

Contra la homofobia

Políticas locales de igualdad por razón de orientación sexual y de identidad de género

Libro blanco europeo

AHEAD

Against Homophobia.
European local Administration Devices.



Project co-funded by the European Union's
Fundamental Rights and Citizenship Programme

Contra la homofobia

Políticas locales de igualdad
por razón de orientación sexual
y de identidad de género

Libro blanco europeo



Ajuntament de Barcelona

Coordinación del proyecto AHEAD

Ajuntament de Barcelona - Drets Civils
www.bcn.cat/dretscivils
www.ahead-bcn.org

Coordinación científica

IGOP Universitat Autònoma de Barcelona
http://igop.uab.cat

Coordinación internacional

CEPS Projectes Socials
www.asceps.org
www.e-itd.com

Socios del proyecto

Comune di Torino - Servizio LGBT
www.comune.torino.it/politichedigenere/

Stadt Köln
www.stadt-koeln.de/7/europa/

CIRSDe - Università degli Studi di Torino
www.cirsde.unito.it

MTA SzKI - Magyar Tudományos Akadémia
Szociológiai Kutatóintézet
www.socio.mta.hu/

CYWS - Centre for Youth Work Studies
Brunel University
www.brunel.ac.uk/about/acad/health
/healthres/cyws

Aviso de exención de responsabilidad

Esta publicación ha sido elaborada con el apoyo financiero de la Dirección de Derechos Fundamentales y Ciudadanía de la Comisión Europea. El Ayuntamiento de Barcelona asume exclusivamente la responsabilidad del contenido de esta publicación, que no puede considerarse que refleje necesariamente las opiniones de la Comisión Europea.

CC Creative Commons

Attribution 3.0 Unported License. Se permite compartir y reelaborar esta publicación como se especifica a continuación (siempre y cuando no se sugiera que la persona autora da su apoyo a ello o bien al uso que se hace de ella).

En caso de que se desee citar esta publicación, hágase según este modelo: Coll-Planas, Gerard (coord.) (2011). *Contra la homofobia. Políticas locales de igualdad por razón de orientación sexual y de identidad de género. Libro blanco europeo*. Barcelona: Ayuntamiento de Barcelona, Dirección de Derechos Civiles (ed.)

Coordinación y edición científica del libro blanco

Gerard Coll-Planas (IGOP)

Consejo de dirección

Beatrice Gusmano (CIRSDe)
Chiara Bertone (CIRSDe)
Judith Takács (MTA SzKI)
Miquel Missé (IGOP)
Pam Alldred (CYWS)
Xènia Chela (IGOP)

Consejo consultivo

Albert de Gregorio (Ajuntament de Barcelona)
Barbara Möhlendick (Stadt Köln)
Barbara Posa (Comune di Torino)
Christian Rahmfeld (Stadt Köln)
Gigi Guizzo (CEPS)
Jordi Valls (Ajuntament de Barcelona)
Juan Pedregosa (CEPS)
Luca Cipriani (Comune di Torino)
Roberto Emprin (Comune di Torino)
Susanna Rorato (Comune di Torino)

Proyecto cofinanciado por el

Programa de la Dirección de Derechos Fundamentales y Ciudadanía de la Unión Europea

Primera edición en inglés publicada en 2011 por

Ayuntamiento de Barcelona, Dirección de Derechos Civiles (ed.)

Título original

Combating Homophobia. Local Policies for Equality on the grounds of Sexual Orientation and Gender Identity. A European White Paper.

Traducción del inglés

Tau Traduccions SL

Diseño y maquetación

Cecilia García Rico

Impresión

El Tinter, Barcelona (empresa certificada EMAS)
Impreso en papel certificado FSC®

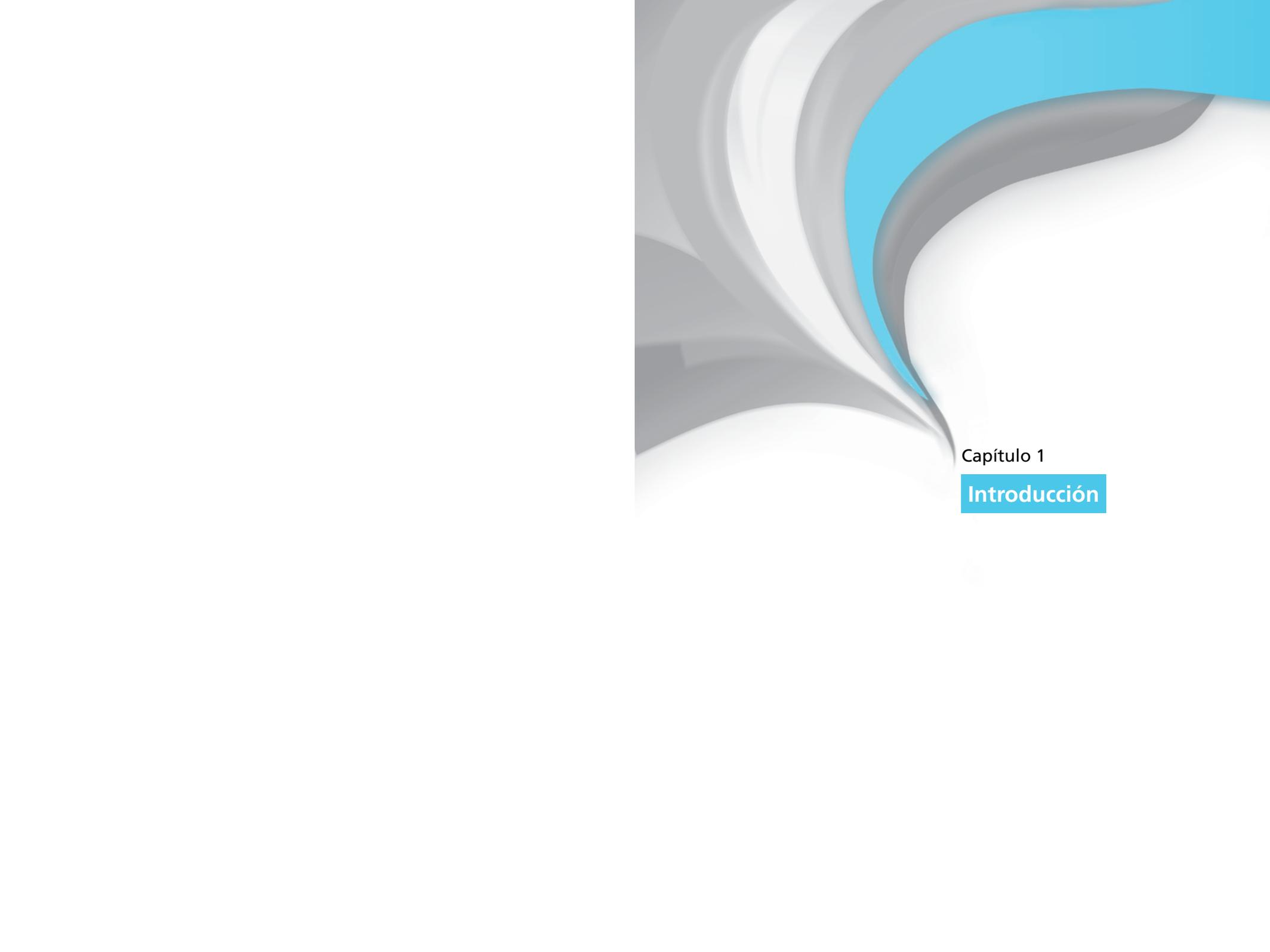


Depósito legal: B.21446-2011

Índice

Libro Blanco en Políticas Locales de Igualdad LGBT

1. Introducción	9
1.1. Metodología.....	12
1.2. Aclaración de los términos empleados.....	17
2. Contexto	23
2.1. Legislación y políticas públicas contra la homofobia y la transfobia en la UE.....	23
2.2. Actitudes hacia las personas LGTB.....	29
2.3. Áreas de intervención.....	33
2.4. Grupos vulnerables.....	48
3. Recomendaciones	57
3.1. Administración local.....	58
3.2. Actos de reconocimiento.....	61
3.3. Información.....	64
3.4. Crímenes de odio e incitación al odio.....	66
3.5. Familia.....	69
3.6. Educación.....	71
3.7. Ocupación.....	73
3.8. Salud.....	74
3.9. Instituciones religiosas.....	76
3.10. Deporte y tiempo libre.....	77
3.11. Los medios de comunicación y la cultura.....	79
3.12. Personas trans.....	81
3.13. Personas mayores LGTB.....	83
3.14. Inmigración y minorías étnicas.....	85
4. Buenas prácticas	87
Administración local	89
1. Formación de personal del Ayuntamiento (South Lanarkshire, Reino Unido).....	89
2. Diagnóstico y proceso participativo para elaborar un Plan Municipal LGTB (Barcelona, España)....	91
3. Un arco iris de acciones (Gant, Bélgica).....	95
4. La red RE.A.DY (Italia).....	97
5. Mesa redonda entre las asociaciones LGTB y el Ayuntamiento (Nápoles, Italia).....	99
6. Consejo Municipal LGTB (Colonia, Alemania).....	100
7. La Oficina LGTB y el Grupo Piloto Permanente (Turín, Italia).....	102
8. Unidad para la No Discriminación LGTB (Viena, Austria).....	105
9. La estrategia de la diversidad: Carta de la Diversidad (Colonia, Alemania).....	107
Actos de reconocimiento	109
10. Una bandera del arco iris en el castillo de Ljubljana (Ljubljana, Eslovenia).....	109
11. Actividades en favor de las lesbianas y los gays impulsadas por un alcalde liberal (Budapest, Hungría).....	110
12. Campaña «Sant Joan te entiendo» (Sant Joan de Vilatorrada, España).....	112
Información	114
13. Centro LGTB (París, Francia).....	114
14. Centro LGT (Nápoles, Italia).....	116
15. Línea de atención telefónica para el colectivo LGTB (Roma, Italia).....	117
Crímenes de odio e incitación al odio	119
16. Campaña «No hay lugar para el odio» (Londres, Reino Unido).....	119
17. «Siempre que estén lejos de mí» (Ámsterdam, los Países Bajos).....	122
18. Persona de contacto para el colectivo LGTB en el Departamento de Policía (Berlín, Alemania) ..	124
19. La Unidad de Crímenes de Odio de la Policía de Estocolmo (Estocolmo, Suecia).....	126
Familia	129
20. Incorporación de las cuestiones LGTB al Proyecto para las Familias (Turín, Italia).....	129
Educación	131
21. Concurso de cómics contra la homofobia (Rubí, España).....	131
22. «Campeones en educación» (Sheffield, Reino Unido).....	133
23. «Compañeros de clase» (Viena, Austria).....	135
24. Modelos innovadores de formación sobre cuestiones LGTB para el profesorado de secundaria (Turín, Italia).....	137
25. Las campañas «El amor desde nuestro punto de vista» y «Queer too Queer» dirigidas a la juventud (Venecia, Italia).....	140
Salud	140
26. Formación al personal sanitario (Viena, Austria).....	142
27. Campaña de prevención del VIH (París, Francia).....	144
28. Vacunación contra la hepatitis A y B (Barcelona, España).....	146
Deporte y tiempo libre	148
29. Campaña Uskalla (Vantaa, Finlandia).....	148
Cultura	149
30. «Un minuto de ruido» a favor del Día Internacional contra la Homofobia (Sheffield, Reino Unido)	149
31. Festival de cultura LGBTI DIVERSA (Elche, España).....	151
32. «Le point G»: centro de recursos sobre la identidad sexual y de género; memoria histórica de gays y lesbianas (Lyon, Francia).....	153
33. «Citas de lectura» (Manchester, Reino Unido).....	155
Personas trans	157
34. Herramientas para la inserción laboral de las personas trans (Brighton and Hove, Reino Unido) ..	157
35. Protocolo para el reconocimiento de la identidad de las personas trans (Barcelona, España).....	159
Personas mayores LGTB	161
36. Cinefórum sobre homosexualidad en Centros de personas mayores (Barcelona, España).....	161
5. Bibliografía	165



