



ESTRATEGIA PARA LA INCLUSIÓN SOCIAL DE LAS PERSONAS TRANS

2025 - 2028



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE IGUALDAD

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

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

Octubre del 2025

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

NIPO: 048-25-029-0

NDL: M-22126-2025

**ESTRATEGIA PARA LA INCLUSIÓN SOCIAL
DE LAS PERSONAS TRANS**

2025-2028

ÍNDICE

PRESENTACIÓN **6**

PARTE 1: INTRODUCCIÓN **9**

1. COMPROMISO INSTITUCIONAL	10
2. JUSTIFICACIÓN Y ANTECEDENTES	12
3. OBJETIVOS, ENFOQUE Y PRINCIPIOS RECTORES	19

PARTE 2: CONTEXTUALIZACIÓN **24**

4. MARCO CONCEPTUAL	25
5. CONTEXTO NORMATIVO E INSTITUCIONAL	29
6. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	42
A. ÁMBITO LABORAL	42
B. ÁMBITO DE LA SALUD	48
C. ÁMBITO EDUCATIVO	54

PARTE 3: CONTENIDO DE LA ESTRATEGIA

63

7. PROCESO PARTICIPATIVO Y METODOLOGÍA	64
8. MEDIDAS	66
9. GESTIÓN DE LA ESTRATEGIA	87
I. VIGENCIA Y ANUALIZACIÓN	87
II. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA ESTRATEGIA	88

ANEXOS

93

BIBLIOGRAFÍA	94
LISTADO DE ACRÓNIMOS	105

PRESENTACIÓN

La situación de las personas trans en España ha vivido grandes avances en términos de reconocimiento de derechos y medidas de protección. Sin embargo, las personas trans aún enfrentan retos significativos, como la discriminación, la falta de oportunidades y el estigma que puede surgir en diversos ámbitos de la sociedad. Este panorama ha motivado y orientado la necesidad de elaborar esta Estrategia.

El último informe de la Agencia para los Derechos Fundamentales de la Unión Europea identifica que en España las personas trans se enfrentan a múltiples discriminaciones tanto en su formación profesional como a la hora de buscar empleo y en los mismos puestos de trabajo.

Destaca la perduración de diferentes situaciones de desigualdad y discriminación que sufren las personas trans en el ámbito sanitario relacionados con el estigma social y la negación de sus derechos (Transaludes: salud en personas trans y/o no binarias en España. Madrid: Instituto de Salud Carlos III; 2024).

En comparación con otros países europeos, España ha hecho esfuerzos significativos para situarse en la vanguardia en el reconocimiento de los derechos de las personas trans. Aunque aún queda un camino por recorrer, el país aspira a ser un referente global en este ámbito, siendo el hito normativo fundamental en este contexto 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. Esta norma ha establecido un marco sin precedentes para el reconocimiento y protección de los derechos de las personas trans y LGTBI+.

Con la puesta en marcha de la I Estrategia estatal para la inclusión social de las personas trans (en adelante, "la Estrategia Trans" o la "Estrategia"), el Ministerio de Igualdad pretende no solo consolidar estos avances, sino también abordar las áreas donde aún persisten desafíos, garantizando que las personas trans puedan vivir en una sociedad más inclusiva, igualitaria y libre de discriminación.

La Estrategia se ha nutrido de un rico proceso participativo, en el que han intervenido personas expertas, personal técnico del ámbito asociativo, activistas, organizaciones sindicales, personas voluntarias y representantes de la administración pública de distintas regiones. A través de sesiones de trabajo, entrevistas y sesiones presenciales en diversas ciudades, se ha obtenido un diagnóstico detallado y se han realizado propuestas para abordar las necesidades y desafíos específicos del colectivo.

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

- 1. Sesiones de trabajo temático** con personas expertas, personal técnico de administración pública y del ámbito asociativo, organizaciones sindicales, personal voluntario y activista en materia de derechos LGTBI+ de todo el territorio nacional. En estas sesiones se han identificado nudos/oportunidades y propuestas de interés para ambas Estrategias. Este ejercicio también abarcó una mayor concreción en el campo de las necesidades de las personas trans, profundizando en espacios grupales sobre temáticas referentes al campo de la salud, cultura/ocio/deporte, comunicación/internet, justicia/delitos de odio, educativo, laboral, ámbito asociativo y participación comunitaria, acción exterior y protección internacional.
- 2. Entrevistas a personas expertas** en las que se han recopilado experiencias, puntos de vista, datos e información clave para tener una panorámica más amplia e integral del contexto de las discriminaciones y necesidades de las personas trans, y en concreto en cada uno de los ámbitos analizados.
- 3. Sesiones presenciales** en siete ciudades del Estado español. En cada sesión han participado personal técnico de la administración pública, representantes de entidades, activistas, voluntariado y personas expertas/especialistas en el campo de la diversidad y derechos LGTBI+. El objetivo ha sido el contraste e identificación de acciones en función a los ámbitos y temáticas analizadas.

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

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

En cuanto a su estructura, la Estrategia cuenta con las siguientes partes:

- En la primera parte del documento de la Estrategia, la introducción, se recogen el compromiso institucional, la justificación, los antecedentes, los objetivos, el enfoque y los principios rectores que rigen la Estrategia.

- La segunda parte abarca el marco teórico, el marco conceptual y el contexto normativo e institucional en materia de igualdad de trato y no discriminación de las personas trans. Se recoge un diagnóstico de situación de las personas trans en el ámbito educativo, laboral y sanitario, tanto a nivel internacional como nacional.
- Para finalizar, en la tercera parte se recogen los contenidos de la Estrategia, incluyendo el proceso participativo, la metodología y la estructura de la Estrategia (medidas, coordinación, seguimiento y evaluación).
- Se incluye finalmente un glosario de términos en relación con la diversidad sexual y de género, bibliografía y listado de acrónimos empleados.

En definitiva, estamos ante la hoja de ruta para los próximos cuatro años que materializa el objetivo de las políticas públicas dirigidas a la igualdad de oportunidades real y efectiva de las personas trans en el acceso al empleo, la educación y la sanidad y en la erradicación de la discriminación, el acoso y la violencia transfóbica.

PARTE 1: **INTRODUCCIÓN**

1. COMPROMISO INSTITUCIONAL

La Estrategia se elabora al amparo de la **Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI** y, en concreto, de su artículo 52:

1. *La Estrategia estatal para la inclusión social de las personas trans será el instrumento principal para el impulso, desarrollo y coordinación de las políticas y los objetivos generales establecidos en este título en el ámbito de la Administración General del Estado.*

La Estrategia tendrá carácter cuatrienal, y su elaboración, seguimiento y evaluación corresponderá al Ministerio de Igualdad, garantizándose la participación de los departamentos ministeriales cuyas actuaciones incidan especialmente en las personas trans y de las organizaciones sociales que incluyan entre sus objetivos la defensa de los derechos de las personas trans. La aprobación de esta Estrategia corresponderá al Consejo de Ministros.

2. *La Estrategia estatal para la inclusión social de las personas trans incorporará de forma prioritaria medidas de acción positiva en los ámbitos laboral, educativo, sanitario y de vivienda.*
3. *La Estrategia incluirá la realización de los estudios necesarios para conocer la situación socioeconómica, en el ámbito de la salud y psicosocial de las personas trans, de forma que las medidas de acción positiva se apoyen en un diagnóstico claro, así como un sistema de indicadores para su adecuado seguimiento y evaluación, de modo que sea posible evaluar su eficacia y grado de cumplimiento.*
4. *El Ministerio de Igualdad elaborará y elevará al Gobierno un informe de evaluación intermedia sobre la ejecución de la Estrategia, una vez transcurridos dos años desde su aprobación, y un informe de evaluación final al cumplirse su período de vigencia. De estos informes se dará cuenta a las Cortes Generales.*

La Estrategia Trans recoge la agenda política en materia de igualdad por identidad sexual y expresión de género para los próximos cuatro años (2025- 2028). Esta agenda ha sido elaborada por el Ministerio de Igualdad a través de la Dirección General para la Igualdad Real y Efectiva de las Personas LGTBI+ siguiendo el mandato establecido en el artículo 52 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero.

La Estrategia se configura como el principal instrumento del Gobierno para orientar los cambios institucionales y sociales que se requiere poner en marcha para avanzar en la consecución de la igualdad real y efectiva para las personas trans, uno de los colectivos históricamente más vulnerados de nuestra sociedad.

Con esta finalidad, identifica los principales ejes de intervención, en aquellos ámbitos que son de la competencia de la Administración General del Estado (AGE), así como los objetivos estratégicos en los que se considera prioritario incidir en los próximos años. La Estrategia Trans, en tanto documento orientador de la actuación de la AGE en materia de inserción social e igualdad de las personas trans, busca servir como plan marco y director, facilitando la máxima autonomía y flexibilidad al conjunto de la AGE para diseñar sus planes de actuación, al tiempo que asegura que la AGE trabajará en la misma dirección y con objetivos comunes.

Su vocación es inclusiva porque persigue que el conjunto de estrategias y/o planes sectoriales, desarrollados por los diferentes departamentos ministeriales, se alineen con los objetivos estratégicos definidos en la Estrategia para avanzar en la inserción social de las personas trans en todos los ámbitos en los que sus vidas se desarrollan.

La Estrategia se ha diseñado mediante una metodología participativa que ha partido de la validación y el compromiso del Ministerio de Igualdad a través de la Dirección General para la Igualdad Real y Efectiva de las Personas LGTBI+, siguiendo el mandato establecido en el artículo 52 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero.

Asimismo, esta iniciativa ha recopilado las voces, opiniones de personas expertas y testimonios de la administración pública y la sociedad civil en su conjunto. derivando dicha participación del compromiso de la Dirección General para la Igualdad Real y Efectiva de las Personas LGTBI+ para ubicarlas en el centro de la Estrategia como agentes activos y clave en los avances en esta materia.

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

2. JUSTIFICACIÓN Y ANTECEDENTES

2.1. ¿Por qué es necesaria una estrategia estatal en materia de derechos de las personas trans?

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

En primer lugar, la igualdad y no discriminación es un principio jurídico universal proclamado en diferentes textos internacionales sobre derechos humanos, reconocido además como un derecho fundamental en el ordenamiento jurídico español. El artículo 2 de la **Declaración Universal de Derechos Humanos** declara que “toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esa Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”.

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

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

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

El Gobierno de España tiene un amplio recorrido impulsando numerosas acciones en **defensa de los derechos de las personas LGTBI+ en diversos foros multilaterales**, como el Consejo de Derechos Humanos (apoyo al mandato del Experto Independiente sobre la protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género); la III Comisión de la Asamblea General de Naciones Unidas; el LGBT Core Group de Naciones Unidas (red informal y heterogénea de países, organizaciones internacionales, ONGs y organizaciones de la sociedad civil, creada para dar visibilidad y apoyo a las demandas y reivindicaciones de la comunidad LGTBI+ en el marco de Naciones Unidas); la Coalición por la Igualdad de Derechos (España es miembro fundador de esta organización intergubernamental creada para fomentar la cooperación multilateral y el intercambio de información y buenas prácticas en la defensa y promoción de los derechos del colectivo LGTBI); el Grupo de Alto Nivel de la Comisión Europea sobre Igualdad, No Discriminación y Diversidad; o la Red Europea de Puntos Focales LGTBI en el marco del Consejo de Europa.

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

Se han producido importantes avances en materia de no discriminación y respeto de la diversidad y la prevención y atención a la LGTBIfobia, como es el caso del III Plan de Acción de lucha contra los delitos de odio 2025-2028, aprobado mediante la Instrucción n.º 6/2025, de 24 de marzo de 2025, de la Secretaría de Estado de Seguridad.

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

Igualmente, la aprobación de la ficha y reglamentación de los centros de derivación nacional para la atención quirúrgica a las personas trans que, tras más de 20 años de espera, pueden convertirse en una realidad.

Recientemente, se cuenta con la **Estrategia Nacional para la lucha contra el sinhogarismo en España 2023-2030** en la que se prevé la mejora de la atención a determinados perfiles

de personas sin hogar, incluyendo las personas LGTBI+. Al respecto, se destaca en dicha Estrategia la atención a personas sin hogar desde un enfoque interseccional que comprenda las circunstancias y necesidades de las personas trans y de otros colectivos que pueden sufrir discriminación por su orientación sexual o su expresión de género.

Por todo ello, se hace imprescindible un nuevo marco orientador del conjunto de las políticas que se desarrollen en el Estado español desde las AAPP y poderes públicos con competencias en la materia, así como voz y reflejar el compromiso hacia una igualdad real y erradicación de las violencias y discriminaciones dirigidas a las personas trans.

2.2. Antecedentes en España

La **Constitución Española**, en su artículo 14, proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación al establecer que “las personas son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer ninguna discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. De acuerdo además con la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, queda incluida la discriminación por causa de orientación e identidad sexual.¹

Además, el apartado 2 del artículo 9 de la Constitución Española contiene un mandato a los poderes públicos, que deben promover las condiciones y remover los obstáculos para que la igualdad de las personas y de los grupos en que se integran sea real y efectiva. Para dar cumplimiento a este mandato constitucional, la legislación española ha desarrollado en los últimos años diferentes avances en materia de igualdad de oportunidades y de adquisición de derechos para parejas de personas del mismo sexo.

El recorrido normativo y legislativo en el estado español, liderado por el activismo y las asociaciones LGTBI+, que durante décadas han reivindicado, liderado, impulsado y trabajado duramente por los derechos de todas las personas, e impulsado por distintos gobiernos, se inició en la despenalización de las cirugías de reasignación, mediante la **Ley Orgánica 8/1983, de 25 de junio, de Reforma Urgente y Parcial del Código Penal**. También es importante señalar como punto de partida la **Ley Orgánica 10/1995, de 23**

¹Un ejemplo de sentencia referida a la no discriminación por causa de orientación e identidad sexuales la Sentencia 67/2022, de 2 de junio de 2022. Recurso de amparo 6375-2019. Promovido por Serge Christian M. Scevenels respecto de las resoluciones dictadas por las salas de lo social del Tribunal Supremo y del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, que confirmaron la sentencia de un juzgado de lo social de Madrid desestimando su demanda sobre tutela de derechos fundamentales y petición de daños y perjuicios. Supuesta vulneración de la prohibición de discriminación por identidad sexual y del derecho a la propia imagen: ausencia de indicio discriminatorio en la decisión empresarial de cesar la relación laboral en período de prueba; inexistencia de límites a la expresión de género de los trabajadores de la empresa.

de noviembre, del Código Penal que deroga la Ley sobre Peligrosidad y Rehabilitación Social, de 6 de agosto de 1970.

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

En relación con la Ley 3/2007, de 15 de marzo, es necesario citar la Sentencia del Tribunal Constitucional n.º 99/2019, de 18 de julio, mediante la cual el Tribunal Supremo estimó una cuestión de inconstitucionalidad formulada en el marco de un procedimiento judicial sobre el recurso de una persona menor de edad transexual que solicitaba el cambio de sexo y de nombre en el registro, declarando la inconstitucionalidad del art. 1.1 de la Ley 3/2007, de 15 de marzo. Este pronunciamiento supuso un avance en el reconocimiento de los derechos de las personas trans, al dejar de ser necesarias las cirugías de reasignación para acceder al cambio registral de sexo.

En este sentido, también cabe citar el avance que supone la sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Civil) n.º 685/2019, de 17 de diciembre de 2019, que establece las bases jurisprudenciales del tratamiento legal para el cambio de identidad basado en la autodeterminación de género.

