

**1^{er} Plan
Municipal
LGTBIQ+
de Elda**



• 2022/2026 •



Igualdad y Mujer
Ayuntamiento de Elda



Diversidad
Ayuntamiento de Elda

Elaboración y redacción del Plan

LA NATURADORA

Manolo Sánchez Gómez

Carme Ivars Ronda

Teresa de la Cruz Jordà

Diseño gráfico | Amelia Celaya



ÍNDICE

| | |
|---------------------------------------|----|
| 1 • SALUDA ALCALDE Y CONCEJALAS | 2 |
| 2 • INTRODUCCIÓN | 4 |
| 3 • NORMATIVA LEGISLATIVA LGTBIQ+ | 6 |
| 4 • PRINCIPIOS Y DERECHOS RECONOCIDOS | 13 |
| 5 • METODOLOGÍA | 15 |
| 6 • PLAN DE ACCIÓN 2022/2026: | 19 |

GESTIÓN MUNICIPAL Y POLÍTICAS LGTBIQ+
VISIBILIDAD Y PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBIQ+
EDUCACIÓN Y JUVENTUD
DERECHOS SEXUALES Y REPRODUCTIVOS
ÁMBITO LABORAL Y TRABAJO
DEPORTE
CICLOS DE VIDA Y FAMILIAS
ESPACIO PÚBLICO, SEGURIDAD Y ACCIÓN CONTRA LA
LGTBIFOBIA

1 • SALUDA EL ALCALDE Y CONCEJALAS



La Ley de Igualdad de las Personas LGTBI establece que la Administración Pública, y las entidades locales como parte de la misma, también deben garantizar el cumplimiento de dicha Ley y promover e impulsar las condiciones y medidas para hacerla efectiva en el ámbito de sus competencias. Además, también emplaza a los Ayuntamientos a elaborar y aprobar sus propios planes locales LGTBI.

Y hoy, por primera vez, nuestra ciudad cuenta con su propio Plan de Igualdad LGTBIO+, una herramienta fundamental para definir la estrategia que permitirá que Elda sea en un futuro próximo una ciudad libre de LGTBIfobia. Con este Plan, fruto de un metódico trabajo que ha implicado en su elaboración a colectivos, asociaciones y ciudadanía en general, Elda asume la responsabilidad de avanzar en su crecimiento como sociedad equitativa, democrática y libre de desigualdades. Desde el gobierno local hemos impulsado, y seguimos haciéndolo,

políticas en las que las personas son lo más importante. Y uno de los objetivos de estas políticas es garantizar la igualdad y la lucha contra la discriminación.

Aunque en los últimos años los derechos de las personas LGTBI han experimentado avances muy importantes en diferentes países, y especialmente en el nuestro, aún se siguen dando situaciones de violencia, rechazo y discriminación laboral y social.

Las instituciones públicas debemos impulsar actividades encaminadas a acabar con este tipo de situaciones y a facilitar la visibilidad de todas las personas, pero especialmente de aquellas que por cuestiones de identidad sexual o de género han sido o son víctimas de la intolerancia. Y los Ayuntamientos, como administración más cercana a la ciudadanía, deben estar totalmente implicados a la hora de adoptar medidas que contribuyan a acabar con estas situaciones intolerantes y discriminatorias.

Con este I Plan de Igualdad LGTBIO+, Elda se dota de una hoja de ruta propia que complementa la legislación actual, tanto autonómica como estatal, y que incluye acciones y objetivos concretos con los que avanzar en nuestro camino hacia una sociedad más justa e igualitaria.

Rubén Alfaro
Alcalde de Elda



Por primera vez en la historia de nuestra ciudad existe un Plan Municipal LGTBIQ+. El objetivo perseguido es claro: la protección de la Diversidad Sexual y la defensa de los Derechos de las personas Lesbianas, Gais, Bisexuales, Transexuales e Intersexuales, y de todo el espectro que, en la actualidad, reconoce la diversidad.

Y es que este Plan tiene como función principal el desarrollo de acciones que contribuyan a remover una situación de discriminación persistente en un colectivo históricamente vulnerable. Una tarea de la que nos debemos hacer responsables los poderes públicos de una manera activa a través de políticas coordinadas y transversales, pero que también es responsabilidad individual de todas y todos los que conformamos nuestra sociedad.

Aún nos queda un largo camino hacia la igualdad real y efectiva. Seguimos avanzando para que, en un futuro, no sean necesarias estas acciones.

Alba García
Concejala de Igualdad y Mujer



Según la Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, el colectivo LGTBIQ+ presenta “niveles elevados de discriminación” y, desde 2012, el progreso en igualdad y diversidad es “poco o ninguno”.

Resultados preocupantes que dejan de manifiesto la vulnerabilidad de un colectivo que sigue sufriendo agresiones, discriminación, acoso y vulneración de derechos. Un problema que, aunque presente en todas las franjas de edad, se manifiesta desde los primeros años de vida. Ser LGTBIQ+ en la escuela es, en muchos casos, sinónimo de bullying.

Hoy, con este plan, damos un paso más en la reivindicación de la diversidad sexual y de género. Un camino que empezó oficialmente el 28 de junio de 1969 -aunque la lucha del colectivo es histórica- y que hoy, por desgracia, se hace más necesario que nunca. 53 años de lucha, y no desistiremos hasta que la igualdad sea real.

Anabel García
Concejala de Diversidad

2 • INTRODUCCIÓN

A continuación se presenta el I Plan Municipal LGTBIQ+ de Elda, impulsado por las Concejalías de Diversidad y de Igualdad del Ayuntamiento.

Las políticas públicas LGTBIQ+ tienen como objetivo promover el respeto a la diversidad sexual y de género, erradicar la LGTBIfobia en cualquiera de sus formas y, visibilizar la realidad LGTBIQ+ en el debate público de nuestra ciudad, generar acciones políticas, culturales, sociales, laborales, sanitarias, educativas, deportivas y jurídicas y promover la autonomía de la población LGTBIQ+ de Elda. Estos objetivos tienen la clara voluntad de fomentar la igualdad, la justicia y la libertad de todas las personas, sin discriminaciones en todos los ámbitos de la vida en la ciudad de Elda.

Por lo que respecta a los derechos específicos de las personas LGTBIQ+, todavía queda un largo camino por recorrer, ya que los avances no han sido iguales para todo el colectivo ni se han producido con igual intensidad en todos los ámbitos. Es decir, todavía persisten muchas discriminaciones que sobre todo se acentúan en las personas con situaciones de especial vulnerabilidad. Esta desigualdad se concreta en situaciones y actividades cotidianas como a la hora de intentar acceder a una vivienda, buscar un puesto de trabajo, recibir asistencia sanitaria o poder participar en actos culturales que contemplen la diversidad social, por poner algunos ejemplos. También existe una no visibilidad del colectivo LGTBIQ+ que convive con la estigmatización.

El I Plan Municipal LGTBIQ+ es la principal herramienta de actuación del Ayuntamiento de Elda para incorporar la perspectiva de las diversidades sexuales, para eliminar desigualdades y violencias, y para promover relaciones sociales pacíficas y basadas en el respeto.

Un plan es un instrumento que permite sistematizar cómo se quiere intervenir para transformar la realidad del municipio. Así, el Plan Municipal LGTBIQ+ de Elda permitirá pensar más allá de lo inmediato y comprometerse a intervenir de forma coordinada y planificada en la lucha

por los derechos de las personas LGTBIQ+. Esta lógica implica la necesidad de poner en práctica la transversalidad, que promoverá la incorporación de la diversidad afectivo-sexual y de identidad de género en todas las áreas de la política municipal.

Para diseñar un Plan LGTBIQ+, es necesario partir de un diagnóstico, que debe elaborarse para poder detectar la especificidad de las vulnerabilidades, problemáticas, violencias y discriminaciones sufridas por la población LGTBIQ+ en los distintos ámbitos de la vida en la ciudad de Elda.

Es necesario conocer estas realidades, ya que las discriminaciones, violencias y dificultades sufridas por el colectivo no son homogéneas. El colectivo LGTBIQ+ siempre se ha caracterizado por su heterogeneidad, siendo importante analizar las categorías de género, identidad y/o orientación de manera independiente.

Por lo tanto, es necesario conocer esas realidades y vincularlas a los distintos ámbitos de la vida para poder detectarlas y transformarlas. Esta investigación está enfocada a conocer las discriminaciones y violencias en los distintos ámbitos de la vida local, como: educación, espacio público, laboral, sanitario, policial y judicial, deportes y familia, y profundizar en qué ámbitos las personas LGTBIQ+ son más vulnerables o en qué medida se vulneran sus derechos. Y no solo es necesario trabajar para la comunidad LGTBIQ+, también es necesario trabajar con el resto de la población para la superación de los estereotipos y prejuicios que afectan negativamente a los derechos sociales e integridad de las personas LGTBIQ+.

