



G CONSELLERIA
O PRESIDÈNCIA
I DIRECCIÓ GENERAL
B COORDINACIÓ
/

Plan Estratégico de Coordinación y Atención a la Diversidad Sexual y de Género en las Illes Balears

*—Hacia la igualdad de trato y no discriminación de lesbianas, gais,
trans*, bisexuales e intersexuales (LGTBI)—*

2017-2019

**Dirección General de Coordinación
Consejería de Presidencia del Gobierno de las Illes Balears**

Documento inicial: 22/05/2017

Nueva actualización: 10/11/2017

Fecha de aprobación en el Consejo de LGTBI de las Illes Balears: 16/11/2017

Índice de contenidos

| | |
|---|----------------|
| I. Introducción | pág. 1 |
| II. Diversidad sexual y de género (DSG): algunas conclusiones significativas | pág. 3 |
| 2.1. Conclusiones significativas de los estudios de ámbito estatal | pág. 3 |
| 2.2. La diversidad sexual y de género en las Illes Balears: algunos datos sobre la realidad de la atención al colectivo LGTBI | pág. 5 |
| III. Antecedentes normativos: justificación de la necesidad de planificar | pág. 13 |
| IV. Principios inspiradores del Plan Estratégico | pág. 16 |
| V. Estrategias generales y fortalezas propias de las administraciones competentes | pág. 17 |
| VI. Marco teórico de referencia..... | pág. 19 |
| VII. Objetivos estratégicos | pág. 21 |
| VIII. Criterios metodológicos: ámbitos, sectores y agentes de intervención | pág. 22 |
| IX. Ejes estratégicos y medidas | pág. 28 |
| Eje 1. Coordinación interinstitucional y participación con las entidades que trabajan a favor de lesbianas, gais, trans*, bisexuales e intersexuales (LGTBI) | pág. 29 |
| Eje 2. Atención a las necesidades de lesbianas, gais, trans*, bisexuales e intersexuales (LGTBI) y de sus familias..... | pág. 32 |
| Eje 3. Conocimiento, sensibilización y formación sobre la diversidad sexual y de género..... | pág.35 |
| Eje 4. Prevención y actuación en casos de LGTBIfobia..... | pàg.42 |
| Eje 5. Medidas complementarias: instrumentales y transversales..... | pág. 45 |
| X. Planificación de la evaluación..... | pág. 52 |
| XI. Anexos..... | pág. 54 |
| <i>Anexo 1: presupuesto.....</i> | <i>pág. 54</i> |
| <i>Anexo 2: referencias bibliográficas, de bibliografía web y videográficas.....</i> | <i>pág. 55</i> |

I. Introducción

La planificación estratégica nos ayuda a definir cuáles son las medidas de actuación más adecuadas que hay que implementar desde una estructura (institución o entidad), en un contexto (territorio), en un intervalo de tiempo (periodicidad) y con unas personas o grupos que interaccionan en un momento sociohistórico y político en constante movimiento.

Hay que impulsar políticas públicas que sirvan para orientar las acciones que tengan que desarrollarse en el ámbito competencial de cada una de las administraciones y de los organismos implicados, con la finalidad de mejorar o crear nuevos servicios públicos dirigidos a la ciudadanía que sean eficaces en la respuesta a las necesidades sociales de cualquiera de los colectivos en situación de discriminación o de vulnerabilidad social.

El Plan Estratégico de Coordinación y Atención a la Diversidad Sexual y de Género —Hacia la igualdad de trato y no discriminación de lesbianas, gais, trans*,¹ bisexuales e intersexuales (LGTBI)— tiene un referente normativo desde la entrada en vigor, el 3 de junio de 2016, de la Ley 8/2016, de 30 de mayo, para garantizar los derechos de lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales y para erradicar la LGTBIfobia (de ahora en adelante, Ley 8/2016). En la exposición de motivos, la Ley 8/2016 establece como objetivo garantizar y desarrollar el ejercicio de los derechos de las personas lesbianas, gais, trans (transexuales y transgénero), bisexuales e intersexuales, y evitar que se puedan producir situaciones de discriminación y/o violencia en razón de la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género, con el fin de asegurar que en las Illes Balears se pueda vivir la diversidad sexual y afectiva con plena libertad.

La Dirección General de Coordinación de la Consejería de Presidencia, como órgano competente en la coordinación de las políticas en materia de igualdad,² es la impulsora del Plan Estratégico, que está enmarcado en el territorio de las Illes Balears para el periodo 2017-2019.

El Plan prevé cinco ejes estratégicos con la finalidad de incidir en la mejora efectiva de la situación del colectivo de lesbianas, gais, transexuales, bisexuales e intersexuales, y de sus familias, y, en definitiva, en la mejora de la convivencia.

La planificación estratégica tiene un carácter global y necesita complementarse con una programación que pueda derivar de las medidas que incluyen cada uno de los ejes, más concreta y adaptada a cada situación específica de necesidad tanto desde el punto de vista territorial como desde el punto de vista del perfil de las personas a atender.

¹ Cuando en este documento se utiliza el término *trans** (con un asterisco), se hace referencia a un *concepto paraguas* que puede incluir diferentes expresiones e identidades de género como son *trans*, *transexual*, *transgénero*, etc. Para más información, en la bibliografía se puede consultar R. L. Platero Méndez, *Trans*exualidades, acompañamiento, factores de salud y recursos educativos*.

² Decreto 24/2015, de 7 de agosto, de la presidenta de las Illes Balears, por el que se establecen las competencias y la estructura orgánica básica de las consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

Este nivel de planificación corresponderá a las administraciones según su ámbito competencial y tiene que permitir acercar las actuaciones y los servicios de atención a la ciudadanía.

Este plan estratégico nace con la voluntad de que durante los tres años posteriores a la entrada en vigor de la Ley 8/2016 se establezcan las bases para impulsar las políticas LGTBI de manera transversal.

En una última fase, a raíz de la evaluación de proceso y de resultados que debe realizarse, se podrán hacer propuestas de mejora que servirán para reestructurar y orientar una nueva planificación más allá del año 2019. Esta fase será vehiculada por el Consejo de LGTBI de las Illes Balears,³ como órgano de participación y consultivo de las administraciones en esta materia, dado que una de las funciones, entre otras, que le otorga la Ley 8/2016, en el artículo 8.2, es la de formular propuestas de mejora en la actuación de los servicios públicos de las administraciones de las Illes Balears y del resto de ámbitos que son objeto de dicha ley.

³ Decreto 9/2017, de 24 de febrero, de regulación del Consejo de Lesbianas, Gais, Trans, Bisexuales e Intersexuales de las Illes Balears.

II. Diversidad sexual y de género (DSG): algunas conclusiones significativas

2.1. Conclusiones significativas de los estudios de ámbito estatal

Vista la inexistencia de datos oficiales o de estudios sobre la situación de las personas lesbianas, gais, trans*, bisexuales e intersexuales en las Illes Balears —hecho contrastado con el Instituto Balear de Estadística de las Illes Balears (IBESTAT)—, tenemos que acceder a otras fuentes para encontrar información significativa sobre la realidad de las personas LGTBI en nuestra comunidad autónoma.

Para dar un poco de luz a la vivencia de las personas LGTBI, nos tenemos que remitir a sondeos elaborados por fuentes estatales, la mayoría dirigidos a la población joven. A continuación se mencionan algunas fuentes estadísticas de los últimos años.

El sondeo de opinión **Jóvenes y diversidad sexual**⁴ —en el que participaron jóvenes de ambos sexos de edades entre 15 y 29 años— fue diseñado y ejecutado por el Centro de Investigaciones Sociológicas, llevado a cabo en 176 municipios y 49 provincias del Estado español y publicado en el año 2011. Algunas de las conclusiones más significativas de este sondeo son las siguientes:

- La tolerancia y el respeto mostrados por los y las jóvenes hacia la diversidad afectivo-sexual no alcanzaba por igual a todos los colectivos LGTB. Mientras que los varones gais parecen haber logrado un grado notable de visibilidad y aceptación, el lesbianismo continuaba apareciendo, en buena parte, como una realidad invisible o invisibilizada. Con mucha mayor claridad, la bisexualidad y, sobre todo, la transexualidad seguían siendo *incomprendidas* y resultaban aún objeto de un extendido rechazo.
- Los y las jóvenes participantes en los grupos de discusión indicaron la persistencia de comportamientos homófobos en su entorno, que iban desde la hostilidad estructural, la burla o el insulto hasta, en casos más minoritarios, la violencia física. Quizá lo más preocupante al respecto fueron los riesgos, implícitamente expresados, de que determinadas conductas homófobas *leves* no se percibieran en absoluto como tales, o, de forma aún más grave, las tendencias a culpabilizar a las propias víctimas de su agresión («por provocar»).
- Continúa existiendo un porcentaje de alrededor del 15 % – 25 % de jóvenes que manifiestan un nítido rechazo a la diversidad afectivo-sexual y a los derechos de las personas LGTB.
- Se detectan claras diferencias en el grado y forma de aceptación de la diversidad afectivo-sexual en razón del género: en todos los aspectos consultados sin excepción, las chicas se sitúan en posiciones de mayor aceptación, tolerancia y respeto que los chicos.
- Si bien el círculo de amistades y los grupos de iguales juveniles aparecen como ámbitos con una apertura significativa a la diversidad afectivo-sexual, otros entornos en los que se

⁴ http://www.injuve.es/sites/default/files/Sondeo2010diversidadsexual_resultados.pdf.

mueven los y las jóvenes no lo son tanto: un 53 % de jóvenes considera que una persona LGTB no puede hablar con naturalidad de su orientación sexual en su centro de trabajo y un 50 % piensa lo mismo del centro de estudios.

- Un total de tres de cada cuatro jóvenes —casi un 80 % de los encuestados y encuestadas— dicen que han presenciado cómo se hacían comentarios negativos, burlas, imitaciones o se lanzaban insultos dirigidos a personas LGTB; un 40 % ha sido testigo de conductas de aislamiento social, exclusión o alejamiento de las amistades a causa de la orientación sexual; un 20 % ha presenciado amenazas y formas *leves* de violencia, y se llega al 6 % de jóvenes que dicen que han sido testigos de verdaderas palizas a personas LGTB.
- Entre los y las jóvenes que, en el marco de esta encuesta, han declarado una orientación homosexual, un 44 % de los hombres y un 22 % de las mujeres dicen que se han sentido discriminados o discriminadas en algún momento.

Para hacer referencia a una fuente experta en materia LGTBI, hay que recurrir al equipo mixto formado por el Colectivo de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales de Madrid (COGAM) y la Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales (FELGTB), que elaboró el **Estudio 2013 sobre discriminación por orientación sexual y/o identidad de género en España**⁵ con la experiencia recogida entre las cincuenta asociaciones LGTBI repartidas por todo el Estado español. Estas entidades no consideran definitiva dicha investigación ni manifiestan que se haya realizado con una muestra representativa, sino que la entienden como indicios de una realidad en la que hay que seguir profundizando y a la que hay que prestar una atención muy seria. Lo más valioso de esta investigación es la incorporación de los diferentes ámbitos de prestación de servicios: espacios de ocio o comerciales, laborales, educativos o en relación con las administraciones públicas, así como las denuncias y los motivos que llevan a la población afectada a no reclamar una intervención externa en defensa de los derechos vulnerados.

Algunas de las conclusiones más significativas de este estudio son las siguientes:

- La discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género se sigue produciendo en España en todos los ámbitos de prestación de servicios.
- Existe una insistente demanda de campañas y acciones proactivas por parte de los poderes públicos. También de información sobre los derechos de la propia población LGTB.
- Las personas autodefinidas como LGTB no hacen uso de los mecanismos de defensa que les ofrece la legislación por varios motivos que conviene trabajar:
 - No existe pleno conocimiento de los derechos existentes. Las administraciones públicas deben hacer un esfuerzo de pedagogía sobre unos derechos recientemente adquiridos.
 - Prevalece una desconfianza hacia las instituciones (Justicia, Defensor del Pueblo, administraciones públicas, policía...), remanente de un pasado en el que algunas de ellas servían para reprimir duramente la diversidad sexual y de género.

⁵ <http://www.felgtb.org/rs/2447/d112d6ad-54ec-438b-9358-4483f9e98868/bd2/filename/estudio-2013-sobre-discriminacion-por-orientacion-sexual-y-o-identidad-de-genero-en-espana.pdf>.

- La demanda de ayuda implica una visibilización (una salida del armario) que no todas las personas LGTB están preparadas para afrontar. Han de ser, pues, las administraciones públicas las que faciliten vías y mecanismos que, como prescribe la Constitución, remuevan los obstáculos con los que se encuentra este sector de la ciudadanía para el libre ejercicio de sus derechos.
- Las dificultades de acceso a la ciudadanía LGTB y, a la inversa, de esta a las administraciones públicas deberían ser compensadas con un apoyo firme a las asociaciones LGTB que sirven de mediadoras y que, hoy por hoy, son merecedoras de una mayor confianza por parte de esta población.
- Se precisa una clarificación legal de las múltiples normativas y directivas europeas antidiscriminatorias. [...] Parece evidente la necesidad de una ley de igualdad de trato o una más concreta que combata la homofobia, transfobia y bifobia (delitos de odio contra las personas por razón de su orientación sexual o identidad de género).
- Algunos sectores de la población LGTB muestran un especial grado de vulnerabilidad. En general, las mujeres se llevan la peor parte, si bien los grupos formados por personas transexuales y las afectadas para el VIH viven en situación de grave riesgo de discriminación. Por ello, las administraciones públicas deberían tomar medidas específicas para la reducción del estigma que sufren. Asimismo, los adolescentes y jóvenes y los mayores LGTB deben ser objeto de una especial consideración en la implementación de políticas públicas destinadas a protegerlos frente a las distintas formas de discriminación que puedan padecer por razón de su orientación sexual o identidad de género.

Para acabar, si tenemos en cuenta los datos del último **Informe sobre delitos de odio e incidentes discriminatorios por orientación sexual e identidad de género en España**,⁶ realizado por la Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales (FELGTB) en el año 2015, el grupo que más ha sufrido estas agresiones tiene entre 18 y 35 años; por otra parte, un 16 % de las personas agresoras eran menores de 18 años.