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

Asimismo, la LOMLOE adopta un enfoque de igualdad de género a través de la coeducación y fomenta en todas las etapas de aprendizaje, entre otros, el respeto a la diversidad afectivo-sexual y familiar. En el currículo de la educación básica, la educación afectivo-sexual se trabaja de manera específica en algunas áreas y materias y de transversal, siempre adaptada al nivel madurativo.

Con posterioridad, en el Estado español se han implementado una serie de normas que establecen un sólido marco de igualdad y de obligaciones tanto para las administraciones

públicas como para la sociedad civil, con el objetivo de eliminar cualquier forma de discriminación. Al respecto, en el artículo 9 de la **Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia**, se especifica que los niños, niñas y adolescentes víctimas de violencia tendrán derecho a que su orientación sexual e identidad de género, sentida o expresada, sea respetada en todos los entornos de vida, así como a recibir el apoyo y asistencia precisos cuando sean víctimas de discriminación o violencia por tales motivos.

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

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

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

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

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

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

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

Este recorrido jurídico se ha culminado con la aprobación de la **Ley 4/2023, de 28 de febrero**.

El objeto de esta ley es desarrollar y garantizar los derechos de las personas LGTBI+ y sus familias y, en concreto, los de las personas trans. Para ello, esta ley define, en un título preliminar y cuatro títulos, los principios de actuación de las administraciones públicas; regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas; y prevé medidas específicas “destinadas a la prevención, corrección y eliminación, en los ámbitos público y privado, de toda forma de discriminación”. El título II de la ley se refiere a las Medidas para la igualdad real y efectiva de las personas trans y se compone de dos capítulos referidos, respectivamente, a la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas y adecuación documental y a las políticas públicas para promover la igualdad real y efectiva de las personas trans

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

Cabe destacar, como no podría ser de otra forma en un estado autonómico, el desarrollo legislativo que en esta materia existe en varias comunidades autónomas. Son quince las comunidades autónomas que en 2023 cuentan con legislación para proteger a las personas LGTBI+ en general y/o a las personas trans en particular.

Además, el mandato de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, incluye como políticas públicas a desarrollar para promover la igualdad efectiva el desarrollo de dos estrategias:

1. Estrategia Estatal para promover la Igualdad de Trato y no Discriminación de las Personas LGTBI (artículo 10).
2. **Estrategia Estatal para la inclusión social de las personas trans (artículo 52).**

Como se ha indicado, la estrategia que se desarrolla en este documento es la **I Estrategia Estatal para la inclusión social de las personas trans**, que tiene como fin desarrollar y aterrizar a medidas concretas la garantía de la inclusión social de las personas trans.

Dada la reciente aprobación de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, y el mandato incluido en su artículo 52 de elaboración de una Estrategia estatal para la inclusión social de las personas trans, previamente a esta Estrategia España no contaba con ninguna Estrategia ni documento estatal asimilable, más allá de la hoja de ruta marcada por la Estrategia para la igualdad de las personas LGBTIQ 2020-2025 de la Comisión Europea, de la que se hablará posteriormente.

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

En el apartado Diagnóstico de situación se presenta una fotografía de la situación que viven las personas trans, por ámbitos y con datos recogidos de los estudios e investigaciones institucionales más significativos y actualizados. Este diagnóstico constata que las personas trans enfrentan una discriminación estructural particularmente aguda que es urgente eliminar. En concreto, se requiere de medidas urgentes y eficaces para favorecer la inclusión de las personas trans en el ámbito sociolaboral, educativo y sanitario.

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

El Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, supone, del mismo modo, un desarrollo del artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero.

Así, el fin último de cada medida de esta Estrategia es avanzar para que todas las personas trans puedan vivir libremente y tener garantizados todos sus derechos y, particularmente, el acceso a espacios sociolaborales, educativos y sanitarios en igualdad de condiciones.

OBJETIVOS, ENFOQUE Y 3. PRINCIPIOS RECTORES

El fin último de la *Estrategia estatal para la inclusión social de las personas trans* es servir como documento estratégico que guíe la actuación de gobiernos y administraciones del Estado español, incluyendo los gobiernos autonómicos y municipales, hasta 2028, para avanzar en la igualdad de oportunidades real y efectiva de las personas trans en el acceso al empleo, la educación y la sanidad y en la erradicación de la discriminación, el acoso y la violencia transfóbica.

OBJETIVOS DE LA ESTRATEGIA TRANS

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

1. GOBERNANZA, MARCO NORMATIVO Y CONOCIMIENTO DE LA REALIDAD.
2. INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS TRANS EN EL ÁMBITO LABORAL.
3. INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS TRANS EN EL ÁMBITO EDUCATIVO.
4. IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS TRANS EN EL ÁMBITO SANITARIO.

Cada eje de acción contempla líneas estratégicas, objetivos y medidas concretas para la igualdad de trato, la no discriminación y garantizar los derechos de las personas trans.

Para ello, se plantean los siguientes objetivos específicos:

1. Ampliar el conocimiento de la sociedad acerca de la realidad de las identidades trans e impulsar un punto de vista de reconocimiento y puesta en valor de la diversidad de género.
2. Ampliar el conocimiento de la sociedad acerca de las situaciones de discriminación y desigualdad de oportunidades de las personas trans en el acceso al empleo, a la educación y a la sanidad.
3. Transversalizar la inclusión del derecho a la igualdad de trato y no discriminación de las personas trans en la gobernanza de todas las administraciones públicas y en sus mecanismos de coordinación y seguimiento.
4. Mejorar la capacidad de respuesta institucional, en todos los ejes de intervención (sensibilización, prevención, detección, atención, protección y reparación) ante la violencia transfóbica.
5. Impulsar la mejora de la coordinación de los mecanismos de prevención, detección precoz, asistencia y recuperación integral de la violencia transfóbica, con la consiguiente disminución de la incidencia y prevalencia de casos.
6. Reconocer, visibilizar y apoyar el papel fundamental de las organizaciones activistas por los derechos trans y otras organizaciones de la sociedad civil, contando con su participación a lo largo del proceso de diseño y seguimiento de la Estrategia, y visibilizando sus aportaciones en un eje específico de la Estrategia.
7. Invertir para conocer la realidad de las personas trans apoyando económicamente estudios e investigaciones que permitan identificar sus problemas reales, dificultades y necesidades para poder abordarlas de manera eficaz.

La Estrategia Trans se ha estructurado en cuatro ejes de acción:

1. Gobernanza, marco normativo y conocimiento de la realidad.
2. Inclusión de las personas trans en el ámbito laboral.
3. Inclusión de las personas trans en el ámbito educativo.
4. Igualdad de trato y no discriminación de las personas trans en el ámbito sanitario.

ENFOQUES

Esta Estrategia engloba diferentes enfoques:

1. Un enfoque **holístico**, ya que la Estrategia presenta una propuesta integradora del conjunto de perspectivas analíticas de la diversidad sexual y de género en general y de las realidades trans en particular.
2. Un enfoque **finalista**, ya que tiene como objeto aterrizar el mandato legislativo a medidas para concretar y activar las respuestas y soluciones, en todos los niveles de administración y en todas las políticas públicas.
3. Un enfoque **instrumental**, ya que lo recogido en esta Estrategia servirá como guía para diseñar los planes operativos anuales también a partir de 2028.

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

1. **Enfoque de Derechos Humanos.** La Estrategia parte de la visión de la orientación o la identidad sexual como realidades subjetivas esenciales para el desarrollo de la personalidad y que constituyen uno de los aspectos fundamentales de autodeterminación, dignidad y libertad. Así, el enfoque es el de respetar plenamente y reconocer legalmente el derecho humano de cada persona a la identidad sexual que defina para sí.
2. **Enfoque de Diversidad sexual, de género y familiar.** La Estrategia adopta la visión de la diversidad sexo-genérica como realidad del hecho sexual humano en sí mismo y desde la puesta en valor de la riqueza que esa diversidad aporta a la sociedad en su conjunto.
3. **Enfoque Feminista.** La Estrategia postula el principio de la igualdad de derechos entre mujeres y hombres y persiguiendo la equidad de género, así como la eliminación de las violencias sobre las mujeres.
4. **Enfoque de Participación interdisciplinar e intersectorial.** Esta Estrategia ha sido diseñada y desarrollada a través de un proceso participativo exhaustivo en el que han aportado su conocimiento y propuestas profesionales de todos los ámbitos, personal de los diferentes niveles de la administración pública, participación de las organizaciones sindicales, personas activistas y expertas a título individual.

- 5. Enfoque Interseccional.** Esta Estrategia recoge medidas para combatir la discriminación que enfrentan las personas trans mayores, las jóvenes, las que viven en entornos rurales, las personas con discapacidad, las personas con VIH, las migrantes, las de minorías étnicas, personas en situación de sinhogarismo, las refugiadas, en situación de prostitución, etc., dando respuesta así a las discriminaciones múltiples.
- 6. Enfoque de equidad.** La Estrategia tiene en cuenta cómo la identidad sexual y expresión de género son factores de desigualdad que afectan a la posición social de las personas y que se dan incluso dentro del colectivo LGTBI+, sobre todo cuando interseccionan con otros factores. Por ello, plantea medidas dirigidas a corregir estas desigualdades asignando recursos para que todas las personas, en función de sus necesidades, tengan las mismas oportunidades de desarrollar su máximo potencial independientemente de su situación de partida.
- 7. La transparencia y la rendición de cuentas.** Se plantea un sistema de seguimiento de los objetivos y actuaciones definidos en esta Estrategia como una forma de transparencia de los compromisos asumidos por los agentes involucrados, como modelo de gestión de la acción pública.
- 8. Respeto al ámbito competencial.** Todas las medidas contempladas en esta Estrategia parten del principio constitucional de respeto al ámbito competencial existente en España, promoviendo la equidad en el acceso a los servicios y recursos en los territorios que son competencia de cada administración pública.
- 9. Compromiso financiero.** Para el desarrollo de esta Estrategia se hace necesario e imprescindible que las diferentes administraciones públicas competentes en su impulso asuman un compromiso financiero para implementar y desarrollar las medidas que en ella se indican. De este modo, la Administración General del Estado, además de seguir comprometida financieramente con el impulso de medidas propias, seguirá coadyuvando a la puesta en marcha de servicios y medidas especializadas de las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla.

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

PRINCIPIOS RECTORES

A continuación, se recogen los **principios rectores y orientadores y derechos reconocidos** que rigen el desarrollo de la Estrategia, tomando como referencia la Ley 4/2023, de 28 de febrero, y la Ley 2/2021, de 7 de junio, de igualdad social y no discriminación por razón de identidad de género, expresión de género y características sexuales del Gobierno de Canarias.

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

- 1. Reconocimiento de la personalidad:** Toda persona tiene derecho a construir para sí una autodefinición con respecto a su cuerpo, sexo, identidad sexual² y su orientación sexual. La orientación, sexualidad e identidad y expresión de género que cada persona defina para sí es esencial para su personalidad y tiene derecho a su libre desarrollo, constituyendo ese desarrollo uno de los aspectos fundamentales de su dignidad y libertad.
- 2. No discriminación:** Todas las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos, con independencia de la orientación e identidad sexual y expresión de género que manifieste o de sus características sexuales.
- 3. Integridad física y seguridad personal:** Toda persona tiene derecho a la vida, a la libertad, a la integridad física y moral, a la dignidad y a la seguridad de su persona, con independencia de la orientación e identidad sexual y expresión de género que manifieste o de sus características sexuales.
- 4. Privacidad:** Todas las personas tienen derecho a la privacidad, sin injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada, incluyendo el derecho a optar por revelar, o no, la propia identidad de género, la orientación del deseo o las características sexuales.
- 5. Igualdad de oportunidades:** Toda persona tiene derecho a obtener la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

²Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer. (Ley 4/2023, de 28 de febrero). Corresponde con lo que en otros documentos y normativa se denomina identidad de género.

PARTE 2: CONTEXTUALIZACIÓN

4. MARCO CONCEPTUAL

4.1. Hecho sexual humano y diversidad

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

No obstante, en toda la historia de la humanidad está acreditada la existencia de sistemas de organización social basados en el denominado sistema sexo-género, mediante el cual se establece un sistema de valores jerarquizados que se atribuyen a las personas en base a unas características físicas concretas y que fundamentan las dinámicas de relación interpersonales en la sociedad que generan importantes escenarios de discriminación y desigualdad social.

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

Las siglas **LGTBI+** componen un concepto acuñado desde el movimiento activista por la liberación sexual y los derechos de todas las personas con una sexualidad (identidad, expresión, orientación del deseo) que se aleja de lo normativo. Y explican así diferentes manifestaciones:

L

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

G

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

T

Trans. Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

B

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

I

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

+

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

4.2. Violencia LGTBIfóbica

La **LGTBIfobia** es toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGBTI+ por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales. Dentro de ella, se dan:

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

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

- **Discriminación directa:** Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- **Discriminación indirecta:** Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- **Discriminación múltiple:** Cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en la ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio.

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

CONTEXTO

5. NORMATIVO E INSTITUCIONAL

5.1. Sistema universal de protección de derechos humanos

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

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

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

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

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

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

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

También dicta una serie de obligaciones dirigidas a los Estados miembros, como la protección de las personas intersexuales contra la discriminación o la inclusión de la orientación sexual y la identidad de género entre los motivos prohibidos de discriminación en las legislaciones nacionales. No debe olvidarse, por último, el nombramiento de un Experto Independiente sobre la protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género, que debe presentar informes anuales al Consejo de Derechos Humanos y a la Asamblea General.

En el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas se presentaron en 2007 los “Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género” conocidos como los **Principios de Yogyakarta**, que, sin ser un documento ratificado, son una guía ética para la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. Dichos principios están considerados como una carta global

que contiene los estándares mínimos para la protección efectiva de los derechos de las personas LGTBI+.

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

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

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

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

En cuanto a la Jurisprudencia del **Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH)**, este tribunal ha reiterado en varias ocasiones que: “la prohibición de discriminación contemplada en el **artículo 14 del Convenio Europeo de Derechos Humanos** comprende cuestiones relacionadas con la identidad de género”. En este sentido, se ha señalado que la negativa a proceder con la rectificación de género en el registro supone violación del derecho a la vida privada (artículo 8 del Convenio). De esta forma, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos aproximó la interpretación del concepto de “autonomía personal” al derecho subjetivo e individual a escoger la propia identidad sexual (The Christine Goodwin Case).

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

5.2. Marco normativo europeo de referencia

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

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

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

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

Respecto del Consejo de la Unión Europea, el **artículo 19 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea** habilita al Consejo para adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Haciendo uso de esta potestad, recientemente, el 5 de julio de 2023, en el marco de la presidencia española del Consejo de la Unión Europea, se ha aprobado la **Declaración de Ministros y Ministras responsables de políticas LGBTIQ "avanzando los derechos LGBTIQ en Europa"** que ha sido firmada hasta el momento por 16 Estados Miembro. En el marco de esta declaración se puede destacar **el llamamiento** a los Estados Miembros a "aprobar estrategias nacionales que aborden la discriminación que sufren las personas LGBTIQ, en línea con la **Estrategia para la igualdad de las personas LGBTIQ 2020-2025** de la Comisión Europea, y a impulsar políticas públicas en este sentido". Destaca el llamamiento a los estados miembros a garantizar el reconocimiento legal del género de acuerdo con criterios no patologizantes y mediante un procedimiento basado en el principio de autodeterminación.

Asimismo, la Comisión Europea aprobó en diciembre de 2015 el **Plan de Acción para avanzar hacia la igualdad LGTBI**, que cubre todas las áreas de competencia de la Unión

Europea para apoyar a los Estados miembros en el avance hacia la igualdad real de las personas LGBTI+.