La necesidad de construir sociedades más democráticas y, por tanto, respetuosas con todas las diversidades, viene amparada por las leyes que nos rigen, y en el caso concreto de la Comunidad Valenciana, la Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de igualdad de las personas LGTBIQ+, para la Comunitat Valenciana establece: *“tiene por objeto reconocer el Derecho de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales a la igualdad y la no discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, desarrollo sexual o grupo familiar. Para tal fin, establece principios y medidas destinadas a garantizar en toda su plenitud la igualdad real y efectiva de las personas LGTBIQ+, así como para la prevención, corrección y erradicación de cualquier discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, desarrollo sexual, grupo familiar, etc., con independencia de su subjetividad individual o percepción colectiva.”*



3 • NORMATIVA LEGISLATIVA LGTBIQ+

A continuación vamos a desglosar algunas de las normativas legislativas más relevantes que protegen los derechos LGTBIQ+, tanto en el marco internacional, europeo, como en el estatal y autonómico.

2.1. MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL

La **Declaración Universal de Derechos Humanos** establece en su artículo 1 que «todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos» y en su artículo 2 prevé que los derechos y libertades en ella contemplados serán de aplicación sin distinción de «raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición».

En 1994, el **Comité de Derechos Humanos de Naciones Unidas** dictaminó que la prohibición y consecuente penalización de los comportamientos homosexuales vulneraban los derechos a la privacidad y no discriminación.

Cabe destacar los **principios de Yogyakarta de 2007**, los cuales inciden sobre la aplicación del derecho internacional de los derechos humanos

a las cuestiones de orientación sexual, identidad y expresión de género y características sexuales, así como la demanda a los estados para que garanticen la protección de los derechos humanos de las personas LGTBIQ+.

En la Declaración contra la homofobia y la discriminación basada en la orientación sexual, de 18 de diciembre de 2008, los 66 Estados miembros de las **Naciones Unidas** firmantes del documento expresaron preocupación por las violaciones de los derechos fundamentales, así como la violencia, el acoso, la discriminación, la exclusión, la estigmatización y el prejuicio contra las personas por su orientación sexual o identidad de género.

Naciones Unidas también se ha posicionado expresamente sobre la cuestión LGTBIQ+. En diciembre de 2008, se dictó una Declaración sobre los DDHH en la que se ratificó su universalidad y condenó la violación de los derechos de las personas LGTBIQ+, urgiendo a los estados a su investigación.

En el año 2011, el **Consejo de Derechos Humanos de la ONU** aprobó la resolución 17/19 que por primera vez

reconocía los derechos del colectivo LGTBIQ+ y una declaración formal de condena de los actos de violencia y discriminación en cualquier lugar del mundo por razón de la orientación sexual e identidad de género.

En 2012 se aprobó otra resolución por la que instaba a los Estados Miembros a eliminar las barreras que dificultan a las personas LGTBIQ+ la participación política y a otros ámbitos de la vida, evitando interferencias en su vida privada. Ese mismo año, editó el manual «Nacidos Libres e Iguales», en el que resumía las cinco obligaciones jurídicas básicas de los Estados respecto de la protección de los derechos humanos de las personas LGTBIQ+.

En 2015, el Alto Comisionado de los Derechos Humanos emitió un Informe sobre la cuestión LGTBIQ+ con una serie de recomendaciones que han inspirado a muchos Estados Miembro en sus políticas y legislaciones al respecto.

2.2. MARCO NORMATIVO EUROPEO

El **Parlamento Europeo** fue pionero en dictar su resolución de 12 de septiembre de 1989, sobre la discriminación a las personas transexuales, en la que se admite que es un problema de la sociedad y se insta a los Estados miembros a garantizar sus derechos, prestaciones, tratamientos, igualdad laboral, acreditación de la identidad, etc.

En el **Informe de la Comisión de Libertades Públicas y Asuntos Interiores sobre la igualdad jurídica de los homosexuales y las lesbianas en la**

Comunidad Europea, de 8 de febrero de 1994 del Parlamento Europeo, reitera su convicción de que todas las ciudadanas y ciudadanos tienen derecho a un trato idéntico, con independencia de su orientación sexual, y afirma que la Comunidad Europea está obligada a velar por la aplicación del principio de igualdad de trato con independencia de la orientación sexual de las personas en las disposiciones jurídicas ya adoptadas o por adoptar.

Por su parte, el Tratado de Ámsterdam, de 2 de octubre de 1997 refiere lo siguiente:

Art. 13.1. Sin perjuicio de las demás disposiciones del presente Tratado y dentro de los límites de las competencias atribuidas a la Comunidad por el mismo, el Consejo, por unanimidad, a propuesta de la comisión y previa consulta al Parlamento Europeo, podrá 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.

En Europa, la **Convención Europea de los Derechos Humanos** contempla en su artículo 8 el derecho a la vida privada y familiar y en su artículo 14 prevé la prohibición de la discriminación. En el año 2000, la **Carta Europea de Derechos Fundamentales**, por primera vez, incorporó en su **artículo 21** la prohibición de discriminación «*por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad/diversidad funcional o psíquica, edad u orientación sexual*». Con posterioridad dictaría otras

resoluciones fundamentales, como la de 8 de febrero de 1994, la de 18 de enero de 2006 y la de 24 de mayo de 2012, relativas a la igualdad de derechos de lesbianas y gays y a la lucha contra la discriminación y la homofobia, que instaban a todos los Estados Miembros a velar por la aplicación del principio de igualdad de trato, con independencia de la orientación sexual de las personas en todas las disposiciones jurídicas y administrativas. En septiembre de 2011, el Parlamento Europeo instaba a la despsiquiatrización de la vivencia transidentitaria.

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

El 4 de febrero de 2014, el **Parlamento Europeo** aprobó por amplia mayoría el **Informe Lunacek**, una hoja de ruta para acabar con la discriminación por orientación sexual o identidad de género o sexual. Su aprobación supone un hito importante en la lucha por los derechos LGTBQ+ en Europa y marca las líneas rectoras que deben respetar las legislaciones nacionales. Es preciso señalar también la resolución

aprobada por la **Asamblea del Consejo de Europa (22/4/2015)**, sobre la discriminación contra las personas transexuales en Europa.

Finalmente, y todavía en el ámbito europeo, la **Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2016/C 202/02)**, que en su artículo 21, de no discriminación, establece que “se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual”.

También en 2016, junio, el **Consejo sobre la igualdad de las personas LGBTI del Consejo de la UE** dio un nuevo impulso a diversas instituciones europeas para seguir trabajando en los derechos de las personas LGTBQ+, estudiando su situación, recogiendo datos comparables de las situaciones de discriminación e implementado las medidas acordadas hasta la fecha.

2.3. MARCO NORMATIVO ESTATAL

El 26 de diciembre de 1978 se modificó la **Ley de Peligrosidad Social**, donde estaba recogida la homosexualidad como delito penal.

Una modificación de la misma acabó con la persecución legal hacia los homosexuales en España. Este fue uno de los primeros hitos jurídico-social en el plano nacional en materia de derechos LGTBQ+.

La igualdad está regulada dos veces en

la **Constitución** española de 1978, en su título I, **ARTÍCULO 14**: *«Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social»* y en el **ARTÍCULO 9.2**: *«Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social».*

Cabe destacar el **Código Penal (Ley Orgánica 4/1995 de 11 de mayo)** en cuanto a la introducción del agravante por orientación sexual y de género y los delitos de odio entre los que se pueden encontrar los delitos de odio por OSIG (Orientación sexual y de género) dada su especial gravedad.

España incorporó a su normativa directivas europeas y ratificó tratados y protocolos internacionales que prohíben toda discriminación por causa de la orientación sexual. En este sentido, cabe señalar la **Ley 62/2003, de 30 de diciembre**, de medidas fiscales, administrativas y de orden social, que adecúa la legislación nacional a la Directiva 2000/43/CE y a la Directiva 2000/78/CE, y procede a su transposición a nuestro derecho. Esta ley busca la aplicación real y efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación y hace mención expresa a la realizada por razón de orientación sexual. Mediante las medidas incluidas en esa ley se estableció un marco legal general para combatir la discriminación en todos los ámbitos, se abordó la

definición legal de la discriminación, directa e indirecta, y se modernizó la regulación de la igualdad de trato y de la no discriminación en el trabajo.