Capítulo 1

Introducción

A pesar de que la situación social de las personas lesbianas, gays, trans y bisexuales¹ (LGTB) ha experimentado un avance en los últimos años en los Estados miembros de la Unión Europea, este colectivo sigue siendo objeto de discriminación dada la persistencia de estereotipos homofóbicos, transfóbicos y sexistas profundamente arraigados en la sociedad. Por esta razón, hay que seguir trabajando por combatir este tipo de discriminación. Para ello, la labor de las administraciones públicas, con la colaboración de las asociaciones LGTB, resulta crucial a la hora de garantizar la igualdad, la libertad y el respeto por la diversidad de las personas con independencia de su orientación sexual e identidad de género.

Asimismo, los ayuntamientos, conjuntamente con administraciones de otros niveles gubernamentales, desempeñan un papel destacado puesto que la discriminación de las personas LGTB se produce a nivel local y el Gobierno local es el ente más próximo a la ciudadanía. Sin embargo, a menudo los responsables de las políticas locales de la igualdad no saben cómo actuar para luchar contra este tipo de discriminación. Así pues, el objetivo de este libro blanco es empezar a tratar este problema proporcionando referentes de políticas locales que han combatido con éxito la discriminación por razón de orientación sexual y de identidad de género, contribuyendo así a reforzar el compromiso de los ayuntamientos en la promoción de la igualdad y los derechos humanos.

El presente libro blanco ha sido elaborado en el marco del proyecto Contra la homofobia. Dispositivos de los gobiernos locales europeos (AHEAD, por sus siglas en inglés), cofinanciado por la Dirección de Derechos Fundamentales y Ciudadanía de la Unión Europea y promovido por el Ayuntamiento de Barcelona. Han participado en él los ayuntamientos de Turín y de Colonia, el Instituto de Gobierno y Políticas Públicas (IGOP) (Universidad Autónoma de Barcelona), el Centro Interdisciplinario de Investigación y Estudios de la Mujer (CIRSDe) (Universidad de Turín), el Instituto de Sociología de la Academia de Ciencias Húngara (MTA SzKI), el

1. Si se desea obtener más información sobre el uso de la terminología, véase el apartado 2.1.

Centro para los Estudios de Trabajo Juvenil (CYWS) (Universidad de Brunel, West London) y la asociación catalana Creació d'Estudis i Projectes Socials. La aportación de este proyecto ha consistido en el estudio, por primera vez a nivel europeo, de las políticas locales orientadas a combatir la discriminación por razón de orientación sexual y de identidad de género. La colaboración entre los ayuntamientos y los centros de investigación ha permitido obtener información a caballo entre la investigación académica y la experiencia de las autoridades locales en la implementación de las políticas. Este esfuerzo conjunto ha demostrado ser altamente productivo.

El principal objetivo de este proyecto, que dio comienzo en enero de 2010 y finaliza en junio de 2011, es promover la implementación de políticas encaminadas a combatir la discriminación del colectivo LGTB a nivel local. En este sentido, el libro blanco quiere convertirse en una herramienta útil para poner de manifiesto el tipo de acciones que las administraciones locales pueden emprender para luchar contra la discriminación por razón de orientación sexual y de identidad o expresión de género.

Asimismo, en el marco del proyecto AHEAD, el 14 y 15 de octubre de 2010 se celebró en Barcelona la conferencia internacional European Rainbow Cities. Los objetivos de esta conferencia fueron reflexionar sobre la situación de la homofobia y la transfobia en la Unión Europea, difundir políticas públicas locales que se pueden emplear para combatir los casos de discriminación e identificar los principales retos de estas políticas. Otro objetivo de la conferencia consistía en promover el diálogo entre el Gobierno local, expertos y asociaciones LGTB para buscar juntos formas de combatir la homofobia y la transfobia. La última fase del proyecto será presentar el libro blanco en Turín los días 28 y 29 de abril de 2011.

En el primer capítulo del libro se explica la metodología que se ha seguido para su elaboración y se definen algunos de los términos empleados. En el capítulo 2 se describe brevemente el contexto de partida: la legislación y las principales políticas públicas de la Unión Europea (UE), un resumen de las actitudes hacia este grupo social a partir de encuestas elaboradas a escala europea y una síntesis de los problemas

más importantes en diferentes esferas, así como la situación en que se encuentran colectivos particularmente vulnerables. Seguidamente, se presentan recomendaciones de políticas públicas para combatir las formas de discriminación antes descritas, y dichas recomendaciones se ilustran con experiencias concretas llevadas a cabo en diversas ciudades europeas. En el capítulo sobre buenas prácticas se describen más detalladamente las medidas adoptadas por administraciones locales que son relevantes por su carácter innovador, el éxito en la consecución de los objetivos así como su capacidad de ser transferidas a otros contextos. Por último, se incluye una bibliografía de las obras citadas.

1.1 Metodología

Se dispone de muy pocas publicaciones que traten sobre políticas para combatir la homofobia y la transfobia a nivel municipal. Dada la falta de estudios previos sobre esta materia de ámbito europeo², el libro blanco se presenta como un estudio exploratorio y no pretende ser exhaustivo. Las recomendaciones y buenas prácticas que en él presentamos se basan en dos fuentes principales descritas en los dos subapartados siguientes: estudios de caso y búsqueda de experiencias y redes.

1.1.1. Estudios de caso

Debido al escaso número de políticas locales de igualdad LGTB, se ha optado por no limitarse a recopilar experiencias anteriores. En el marco de este proyecto, los ayuntamientos de las ciudades participantes han implementado una serie de políticas locales innovadoras, especialmente en aquellas áreas en que hay menos experiencia o en que había que replantearse cómo actuar.

El Ayuntamiento de **Barcelona** ha encabezado los siguientes estudios de caso:

1. Proceso participativo y de diagnóstico para la elaboración del Plan Municipal LGTB (para más información, véase la buena práctica 2).
2. Introducción de la perspectiva de género y LGTB en los programas de formación infantil y juvenil en el tiempo libre (véase apartado 3.10).
3. Formación en diversidad sexual y de género a personal de asistencia domiciliaria para personas mayores (véase el apartado 3.12).
4. Organización de charlas en centros de personas mayores para promover el respeto hacia el colectivo gay y lésbico de la tercera edad (véase la buena práctica 36).
5. Recopilación de buenas prácticas policiales que han servido como base de recomendaciones relacionadas con crímenes de odio.

El objetivo del Ayuntamiento de **Turín** fue diseñar y probar modelos de formación innovadores, que dan como resultado cuatro cursos diferentes orientados a los sectores e instituciones siguientes:

1. El espacio público: el Departamento de Policía Municipal de Turín (véase el apartado 3.4).
2. La educación: escuela de educación secundaria (véase la buena práctica 24).
3. La familia: el Centro de Relaciones y Familias del Ayuntamiento de Turín (véase el apartado 3.5).
4. La inserción social y la inmigración: el Centro Profesional de la Provincia de Turín (véase el apartado 3.7).

Por último, el Ayuntamiento de **Colonia** ha realizado los estudios de caso siguientes:

1. La estrategia de la diversidad: mesas redondas que reúnen a personas de diferentes comunidades oprimidas (véase la buena práctica 9).
2. Promoción de la participación de las asociaciones LGTB en la elaboración de políticas locales, en particular a través de un grupo de trabajo LGTB (véase la buena práctica 6).
3. Investigación sobre la situación de las familias rainbow, es decir, familias con progenitores lesbianas, gays o bisexuales (véase el apartado 3.5).

Los estudios de caso han servido para aportar experiencias nuevas en áreas que antes se habían estudiado poco. Además, de estos estudios de caso hemos extraído enseñanzas y elaborado recomendaciones, tal como puede verse en el capítulo correspondiente.

1.1.2. Búsqueda de experiencias y redes

Los grupos de investigación implicados en el proyecto (IGOP, CIRSDe, MTA SzKI y CYWS), junto con el Ayuntamiento de Colonia, han elaborado un estudio para localizar y conocer las políticas de igualdad LGTB que han llevado a cabo ayuntamientos de los Estados miembros de la UE.

2. En relación con las investigaciones previas sobre políticas locales por la igualdad LGTB, cabe destacar Bertone y Capellato (2006), Cooper y Monro (2003), Monro (2006 y 2007), Monro y Richardson (2010) y Monro, Richardson y McNulty (2010).

El trabajo de campo se basó en un cuestionario dirigido a las autoridades locales en el que se solicitaba que explicasen las políticas en materia de igualdad LGTB que habían implementado. Este formulario se podía descargar, en siete idiomas, en la página web del proyecto (www.ahead-bcn.org). El formulario también se envió por correo electrónico y por correo postal a ayuntamientos, asociaciones LGTB, expertos y listas de distribución especializadas en el tema.

Además, los participantes encargados de la investigación se distribuyeron los países de la UE para poder realizar una investigación más pormenorizada y establecer contacto directo con las personas responsables de las políticas de igualdad en los principales ayuntamientos de su zona.