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

Se trata de la primera Estrategia para la igualdad de las personas LGBTIQ que solicita a los Estados la implementación de una agenda fundamentada desde un enfoque interseccional y transversal que posibilite la inclusión de las políticas LGBTIQ en todos los ámbitos de la acción gubernamental.

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

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

La Estrategia se centra en acciones dirigidas a:

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

La Estrategia trans se alinea con la Estrategia para la Igualdad LGBTIQ de la Comisión Europea en ámbitos tales como el desarrollo sociolaboral y la protección jurídica contra la discriminación en el ámbito del empleo; iniciativas dirigidas a combatir los delitos de odio; o el apoyo a las acciones por la igualdad LGTBI+ a nivel internacional, cooperación para el desarrollo, asilo y migración, entre otros.

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

En las observaciones específicas a la **Estrategia para la igualdad de las personas LGBTIQ 2020-2025** se incluye el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, en el que se subraya, con relación a la realidad de las personas trans:

- *Con respecto a la discriminación en el lugar de trabajo, se debe prestar especial atención a las personas trans debido a los desafíos sociales que afrontan (por ejemplo: el desajuste entre su situación fáctica y legal debido a los arduos procedimientos para modificar los documentos de identidad en la mayoría de los Estados miembros, la falta de procedimientos médicos, los prejuicios que afrontan, etc.). Estos desafíos sociales pueden provocar acoso en **el lugar de trabajo, despidos y, en general, numerosos problemas desde la búsqueda de empleo en adelante.***

Con respecto a la situación de desigualdad en el empleo, también se especifica lo siguiente:

- *Pone de relieve la necesidad de que la Unión Europea establezca líneas de actuación sobre **políticas laborales activas**, con el objetivo de que los Estados miembros y las autoridades nacionales desarrollen planes nacionales de empleo que incluyan medidas específicas para las personas LGBTIQ y limiten los efectos de la **falta de acceso al mercado laboral que sufren estructuralmente.***

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

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

En cuanto a las resoluciones de la Asamblea Parlamentaria de la Unión Europea, la **Resolución 2048 (2015) "Discriminación contra las personas transgénero en Europa"** insta a los Estados parte a:

- Prohibir de manera explícita la discriminación por motivos de identidad de género.
- Poner en marcha legislación que castigue los crímenes de odio contra las personas trans.

- Desarrollar procedimientos rápidos, transparentes y accesibles, basados en la autodeterminación, para cambiar el nombre y el sexo registrado de las personas transgénero en los certificados de nacimiento, tarjetas de identidad, pasaportes, certificados educativos y otros documentos similares. Estos procedimientos deben estar disponibles para todas las personas que buscan usarlos, independientemente de su edad, estado médico, situación financiera o antecedentes policiales.
- Abolir la esterilización y otros tratamientos médicos obligatorios, así como un diagnóstico de salud mental, como requisito legal necesario para reconocer la identidad de género de una persona en las leyes que regulan el procedimiento para cambiar un nombre y género registrado.
- Considerar incluir una tercera opción de género en los documentos de identidad.
- Eliminar cualquier restricción al derecho de las personas transgénero a permanecer en un matrimonio al reconocer su género; asegurarse de que los cónyuges o hijos no pierdan ciertos derechos.
- Asegurar que el interés superior del menor sea una consideración primordial en todas las decisiones acerca de las personas menores de edad.

Las recomendaciones de la **Comisión contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI) del Consejo de Europa** en su cuarto y quinto ciclo de seguimiento recogen recomendaciones como la formuladas a España en relación con recoger de manera expresa la identidad de género en el Código Penal, sobre adoptar una nueva legislación sobre el cambio de nombre y el reconocimiento del género o la adopción de medidas en el ámbito educativo.

5.3. Contexto estatal español

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

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

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

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

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

1. [Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio](#)
2. [Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas](#), derogada por la [Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI+](#)
3. [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#)
4. [Orden IGD/577/2020, de 24 de junio, por la que se crea el Consejo de Participación de las Personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales \(LGTBI\) y se regula su funcionamiento](#)
5. [Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación](#)
6. [Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia](#)
7. [Ley 3/2022, de 24 de febrero, de Convivencia Universitaria](#)
8. [Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación](#)

9. [Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual](#)
10. [Ley 20/2022, de 19 de octubre, de Memoria Democrática](#)
11. [Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte](#)
12. [Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo](#)
13. [Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo](#)
14. [Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario](#)
15. [RD 1026/2024 de 8 de octubre por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas](#)

Este recorrido normativo y legislativo, liderado por el activismo y las asociaciones LGTBI+, que durante décadas han reivindicado y trabajado duramente por los derechos de todas las personas, e impulsado por los distintos gobiernos, ha culminado en la reciente aprobación de la [**Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.**](#)

El objeto de esta ley es desarrollar y garantizar los derechos de las personas LGTBI+ y sus familias, “erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en España se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad”.

Para ello, esta ley define, en un título preliminar y cuatro títulos, los principios de actuación de las administraciones públicas; regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas; y prevé medidas específicas “destinadas a la prevención, corrección y eliminación, en los ámbitos público y privado, de toda forma de discriminación”.

El título II de la ley se refiere a las **Medidas para la igualdad real y efectiva de las personas trans** y se compone de dos capítulos:

CAPÍTULO I: “Rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas y adecuación documental”.

CAPÍTULO II: “Políticas públicas para promover la igualdad real y efectiva de las personas trans”.

En el capítulo II, se definen, a su vez, cuatro secciones:

- Sección 1.ª Líneas generales de actuación de los poderes públicos para promover la igualdad real y efectiva de las personas trans.
- Sección 2.ª Medidas en el ámbito laboral para promover la igualdad real y efectiva de las personas trans.
- Sección 3.ª Medidas en el ámbito de la salud para promover la igualdad real y efectiva de las personas trans.
- Sección 4.ª Medidas en el ámbito educativo para promover la igualdad real y efectiva de las personas trans.

La Estrategia Trans tiene como fin desarrollar y aterrizar a medidas concretas el mandato de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, atendiendo a cada uno de los ámbitos a los que se refiere cada sección: líneas generales, conocimiento de la realidad y gobernanza; ámbito laboral; ámbito de la salud; y ámbito educativo.

Debe recordarse que el espíritu de la ley está en **crear referentes positivos, entender la diversidad como un valor, asegurar la cohesión social promoviendo los valores de igualdad y respeto y extender la cultura de la no discriminación frente a la del odio y el prejuicio.**

De hecho, la norma incluye como políticas públicas a desarrollar para promover la igualdad efectiva el desarrollo de dos estrategias:

- **Estrategia Estatal para promover la Igualdad de Trato y no Discriminación de las Personas LGTBI (Artículo 10).**
- **Estrategia Estatal para la inclusión social de las personas trans (Artículo 52).**

5.4. Legislación de las comunidades autónomas

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

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

1. ANDALUCÍA

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

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

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

2. ARAGÓN

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

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

3. CANARIAS

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

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

4. CANTABRIA

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

5. CASTILLA-LA MANCHA

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

6. CATALUÑA

6.1. Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia.

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

7. COMUNIDAD DE MADRID

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

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

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

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

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

8. COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA

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

9. COMUNIDAD VALENCIANA

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

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

10. EXTREMADURA

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

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

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

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

11. GALICIA

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

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

12. ISLAS BALEARES

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

13. PAÍS VASCO

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

14. REGIÓN DE MURCIA

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

15. LA RIOJA

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

6. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

A. ÁMBITO LABORAL

I. LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS TRANS

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

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

1. Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
2. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
3. Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo.
4. Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

5. Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
6. 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+.
7. Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

De la normativa citada, hay que señalar con mayor concreción que, en el artículo 4.2.c) del Estatuto de los Trabajadores, se establece que todas las personas tienen “derecho a no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleadas, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español”; también se reconoce el derecho “Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”.

II. LA TRANSFOBIA EN EL ÁMBITO LABORAL

El Eurobarómetro especial 535 sobre *discriminación en la Unión Europea* indica que un 4% de las personas españolas encuestadas manifiestan que no se sentirían cómodas o se sentirían moderadamente cómodas (4%) teniendo que compartir el espacio de trabajo con una persona trans o intersex (CE, 2023). Este dato indica que todavía hoy persiste un grado de intolerancia hacia la diversidad de género que hay que tener en cuenta, concretamente hacia las personas trans (transfobia) que se refleja, también, en los espacios de trabajo, aunque la cifra es optimista comparada con la cifra europea (15% y 12% respectivamente).

Según los datos que nos proporciona el último informe de la Agencia para los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA, 2024) vemos que, en España, el 42% de los hombres trans y el 28% de las mujeres trans afirman haberse sentido discriminadas a la hora de buscar trabajo en los últimos 12 meses. Asimismo, el 38% de los hombres trans y el 21% de las mujeres trans se ha sentido discriminada en el trabajo.

El estudio *Hacia centros de trabajo inclusivos. La discriminación de las personas LGTBI+ en el ámbito laboral en España*, publicado por UGT en 2023, recoge una encuesta sobre discriminación laboral con una muestra de 2.480 personas, de las cuales 975 son LGTBI+. En dicha encuesta se evidencia una alta presencia mayor de actos discriminatorios hacia las

personas LGTBI+ en los lugares de trabajo, agravándose en el caso de las personas trans, señalando que casi un 20% confiesa haber sufrido violencia sexual. Asimismo, se señala que un 75% de las personas trans consideran un inconveniente ser trans para buscar empleo, siendo el 55% rechazadas directa o indirectamente en entrevistas de trabajo (Abad, 2023). El 62% de las personas trans no cuentan con apoyo laboral en su proceso de transición. También se señala que 3 de cada 10 personas trans y LGB+ han sufrido una agresión verbal en el trabajo en los últimos cinco años, el 74 % más de una vez (idem).

Las cifras ofrecidas por la FRA varían con respecto a las anteriores. En este caso, el 6% de las personas trans encuestadas afirma que la última agresión física o sexual vivida ha ocurrido en el espacio de trabajo. Esta diferencia se puede dar por la definición de violencia que utiliza cada encuesta, y porque en el caso de la FRA se pregunta específicamente por el último episodio vivido. Aun así, sigue siendo preocupante que 2 de cada 100 personas trans haya experimentado recientemente una agresión sexual física en el espacio de trabajo.

Por todo ello, muchas personas LGTBI+, entre las que se incluyen las personas trans, a pesar de vivir su identidad de género libremente en otras esferas de la vida, no lo hacen en el terreno laboral. Según la FRA, el 42% de los hombres trans encuestados en España ocultan o mienten sobre su identidad sexual en el trabajo siempre (20%) o a menudo (21%). En el caso de las mujeres trans el porcentaje baja a 32% (el 17% siempre y el 15% a menudo) (FRA, 2024).

Esta situación también se refleja en el informe *Gender identity and sexual orientation: Promoting rights, diversity and equality in the world of work (PRIDE Project)* de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que documenta que las personas trans enfrentan tasas de desempleo notablemente más altas que el promedio, debido a la exclusión sistemática en el acceso y permanencia en empleos formales (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2012).

Según el informe de Timo Makkonen (2006), las personas trans enfrentan una de las formas más severas de discriminación en el mercado laboral, frecuentemente siendo excluidas tanto en procesos de selección como en entornos laborales hostiles. La falta de reconocimiento legal y social de su identidad de género agrava su vulnerabilidad. Esta invisibilidad estructural dificulta el monitoreo efectivo de su situación (Makkonen, 2006, *Measuring Discrimination: Data Collection and EU Equality Law*).

ALGUNAS REALIDADES DE LAS PERSONAS TRANS EN EL ÁMBITO LABORAL

El *Eurobarómetro especial 535* pregunta a la población encuestada cuáles son los criterios que consideran que pueden poner a una persona en desventaja para ser elegida en un proceso de selección laboral. La respuesta indica que una de cada cuatro personas (el 25%) considera que el hecho de ser una persona trans puede afectar negativamente, el 20% lo considera respecto a ser una persona LGB y el 14% con respecto a ser una persona intersexual. Estos porcentajes están por debajo de otros factores como el aspecto de la persona candidata (46%) que, por otra parte, también puede afectar a las personas trans, la edad (61%) o el origen étnico (30%).

En el *Estudio exploratorio sobre la inserción sociolaboral de las personas trans* realizado por el Ministerio de Igualdad se estima que las personas trans presentarían una tasa de desempleo del 46,5%, en el mismo momento en el que la tasa de paro nacional estimada por el INE era del 13,78 % (INE, 2019). Así, la estimación de paro entre la población trans es 3,3 veces superior (46,5 %) (Ministerio de Igualdad, 2022). Además, en el estudio de la UGT antes citado se destaca que el 40% de las personas trans aseguran haber sido rechazadas en entrevistas por prejuicios hacia a su identidad sexual. Por ello, muchas personas trans deciden ocultar su identidad: cuatro de cada diez personas trans reconocen ocultar su identidad en entrevistas de trabajo (Abad, 2020).

Asimismo, el acceso de las personas trans al mundo laboral puede estar condicionado, entre otras cosas, por las vivencias de discriminación y transfobia en los centros educativos. Al respecto, el 84% de las personas participantes en el estudio percibe que el sistema educativo español no es inclusivo con el colectivo trans, percepción compartida tanto por hombres como por mujeres trans. Este hecho puede provocar que los estudios queden interrumpidos de forma prematura, dando lugar a una alta presencia de carencias formativas que dificultan la empleabilidad. Esta situación hace que en muchas ocasiones se opte por empleos precarios, no cualificados, abarcando profesiones y actividades con un alto grado de estigmatización que multiplican la situación de vulnerabilidad (Ministerio de Igualdad, 2022).

Otro factor que obstaculiza la trayectoria laboral de las personas trans es la dificultad de adaptar la documentación a la identidad sexual sentida. Según la FRA, el 42% de los hombres trans encuestados en el Estado español refieren haber tenido problemas al enseñar su DNI durante el año anterior a la realización de la encuesta, porcentaje que baja al 29% en el caso de las mujeres trans. Los datos del Ministerio de Igualdad indican que un poco más de la mitad (58%) de las personas encuestadas han experimentado problemas con la adaptación de la documentación, con un sesgo relevante en cuanto al género: el

60% de los hombres trans tienen adaptada su documentación en relación con el 48% de las mujeres trans.

Otras cuestiones a tener en cuenta en la empleabilidad y la calidad de vida de las personas trans en el trabajo son la gestión de bajas médicas y ausencias derivadas del proceso de transición no consensuadas en las negociaciones colectivas, y la adecuación de los espacios de trabajo a la diversidad de género (baños, vestuarios, entre otros).

Por otro lado, cabe destacar el *Estudio sobre la situación de las personas con LGTBI+ con discapacidad*, realizado por el Ministerio de Igualdad, que propone aportaciones importantes en material laboral y sanitaria para el colectivo. Del mismo, se deduce la importancia que añaden los factores interseccionales de discriminación a la empleabilidad y a la estabilidad en el empleo, cuando se suman potenciales marcadores de discriminación.

IV. PERSONAS TRANS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD

La Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans, Bisexuales, Intersexuales y más (FELGTBI+) en su estudio, *Experiencia de las mujeres trans en su proceso de transición médica* pone de manifiesto que las personas trans viven diferentes escenarios en su inserción sociolaboral que las posicionan en múltiples situaciones de vulnerabilidad en las que hay que sumar la inestabilidad y volatilidad del empleo que dificulta en mayor medida su desarrollo profesional (2021).

Tras el análisis de la encuesta realizada en el estudio *Experiencia de las mujeres trans en su proceso de transición médica*, se extrae que más del 60% de las mujeres encuestadas se encuentran sin empleo, en situación de prostitución o trabajando sin contrato. Al respecto, se recoge un alto porcentaje de mujeres trans en situación y/o riesgo de exclusión social y con necesidades especiales en su inserción y desarrollo sociolaboral. En este sentido, se sigue manteniendo un alto estigma dirigido a las mujeres trans sumándole a esta circunstancia otros factores de vulnerabilidad (2020).