Estos datos ponen de manifiesto que, en el conjunto de la sociedad —y, en especial, en la comunidad educativa—, adolescentes y jóvenes necesitan formación e información.⁷

2.2. La diversidad sexual y de género en las Illes Balears: algunos datos sobre la realidad de la atención al colectivo LGTBI

Si en el ámbito estatal las conclusiones extraídas de los sondeos y estudios son variadas, en el ámbito autonómico todavía no disponemos de una trayectoria ni de un bagaje suficientes en esta materia para contar con suficientes datos sobre diversidad sexual y de género, y, más concretamente, en materia de atención a las necesidades de las personas LGTBI.

En las administraciones públicas, la experiencia se limita a dos ámbitos competenciales, como son el educativo y el de la salud, y a las atenciones especializadas que se han efectuado hasta ahora dirigidas a la población LGTBI.

En cuanto al ámbito educativo, desde noviembre de 2016 se dispone de un protocolo de detección, comunicación y actuaciones para alumnos transexuales y transgénero en los

⁶ www.felgtb.org/.../785/fd/1/filename/informedelitosodio2015.pdf.

⁷ Véase el libro *Escuelas libres de violencias machistas*, cuya referencia se encuentra en el anexo 2.

centros educativos de las Illes Balears, impulsado por el Instituto para la Convivencia y el Éxito Escolar (Convivèxit), de la Dirección General de Innovación y Comunidad Educativa de la Consejería de Educación y Universidad, el cual lo ha hecho llegar a todos los centros educativos para que tengan conocimiento de él, así como a la Inspección Educativa.

Por otra parte, este mismo organismo hizo públicos los datos que se desprenden de la memoria del Plan de Convivencia 2016, de acuerdo con la cual se han abierto 296 expedientes por presunto acoso escolar, de los que un 3 % está relacionado con la discriminación en razón de género y un 2 %, con la discriminación en razón de orientación sexual.

En cuanto al ámbito de la salud, según datos facilitados por el Hospital Universitario Son Espases, con respecto a la atención a personas en relación con el proceso de transición de género, hasta el 16 de mayo de 2017 las unidades de identidad de género (UDIG)⁸ habían atendido a 29 niños y adolescentes con edades comprendidas entre los 5 y los 18 años (13 niñas/adolescentes trans*, 13 niños/adolescentes trans*, así como 2 niños y una niña pendientes de evolución), y a 15 personas adultas (7 mujeres trans* y 8 hombres trans*, con edades comprendidas entre los 18 y los 44 años).

Vista la situación, hemos querido aprovechar y hacer valer el bagaje de las entidades que atienden a personas que forman parte del colectivo LGTBI. Por este motivo, hemos solicitado a estas entidades que nos aporten el fruto del análisis de las atenciones proporcionadas a las personas y familias LGTBI.

Esta información nos ha llegado mediante informes técnicos o mediante entrevistas con representantes o con técnicas o técnicos de dichas entidades.

Esta metodología de acercamiento a las entidades nos ayuda a echar una mirada a la realidad de las personas LGTBI que en algún momento han solicitado apoyo o asesoramiento para dar cobertura a sus necesidades. Somos conscientes de que el resultado no se puede generalizar a la totalidad del colectivo, aunque no deja de ser importante disponer de esta muestra elaborada desde la experiencia de las entidades en esta materia.

Las entidades son Ben Amics, Asociación LGTBI de las Illes Balears (que nos ha aportado diferentes informes técnicos⁹), Médicos del Mundo y Chrysallis, Asociación de Familias de Menores Transexuales.

⁸ Desde enero de 2017 se han puesto en marcha dos UDIG: una infantil-adolescente y una para personas adultas, enmarcadas en la psicología de la salud (antes la atención se prestaba desde el área de salud mental, pero, para dar cumplimiento a la Ley 8/2016, se ha modificado el paradigma para favorecer la despatologización de la transexualidad).

⁹ La referencia de los informes se puede encontrar en el anexo 2.

Es importante recordar que estos datos y estas propuestas son generados por las entidades a partir de su experiencia en la atención a personas y a familias que se identifican con alguna o con diversas de las diferentes identidades del colectivo.

Ben Amics, Asociación LGTBI de las Illes Balears, entidad con más de veinte años de experiencia en la defensa de los derechos y en la atención de personas lesbianas, gais, trans*, bisexuales e intersexuales en nuestra comunidad autónoma, ha analizado los casos atendidos entre los años 2011 y 2016. A continuación, se expone lo más significativo, desde la perspectiva cualitativa, sobre los perfiles atendidos y las demandas de atención recibidas.

El total global de casos atendidos en este periodo es de 288 (el 67,84 % son de Palma). A la hora de interpretar este porcentaje, Ben Amics entiende que no tiene que ver con la relación ubicación-necesidad, sino con la ubicación centralizada de los servicios de Ben Amics, así como con el alcance de su proyección y de sus actividades.

Se desconocen los datos poblacionales y el porcentaje que ocupa cada identidad del colectivo LGTBI; así y todo, se puede hablar de una sobrerrepresentación de casos de personas transexuales, dado que, suponiendo que representan un porcentaje menor que el de gais y lesbianas, una gran parte de las personas transexuales que están dentro del proceso de atención del Hospital Universitario Son Espases han pasado por esta asociación en los momentos previos del proceso de transición, que es cuando más confusión se da con respecto a cómo acceder a los servicios de la sanidad pública.

Precisamente, en cuanto a este colectivo y si aplicamos una perspectiva de género —las desigualdades de género en este colectivo son más acentuadas—, hay que hacer mención de la situación de vulnerabilidad y del riesgo de exclusión de la mayoría de la población trans* y de la necesidad inherente a estas identidades de la intervención de los sistemas públicos (educación, sanidad, mercado laboral...). La visibilidad tan reivindicada por el colectivo LGTBI, en el caso de las mujeres transexuales puede tener como consecuencia el estigma y la discriminación, dado que su identidad, una vez que inician el tránsito, queda patente a simple vista en la mayoría de los casos. Es diferente entre las nuevas generaciones de mujeres transexuales, que empiezan el proceso a edades tempranas y, por lo tanto, los rasgos masculinos son menos acentuados y pueden *pasar*¹⁰ mejor.

En cuanto a la población de hombres gais, las demandas varían según la edad: en edades tempranas suelen ser consultas a raíz de la experimentación con la sexualidad propia o motivadas por situaciones de malestar en el hogar o en la escuela, mientras que en edades más avanzadas se dan situaciones de homofobia interiorizada o no aceptación de

¹⁰ El concepto *pasar* o *passing* hace referencia aquí al momento en el que las personas trans* consiguen tener una expresión de género conforme al género sentido, sobre todo en relación con la percepción que tienen de ellas el resto de personas. Véase la referencia al artículo de Pol Galofre en el anexo 2.

la orientación sexual, así como un aumento de casos por haber sufrido delitos de odio y situaciones de discriminación en la vía pública.

En cualquier tramo de edad se mantiene la constante de demanda de socialización y actividades. El colectivo LGTBI, además de ser minoritario y minorizado en las Illes Balears, ha estado muy disperso y actualmente no hay puntos de referencia para el ocio. Esto dificulta la interrelación y muchas personas (gais y lesbianas) acuden a Ben Amics para buscar esta parte más lúdica de encuentro.

En el caso de mujeres lesbianas, las demandas se enfocan principalmente al ámbito de conformación de la familia: técnicas de reproducción asistida, matrimonio, adopción, filiación conjunta, etc. Mientras que en edades tempranas se produce una invisibilización y ha habido casos de no aceptación por el entorno familiar, en edades más avanzadas las consultas están más relacionadas con la búsqueda de referentes, de bibliografía y de espacios de encuentro.

Las situaciones de discriminación más habituales se dan en el entorno familiar (jóvenes LGTBI), en el ámbito laboral (acoso a gais y lesbianas y falta de acceso a personas trans*) y en el ámbito sanitario (no cobertura de demandas de personas transexuales y una atención no específica a mujeres lesbianas en algunos departamentos como ginecología).

En relación con la bisexualidad, se da el hecho de la invisibilidad y/o no detección.

En cuanto a las personas intersexuales, han tenido tres casos en los últimos dos años: dos de menores y uno de un joven de edad entre 20 y 30 años.

La mayor parte de la población menor de 25 años atendida en el año 2016 por Ben Amics es, además, menor de 18 años; por lo tanto, cada vez atienden más casos de menores de edad y algunos presentan más vulnerabilidad y requieren una protección eficaz y efectiva.

Es reseñable que, en relación con el origen de la demanda que ha llegado a Ben Amics, en entre el 10 % y el 12 % de los casos se produce a raíz de una solicitud de algún profesional o de alguna profesional de la Administración pública. De este hecho se puede deducir la necesidad de apoyo y de formación del personal de las administraciones para tener más recursos a la hora de atender a personas usuarias LGTBI desde la red de servicios públicos.

Fruto del análisis de estos datos, Ben Amics aporta algunas propuestas que destacamos a continuación:

- Hay que atender de forma prioritaria todo lo relacionado con las personas transexuales, especialmente los ámbitos de la atención sanitaria y de inserción laboral de las mujeres transexuales.
- Por otra parte, hay una gran desinformación sobre los derechos LGTBI, sobre todo en lo que hace referencia a la conformación de una familia, dado que el colectivo se

ha vuelto permeable a los mitos sociales, de manera que ha llegado, en muchos casos, a asumirlos como propios, hecho que dificulta el acceso a los derechos.

- Se hace necesario consolidar la diversidad en el ámbito de la cultura, el deporte y el ocio, dado que muchas veces nos centramos en las personas LGTBI, pero no en su entorno; más allá de su orientación sexual o identidad de género, tienen que poder relacionarse con su entorno de una manera natural.
- Hay que tener en cuenta la *interseccionalidad*, es decir, las situaciones que puedan generar dobles y triples discriminaciones, como ser mujer, joven o persona mayor, inmigrante, persona con diversidad funcional y LGTBI, porque estas identidades múltiples hacen que una persona pueda estar en riesgo más acusado de sufrir discriminaciones o desigualdades en su entorno.
- Es muy importante, vista la falta de datos oficiales, empezar a investigar y obtener estadísticas específicas no tanto del colectivo LGTBI sino de las circunstancias y situaciones en las que se producen las desigualdades.
- Teniendo en cuenta que hay un porcentaje de demandas recibidas de profesionales de las administraciones, es imprescindible la formación de estas personas para asegurar que disponen de herramientas para prevenir y detectar casos de discriminación y actuar. Es importante definir no solo el *maltrato* sino *los buenos tratos*.
- Tanto en la elaboración de la planificación como en el desarrollo de las políticas, dado que no hay precedentes de actuaciones en nuestra comunidad autónoma, es recomendable contar con la participación de las entidades expertas en la materia.
- Como ya se ha dicho antes, hay que mencionar el hecho de que entre las personas transexuales, si se aplica la perspectiva de género y de edad, se pueden encontrar mujeres de mediana edad o de edad avanzada, que empiezan el tránsito a estas edades, en situación de riesgo de exclusión social o en situación de prostitución, con las consecuencias que ello puede suponer para su salud, dado que pueden asumir riesgos a la hora de verse empujadas al ejercicio de prácticas sexuales no seguras, a la automedicación hormonal, a la administración de dosis inadecuadas, a la autoadministración de sustancias, a dificultades por acceder a la vía sanitaria normalizada y, por lo tanto, al aislamiento en cuanto al entorno sanitario, que puede suponer complicaciones importantes en su salud.

Otra de las entidades a las que hemos pedido datos es Médicos del Mundo Illes Balears. Durante el año 2016, esta entidad atendió a 35 personas transexuales en situación de prostitución en las Illes Balears, con el siguiente perfil:

- Áreas de procedencia y nacionalidad: 22 de la América Latina (Ecuador, Brasil y otros) y 13 españolas (3 de las Illes Balears).
- Por tramos de edad: 12, de 25 a 34 años; 7, de 35 a 44 años; 9, de 45 a 54 años; 6, de 55 a 64 años, y 1 mayor de 65 años.
- Años de ejercicio: 3, menos de 1 año; 2, de 3 a 5 años; 2, de 6 a 11 años; 5, más de 11 años (el resto, sin datos).
- Donde ejercen: 17 en la calle, 3 en clubs, 10 en pisos (el resto, sin datos).

Algunas de las necesidades que ha detectado Médicos del Mundo son las siguientes:

La importancia de hacer efectivo el cambio de nombre y género en los documentos identificativos, como el DNI, el NIE o la tarjeta sanitaria, entre otros, para ayudar a eliminar el estigma y favorecer la calidad de vida y la propia vivencia personal. La agilización de este trámite puede influir de manera positiva en la misma integración e inserción social —motivando la inserción laboral, la realización de cursos formativos o la participación en recursos de ocio y tiempo libre— y, en definitiva, en la inserción en el tejido asociativo de su comunidad, dado que actualmente, según testimonios propios, el hecho de tener este tipo de documentos con un nombre y un género con los que no se identifican resulta incómodo y vergonzoso, y hace que sientan que cada vez tienen que justificar quiénes son y por qué. Este hecho, pues, dificulta su integración social y, por lo tanto, favorece el aislamiento en su entorno.

Como propuestas para dar respuesta a estas necesidades, desde Médicos del Mundo recuerdan la importancia de informar, concienciar, educar y reeducar a entidades, profesionales, personal sanitario, policía, etc. —tarea que deben llevar a cabo entidades especializadas—; de difundir buenas prácticas, y de eliminar la transexualidad del DSM 5 como enfermedad de salud mental.¹¹

También cabe hacer mención de las particularidades de la atención a menores que, desde edades muy tempranas, presentan una identidad de género diferente de la que se les asignó al nacer. Por ello, hemos recogido datos y propuestas de la entidad de referencia en las Illes Balears para familias con menores transexuales, Chrysallis, Asociación de Familias de Menores Transexuales, que propone que la atención a menores trans* suponga desarrollar medidas de apoyo al menor y a su ámbito familiar, así como apoyar a profesionales tanto del ámbito educativo —para que apliquen estrategias de atención dentro del aula— como del ámbito sanitario —para que ofrezcan atención a las necesidades y las expectativas de seguimiento del proceso a fin de que el niño o la niña pueda desarrollarse mientras va creciendo según el género sentido al mismo tiempo que

¹¹ Hay que tener en cuenta la existencia de la campaña internacional «Stop Trans Pathologization» (STP), una iniciativa activista internacional que trabaja por la despatologización trans. Para más información, se puede consultar <http://stp2012.info/old/es>.

el resto de niños y niñas de su edad y género. Según datos aportados por Chrysallis, en mayo de 2017 esta asociación estaba en contacto con 21 familias de menores trans* (11 en Mallorca, 4 en Menorca, 5 en Eivissa y 1 en Formentera). Además, también se han puesto en contacto con Chrysallis 12 personas adultas independientes (sin sus familias) que no superan los 30 años de edad.