Al recopilar estas experiencias, nos hemos encontrado con los obstáculos siguientes:

- Se trata de una cuestión poco abordada por la mayoría de las administraciones locales. Las administraciones que implementan este tipo de políticas antidiscriminatorias suelen ser de ámbito estatal o regional, mientras que hay relativamente pocos ayuntamientos que incluyan las cuestiones LGTB en su agenda política.
- La mayoría de los ayuntamientos no disponen de una persona específica que se encargue de las cuestiones LGTB, por lo que a menudo nos hemos encontrado con dificultades a la hora de ponernos en contacto con portavoces que traten esta cuestión, incluso en los casos en que se sabía que se habían implementado este tipo de políticas.
- Tras ponernos en contacto con las personas responsables de las políticas orientadas a la igualdad LGTB, resultó complicado que rellenasen el formulario porque les parecía una tarea laboriosa.

Además de hacer frente a estos obstáculos, que en algunos países fueron difíciles de superar, hay que destacar otros escollos que han provocado una distribución desigual en los resultados de las experiencias encontradas:

- Las barreras lingüísticas, dado que no hemos podido dirigirnos a los ayuntamientos de todos los países en su lengua. Eso puede haber limitado la comunicación, ya que

no todo el mundo tenía una competencia suficiente en la lengua franca empleada en estos casos, es decir, el inglés.

- El desarrollo de las políticas de igualdad difiere notablemente en función de los países. En consecuencia, los municipios de los países que cuentan con más tradición en políticas de igualdad están más representados en el libro blanco puesto que tienden a presentar experiencias más innovadoras.

- La distribución del poder político entre los diversos niveles de la Administración influye en la capacidad de los ayuntamientos de implementar políticas de este tipo. Así, en aquellos países cuyos ayuntamientos tienen poderes limitados en el ámbito de la antidiscriminación, encontramos menos experiencias a nivel local.³

- También hay países, como Italia, en los que la falta de una legislación estatal parlamentaria contra la homofobia y la transfobia ha instado a algunas autoridades regionales o locales a intervenir para llenar el vacío existente en materia de políticas y acciones a favor de las personas LGTB. Hay que tener presente que estas políticas y acciones locales no pueden sustituir una política estatal porque solo afectan a los habitantes de determinados municipios o regiones y no a todo el país. En resumen, si analizamos este tipo de políticas es fundamental considerar los diferentes niveles gubernamentales.

Finalmente, se han logrado recopilar un total de 107 experiencias. A pesar de ello, dados los obstáculos y el carácter exploratorio de esta investigación, no se puede considerar un mapa definitivo de las medidas que llevan a cabo los ayuntamientos de los Estados miembros de la UE.

1.1.3. Selección de buenas prácticas

En este contexto, las buenas prácticas se definen como políticas públicas que pueden ser consideradas un punto de referencia porque cumplen tres criterios: son innovadoras, han demostrado ser exitosas y se pueden aplicar a otros contextos. Las buenas prácticas se han seleccionado de entre los estudios de caso, el amplio abanico de experiencias recopiladas y las redes identificadas.

3. En Irlanda, por ejemplo, el poder político está bastante centralizado; es decir, el Gobierno central toma las principales decisiones y directivas políticas y se transfieren muy pocas competencias a las autoridades locales. En este contexto, los grupos LGTB no suelen dirigirse a las autoridades locales para la provisión de servicios o para reclamar políticas públicas en relación al colectivo.

1.2 Aclaración de los términos empleados

A continuación, presentamos un glosario de definiciones de los términos específicos que utilizamos a lo largo de este documento con el propósito de facilitar la comprensión a los lectores que no estén familiarizados con la materia y para aclarar en qué sentido empleamos los términos.

- **Bisexual** se refiere a una persona que se puede «sentir atraída emocional o sexualmente por personas de más de un sexo» (Takács, 2006).
- **Discriminación** se refiere al «tratamiento desfavorable hacia una persona o un colectivo con respecto al resto por diversas razones, como la orientación sexual (discriminación directa), o en aquellos casos en los que con una disposición aparentemente neutra se tiende a desfavorecer a un grupo de personas por la misma razón discriminatoria, excepto cuando se pueda justificar objetivamente (discriminación indirecta)» (FRA, 2009).
- La **expresión de género** es «la expresión de uno mismo como mujer o como hombre (o ambos o ninguno de ellos) en la presentación externa o la apariencia a través del comportamiento, la indumentaria, el peinado, la voz, los rasgos físicos, etc.» (Takács, 2006). La expresión de género se ve notablemente condicionada por las expectativas sociales que las personas tienen sobre cómo deben comportarse los hombres y las mujeres. La expresión de género puede no ser fija ni coincidir necesariamente con el sexo o la identidad de género de la persona.
- La **identidad de género** «se refiere a la experiencia de género que una persona siente interna e individualmente, que puede coincidir o no con el sexo asignado al nacer, y comprende la percepción personal del cuerpo (que puede comportar, si así se escoge libremente, la modificación de la apariencia a través de la medicina, la cirugía u otros medios) y otras expresiones de género, entre las que se incluye la indumentaria, el lenguaje y la gestualidad. La identidad de género no es lo mismo que la orientación

Estos criterios han constituido la base para seleccionar las prácticas que presentamos. Posteriormente, también se tuvo en cuenta el criterio de heterogeneidad con relación al lugar en el que se aplican (país o ciudad) y las áreas de actuación. Se ha intentado evitar representar en exceso ciertas áreas tanto geográficas como temáticas. Además, en la selección de buenas prácticas se ha procurado tener en cuenta la variedad en cuanto a aspectos como la ubicación institucional (en el marco de un programa específico, con relación a otros ejes de desigualdad, etc.), el grado de implicación de las autoridades locales (apoyo simbólico, patrocinio, liderazgo, etc.) y el nivel de participación (transversalización⁴, cooperación entre administraciones, participación pública, etc.).

Estas iniciativas se han agrupado en el capítulo sobre buenas prácticas. Otras experiencias interesantes nos han servido para ilustrar con ejemplos el capítulo sobre recomendaciones.

Para ahondar en el proceso, en futuras investigaciones sería necesario poder llevar a cabo una evaluación más profunda de las buenas prácticas que permitiese tener en cuenta las opiniones de los diferentes actores implicados así como tener acceso a informes internos de evaluación.

4. En este contexto, la transversalización se entiende como la inclusión de la perspectiva LGTB en el conjunto de las políticas de una administración determinada.

sexual, y las personas trans se pueden identificar como heterosexuales, bisexuales u homosexuales» (FRA, 2009).

- El **crimen de odio** «hacia las personas LGTB hace referencia a cualquier hecho punible, incluidos los delitos contra las personas o la propiedad, en aquellos casos en los que la víctima, el lugar de los hechos o el objetivo del delito lo son por su conexión, adhesión, afiliación, apoyo o pertenencia real o percibida a un grupo LGTB» (FRA, 2009).

- La **incitación al odio** «se refiere a expresiones públicas que propagan, incitan, promueven o justifican el odio, la discriminación o la hostilidad hacia las minorías; por ejemplo, determinadas declaraciones de líderes políticos y religiosos que aparecen en la prensa o en Internet» (FRA, 2009).

- La **heteronormatividad** se define como «determinadas creencias sobre el supuesto paralelismo, que se da por hecho, entre sexo, género y sexualidad. Algunas de estas creencias son: la idea de que las personas se clasifican en dos categorías complementarias diferentes: hombre y mujer; que las relaciones sexuales y conyugales solo son normales si se dan entre personas de diferente sexo; que las relaciones íntimas entre personas del mismo sexo no tienen valor sexual; [o] que a cada sexo le corresponde un rol natural en la vida. En consecuencia, la heteronormatividad se puede considerar un conjunto de normas sociales que influyen en las personas heterosexuales que tampoco se ajustan estrictamente a estas normas» (Gusmano, 2008: 474).

- La **heterosexualidad** es la atracción emocional, romántica o sexual hacia las personas del sexo opuesto.

- La **homofobia** «es el miedo o la aversión irracionales contra la homosexualidad y contra las personas lesbianas, gays o bisexuales (LGB) basados en el prejuicio» (FRA, 2009).

- La **homosexualidad** es la atracción emocional, romántica o sexual hacia las personas del mismo sexo.

- **Intersexual** hace referencia a las personas que presentan una combinación intermedia o atípica de rasgos físicos que se atribuyen a hombres y mujeres, como una combinación poco frecuente de cromosomas, variabilidad genética o gonadal o diferencias sexuales congénitas.

- **LGBT** es el acrónimo que se utiliza para hacer referencia colectivamente a las personas lesbianas, gays, trans o bisexuales.