En la publicación citada se destaca que es importante tener en cuenta la construcción multivariable de la vivencia de las discriminaciones y desigualdades que pueden tener las personas trans y su diversidad de relatos a la hora de analizar su situación en el ámbito laboral y de desarrollo profesional. Dichas variables pueden centrarse en las condiciones de trabajo, la edad de la persona, el empoderamiento colectivo, las experiencias pasadas, el ambiente laboral, la cultura empresarial presente, el sector productivo, el tamaño del hábitat donde se reside y la seguridad personal respecto al proceso de construcción de su identidad personal, tener una situación no regularizada con permiso de trabajo y residencia,

el lugar de nacimiento y el origen étnico.

Muchas mujeres trans participan en actividades económicas no reguladas, como la prostitución y otras actividades afines, donde no existen programas específicos que mejoren los recursos preventivos, brinden educación sexual, aborden el consumo de sustancias tóxicas de riesgo y ofrezcan alternativas formativas y laborales para aquellas que deseen otras opciones. En este contexto, es importante destacar la situación de vulnerabilidad de mujeres trans migrantes en la que la prostitución es a veces la única opción ante la escasez de recursos económicos, la irregularidad administrativa y la imposibilidad de convalidación de la formación académica obtenida en sus países de origen (FELGTBI+, 2020).

La falta de estabilidad laboral también tiene consecuencias directas sobre la vivienda. A las dificultades que ya experimentan las personas trans por el simple hecho de ser trans (en España un 23% de los hombres trans un 24% de mujeres trans encuestados por la FRA (2024) han sido discriminadas a la hora de comprar o alquilar una vivienda, porcentaje sensiblemente superior a la al del conjunto de la población LGTBI en España que es del 12%), la falta de recursos puede aumentar todavía más las dificultades para obtener una vivienda, implicando el riesgo de aumentar las tasas de sinhogarismo entre las personas de este colectivo.

Tal y como se señalaba en la anterior encuesta de la FRA (2020), con la pandemia de COVID-19 las desigualdades sociales se han agravado, afectando desproporcionadamente a los colectivos más vulnerables, incluyendo a las personas trans (UE, 2020). Durante el confinamiento, muchas mujeres trans con empleos no regulados tuvieron que depender de los bancos de alimentos y la ayuda de amistades, o recursos de emergencia social para cubrir las necesidades básicas de alojamiento y alimentación.

B. ÁMBITO DE LA SALUD

I. LA SALUD DE LAS PERSONAS TRANS

La Organización Mundial de la Salud (OMS) considera la salud como una condición de pleno bienestar en los ámbitos físico, mental y social, y no meramente la inexistencia de trastornos o enfermedades. En la actualidad, se percibe que la salud es un fenómeno complejo que abarca aspectos psicológicos, físicos y sociales. En este contexto, los actos de discriminación social contribuyen a las obstrucciones generalizadas y particulares que encuentran las personas trans al intentar obtener atención sanitaria integral y de calidad.

Aunque la legislación actual respalda el derecho a la igualdad y la no discriminación, especialmente en términos de género y orientación sexual, así como el derecho a la vida, la libertad y la seguridad de las personas trans, todavía existen desigualdades sociales en salud. Además de las necesidades relacionadas con el proceso de modificación corporal trans-específica, la evidencia apunta a que existe una mayor discriminación, elevadas tasas de violencia interpersonal y suicidio, y menores tasas de aseguramiento médico que en personas heterosexuales o LGB (Gil-Borrelli et al., 2017).

En ese sentido, diversas organizaciones nacionales e internacionales —como el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social en su Estrategia Nacional de Salud Sexual y Reproductiva del SNS (2019), la Organización Mundial de la Salud en Consolidated guidelines on HIV prevention, diagnosis, treatment and care for key populations (OMS, 2016), la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA) en su estudio LGBTI Survey Data Explorer (2020), la Comisión Europea en su Estrategia de la Igualdad LGTBQ 2020-2025 (2020), y la Asociación Internacional de Lesbianas, Gais, Bisexuales, Trans e Intersex (ILGA) tanto en su Informe de Mapeo Legal Trans 2019: Reconocimiento ante la ley (Ginebra: ILGA Mundo, 2020), como en las Nota conceptual del Grupo de Trabajo “Inclusión LGBTI en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible” (2021)— señalan la prevalencia de ciertos problemas de salud de las personas trans en comparación con el resto de la población, así como la perduración de diferentes situaciones de desigualdad y discriminación vividas por la atención desde los distintos servicios de salud, relacionados con el estigma social y la negación de sus derechos. Asimismo, se constata que las autoridades sanitarias y los equipos profesionales de la salud, por lo general, suelen tener un conocimiento insuficiente o incluso ignoran las necesidades específicas de salud de la población trans.

Según datos de la FRA, el 64% de los hombres trans y el 56% de las mujeres trans refieren haber tenido alguna dificultad en el acceso o atención sanitaria en los 12 meses anteriores

a la encuesta, y el 39% de hombres trans y 24% de mujeres trans indica que la última experiencia de discriminación ha ocurrido en el ámbito sanitario. Entre las experiencias señaladas se encuentra recibir comentarios inapropiados (36% de los hombres trans y 28% de las mujeres trans), la desatención de las necesidades específicas (28% de hombres trans y 25% de mujeres trans), haber sido forzadas a recibir un proceso médico o test psicológico (23% de hombres trans y 13% de mujeres trans), haber evitado o pospuesto una visita médica (17% de hombres trans y 11% de mujeres trans). En menor medida, las personas trans encuestadas afirman dificultad para acceder a la sanidad (14% de los hombres trans y 18% de mujeres trans) tener que cambiar de médico de cabecera/especialista debido a la reacción negativa a atenderle (11% de los hombres trans y 13% de las mujeres trans) (FRA, 2024).

Aun tratándose de un indicador subjetivo, la percepción del estado de salud tiene un gran interés, ya que suele ir asociado a la posición social, al nivel educativo y características sociodemográficas como la orientación sexual, o el origen étnico. También es útil para predecir el nivel de utilización de servicios de salud o el número de problemas de salud. En este sentido, la encuesta FRA del 2024 indica que mientras el 83% del conjunto de la población LGBTI en España percibía su estado de salud como bueno o muy bueno, este porcentaje bajaba al 61% entre los hombres trans y al 72% entre las mujeres trans.

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

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

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

La Comisión Europea también hace mención a este cambio de paradigma en el abordaje de la salud de las personas trans e intersex hacia un modelo de autodeterminación personal. En la Estrategia de la Igualdad LGBTIQ de la UE se señalan las graves repercusiones en la salud corporal y mental de las personas LGBTI+ que acarrearán las prácticas de medicalización forzada y las llamadas terapias de conversión (CE, 2020). En este marco, se recomienda el cese de prácticas nocivas, como la cirugía no vital y la intervención médica en las personas menores de edad intersexuales sin su consentimiento personal y plenamente informado, tal y como se especifica un año antes en una resolución del Parlamento Europeo en la que se condena enérgicamente los tratamientos de cirugía de “normalización sexual” y se pide romper el estigma contra las personas intersexuales.

La Resolución del Parlamento Europeo sobre derechos de las personas intersexuales, aprobada el 14 de febrero de 2019, insta a los Estados de la Unión Europea a tomar medidas

para prohibir estos tratamientos y garantizar el consentimiento informado y la autonomía de las personas intersexuales en relación con las intervenciones médicas.

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

Algunas de las problemáticas que se abordan son la falta de adecuación de la salud ginecológica y urológica a las necesidades de las personas trans; las elevadas tasas de problemas de salud mental, como depresión, ansiedad y conducta suicida, atribuibles en gran medida a vivencias de transfobia a lo largo de la vida; el abuso de sustancias psicoactivas, como tabaco, alcohol y otras drogas y la falta de conocimientos específicos en cuestiones de salud sexual y recursos de prevención de ITS, entre otros aspectos.

Para revertir la situación de desconocimiento institucional sobre esta realidad, la Comisión Europea señala la importancia de impulsar investigación en temas de salud con un enfoque interseccional.

Asimismo, anima a los Estados de la UE a que organicen cursos de formación para los equipos profesionales de la salud con el fin de sensibilizarlos sobre las necesidades sanitarias de los diferentes colectivos LGTBI+, incluidas las personas trans, y para evitar la estigmatización en el acceso a los servicios sanitarios (CE, 2020).

II. SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA

El concepto de salud sexual y reproductiva nace en la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo en El Cairo en 1994. Un reconocimiento que se convirtió en derecho en 1995, en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing. Desde entonces, el abordaje de la salud sexual y reproductiva tiene un marco de derechos: los derechos sexuales y reproductivos. En términos generales, los derechos sexuales y reproductivos hacen referencia al derecho humano a tener una sexualidad libre de discriminación, segura, y a la capacidad de decidir sobre la propia vida sexual y reproductiva. Un abordaje de la salud sexual y reproductiva desde la perspectiva de los derechos humanos implica incluir una visión integral de la salud que facilite la detección de las desigualdades y aborde la salud teniendo en cuenta el entorno.

Tal y como se define en la Estrategia Nacional de Salud Sexual y Reproductiva del SNS 2019-2020:

“Se entiende la salud sexual integral como el mayor grado posible de disfrute de una sexualidad saludable, placentera e igualitaria que fomente la corresponsabilidad y la igualdad en las relaciones afectivas y sexuales, el bienestar emocional, y el uso de los métodos anticonceptivos y de prevención.”

El abordaje de la salud sexual integral que se incluye en las diferentes líneas específicas debe contemplar de forma transversal los determinantes sociales, culturales, económicos y de género, así como los diferentes contextos de vulnerabilidad y diversidad en los distintos grupos poblacionales (grupos etarios, discapacidad, diversidad sexual y de género, , etnia, violencia sexual y personas con enfermedades crónicas, incluyendo personas con el VIH) tomando como base los principios de universalidad, calidad y equidad que inspiran el conjunto de acciones del SNS”.

Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social (2019)

En el caso de las personas trans menores de edad, existen múltiples problemáticas compartidas con las de personas adultas, si bien por su especial impacto en las etapas de la infancia y la adolescencia es necesario destacar la ausencia de trabajo comunitario; la falta de referentes para reconocerse en base a su experiencia en torno a la identidad sexual y la gestión de la transfobia cotidiana; la necesidad de la “armarización” para proteger la autoestima; la patologización de la diversidad de género en la infancia y en la adolescencia; el bagaje sanitario negativo; y la falta de sensibilización, formación y estudios específicos sobre esta etapa.

III. VIH Y OTRAS ITS

Desde la Comisión Europea se señala la importancia de trabajar para la prevención, la realización de pruebas de detección y la asistencia a grupos vulnerables con respecto al VIH y otras ITS (CE, 2020). En nuestro país, el Plan Estratégico para la Prevención y Control de la Infección por el VIH y las ITS en España 2021-2030 desarrolla acciones dirigidas a grupos de población clave o que presentan una mayor vulnerabilidad ante el VIH y otras ITS, entre los que están las personas trans.

A nivel global, se considera que las mujeres trans están desproporcionadamente afectadas por el VIH. De acuerdo con el meta-análisis realizado por Baral SD et al., las mujeres trans tienen una prevalencia agrupada de infección por el VIH de 19.1%. En los países de ingresos altos aumenta al 21.6%, y en el caso de mujeres trans en situación de prostitución al 27.3% (Operario D, 2008). En comparación, la estimación de la prevalencia de personas con el VIH en la población general es del 0,3%, mientras que entre HSH se estima en torno a un 10% (Baral SD, 2013).

Lo mismo sucede en España, diferentes organizaciones y colectivos ponen sobre la mesa la escasez de estudios y datos sobre las características de esta población y las tasas de VIH entre la población trans por la falta de adaptación de los sistemas de vigilancia epidemiológica, lo que invisibiliza la prevalencia de la infección entre la población y dificulta la respuesta. Además, el VIH sigue siendo un estigma significativo para la población trans. La intersección de los marcadores de la diferencia como el género, la edad, la raza, la condición social o económica y, en muchas circunstancias, la situación de VIH, entre otros,

agrava los efectos de la violencia y generan múltiples formas de discriminación (ACNUR, 2014: 10).

En este sentido, el riesgo de VIH para los hombres trans, especialmente aquellos con orientación homosexual está asociado al sexo sin protección con parejas VIH positivas. En un estudio de la sexualidad y el comportamiento sexual de hombres trans realizado por la Universidad de San Francisco, 14 de 17 entrevistados informaron que sus parejas eran hombres homosexuales no-trans (Rowniak et al., 2011).

IV. SALUD MENTAL

Ser una persona trans no implica por sí mismo tener ninguna condición patológica. Sin embargo, la vida como persona trans a menudo demanda un esfuerzo extra para navegar en ambientes que pueden ser discriminatorios y hostiles. En este sentido, la encuesta de la FRA del 2024 señala la importancia de la salud mental especialmente de los hombres trans. Los datos revelan que el 40% de los hombres trans encuestados en España se habían sentido desanimados o deprimidos durante más de la mitad del tiempo -o incluso todo el tiempo- en los quince días previos a la encuesta. Este porcentaje es mayor que el conjunto de la población LGTBI+, que se sitúa en el 28% y también supera el 29% reportado por las mujeres trans. La salud mental está igualmente muy influenciada por las situaciones de discriminación y otros tipos de violencia a las que se enfrentan las personas trans. De acuerdo con el estudio TRANSSALUDES 2024 (Belza et al., 2024), las consultas de salud mental y los diagnósticos de depresión y ansiedad son considerablemente más frecuentes en las personas trans que en la población en general.

Es común que las personas trans enfrenten ansiedad y depresión, y en algunos casos conducta suicida, condiciones que están frecuentemente vinculadas al estigma y la discriminación. La estigmatización tanto percibida como experimentada, junto con la presión de ajustarse a determinadas normas y expectativas de género impuestas socialmente, pueden llevar a muchas personas trans a experimentar malestar con su identidad sexual o expresión de género. La internalización de actitudes negativas y prejuicios puede desencadenar sentimientos de vergüenza, culpa, soledad, tristeza, auto-rechazo y desvalorización personal.

Además, debido a la percepción del estigma en su entorno y a experiencias previas de rechazo, las personas trans a menudo anticipan situaciones de discriminación. Esto puede derivar en una actitud de hipervigilancia y en comportamientos evasivos, como la autoexclusión y el aislamiento voluntario.

Algunas investigaciones han encontrado una relación directa entre el estigma y la discriminación por identidad sexual con un mayor consumo de alcohol y otras drogas, un aumento en los síntomas depresivos, ansiosos y de estrés postraumático, así como una mayor ideación e intentos de suicidio, tanto en hombres como en mujeres trans (RIOD, 2019).

Además, desde la perspectiva de interseccionalidad, el estigma relacionado con la identidad sexual se entrelaza con otros estigmas que enfrentan las personas trans (como aquellos relacionados con la prostitución, el sinhogarismo, la migración y el VIH), lo que magnifica y profundiza su efecto perjudicial en la salud mental.

V. LA ATENCIÓN SANITARIA EN LOS PROCESOS DE TRÁNSITO

Como señala Missé (2018), el paradigma del cuerpo equivocado es el marco hegemónico sobre el que se piensa la transexualidad con lo que la respuesta oficial a los malestares corporales es modificar el cuerpo mediante un proceso de transición en el que se pasa de un género al otro. Es, a su vez, lo que la sociedad en conjunto espera sobre la transición de una persona trans a través de la hormonación y la operación de reasignación de género. Este paradigma responde al modelo que operaba en el Estado español hasta la reciente Ley 4/2023, de 28 de febrero, en el que se apuesta por la autodeterminación y se desactiva la necesidad de que los tránsitos estén tutorizados por las instituciones sanitarias.