Vista su experiencia, Chrysallis propone incorporar en el ámbito educativo la figura de una persona *referente* en los centros educativos —puede ser por medio del plan de convivencia del centro o que un alumno o alumna haga de persona intermediaria entre la persona referente adulta y el menor o la menor trans*. Con respecto al ámbito de los servicios de salud, Chrysallis recomienda conocer las pautas que, desde la esfera jurídica, han generado profesionales expertas y expertos en transexualidad en otras comunidades autónomas, así como seguir modelos de atención en el ámbito de la salud que sean funcionales y que tengan como puerta de entrada la atención primaria, para que desde ahí se pueda derivar directamente a la especialidad de endocrinología; también es importante que haya una buena comunicación y coordinación entre las diferentes personas, familias, asociaciones y servicios que intervengan.

Para resumir:

Con todos estos datos y propuestas, queda patente la diversidad existente en el colectivo de personas LGTBI, dado que las necesidades y, por lo tanto, las demandas cambian sobre todo según las variables de género/identidad/edad.

También hay que destacar que lo más común en el colectivo son las situaciones de discriminación vividas, situaciones que se acentúan todavía más en los casos de las personas transexuales, que tienen unas particularidades añadidas relacionadas con las trabas a la hora de realizar el proceso de transición al género sentido. Estas dificultades pueden ser de carácter administrativo; relacionadas con los trámites de cambio de nombre para que concuerde con el género sentido; relacionadas con la salud y con el acceso a los tratamientos hormonales y/o a las cirugías de reasignación genital; de socialización según el género sentido; relacionadas con experiencias de rechazo y estigmatización social en el momento en que empiezan a vivir y expresarse según el género sentido y todavía no disponen de la documentación registral modificada, etc.

A la hora de incorporar una perspectiva de género, nos damos cuenta de que entre el colectivo LGTBI las mujeres lesbianas, bisexuales y transexuales están en situación de sufrir discriminación directa o indirecta y/o situaciones de violencia también por el hecho de ser mujeres. Las violencias machistas que pueden sufrir estas mujeres muchas veces quedan invisibilizadas y pueden no estar recogidas en los datos oficiales de violencia de género que anualmente publica el Ministerio.

De manera complementaria y transversal, habrá que pensar en acciones dirigidas a detectar las dificultades añadidas que puede comportar la insularidad y el entorno rural en la población LGTBI, tanto en relación con el conocimiento del perfil y de las necesidades específicas como para diseñar estrategias de apoyo y acercamiento de los servicios a estas personas, en coordinación con los consejos insulares.

Según lo que nos han indicado las entidades que trabajan con la población LGTBI, es evidente que en estos momentos las primeras medidas específicas tienen que responder a las necesidades de apoyo del colectivo trans*. SI APLICAMOS UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y TENEMOS EN CUENTA CRITERIOS DE EDAD, LAS MUJERES TRANSEXUALES Y LAS FAMILIAS CON MENORES TRANS* SON LOS DOS GRUPOS A LOS QUE DURANTE ESTOS TRES AÑOS SE TENDRÁ QUE PRESTAR UNA ATENCIÓN PRIORITARIA para evitar el aislamiento, la estigmatización y la falta de acceso a los derechos de las personas trans*, y para poder alcanzar un abordaje biopsicosocial respetuoso y eficiente.

III. Antecedentes normativos: justificación de la necesidad de planificar

La Ley 8/2016, de 30 de mayo, para garantizar los derechos de lesbianas, gais, trans*, bisexuales e intersexuales y para erradicar la LGTBIfobia (a partir de ahora, Ley 8/2016),¹² en vigor desde el 3 de junio de 2016, prevé la creación de un órgano de coordinación de las políticas LGTBI, adscrito a la consejería competente en materia de igualdad, con funciones de coordinación y ejecución de las políticas LGTBI.

En el artículo 8.3 de la Ley 8/2016 se insta al Gobierno de las Illes Balears y a los consejos insulares a impulsar la planificación de actuaciones administrativas en cada ámbito de aplicación según sus competencias.

La Dirección General de Coordinación de la Consejería de Presidencia ha asumido las labores de planificación necesarias para establecer las prioridades que prevé la Ley 8/2016 y que hay que desarrollar a partir del año presupuestario posterior a su entrada en vigor; por lo tanto, todas las acciones para desarrollar que requieran una inversión presupuestaria se tienen que iniciar a partir del año 2017.

Este plan estratégico responde a la planificación desde el ámbito competencial del Gobierno de las Illes Balears, aunque incorpora medidas que pueden ser implementadas desde otros ámbitos, como pueden ser el insular y el municipal, siguiendo un plan interinstitucional de coordinación, que tanto este plan estratégico como la misma Ley 8/2016 prevén.

Esta nueva área de trabajo asume las funciones del órgano de coordinación previsto en la Ley 8/2016, que se hará efectivo mediante la creación de un nuevo servicio que dependerá orgánicamente de la Dirección General de Coordinación a partir del 2017, con el nombre de Servicio de Coordinación y Atención a la Diversidad Sexual y de Género.

La primera medida que se ha desarrollado tiene que ver con la regulación del Consejo de LGTBI de las Illes Balears, como espacio de participación ciudadana superior en materia de derechos y deberes de las personas LGTBI y como órgano consultivo de las administraciones baleares que inciden en este ámbito. El artículo 7 de la Ley 8/2016 crea este órgano, cuyo desarrollo normativo se ha llevado a cabo mediante el Decreto 9/2017, de 24 de febrero, de regulación del Consejo de Lesbianas, Gais, Trans*, Bisexuales e Intersexuales de las Illes Balears, publicado en el BOIB n.º 24, de 25 de febrero.

La Ley 8/2016 también establece que se elaborará una memoria económica que implique invertir una dotación presupuestaria suficiente para garantizar su implementación desde las diferentes administraciones competentes. Este desarrollo debe seguir criterios de transparencia, eficacia y optimización de los recursos públicos.

¹² <http://www.caib.es/eboibfront/es/2016/10497/581027/llei-8-2016-de-30-de-maig-per-garantir-els-drets-d>.

Por otra parte, hay que destacar la importancia de la publicación de la Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres, dado que algunas de las medidas del Plan Estratégico se tienen que implementar de manera coordinada con el Instituto Balear de la Mujer, al formar parte del documento de medidas contra las violencias machistas 2017-2020 de este organismo.

Asimismo, el OBSERVATORIO PARA LA IGUALDAD creado por esta ley es una herramienta que permitirá conocer cuáles son las situaciones en las que se producen las discriminaciones de género, herramienta a la que se podrán incorporar de manera complementaria variables relacionadas con la diversidad sexual y de género y la detección de casos de LGTBIfobia.

Legislación de ámbito estatal que afecta al colectivo LGTBI

Con respecto al ámbito estatal, hay que tener en cuenta la Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas. Para los casos de las personas trans*, el artículo 4 está relacionado con los requisitos para acordar la rectificación. Este artículo establece que la persona solicitante de la modificación registral tiene que acreditar que le ha sido diagnosticada disforia de género y que ha sido tratada médicamente durante al menos dos años para ajustar sus características físicas a las correspondientes al sexo reclamado, entre otros requisitos.

Desde el año 2007 hasta ahora, todas las legislaciones que se han desarrollado para reconocer derechos a las personas LGTBI de ámbito autonómico, algunas de las cuales son específicas para personas transexuales, incorporan artículos que establecen que no se trate directa o indirectamente la condición de estas personas transexuales, transgénero e intersexuales como una patología.¹³

Encontramos un ejemplo en la Ley 8/2016, concretamente en el artículo 22 («Personas transexuales. Medidas en el ámbito de la Administración»):

A los efectos de lo que dispone esta ley y en el ámbito competencial de la Comunidad Autónoma, se establecerán por reglamento las condiciones para que las personas transexuales sean tratadas y nombradas de acuerdo con el nombre del género con el que se identifican, aunque sean menores de edad, especialmente en los ámbitos educativo, universitario y sanitario. ESTO NO AFECTA A LA IDENTIDAD JURÍDICA, QUE REQUIERE, EN SU CASO, LA RECTIFICACIÓN REGISTRAL CORRESPONDIENTE.

La competencia de la rectificación registral es estatal; por lo tanto, mientras la ley estatal no se modifique en el sentido de eliminar los requisitos que patologizan y medicalizan el proceso de transición de género, las personas transexuales tendrán que seguir cumpliendo los requisitos antes mencionados para acceder a la rectificación registral en sus documentos de identidad y en todos los documentos oficiales que derivan de ellos.

¹³ Véase el artículo 16.3 a de la Ley 8/2016.

Otra disposición de la Ley 3/2007, de 15 de marzo, que hay que tener en cuenta es la disposición adicional primera, sobre la FILIACIÓN PARA LOS CASOS DE REPRODUCCIÓN HUMANA ASISTIDA, que en el punto 3 establece lo siguiente:

Cuando la mujer esté casada, y no separada legalmente o de hecho, con otra mujer, esta última puede manifestar ante el encargado del Registro Civil del domicilio conyugal que consiente que cuándo nazca el hijo de su cónyuge se determine a favor suyo la filiación con respecto al nacido.

Dada la desinformación en relación con esta disposición por parte de mujeres lesbianas, se han encontrado casos en que la notificación ante el Registro Civil se ha efectuado a posteriori del nacimiento del hijo o hija y se ha denegado la filiación a la madre no gestante.

Es importante, pues, que estas cuestiones que se derivan de la normativa en vigor se den a conocer a las personas interesadas para evitar situaciones de discriminación.

En cuanto al futuro próximo relacionado con la normativa de ámbito estatal, hay que destacar dos posturas. Por una parte, desde la Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales (FELGTB) consideran que es necesario disponer de una ley¹⁴ de ámbito estatal de igualdad LGTBI y contra la discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género o características sexuales, de la cual ya tienen un borrador que se presentó públicamente a finales de septiembre de 2016.

Por otra parte, y desde otras entidades, se considera prioritario legislar para despatologizar la transexualidad y avanzar en el pleno reconocimiento de los derechos de las personas transexuales, dado que, como hemos visto, todavía hay normativa estatal que tiene un sesgo patologizador y medicalizador que choca con las legislaciones autonómicas de los últimos años.

Como ejemplo, hay que destacar el documento, publicado en el 2006, *Principios de Yogyakarta*,¹⁵ sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. Se trata de un texto elaborado por un grupo de personas expertas en derechos humanos que refleja la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos a las vidas y experiencias de las personas de varias orientaciones sexuales e identidades de género por todo el mundo.

Estos principios querían dar respuesta a patrones bien documentados de abusos contra las personas por su orientación sexual e identidad de género y recogen una serie de preceptos legales internacionales sobre la orientación sexual, la identidad de género y el derecho internacional con unos estándares que todos los estados deberían cumplir.

¹⁴ El 22 de septiembre de 2017, el Congreso de los Diputados (y Diputadas) tomó en consideración 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. Se puede consultar en este enlace: http://www.congreso.es/public_oficiales/L12/CONG/BOCG/B/BOCG-12-B-122-2.PDF.

¹⁵ El documento se puede consultar en línea en castellano (<http://www.yogyakartaprinciples.org/principles-sp/>) y en catalán (http://ibdigital.uib.es/greenstone/collect/portal_social/import/gencat/gencat0148.pdf).

IV. Principios inspiradores del Plan Estratégico

1. Potenciación de la cooperación y la colaboración entre administraciones y la sociedad civil como medio más eficaz para emprender actuaciones desde la corresponsabilidad que sean sostenibles en el tiempo.
2. Valorización de la trayectoria de las entidades que defienden al colectivo LGTBI como un bagaje imprescindible y de reconocimiento a la pluralidad.
3. Establecimiento de sinergias entre instituciones para optimizar recursos dirigidos a una formación y una sensibilización de la ciudadanía para conseguir una convivencia libre de LGTBIfobia.
4. Perspectiva crítica sobre la construcción social del género y de la sexualidad, entendiendo como un derecho la autodeterminación de las personas en relación con la propia orientación sexual, la identidad de género y la expresión de género.
5. Visión holística de las políticas de diversidad sexual e identidad de género, que tienen que ser tratadas desde una perspectiva transversal.

V. Estrategias generales y fortalezas propias de las administraciones competentes

Teniendo en cuenta los objetivos del Plan, las ESTRATEGIAS GENERALES que desarrollaremos para alcanzar los objetivos en un periodo de dos años son:

Visibilización y buen trato

Potenciaremos el buen trato hacia las personas LGTBI en el ámbito laboral, educativo, sanitario, de ocio y de deporte, y en cualquier ámbito público.

Daremos el protagonismo a las personas que son referentes de la comunidad LGTBI a fin de que se escuche su voz, apartaremos los obstáculos que impiden que las personas de cualquier edad vivan su sexualidad o identidad de género con libertad, y pondremos mucha atención en el ámbito de la infancia y la adolescencia.

Implicación de agentes clave

Fomentaremos que se conozca la figura de la Fiscalía de Delitos de Odio y velaremos por que se potencien buenas prácticas periodísticas que promuevan un uso correcto del lenguaje y de la imagen de las personas LGTBI en los medios de comunicación, y se den a conocer referentes positivos del colectivo.