La **Ley 13/2005**, de 1 de julio, que aprobó una importante y trascendental modificación del Código Civil que permitió el matrimonio de personas del mismo sexo, y como consecuencia de ello, otros derechos de envergadura como la adopción conjunta, la herencia y la pensión. La Ley fue publicada el 2 de julio de 2005, convirtiéndose España en el primer país del mundo en legalizarlo de forma plena.

El 26 de mayo de 2006, el Gobierno español modificó la **Ley 14/2006, de 26 de mayo, sobre técnicas de reproducción humana asistida**, permitiendo a la madre no biológica reconocer legalmente como hijos e hijas a los niños y niñas nacidas en el matrimonio entre dos mujeres.

La **Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas**, supuso un avance en la consolidación de derechos de las personas transexuales mayores de edad, pues les permitía corregir la asignación registral de su sexo contradictoria con su identidad, sin necesidad de someterse a «una cirugía de reasignación sexual» y sin procedimiento judicial previo. En España, en mayo de 2017 se admitió a trámite la **Proposición de Ley contra la discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, y de igualdad social de lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales**. Sin embargo, ha estado paralizada y sigue sin existir una norma nacional al respecto.

2.4. MARCO NORMATIVO AUTONÓMICO

Las Comunidades Autónomas han asumido un papel capital en materia de derechos de las personas LGTBIQ+. Entre las primeras cabe destacar la Ley 11/2014 de 10 de octubre de Cataluña; 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; La Ley 2/2014 de 14 de abril por la igualdad de trato y no discriminación de lesbianas, gays, transexuales, bisexuales e intersexuales de Galicia o la Ley 12/2015 de 8 de abril, de igualdad social de gais, lesbianas, transexuales, bisexuales de Extremadura, existiendo otras CCAA como Murcia (Ley 8/2016 de 27 de Mayo) o Baleares (Ley 8/2016 de 30 de Mayo) que también se han dotado de una legislación en defensa de los derechos de las personas LGTBIQ+ y a las que se siguen sumando otras comunidades, como la Comunidad Valenciana.

NORMATIVAS DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

Instrucción del 15 de diciembre de 2016, del director general de Política Educativa, por la que se establece el protocolo de acompañamiento para garantizar el derecho a la identidad de género, la expresión de género y la intersexualidad. La finalidad de este protocolo, aplicable y adaptable a contextos escolares diferentes, es dotar a los centros educativos de una herramienta eficaz que les permita transformarse en espacios de libertad y de igualdad, en el que todas las personas que conforman la comunidad educativa se sienten libres de exclusión,

coacciones de cualquier tipo y en condiciones de construir su realidad personal con plenitud.

Ley 8/2017, de 7 de abril, de la Generalitat, reconoce el derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana. Esta Ley establece en su preámbulo *“La identidad de género es la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente. Esta circunstancia personal puede corresponder o no con el sexo asignado en el nacimiento, consistente en la apreciación visual de los órganos genitales externos. La existencia de personas trans, cuya identidad de género sentida no corresponde con la que le asignaron al nacer, está presente en todas las culturas de la humanidad y en todo tiempo histórico”*.

El Plan Director de Coeducación, impulsado por la Consellería de Educación, Investigación, Cultura y Deporte, se dirige al sistema educativo, desde la educación infantil al bachillerato y formación profesional, así como a las enseñanzas superiores de régimen especial o la educación de personas adultas. El Plan director de coeducación contempla impulsar medidas tendentes a garantizar el respeto efectivo de la diversidad de orientaciones sexuales, así como la aceptación de las diferentes expresiones de identidad de género que permiten superar estereotipos y comportamientos sexistas, discriminatorios y violentos. El Plan director también recoge el objetivo de impulsar una escuela coeducativa como espacio estable y seguro, en el que se proteja a todo el alumnado de toda discriminación, acoso y/o agresión por su orientación sexual, identidad sexual y/o identidad de género, diversidad familiar, que les ayude a vivir

sus relaciones desde la igualdad y el respeto, superando actitudes violentas, machistas, homófobas, bifóbicas y transfóbicas.

Decreto 102/2018, de 27 de julio, del Consell, de desarrollo de la Ley 8/2017, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana. Este decreto tiene como finalidad desarrollar reglamentariamente la Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de la Generalitat, de igualdad de las personas LGTBIQ+. Dicha ley expresa en su exposición de motivos que *«es un instrumento necesario para responder a las demandas del colectivo LGTBIQ+, así como para garantizar los derechos de las personas pertenecientes a dicho colectivo y sus familias y acabar con las posibles vulneraciones de tales derechos que sigan presentes en nuestra sociedad»*. En ese sentido, el articulado de la ley recoge de forma exhaustiva toda una serie de derechos en distintos ámbitos de la administración y la sociedad en general.

La Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de la Generalitat, de igualdad de las personas LGTBIQ+. La Ley afirma en su preámbulo que *existe la necesidad de su creación ya que, a pesar de la presencia de legislación protectora de los derechos de las personas LGTBIQ+ en diferentes sectores, la situación específica de discriminación que estas padecen requiere una regulación propia que sea capaz de atender a esa problemática particular. La orientación sexual, identidad de género, expresión de género, desarrollo sexual o grupo familiar son circunstancias personales conectadas con lo más íntimo de nuestra identidad como seres humanos, con la formación de nuestras familias y con*

todas las etapas y ámbitos de nuestra vida. Por ello, es necesario desarrollar medidas en todos esos ámbitos: educación, salud, familia, infancia, adolescencia, juventud, tercera edad, cultura, ocio, deporte, comunicación, trabajo, cooperación al desarrollo, migraciones, administraciones públicas y las fuerzas de seguridad y de emergencias.

La Ley 26/2018, de 21 de diciembre, de derechos y garantías de la infancia y la adolescencia, establece en tres de sus artículos la protección de los derechos de las personas menores LGTBIQ+.

ARTÍCULO 31. Promoción y protección de los derechos en los medios de comunicación, en el apartado aparece que b) En las franjas horarias de programación infantil no se emitirán escenas o mensajes que fomenten la violencia, el odio, el racismo, la xenofobia, la LGTBIfobia, la disforia, el machismo o cualquier otro tipo de discriminación, o que perjudiquen su desarrollo físico, mental y moral. La emisión de estos contenidos, tanto en programas como en espacios dedicados a la promoción de la propia programación, debe advertirse con claridad, mediante una indicación auditiva y visual.

ARTÍCULO 32. Promoción y protección de los derechos en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación. 2. Los operadores de telecomunicaciones y los que ofrezcan accesos a servicios telefónicos o telemáticos en establecimientos abiertos al público deben adoptar las medidas técnicas y jurídicas necesarias para garantizar la protección de las personas menores de edad usuarias de telefonía, televisión e Internet, ante el acceso a contenidos servicios que fomenten la violencia, el odio, el racismo, la xenofobia, el LGTBIfobia, disforia,

el machismo o cualquier otro tipo de discriminación, o que perjudiquen el desarrollo físico, mental y moral de estas.

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

Orden 20/2019, de 30 de abril, *de la Conselleria de Educación, Investigación, Cultura y Deporte, por la cual se regula la organización de la respuesta educativa para la inclusión del alumnado en los centros docentes sostenidos con fondos públicos del sistema educativo valenciano.*

En la cuarta disposición de la Orden, lleva por título, Acciones para la igualdad de las personas LGTBIQ+, donde desarrolla dos apartados:

- 1. La Conselleria competente en materia de educación y todos los centros docentes tienen que desarrollar las acciones previstas en el capítulo III de la Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de la Generalitat, de igualdad de las personas LGTBIQ+, a fin de garantizar el ejercicio de los derechos fundamentales y la no-discriminación por motivos de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, desarrollo sexual o grupo familiar.*
- 2. Todas las acciones incorporadas a los documentos, planes y programas aprobados por los centros educativos, y aquellas otras que incorporan los centros por razón de su autonomía pedagógica, tienen que basarse en fuentes de referencia avaladas por la literatura científica sobre la materia y remitir a las normas internacionales que garantizan la protección de los derechos humanos y los principios de igualdad y no-discriminación contenidos en los tratados firmados por el Estado español.*



4 • PRINCIPIOS Y DERECHOS RECONOCIDOS

La Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de la Generalitat, de igualdad de las personas LGTBIQ+, establece en su artículo 6 una serie de principios generales y derechos que protegen al colectivo.