Tal como se indica en el documento presentado por Esther Gómez Gil, titulado *Nuevos modelos de atención sanitaria para las personas transgénero en el sistema sanitario español: demandas, controversias y reflexiones*: "la atención sanitaria a las personas transgénero en España, se ha establecido de manera progresiva desde 1999, año en que Andalucía crea la primera unidad multidisciplinar para el tratamiento integral de la reasignación de sexo" (Gómez Gil, 2020). Este cambio de modelo tiene como origen las demandas de despatologización, desmedicalización y descentralización, y en la asunción de que la intervención biomédica confronta con el concepto de autodeterminación identitaria.

En los últimos años, en algunas comunidades autónomas se ha reemplazado el enfoque tradicional que dependía de equipos multidisciplinarios especializados de referencia, conocidos como Unidad de Identidad de Género (UIG), por nuevos modelos de atención más cercana que prescinden de la participación de profesionales de la psicología o de Salud Mental.

Si la Ley 3/2007, de 15 de marzo, eliminaba el requisito de cirugías y procesos de hormonación para el cambio registral, la actual Ley 4/2023, de 28 de febrero, da un paso más, eliminando la necesidad de que haya un seguimiento psico médico de los tránsitos en aquellas personas que desean realizar el cambio registral en cuanto al sexo.

Las medidas que establece la nueva ley se centran en la implementación de una atención especializada en equipos multidisciplinarios, la importancia de garantizar la formación integral e integrada sobre las realidades trans a profesionales sanitarios y no sanitarios de los equipos multiprofesionales que dan atención integral, junto a los especialistas tanto de Atención Primaria como de Atención Hospitalaria, el fomento del análisis conjunto con otras disciplinas sobre el fenómeno creciente en la sociedad infanto-juvenil; la atención con experiencia a las personas trans de la tercera edad, entre otras cuestiones.

C. ÁMBITO EDUCATIVO

I. LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS TRANS EN EL ÁMBITO EDUCATIVO

Partiendo del análisis de las convenciones internacionales y principios que tratan los derechos de la infancia y juventud en los entornos educativos, se destaca el derecho a la educación sin discriminación por orientación sexual o identidad de género que se encuentra respaldado por los artículos 2, 28 y 29 de la Convención sobre los Derechos del Niño, así como en los Principios de Yogyakarta. Al mismo tiempo, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), indica que el acoso escolar por homofobia y transfobia es un problema universal que «implica la violación de los derechos de estudiantes y docentes e impide nuestra capacidad colectiva para obtener una Educación de Calidad para Todos» (2013:11).

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

Estas directrices se proyectan con el fin de incidir en una realidad europea en la que la juventud trans todavía presenta dificultades para mostrarse tal y como es en sus centros educativos. Según datos de la Encuesta de la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA) del 2024, el 15% de las personas jóvenes LGTBI+ encuestadas de entre 15 y 17 años manifiestan ocultar o mentir sobre su identidad LGTBI+ en su entorno escolar siempre, y el 59% afirma ocultarlo a menudo o en ocasiones. (FRA, 2024).

En esta misma encuesta, el 48% de los hombres trans de entre 15 y 17 años afirma haber considerado abandonar los estudios por su condición de persona trans (FRA, 2024).

El tercer punto que se investiga en la encuesta en lo relativo al ámbito educativo es la medida en que las personas encuestadas han recibido contenidos sobre temas LGTBI+ en

su etapa escolar, señalando, otra vez, una tendencia positiva. Entre las personas encuestadas de más de 40 años, más del 80% señalan que los temas LGTBI+ no se abordaron en la escuela. Esto se reduce al 47% para las encuestadas de entre 15 y 17 años, indicando que poco a poco se van introduciendo temas relativos a la diversidad sexual y de género en la educación impartida en Europa, aunque gran parte de las encuestadas considera que esos contenidos no se han dado de forma positiva.

Con respecto a este tema, el Eurobarómetro especial 535 (2023) nos brinda información acerca de la tolerancia acerca de la introducción de contenidos sobre diversidad sexual y de género en los centros educativos. Aunque la mayoría de la población española encuestada señala estar de acuerdo con ello (79%), un 18% admite estar en desacuerdo con que se incluya este tipo de información en las clases y materiales escolares, revelando que todavía hoy existen resistencias a la normalización de la diversidad sexual y de género.

Estas tres grandes cuestiones, el derecho de las personas trans a la educación sin barreras, el derecho a la educación en diversidad sexual y de género y la protección del alumnado LGTBI+ frente al acoso escolar son las que preocupan en Europa y son cuestiones fundamentales que deben abordarse también en nuestro contexto.

Por ello, la Ley Orgánica 2/2006, de 3 mayo, tras su última modificación acometida en 2020 por la LOMLOE, incluye el enfoque de derechos de la infancia entre los principios rectores del sistema, según lo establecido en la Convención sobre los Derechos del Niño de Naciones Unidas (1989), reconociendo el interés superior del menor, su derecho a la educación y la obligación que tiene el Estado de asegurar el cumplimiento efectivo de sus derechos. La ley establece entre los fines del sistema educativo la educación en el respeto a los derechos y libertades fundamentales, en la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres y en la igualdad de trato y no discriminación de las personas, incluyendo, entre otros, por razón de orientación o identidad sexual. Asimismo, fomenta en todas las etapas el respeto a la diversidad afectivo-sexual y familiar.

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

II. CARACTERIZACIÓN DE LA TRANSFOBIA EN EL SISTEMA EDUCATIVO

En España, la situación de las personas trans en relación con el sistema educativo ha mejorado significativamente en las últimas décadas, pero siguen presentes numerosos retos pendientes. Varios estudios (FELGTBI+, 2012, 2019, 2020; Pichardo, 2015) han revelado preocupantes datos en centros educativos en relación a varias cuestiones como el bullying transfóbico, la ausencia de representación de sexualidades no normativas en el ámbito educativo, la presencia de conductas discriminatorias hacia el colectivo trans, a lo que se suma el poco conocimiento en materia de diversidad sexoafectiva por parte del profesorado y la falta de herramientas de apoyo y atención al alumnado trans en los centros educativos.

1. LA TRANSFOBIA EN LOS ENTORNOS EDUCATIVOS

El estudio *Jóvenes trans en el sistema educativo* publicado por la FELGTBI+ en 2019 señala algunos de los problemas que enfrenta el alumnado trans en sus centros educativos de acuerdo con algunos de los temas abordados en diversos protocolos estudiados y mediante una encuesta formulada al alumnado trans, en la que se pregunta por cuestiones como el tratamiento del nombre elegido, el uso de espacios y actividades llevadas a cabo, y la realización de apoyo y protocolos.

Una de las dificultades con las que se encuentra el alumnado trans en sus centros de enseñanza es la no adopción del nombre sentido tanto en el tratamiento oral como en los documentos del centro. En relación con esto, el informe de la FELGTBI+ revela que el 23% del alumnado encuestado señala que siempre se le nombraba en la comunicación oral según su nombre elegido, el 24% casi siempre, el 26% rara vez y el 27% nunca era nombrado por su nombre elegido. En segundo lugar, la encuesta indica que solo al 17% del alumnado trans encuestado se le respetaba su nombre elegido en los documentos, a un 27% rara vez y a un 39% nunca.

Además, el alumnado trans también enfrenta problemas cuando en el uso de las instalaciones. Según la última encuesta de la FRA, el 19% de los hombres y las mujeres trans de entre 15 y 17 años siempre tienen problemas cuando van al baño o al vestuario y el 48% los tiene a menudo (FRA, 2024).

Por último, el mismo estudio de la FELGTBI+ investiga el tipo de apoyo que el alumnado ha recibido en su centro de estudios en tanto que personas trans, indicando que un 32% del alumnado recibió apoyo por parte del profesorado con quien podía hablar, el 7% recibió apoyo en tutoría, el 4% participó en programas especiales en diversidad sexo-afectiva, y el 57% no recibió ningún tipo de apoyo. Estos datos confirman la poca preparación que todavía hoy presentan los centros educativos para atender al alumnado trans, ya sea para acompañar sus procesos de transición como para atender y reparar posibles casos de transfobia experimentada en el entorno escolar (FELGTBI+, 2019).

2. EL ACOSO TRÁNSFOBO DEL ALUMNADO EN LOS ESPACIOS EDUCATIVOS

Tal como indica la UNESCO, al igual que la discriminación basada en la raza, género, origen étnico, discapacidad o religión es inadmisible, también lo es la discriminación derivada de la orientación sexual e identidad de género (ya sea percibida o real). Todos los estudiantes tienen el mismo derecho a recibir una educación de calidad en un entorno escolar seguro (2013:16). En este contexto, las instituciones educativas y las escuelas deben ser espacios especialmente sensibles a la protección de la diversidad de su alumnado. No solo porque los niños, niñas, adolescentes y jóvenes pasan la mayor parte del día en ellas, sino porque son los lugares donde se adquiere conocimiento acerca de lo que es apropiado y lo que es aceptable en nuestra sociedad.

La encuesta de la FRA revela que el último episodio de agresión vivida por el 27% de los hombres trans en España entre 15 y 17 años encuestadas en el último año ha ocurrido en su centro educativo (el porcentaje para la generalidad de personas LGTBI+ es 37%). El porcentaje desciende al 14% en la franja de 18 a 24 años.

El 31% de los hombres trans de entre 15 y 17 años afirma que siempre (17%) recibe comentarios o actitudes negativas sobre su condición de personas trans o que los recibe a menudo (14%). No se ofrecen datos relativos a las mujeres trans en esa cuestión (FRA, 2024).

Carecemos de datos institucionales para conocer la caracterización de la transfobia más a fondo, por lo que es preciso citar de nuevo el estudio que la FELGTBI+ dedicó al alumnado trans en el sistema educativo realizado en 2019. Según este estudio, un 58% de las personas trans entre los 16 y 24 años indicaron haber sufrido algún tipo de transfobia en la etapa escolar frente a un 42% que indicaba que no. La transfobia, examinada en el estudio de la FELGTBI+ citado, recoge varios tipos de agresiones sufridas tanto como por el alumnado como por los equipos docentes. Así, los ataques más habituales son los siguientes: insultos (49%), acoso (25%), amenazas (22%), ciberviolencia (18%), agresiones físicas (12%) y violencias sexuales (9%). De todas las violencias sufridas obtenidas, el 15% provienen del profesorado, siendo la respuesta "insultos" la que concentra un mayor porcentaje.

En cuanto a la etapa educativa, se recoge que este tipo de violencia se realiza desde edades muy tempranas, puesto que el 9% del alumnado refiere que sufrió agresiones trófobas en la Etapa Infantil. El porcentaje asciende hasta llegar a Secundaria y luego vuelve a bajar en etapas posteriores (Bachillerato/FP superior y Universidad).

Tal y como indican algunos estudios (Pichardo, 2015), este tipo de acoso tiene consecuencias graves en el proceso educativo de las personas que lo sufren, lo cual suele derivar en un deterioro del rendimiento académico y un aumento del absentismo, pudiendo llevar incluso al fracaso escolar o al abandono de los estudios.

Además, el acoso también tiene efectos en el bienestar psicológico y la salud mental de quien lo sufre. Afecta principalmente a la autoestima y el desarrollo emocional, generando sufrimiento y temor, y poniendo en peligro la integridad física de las víctimas. La FRA indica que el 42% de las personas trans de entre 15 y 17 años en España ha tenido problemas

psicológicos como depresión o ansiedad en las dos últimas semanas antes de la encuesta y la mitad de las personas trans encuestadas de esa edad dicen haber tenido pensamientos suicidas siempre o frecuentemente.

Por todo ello, es fundamental que en los centros educativos se combata la transfobia de acuerdo con planes que integren tanto la detección del acoso transfóbico, como otras herramientas de acompañamiento al alumnado trans, así como la revisión sexista de los entornos educativos en las que se excluye la diversidad sexo-genérica.

La Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, tras la modificación acometida en 2020 con la LOMLOE, ha incorporado importantes líneas de actuación para la mejora en la atención de la convivencia escolar y en especial para la prevención y actuaciones frente al acoso escolar y ciberacoso que se produzcan en los centros educativos. Así, la LOMLOE (artículo 124.5) y la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, (artículo 34.1), han establecido que las Administraciones educativas deben regular protocolos de actuación frente a indicios de acoso escolar, ciberacoso, acoso sexual, violencia de género y cualquier otra manifestación de violencia y la obligación de que todos los centros educativos designen un coordinador o coordinadora de bienestar y protección.

La mayoría de las Administraciones educativas de las comunidades autónomas han desarrollado protocolos contra el acoso y el ciberacoso escolar y se trabaja de manera específica la diversidad sexual haciendo especial hincapié en el acoso LGTBI fóbico y transfóbico (Coordinador o coordinadora de bienestar y protección en la comunidad escolar. 2022)

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

3. LA TRANSFOBIA EN LA EDUCACIÓN NO FORMAL

Tal y como indican Isidro García Nieto, Lorenzo González Sanagustín y María Rodríguez-Manzanque en un estudio impulsado por el Ministerio de Igualdad (2021), la educación como proceso no termina en la capacitación recibida en las materias impartidas en la educación formal, sino que también contempla otro tipo de actividades y aprendizajes relacionados con la educación no formal. La UNESCO también protege esta faceta educativa manifestando que cualquier persona tiene derecho a recibir educación no formal, a participar en igualdad de condiciones y sin ningún tipo de exclusión ni discriminación (2021). García, González y Rodríguez-Manzanque recuperan el estudio que la FELGTBI+ dedicaba la situación de las personas trans en la educación no formal y ofrecen algunos

datos que revelan que las personas trans no acceden a la educación no formal en igualdad de condiciones que el resto. El 26% de las personas encuestadas en el estudio de la FELGTBI+ no han participado nunca en actividades de educación no formal porque sentían vergüenza, por miedo a sufrir rechazo por parte del alumnado, el profesorado, personas monitoras o las familias del alumnado. Del 74% de personas jóvenes y adolescentes que sí que participaron en alguna actividad de educación no formal, cerca del 60% habrían sufrido violencia por su condición de personas trans como aislamiento, insultos, acoso o ciberviolencia. Además, de igual modo que en la educación formal, las víctimas indican que la transfobia recibida vino tanto por parte del resto de participantes de la actividad o por parte del profesorado o personal dinamizador, y teniendo como consecuencia impacto en su salud física y mental, así como en su desarrollo personal.

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

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

En España, la edad media para la primera relación sexual es de 16,2 años de acuerdo con el Informe Juventud en España, realizado por el INJUVE, 2019. Asimismo, en el estudio de la Health Behaviour in School-aged Children-HBSC del Ministerio de Sanidad de 2018, con una muestra de 40.495 adolescentes de entre 11 y 18 años, se revela que el 35,1% de los chicos y chicas de la muestra de 15 a 18 años informa haber mantenido relaciones sexuales coitales (Moreno C, Ramos P, Rivera F et al. Resultados del Estudio HBSC 2018 en España sobre Conducta Sexual. Análisis de tendencias 2002-2006-2010-2014-2018. Ministerio de Sanidad, 2020).