Difusión

Informaremos a la comunidad de sus derechos y deberes, así como a las administraciones sobre sus competencias; haremos un seguimiento de sus actuaciones y las coordinaremos. Difundiremos los valores de la diversidad sexual y de género entre la ciudadanía, con la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación a nuestro alcance, sobre todo las redes sociales.

Prevención, sensibilización y formación

Ofreceremos formación a los profesionales y a las profesionales de la materia y sensibilizaremos a toda la ciudadanía para evitar actitudes y conductas de rechazo hacia las personas LGTBI, con especial insistencia en los ámbitos laboral, educativo y de la salud para prevenir o detectar actitudes y conductas LGTBIfóbicas.

Conocimiento de la realidad

Impulsaremos estudios para conocer la realidad del colectivo LGTBI con perspectiva de género y enfoque interseccional, con el fin de detectar situaciones de vulnerabilidad y disponer de datos actualizados para diseñar programas específicos por ámbitos de actuación o según el colectivo que requiere atención, teniendo en cuenta las particularidades de cada isla y del mundo rural.

Las FORTALEZAS PROPIAS DE LAS ADMINISTRACIONES COMPETENTES como estrategia para impulsar políticas públicas son:

- **Incidencia mediática:** favoreciendo sinergias entre responsables de comunicación.
- **Coordinación entre consejerías:** mediante la transversalidad de la Dirección General de Coordinación y sus competencias.
- **Autoridad y legitimidad:** las medidas de este plan están elaboradas con un referente normativo importante, la Ley 8/2016, que es una herramienta que sirve como punto de partida para planificar y alcanzar los objetivos.
- **Visión global de las intervenciones:** desde el ámbito autonómico debe tenerse una visión que tenga en cuenta las diferencias de punto de partida que pueda haber entre cada una de las islas y dar una respuesta adecuada a cada realidad social.
- **Políticas de equilibrio por razones de insularidad y entorno rural,** con el objetivo de desarrollar estrategias para acercar los servicios a todas las islas y al mundo rural.
- **Cooperación interinstitucional** y sinergias entre los diferentes ámbitos de las administraciones competentes, las entidades y los agentes sociales.
- **Acercamiento de las administraciones locales a la realidad:** habrá medidas que tendrán que ejecutar las administraciones más próximas a la ciudadanía, como son los consejos insulares y los ayuntamientos, dentro de su ámbito competencial.

VI. Marco teórico de referencia

En lo referente a los conceptos y al planteamiento teórico del Plan Estratégico, nos hemos basado en varias fuentes de información y documentación, dado que, como ya se ha indicado, no hay datos oficiales ni estudios elaborados en las Illes Balears que nos aporten información sobre la realidad del colectivo LGTBI y, además, ha quedado patente la heterogeneidad del colectivo según su identidad, edad, situación, etc.

Metodológicamente, hemos partido de la lectura esmerada de documentación especializada de autoras y autores expertos en diversidad sexual y de género,¹⁶ de entrevistas o de artículos de personas LGTBI escritos desde su experiencia, así como de las propuestas que nos han hecho llegar las entidades que trabajan para hacer efectivos los derechos y la no discriminación de las personas LGTBI en las Illes Balears, concretamente Ben Amics, Chrysallis y Médicos del Mundo.

LOS PRINCIPALES PUNTOS DEL MARCO TEÓRICO DE REFERENCIA SON:

- Reconocimiento de la autodeterminación en relación con la expresión y la identidad de género, haciendo valer la heterogeneidad a la hora de concebir el cuerpo, la identidad y las vivencias más allá de las normas sociales binarias impuestas.
- Concepción de la transexualidad como una expresión más de género diverso. No se puede diagnosticar un hecho que no es considerado enfermedad;¹⁷ por lo tanto, se tiene que garantizar la despatologización de la transexualidad¹⁸ adoptando un modelo de atención biopsicosocial inclusivo, basado en el fomento de la autonomía de las personas y en el respeto y el acompañamiento en sus decisiones.
- Aportaciones del transfeminismo:¹⁹ reconocimiento de identidades multifacéticas y transformativas, y consideración de la LGTBIfobia como una manifestación de las violencias machistas dentro de un sistema heteropatriarcal opresor.
- Incorporación de la perspectiva interseccional²⁰ como una visión que nos permite reflexionar sobre el hecho de que las discriminaciones pueden ser múltiples y estar entrecruzadas, como pueden ser la situación de dependencia, la edad, la procedencia étnica, la diversidad funcional, la clase social, etc.

¹⁶ Véase el anexo 2, al final del documento.

¹⁷ Véase el documento *Reivindicació d'un nou model d'atenció a la salut de les persones trans**. *TRANSforma la salut*, cuya referencia se incluye en el anexo 2.

¹⁸ Artículo 22.4 de la Ley 8/2016: «Las personas transexuales se podrán acoger a lo que establece esta ley sin que haga falta ningún diagnóstico de disforia de género ni ningún tratamiento médico».

¹⁹ «Movimientos feministas y trans* en la encrucijada: aprendizajes mutuos y conflictos productivos» (véase la referencia en el anexo 2).

²⁰ Véase el libro *Trans*exualidades, acompañamiento, factores de salud y recursos educativos*, de R. L. Platero (pág. 331: «Una guía divertida sobre la interseccionalidad»).

- Perspectiva de género como medida transversal, para evitar impulsar actuaciones que de manera directa o indirecta puedan afectar negativamente a las mujeres, así como para tomar medidas de acción positiva para equilibrar situaciones que son de desigualdad en el punto de partida, sobre todo para mujeres lesbianas y transexuales.

VII. Objetivos estratégicos

1. Ordenar y planificar las MEDIDAS DE COORDINACIÓN Y ATENCIÓN que prevé la Ley 8/2016 sobre diversidad sexual e identidad de género en beneficio del colectivo LGTBI de las Illes Balears desde una visión holística y descentralizada.
2. Establecer LÍNEAS DE TRABAJO que sean MESURABLES (se puedan cuantificar y evaluar) y FLEXIBLES (se puedan mejorar y reestructurar) para dar una respuesta a las necesidades del colectivo LGTBI ágil y adaptada a las necesidades de formación y sensibilización de la ciudadanía.
3. Implicar a las administraciones con competencias en la materia en un TRABAJO EN RED QUE ABARQUE TODOS LOS ÁMBITOS DE ACTUACIÓN SENSIBLES con criterios de eficiencia, corresponsabilidad y optimización de recursos, teniendo en cuenta las diferencias entre las islas.
4. Incorporar una VISIÓN INTERSECCIONAL sobre los grupos y las personas que puedan estar sufriendo discriminaciones múltiples que permita priorizar actuaciones que requieran dar una respuesta inmediata a las situaciones de más vulnerabilidad individual y grupal.

Se puede acceder a los objetivos específicos de cada eje estratégico en el punto IX del Plan.

VIII. Criterios metodológicos: ámbitos, sectores y agentes de intervención

Cualquier desarrollo de medidas para transformar la realidad requiere la planificación previa de los agentes que participarán en estos cambios, con la finalidad de sumar sinergias e incidir de manera eficaz y eficiente en la transformación de la realidad.

Asimismo, como criterio metodológico es importante tener en cuenta qué recursos ya se han implementado con éxito en otras comunidades autónomas relacionados con la diversidad sexual y de género o con la prevención y la actuación ante casos de LGTBIfobia, como pueden ser servicios de atención, espacios de coordinación, recursos en línea, cursos de formación o campañas de sensibilización y difusión, entre otros. En este sentido, Ben Amics, Asociación LGTBI de las Illes Balears, ha elaborado un informe de buenas prácticas en el que se recoge una parte importante de estos recursos, los cuales serán muy útiles para mejorar este plan estratégico.

Ámbitos de intervención

El artículo 10 de la Ley 8/2016 establece los ámbitos sensibles en los que hay que intervenir y desde donde planificaremos las actuaciones:

- Laboral
- Educación
- Salud
- Servicios sociales
- Justicia y cuerpos de seguridad
- Deporte y ocio
- Comunicación

Sectores de intervención

Están establecidos en el capítulo II del título II de la Ley 8/2016 y son:

- Educación
- Universidades
- Cultura, ocio y deporte
- Medios de comunicación
- Salud
- Acción social
- Participación y solidaridad

Hay DOS SECTORES A LOS QUE LA LEY HA DEDICADO CAPÍTULOS ESPECÍFICOS, que son:

- **Mercado de trabajo** (capítulo III del título II), lo que manifiesta la importancia que la Ley otorga a este sector, respecto al cual se desarrollan las medidas y actuaciones para el empleo que tiene que poner en marcha la consejería competente en materia de trabajo (artículo 20).
- **Familias** (capítulo IV del título II): el artículo 21 es específico para las familias LGTBI y sus situaciones particulares según el abanico de tipos de familias dentro de la diversidad.

Estos dos ámbitos son muy importantes porque afectan aspectos imprescindibles como son el trabajo y las relaciones familiares; por lo tanto, convendrá diseñar campañas de sensibilización específicas que se pueden ver complementadas con programas específicos de atención según las necesidades detectadas, sobre todo, en menores LGTBI en situaciones vulnerables.

Agentes de intervención: la importancia de la coordinación interinstitucional

La Consejería de Presidencia, concretamente la Dirección General de Coordinación, asume la competencia de velar por el cumplimiento de la Ley 8/2016 y diseñar las estrategias para favorecer una coordinación eficaz y eficiente, todo ello con el establecimiento de qué actuaciones debe poner en marcha cada una de las consejerías implicadas.

Las consejerías cuyo ámbito es considerado sensible por la Ley 8/2016 son las siguientes:²¹

- Consejería de Trabajo, Comercio e Industria.
- Consejería de Educación y Universidad.
- Consejería de Salud.
- Consejería de Servicios Sociales y Cooperación.
- Consejería de Hacienda y Administraciones Públicas.
- Consejería de Cultura, Participación y Deportes.
- Consejería de Presidencia (Dirección General de Comunicación).

El resto de administraciones cuyo marco competencial no es de ámbito autonómico son:

- Los consejos insulares.
- Los ayuntamientos y las mancomunidades.

²¹ Se ha seguido el mismo orden que prevé la Ley 8/2016 en el título II, capítulo I: «Profesionales que actúan en ámbitos sensibles» (artículo 10).

No hay que olvidar que tienen que intervenir profesionales que llevan a cabo tareas de prevención, detección, atención, asistencia y recuperación (artículo 10 de la Ley 8/2016), a quienes se debe dotar de la formación y la sensibilización adecuadas.

El plan interinstitucional será el documento en el que se especificarán y distribuirán las acciones que cada consejería, consejo insular o ayuntamiento deberá desarrollar para dar respuesta a este plan estratégico según su ámbito competencial.

LOS AGENTES ESPECÍFICOS DE INTERVENCIÓN que está previsto que participen directa o indirectamente en la implementación y el seguimiento de las medidas de este plan son los que se indican seguidamente.

Direcciones generales y organismos de las consejerías del Gobierno de las Illes Balears²²

– Consejería de Trabajo, Comercio e Industria

- Dirección General de Trabajo, Economía Social y Salud Laboral.
- Servicio de Empleo de las Illes Balears.
- INSTITUTO BALEAR DE ESTADÍSTICA DE LAS ILLES BALEARS (IBESTAT), para dar respuesta a las acciones relacionadas con la elaboración de estudios y estadísticas oficiales sobre el conocimiento de la realidad de las personas LGTBI en las Illes Balears y, lo que es más importante, sobre las situaciones en las que se generan las discriminaciones que afectan a este colectivo, con la incorporación de variables como *diversidad sexual e identidad de género*.

– Consejería de Educación y Universidad

- Dirección General de Innovación y Comunidad Educativa, sobre todo el INSTITUTO PARA LA CONVIVENCIA Y EL ÉXITO ESCOLAR (CONVIVÈXIT), como organismo responsable de la redacción y el seguimiento de los protocolos relacionados con el acoso escolar y la atención al colectivo trans.²³
- Dirección General de Planificación, Ordenación y Centros.
- Dirección General de Formación Profesional y Formación del Profesorado, sobre todo para el apartado de formación del eje 3.
- Dirección General de Política Universitaria y de Enseñanza Superior.
 - Servicio de Universidad.

²² Se ha mantenido el mismo orden de las consejerías implicadas.

²³ Protocolo de detección, comunicación y actuaciones para alumnos transexuales y transgénero en los centros educativos de las Illes Balears, presentado el día 10 de noviembre de 2016 a la Consejería de Educación y Universidad.

– Consejería de Salud

Los órganos que dependen de dicha consejería, sobre todo los de naturaleza asistencial y administrativa, para desarrollar lo que disponen los artículos 16, 22 y 23 de la Ley 8/2016 y para ofrecer un enfoque biopsicosocial como modelo de atención a las personas LGTBI.

- El Servicio de Salud (IB-Salut), tanto por la parte asistencial como por la administrativa.
- El Hospital Universitario Son Espases, mediante la Unidad de Identidad de Género Adultos/as (UDIG-A) y la Unidad de Identidad de Género Infantil-Adolescente (UDIG-IA).
- El resto de centros de salud y hospitales para incorporar el hecho lésbico, transexual e intersexual en las medidas preventivas y de ginecología.

– Consejería de Servicios Sociales y Cooperación

- Oficina de Defensa de los Derechos del Menor (ODDM), que ya tiene experiencia en la difusión de campañas de denuncia de los crímenes de odio en adolescentes.²⁴
- Dirección General de Planificación y Servicios Sociales (dentro de sus competencias en inmigración).
- Dirección General de Menores y Familias (porque incorpora la diversidad sexual y de género en sus políticas y en su documentación y porque asesora en temas de filiación de mujeres lesbianas).
- Dirección General de Cooperación.

– Consejería de Hacienda y Administraciones Públicas

- La ESCUELA BALEAR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (EBAP), que ha incorporado los valores relacionados con la diversidad sexual y de género a los cursos que imparte dirigidos a profesionales de ámbitos sensibles y, al mismo tiempo, ha insistido en la formación policial (fuerzas y cuerpos de seguridad) en aspectos relacionados con la prevención y la actuación ante casos de LGTBIfobia. Los recursos en línea como las plataformas de formación en línea ayudarán a difundir los cursos entre el personal de las administraciones públicas competentes.