ARTÍCULO 6. Principios y derechos reconocidos

1. Los principios generales y derechos que a continuación se detallan inspiran la presente ley y regirán la actuación de las personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, incluidas en su ámbito de actuación:

a) Principio general:

1.º Prevención para evitar conductas de LGTBIfobia, así como una detección temprana de situaciones conducentes a violaciones del derecho a la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBIQ+ y a los niños y niñas que formen parte de una familia LGTBIQ+.

2.º La protección frente a cualquier violación del derecho a la igualdad de las personas LGTBIQ+ comprenderá, en su caso, la adopción de cuantas medidas sean necesarias para el cese inmediato en la conducta discriminatoria, adopción de medidas cautelares, prevención de violaciones de derechos inminentes o ulteriores, indemnización de daños y perjuicios y restablecimiento pleno de la persona perjudicada en pleno ejercicio de sus derechos.

b) Derechos:

1.º Igualdad y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, desarrollo sexual o grupo familiar.

2.º Reconocimiento del derecho a la propia personalidad, que incluye el derecho a construir para sí una autodefinición con respecto a su sexualidad, incluyendo cuerpo, sexo, género, orientación sexual, identidad de género y expresión de género. Estas características son esenciales para la personalidad de cada persona y constituyen uno de los aspectos fundamentales de su autodeterminación, dignidad y libertad.

3.º Derecho a la privacidad, sin injerencias arbitrarias en su vida privada, incluyendo el derecho a optar por revelar o no la propia orientación sexual, identidad de género o diversidad corporal.

4.º En la actuación de los poderes públicos y de las administraciones de la Comunitat Valenciana regirán los siguientes principios generales y derechos en relación a las personas LGTBIQ+:

a) Principios generales:

1.º Integralidad y transversalidad de las medidas que se adopten.

2.º Garantía del respeto a la pluralidad

de identidades, así como a la formación respecto a identidades no binarias y a las diferencias en el desarrollo sexual.

3.º Sensibilización, prevención y detección de la discriminación de las personas LGTBIQ+.

4.º Fomento de la participación y la representación en igualdad de oportunidades de las personas LGTBIQ+, tanto en el ámbito público como en el privado.

5.º Cooperación interadministrativa.

6.º Formación especializada y la debida capacitación de las y los profesionales.

7.º Promoción del estudio y la investigación sobre las realidades LGTBIQ+.

8.º Fomento del asociacionismo LGTBIQ+.

9.º Adecuación de las actuaciones a las necesidades específicas de los pequeños municipios y el mundo rural.

b) Derechos:

1.º Protección de la integridad física y moral, la dignidad y la libertad de todas las personas.

2.º Protección efectiva frente a cualquier acto de violencia o agresión contra

la vida, la integridad física o psíquica en el honor personal que tenga causa directa o indirecta en la orientación sexual, identidad de género, expresión de género, desarrollo sexual o grupo familiar. Ninguna persona podrá ser presionada por ocultar, suprimir o negar su orientación sexual, identidad de género, expresión de género, su desarrollo sexual o grupo familiar.

3.º Garantía de un tratamiento adecuado en materia de salud, sin que ninguna persona pueda ser obligada a someterse a tratamiento, procedimiento médico o examen psicológico que coarte su libertad de autodeterminación de género.

4.º Atención a las personas que sufran discriminación y garantía del derecho de reparación.

5.º Atención a la diversidad de situaciones de discriminación, teniendo en cuenta la interseccionalidad de las personas LGTBIQ+ con cualquier otra circunstancia personal o social que pueda ser causa de discriminación.

6.º Protección frente a represalias: Se adoptarán las medidas necesarias para la protección eficaz de toda persona frente a cualquier actuación o decisión que pueda suponer un trato desfavorable como represalia ante el ejercicio de una acción judicial o administrativa.



5 • METODOLOGÍA

La finalidad a la hora de elaborar un diagnóstico social, es aproximarse a una realidad concreta para conocer en qué situación está en ese momento y poder actuar de forma más precisa para su transformación.

Este proyecto tiene el objetivo de aproximarse a la realidad de la población LGTBIQ+ para poder planificar cómo mejorarla. La búsqueda de esas realidades concretas está vinculada a detectar discriminaciones, violencias y delitos que sufre la comunidad LGTBIQ+ en el municipio de Elda.

La metodología ha estado condicionada por el tiempo de ejecución del proyecto y por la situación de pandemia en la que actualmente nos encontramos. El tiempo propuesto para realizar el diagnóstico y el documento que sirviera de base para generar el I Plan municipal LGTBIQ+ de Elda fue de cuatro meses. Esta investigación se desarrolló durante los meses de septiembre a diciembre del 2021.

Una de las dificultades que hemos encontrado a la hora de generar la metodología ha sido el acceso a la población LGTBIQ+, ya que no es una población censada. Otra dificultad ha sido acceder a los centros educativos de secundaria y bachillerato del municipio de Elda.

Esta investigación ha utilizado tanto la metodología cualitativa como la

cuantitativa, con el fin de aproximarse a las realidades y vivencias de la población LGTBIQ+ en Elda. La explotación de datos de tres cuestionarios, las entrevistas en profundidad y los talleres participativos han sido los instrumentos de los cuales se ha valido el diagnóstico.

LOS CUESTIONARIOS

Dentro de las metodologías cuantitativas, se ha utilizado el cuestionario on-line con el fin de llegar a la mayor población posible LGTBIQ+.

En total se realizaron tres cuestionarios con fines distintos para conocer las realidades del colectivo LGTBIQ+ en la ciudad de Elda. Se diseñó un cuestionario dirigido a la ciudadanía, otro dirigido a personas jóvenes y el tercero se dirigió a todos los grupos políticos de Elda.

El cuestionario dirigido a la ciudadanía está compuesto por 31 preguntas cerradas y una abierta. Las preguntas cerradas se distribuyeron en cinco bloques temáticos: perfil sociodemográfico; percepción sobre la diversidad sexual y la identidad de género; ciudad y percepción de la comunidad LGTBIQ+; seguridad y comodidad de las personas LGTBIQ+, y conocimiento de los recursos institucionales y asociativos.

La pregunta abierta que se planteó en el

cuestionario es la siguiente. ¿Podrías contarnos cómo fue tu peor situación de discriminación o violencia sufrida en Elda por ser LGTBIQ+? (en qué ámbito, qué sucedió y si denunciaste). Se pretendía conocer relatos sobre discriminaciones y violencias sufridas por la población LGTBIQ+ en Elda, en qué ámbitos sucedieron y si habían denunciado. En total, se obtuvieron 57 relatos sobre discriminaciones y violencias sufridas por el colectivo LGTBIQ+, y que han sido estructurados en los distintos ámbitos donde los encuestados y encuestadas dijeron que se produjo la violencia o discriminación.

Dada la dificultad para llegar a la población LGTBIQ+, se optó por un muestreo no probabilístico, ya que no se puede calcular la probabilidad de selección de una determinada muestra debido a que no todos los sujetos tienen la misma probabilidad de ser elegidos. Dentro del muestreo no probabilístico se escogió la técnica muestreo de bola de nieve, indicado para investigaciones donde la población objeto de estudio es minoritaria, dispersa o de difícil acceso. Por ello, el cuestionario dirigido a la ciudadanía LGTBIQ+ se distribuyó a través de redes sociales de las propias asociaciones LGTBIQ+ que habían participado en el proyecto, a las personas entrevistadas, también a través de las redes sociales de la Concejalía de Igualdad y de Diversidad, y de las entidades que participaron en los talleres. A todas las asociaciones y entidades se les pidió que difundieran el cuestionario para llegar al mayor número de población posible. Se elaboró una nota de prensa desde la Concejalía de Igualdad y Diversidad para darle mayor difusión.

El cuestionario dirigido a personas jóvenes se realizó con el objetivo de conocer las realidades de esta población y profundizar en el ámbito educativo. Otro de los motivos fue la necesidad de saber qué formación en materia de diversidad sexual e identidad de género tienen las personas jóvenes. El cuestionario está dirigido a la población entre los 12 y los 18 años.

El cuestionario dirigido a personas jóvenes está formado por 21 preguntas cerradas y una abierta distribuidas en cinco bloques diferenciados en distintas temáticas. Los cinco bloques corresponden a: perfil socio-demográfico; percepción sobre la diversidad sexual y la identidad de género; ciudad y percepción de la comunidad LGTBIQ+; vulnerabilidad, discriminación y acoso; y, por último, seguridad y comodidad de las personas LGTBIQ+.

La pregunta abierta que se planteó en el cuestionario, fue la misma que se utilizó en el cuestionario dirigido a la ciudadanía. ¿Podrías contarnos cómo fue tu peor situación de discriminación o violencia sufrida en Elda por ser LGTBIQ+? (en qué ámbito, qué sucedió y si denunciaste).