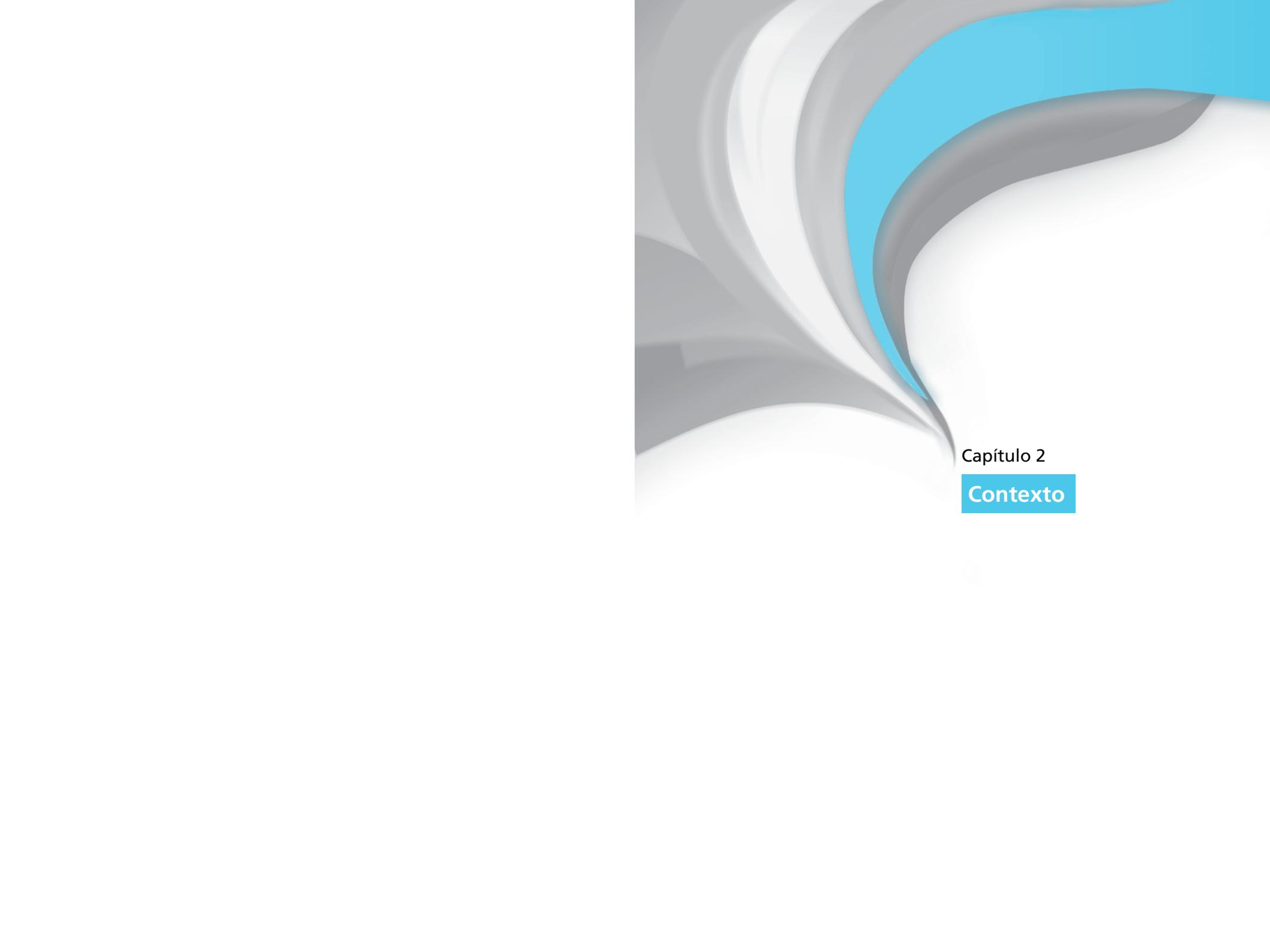
- La **orientación sexual** se refiere a «la capacidad de atracción emocional, afectiva y sexual profunda de las personas hacia personas de otro género o del mismo género o de más de un género» (FRA, 2009).

- Las **personas trans** tienen una identidad de género diferente de la asignada al nacer, al margen de la lectura política que hagan de su situación y de las transformaciones corporales que lleven a cabo. El término comprende, entre otros, a las personas transexuales y transgénero, travestís, *cross dressers*, sin género o *queer*.

- La **transfobia** «se puede describir como el miedo irracional a la no conformidad de género o a la transgresión de género, como el miedo o la aversión a las mujeres masculinas, los hombres femeninos, las personas *cross dressers*, transgénero, transexuales u otros que no encajan con a los estereotipos de género. El uso de la palabra 'fobia' en este contexto no implica que a las personas transfóbicas sufran ninguna enfermedad» (FRA, 2009).

- Una **persona transexual** «es una persona que prefiere otro género diferente al género de nacimiento y que siente la necesidad de someterse a una modificación física del cuerpo para expresar dicho sentimiento, como un tratamiento hormonal o la cirugía» (FRA, 2009). Las mujeres transexuales cambian de hombre a mujer mientras que los hombres transexuales cambian de mujer a hombre.

- La **transexualidad** describe el hecho de que un individuo se identifique con el género opuesto al género que se le ha asignado socialmente en función de sus rasgos sexuales.



Capítulo 2

Contexto

2 Contexto

El principal propósito de este capítulo es proporcionar a los responsables políticos información útil que ponga de relieve los factores contextuales más importantes a tener en cuenta en la implementación de medidas encaminadas a conseguir la igualdad LGTB.⁵

2.1 Legislación y políticas públicas contra la homofobia y la transfobia en la UE

Este apartado está dedicado a los aspectos centrales de las políticas y la legislación de la UE en materia de discriminación por razón de orientación sexual y de identidad de género. En primer lugar, abordamos la legislación de las instituciones europeas y, a continuación, la de los Estados miembros.

Antes de entrar en el ámbito específico de la UE, hay que hacer una breve mención sobre el rol de las instituciones internacionales en cuestiones relacionadas con la discriminación por razón de orientación sexual o de identidad de género. Estas cuestiones se establecen en la Declaración de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, que sirve como punto de referencia fundamental a nivel internacional. A partir de la década de 1990, las cuestiones relativas al colectivo LGTB empezaron a hacerse presentes en foros sobre los derechos humanos y se empezaron a considerar como tales. El documento más completo sobre los derechos de las personas LGTB a nivel internacional es el de los Principios de Yogyakarta (2007)⁶ (encargados por el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos), que establece una serie de principios sobre cómo debe aplicarse la legislación internacional en materia de derechos humanos en cuestiones relacionadas con la orientación sexual y la identidad de género.

2.1.1. Instituciones europeas

En el marco de la UE, en 1997 los Estados miembros firmaron

5. Si se desea obtener información más completa y detallada sobre aspectos específicos, véase: FRA (2008, 2009) *et al.*

6. Los principios de Yogyakarta sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género pueden consultarse en <http://www.yogyakartaprinciples.org>.

el Tratado de Ámsterdam, que en su artículo 13 concedía nuevos poderes a la Comisión para combatir la discriminación por razón de sexo, de origen racial/étnico, de religión/creencias, de discapacidad y de orientación sexual. En 1999, entraron en vigor dos directivas de la Comisión Europea centrales en la legislación antidiscriminatoria de la UE: la Directiva sobre igualdad racial (2000/43/CE), y la Directiva sobre igualdad en el empleo y la ocupación (2000/78/CE). La Directiva sobre igualdad en el trabajo establece un marco general para la igualdad laboral y formativa con independencia de religión/creencias, discapacidad, edad u orientación sexual en el trabajo, la formación o la afiliación o militancia en organizaciones empresariales o sindicales. Algunos países europeos han extendido la protección contra la discriminación a ámbitos incluidos en la Directiva sobre igualdad racial: educación, protección social, afiliación y acceso a los bienes (incluida la vivienda).

Los principios de no discriminación por razón sexo son especialmente importantes para poder interpretar otras directivas, como por ejemplo la Directiva sobre libre circulación de personas (2004/38/CE), la Directiva sobre cualificación (2004/83/CE) y la Directiva sobre reunificación familiar (2003/86/CE). A efectos de la discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género, la interpretación de estas directivas plantea cuestiones relevantes: la interpretación del término «cónyuge», y el reconocimiento de las relaciones entre personas del mismo sexo, que comporta la negación o el acceso a derechos establecidos en dichas directivas, como la reunificación familiar, el derecho de asilo o el cambio de residencia dentro de la UE.

Las instituciones de la UE apenas han tratado la cuestión de la transexualidad. La primera vez que lo hicieron fue en 1989, cuando el Parlamento Europeo adoptó una postura específica con respecto a la transexualidad con la Resolución del 12 de septiembre sobre la discriminación de las personas transexuales, basada en una recomendación previa del Consejo de Europa.⁷ Esta resolución insta a los Estados miembros de la UE a establecer la legislación que permita cambiar el nombre y la mención de sexo en los documentos oficiales y que combata la discriminación del colectivo transexual. La

medida más reciente aprobada por el Parlamento Europeo fue tomada el pasado mes de junio de 2010 con la adopción del Informe de Figueiredo, una de cuyas enmiendas insta a los Estados miembros a emprender más acciones en el ámbito de los derechos de las personas trans.⁸

Hasta el año 2004 la discriminación por razón de identidad o de expresión de género no se había mencionado en la legislación de la UE: la primera mención explícita fue en la Directiva 2004/83/CE. Sin embargo, anteriormente el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ya había dictado sentencias en las que consideraba que el principio de igualdad entre hombres y mujeres debe interpretarse de forma más amplia, incluyendo la protección contra la discriminación de las personas trans. Por esta razón actualmente algunas de las directivas europeas contra la discriminación incluyen al colectivo trans cuando se refieren a la igualdad entre hombres y mujeres.

La mayoría de los progresos alcanzados en el derecho indicativo (*soft law*)⁹ provienen del Consejo de Europa o del Tribunal Europeo por los Derechos Humanos. Por lo que respecta al Consejo de Europa, en el Informe sobre derechos humanos e identidad de género¹⁰ (2009) se establece que el reconocimiento legal de la identidad de género y del nombre de las personas trans no deben estar determinados por requisitos como la anulación del matrimonio, la esterilización o cualquier otra clase de tratamiento médico. Por último, la Resolución 1728, sobre la discriminación por razón de orientación sexual y de identidad de género (2010), propone incluir la identidad de género en la legislación anti-discriminación y que se asegure a las personas trans la posibilidad de cambiar de nombre y género.

2.1.2. Legislación nacional

La mayoría de los Estados miembros de la UE han incorporado las directivas sobre antidiscriminación¹¹ en el derecho civil y laboral. En algunos países, las disposiciones legales contra la discriminación trabajan en base a medidas legales y organismos especializados en un solo eje de discriminación. No obstante, se ha ido evolucionado hacia la creación de una legislación y unos organismos que abordan conjuntamente

8. Plan de trabajo por la igualdad entre las mujeres y los hombres de la Unión Europea 2006-2010, elaborado por Ilda Figueiredo y adoptado el 17 de junio de 2010 por el Parlamento Europeo. Puede consultarse en http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10404_en.htm (octubre de 2010).

9. La *soft law* son instrumentos casi legales que no implican ninguna obligación legal, pero que establecen principios.

10. Derechos humanos e identidad de género: documento elaborado por Thomas Hammarberg, Consejo de Europa, Comisionado para los Derechos Humanos. Puede consultarse en <https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=1476365> (octubre de 2010).

11. La Directiva sobre igualdad en el empleo y la ocupación (2000/78/CE), la Directiva sobre igualdad racial (2000/43/CE) y la Directiva sobre cualificación (2004/83/CE).

7. Recomendación 1117 relativa a la condición de las personas transexuales. Puede consultarse en <https://wcd.coe.int/wcd/ViewDoc.jsp?id=1476365> (octubre de 2010).

diferentes ejes de discriminación.

Algunos países han desarrollado legislación que prohíbe expresamente la discriminación por razón de orientación sexual en el lugar de trabajo, la sanidad, la seguridad social, la educación, el acceso a los bienes y los servicios, y la vivienda.¹² Algunos de estos países incluso han incorporado la orientación sexual en la legislación en materia de delitos y crímenes de odio.¹³ Otro grupo de países dispone de leyes antidiscriminatorias por razón de orientación sexual, aunque solo en algunas de las áreas antes mencionadas, lo que genera combinaciones múltiples y dispares de protección entre los Estados miembros.¹⁴ En Suecia y Portugal la orientación sexual se incluye en las leyes que regulan los crímenes de odio, y la constitución sueca prohíbe la discriminación por razón de orientación sexual.¹⁵ En Hungría la discriminación por identidad de género se prohibió explícitamente en la legislación nacional, con la Ley sobre igualdad de trato y promoción de la igualdad de oportunidades, que se aprobó en 2003 y entró en vigor en 2004 (Takács, 2007).