²⁴ Véase la campaña «El odio encuentra muchos motivos: no le des uno más, denuncia los crímenes de odio», impulsada por la ODDM (Consejería de Servicios Sociales y Cooperación) con la colaboración de Ben Amics y la FELGTB.

– **Consejería de Cultura, Participación y Deportes**

- Dirección General de Deportes y Juventud.
 - Fundación para el Deporte Balear.
- Ente Público de Radiotelevisión de las Illes Balears.²⁵
- Instituto Balear de la Juventud (IBJove).

– **Consejería de Presidencia:** además de la Secretaría General, como órgano competente en la instrucción de las denuncias por LGTBIfobia, y de la Dirección General de Coordinación, que impulsa y coordina este plan estratégico, también participará de manera importante el Instituto Balear de la Mujer (IBDona), vista su competencia en la prevención y actuación contra las violencias machistas y en la inclusión de toda la sociedad civil en la corresponsabilidad para erradicar estas conductas, las cuales, hay que decirlo, no se dan solo hacia las mujeres, tal como nos recuerda Miquel Missé:²⁶

Esta es nuestra propuesta: que nos aliemos para combatir un sistema contra el que ya luchamos, que hagamos un frente común y que seamos conscientes del alcance de las presiones de género, que no jerarquicemos las violencias sino que las tengamos todas en cuenta. Seguramente una de las bases del llamado *transfeminismo* es que la violencia de género no es la violencia contra las mujeres exclusivamente sino que se materializa de muchas formas distintas y por tanto el sujeto de la opresión no son exclusivamente las mujeres. Esto no es ninguna derrota, ningún freno, al contrario, es una riqueza y es un éxito darnos cuenta de que podemos construir un proyecto juntxs.

Las expertas Kika Fumero, Marian Moreno Llaneza y Carmen Ruiz Repullo lo explican de manera muy clara:²⁷

Igual que ocurre con la igualdad entre hombres y mujeres, asistimos a un momento histórico en que la sociedad piensa que, una vez conseguido el matrimonio igualitario, ya está todo conseguido, ya han desaparecido la homofobia y la transfobia. Como con el machismo, una vez conseguida la igualdad formal y legal, la mayoría de la ciudadanía piensa que la lucha por la igualdad entre hombres y mujeres ya no tiene sentido, porque ya está conseguida. En ambos casos, el *enemigo común* es una ideología denominada *machismo* que tiene que ser combatida en pro del bienestar de toda la ciudadanía.

Esta interacción con el IBDona queda patente en el documento **Medidas contra las violencias machistas 2017-2020**, elaborado en el marco del Pacto Social contra las Violencias Machistas del Gobierno de las Illes Balears, al que se han incorporado una veintena de medidas directamente relacionadas con el colectivo LGTBI, con el fomento de

²⁵ Mientras no esté creado el Consejo Audiovisual de las Illes Balears.

²⁶ Miquel Missé es sociólogo y activista trans. Forma parte de la Red Internacional para la Despatologización de las Identidades Trans y es uno de los dinamizadores de la campaña internacional «Stop Trans Pathologization 2012». Puede leerse el manifiesto en el enlace <http://www.stp2012.info/old/es/manifiesto> y verse la referencia del artículo en el anexo 2.

²⁷ Véase la referencia del libro *Escuelas libres de violencias machistas* en el anexo 2.

la diversidad sexual y de género, y con la prevención de la LGTBIfobia. Se establecerá, pues, un espacio de coordinación y colaboración entre la Dirección General de Coordinación y el IBDona para la implementación y el seguimiento de todas las medidas relacionadas con el colectivo LGTBI, entre las que se encuentra el impulso a la formación de agentes de coeducación LGTBI.

Otros órganos que también intervendrán en el desarrollo y la evaluación del Plan Estratégico son:

- Los miembros del CONSEJO DE LGTBI DE LAS ILLES BALEARS, como órgano consultivo de las administraciones baleares que inciden en este ámbito y como espacio de participación ciudadana superior en materia de derechos y deberes de las personas LGTBI.
- Los miembros de los consejos o comisiones de participación LGTBI de ámbito insular²⁸ que puedan crear los consejos insulares sobre la base de sus competencias.

²⁸ Tal como prevé el artículo 7.4 de la Ley 8/2016.

IX. Ejes estratégicos y medidas

A continuación se exponen los ejes estratégicos que orientarán la actividad de los poderes públicos en las Illes Balears en materia de diversidad sexual y de género y de fomento de la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI durante los años 2017, 2018 y 2019.

Dentro de cada eje estratégico se incluyen objetivos específicos y las medidas a implementar, con una previsión del coste que supondrá ponerlas en marcha.

Uno de los principios orientadores de la actuación de los poderes públicos en este ámbito es DOTAR DE UN CARÁCTER INTEGRAL Y TRANSVERSAL LAS MEDIDAS QUE SE ADOPTEN.²⁹ A tal efecto, en este plan estratégico se ha previsto un eje específico de medidas complementarias (instrumentales y transversales) que puede dar respuesta a cualquiera de los objetivos específicos de los cuatro grandes ejes estratégicos anteriores:

Eje 1. Coordinación interinstitucional y participación con las entidades que trabajan a favor de lesbianas, gais, trans*, bisexuales e intersexuales (LGTBI)

Eje 2. Atención a las necesidades de lesbianas, gais, trans*, bisexuales e intersexuales (LGTBI) y de sus familias

Eje 3. Conocimiento, sensibilización y formación en relación con la diversidad sexual y de género

Eje 4. Prevención y actuación en casos de LGTBIfobia

Eje 5. Medidas complementarias: instrumentales y transversales

Los resultados previstos de una planificación estratégica no se corresponden con resultados inmediatos (propios de una planificación operativa), sino con los que son consecuencia de promover cambios mediante un proceso evolutivo a medio o a largo plazo: nos referimos, sobre todo, a los resultados de poner en marcha estructuras nuevas, espacios de coordinación y de decisión, etc., que supondrán evaluar, además del producto final, el proceso que se habrá tenido que seguir para desarrollar cada una de las medidas.

²⁹ Artículo 6 b de la Ley 8/2016.

Eje 1

Coordinación interinstitucional y participación con las entidades que trabajan a favor de lesbianas, gais, trans*, bisexuales e intersexuales (LGTBI)

Las medidas de este eje tienen por objeto coordinar las acciones que las administraciones competentes deben llevar a cabo para desarrollar la Ley 8/2016, así como todas las actuaciones que promuevan la participación de las entidades de la sociedad civil implicadas tanto en la defensa de los derechos de las personas LGTBI como en la promoción de la diversidad sexual y de género en las Illes Balears, y la colaboración dichas entidades.

1.1. Asegurar una comunicación efectiva entre las administraciones competentes en el desarrollo de la Ley 8/2016

Estas acciones tienen una doble finalidad: por una parte, velar por que las administraciones que tengan competencias en el desarrollo de la Ley 8/2016 las ejerzan de manera coordinada y, por otra, cooperar en el ámbito de la no discriminación de las personas LGTBI con los órganos competentes en la defensa de derechos y libertades, ofrecerles toda la información de la que se disponga y proporcionarles el apoyo necesario en sus actuaciones. Dado que no hay ningún antecedente en las Illes Balears de coordinación de políticas LGTBI, se establecerán contactos con otras comunidades autónomas³⁰ con más experiencia institucional en el desarrollo de políticas de atención a personas LGTBI para adaptar estrategias y conocer *in situ* buenas prácticas profesionales.

| Medidas | Descripción |
|---|---|
| <p>Medida 1.1.1</p> <p>Elaboración de un plan interinstitucional de coordinación entre los diferentes organismos para garantizar los derechos de lesbianas, gais, trans*, bisexuales e intersexuales y para erradicar la LGTBIfobia.</p> | <p>Desde la Dirección General de Coordinación, a través del Servicio de Coordinación y Atención a la Diversidad Sexual y de Género, se impulsará un plan interinstitucional que vele por el cumplimiento de lo que establece la Ley 8/2016 y asegure una comunicación efectiva entre los diferentes organismos competentes para la aplicación de las políticas públicas previstas en dicha ley, con la participación de los organismos implicados. Este plan deberá prever una coordinación entre consejerías, que se hará efectiva mediante la creación de una COMISIÓN INTERDEPARTAMENTAL</p> |

³⁰ La primera aproximación tuvo lugar el 15 de marzo de 2017 con Cataluña, para mantener una reunión con la Dirección General de Igualdad, competente en políticas LGTBI, y con el Servicio de Tránsito, responsable de la promoción de la salud de las personas trans*.

| Medidas | Descripción |
|---|--|
| | <p>PARA PLANIFICAR Y COORDINAR LAS POLÍTICAS LGTBI que de manera transversal lleve a cabo el Gobierno de las Illes Balears. Asimismo, se hará un seguimiento de las actuaciones que deben impulsar los consejos insulares y otras administraciones locales.</p> <p><i>(Medida 5.1.2 del Pacto Social contra las Violencias Machistas 2017-2020, del Instituto Balear de la Mujer.)</i></p> |
| <p>Medida 1.1.2</p> <p>Creación de una comisión de actuación ante casos de vulneración de derechos y libertades de las personas LGTBI.</p> | <p>Establecimiento de un espacio efectivo de interlocución para prevenir la LGTBIofobia y actuar contra ella, impulsado por el órgano coordinador de las políticas LGTBI con la participación de los órganos que tengan atribuida la defensa de los derechos de la ciudadanía.</p> |
| <p>Medida 1.1.3</p> <p>Conocimiento de otros modelos de coordinación de las políticas LGTBI y de abordaje de la atención integral al colectivo LGTBI en otras comunidades autónomas.</p> | <p>Establecimiento de contactos con otras administraciones públicas / entidades de fuera de las Illes Balears con más bagaje en el desarrollo de políticas de coordinación LGTBI y de estrategias de abordaje en la atención de las necesidades del colectivo y de las diferentes identidades, para conocer <i>in situ</i> sus intervenciones, los espacios de atención, los circuitos, etc.</p> <p>Participación en actividades/actos en los que se debatan actuaciones relacionadas con la diversidad sexual y de género que afecten a personas LGTBI que puedan ser de interés para mejorar la eficacia de nuestras intervenciones.</p> |

1.2. Fomentar la colaboración mutua y el abordaje conjunto de acciones con las entidades que trabajan a favor de las personas LGTBI

Estas acciones tienen como objetivo hacer valer todo el bagaje que han adquirido las entidades que trabajan a favor de las personas LGTBI para definir estrategias conjuntas que orienten las políticas públicas en diversidad sexual y de género en las Illes Balears, así

como agilizar la comunicación entre la Administración, las entidades LGTBI y el resto de agentes sociales implicados en la diversidad sexual y de género en las Illes Balears.

| Medidas | Descripción |
|--|---|
| <p>Medida 1.2.1</p> <p>Creación de espacios de consulta y cooperación con las entidades que trabajan con población LGTBI.</p> | <p>Se emprenderán acciones desde las administraciones con competencias en diversidad sexual y de género para favorecer la colaboración con las entidades que trabajan a favor de las personas LGTBI y el resto de agentes sociales que trabajan a favor de la mejora de la convivencia.</p> |
| <p>Medida 1.2.2</p> <p>Puesta en marcha del Consejo de LGTBI³¹ y participación activa de las entidades LGTBI en las comisiones de trabajo.</p> | <p>Establecimiento de las bases para hacer efectiva la participación de las entidades LGTBI y los agentes sociales en las comisiones de trabajo del Consejo de LGTBI de las Illes Balears.</p> |

³¹ Véase también la medida 5.1.2 del eje 5.

Eje 2

Atención a las necesidades de lesbianas, gais, trans*, bisexuales e intersexuales (LGTBI) y de sus familias

Las medidas de este eje tienen por objeto desarrollar las acciones necesarias para dar respuesta a las demandas específicas de lesbianas, gais, trans*, bisexuales e intersexuales de las Illes Balears de manera integral, atendiendo situaciones de necesidad que puedan surgir en ámbitos tan diversos como pueden ser el familiar, el educativo, el de la salud, el laboral, el del ocio y el del tiempo libre o el del deporte, en cualquiera de los ciclos de la vida y en cualquier situación convivencial.

El hecho de no disponer de datos estadísticos oficiales sobre el número de personas que pertenecen a este colectivo hace difícil establecer *a priori* cuál puede ser la estimación de la demanda que pueden tener las acciones que se pongan a su disposición. Lo que sí es previsible y está constatado por las entidades LGTBI es que las demandas crecen en el momento en el que los recursos de atención son conocidos por la población a la que van destinados; por esta razón, hay que poner atención en que LAS ESTRATEGIAS A DESARROLLAR SEAN SUFICIENTEMENTE FLEXIBLES PARA PODER REESTRUCTURARSE Y POTENCIALMENTE PROGRESIVAS PARA PODER ADAPTARSE AL POSIBLE CRECIMIENTO EN FUNCIÓN DE LA DEMANDA.

La finalidad es proporcionar una respuesta desde las administraciones competentes que sea ajustada, operativa y sostenible en el tiempo y con capacidad de reestructurar el sistema de atención y de adaptarlo a las necesidades y situaciones de cada isla.

Los criterios de atención al colectivo LGTBI son:

1. Incorporación de la perspectiva de género para detectar las desigualdades o discriminaciones que pueden sufrir las lesbianas o las transexuales por el hecho de ser mujeres.
2. Especial esmero y atención personalizada en situaciones en las que se dé interseccionalidad (personas LGTBI con diversidad funcional o cognitiva, o personas especialmente vulnerables en razón de edad, etnia, situación de salud, tradición o hecho cultural, que puedan tener un riesgo de discriminación más elevado).
3. Trabajo con grupos para favorecer el empoderamiento de las identidades LGTBI, priorizando a las personas trans* con perspectiva de género y a los menores y las menores LGTBI en situación de vulnerabilidad.
4. Atención al hecho de la insularidad y del mundo rural, con el desarrollo de metodologías de atención que den cobertura a las personas indistintamente de la isla y del municipio donde residan.