Por último, se diseñó un cuestionario dirigido a todos los grupos políticos de Elda. El objetivo fue generar un canal para que los grupos políticos pudieran participar en la elaboración del Plan Municipal LGTBIQ+, aportando su conocimiento en materia LGTBIQ+ de Elda. El cuestionario se compone de 5 preguntas cerradas y tres abiertas. Las preguntas abiertas son: ¿Podrían comentarnos qué problemáticas y/o discriminaciones detectan en la población LGTBIQ+ de Elda?; ¿Qué

políticas públicas creen, desde su grupo político, que podrían aumentar la calidad de vida de la población LGTBIQ+ de Elda? y Propuestas o sugerencias para la realización del I Plan LGTBIQ+ de la ciudad de Elda.

LAS ENTREVISTAS

Respecto a la metodología cualitativa, se optó por realizar entrevistas en profundidad a agentes clave vinculados con la población LGTBIQ+ del municipio de Elda. No se debe olvidar que la población LGTBIQ+ es muy heterogénea y presenta realidades con necesidades específicas y muy diversas. Es por ello que las entrevistas semi-estructuradas buscaban la vulnerabilidad, la exclusión y violencias tanto en lesbianas, gais, transexuales y bisexuales, en los distintos ámbitos de la vida. En total se realizaron 8 entrevistas a agentes claves del municipio de Elda. Estos agentes claves fueron seleccionados por su proximidad al colectivo LGTBIQ+ y sus conocimientos sobre vulnerabilidades, problemáticas y violencias desde algunos ámbitos relevantes como salud, educación, trabajo, tejido asociativo, policial y jurídico.

EL PROCESO PARTICIPATIVO

Para diseñar el proceso de participación, optamos por la metodología apreciativa y, más concretamente, por la técnica denominada Diálogos Apreciativos.

La metodología apreciativa consiste en la búsqueda de lo mejor de las personas, las organizaciones, los colectivos y su entorno y se concentra en el descubrimiento sistemático del núcleo de recursos y potencialidades, que se encuentran a partir de la indagación

apreciativa de historias de éxito. Se trata de una metodología para producir una visión compartida, desarrollar proyectos alineados con la misma y llevarlos a la práctica.

La aplicación de la metodología de Diálogos Apreciativos presenta las siguientes ventajas:

- ◆ Estimula el aprendizaje, la creatividad y la búsqueda continua de nuevas posibilidades.
- ◆ Genera una visión compartida, y alinea a todas las entidades participantes.
- ◆ Mejora el nivel de comunicación.
- ◆ Renueva la energía grupal, la esperanza, la motivación y el compromiso.
- ◆ Aumenta las prácticas cooperativas, disminuye la competencia entre entidades y construye consenso.
- ◆ Facilita y agiliza el diseño de proyectos conjuntos promoviendo la acción inmediata.
- ◆ Permite identificar y aprovechar fortalezas y potenciales.

De este modo, los Diálogos Apreciativos permiten identificar las capacidades, la motivación y los factores impulsores de cambio y las opciones de futuro. Para ello, se establecen conversaciones y procesos en base a vivencias, historias reales y experiencias positivas. Las entidades, asociaciones o personas que participan se convierten en las mejores transmisoras para identificar lo mejor de su comunidad y potenciar sus principios y procesos.

Los Diálogos Appreciativos se estructuran en cuatro fases que se resumen a continuación:

- ◆ **Descubrimiento:** consiste en la identificación de valores y fortalezas mediante la recuperación de historias de éxito y sus condicionantes (valores y factores de éxito). Se comparten y se analizan las mejores prácticas o experiencias que existen, es la fase de identificación de la realidad.
- ◆ **Sueño:** contempla la creación de una visión compartida de lo que podría ser, basándose en lo mejor de lo que ya es y en las potencialidades. Para ello, se invita a las personas participantes a ser creativas, a pensar fuera del marco de los procesos y experiencias del pasado. La idea es crear un marco de partida, un futuro deseado.

- ◆ **Diseño:** consiste en la propuesta de la estrategia necesaria para la consecución del sueño. El objetivo es identificar los elementos que apoyan a los factores necesarios para construir el sueño y planificar los programas y tipos de acciones necesarias para asegurar que el sueño pueda ser realizado.

- ◆ **Destino:** será la planificación de cómo aplicar el diseño.

Cada una de estas fases se ha traducido en un taller presencial. Como resultado del proceso de participación se ha obtenido un documento con propuestas de acciones, que permitirá redactar la estrategia del Plan con la definición de líneas de acción.



PLAN
DE ACCIÓN
2022/2026

ÁMBITO 1 :: Gestión municipal y políticas LGTBIQ+

O. G: Garantizar el compromiso del Ayuntamiento en la implementación y el seguimiento de políticas locales con perspectiva de diversidad sexual y de género, garantizando los derechos del colectivo LGTBIQ+

O. E: Introducir la perspectiva de LGTBIQ+ en las políticas municipales

| ACCIONES | TEMPORALIZACIÓN | INDICADORES | RESPONSABLES |
|--|-----------------|--|---|
| 1.1. Aprobación por plenario del I Plan LGTBIQ+ de Elda | 2022 | <ul style="list-style-type: none"> Acta plenario. | <ul style="list-style-type: none"> Alcaldía Igualdad y Diversidad |
| 1.2. Asignación de una partida presupuestaria específica para el desarrollo del I Plan LGTBIQ+. | Continuado | <ul style="list-style-type: none"> Presupuesto municipal. | <ul style="list-style-type: none"> Alcaldía Igualdad y Diversidad Hacienda |
| 1.3. Designación de personal técnico de la concejalía de igualdad de Elda para garantizar la ejecución del Plan. | 2022 | <ul style="list-style-type: none"> Personas asignadas por año. | <ul style="list-style-type: none"> Alcaldía Igualdad y Diversidad e IMSSE |
| 1.4. Conmemoración de los días internacionales de referencia para la comunidad LGTBIQ+ mediante actas, izadas de banderas, declaraciones institucionales o actividades públicas. | Continuado | <ul style="list-style-type: none"> Número de conmemoraciones realizadas por año. Número aproximado de personas asistentes por acto. | <ul style="list-style-type: none"> Alcaldía Igualdad y Diversidad Participación Ciudadana |
| 1.5. Incorporación en el protocolo municipal de acoso por razón de sexo, medidas para la prevención y actuación sobre la LGTBIfobia. | 2023 | <ul style="list-style-type: none"> Número de medidas incorporadas al protocolo. Número de propuestas incorporadas. Número de pliegos revisados. | <ul style="list-style-type: none"> Alcaldía Igualdad y Diversidad Recursos Humanos |
| 1.6. Incorporación en los pliegos de condiciones de los concursos públicos, requisitos específicos que cumplan con criterios de prevención de la LGTBIfobia. | 2023 | <ul style="list-style-type: none"> Número de propuestas incorporadas. Número de pliegos revisados. | <ul style="list-style-type: none"> Igualdad y Diversidad Contratación/organismos autónomos |
| 1.7. Incorporación en los temarios de las convocatorias de selección de personal municipal legislación básica sobre igualdad y diversidad sexual. | 2023 | <ul style="list-style-type: none"> Número objetivos propuestos. Número de propuestas incorporadas. | <ul style="list-style-type: none"> Gestión Municipal y política Igualdad y Diversidad Recursos Humanos |
| 1.8. Seguimiento y evaluación anual del Plan LGTBIQ+. | Continuado | <ul style="list-style-type: none"> Número de indicadores evaluados. | <ul style="list-style-type: none"> Espacio de trabajo LGTBIQ+ y IMSSE |

ÁMBITO 1 :: Gestión municipal y políticas LGTBIQ+

O.E: Promover la formación sobre diversidad sexual y de género al personal municipal, así como a las empresas o entidades que trabajan con el Ayuntamiento de Elda.