El Informe Juventud en España 2020 del JUI presenta un dato a destacar sobre cómo la socialización tradicional de hombres y mujeres puede estar condicionando la diferencia en las respuestas referentes a la orientación sexual de las personas jóvenes que han completado el cuestionario de la Encuesta. En concreto, se señala que “los hombres atraídos por personas de diferente género ascienden al 80%, siendo un 10% la de homosexuales y un 5% la de bisexuales. Por su parte, las mujeres heterosexuales son el 75% de la muestra, siendo el 6,1% las que se sienten atraídas por mujeres también y alcanzando el 12% las que se engloban como bisexuales. Por tanto, los hombres tienden a señalarse como heterosexuales y homosexuales más frecuentemente que las mujeres. Ellas se ubican en posiciones intermedias (atracción por ambos sexos) con más frecuencia que los hombres” (Informe Juventud en España 2020).

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

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

En el Real Decreto 217/2022, de 29 de marzo, por el que se establece la ordenación y las enseñanzas mínimas de la Educación Secundaria Obligatoria, prevé que la educación para la salud, incluida la afectivo-sexual, la igualdad entre hombres y mujeres, la formación estética y el respeto mutuo y la cooperación entre iguales sean objeto de un tratamiento transversal.

Debido a esto, la inclusión de dichos contenidos adicionales depende de las decisiones de las comunidades autónomas y los centros educativos, dentro de las limitaciones de sus competencias en materia educativa. Como resultado de lo expuesto, en España se observa una considerable disparidad en cuanto al grado de inclusión de contenidos pedagógicos relacionados con las sexualidades y la diversidad sexoafectiva en las aulas, dependiendo de las comunidades autónomas y de los centros educativos (INJUVE, 2022).

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

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

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

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

Por otro lado, la Ley 4/2023, de 28 de febrero, contempla la promoción de campañas de salud sexual y reproductiva, especialmente entre la población infantil (en su artículo 18 para la Educación sexual y reproductiva). En dicha ley también se especifica el fomento del “respeto a la diversidad sexual, de género y familiar en los materiales escolares, así como la introducción de referentes positivos LGTBI en los mismos, de manera natural, respetuosa y transversal, en todos los niveles de estudios y de acuerdo con las materias y edades” (artículo 24).

Estas disposiciones están en línea con la recomendación apuntada por la Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que recoge lo siguiente: “alentar y apoyar a los Estados miembro a considerar y revisar los currículos y materiales educativos y de capacitación para que no presenten a las personas LGTBI+ con connotaciones patológicas y no contribuir a la desinformación ni alimentar el odio y la victimización”, entendiendo que el derecho a la educación de las personas trans (y de todo el alumnado en general) también pasa por eliminar la transfobia del ámbito educativo e incluir la realidad trans en los procesos de aprendizaje y contenidos educativos (FRA, 2020).

Con todo, tal y como cabe observar en los datos que ofrece el Eurobarómetro especial 535, todavía existe una opinión desfavorable con respecto a estas medidas, ya que el 18% de las personas españolas encuestadas está en desacuerdo con que las clases y el material escolar deberían incluir información sobre la existencia de múltiples identidades de género (por ejemplo, las personas transgénero), una cifra más optimista que la que ofrece la media europea (28%) (CE, 2023).

En este marco, la educación sexual que se ofrece actualmente en los centros educativos se hace, en su mayoría, mediante charlas y talleres o tutorías, con sus dificultades por la falta de sistematización de los contenidos y la poca formación especializada del personal docente.

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

Otra de las herramientas utilizadas para el abordaje y acompañamiento de las realidades trans es el tratamiento en el servicio de tutoría y orientación educativa. Estas herramientas

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

PARTE 3: **CONTENIDO DE LA ESTRATEGIA**

7. PROCESO PARTICIPATIVO Y METODOLOGÍA

La Estrategia se ha diseñado mediante una metodología participativa que ha partido de la validación y el compromiso de la Dirección General para la Igualdad Real y Efectiva de las Personas LGTBI+.

La metodología participativa se ha dividido en dos fases diferenciadas:

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

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

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

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

En concreto, durante los 6 meses de proceso se han organizado los siguientes canales y espacios de participación para en el proceso de elaboración colaborativa de la Estrategia:

- Formulario en línea: destinado a que las comunidades autónomas y los diferentes Ayuntamientos o Mancomunidades que hayan desarrollado acciones en materia de derechos LGTBI+, realicen una valoración del desarrollo de la actividad y del impacto generado.

- 7 entrevistas en profundidad a personas expertas en diferentes ámbitos y materias.
- 8 reuniones temáticas online con personas expertas, administración pública, organizaciones sindicales y sociedad civil organizada sobre los siguientes temas: salud, cultura/ocio/deporte, comunicación/internet, justicia/delitos de odio, educativo, laboral, asociativo y participación comunitaria, acción exterior y protección internacional. Estas reuniones temáticas se han organizado en torno a aspectos muy concretos y específicos relacionados con la detección de necesidades, dificultades y obstáculos en cada ámbito en cuestión y sus posibles soluciones teniendo en cuenta los ejes que contempla la Estrategia.
- 7 sesiones presenciales en Bilbao, Valencia, Barcelona, A Coruña, Madrid, Sevilla y Gran Canaria con agentes intervinientes (sociedad civil, administración pública) y personas expertas con el objetivo de analizar en detalle las medidas y acciones propuestas por todas las áreas de intervención en la fase anterior del proceso.

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

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

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

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

A continuación, se presenta la estructura y las medidas que componen esta Estrategia Estatal para la inserción social de las personas trans 2025–2028.

8. MEDIDAS

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

LÍNEA ESTRATÉGICA A.1. REFUERZO DEL MARCO INSTITUCIONAL Y NORMATIVO PARA LA GARANTÍA DE LA INCLUSIÓN SOCIAL DE LAS PERSONAS TRANS

OBJETIVOS

A.1.1. Agilizar los trámites para la identificación formal y regularidad documental

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida A.1.1.1. Coordinación entre el Ministerio de la Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes y las diferentes administraciones para agilizar las correspondientes modificaciones documentales una vez realizado el cambio registral.	IGD	PJC Departamentos competentes AGE
Medida A.1.1.2. Seguimiento periódico de la implementación de la Instrucción de 26 de mayo de 2023, de la Dirección General de Seguridad Jurídica y Fe Pública, sobre la rectificación registral de la mención relativa al sexo, identificando cualquier elemento que obstaculice o dificulte el cambio registral.	IGD	PJC
Medida A.1.1.3. Acciones informativas sobre los requisitos del cambio del sexo registral destinadas a la población trans.	IGD	IGD PJC
Medida A.1.1.4. Seguimiento de la aplicación a personas trans de las vías de normalización administrativa a personas víctimas de trata y explotación sexual e impulso de la cobertura jurídica de sus necesidades de protección.	IGD	IGD

Medida A.1.1.5. Seguimiento de lo prescrito en el art. 50.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, en relación con las consultas con las autoridades interesadas. Contacto con las Embajadas y Consulados de donde procede la persona interesada para conocer la legislación sobre esta materia del Estado receptor. Envío de informe a la autoridad competente desde el Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación.	IGD	AUC
---	-----	-----

OBJETIVOS

A.1.2. Asegurar el cumplimiento de las medidas.

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida A.1.2.1. Establecimiento de mecanismos de seguimiento de sanciones frente a la discriminación, transfobia y actos constitutivos de discriminación que pueden realizar entidades, administraciones y empresas que afecten a los procesos de desarrollo profesional de las personas trans.	IGD	IGD AIITND TES
Medida A.1.2.2. Establecimiento de mecanismos de seguimiento y sanciones frente a la discriminación, transfobia y actos constitutivos de discriminación que se pueden realizar dentro del sistema sanitario.	IGD	IGD SND
Medida A.1.2.3. Establecimiento de mecanismos de seguimiento y sanciones frente a la discriminación, transfobia y actos constitutivos de discriminación que se pueden realizar en los centros escolares, universidades, centros para la educación no formal y otros entornos educativos y formativos.	IGD	EFD CNU IGD

LÍNEA ESTRATÉGICA A.2. MEJORA DEL CONOCIMIENTO DE LA SITUACIÓN DE LAS PERSONAS TRANS

OBJETIVOS

A.2.1. Desarrollar estudios que diagnostiquen la situación de las personas trans en los diferentes ámbitos.

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida A.2.1.1. Diseño de indicadores que permitan informar sobre la situación socioeconómica y el estado de salud de las personas trans.	IGD	IGD SND TES ECM Departamentos competentes AGE
Medida A.2.1.2. Realización de un diagnóstico de partida de la situación socioeconómica de las personas trans que permita orientar y evaluar las políticas públicas.	IGD	IGD SND TES ECM INE
Medida A.2.1.3. Cálculo y seguimiento periódico de las tasas de desempleo entre la población trans, para orientar las políticas.	IGD	IGD ECM TES
Medida A.2.1.4. Realización de un diagnóstico sobre el estado de la salud de las personas trans, el uso y la accesibilidad al sistema sanitario y las desigualdades en salud, que permita orientar y evaluar las políticas públicas.	IGD	IGD SND CCAA INGESA MUTUALIDADES DE FUNCIONARIOS
Medida A.2.1.5. Apoyar la realización y difusión de guías de divulgación de conocimiento sobre la realidad trans, entre ellas, las guías sindicales dirigidas a los comités de empresa.	IGD	IGD TES
Medida A.2.1.6. Fomentar el desarrollo de estudios institucionales que diagnostiquen la situación de las personas trans en el ámbito educativo, tanto formal como no formal.	IGD	IGD EFD CNU JUI

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

LÍNEA ESTRATÉGICA B.1. MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD

OBJETIVOS

B.1.1. Sensibilizar y formar a los equipos de contratación.

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida B.1.1.1. Diseño, revisión e implementación por parte de la Administración Pública de planes de sensibilización y formación a las empresas de contratación (empresas de trabajo temporal y consultorías que intervienen en el proceso de reclutamiento y selección de otras compañías) y a los equipos de recursos humanos en diversidad sexoafectiva, familiar y de género para evitar la discriminación de personas trans en los procesos de selección.	IGD	TES
Medida B.1.1.2. Promoción de otras acciones de sensibilización dirigidas a combatir los estereotipos negativos y estigmatizantes hacia las personas trans.	IGD	IGD

OBJETIVOS

B.1.2. Promocionar la inserción laboral.

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida B.1.2.1. Dotación de apoyos y recursos a las organizaciones con fines sociales que trabajan para la inserción sociolaboral y/o que dispongan de servicios de orientación, para fomentar el empleo de las personas trans (acciones y medidas de información, asesoramiento y acompañamiento).	IGD	IGD TES DCA
Medida B.1.2.2. Dotación de ayudas económicas e incentivos a entidades, empresas y organizaciones para la concertación de convenios con empresa e instituciones para ofrecer formación y fomentar la contratación de personas trans, en riesgo de exclusión social o en búsqueda de primer empleo, teniendo en cuenta los factores de vulnerabilidad.	IGD	TES
Medida B.1.2.3. Inclusión de la perspectiva de diversidad sexoafectiva, familiar y de género en planes de empleo y programas sociolaborales, que tenga en cuenta la intersección con diferentes contextos (rurales, urbano e intergeneracionales) y vulnerabilidades (brecha digital, idiomática, situación administrativa, situación de prostitución, entre otras) de las personas trans.	IGD	TES
Medida B.1.2.4. Seguimiento del impacto de las políticas estatales de inserción sociolaboral, con indicadores sobre diversidad sexoafectiva, familiar y de género.	IGD	TES
Medida B.1.2.5. Desarrollo de guías de recomendaciones sobre sistemas inclusivos de selección de personal atendiendo a la diversidad sexoafectiva, familiar y de género, con especial atención a las personas trans.	IGD	TES

Medida B.1.2.6. Incentivos para la contratación de personas trans.	IGD	TES HAC
Medida B.1.2.7. Reconocimiento y distintivo a empresas y entidades que impulsen la contratación de personas trans e implementen buenas prácticas en igualdad de trato y no discriminación de personas trans.	IGD	IGD TES CNU
Medida B.1.2.8. Fomento de programas de emprendimiento dirigidos a orientar y apoyar el autoempleo para personas trans con énfasis a víctimas de discriminación y exclusión social.	IGD	TES
Medida B.1.2.9. Fomento y apoyo de programas de intermediación, formación y contratación entre empresas y personas trans, priorizando la contratación de mujeres trans en situación de vulnerabilidad, situación de prostitución y exclusión social.	IGD	TES DCA
Medida B.1.2.10. Revisión de los procesos de selección para combatir discriminaciones y violencias, con el objetivo de facilitar la contratación de la población transmigrante, en situación de solicitud de protección internacional y/o sin estudios demostrables en colaboración con los interlocutores sociales.	IGD	ISM TES JUI
Medida B.1.2.11. Actualización y sostenimiento del mapa de recursos de atención y prevención de la violencia de género para ofrecer información sobre recursos especializados para mujeres trans víctimas de trata y de explotación sexual y víctimas de explotación sexual, y en situación de prostitución, teniendo en cuenta las especificidades territoriales.	IGD	IGD

Medida B.1.2.12. Actualización y sostenimiento del mapa de recursos de apoyo al colectivo LGTBI+ para ofrecer información sobre recursos disponibles para la inserción laboral de las personas trans.	IGD	IGD
Medida B.1.2.13. Formación permanente, actualizada y periódica del personal del Servicio de Atención 028 Arcoíris en materia de inserción laboral para las personas trans y sus familias.	IGD	IGD
Medida B.1.2.14. Aprobación de un permiso de ausencia para llevar a cabo el proceso de transición de las personas trans y para acompañar a familiares dependientes que estén llevando a cabo un proceso de transición.	IGD	TES
Medida B.1.2.15. Impulso de programas para la mejora laboral de personas trans de 50 años en adelante en situación de vulnerabilidad social.	IGD	TES
Medida B.1.2.16. Elaboración de una guía para centros de estudios profesionales que oriente en la revisión, diseño y aplicación de protocolos de acompañamiento, prevención y atención frente a situaciones de violencia y discriminación hacia estudiantes trans para facilitar una óptima transición del ámbito educativo al laboral incidiendo en la prevención del absentismo y abandono educativo.	IGD	IGD
Medida B.1.2.17. Ejecutar un seguimiento concreto a las actuaciones realizadas en relación con la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, en su artículo 50, mediante un informe de estas mismas que permita evaluar entre otras cuestiones, el número total de ellas y su impacto en la incorporación de personas trans al empleo.	IGD	TES
Medida B.1.2.18. Promover en la certificación profesional el reconocimiento de las competencias de las personas trans, tanto en situación activa de empleo como en desempleo.	IGD	TES

LÍNEA ESTRATÉGICA B.2. ERRADICACIÓN DE LA TRANSFOBIA EN LOS ENTORNOS LABORALES

OBJETIVOS

B.2.1. Potenciar la sensibilización en los entornos laborales.

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida B.2.1.1. Diseño e implementación de acciones de sensibilización para incrementar el conocimiento de la realidad de las personas trans dirigida a empresas y organizaciones en el ámbito laboral.	IGD	IGD TES
Medida B.2.1.2. Fomento de acciones estratégicas que faciliten y fomenten la visibilidad de referentes trans en las empresas y entidades empleadoras.	IGD	IGD TES
Medida B.2.1.3. Plan de sensibilización dirigido a equipos profesionales de la administración a nivel estatal.	IGD	IGD TDF

OBJETIVOS

B.2.2. Fomentar entornos laborales como espacios seguros.