5. Utilización de las TIC (tecnologías de la información y la comunicación) para diversificar los medios de atención y agilizar y personalizar la respuesta a las demandas.
6. Consideración de las situaciones de especial atención de los casos de menores, adolescentes y jóvenes LGTBI que se encuentren en las siguientes situaciones:
 - Bajo la tutela de la Administración, colaborando con los consejos insulares, que son los organismos competentes para poner a su alcance las herramientas necesarias para la correcta atención.
 - Que hayan sido expulsados o expulsadas de casa o se hayan marchado voluntariamente a causa de situaciones de maltrato y/o presión psicológica a raíz de su orientación sexual, identidad y/o expresión de género.
7. Consideración de las situaciones de especial atención de los casos de personas mayores LGTBI que se encuentren en residencias u otros equipamientos.³²
8. Especial atención a las particularidades de las personas trans*, vista su vulnerabilidad y mayor estigmatización, velando por hacer efectivos los protocolos que prevé la Ley 8/2016 para este colectivo,³³ tanto en el ámbito educativo como en el ámbito de la salud. Hay que destacar uno de los grandes avances de la Ley 8/2016 cuando establece que las personas transexuales se tienen que poder acoger a lo que dispone esta misma ley sin que haga falta ningún diagnóstico de disforia de género ni ningún tratamiento médico.
9. Establecimiento de grupos de trabajo específicos con las entidades para poder atender las necesidades de los colectivos LGTBI que puedan estar en situación de exclusión social, favoreciendo un trabajo en red participativo.

2.1. Dar respuesta a las necesidades y demandas de las personas y familias LGTBI desde una perspectiva integral y de género

| <i>Medidas</i> | <i>Descripción</i> |
|--|---|
| <p>Medida 2.1.1</p> <p>Creación de un servicio de atención integral a personas LGTBI, que dé respuesta y cobertura a las necesidades específicas del colectivo.</p> | <p>Recogida de las demandas que lleguen al servicio para dar una respuesta ajustada a las necesidades de lesbianas, gais, trans*, bisexuales e intersexuales y a las necesidades de información y de apoyo de su entorno familiar, priorizando a los colectivos y las situaciones</p> |

³² Según lo que establecen los artículos 17.4 y 17.5 de la Ley 8/2016.

³³ Véase la medida 5.1.1 del eje 5 (medidas instrumentales y transversales).

| | |
|--|---|
| | <p>más vulnerables.</p> <p>Establecimiento de estrategias funcionales de atención para ir adaptando la respuesta según la tipología y el perfil de la demanda de las personas y familias LGTBI.</p> <p>Apoyo y asesoramiento jurídico, psicológico y social a las personas LGTBI que hayan sufrido, sufran o estén en riesgo de sufrir discriminación o violencia en razón de su orientación sexual, identidad de género o expresión de género.</p> <p><i>(Medida 5.4.11 del Pacto Social contra las Violencias Machistas 2017-2020, del Instituto Balear de la Mujer.)</i></p> |
|--|---|

Eje 3

Conocimiento, sensibilización y formación en relación con la diversidad sexual y de género

Las medidas de este eje parten de la complementariedad de tres aspectos básicos: el conocimiento de la realidad, la sensibilización y la formación.

Vista la falta de datos sobre la población LGTBI en las Illes Balears, hay que desarrollar acciones para conocer cuál es la situación del colectivo de personas LGTBI en el archipiélago, no solo para poder definir su perfil poblacional, sino, sobre todo, para detectar cuáles son las situaciones de discriminación que sufren o están en riesgo de sufrir las personas lesbianas, gais, transexuales y transgénero, bisexuales e intersexuales, y las dificultades que encuentran a la hora de ejercer sus derechos.

Simultáneamente, es importante realizar acciones de sensibilización y de difusión entre la población en general con respecto a la diversidad sexual y de género desde un enfoque que facilite la convivencia y el buen trato hacia las personas LGTBI.

Según lo establecido por la Ley 8/2016 en el artículo 11.8, las administraciones de las Illes Balears garantizarán en cualquier caso que, en todos los ámbitos de aplicación de dicha ley, SE APORTEN A LOS PROFESIONALES LOS INSTRUMENTOS NECESARIOS PARA LA NO DISCRIMINACIÓN Y SE CUENTE CON EL PERSONAL ESPECIALIZADO NECESARIO EN LAS DIFERENTES MATERIAS, según se precise en los diferentes protocolos y medidas a tomar.

Para dar respuesta a este artículo, el tercer aspecto de este eje está dedicado a la formación.

Se diseñará un PLAN DE FORMACIÓN ESPECÍFICA que facilite herramientas a las profesionales y a los profesionales competentes en tareas de prevención, detección, atención, asistencia y recuperación, mediante acciones formativas específicas que sirvan para atender la realidad del colectivo LGTBI de una manera más efectiva y ajustada a sus particularidades y desde su contexto de intervención profesional.

3.1. Impulsar medidas de conocimiento de la realidad LGTBI y de la diversidad sexual y de género en las Illes Balears

| <i>Medidas</i> | <i>Descripción</i> |
|--|--|
| <p>Medida 3.1.1</p> <p>Introducción de nuevos indicadores en el Observatorio de la Juventud para tener una visión más ajustada a la</p> | <p>Los indicadores a incluir tienen que permitir un mejor conocimiento de la realidad en relación con la diversidad sexual y de género, así como poder detectar actitudes y/o conductas lesbóforas, homóforas, bifóricas o</p> |

| Medidas | Descripción |
|---|--|
| <p>diversidad de género LGTBI, y también en el Observatorio para la Igualdad, cuando esté en funcionamiento.</p> | <p>tránsfobas entre jóvenes y adolescentes. <i>(Medida 1.4.3 del Pacto Social contra las Violencias Machistas 2017-2020, del Instituto Balear de la Mujer.)</i></p> |
| <p>Medida 3.1.2</p> <p>Realización de un estudio sobre la situación de la discriminación por identidad de género, expresión de género u orientación sexual y LGTBIfobia entre la gente joven.</p> <p><i>(Medida 1.4.2 del Pacto Social contra las Violencias Machistas 2017-2020, del Instituto Balear de la Mujer.)</i></p> | <p>En colaboración con el Instituto Balear de la Mujer y el IBESTAT.</p> |
| <p>Medida 3.1.3</p> <p>Incorporación de la realidad LGTBI mediante la inclusión de variables específicas en los estudios sociológicos generalistas y elaboración y publicación periódica de estadísticas y estudios cualitativos.</p> | <p>Estudios cualitativos relativos a:</p> <p>Agresiones y discriminaciones contra personas LGTBI.</p> <p>Denuncias presentadas en virtud de la Ley 8/2016 y denuncias penales presentadas por delitos en el ámbito de la discriminación o la violencia contra las personas LGTBI (para ayudar a elaborar políticas públicas antidiscriminatorias).</p> <p><i>(Medida 5.4.10 del Pacto Social contra las Violencias Machistas 2017-2020, del Instituto Balear de la Mujer.)</i></p> |

| Medidas | Descripción |
|--|---|
| <p>Medida 3.1.4</p> <p>Elaboración de prospecciones para conocer las dificultades añadidas que comporta la insularidad y el entorno rural en el colectivo LGTBI de las Illes Balears.</p> | <p>Diseño de estudios prospectivos para detectar la realidad de las personas LGTBI del mundo rural, así como las diferencias de perfil y de acceso a los recursos que pueda haber entre las islas de nuestra comunidad autónoma.</p> |
| <p>Medida 3.1.5</p> <p>Incentivación de la investigación y el estudio en materia de DSG y LGTBI principalmente en proyectos/grupos de investigación de la UIB.</p> | <p>Incorporación de líneas de investigación en la UIB sobre diversidad sexual y de género (DSG) y sobre LGTBI, con la colaboración de la Oficina para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la UIB y de otros departamentos, de manera transversal.</p> |
| <p>Medida 3.1.6</p> <p>Introducción de la diversidad con respecto a la orientación sexual, la identidad de género y la expresión de género como un área más de trabajo en el ámbito de la inmigración.³⁴</p> | <p>Establecimiento de líneas de trabajo conjuntas entre el Servicio de Servicios Sociales de la Dirección General de Planificación y Servicios Sociales, que asume las competencias en inmigración, y representantes de las diferentes asociaciones de personas inmigradas y de las diferentes creencias religiosas que conviven en las Illes Balears para alcanzar una comunicación estable.</p> |
| <p>Medida 3.1.7</p> <p>Promoción de la lucha por los derechos de las personas LGTBI en los ejes y las políticas de cooperación, fomento de la paz y de los derechos humanos.³⁵</p> | <p>Establecimiento de líneas de trabajo conjuntas con la Dirección General de Cooperación.</p> |

³⁴ Para dar respuesta al artículo 18.2 *a* y *b* de la Ley 8/2016.

³⁵ Para dar respuesta al artículo 18.1 de la Ley 8/2016.

3.2. Fomentar el respeto y el buen trato hacia las personas LGTBI en todos los ámbitos de convivencia

| <i>Medidas</i> | <i>Descripción</i> |
|--|---|
| <p>Medida 3.2.1</p> <p>Creación de espacios de participación e interlocución para promover y diseñar campañas divulgativas específicas en colaboración con las asociaciones LGTBI y los correspondientes agentes sociales.</p> | <p>Diseño y difusión de campañas informativas y de sensibilización en todos los ámbitos sensibles de actuación.</p> <p>Promoción del buen trato y recogida de buenas prácticas hacia el colectivo LGTBI y sus familias.</p> |
| <p>Medida 3.2.2</p> <p>Apoyo a la inclusión de la coeducación en los planes de convivencia mediante la incorporación de la DSG y de medidas de prevención y actuación contra el acoso a personas LGTBI en el ámbito escolar</p> | <p>Medida a desarrollar en colaboración con el Instituto Balear de la Mujer y la Consejería de Educación y Universidad (como un plan propio de esta consejería).</p> <p><i>(Medida 1.1.3 del Pacto Social contra las Violencias Machistas 2017-2020, del Instituto Balear de la Mujer.)</i></p> |
| <p>Medida 3.2.3</p> <p>Revisión de libros de texto y material didáctico para detectar y eliminar referencias LGTBIófobas, así como promoción de la incorporación de referentes LGTBI.</p> | <p>Colaboración con el Instituto Balear de la Mujer y la Consejería de Educación y Universidad con la aportación de contenido a incorporar en DSG y referentes LGTBI en los libros de texto.</p> |
| <p>Medida 3.2.4</p> <p>Dotación de los centros escolares con material didáctico relacionado con la diversidad sexual y de género, priorizando el conocimiento</p> | <p>Elaboración de una guía de pautas didácticas y relacionales para el abordaje de situaciones de menores trans* en las aulas (dirigida a docentes y a familias).</p> |

| Medidas | Descripción |
|--|---|
| de pautas de actuación ante casos de menores trans*. | Dotación de los centros educativos con material específico relacionado con la DSG. |
| Medida 3.2.5 Dotación de las bibliotecas públicas de las Illes Balears con material bibliográfico relacionado con la diversidad sexual y de género y sobre referentes LGTBI. | Medida orientada a hacer que las bibliotecas públicas incorporen recursos bibliográficos relacionados con la diversidad sexual y de género (DSG) y sobre referentes LGTBI o aumenten su dotación en dichos recursos. |
| Medida 3.2.6 Organización de jornadas, conferencias, simposios... sobre temáticas de interés de las personas LGTBI. | Se dará prioridad a todo lo relacionado con la despatologización de la transexualidad y la visión interseccional de las actuaciones dirigidas al colectivo, incorporando a las personas LGTBI como las verdaderas <i>expertas</i> . |

3.3. Asegurar la formación en diversidad sexual e identidad de género (DSG) y en igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI para profesionales competentes en la materia

Este plan prevé dos vertientes según el perfil de las personas a quienes se dirige:

- Profesionales de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (mediante la Escuela Balear de Administración Pública), con especial referencia a los ámbitos educativo, de salud y laboral.
- Profesionales de otras administraciones (mediante convenios con consejos insulares y, en su caso, con ayuntamientos y/o mancomunidades).

| Medidas | Descripción |
|---|---|
| <p>Medida 3.3.1</p> <p>Diseño e implementación de un plan de formación específica para profesionales competentes en la materia, con especial referencia al ámbito educativo, de la salud, laboral y de las fuerzas y cuerpos de seguridad.</p> | <p>Medida orientada a hacer que las consejerías con competencias en el desarrollo de la Ley 8/2016, así como los ayuntamientos, dispongan de personal formado en DSG y en igualdad de trato y no discriminación de personas LGTBI.</p> <p>Medida orientada a hacer que haya profesionales del sector privado en los ámbitos sensibles que prevé la Ley 8/2016 que dispongan de formación específica.</p> <p>Diseño e implementación de un plan de formación específica del profesorado en el respeto y la no discriminación por orientación sexual, identidad y/o expresión de género, en colaboración con el Instituto Balear de la Mujer (<i>Medida 1.2.2 del Pacto Social contra las Violencias Machistas 2017-2020, del Instituto Balear de la Mujer.</i>)</p> <p>Promoción de la formación específica del personal responsable en inspección de trabajo y prevención de riesgos laborales, tanto en el sector público como en el privado, en contenidos relacionados con situaciones de discriminación de las personas LGTBI y sobre diversidad sexual y de género; asimismo, también hay que hacer promoción de la formación específica dirigida a agentes sociales —sindicatos y organizaciones empresariales— con el objetivo de que, mediante la negociación colectiva, puedan desarrollar medidas y actuaciones para incidir en la inserción laboral en condiciones de igualdad y no discriminación del colectivo LGTBI.</p> <p>Promoción de la formación de los cuerpos y fuerzas de seguridad y del personal del ámbito médico y sanitario con el fin de difundir buenas prácticas y acciones positivas entre las profesionales y los profesionales de estos ámbitos.</p> |
| <p>Medida 3.3.2</p> <p>Organización e impartición de cursos de formación.</p> | <p>Es pertinente incorporar a estas actividades de formación a las entidades expertas en temática LGTBI y al personal de las administraciones que presta atención al colectivo y que puede aportar reflexiones a raíz de su praxis profesional, en coordinación con las consejerías competentes según el</p> |

| Medidas | Descripción |
|----------------|---|
| | <p>ámbito sectorial de actuación.</p> <p>También se tendrán en cuenta personas que, por su trayectoria vital o profesional, puedan aportar experiencias o conocimientos sobre actitudes, estrategias y metodologías de atención a personas LGTBI.</p> |

Eje 4

Prevención y actuación en casos de LGTBIfobia

El título V de la Ley 8/2016 («Mecanismos para garantizar el derecho a la igualdad») prohíbe la discriminación en razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género, y establece el derecho a una protección integral, real y efectiva, entre otros.