| ACCIONES | TEMPORALIZACIÓN | INDICADORES | RESPONSABLES |
|---|-----------------|--|---|
| 1.9. Formación específica sobre diversidad sexual y de género dirigido al personal municipal y, en especial, al personal técnico que dirige los departamentos. | 2022-2023 | <ul style="list-style-type: none"> • Número de cursos. • Número asistentes por curso. | <ul style="list-style-type: none"> • Igualdad y Diversidad. • Recursos Humanos, organismos autónomos. |
| 1.10. Creación de una red de recursos en materia de diversidad sexual y de género donde pueda acceder online el personal municipal. | 2023 | <ul style="list-style-type: none"> • Número de recursos aportados. • Número de consultas. | <ul style="list-style-type: none"> • Igualdad y Diversidad. |
| OE.Garantizar una comunicación inclusiva y respetuosa con todas las realidades con especial atención a la inclusión de las personas LGTBIQ+ | | | |
| 1.11. Revisión de la canales de comunicación de la institución local (web, redes sociales, etc..) para la inclusión de las diversidades LGTBIQ+, generando en aquellos que sea posible secciones específicas que hablen de la cuestión LGTBIQ+. | 2023-2024 | <ul style="list-style-type: none"> • Número de canales revisados. • Número de modificaciones realizadas • Número de secciones incorporadas que hablen de la cuestión LGTBIQ+. | <ul style="list-style-type: none"> • Igualdad y Diversidad. • Medios de Comunicación. |
| 1.12. Realización de una guía de lenguaje inclusivo LGTBIQ+ y unas recomendaciones de estilo para todos los canales de comunicación vinculados con el Ayuntamiento de Elda (televisión, radio, diarios digitales). | 2023 | <ul style="list-style-type: none"> • Publicación de la guía. • Número de guías realizadas. | <ul style="list-style-type: none"> • Igualdad y Diversidad. • Medios de Comunicación. |

ÁMBITO 2 :: Visibilidad y participación de las personas LGTBIQ+

OG: Garantizar que Elda sea una ciudad segura donde vivir la diversidad sexual y de género y promover la participación del colectivo

OE: Realizar acciones de reconocimiento y visibilidad para contribuir a la promoción de las diversidades en el espacio público de Elda

| ACCIONES | TEMPORALIZACIÓN | INDICADORES | RESPONSABLES |
|---|-----------------|---|--|
| 2.1. Celebración de las Fiestas más importantes como el Día de la Visibilidad Lésbica, el Día Contra la LGTBIfobia o el Día por la Liberación Sexual y de Género, con reconocimiento en el espacio público. | Continuado | <ul style="list-style-type: none"> Número de actos, fiestas realizadas por año Número aproximado de personas asistentes por acto. | <ul style="list-style-type: none"> Igualdad y Diversidad Espacio LGTBIO+ |
| 2.2. Presentación a la ciudadanía de Elda del I Plan Municipal LGTBIO+. | 2022 | <ul style="list-style-type: none"> Número de personas asistentes al acto. | <ul style="list-style-type: none"> Igualdad y Diversidad. |
| 2.3. Incorporación en las subvenciones a las asociaciones que realicen acciones de promoción de diversidad sexual y de género, y la prevención de la LGTBIfobia. | Continuado | <ul style="list-style-type: none"> Número de subvenciones adicionales ofrecidas. Número de asociaciones adheridas a las subvenciones. | <ul style="list-style-type: none"> IMSSE Igualdad y Diversidad. |
| 2.4. Acciones de difusión de las líneas de subvenciones adicionales para las asociaciones que realicen actividades de promoción de las diversidades y prevención de LGTBIfobia. | Continuado | <ul style="list-style-type: none"> Número de acciones de difusión realizadas. | <ul style="list-style-type: none"> Igualdad y Diversidad. Participación Ciudadana. |
| 2.5. Diseño de una campaña de concienciación sobre la realidades LGTBIO+, utilizando referentes próximos a la realidad de Elda. | 2025 | <ul style="list-style-type: none"> Acciones diseñadas para la campaña | <ul style="list-style-type: none"> Igualdad y Diversidad. |
| 2.6. Creación de unas jornadas sobre diversidad afectiva y sexual con el objetivo de intercambiar experiencias y buscar sinergias con otras ciudades. | 2024 | <ul style="list-style-type: none"> Número de personas asistentes a las jornadas | <ul style="list-style-type: none"> Igualdad y Diversidad |

ÁMBITO 2 :: Visibilidad y participación de las personas LGTBIQ+

| ACCIONES | TEMPORALIZACIÓN | INDICADORES | RESPONSABLES |
|---|-----------------|---|--|
| 2.7. Creación de unas jornadas anuales de promoción de la diversidad LGTBIQ+ desde la cultura, el cine, la música y la literatura para la visibilización de referentes LGTBIQ+ positivos. | Continuado | <ul style="list-style-type: none"> Número de personas asistentes a las jornadas por año. | <ul style="list-style-type: none"> Igualdad y Diversidad. Cultura. |
| 2.8. Realización de una programación de temática LGTBIQ+ dentro del ciclo “Miércoles de Cine” en colaboración con la Sede universitaria de Elda. | Continuado | <ul style="list-style-type: none"> Número de películas LGTBIQ+ proyectadas en “Miércoles de Cine”. | <ul style="list-style-type: none"> Igualdad y Diversidad. Cultura. Relación con Universidades. |
| OE: Promover la participación del colectivo LGTBIQ+, darle voz y capacidad de decisión en la elaboración de las políticas locales de igualdad y diversidad sexual y de género. | | | |
| ACCIONES | TEMPORALIZACIÓN | INDICADORES | RESPONSABLES |
| 2.9. Constitución de un espacio participativo LGTBIQ+ para el seguimiento del I Plan. | 2022 | <ul style="list-style-type: none"> Constitución del espacio. Número de entidades representadas. Número de reuniones anuales. | <ul style="list-style-type: none"> Igualdad y Diversidad Espacio LGTBIQ+ |
| 2.10. Celebración de la semana del Orgullo LGTBIQ+, con acciones de visibilización diversas y una programación específica dirigida a todos los públicos. | Continuado | <ul style="list-style-type: none"> Número de acciones planificadas por año. | <ul style="list-style-type: none"> Igualdad y Diversidad. Participación Ciudadana Espacio LGTBIQ+ |
| 2.11. Promoción de un concurso de carácter cultural (relatos, poesía, fotografía, cortos, etc.) de temática LGTBIQ+ para la visibilización del colectivo. | 2024 | <ul style="list-style-type: none"> Número de personas que participan en el concurso por sexo. | <ul style="list-style-type: none"> Igualdad y Diversidad. Cultura. |
| 2.12. Campaña de visibilización de la diversidad LGTBIQ+ para el comercio local de Elda. | 2023-2024 | <ul style="list-style-type: none"> Número de comercios implicados. | <ul style="list-style-type: none"> Igualdad y Diversidad. Comercios y Mercados |

ÁMBITO 3 :: Educación y juventud

OG: Garantizar que Elda sea una ciudad segura donde vivir la diversidad sexual y de género y promover la participación del colectivo

OE: Realizar acciones de reconocimiento y visibilidad para contribuir a la promoción de las diversidades en el espacio público de Elda

| ACCIONES | TEMPORALIZACIÓN | INDICADORES | RESPONSABLES |
|---|-----------------|---|--|
| 3.1. Programa anual de educación sexual y prevención de LGTBIfobia en todos los centros educativos de Elda, dirigido a toda la comunidad educativa. | Continuada | <ul style="list-style-type: none"> Número de programas de actividades propuestos Número de centros que realizan las actividades por año y nivel. Número de participantes en los programas. | <ul style="list-style-type: none"> Igualdad y Diversidad Educación. |
| 3.2. Colaboración con el CEFIRE de Elda y la Sede Universitaria de Elda para la realización de jornadas y formación específica en materia de diversidades de género dirigidas al profesorado y público en general. | 2025 | <ul style="list-style-type: none"> Número de Acciones colaborativas realizadas. | <ul style="list-style-type: none"> Igualdad y Diversidad. Cefire Elda. Sede Universitaria Elda. |
| 3.3. Incorporación de objetivos y contenidos en materia de diversidad sexual e identidad de género dirigido a las familias. | 2022 | <ul style="list-style-type: none"> Número de talleres y/o charlas incorporadas en la escuela de familias sobre diversidad sexual. | <ul style="list-style-type: none"> Igualdad y Diversidad Educación AMPAS |
| 3.4. Formación en materia de diversidades sexuales al personal técnico que imparte las actividades extraescolares municipales (culturales, deportivas, musicales, etc.) | 2023- 2024 | <ul style="list-style-type: none"> Número de acciones formativas realizadas. Número de personas asistentes por curso y año. | <ul style="list-style-type: none"> Igualdad y Diversidad. Contratación. Recursos Humanos. |
| 3.5. Difusión y promoción del cumplimiento de la Instrucción del 15 de diciembre de 2016 de la GVA, por la que se establece el protocolo de acompañamiento para garantizar el derecho a la identidad de género, la expresión de género y la intersexualidad, dirigidas al profesorado y equipos directivos. | 2022 | <ul style="list-style-type: none"> Número de acciones de difusión realizadas. Número de centros que participan. | <ul style="list-style-type: none"> Igualdad y Diversidad. Educación. |