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida B.2.2.1. Apoyar a las empresas y Representantes Legales de las Personas Trabajadoras (RLPT) en la negociación colectiva de protocolos de actuación ante casos de violencia y discriminación a personas trans para que los entornos laborales sean espacios seguros.	IGD	IGD TES

Medida B.2.2.2. Ayudas para que las empresas y la Representación legal de los Trabajadores y Trabajadoras puedan elaborar e implementar los protocolos de actuación en casos de violencia y discriminación a personas trans, así como guías de uso y otros materiales prácticos.	IGD	IGD TES
Medida B.2.2.3. Elaboración y adaptación de protocolos internos de actuación en casos de LGTBIfobia y elaborar materiales prácticos en colaboración con la RLPT, Comités de empresa y secciones sindicales, respetando las medidas de accesibilidad universal.	IGD	IGD TES
Medida B.2.2.4. Impulso de una arquitectura inclusiva en todos los espacios de trabajo, incluidos los baños y vestuarios, teniendo en cuenta las necesidades de las personas trans.	IGD	TES TDF
Medida B.2.2.5. Creación de un procedimiento de sexo sentido en las empresas, con independencia de la etapa del proceso de transición en la que se encuentre aquella persona trabajadora que lo precise.	IGD	TES
Medida B.2.2.6. Siempre que no constituya un riesgo para la seguridad y salud de las personas trabajadoras, facilitar la elección del tallaje del vestuario laboral, en caso de no existir un vestuario unisex y, siempre que sea posible, la de los EPIs, por parte de la persona trabajadora sin presuponer su preferencia en función del género de la persona.	IGD	TES

Medida B.2.2.7. Modificación del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, para la ampliación como medida obligatoria la realización de un protocolo de acompañamiento a la transición de las personas trans durante su proceso de cambio registral. Que abarque, entre otras cuestiones, los ajustes razonables del puesto de trabajo que faciliten la transición a las personas trans que lo soliciten.	IGD	TES
Medida B.2.2.8. Realización de estudios estadísticos sobre las consecuencias de la discriminación en el empleo a las personas trans.	IGD	TES

LÍNEA ESTRATÉGICA B.3. MEJORA DE LOS SERVICIOS DE INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS MAYORES TRANS

OBJETIVOS

B.3.1. Mejorar la atención de las personas mayores trans

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida B.3.1.1. Acciones de sensibilización para la mejora de la atención de las personas trans en los recursos y servicios de inclusión dirigidos a las personas mayores.	IGD	DCA
Medida B.3.1.2. Acciones formativas para la mejora de la atención de las personas trans de 50 años o más en los servicios de inserción sociolaboral.	IGD	DCA
Medida B.3.1.3. Desarrollo de medidas de acción positiva en el marco de políticas de promoción de viviendas comunitarias para personas mayores trans en situación de vulnerabilidad.	IGD	DCA IGD

EJE C: INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS TRANS EN EL ÁMBITO EDUCATIVO

LÍNEA ESTRATÉGICA C.1. ERRADICACIÓN DE LA TRANSFOBIA EN LOS ENTORNOS EDUCATIVOS

OBJETIVOS

C.1.1. Adoptar el modelo de autodeterminación de género.

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida C.1.1.1. Estudiar la revisión y actualización de los protocolos dirigidos a la adecuación de los trámites necesarios para reconocer y utilizar el nombre y el género sentido del alumnado trans.	IGD	EFD CNU
Medida C.1.1.2. Estudiar la revisión y actualización de los protocolos respecto a la utilización del nombre y de los pronombres que respeten la identidad sexual sentida del alumnado trans por parte de toda la comunidad educativa.	IGD	EFD CNU

OBJETIVOS

C.1.2. Sensibilizar para transformar.

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida C.1.2.1. Diseño de campañas de sensibilización sobre los derechos de las personas trans y la transfobia dirigidas a toda la comunidad educativa, implicando a las familias y en coordinación con el movimiento trans.	IGD	IGD CNU

Medida C.1.2.2. Conmemoración de días señalados para las personas trans con actividades que refuercen mensajes positivos acerca de las realidades trans.	IGD	IGD EFD CNU
---	-----	-------------------

OBJETIVOS

C.1.3. Fomentar espacios educativos como entornos seguros.

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida C.1.3.1. Diseño de protocolos de acompañamiento, protección y prevención, para que los espacios educativos sean seguros y respetuosos para las personas trans.	IGD	EFD CNU
Medida C.1.3.2. Diseño de guías de actuación para la disposición de espacios seguros para las personas trans en los centros educativos donde se posibiliten encuentros para la reflexión y el empoderamiento entre iguales.	IGD	EFD CNU
Medida C.1.3.3. Diseño y difusión de una guía de recomendaciones para el fomento de instalaciones de centros educativos, así como de otros espacios de formación no formal para que sean inclusivas con la diversidad de género, contemplando la adecuación de baños y vestuarios que permitan el respeto a la intimidad.	IGD	IGD CNU
Medida C.1.3.4. Orientación para la identificación de figuras de Igualdad como referentes para abordar temas relacionados con la diversidad sexoafectiva, familiar y de género, así como para resolver conflictos promovidos por la transfobia.	IGD	CNU

Medida C.1.3.5. Trabajar a través de la cooperación internacional para contribuir a erradicar la exclusión educativa de las personas trans en los países socios de la Cooperación Española.	IGD	AUC
--	-----	-----

OBJETIVOS

C.1.4. Capacitar al profesorado.

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida C.1.4.1. Capacitación del profesorado de centros educativos de todos los niveles, formación profesional, universidades y profesionales de la inserción sociolaboral desde un enfoque pedagógico para la comprensión de la realidad trans desde un modelo positivo.	IGD	EFD CNU

LÍNEA ESTRATÉGICA C.2. INTERVENCIÓN DESDE LOS CENTROS EDUCATIVOS

OBJETIVOS

C.2.1. Detectar la transfobia en la familia.

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida C.2.1.1. Promover la actualización y revisión de los protocolos de coordinación de las Administraciones educativas entre los centros educativos y espacios de educación no formal con los Servicios Sociales para detectar y atender al alumnado que pueda estar sufriendo violencia transfóbica en la familia y los procedimientos para ser incluidos en los documentos de los centros educativos.	IGD	EFD DCA

OBJETIVOS

C.2.2. Desarrollar medidas de acción positiva para la escolarización y la inclusión en la educación no formal.

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida C.2.2.1. Desarrollo de medidas de acción positiva para menores trans en el acceso a actividades de educación no formal.	IGD	DCA

EJE D: IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS TRANS EN EL ÁMBITO SANITARIO

LÍNEA ESTRATÉGICA D.1. REFUERZO Y ACTUALIZACIÓN DE LA ATENCIÓN DE LA SALUD DE LAS PERSONAS TRANS

OBJETIVOS

D.1.1. Implementar el modelo de autodeterminación de género en el sistema sanitario.

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida D.1.1.1. Desarrollar e implementar programas integrales de sensibilización y formación dirigidos a los equipos sanitarios, orientados a garantizar una atención adecuada y respetuosa basada en el modelo de autodeterminación de género. Estos programas deberían implementarse las etapas clave de la formación (universitaria, continuada y especializada), asegurando que las competencias se adquieran y actualicen a lo largo de la carrera profesional.	IGD	SND
Medida D.1.1.2. Establecer mecanismos de apoyo técnico (elaboración de guías) para facilitar la transición hacia un modelo de atención en salud integral y centrado en las personas usuarias, que sea sensible a las necesidades de las personas trans.	IGD	SND CCAA INGESA MUTUALIDADES DE FUNCIONARIOS

Medida D.1.1.3. Fomento de un modelo de atención centrado en la Atención Primaria, garantizando la accesibilidad de toda la población a las Unidades de Género cuando se requieran tratamientos especializados o procesos quirúrgicos. La atención en dichas Unidades de Género igualmente estará centrada en la persona usuaria y será sensible a las diversas necesidades sociales.	IGD	SND
Medida D.1.1.4. Impulso dentro del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud para la adopción del modelo de atención basado en la autodeterminación y desde la perspectiva biopsicosocial de la salud.	IGD	SND
Medida D.1.1.5. Creación de un comité experto en salud trans liderado por el Ministerio de Sanidad que sirva como espacio de coordinación e intercambio de buenas prácticas en el abordaje de la salud y la atención sanitaria a las personas trans.	IGD	SND
Medida D.1.1.6. Fomento de espacios de encuentro y colaboración de profesionales del ámbito de la salud para abordar las desigualdades en salud y las necesidades sanitarias de las personas trans y para promover un sistema sanitario adecuado al modelo de autodeterminación de género.	IGD	SND

OBJETIVOS

D.1.2. Mejorar la salud integral de personas trans.

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida D.1.2.1. Garantizar de la accesibilidad de todas las personas trans a los servicios especializados de cirugía genital y centros de referencia asegurando tiempos de espera y apoyo integral antes, durante y después de la intervención.	IGD	SND CCAA INGESA MUTUALIDADES DE FUNCIONARIOS
Medida D.1.2.2. Garantizar el acceso equitativo de todas las personas trans a los tratamientos y procedimientos necesarios para los procesos de transición.	IGD	SND CCAA INGESA MUTUALIDADES DE FUNCIONARIOS
Medida D.1.2.3. Impulso para integrar en la Estrategia de Salud Mental del Sistema Nacional de Salud del Ministerio de Sanidad la atención en salud mental con enfoque de diversidad e interseccional a personas trans en situación de vulnerabilidad.	IGD	SND
Medida D.1.2.4. Avance hacia un modelo de prevención, diagnóstico y tratamiento del VIH y otras infecciones de transmisión sexual adecuado a los factores que puedan poner en situación de vulnerabilidad a las personas trans.	IGD	SND
Medida D.1.2.5. Planes de prevención de suicidio para personas trans.	IGD	SND
Medida D.1.2.6. Adaptar los sistemas de vigilancia epidemiológica para recopilar datos desagregados sobre la prevalencia de infecciones y enfermedades en la población trans, identificando desigualdades en salud y diseñando medidas correctoras basadas en evidencia.	IGD	SND

Medida D.1.2.7. Desarrollar e implementar planes de atención al consumo sexualizado de drogas y concretamente a la práctica chemsex, con un enfoque en los riesgos psicosociales, dirigidos a equipos sanitarios de centros de ITS, centros de atención a las drogodependencias y Atención Primaria, en concordancia con el Plan Estratégico de VIH.	IGD	SND
---	-----	-----

LÍNEA ESTRATÉGICA D.2. FOMENTO DE ENTORNOS SANITARIOS COMO ESPACIOS SEGUROS

OBJETIVOS

D.2.1. Elaborar protocolos para la atención de las personas trans.

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida D.2.1.1. Diseño y difusión de protocolos de atención sanitaria específicos para las personas trans, garantizando un enfoque inclusivo, respetuoso y actualizado en todos los niveles asistenciales y espacios sanitarios. Estos protocolos deben abordar el uso adecuado del nombre y pronombres, necesidades de salud específicas, y la formación del personal sanitario en diversidad de género.	IGD	SND
Medida D.2.1.2. Diseñar protocolos que garanticen la correcta ubicación de las personas trans en las estancias hospitalarias y otros entornos sanitarios. Estos protocolos deberán incluir directrices sobre asignación en habitaciones compartidas, uso de espacios comunes, y mecanismos de atención en caso de conflictos o necesidades específicas.	IGD	SND

Medida D.2.1.3. Diseñar protocolos coordinados de prevención, detección y atención de la violencia transfóbica en entornos sanitarios, incluyendo situaciones de acoso verbal, insultos y otras formas de discriminación en las consultas. Los protocolos deben garantizar una correcta identificación, registro, y derivación a servicios especializados, así como incluir medidas de protección y mecanismos de seguimiento para garantizar una atención integral.	IGD	SND
Medida D.2.1.4. Adaptación de dichos protocolos a materiales prácticos para difundirlos entre los equipos sanitarios respetando las medidas de accesibilidad universal.	IGD	SND
Medida D.2.1.5. Formación especializada a los y las profesionales que atienden a víctimas de violencia de género y violencia sexual, abordando las necesidades específicas de las mujeres trans en estas situaciones.	IGD	IGD SND
Medida D.2.1.6. Inclusión explícita de las mujeres trans en los protocolos de atención a víctimas de violencia de género y violencia sexual, asegurando que se contemple de forma específica sus necesidades y se garanticen intervenciones respetuosas y adaptadas a su identidad de género.	IGD	SND

OBJETIVOS

D.2.2. Reforzar el trabajo de la Cooperación Española para garantizar los derechos y la salud sexual y reproductiva de mujeres y niñas teniendo en cuenta la diversidad sexual y los derechos sexuales de las personas trans.

MEDIDAS	UNIDAD IMPULSORA	UNIDADES RESPONSABLES
Medida D.2.2.1. Programas de cooperación para el desarrollo sostenible, tanto a nivel bilateral como regional y multilateral, y apoyando a las organizaciones de la sociedad civil que trabajen en materia de diversidad sexual y por la defensa de los derechos sexuales y reproductivos.	IGD	AUC

9. GESTIÓN DE LA ESTRATEGIA

I. VIGENCIA Y ANUALIZACIÓN

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

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

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

El POA representa una herramienta de planificación y gestión en coordinación con la Dirección General para la Igualdad Real y Efectiva de las Personas LGTBI+ (DGLGTLBI) que establece los ejes, líneas estratégicas, objetivos y medidas de la Estrategia indicada.

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

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

1. La información recopilada a lo largo del año por los organismos encargados de la

coordinación, que se registra en el formulario anual de seguimiento mediante una aplicación informática.

2. La evaluación del progreso proporcionado por los organismos responsables de la ejecución a través de una encuesta de seguimiento en línea realizada anualmente.
3. Los aportes cualitativos brindados en el grupo anual que reúne a todos los actores involucrados en el diseño de la Estrategia indicada.

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

II. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA ESTRATEGIA

1. Fundamento

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

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

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

2. Gobernanza del sistema de seguimiento

El seguimiento de la Estrategia pretende utilizar un sistema de evaluación continuado, adaptado a los objetivos generales de la Estrategia que haga posible

la retroalimentación entre proceso evaluativo, implementación y planificación, entre las acciones ejecutadas y el análisis de los resultados y la valoración del impacto producido.

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

- La DGLGTBI, en su calidad de responsable de la coordinación de las medidas.
- Las diferentes instituciones u organismos designados previamente como responsables de la ejecución de las medidas.
- Agentes clave participantes en el diseño de las medidas que incluyen a la sociedad civil organizada, personas expertas en la materia y otros agentes que hayan participado activamente desde el inicio del proceso de diseño de la Estrategia.

3. Criterios y mecanismos de seguimiento

Los criterios definidos para el seguimiento de las medidas son:

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

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

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

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

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

4. Indicadores

Los indicadores se clasificarán en tres categorías:

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

- 2. Indicadores de seguimiento de la eficacia y eficiencia:** medirán el grado de consecución de los objetivos establecidos, identificando posibles desviaciones respecto a lo previsto, y analizarán la relación entre los recursos disponibles y el modo de gobernanza.
- 3. Indicadores de medición de resultados:** evaluarán los cambios y transformaciones a corto plazo generados por la Estrategia. Estos indicadores consideran tanto aspectos cuantitativos como cualitativos, y se analizará la efectividad de la Estrategia, sus logros y los resultados esperados o inesperados. Además, se tendrán en cuenta cómo impacta de forma diferenciada en hombres y mujeres trans.

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

- 1. Formulario de seguimiento:** se completará por los organismos responsables de la ejecución de las medidas.
- 2. Encuentro Anual de Seguimiento *on line*:** organizado por la DGLGTBI, con la participación de los organismos responsables de la ejecución de las medidas.
- 3. Cuestionario en línea anual:** centrado generalmente en una escala de valoración dirigida a Agentes Clave de la Participación.