Por otra parte, hay que tener en cuenta otro artículo muy importante del capítulo I del título II de la Ley 8/2016, el ARTÍCULO 11 («DEBER DE INTERVENCIÓN»), cuyo apartado 1 establece lo siguiente:

Los y las profesionales a que hace referencia el artículo 10, si tienen conocimiento de una situación de riesgo o tienen una sospecha fundamentada de discriminación o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género, tienen el deber de comunicarlo a los cuerpos y fuerzas de seguridad y al órgano competente.

Las profesionales y los profesionales a los que se hace referencia son los que realizan tareas de prevención, detección, atención, asistencia y recuperación en los ámbitos laboral, de la educación, de la salud, de los servicios sociales, de la justicia y los cuerpos de seguridad, del deporte y el ocio, y de la comunicación.

Las medidas de este eje tienen por objeto desarrollar las acciones para dar cumplimiento a todos los aspectos de la Ley que tienen que ver con acciones de prevención y de actuación en casos de discriminación de las personas y los grupos LGTBI. En este eje nos encontramos con algunas actuaciones que de manera complementaria están relacionadas con medidas del eje 3 y del eje 5.

4.1. Desarrollar las acciones necesarias para detectar presuntos casos de discriminación directa o indirecta de las personas en razón de su orientación sexual, identidad de género o expresión de género en todos los ámbitos de la vida y para actuar en dichos casos

| <i>Medidas</i> | <i>Descripción</i> |
|--|--|
| <p>Medida 4.1.1</p> <p>Creación de un espacio de interlocución y seguimiento con fuerzas y cuerpos de seguridad competentes para atender demandas por LGTBIfobia.</p> | <p>Medida para hacer que de este espacio surjan de forma consensuada los protocolos que prevé la Ley 8/2016 y que se detallan en el eje 5.1.</p> |

| Medidas | Descripción |
|--|--|
| <p>Medida 4.1.2</p> <p>Cursos de formación específica dirigidos a personal de los ayuntamientos y de los consejos insulares en materia de derechos civiles, buen trato y no discriminación, y actuación ante delitos de odio.</p> | <p>Medida para hacer que el personal de los consejos insulares y de los ayuntamientos que presta atención directa a la población esté formado en DSG y en igualdad de trato y no discriminación. <i>(Acción que da respuesta también a la medida 3.3.1.)</i></p> |

4.2. Garantizar a las personas LGTBI que sufren o se encuentran en riesgo de sufrir cualquier tipo de violencia o discriminación el derecho a recibir una protección integral, real y efectiva, y evitar situaciones de victimización secundaria

| Medidas | Descripción |
|---|---|
| <p>Medida 4.2.1</p> <p>Campaña informativa sobre el proceso de denuncia por LGTBIfobia: en qué consiste, cuáles son sus implicaciones, quién la puede interponer.</p> | <p>Desarrollar sinergias con el Instituto Balear de la Mujer para casos de violencias machistas, con la adaptación de la campaña a la realidad de los delitos de odio y con difusión en las cuatro islas.</p> <p><i>(Medida adaptada de la medida 5.4.5 del Pacto Social contra las Violencias Machistas 2017-2020, del Instituto Balear de la Mujer.)</i></p> |
| <p>Medida 4.2.2</p> <p>Elaboración de un documento con un circuito claro a fin de que las personas LGTBI sepan cómo tienen que proceder a la hora de formular una denuncia en caso de que se vulneren sus derechos a causa de su orientación sexual, identidad de género</p> | <p>Desarrollar sinergias con el Instituto Balear de la Mujer para casos de violencias machistas y adaptar el documento con el circuito previsto para casos de violencia machista a los casos de denuncia por presunta LGTBIfobia, así como difundirlo entre las diversas entidades y asociaciones, para que cualquier persona LGTBI que considere que ha sufrido una discriminación por su orientación sexual, identidad de género o expresión de género sepa dónde acudir y cómo interponer la denuncia. <i>(Este documento está relacionado</i></p> |

| Medidas | Descripción |
|---|---|
| o expresión de género. | <i>con la medida 5.1.1.)</i> |
| <p>Medida 4.2.3</p> <p>Desarrollo de medidas específicas de apoyo, mediación y protección en los supuestos de menores, adolescentes y jóvenes que estén sometidos o sometidas a presión o maltrato psicológico dentro del ámbito familiar a causa de su orientación sexual, expresión de género o identidad de género.</p> | <p>Desarrollo de medidas conjuntas en colaboración con las entidades que trabajan con menores en situación de desprotección, los servicios sociales comunitarios básicos, los centros educativos, la Dirección General de Menores y Familia, la ODDM, el Instituto Balear de la Mujer y los servicios específicos de menores de los consejos insulares, para detectar los posibles casos y establecer estrategias de trabajo en red para dar respuesta a cada situación.</p> <p><i>(Medida 1.3.3 del Pacto Social contra las Violencias Machistas 2017-2020, del Instituto Balear de la Mujer.)</i></p> |
| <p>Medida 4.2.4.</p> <p>Desarrollo de medidas de prevención y de atención adaptadas a personas del colectivo LGTBI que puedan sufrir más vulnerabilidad teniendo en cuenta la interseccionalidad con otras situaciones de discriminación y/o estigmatización (discriminación múltiple).³⁶</p> | <p>Las medidas tienen que poner una especial atención en las personas o los grupos que estén en situación de vulnerabilidad o vivan situaciones de estigmatización por alguna o por diversas de las siguientes razones, entre otras: diversidad funcional o cognitiva, edad, etnia, situación de salud con diagnósticos estigmatizantes (salud mental, VIH/sida, etc.), tradición o hecho cultural, inmigrantes en situación administrativa irregular, personas solicitantes de asilo/refugio, personas transeúntes sin apoyo familiar, etc.</p> <p>Utilización del trabajo en red con las entidades específicas según cada colectivo y con los servicios y organismos públicos con competencias en la materia.</p> |

³⁶ Para dar respuesta al artículo 17.3 de la Ley 8/2016.

Eje 5

Medidas complementarias: instrumentales y transversales

Estas medidas complementarias son herramientas fundamentales para favorecer la ejecución, el seguimiento y la evaluación del Plan, y tienen un CARÁCTER INSTRUMENTAL Y/O TRANSVERSAL.

Su carácter instrumental sirve para dar respuesta a cualquiera de los objetivos que se han establecido en los ejes estratégicos y su carácter transversal contribuye a distribuir las responsabilidades entre las administraciones competentes desde un órgano coordinador. Por ello, este eje no contiene objetivos específicos dentro de su estructura y las metas dependen de las incorporadas en el resto de ejes o las determina directamente la Ley 8/2016.

Dentro de este conjunto de medidas encontramos, entre otras, los protocolos, los informes de evaluación de proceso y de resultados, los informes de impacto social de la Ley 8/2016 y de impacto sobre orientación sexual e identidad de género, los órganos de participación y cualquiera de los instrumentos técnicos o humanos que forman parte de la estructura del Plan.

En relación con los protocolos, desde la Dirección General de Coordinación se harán las gestiones necesarias para impulsar y coordinar su elaboración, conjuntamente con las consejerías y/o administraciones insulares y locales que tienen que desarrollarlos.

Asimismo, con criterios de eficacia y transparencia, se dará respuesta a los requerimientos de información que periódicamente puedan hacer tanto el Parlamento de las Illes Balears como el Consejo de LGTBI de las Illes Balears sobre todo lo relacionado con el desarrollo de la Ley 8/2016.

MUCHAS MEDIDAS INSTRUMENTALES, ADEMÁS, TIENEN UN MARCADO CARÁCTER DE TRANSVERSALIDAD, DADO QUE PUEDEN AFECTAR A VARIAS MATERIAS O IMPLICAR A DIFERENTES ORGANISMOS. Hay que destacar que la Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres, establece que las administraciones públicas de las Illes Balears, en el marco de sus competencias, deben impulsar la TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO como instrumento para integrar la perspectiva de género en el diseño, la ejecución, el seguimiento y la evaluación de sus políticas.

5.1. Dotar el Plan de medidas instrumentales y transversales para dar respuesta a los objetivos

| <i>Medidas</i> | <i>Descripción</i> |
|---|---|
| <p>Medida 5.1.1</p> <p>Elaboración y/o adaptación de protocolos.</p> | <p>Protocolo de atención a las víctimas de los delitos de odio en las policías locales de los diferentes municipios.</p> <p>Protocolo específico de actuación para comunicar la sospecha fundamentada de discriminación o violencia a causa de la orientación sexual, identidad de género o expresión de género a los cuerpos y fuerzas de seguridad y al órgano competente. <i>(Relacionado con la medida 3.3.1.)</i></p> <p>Protocolo de no discriminación a causa de la orientación sexual, identidad de género o expresión de género en el ámbito universitario con la finalidad de promover medidas de protección, de apoyo y de investigación para la visibilidad de las personas LGTBI y el desarrollo de medidas para la no discriminación y la sensibilización en el entorno universitario.³⁷</p> <p>Adaptación de los protocolos establecidos en el ámbito de la salud a fin de que garanticen los derechos que otorga la Ley 8/2016 a las personas LGTBI. El objetivo es evitar que se trate directa o indirectamente la condición de estas personas, especialmente las transexuales, transgénero e intersexuales, como una patología, e ir incorporando el hecho de la diversidad sexual y de género como una cuestión transversal. Ello supondrá adaptar protocolos sanitarios, sobre todo de ginecología y de endocrinología, entre otros, para tener en cuenta las necesidades específicas de lesbianas, transexuales e intersexuales.</p> <p>Incorporación al sistema sanitario de la atención integral a personas transexuales e intersexuales, con la definición de los criterios de acceso tanto al tratamiento</p> |

³⁷ Existe un protocolo de prevención y actuación ante casos de acoso sexual, acoso en razón de sexo y acoso por motivo de la orientación sexual que podría revisarse y adaptarse a lo que establece la Ley 8/2016.

| Medidas | Descripción |
|----------------|--|
| | <p>hormonal como a la intervención quirúrgica. Con respecto a los menores y a las menores, hay que tener especialmente en cuenta, además, su derecho al libre desarrollo de la personalidad y su capacidad y madurez para tomar decisiones.</p> <p>ELLO IMPLICA ELABORAR DOS PROTOCOLOS EN EL ÁMBITO SANITARIO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Protocolo de atención integral para las personas transexuales para mejorar la detección temprana de las manifestaciones de transexualidad y la calidad de la asistencia sanitaria que se presta a este colectivo, que respete los principios de libre autodeterminación de género, de no discriminación y no segregación. Este protocolo tendría que prever medidas de atención y también de acompañamiento. • Protocolo específico de actuación en materia de intersexualidad, que incluya atención psicológica adecuada a la persona intersexual y a los padres/madres o tutores/tutoras, y los tratamientos requeridos en atención al género con el que se identifica. <p>Revisión del Protocolo de prevención, detección e intervención del acoso escolar de las Illes Balears, elaborado por la Consejería de Educación y Universidad, para incorporar al documento de manera específica estrategias de detección y pautas de actuación ante situaciones de discriminación y/o violencia en razón de la orientación sexual, identidad de género o expresión de género.</p> <p>Seguimiento de la implantación del Protocolo de detección, comunicación y actuaciones para alumnos transexuales y transgénero en los centros educativos de las Illes Balears, elaborado por la Consejería de Educación y Universidad.³⁸</p> |

³⁸ Este protocolo se presentó públicamente el 10 de noviembre de 2016.

| Medidas | Descripción |
|---|--|
| <p>Medida 5.1.2</p> <p>Regulación del Consejo de LGTBI de las Illes Balears mediante un decreto y funcionamiento efectivo a través del pleno y de las comisiones de trabajo.</p> | <p>Este órgano:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Debe estar al corriente del informe periódico en el que queden recogidas las informaciones con un tratamiento contrario a la diversidad sexual, la identidad de género o la expresión de género y la diversidad familiar, que elaborará el órgano coordinador de las políticas LGTBI. • Debe participar en la identificación de los indicadores y de los estándares de atención que hay que tener en cuenta en la estructura y los contenidos del informe de impacto social que el órgano coordinador debe elaborar a los dos años de la entrada en vigor de la Ley. |
| <p>Medida 5.1.3</p> <p>Elaboración de instrumentos metodológicos para cuantificar y realizar el seguimiento del desarrollo de la Ley 8/2016.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • De la evaluación del impacto en materia de orientación sexual e identidad de género de todas las disposiciones legales o reglamentarias que se impulsen en el territorio de la comunidad autónoma (artículo 32 de la Ley 8/2016) mediante la incorporación a la memoria de impacto normativo. <i>(Medida incluida como medida 5.4.9 del Pacto Social contra las Violencias Machistas 2017-2020, del Instituto Balear de la Mujer.)</i> • Del informe de impacto social de la Ley 8/2016 según lo que establece su disposición adicional primera a los dos años de su publicación y entrada en vigor. • De los informes anuales de evaluación de procesos y de resultados siguiendo los indicadores y estándares que marque el Consejo de LGTBI de las Illes Balears. • Del informe periódico en el que queden recogidas las informaciones con un tratamiento contrario a la diversidad sexual, la identidad de género o la expresión de género y la diversidad familiar. • Del informe de actuaciones iniciadas desde la Secretaría General de la Consejería de Presidencia en cumplimiento de las competencias atribuidas sobre |