ÁMBITO 3 :: Educación y juventud

| ACCIONES | TEMPORALIZACIÓN | INDICADORES | RESPONSABLES |
|--|-------------------|--|---|
| <p>3.6. Incorporación de objetivos para visibilizar las diversidades de género y prevenir la LGTBIfobia entre las acciones del grupo de trabajo de las docentes coordinadoras de igualdad (CIC) de los centros educativos de Elda.</p> | <p>Continuada</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Número de reuniones realizadas con las CIC. • Número de objetivos incorporados en las actividades a realizar. | <ul style="list-style-type: none"> • Igualdad y Diversidad. • Educación. |
| <p>3.7. Ampliación del fondo bibliográfico y de los recursos pedagógicos sobre la diversidad sexual y de género en los centros educativos de Elda y en la biblioteca municipal.</p> | <p>2022-2023</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Número de recursos por año. | <ul style="list-style-type: none"> • Igualdad y Diversidad. • Educación. |
| <p>3.8. Promoción y celebración de los días 15 de mayo día de las familias de diversas y 17 de mayo contra la LGTBIfobia</p> | <p>Continuada</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Número de acciones realizadas por año y centro. | <ul style="list-style-type: none"> • Igualdad y Diversidad. • Educación. • Espacio LGTBIQ+ |
| <p>OE: Empoderar a la gente joven de Elda para su libre expresión de género y sensibilizar en la igualdad, la diversidad sexual y de género.</p> | | | |
| <p>3.9. Creación de un espacio expositivo con información sobre temas LGTBIQ+, como los dípticos de Orienta y otros recursos en la Concejalía de Juventud y en el Consell de la Joventut.</p> | <p>2025</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Número de recursos expuestos. | <ul style="list-style-type: none"> • Igualdad y Diversidad • Juventud. |
| <p>3.10. Taller de sexualidades dirigido a jóvenes, con el propósito de ofrecer información en base a sus necesidades reales.</p> | <p>Continuada</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Número de talleres realizados por año. • Número de asistentes por sexo y taller. | <ul style="list-style-type: none"> • Igualdad y Diversidad. • Juventud. |
| <p>3.11. Creación de encuentros juveniles LGTBIQ+ seguros y libres, para expresar la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.</p> | <p>2025</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Número de asistentes por año y encuentro. | <ul style="list-style-type: none"> • Igualdad y Diversidad • Juventud • Espacio LGTBIQ+ |

ÁMBITO 4 :: Derechos sexuales y reproductivos

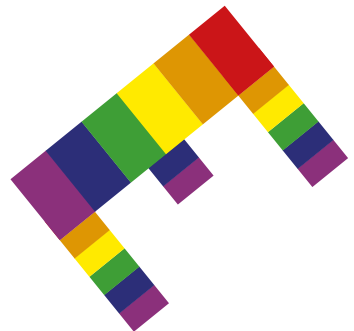
OG: Incorporar la perspectiva de la diversidad sexual y de género en las políticas locales de salud y su implementación

OE: Facilitar herramientas para introducir la perspectiva LGBTIQ+ en la tarea diaria de salud

| ACCIONES | TEMPORALIZACIÓN | INDICADORES | RESPONSABLES |
|---|----------------------|---|---|
| 4.1. Información sobre los procesos de transición de cambio de identidad de género. | Continuada | <ul style="list-style-type: none"> • Número de recursos de información utilizados. • Impacto de las medidas de difusión. | <ul style="list-style-type: none"> • Igualdad y Diversidad • Salud. • Orienta. |
| 4.2. Realización de una campaña de información sobre los recursos que ofrece el servicio público de ORIENTA dirigido a las personas trans y sus familiares. | 2022 2024 2026 | <ul style="list-style-type: none"> • Número de acciones de comunicación realizadas por año. | <ul style="list-style-type: none"> • Igualdad y Diversidad. • Orienta. |
| 4.3. Promoción y difusión de los recursos del servicio del Centro de Salud Sexual y Reproductiva para la atención de la adolescencia, en especial aquellas personas LGBTIQ+ para la detección de ETS, Vih/Sida. | Continuada | <ul style="list-style-type: none"> • Número de acciones de promoción realizadas. • Número de acciones de refuerzo realizadas por año. | <ul style="list-style-type: none"> • Igualdad y Diversidad. • Salud. |
| 4.4. Edición de una guía con todos los recursos sanitarios y servicios de atención disponibles para la población LGBTIQ+, en colaboración con el departamento de salud de Elda y el Centros de Salud Sexual y Reproductiva (CSSyR). | 2024 | <ul style="list-style-type: none"> • Edición de la guía de recursos sanitarios. | <ul style="list-style-type: none"> • Igualdad y Diversidad. • Salud. |
| 4.5. Realización de una campaña de sensibilización sobre violencia intragénero con una visión feminista, donde se evidencien las raíces de las violencias de género. | 2025 | <ul style="list-style-type: none"> • Número de acciones de comunicación realizadas. | <ul style="list-style-type: none"> • Igualdad y Diversidad. |

ÁMBITO 4 :: Derechos sexuales y reproductivos

| ACCIONES | TEMPORALIZACIÓN | INDICADORES | RESPONSABLES |
|--|-----------------|---|---|
| 4.6. Promoción e impulso de unas jornadas de formación en diversidad sexual y de género, y en especial sobre la realidad de las personas trans e intersexuales, del personal sanitario de atención primaria del departamento de Salud de Elda, así como al personal de empresas subcontratadas (guardias de seguridad, personal de limpieza, personal de cocina, etc.) | 2024-2025 | <ul style="list-style-type: none"> • Número de acciones formativas realizadas por año. • Número de personas asistentes por curso y año. | <ul style="list-style-type: none"> • Igualdad y Diversidad. • Salud. |
| 4.7. Solicitar el servicio presencial de Orienta en la ciudad de Elda con una temporalidad quincenal. | 2022 | <ul style="list-style-type: none"> • Reunión con la Conselleria. | <ul style="list-style-type: none"> • Igualdad y Diversidad. • Vicepresidencia y Consellería de Igualdad y Políticas Inclusivas. • Orienta. |



ÁMBITO 5 :: Ámbito Laboral y Trabajo

OG: Erradicar la discriminación heterosexual del mundo laboral

OE: Garantizar medidas para poder acceder a un puesto de trabajo libre de discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género

| ACCIONES | TEMPORALIZACIÓN | INDICADORES | RESPONSABLES |
|---|-----------------|--|---|
| 5.1. Colaboración entre el ayuntamiento y IDELSA para el desarrollo de formación continua sobre gestión de la diversidad LGTBIQ+ en la empresa. | 2026 | <ul style="list-style-type: none"> • Convenios firmados. • Número de cursos impartidos. • Número de asistentes. | <ul style="list-style-type: none"> • Igualdad y Diversidad. • Idelsa. • Desarrollo Local y Fomento del Empleo. |
| 5.2. Revisión de los planes de formación de IDELSA con el fin de incorporar contenidos de diversidad sexual y de género. | 2024 | <ul style="list-style-type: none"> • Número de planes revisados. | <ul style="list-style-type: none"> • Igualdad y Diversidad. • Idelsa. |
| 5.3. Formación en perspectiva LGTBIQ+ dirigida al servicio IDELSA, RRHH y área de comercio del Ayuntamiento de Elda. | 2023 | <ul style="list-style-type: none"> • Número de cursos impartidos. • Número de asistentes. | <ul style="list-style-type: none"> • Igualdad y Diversidad. • Idelsa. • Desarrollo Local y Fomento del Empleo. |
| 5.4. Creación de unas jornadas de buenas prácticas de empresa en la implementación de la diversidad sexual y de género dirigidas al empresariado local. | 2025 | <ul style="list-style-type: none"> • Número de jornadas impartidas. • Número de empresas participantes. • Número de asistentes. | <ul style="list-style-type: none"> • Igualdad y Diversidad. • Comercio. • Desarrollo Local y Fomento del Empleo. |
| 5.5. Reconocimiento a las empresas que apliquen códigos de conducta y de protocolos de no discriminación de las personas LGTBIQ+. | 2026 | <ul style="list-style-type: none"> • Número de empresas participantes. • Número de reconocimientos. | <ul style="list-style-type: none"> • Igualdad y Diversidad. • Comercio. • Desarrollo Local y Fomento del Empleo. |

ÁMBITO 6 :: Deporte

OG: Garantizar la participación libre y el buen trato a las personas LGTBQ+ en las instalaciones y actividades deportivas municipales