Más recientemente, se ha observado una tendencia hacia la creación de organismos para la promoción de la igualdad que tratan conjuntamente diferentes clases de discriminación, en lugar de un organismo especializado en la discriminación por razón de orientación sexual. Esto significa que se avanza hacia un modelo en el que se dispone de un único organismo que se encarga de todas las formas de discriminación (Bell et al., 2007; FRA, 2009), un modelo que ya se ha implantado en diecisiete Estados miembros. Este modelo basado en un único organismo para todas las clases de discriminación presenta ventajas e inconvenientes. Entre las ventajas hay que destacar la posibilidad de beneficiarse de las economías de escala, la necesidad de una interpretación coherente y unificada de la discriminación y el hecho de que con frecuencia se den casos de discriminación múltiple. Entre los inconvenientes hay que subrayar la posible invisibilización de la discriminación por razón de orientación sexual.

El reconocimiento del derecho a contraer matrimonio entre personas del mismo sexo no es homogéneo en los Estados miembros de la UE, ni tampoco lo son los derechos que se conceden a estas parejas. Mientras que algunos países no

reconocen legalmente a las parejas de personas del mismo sexo, los países que sí lo hacen han adoptado estrategias diferentes: algunos reconocen los matrimonios entre personas del mismo sexo¹⁶, otros disponen de un registro para este tipo de parejas.¹⁷ Las fórmulas de reconocimiento de estas parejas tampoco son homogéneas: en algunos países tienen los mismos derechos que las parejas heterosexuales, mientras que en otros tienen menos.

Por lo que a la adopción se refiere, España, Bélgica, Dinamarca, Suecia, los Países Bajos y el Reino Unido¹⁸ permiten que las parejas del mismo sexo adopten de manera conjunta. Algunos países permiten la inseminación artificial a parejas de mujeres¹⁹ ²⁰ y otros solo reconocen el derecho a adoptar al descendiente biológico del cónyuge.²¹

En cuanto a la discriminación de las personas trans, ningún país de la UE las incluye específicamente en la legislación antidiscriminatoria. Según varias sentencias del Tribunal Europeo por los Derechos Humanos, trece estados miembros interpretan la discriminación de las personas trans como una forma de discriminación por razón de sexo.²² En cambio, Alemania y España la han incorporado como una forma de discriminación por razón de orientación sexual y Hungría ha determinado que se trata de una forma de discriminación por razón de identidad de género. Los restantes once países de la UE no incluyen específicamente esta forma de discriminación en su legislación.

En lo referente a la modificación corporal, el Convenio Europeo de Derechos Humanos exige que todos los países permitan la cirugía de reasignación sexual. Actualmente, cada país establece sus propios requisitos para acceder a este tratamiento. Tal como señala el informe elaborado por la Fundamental Rights Agency (2008: 127-9), en algunos Estados esta decisión depende de un jurado o de un equipo médico profesional, lo que no siempre garantiza el acceso a la modificación corporal.

En relación con el reconocimiento legal del nuevo nombre y la identidad de género, todos los países de la UE deberían permitir la rectificación de los documentos oficiales. Actualmente hay cuatro países que no cumplen el Convenio Eu-

12. España, Francia, Grecia, Rumanía, Hungría, Alemania, Finlandia, Irlanda, Bélgica y Luxemburgo, Bulgaria, Eslovenia, la República Checa, los Países Bajos y el Reino Unido.

13. España, Francia, Grecia, Rumanía, Hungría, Alemania, Finlandia, Irlanda, Bélgica y Luxemburgo.

14. Estonia, Letonia, Austria, Chipre, Malta e Italia (en el lugar de trabajo); Polonia (en la sanidad, la educación y el lugar de trabajo); Lituania (en el lugar de trabajo, la educación y el acceso a los bienes y los servicios) y Dinamarca (en el lugar de trabajo, el acceso a los bienes, los servicios y la vivienda).

15. Puede consultarse en www.ilga-europe.org/home/guide/country_by_country (octubre de 2010).

16. Portugal, España, Suecia, los Países Bajos y Bélgica.

17. Francia, Hungría, la República Checa, Alemania, Dinamarca, Finlandia, los Países Bajos, el Reino Unido, Irlanda, Bélgica, Eslovenia y Luxemburgo.

18. Véase http://www.ilga-europe.org/home/guide/country_by_country.

19. Entre otros, Rumanía, Suecia, Finlandia, Letonia, los Países Bajos, el Reino Unido y Bélgica.

20. Fuente: http://www.ilga-europe.org/home/guide/country_by_country.

21. Finlandia y Alemania.

22. Bélgica, Dinamarca, Francia, Irlanda, Italia, Letonia, los Países Bajos, Austria, Polonia, Eslovaquia, Finlandia, Suecia y el Reino Unido.

ropeo de Derechos Humanos, es decir, Estados que no permiten que los ciudadanos puedan cambiar el nombre y la mención de sexo: es el caso de Irlanda, Luxemburgo, Malta y Letonia. El resto de los Estados miembros reconocen legalmente la identidad de género y el nuevo nombre de las personas trans, estableciendo cada uno sus propios requisitos. Tal como muestra el estudio europeo *Transgender EuroStudy*, publicado por ILGA Europa (Whittle et al., 2008), estos requisitos pueden incluir el divorcio obligatorio, la esterilización química, la reasignación sexual o haber recibido un certificado de trastorno psíquico.

Respecto al derecho y la libertad de asociación, que se garantiza por ley a todos los ciudadanos de la UE, el informe de la FRA (2009) reveló que en los últimos años las asociaciones LGTB se han encontrado con ciertas dificultades en algunos países (prohibiciones y obstáculos administrativos) a la hora de intentar organizar manifestaciones o reuniones a favor de los derechos de las personas LGTB.²³ Estas dificultades comprenden desde la prohibición directa de llevar a cabo manifestaciones (con argumentos como, por ejemplo, la imposibilidad de garantizar la seguridad de los manifestantes, el mantenimiento del orden público o el incumplimiento de la moralidad pública) hasta administraciones locales que no están dispuestas a colaborar con los organizadores de la marcha. Además, muchas asociaciones LGTB tienen grandes dificultades para encontrar local para su sede, para organizar actos culturales o para hacer oír sus reivindicaciones políticas.

23. Lituania, Letonia, Bulgaria, Rumanía, Polonia y Estonia.

2.2 Actitudes hacia las personas LGTB

En este apartado ofrecemos una visión general de las actitudes de la ciudadanía europea hacia la homosexualidad según datos procedentes del Eurobarómetro,²⁴ la Encuesta Europea de Valores²⁵ y la Encuesta Social Europea.²⁶ En él presentamos un resumen de algunos de los datos recogidos por estas encuestas para ilustrar cómo han evolucionado los valores respecto a la homosexualidad en las sociedades europeas. Hay que destacar que estas encuestas no tratan cuestiones relacionadas con la transexualidad.

En primer lugar, la aceptación de la homosexualidad se puede medir a partir de los resultados obtenidos en la pregunta de la encuesta del Eurobarómetro del año 2006 sobre si la homosexualidad sigue siendo un tema tabú en los respectivos países. El 48% de la población europea respondió que la homosexualidad todavía es un tema tabú en su país, mientras que otro 48% creía lo contrario. Las cifras varían según los países: gran parte de la población de la mayoría de los países del sur creía que la homosexualidad aún era un tema tabú en su país (86% en Chipre, 85% en Grecia y 83% en Portugal, cerca de un 40% más que la media de la UE); por el contrario, algunos países se situaron muy lejos de la media de la UE, como, por ejemplo, la República Checa (19%), Alemania (28%) y Dinamarca (31%).

La figura 1 muestra los diversos grados de conformidad en referencia a la pregunta sobre si las personas gays y lesbianas tienen que poder vivir como quieren (Encuesta Social Europea) y refleja cómo ha evolucionado esta tendencia entre los años 2002 y 2008. Por un lado, mientras que el porcentaje de personas que están «completamente de acuerdo» aumenta a lo largo de los años, el porcentaje de personas que están «de acuerdo» se reduce, especialmente a partir del año 2006. Por otro lado, las cifras relativas a aquellas personas que están «en desacuerdo» o «completamente en desacuerdo» con esta cuestión se incrementan con los años. Una explicación de esta tendencia es el aumento del número de países incluidos en la muestra a partir del año 2006: Chipre, Letonia, Bulgaria, Rumanía y Eslovaquia. Estos países

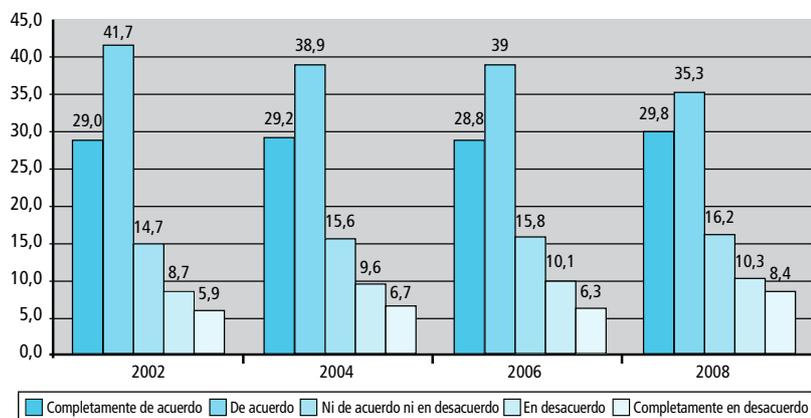
24. El Eurobarómetro incluye sondeos y estudios de opinión realizados por el sector de análisis de la opinión pública de la Comisión Europea.

25. El Proyecto Europeo de Valores está gestionado por el Consejo de Directores de Programas.

26. La Encuesta Social Europea es una encuesta de corte académico fundada por los programas marco de la Comisión Europea, la Fundación Europea de la Ciencia y organismos de financiación de cada país miembro.

tienden a presentar actitudes menos respetuosas hacia el colectivo LGTB, lo que podría explicar el descenso general del porcentaje de personas que se muestran tolerantes hacia las personas gays y lesbianas.