| Medidas | Descripción |
|----------------|--|
| | <p>la tramitación de infracciones y sanciones por presunta LGTBIfobia.</p> <ul style="list-style-type: none"> • De la recogida periódica de datos para conocer el perfil de personas trans* atendidas en los hospitales y centros de salud de las Illes Balears. • De la incorporación de variables específicas, como <i>orientación sexual e identidad de género</i>, entre otras, en los estudios sociológicos generalistas, y elaboración y publicación periódica de estadísticas y estudios cualitativos. • De la elaboración de documentos de recomendaciones a los medios de comunicación para favorecer el tratamiento y la imagen que promueven sobre la diversidad sexual y de género y sobre el colectivo de LGTBI. • De la recogida de buenas prácticas en el ámbito del ocio y el esparcimiento, el deporte y las entidades juveniles con perspectiva de género, así como la difusión de estas. • De la elaboración de una memoria económica de desarrollo de la Ley 8/2016. • De la ejecución del plan normativo de desarrollo reglamentario de la Ley 8/2016. • De la elaboración de planes de igualdad y no discriminación en colaboración con el Instituto Balear de la Mujer, con la incorporación de la perspectiva de diversidad sexual y de género. • De la promoción y el seguimiento de los estudios y de las investigaciones que realicen las universidades públicas en esta materia. |

| Medidas | Descripción |
|--|---|
| <p>Medida 5.1.4</p> <p>Adaptación de la documentación administrativa.</p> | <p>Adaptación de la documentación administrativa de la que son responsables las administraciones públicas de las Illes Balears a fin de que se adecue a las relaciones afectivas de las personas LGTBI y a la diversidad del hecho familiar.</p> |
| <p>Medida 5.1.5</p> <p>Convocatoria pública de subvenciones.</p> | <p>Tramitación de una convocatoria de subvenciones para entidades sin ánimo de lucro para diseñar e implementar campañas divulgativas de sensibilización de la ciudadanía en relación con la diversidad sexual y de género y de prevención de la LGTBIfobia en las Illes Balears, así como de difusión de los derechos de lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (LGTBI) para el año 2017.</p> |
| <p>Medida 5.1.6</p> <p>Presentación de informes periódicos.</p> | <p>Comparecencia ante el Parlamento de las Illes Balears o el Consejo de LGTBI de las Illes Balears a petición propia o a petición de estos organismos para aportar la información requerida y los informes anuales que determina la Ley 8/2016.</p> |
| <p>Medida 5.1.7</p> <p>Ayuda para la elaboración de planes de igualdad y no discriminación.</p> | <p>Promoción y ayuda a las empresas de menos de 250 trabajadores y trabajadoras para la elaboración de planes de igualdad y no discriminación,³⁹ así como seguimiento de la implementación y el intercambio de buenas prácticas.</p> <p><i>(Medida 4.4.1 del Pacto Social contra las Violencias Machistas 2017-2020, del Instituto Balear de la Mujer.)</i></p> <p><i>Esta medida va en relación con lo establecido en la Ley 11/2016, de igualdad de mujeres y hombres, en el</i></p> |

³⁹ Para dar respuesta al artículo 19.3 («Integración del derecho a la igualdad de trato y oportunidades de las personas LGTBI») de la Ley 8/2016.

| Medidas | Descripción |
|--|---|
| | <i>artículo 40; por lo tanto, en la formación que se imparta para dar cumplimiento a este artículo se puede incorporar un apartado específico de formación relativa a la no discriminación del colectivo LGTBI, siguiendo con las sinergias establecidas con el IB Dona para temas formativos en otros ámbitos.</i> |
| <p>Medida 5.1.8</p> <p>Incorporación de la perspectiva de género y de acciones positivas.</p> | <p>Esta medida pretende detectar y corregir las desigualdades o discriminaciones que pueden sufrir las mujeres lesbianas, bisexuales o transexuales por el hecho de ser mujeres, trabajando de forma conjunta con el Instituto Balear de la Mujer en acciones positivas para evitar dobles y triples discriminaciones, sobre todo en el ámbito laboral y de la salud.</p> |

X. Planificación de la evaluación

Hay que llevar a cabo una evaluación que responda a los siguientes criterios:

- De impacto social⁴⁰ de las acciones previstas.
- De proceso.
- De resultados.

Periodicidad de los informes

Informe de impacto social: un único informe a los dos años de la entrada en vigor de la Ley 8/2016 (a partir del 3 de junio de 2018).

Informe de proceso y de resultados: un informe anual.

Metodología y alcance de la evaluación

Hay que favorecer un análisis interpretativo y multidimensional de las intervenciones desde una perspectiva holística que ponga el énfasis en los agentes implicados (organismos y personas), mediante una descripción y una comprensión interpretativa de las conductas humanas (observar si se ha producido la modificación de actitudes, de respuestas a situaciones concretas, la modificación o adaptación de estructuras o espacios de interlocución, etc.).

Otra metodología de evaluación consistirá en la recogida de información flexible a través de un proceso interactivo continuo (grupos focales, grupos de discusión, entrevistas a personas significativas, etc.).

Se recogerán datos relevantes sobre dos dimensiones o aspectos:

- De los principales agentes implicados: personas destinatarias, administraciones e instituciones con competencias, entidades y agentes sociales, etc.
- De las áreas clave de una organización: estrategia, recursos económicos, gestión de procesos.

Dos enfoques básicos

- Un enfoque más centrado en la finalidad DE ESTABLECER UNOS ESTÁNDARES⁴¹ que garanticen un cumplimiento mínimo de pautas en un determinado sector de actuación (como es el caso del servicio de atención integral).

⁴⁰ Según lo que establece la disposición adicional primera de la Ley 8/2016, en el plazo de dos años a contar desde la entrada en vigor de esta ley, el órgano que coordine las políticas LGTBI de las diversas consejerías del Gobierno de las Illes Balears tiene que evaluar su impacto social y hacer pública esta evaluación.

⁴¹ Corresponde al Consejo de LGTBI, como una de sus funciones, la participación en la identificación de los indicadores y los estándares de atención que hay que tener en cuenta en la estructura y los contenidos del informe de impacto social.

- Un enfoque más estructural orientado a comparar indicadores para identificar áreas de mejora en la implementación del Plan y en la organización del dispositivo de atención al colectivo.

Algunos de los factores clave a valorar desde una evaluación estratégica son:

- El cumplimiento de la misión (objetivos).
- El impacto a corto y a largo plazo.
- La gestión de procesos.
- La coherencia presupuestaria.
- La coherencia entre objetivos y actividades.
- La transparencia y la rendición de cuentas.

Para dar una respuesta más concreta al informe de resultados, SE ELABORARÁN INDICADORES DE CADA OBJETIVO y se establecerá un sistema de recogida, análisis e interpretación de datos para poder valorar hasta qué punto se han alcanzado, o no, los objetivos previstos al inicio de las intervenciones.

ANUALMENTE SE REESTRUCTURARÁN LOS OBJETIVOS Y SE PROPONDRÁN MEJORAS, dado que habrá objetivos que ya se hayan cumplido y se habrán creado situaciones nuevas que requerirán un planteamiento de nuevos objetivos.

XI. Anexos

Anexo 1 Presupuesto

| <i>Ejes / Años presupuestarios</i> | | <i>2017</i> | <i>2018</i> | <i>2019</i> | <i>Total</i> |
|------------------------------------|--|------------------|------------------|------------------|--------------------|
| Eje 1 | Coordinación interinstitucional y participación con las entidades que trabajan a favor de las personas LGTBI | 12.000 € | 15.000 € | 16.000 € | 43.000 € |
| Eje 2 | Atención a las necesidades de lesbianas, gais, trans*, bisexuales e intersexuales y de sus familias | 123.000 € | 130.000 € | 133.000 € | 386.000 € |
| Eje 3 | Conocimiento, sensibilización y formación en relación con la diversidad sexual y de género | 100.000 € | 105.000 € | 107.000 € | 312.000 € |
| Eje 4 | Prevención y actuación en casos de LGTBIfobia | 30.000 € | 33.000 € | 35.000 € | 98.000 € |
| Eje 5 | Medidas complementarias: instrumentales y transversales | 50.000 € | 54.000 € | 57.000 € | 161.000 € |
| TOTAL PRESUPUESTO | | 315.000 € | 337.000 € | 348.000 € | 1.000.000 € |

Anexo 2

Referencias bibliográficas, de bibliografía web y videográficas

MISSÉ, Miquel. «La lucha por la despatologización *trans*, una lucha feminista». Intervención en las Jornadas Feministas de Granada (diciembre de 2009). Artículo publicado en *Página Abierta*, 208 (mayo-junio 2010).

[En línea: <http://www.pensamientocritico.org/miqmiss0610.htm>]

Contra la homofobia. Políticas locales de igualdad por razón de orientación sexual y de identidad de género. Libro blanco europeo elaborado por el Ayuntamiento de Barcelona con la financiación de AHEAD (Against Homophobia European Local Administration Devices).

[En línea: <http://w3.bcn.cat/fixers/dretscivils/wpcat.409.pdf> (versión en catalán); <http://docplayer.es/7357208-Contra-la-homofobia-politicas-locales-de-igualdad-por-razon-de-orientacion-sexual-y-de-identidad-de-genero-libro-blanco-europeo.html> (versión en castellano)]

DOMÍNGUEZ FUENTES, Juan Manuel; GARCÍA LEIVA, Patricia; HOMBRADOS MENDIETA, María Isabel. *Transexualidad en España. Análisis de la realidad social y factores psicosociales asociados*. Universidad de Málaga, 2011.

Diagnòstic de la realitat de les persones homosexuals a Terrassa. Servicio de Ciudadanía y Derechos Civiles. Ayuntamiento de Terrassa, febrero de 2014. [En línea: https://dades.naciodigital.cat/redaccio/arxiu/documents/1403078032Diagnostig_lg_Terrassa.pdf]

Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales (FELGTB). Propuesta de plan estratégico sobre transexualidad con vistas a tres años (estudios e investigaciones). [Web de la entidad: <http://www.felgtb.org/temas/educacion/documentacion/investigaciones>]

FUMERO, Kika; MORENO LLANEZA, Marian; RUIZ REPULLO, Carmen. *Escuelas libres de violencias machistas*. Edicions UIB (Estudis de Violència de Gènere; 5), diciembre de 2016.

GAVILÁN, Juan. *Infancia y transexualidad*. Madrid: Los Libros de la Catarata, 2016.

MISSÉ, Miquel. *Guia per a mares i pares d'infants amb rols i comportaments de gènere no normatius*. Barcelona: AMPGIL, 2013. [En línea: <http://www.coeducaccio.com/wp-content/uploads/2013/10/AMPGIL-guia-per-a-pares-i-mares-dinfants-amb-comportaments-de-g%C3%A8nere-no-normatius.pdf>]

Informes elaborados por Ben Amics, Asociación LGTBI de las Illes Balears:

- Informe de actuaciones realizadas y/o en desarrollo con instituciones públicas (29/09/2016).
- Informe de prioridades en la aplicación de la Ley 8/2016, para garantizar los derechos de LGTBI y para erradicar la LGTBIfobia, sobre la base de las competencias institucionales del Gobierno, de los consejos y de los ayuntamientos (31/10/2016).
- Informe de demandas, perfil de personas usuarias y necesidades detectadas (2011-2016) (15/11/2016).
- Informe de buenas prácticas (19/12/2016).

Kit espacio seguro. Guía para ser un/a aliado/a de estudiantes LGBT. Nueva York: GLSEN, 2016. [En línea: <http://www.glsen.org/sites/default/files/GLSEN%20Kit%20Espacio%20Seguro.pdf>]

ORTEGA ARJONILLA, Esther; PLATERO MÉNDEZ, Raquel Lucas. «Movimientos feministas y trans* en la encrucijada: aprendizajes mutuos y conflictos productivos». *Quaderns de Psicologia*, vol. 17, n.º 3 (2015), p. 17-30. [En línea: <http://dx.doi.org/10.5565/rev/qpsicologia.1280>]

Pikara Magazine [En línea: <http://www.pikaramagazine.com>]. Artículos publicados:

- «Passar, que complicat!» (Pol Galofre)
- «La trampa de la inclusión y el camino de la alianza» (Alexander Cecilasson)
- «Aprendiendo de las muertes de Leelah y Carla» (Lucas Platero)

PLATERO MÉNDEZ, Raquel (Lucas); LANGARITA ADIEGO, José Antonio. «La docencia encarnada, sexuada y generizada. Dos experiencias incómodas». *Pedagogia i Treball Social. Revista de Ciències Socials Aplicades* (Universidad de Girona), vol. 5, n.º 1 (2016), p. 57-58. [En línea: http://ojs.udg.edu/index.php/pedagogia_i_treball_social/article/view/265/305]

PLATERO MÉNDEZ, Raquel (Lucas). *Trans*exualidades, acompañamiento, factores de salud y recursos educativos.* Barcelona: Edicions Bellaterra (Serie General Universitaria; 154), 2014.

Procediment de fets delictius motivats per l'odi o la discriminació. Departamento de Interior, Relaciones Institucionales y Participación de la Dirección General de Policía. Generalitat de Catalunya (10/03/2010).

Programa PF-0015 «Borra el odio». Ayuntamiento de Fuenlabrada, Concejalía de Seguridad Ciudadana (14/03/2014).

Reivindicació d'un nou model d'atenció a la salut de les persones trans.* TRANSforma la salut. Plataforma per a un Nou Model de Salut Trans* (versión 9.0, junio 2017).

PÉREZ, Sergi. *Vestido nuevo* (cortometraje), 2007. [En línea: <https://www.youtube.com/watch?v=4yRPLx6eZfc>]

VARELA, Peque. *1977* (cortometraje de animación), 2007. [En línea: <https://www.youtube.com/watch?v=MV4GyYp4Ku4>]

GALOFRE, Pol. «Masculinidades». [En línea: <https://www.youtube.com/watch?v=NR2C6JwLXSE>]

GRANDE, Mikele. «Un paso más en la defensa de la diversidad» (TEDxYouth@amposta). [En línea: <https://www.youtube.com/watch?v=N90A1h3EckU>]

TERTULIA FEMINISTA LES COMADRES. *Las cosas que le gustan a Fran* (cortometraje) [En línea: <https://www.youtube.com/watch?v=aU-Q37G9SX8>]

MARTÍN, Gabriel J. «La intersexualidad no es ningún tipo de identidad» [En línea: <https://vimeo.com/191855025>]