5. Resultados del seguimiento

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

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

El análisis de la evolución de los datos se realizará anualmente, principalmente con base en los datos cuantitativos recopilados en el formulario designado por la DGLGTBI. Además, se incluirán algunas apreciaciones cualitativas obtenidas a través de dos técnicas de Evaluación Participativa que también se llevarán a cabo anualmente: 1) Cuestionario en línea anual para medir con escalas de valoración los resultados de las actuaciones. 2) Encuentro Anual de Seguimiento *on line*, que tendrá un enfoque más abierto y permitirá analizar el desarrollo del POA anual. Toda esta información se recogerá en un Informe Anual que corresponde al seguimiento de acciones de cada POA por año ejecutado.

Siguiendo lo establecido en el artículo 52.4 de Ley 4/2023, de 28 de febrero, el Ministerio de Igualdad elaborará y elevará al Gobierno un **informe de evaluación intermedia** sobre la ejecución de la Estrategia, una vez transcurridos dos años desde su aprobación, y un **informe de evaluación final** al cumplirse su período de vigencia. De estos informes se dará cuenta a las Cortes Generales.

Al respecto, se elaborará un **informe de evaluación final** de la Estrategia que recoja todo el proceso de aplicación y los resultados del sistema de seguimiento, así como aspectos a tener en cuenta y/o líneas básicas para el desarrollo de cara a futuras actuaciones. En la elaboración de dicho informe se tendrá en cuenta la evaluación realizada, a través de la metodología participativa, por los entes públicos y agentes clave de la participación.

ANEXOS

BIBLIOGRAFÍA

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

ABAD, Toño, GUTIERREZ, Marieta G (2023) *Hacia centros de trabajo inclusivos. La discriminación de las personas trans y LGTBI en el ámbito laboral en España en 2023. Restos y soluciones*. Segunda edición, UGT Área Confederal LGTBI, 2023 Comisión Ejecutiva Confederal. [Enlace](#)

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

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

BARAL SD, POTEAT T, STROMDAHL S ET AL. *Worldwide burden of HIV in transgender women: a systematic review and meta-analysis*. Lancet Infect Dis. 2013. [Enlace](#)

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

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

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

COMUNIDADES AUTÓNOMAS:

ANDALUCÍA

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

ARAGÓN

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

CANARIAS

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

CANTABRIA

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

CASTILLA-LA MANCHA

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

CATALUÑA

- Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia. [Enlace](#)
- Ley 19/2020, de 30 de diciembre, de igualdad de trato y no discriminación. [Enlace](#)

COMUNIDAD DE MADRID

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

COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA

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

COMUNIDAD VALENCIANA

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

EXTREMADURA

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

GALICIA

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

ISLAS BALEARES

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

PAÍS VASCO

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

REGIÓN DE MURCIA

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

LA RIOJA

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

FEDERACIÓN ESTATAL DE LESBIANAS, GAIS, TRANS, BISEXUALES, INTERSEXUALES Y MÁS (FELGTBI+) (2022) *Estudio 2022 personal LGTBI+ de los centros educativos y personas aliadas*. [Enlace](#)

FEDERACIÓN ESTATAL DE LESBIANAS, GAIS, TRANS, BISEXUALES, INTERSEXUALES Y MÁS (FELGTBI+) (2021) *Experiencia de las mujeres trans en su proceso de transición médica*. [Enlace](#)

FEDERACIÓN ESTATAL DE LESBIANAS, GAIS, TRANS, BISEXUALES, INTERSEXUALES Y MÁS (FELGTBI+) (2021). *Mujeres LTB: Hogares, familias y mercado de trabajo*. Ministerios de Derechos Sociales y Agenda 2030. [Enlace](#)

FEDERACIÓN ESTATAL DE LESBIANAS, GAIS, TRANS, BISEXUALES, INTERSEXUALES Y MÁS (FELGTBI+) (2020). *Informe 2020. Situación de las mujeres lesbianas, bisexuales y trans en el sector privado*. [Enlace](#)

FEDERACIÓN ESTATAL DE LESBIANAS, GAIS, TRANS, BISEXUALES, INTERSEXUALES Y MÁS (FELGTBI+) (2021) *Experiencia de las mujeres trans en su proceso de transición médica*. [Enlace](#)

FEDERACIÓN ESTATAL DE LESBIANAS, GAIS, TRANS, BISEXUALES, INTERSEXUALES Y MÁS (FELGTBI+) (2020). *Realidad del alumnado trans en el sistema educativo*. [Enlace](#)

FEDERACIÓN ESTATAL DE LESBIANAS, GAIS, TRANS, BISEXUALES, INTERSEXUALES Y MÁS (FELGTBI+) (2019) *Jóvenes trans en el sistema educativo*. [Enlace](#)

FEDERACIÓN ESTATAL DE LESBIANAS, GAIS, TRANS, BISEXUALES, INTERSEXUALES Y MÁS (FELGTBI+) Y DENTONS EUROPE ABOGADOS (2020) *Informe legal sobre los derechos de la comunidad Trans en España*. [Enlace](#)

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

FRA (AGENCIA PARA LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNIÓN EUROPEA) (2020) *LGBTI Survey Data Explorer*. [Enlace](#)

FUENTES, ANTONIO Y GONZÁLEZ, EVA (2019) *La salud afectivo-sexual de la juventud en España*, Instituto de la juventud, Madrid. [Enlace](#)

GARCÍA NIETO, ISIDRO; RODRÍGUEZ-MANZANEQUE, MARÍA Y GONZALEZ, LORENZO (2021) *Personas trans y educación no formal*, Ministerio de Igualdad. [Enlace](#)

GOBIERNO DE ESPAÑA:

- Constitución Española. [Enlace](#)
- Ley 16/1970, de 4 de agosto, sobre peligrosidad y rehabilitación social. [Enlace](#)
- Ley Orgánica 8/1983, de 25 de junio, de Reforma Urgente y Parcial del Código Penal. [Enlace](#)
- Ley 34/1988, de 11 de noviembre, general de Publicidad. [Enlace](#)
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. [Enlace](#)
- Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. [Enlace](#)
- Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, por la que se transpone la Directiva 2000/78/CE, del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, [Enlace](#)
- Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio. [Enlace](#)
- Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas. [Enlace](#). Dicha ley está derogada desde la aprobación de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI+ [Enlace](#)
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. [Enlace](#)
- Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte. [Enlace](#)
- Ley 52/2007, de 26 de diciembre, por la que se reconocen y amplían derechos y se establecen medidas en favor de quienes padecieron persecución o violencia durante la guerra civil y la dictadura. [Enlace](#)
- Ley 12/2009, de 30 de octubre, que regula el derecho de asilo y la protección subsidiaria. [Enlace](#)
- Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, de Mejora de la Calidad Educativa. [Enlace](#)

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. [Enlace](#)
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. [Enlace](#)
- Orden IGD/577/2020, de 24 de junio, por la que se crea el Consejo de Participación de las Personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (LGTBI) y se regula su funcionamiento. [Enlace](#)
- Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. [Enlace](#)
- Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia. [Enlace](#)
- Ley 3/2022, de 24 de febrero, de Convivencia Universitaria. [Enlace](#)
- Real Decreto 217/2022, de 29 de marzo, por el que se establece la ordenación y las enseñanzas mínimas de la Educación Secundaria Obligatoria. [Enlace](#)
- Ley General de Comunicación Audiovisual 13/2022, de 7 de julio. [Enlace](#)
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. [Enlace](#)
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. [Enlace](#)
- Ley 20/2022, de 19 de octubre, de Memoria Democrática. [Enlace](#)
- Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte. [Enlace](#)
- Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo. [Enlace](#)
- Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. [Enlace](#)
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. [Enlace](#)
- Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario. [Enlace](#)

GIL-BORRELLI, CHRISTIAN CARLO; VELASCO, CÉSAR; INIESTA, CARLOS; DE BELTRÁN, PAULA; CURTO, JAVIER; LATASA; PELLO (2017) *Hacia una salud pública con orgullo: equidad en la salud en las personas lesbianas, gais, bisexuales y trans en España*, Iniciativa Sociosanitaria para la Cooperación y Equidad LGBT en España (ISOSCELES), España. [Enlace](#)

GÓMEZ-GILE, ESTEVA DE ANTONIO I, FERNÁN-DEZ RODRÍGUEZ M, ALMARAZ ALMARAZ MC, HURTADO MURILLO F, GÓMEZ BALAGUER M, ASENJO ARAQUE N, MORA PORTA M, HALPERIN RABINOVICH I, FERNÁNDEZ GARCÍA R, MONTEJO GONZÁLEZ AL, GRUPO GIDSEEN (2020) *Nuevos modelos de atención sanitaria para las personas transgénero en el Sistema Sanitario Español: demandas, controversias y reflexiones*. Rev Esp Salud Pública. 2020; 94. [Enlace](#)

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

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

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

ILGA Mundo: Zhan Chiam, Sandra Duffy, Matilda González Gil, Lara Goodwin, y Nigel Timothy Mpemba Patel (2020) *Informe de Mapeo Legal Trans 2019 Reconocimiento ante la ley*, Ginebra: ILGA Mundo. [Enlace](#)

IMOP INSIGHTS. EQUIPO INVESTIGADOR DIRIGIDO POR CONCHA GABRIEL Y COORDINADO POR DIEGO HERRANZ (2017). *Las personas LGBT en el ámbito del empleo en España: hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género*. Subdirección General para la Igualdad de Trato y la no Discriminación. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO). Madrid. [Enlace](#)

MAKKONEN, T. (2006). *Measuring discrimination: Data collection and EU equality law*. European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia (EUMC). [Enlace](#)

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

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

MINISTERIO DE SANIDAD, CONSUMO Y BIENESTAR SOCIAL (2021) *Plan de prevención y control de la infección por el VIH y las ITS 2021-2030 en España*. [Enlace](#)

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

MINISTERIO DE SANIDAD. MORENO C, RAMOS P, RIVERA F ET AL (2018) *Resultados del Estudio HBSC 2018 en España sobre Conducta Sexual. Análisis de tendencias 2002-2006-2010-2014-2018*. Ministerio de Sanidad, 2020. [Enlace](#)

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

NACIONES UNIDAS:

- Declaración Universal de Derechos Humanos. [Enlace](#)
- Naciones Unidas (1995) Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, ONU mujeres. [Enlace](#)
- Principios de Yogyakarta. Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. 2007. [Enlace](#)
- Resolución del Consejo de Derechos Humanos - Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género (adoptada el 26 de septiembre de 2014) - A/HRC/RES/27/32. [Enlace](#)
- Informe del Consejo de Derechos Humanos - Discriminación y violencia contra las personas por motivos de orientación sexual e identidad de género (4 de mayo de 2015) - A/HRC/29/23. [Enlace](#)
- Declaración Conjunta de las Naciones Unidas sobre acabar con la violencia y la discriminación contra las personas LGBTI. 2015. [Enlace](#)
- Resolución del Consejo de Derechos Humanos - Protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género (adoptada el 30 de junio de 2016) - A/HRC/RES/32/2. [Enlace](#)
- Principios y obligaciones estatales adicionales sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales que complementan los Principios de Yogyakarta Adoptados el 20 de septiembre de 2017. [Enlace](#)
- Resolución del Consejo de Derechos Humanos - Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género (adoptada el 17 de junio 2011) - A/HRC/RES/17/19. [Enlace](#)

NORMATIVA EUROPEA:

- Resoluciones del Parlamento Europeo de 8 de febrero de 1994. [Enlace](#)
- Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000/C 364/01). [Enlace](#)
- Directiva 2000/78/CE de 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. [Enlace](#)
- Caso Christine Goodwin contra Reino Unido. Sentencia de 11 de julio de 2002. [Enlace](#)
- Resoluciones del Parlamento Europeo de 18 de enero de 2006. [Enlace](#)
- Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. [Enlace](#)
- Tribunal Europeo de Derechos Humanos. Convenio Europeo de Derechos Humanos. [Enlace](#)
- Recomendación CM/Rec(2010)5 del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre las medidas para combatir la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género (Adoptada por el Comité de Ministros el 31 de marzo de 2010 en la 1081ª reunión de Delegados de los Ministros). [Enlace](#)
- Resoluciones del Parlamento Europeo de 24 de mayo de 2012. [Enlace](#)
- Informe sobre la hoja de ruta de la UE contra la homofobia y la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género. 2014. [Enlace](#)
- Resolución 2048 (2015) de la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa de 22 de abril de 2015, sobre Discriminación contra las personas transgénero en Europa. [Enlace](#)
- Comisión Europea, en diciembre de 2015, del Plan de Acción para avanzar hacia la igualdad LGTBI, que cubre todas las áreas de competencia de la Unión Europea para apoyar a los Estados miembros en el avance hacia la igualdad real de las personas LGTBI.
- Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa (PACE) (2017): Resolución 2191 (2017). Promover los derechos de las personas intersex y eliminar la discriminación en su contra. [Enlace](#)
- Informe de la ECRI sobre España (quinto ciclo de supervisión). Adoptado el 5 de diciembre de 2017. Publicado el 27 de febrero de 2018. [Enlace](#)
- Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de febrero de 2019, sobre los derechos de las personas intersexuales (2018/2878(RSP). [Enlace](#)
- Una Unión de la Igualdad: Plan de Acción de la UE Antirracismo para 2020-2025. [Enlace](#)
- Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social

Europeo y al Comité de las Regiones — Unión de la igualdad: Estrategia para la igualdad de las Personas LGBTIQ 2020-2025. [Enlace](#)

- Declaración de ministros y ministras responsables de políticas LGBTIQ en la UE “avanzando los derechos LGTBIQ en Europa” 2023. [Enlace](#)

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

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (2016) *Consolidated guidelines on HIV prevention, diagnosis, treatment and care for key populations – 2016 update*. [Enlace](#)

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (2015). *Gender identity and sexual orientation: Promoting rights, diversity and equality in the world of work (PRIDE Project)*. Oficina Internacional del Trabajo. [Enlace](#)

OPERARIO D, SOMA T, UNDERHILL K. (2008) *Sex work and HIV status among transgender women: systematic review and meta-analysis*. J Acquir Immune Defic Syndr. 2008; 48: 97-103. [Enlace](#)

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

PICHARDO, J. IGNACIO Y BARBERO, MATÍAS DE STÉFANO (2020) *Somos diversidad*, Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 y Ministerio de Igualdad. [Enlace](#)

PICHARDO, J. IGNACIO (2015) *Abrazar la diversidad: propuestas para una educación libre de acoso homofóbico y transfóbico*, Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, [Enlace](#)

RIOD (2019) *ESTIGMA, CONSUMO DE DROGAS Y ADICCIONES Conceptos, implicaciones y recomendaciones*, [Enlace](#)

ROWNIAK, STEFAN (2011) *Transmen: The HIV Risk of Gay Identity*, The Guilford Press. [Enlace](#)

LISTADO DE ACRÓNIMOS

CRUE

Conferencia de Rectores de Universidades Españolas

FEMP

Federación Española de Municipios y Provincias

INJUVE

Instituto de la Juventud

AIITND

Autoridad Independiente de Igualdad de Trato y No Discriminación

APA

Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación

AUC

Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación

CNU

Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades

CLT

Ministerio de Cultura

DCA

Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030

ECM

Ministerio de Economía, Comercio y Empresa

EFD

Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes

HAC

Ministerio de Hacienda

ITU

Ministerio de Industria y Turismo

IGD

Ministerio de Igualdad

INT

Ministerio del Interior

ISM

Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

JUI

Ministerio de Juventud e Infancia

PJC

Ministerio de la Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes

SND

Ministerio de Sanidad

TDF

Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública

TED

Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico

TMD

Ministerio de Política Territorial y Memoria Democrática

TES

Ministerio de Trabajo y Economía Social

TRM

Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible

VAU

Ministerio de Vivienda y Agenda Urbana

INE

Instituto Nacional de Estadística

INGESA

Instituto Nacional de Gestión Sanitaria



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE IGUALDAD

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

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