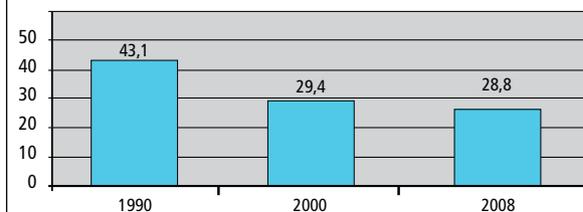
Figura 1. Las personas gays y lesbianas tienen que poder vivir como quieran. Fuente: Encuesta Social Europea



La cifra relativa a la ciudadanía de la UE que se sentiría cómoda si fuese vecina de una persona homosexual es del 61% (Comisión Europea, 2008b). El porcentaje de población sueca (91%), holandesa (91%) y danesa (89%) es superior a la media de la UE, mientras que el de la búlgara (22%) y la letona (25%) se sitúa muy por debajo.

Los datos obtenidos del Estudio Europeo de Valores muestran la evolución desde 1990 hasta 2008 en lo referente al tipo de personas de las que la población no querría ser vecina. En 1990, el 43,1% de las personas encuestadas respondió que no le gustaría ser vecina de una persona homosexual, y en 2008 esta cifra cayó hasta el 28,8%. Nuevamente, se puede observar una gran variación entre países: el porcentaje de personas que respondieron que no les gustaría ser vecinas de una persona homosexual en Lituania y en Rumanía aumenta hasta el 67,2% y el 59,3% respectivamente. Sin embargo, las cifras en España (5,4%), Dinamarca (5,7%) y Francia (5,7%) se sitúan muy por debajo de la media de la UE.

Figura 2. Porcentaje de personas a las que no les gustaría ser vecinas de una persona homosexual. Fuente: Estudio Europeo de Valores.

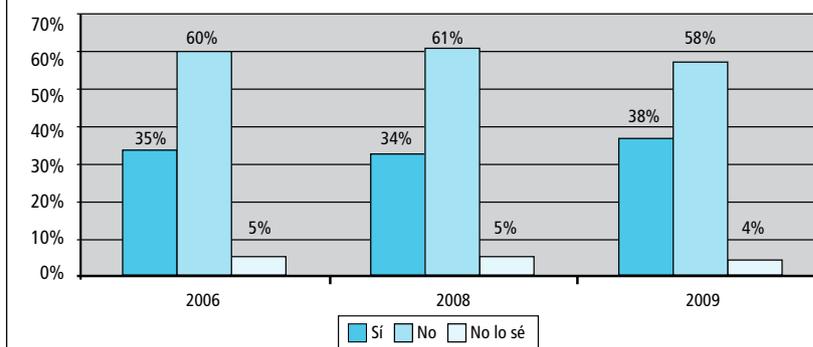


Tener amigos o conocidos homosexuales se puede considerar una variable que influye en la opinión que tienen las personas sobre la discriminación por razón de orientación sexual (Comisión Europea, 2006a) y, al mismo tiempo, sirve para mostrar el grado en que gays y lesbianas se relacionan con el resto de la población y expresan abiertamente su orientación sexual. En el año 2006, el 35% de la población europea respondió que tenía amigos o conocidos gays o lesbianas, una cifra que aumentó en 3 puntos en 2009, año en que la media europea se situó en el 38%. De nuevo, hay que tener en cuenta las diferencias existentes entre los países europeos: en Bulgaria, un 7% de la población tiene amigos o amigas gays o lesbianas; en Eslovaquia, un 15%; en Estonia, un 17%; y en la República Checa, un 20%. Las cifras más elevadas de personas con amistades lesbianas y gays corresponden a los Países Bajos (68%), seguidas de Suecia y Francia (ambos con un 59%).²⁷

27. Si se desea obtener más información, véase Comisión Europea (2006a, 2008b, 2009).

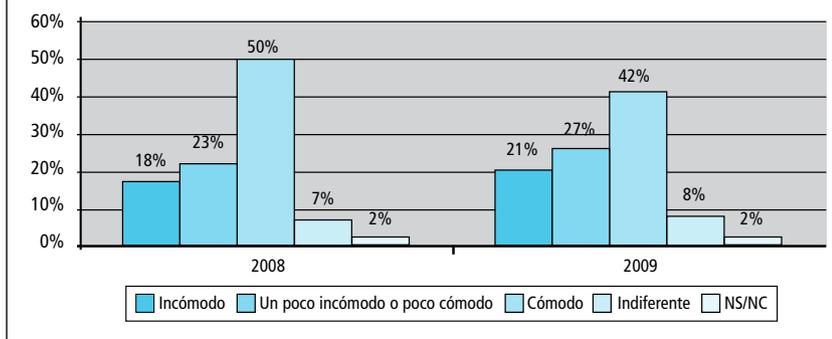
28. Se preguntó a las personas que participaban en la encuesta si tenían amistades homosexuales.

Figura 3. Tener amigos y conocidos homosexuales.²⁸ Fuente: Discrimination in the European Union, Eurobarómetro: Comisión Europea.



La figura 4 muestra si las ciudadanas y los ciudadanos de la UE se sienten cómodos con el hecho de que una persona homosexual ocupe el máximo cargo político electo de su país. Estos datos muestran en qué grado se considera que una persona gay o lesbiana es capaz de representar a su país y, por lo tanto, tienen una importancia simbólica clave. En el año 2008, el 50% de la población de la UE se sentía cómoda con el hecho de que el máximo cargo político electo fuese ocupado por una persona homosexual, y en 2009, el 42%. Las personas con amigos o conocidos gays y lesbianas se muestran mucho más abiertas respecto a la idea de que personas homosexuales ocupen este cargo político, en comparación con las personas que no tienen amistades y conocidos gays y lesbianas (Comisión Europea, 2009). Además, las cifras varían mucho entre los diferentes países de la UE: mientras que el 78% de la población sueca, el 69% de la danesa y el 64% de la francesa se sentiría cómoda, sólo el 8% de los búlgaros, el 12% de los rumanos y el 15% de los letones se sentirían cómodos. La ampliación de la UE podría explicar de nuevo la evolución negativa de los resultados.

Figura 4. Grado de comodidad respecto al hecho de que una persona homosexual ocupe el máximo cargo político electo. Fuente: *Discrimination in the European Union*, Eurobarómetro: Comisión Europea.



Son muchas las variables que influyen en las actitudes con respecto a la homosexualidad, como, por ejemplo, la edad o la edad a la que se abandona la formación reglada. En general, puede afirmarse que las personas que han permanecido más tiempo en el sistema educativo o que son más jóvenes muestran actitudes más tolerantes hacia la homosexualidad.

2.3 Áreas de intervención

En este apartado presentamos un resumen de las principales dificultades con que se encuentran las personas lesbianas, gays, trans y bisexuales en diversas esferas de la vida social. Nos vamos a centrar en aquellas áreas en las que las autoridades locales pueden intervenir, lo que significa que no vamos a tratar cuestiones relacionadas con el reconocimiento de las parejas del mismo sexo o con el derecho de asilo.²⁹ En los capítulos 3 y 4 abordaremos ejemplos de buenas prácticas y recomendaciones para resolver las dificultades detectadas.

2.3.1. Administración local

El Gobierno local es el nivel gubernamental más cercano a la ciudadanía, por lo que puede emprender acciones para resolver los problemas más inmediatos que afectan a las personas LGTB. Pese a que los ayuntamientos ocupan una posición privilegiada para interactuar con la población de una manera más próxima, hay que tener en cuenta que no tienen competencias en todas las esferas y que, por tanto, hay algunas cuestiones problemáticas en las que no pueden intervenir o en las que sólo pueden hacerlo parcialmente.

Tanto en la Administración pública como en el seno de la sociedad, algunas personas ignoran las realidades del colectivo LGTB o, incluso, presentan actitudes homófobas o transfóbicas. En consecuencia, cualquier acción tiene que empezar con la formación del funcionariado con el objetivo de sensibilizarlo respecto a las necesidades de las personas LGTB y de mejorar el acceso de este colectivo a los servicios municipales (véanse las buenas prácticas 1, 24 y 26).

Las asociaciones LGTB constituyen una valiosa fuente de información de cara a diseñar e implementar medidas para combatir la discriminación por razón de orientación sexual o de identidad de género. No obstante, las asociaciones LGTB en ocasiones no consiguen encontrar canales para interactuar con el Gobierno municipal y otras veces estos canales sólo tienen un carácter puntual.

29. No obstante, algunos ayuntamientos han encontrado maneras de emprender acciones en áreas que quedan excluidas de sus competencias, como, por ejemplo, el reconocimiento de las parejas del mismo sexo (véase el capítulo 3).

El reto de las administraciones comprometidas a luchar contra la discriminación por razón de orientación sexual y de identidad de género es adoptar la perspectiva LGTB a la hora de diseñar, implementar y evaluar todas las políticas municipales. Y hay que tener en cuenta el contexto en el que se sitúa este reto: el hecho que las autoridades locales acostumbran a tratar las políticas para la igualdad LGTB como un asunto marginal, lo que las hace más susceptibles de desaparecer o de quedar limitadas por recortes presupuestarios o por cambios de gobierno.

2.3.2. Crímenes de odio e incitación al odio

El primer obstáculo al abordar el tema de los crímenes de odio y la incitación al odio hacia las personas LGTB es la falta de datos estadísticos compilados por los Estados miembros de la UE.³⁰ A esta falta de datos se suma el hecho de que el concepto de crimen de odio y el modo en que se registra varía de un país a otro y, por tanto, los pocos datos que recogen los Estados miembros de la UE no son comparables.

A la hora de recopilar los datos sobre crímenes de odio nos encontramos la dificultad añadida de que las víctimas no suelen denunciarlos. Ello se debe a diversas razones: evitar la estigmatización social y el perjuicio que conlleva formar parte del colectivo LGTB; el hecho de que algunas personas sean víctimas de esta clase de ataques con tanta frecuencia que ya no se preocupan de denunciarlos; el hecho de que los procedimientos para denunciar sean complicados, y, por último, el hecho de que algunas personas no confían en la policía porque en el pasado han sufrido ataques homofóbicos por su parte (FRA, 2008). Debido a todos estos factores, los delitos homofóbicos y transfóbicos tienen escasa visibilidad pública.