OE: Facilitar herramientas para transformar los roles que reproducen los valores de género binario y heteronormativos dentro del deporte

| ACCIONES | TEMPORALIZACIÓN | INDICADORES | RESPONSABLES |
|--|-----------------|---|--|
| 6.1. Inclusión de un criterio de valoración para la prevención de la LGTBIfobia, en las bases reguladoras de la convocatoria de subvenciones a las AMPAs para el fomento del deporte. | 2023 | <ul style="list-style-type: none"> Número de criterios incorporados. | <ul style="list-style-type: none"> Igualdad y Diversidad Educación. Deportes. |
| 6.2. Inclusión de un criterio de valoración para la prevención de la LGTBIfobia, en las bases reguladoras de la convocatoria de subvenciones a Clubes y Entidades Deportivas Federadas. | 2023 | <ul style="list-style-type: none"> Número de criterios incorporados. | <ul style="list-style-type: none"> Igualdad y Diversidad. Deportes. |
| 6.3. Estudio de las posibilidades de compartimentación de algunas duchas en la Escuela Deportiva Municipal, que garantice la posibilidad de elección de espacios privados, cuando se realice una obra nueva. | Continuada | <ul style="list-style-type: none"> Número de duchas compartimentadas. | <ul style="list-style-type: none"> Igualdad y Diversidad. Deportes. Inversiones y Obras en la Ciudad. |
| 6.4. Promoción de competiciones y equipos mixtos en las actividades de la Escuela Deportiva Municipal. | Continuada | <ul style="list-style-type: none"> Número de competiciones. Número de equipos mixtos. | <ul style="list-style-type: none"> Igualdad y Diversidad. Deportes. |
| 6.5. Visibilización de referentes LGTBQ+ en el deporte, mediante la realización de acciones específicas, como videofóruns, exposiciones, campañas, etc. | 2024 | <ul style="list-style-type: none"> Número de campañas. Número de asistentes. | <ul style="list-style-type: none"> Igualdad y Diversidad. Deportes. |

ÁMBITO 6 :: Deporte

| ACCIONES | TEMPORALIZACIÓN | INDICADORES | RESPONSABLES |
|---|-----------------|---|---|
| 6.6. Formación en temas de prevención de violencias LGTBQ+ al personal de las Escuelas y Clubes Deportivos de Elda. | 2024 | <ul style="list-style-type: none"> Número de talleres. Número de asistentes. | <ul style="list-style-type: none"> Igualdad y Diversidad. Deportes. |
| 6.7. Conmemoración del 19 de febrero del día Internacional contra la homofobia en el fútbol, con la participación de todas los clubes de fútbol de la ciudad. | 2023-2026 | <ul style="list-style-type: none"> Número de conmemoraciones. Número de entidades deportivas. | <ul style="list-style-type: none"> Igualdad y Diversidad. Deportes. |



ÁMBITO 7 :: Ciclos de vida y familias

OG: Promover la igualdad de derechos entre los distintos tipos de familias y garantizar los espacios libres de LGTBfobia para las personas mayores

OE: Facilitar recursos y herramientas de competencia municipal para garantizar y equiparar los derechos de todas las familias

| ACCIONES | TEMPORALIZACIÓN | INDICADORES | RESPONSABLES |
|---|-----------------|--|--|
| 7.1. Visibilización de la diversidad familiar en las diversas fiestas locales. | Continuado | <ul style="list-style-type: none"> Número de acciones. | <ul style="list-style-type: none"> Igualdad y Diversidad. Fiestas. |
| 7.2. Celebración a nivel municipal del 15 de mayo “Día Internacional de la Familia” con actividades y programaciones que visibilicen la diversidad de familias. | Continuado | <ul style="list-style-type: none"> Número de actividades. Número de asistentes. | <ul style="list-style-type: none"> Igualdad y Diversidad. Servicios Sociales. |
| 7.3. Realización de encuentros de familias diversas (LGTBIQ+, monomarentales, monoparentales, etc...) de diferentes territorios. | 2024-2025 | <ul style="list-style-type: none"> Número de encuentros. Número de asistentes. | <ul style="list-style-type: none"> Igualdad y Diversidad. Servicios Sociales. Espacio LGTBIQ+ |
| OE: Promover la diversidad LGTBIQ+ entre los diferentes servicios públicos o de concesión pública de atención a las personas mayores | | | |
| 7.4. Realización de cursos de formación, sobre la diversidad sexual y de género, dirigidos al personal municipal o de empresas que gestionen recursos municipales que atiendan a personas mayores. | 2023-2026 | <ul style="list-style-type: none"> Número de cursos. Número de asistentes | <ul style="list-style-type: none"> Igualdad y Diversidad. Servicios Sociales. |
| 7.5. Ofrecer la realización de teatros, exposiciones, o cualquier acción cultural que visibilicen a las personas LGTBIQ+ dentro de los espacios para personas mayores (residencias, centros de día, etc...) | 2023-2024 | <ul style="list-style-type: none"> Número de actividades culturales. Número de asistentes. | <ul style="list-style-type: none"> Igualdad y Diversidad. Servicios Sociales. Cultura. |

ÁMBITO 8 :: Espacio público, seguridad y acción contra la LGTBfobia

EOG: Garantizar la libre expresión de género de las personas, su protección y seguridad en cualquier lugar de Elda

OE: Mejorar la protección y el apoyo a las personas víctimas de la discriminación y la violencia LGTBfóbica

| ACCIONES | TEMPORALIZACIÓN | INDICADORES | RESPONSABLES |
|--|-----------------|---|---|
| 8.1. Formación continua dirigida a la policía local en relación con la diversidad afectiva-sexual y de género y LGTBfobia. | 2023 | <ul style="list-style-type: none"> Número de cursos. Número de asistentes. | <ul style="list-style-type: none"> Igualdad y Diversidad Salud. Seguridad Ciudadana |
| 8.2. Inclusión en el temario de oposiciones de los nuevos policías locales la Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de igualdad de las personas LGTBIO+ en la Comunidad Valenciana. | Continuada | <ul style="list-style-type: none"> Aprobación legal. | <ul style="list-style-type: none"> Igualdad y Diversidad. Orienta. |
| 8.3. Instalación de un punto arcoiris junto a los puntos violetas en eventos sociales y festivos para la prevención de la LGTBfobia y atención a víctimas. | Continuada | <ul style="list-style-type: none"> Número de puntos arcoiris. Número de atenciones. | <ul style="list-style-type: none"> Igualdad y Diversidad. Espacio LGTBIO+ |
| 8.4. Realización de un estudio sobre la distribución de las violencias LGTBIO+ en el espacio público en el Municipio de Elda, para detectar lugares inseguros y generar medidas. | 2025 | <ul style="list-style-type: none"> Realización del estudio. | <ul style="list-style-type: none"> Igualdad y Diversidad. |
| 8.5. Mejora de las infraestructuras lumínicas en los espacios más inseguros de Elda. | 2024-2025 | <ul style="list-style-type: none"> Inversión en mejora lumínica. | <ul style="list-style-type: none"> Igualdad y Diversidad. Servicios Sociales. Urbanismo y Actividades. |
| 8.6. Elección y transformación de espacios y mobiliario urbano para visibilizar la diversidad LGTBIO+ (murales, bancos, pasos de cebra, semáforos, iluminación de edificios, etc...) | 2024-2025 | <ul style="list-style-type: none"> Número de espacios y/o mobiliario modificado. | <ul style="list-style-type: none"> Igualdad y Diversidad. Inversiones y Obras en la Ciudad. |



CONTACTOS DE INTERÉS

OFICINA ORIENTA – GENERALITAT VALENCIANA

Alicante

Avenida de Jaime II, 76 - local 6. 03004 Alicante

Teléfono: 966 29 35 79

Correo: orienta_alc@cv.gva.es

INSTITUTO MUNICIPAL DE SERVICIOS SOCIALES DE ELDA

Teléfono: 966 96 92 34 / 37

imss@elda.es

POLICIA NACIONAL: 091

POLICIA LOCAL: 092

IGUALDAD EN LA DIVERSIDAD

VICEPRESIDÈNCIA I CONSELLERIA D'IGUALTAT I POLÍTIQUES INCLUSIVES

<https://inclusio.gva.es/es/web/igualdad-diversidad/lgtbi>

MAPA DE RECURSOS LGTBIQ

DIRECCIÓN GENERAL DE DIVERSIDAD SEXUAL Y DERECHOS LGTBI

wrlgtbi.igualdad.gob.es

**1^{er} Plan
Municipal
LGTBIQ+
de Elda**



• 2022/2026 •