- Formaciones específicas dirigidas a **FFCCS** (G. Civil; Cuerpo de Policía; otros), incluyendo a petición de la entidad, protocolos de acogimiento, recepción y derivación de posibles víctimas LGTBIQA+.
- Asesoramiento a **unidades de víctimas de violencia por delitos de odio LGTBIQA+**.





PUNTOS ARCOIRIS

¿Qué son los puntos arcoiris?



Se configuran como mecanismos de prevención y actuación que facilitan el asesoramiento, así como el acompañamiento y la sensibilización respecto al colectivo LGTBIQA+. De este modo, se establecen puntos de referencia en materia de información y orientación LGTBIQA+, los cuales se conocerán como **PUNTOS ARCOIRIS**.

¿Qué incluyen?

- **Asesoramiento y acompañamiento** a las personas lesbianas, gais, bisexuales e intersexuales.
- Punto de **información y sensibilización** para cualquier persona.
- Difusión de **recursos y materiales** diversos con la finalidad de fomentar la **prevención y actuación** en materia de diversidad a efectos de lograr espacios libres de agresiones LGTBIfóbicas.
- Incorporación de una **metodología innovadora** que haga partícipe a toda la ciudadanía y organizaciones sociales, durante la fiesta y/o el momento de ocio y que fomente el respeto a la diversidad e igualdad.

ANEXO I: NORMATIVA DE REFERENCIA

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, la cual tiene por objeto garantizar y promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, contemplando las obligaciones debidas en materia de diversidad dirigidas tanto al ámbito público como privado y que pretende amparar las causas de discriminación respecto a la identidad sexual, expresión de género y orientación sexual.

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación, puesto que lo establecido en la Ley 4/2023 se llevará a cabo sin perjuicio de lo establecido en dicha ley integral.

Decreto 101/2020, de 7 de agosto, del Consell, de desarrollo de la Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de la Generalitat, de igualdad de las personas LGTBI, ya que la misma pretende articular los instrumentos necesarios para responder a las demandas del colectivo LGTBI, así como para garantizar los derechos de las personas pertenecientes a dicho colectivo y sus familias y acabar con las posibles vulneraciones de tales derechos que sigan presentes en nuestra sociedad.

Cabe igualmente tener en cuenta las posibles sanciones e infracciones aplicables en el caso de la vulneración y/o omisión de las obligaciones contempladas normativamente (Título IV Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI)

CONTACTO DEL EQUIPO



Virginia Martínez (AGI - Psicóloga generalista)

virginia.martinez@amalteaconsultoria.es

678417386



Carmen Martínez (AGI - Politóloga)

carmen.martinez@amalteaconsultoria.es

671431118