Sin embargo, el problema no se debe tan solo a la reticencia de la víctima a denunciar dichos ataques, sino también al hecho de que no todos los Estados miembros de la UE tipifican esta forma de ataque como delito en su código penal. En doce Estados miembros³¹ el código penal tipifica la incitación al odio, la violencia y la discriminación por razón de orientación sexual, pero tan sólo nueve de estos Estados consideran que la homofobia sea una circunstancia agravante en delitos menores. En trece Estados,³² la legislación no considera que la

homofobia sea un factor agravante en delitos menores ni un delito propiamente dicho.³³

Dada la falta de datos, la información sobre la naturaleza y la distribución geográfica de los crímenes de odio de que se dispone es limitada, lo que conlleva que a los legisladores y los responsables de las políticas les resulte difícil calibrar el impacto global de este fenómeno e intervenir con eficacia a fin de prevenir este tipo de agresiones.

Para paliar esta escasa disponibilidad de datos, se han realizado estudios sobre esta materia en diversos países (véase FRA, 2009). Dichos estudios muestran las características de los crímenes de odio dirigidos a personas LGTB, entre las que destacan que el tipo de agresión más frecuente son ataques verbales, que este tipo de ataques suele producirse en espacios públicos y que las personas jóvenes tienen más probabilidades de sufrirlos. En cambio, las mujeres lesbianas y bisexuales tienen más posibilidades de ser atacadas en espacios privados y ser objeto de acoso o amenazas sexuales. Según la OSCE (2006), un rasgo característico de las personas que son objeto de crímenes de odio por su orientación sexual o identidad de género es el hecho de que no pueden contar con el apoyo de la familia, a diferencia de las víctimas de delitos raciales, religiosos o étnicos.

Por lo que al perfil de los autores de crímenes de odio se refiere, los estudios demuestran que la mayoría son hombres que no conocen a las víctimas. Las motivaciones que hay detrás de los delitos homofóbicos y transfóbicos son muy diversas; por ejemplo, la violencia que siente la persona autora de la agresión en presencia de gays, lesbianas o personas trans, así como el deseo de mantener el «orden social» con agresiones dirigidas a personas que no se ajustan a los modelos de género y de sexualidad dominantes (Butler, 2001). Esta explicación, que se conoce como teoría del pánico de género (*gender panic theory*), sitúa el origen de la transfobia y la homofobia en la inseguridad personal producto del sentimiento de inadecuación respecto al género asignado. Desde esta perspectiva, la homofobia y la transfobia son el producto inevitable de reproducir las diferencias entre mujeres y hombres. Eso es especialmente visible en la construcción de la masculinidad, que se basa en el rechazo del hombre gay

33. El caso de Finlandia es único, dado que considera que la homofobia es un factor agravante en delitos menores, pese a que el código penal no tipifique la incitación al odio por razón de orientación sexual.

30. El informe de la FRA (2009) muestra que no hay datos disponibles en Austria, Bulgaria, Chipre, la República Checa, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Portugal, Rumanía ni España. La OSCE (2008) añade a esta lista Croacia, Alemania, Irlanda, los Países Bajos, Suecia y el Reino Unido.

31. Bélgica, Dinamarca, Estonia, Alemania, España, Francia, Lituania, los Países Bajos, Portugal, Rumanía, Suecia e Irlanda del Norte.

32. Letonia, Luxemburgo, Polonia, la República Checa, Eslovaquia, Austria, Hungría, Eslovenia, Italia, Bulgaria, Grecia, Chipre y Malta.

como imagen del hombre desprestigiado y afeminado (Adam, 1998: 394).

Esta explicación de las causas de la agresión transfóbica y homofóbica ha sido esgrimida para exculpar a los autores de este tipo de agresiones, quienes, al ser presos de una patología, argumentan no ser completamente responsables de sus acciones. El hecho de comprender las motivaciones de la persona que comete la agresión no la exculpa, sino que debería servir para abordar la complejidad de este tipo de agresiones, prever soluciones más efectivas y hacer más visible la violencia provocada por la reproducción del género normativo (Coll-Planas, 2010).

2.3.3. Familia

La familia, especialmente los padres, son modelos de conducta y constituyen una fuente fundamental de apoyo emocional. Por esta razón es muy importante para las personas LGTB, sobre todo para los menores de edad, el reconocimiento y la aceptación de su orientación sexual e identidad de género por parte de sus familiares.

Varios estudios realizados en los Estados miembros de la UE ponen de relieve que muchas personas LGTB ocultan su orientación sexual a su familia por miedo a ser rechazadas (FRA, 2009). La mayoría de los individuos que participaron en el estudio de Judit Takács (2006) explicaron experiencias de rechazo por parte de miembros de su familia cuando les comunicaron su homosexualidad o transexualidad. Este rechazo obligó a los jóvenes LGTB a intentar negar su sexualidad o su género, o a llevar una doble vida. La ocultación de la orientación sexual o de la identidad de género comporta consecuencias, como, por ejemplo, la disminución de la autoestima, y también incrementa la probabilidad de adoptar conductas de riesgo, como la adicción a las drogas o la práctica de sexo no seguro. Los jóvenes que son rechazados por la familia corren más riesgo de cometer intentos de suicidio, de sufrir depresión, de consumir drogas o de contraer enfermedades de transmisión sexual, que los gays y las lesbianas jóvenes que no han sufrido este tipo de rechazo (Ryan, 2009).

Las actitudes negativas y el rechazo por parte de miembros

de la familia también pueden conducir al fracaso escolar y representar un escollo a la hora de planificar el futuro o de establecer vínculos emocionales (Ryan, 2009). En cambio, la aceptación y el apoyo de la familia tienen un efecto positivo en la salud física y mental de los jóvenes, y reduce el riesgo de depresión y la tendencia a consumir drogas o a suicidarse. Además, aumenta la probabilidad de mantener una relación más estrecha con la familia de origen y de querer formar una familia propia.

Hay determinados factores que favorecen la aceptación familiar, como por ejemplo reproducir un estilo de vida similar a la norma heterosexual (tener pareja estable, por ejemplo) o comportarse de acuerdo con lo que socialmente se atribuye a un género determinado (es decir, comportarse de una manera masculina en el caso de los gays y de una manera femenina en el caso de las lesbianas). No obstante, estos factores solo conducen a una aceptación parcial, porque los miembros de la familia siguen actuando de acuerdo con un esquema heteronormativo, lo que significa que los hijos no pueden satisfacer nunca del todo sus expectativas.

Las reacciones más habituales de los padres al descubrir que su hijo o hija es homosexual acostumbran a ser: someterlo a más control (especialmente si es menor de edad), sobreprotegerlo (por miedo al rechazo social), ocultar su situación (presionarle para que lo mantenga en secreto), buscar a alguien a quien culpar, resignarse, llevarle a terapia, mostrar su decepción, creer que es una etapa pasajera o, incluso, echarle de casa (Takács, 2006; Coll-Planas, 2009). Las personas LGTB suelen interpretar estas reacciones adversas no solo como un desprecio a su orientación sexual/ identidad de género, sino como un rechazo hacia su propia persona. Sin embargo, estas reacciones iniciales sólo son el principio de un proceso complejo y variable de redefinición de las relaciones familiares, en que los familiares se esfuerzan por encontrar nuevos códigos de comunicación y normas y roles no basados en supuestos heteronormativos (Bertone y Franchi, 2008).

Asimismo, hay que tener en cuenta la llamada «perspectiva rainbow», es decir, la perspectiva de los hijos cuyos padres son gays o lesbianas, una realidad cada vez más frecuente

como consecuencia del mayor acceso a la tecnología de reproducción asistida y del derecho a la adopción por parte de las parejas del mismo sexo reconocido en diversos países de la UE. Aparte de la situación legal en el seno de la Unión Europea (véase el apartado 2.1), las familias LGTB deben hacer frente a numerosas dificultades, entre las que hay que destacar: ser rechazadas por parte de la sociedad por prejuicios enquistados, en mayor o menor grado, en todos los países de la UE; volverse socialmente invisibles, en parte a causa de la heteronormatividad imperante en la sociedad; ser constantemente comparadas con familias heterosexuales en cuanto a la capacidad para criar a los hijos; y los problemas de rechazo que pueden encontrarse los hijos tanto en la escuela como en entornos extraescolares.

2.3.4. Educación

La situación de las personas LGTB en el ámbito educativo es el tema abordado sobre el que se han llevado a cabo más estudios en el contexto europeo. Una de las conclusiones más extendidas es que las escuelas son instituciones heteronormativas que silencian las experiencias del colectivo LGTB y que reproducen las normas de género, un hecho que fuerza a los estudiantes LGTB a ocultar su orientación sexual o identidad de género.

La educación es esencial en las políticas antidiscriminatorias por diversas razones. En primer lugar, porque en las aulas hay personas LGTB que, debido a su edad y al entorno hostil en el que se hallan, no son capaces de aceptar su sexualidad o identidad de género. La FRA (2009) señala que las manifestaciones de homofobia constituyen un problema grave en el sistema educativo de los veintisiete Estados miembros de la UE. Las víctimas más comunes de acoso³⁴ son estudiantes que no se adecuan a las normas sociales relacionadas con el género; es decir, chicos femeninos y chicas masculinas.

Las principales consecuencias para los estudiantes que tienen que soportar este tipo de acoso son el absentismo, el abandono prematuro de la escuela (que implica menos oportunidades de integración social en el futuro), un rendimiento académico inferior, el aislamiento, disminución

del bienestar personal, baja autoestima y un riesgo más elevado de suicidio (Takács, 2006; FRA, 2009).

En segundo lugar, la educación es esencial porque ejerce una influencia capital a la hora de modelar los valores y las actitudes de la sociedad. Una educación que fomente el respeto por la diversidad sexual y de género contribuirá a crear una sociedad más equitativa y con menos violencia homofóbica y transfóbica. Además, hay que tener en cuenta que es en la adolescencia cuando las personas aprenden los comportamientos socialmente asignados a su sexo y a distinguir qué es apropiado y qué no lo es en lo que a las normas de género se refiere (Takács, 2006).

Además, tratar la diversidad sexual y de género en las aulas de una forma abierta y desde el respeto es crucial para que los jóvenes no solo acepten diferentes opciones, sino que también se sientan libres para expresar su propia orientación sexual e identidad de género. El currículum educativo y la labor del personal docente resultan cruciales para conseguirlo.

En cuanto al currículum educativo, diversos estudios coinciden en que se produce una invisibilización de la realidad de las personas LGTB: existen escasas referencias a familias no tradicionales, a relaciones no heteronormativas y a roles de género y orientación sexual no tradicionales (FRA, 2009; Under Ytan, 2006; Alldred y David, 2007). Además, algunas de las referencias al colectivo LGTB que se pueden encontrar en el currículum educativo lo sitúan en contextos negativos que consideran la homosexualidad como «una enfermedad, un pecado o algo contra natura» (Takács, 2006). También es importante evitar reconocer al alumnado LGB por sus necesidades «especiales» o sus supuestos rasgos singulares, lo que se trata es de incorporar la orientación sexual en el plan de estudios como una cuestión de justicia social (Alldred y David, 2007). El hecho de que esta realidad sea invisible en las escuelas tiene consecuencias negativas para la salud sexual del alumnado LGTB, perjudica su autoestima y aumenta su sentimiento de aislamiento (FRA, 2009).

En lo que al personal docente se refiere, hay que destacar la falta de formación y de herramientas para tratar cuestiones

34. Este tipo de acoso incluye insultos, abuso físico, amenazas y acoso escolar, entendido como un abuso sistemático de poder empleado con el objetivo de herir de forma repetida y deliberada a otras personas (Reid, Monsen y Rivers, 2004).

relacionadas con la realidad LGTB. Por un lado, ello hace que el profesorado se muestre reticente a tratar temas relativos a la orientación sexual o la identidad de género en el aula y, por otro, da lugar a que le resulte difícil detectar actitudes homófobas y transfóbicas y saber cómo actuar cuando se dan. Hay que tener en cuenta que si actúan sin el conocimiento o el asesoramiento adecuados, las medidas adoptadas pueden tener un éxito limitado o, incluso, provocar el efecto contrario al deseado (Takács, 2006; Under Ytan, 2006; Coll-Planas, 2009).

Asimismo, hay que poner de relieve el hecho de que el profesorado LGTB también se enfrenta a dificultades cuando revela su homosexualidad. Ello no perjudica solo al propio profesorado, que no puede mostrar abiertamente su orientación sexual o identidad de género (Martinsson et al., 2007), sino también al alumnado LGTB, puesto que se queda sin modelos de conducta positivos y se reproduce la idea de que ser LGTB es algo vergonzoso, que hay que mantener en secreto.

2.3.5. Empleo

A pesar de que la discriminación directa por razón de orientación sexual y de identidad de género es ilegal (véase el apartado 2.1.), la discriminación indirecta continua existiendo y perjudica al colectivo LGTB en un ámbito tan clave para la inserción social como es el del trabajo (UGT, 2010; Martinsson et al., 2007).

La Directiva sobre igualdad en el empleo y la ocupación (2000/78/CE) prohíbe tanto la discriminación directa como la indirecta por razón de orientación sexual en el sector público y el privado, en la autoocupación, en el acceso a los servicios de orientación profesional, en la formación profesional, en las condiciones laborales y en la afiliación y participación en sindicatos.

No obstante, las personas LGTB tienen que hacer frente a situaciones discriminatorias como, por ejemplo, ocultar su orientación sexual por miedo a perder su empleo (Takács, 2006). Quinn y Paradis (2007) afirman que el 42% de las personas LGTB encuestadas no habían revelado su orientación

sexual en su lugar de trabajo. El acoso en el trabajo por razón de orientación sexual o identidad de género suele consistir en la reiteración de actitudes que «amenazan la dignidad de las personas LGTB o que intentan generar un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo» (UGT, 2010: 9). Estas actitudes crean una situación que dificulta el acceso al trabajo y a la promoción profesional o que pone en peligro la continuidad de la persona acosada en el lugar de trabajo.

Diversas investigaciones llevadas a cabo en países europeos muestran que la discriminación y homofobia directa o indirecta en el lugar de trabajo se traduce en desigualdad en aspectos como el reconocimiento del trabajo, las vacaciones y el salario (FRA, 2009). Tal como se explica en el apartado 2.4.1, las personas trans se encuentran con especiales dificultades en relación con la integración en el mercado laboral.

Los datos de que se dispone sobre la discriminación del colectivo LGTB en el trabajo se refieren principalmente a la manera en que la población europea percibe la discriminación por razón de orientación sexual en el ámbito laboral. Según la encuesta del Eurobarómetro del año 2006, el 32% de las personas encuestadas estaban «completamente de acuerdo» con la afirmación de que a las personas LGTB les resulta difícil revelar su orientación sexual en el lugar de trabajo, y el 45,5% afirmaba que estaba «de acuerdo» con esta afirmación (Comisión Europea, 2006a).³⁵

En cuanto a la pregunta «¿qué factores suponen un mayor riesgo de despido para los trabajadores?», en el año 2008 el 20,9% de las personas que participaron en la encuesta del Eurobarómetro afirmaron que ser gay o lesbiana suponía una desventaja. En 2009 dicho porcentaje se redujo hasta el 19,3% (Comisión Europea, 2009).³⁶

El nivel de conformidad con las medidas adoptadas para promover la igualdad de oportunidades, según las encuestas del Eurobarómetro (Comisión Europea 2006a y 2008b), muestra hasta qué punto la población cree que el Estado debe intervenir para combatir la desigualdad y la discriminación por razón de orientación sexual. La mayoría de la población europea encuestada está «de acuerdo en cierta manera»

35. Se observan diferencias significativas entre los países: más de la mitad de la población chipriota (67,8%), griega (54%) y rumana (52,5%) está completamente de acuerdo con la afirmación de que a las personas LGTB les resulta difícil revelar su orientación sexual en el trabajo, mientras que este porcentaje es muy inferior en Malta (20,3%), España (18%) y el Reino Unido (15,4%).

36. Se observan diferencias notables entre los países: el 35,7% de la población chipriota encuestada, el 33,9% de la sueca y el 33,4% de la danesa afirma que ser gay o lesbiana supone una desventaja para la persona trabajadora. En cambio, solo el 11,4% de las personas encuestadas de la República Checa y de Irlanda, un 11,3% de Macedonia y un 10,3% del Reino Unido avalan esta afirmación.

37. Los países en los que la mayoría de la población está «completamente de acuerdo» con esta clase de medidas son Chipre (47,2%), Irlanda (46,8%) e Irlanda del Norte (43,3%). Los países con menos porcentaje de la población que está «completamente de acuerdo» con ellas son Letonia (21,8%), Austria (21,2%) y Eslovaquia (21%).

(un 34,6% en 2008 y un 39,1% en 2009), seguida de la población que está «completamente de acuerdo» (un 34,1% en 2008 y un 28,2% en 2009).³⁷ Tal como demuestra un estudio europeo sobre políticas en materia de empleo para personas lesbianas y gays (Colgan et al., 2007), pese a la legislación existente, la heteronormatividad no ha disminuido en el trabajo, sino que se mantiene una jerarquización de las identidades sexuales que hace que un gran número de personas LGTB no se sientan cómodas en su lugar de trabajo (Gusmano, 2009).

2.3.6. Salud

En este apartado se presenta la situación del colectivo LGTB en el ámbito de la salud desde dos perspectivas. En primer lugar, tratamos la discriminación que sufren las personas gays, lesbianas y trans en el sistema sanitario, y en segundo lugar, las necesidades específicas que tienen en relación con la salud, incluida la cuestión de las infecciones de transmisión sexual.

Investigaciones elaboradas recientemente (Gibbons et al., 2008; Coll-Planas y Missé, 2009; Pietrantoni et al., 2008) señalan que las personas LGTB deben hacer frente a diversos obstáculos para acceder al sistema sanitario. Uno de ellos es la falta de reconocimiento de las parejas del mismo sexo como parientes o familiares (por ejemplo, a la hora de tomar una decisión sobre el tratamiento de la pareja o de los hijos o para visitarlos en el hospital). También hay que mencionar que muchas personas LGTB no se sienten seguras a la hora de revelar su orientación sexual o identidad de género a los profesionales sanitarios, que suelen dar por hecho que son heterosexuales y no trans. En particular, se ha constatado que numerosos ginecólogos están mal informados en relación a la sexualidad de las mujeres lesbianas y bisexuales. En el caso de las personas trans, el tratamiento discriminatorio se concreta no dirigirse a ellas con el nombre y el género con los que la persona se identifica. En casos extremos, algunos médicos han recomendado a los pacientes LGTB seguir una terapia psiquiátrica para «curar» su homosexualidad o transexualidad.³⁸

En lo que a la salud del colectivo LGTB se refiere, Gibbons et

al. (2008) señalan que la sexualidad o la identidad de género no es por sí misma la causa de ningún problema emocional ni mental, sino que la salud mental de estas personas se ve afectada por el nivel de homofobia y transfobia con que se encuentran en su entorno.

El Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/ Sida (ONUSIDA, 2009: 67) afirma en su informe de 2009 que «las relaciones sexuales entre hombres representan la vía predominante de transmisión en América del Norte y en la Unión Europea.» Este informe también destaca que dentro de la población masculina que mantiene relaciones sexuales con hombres existen perfiles más vulnerables que otros, como los inmigrantes, y constata que se ha dado un notable relajamiento en las conductas preventivas de los jóvenes.

Tanto la OMS como ONUSIDA han señalado que la realización regular de pruebas de infecciones de transmisión sexual (ITS) facilita la detección precoz del virus y mejora los resultados del tratamiento. En relación a esta cuestión, hay personas que relatan haber recibido un trato estigmatizador y culpabilizador a la hora de someterse a pruebas en centros públicos (Coll-Planas y Missé, 2009). Este trato discriminatorio es un factor que aleja de los centros médicos a los potenciales usuarios.

Algunos estudios señalan que es importante investigar las causas profundas que llevan a practicar sexo no seguro pese a tener acceso a la información sobre los riesgos que conlleva, ya que se constata que personas que están bien informadas sobre la prevención de las ITS siguen manteniendo relaciones sexuales de riesgo (Fernández-Dávila, 2009).

Por último, la mayoría de las campañas informativas se centran exclusivamente en el VIH y el sida y dejan de lado muchas otras ITS sobre las que existe muy poca información disponible sobre su prevención e impacto, especialmente en mujeres lesbianas o bisexuales y personas trans.

2.3.7. Cultura y medios de comunicación

En cuanto a las representaciones culturales, las realidades de las personas LGTB a menudo se han abordado de una manera estereotipada o estigmatizada, por lo que en este

ámbito sería conveniente romper con la invisibilización y con la forma la representación sesgada de esta realidad.

La manera en que los medios de comunicación representan a las personas LGTB merece una atención especial, dado que tienen un fuerte impacto en el imaginario colectivo de la sociedad y, también, en el de las propias personas gays, lesbianas, trans y bisexuales. Por ejemplo, los estereotipos asociados a la transexualidad difundidos por los medios de comunicación tienen un impacto de estigmatización muy negativo en la construcción de la identidad de las personas trans jóvenes y fomentan la culpabilidad y la aversión hacia uno mismo (Espineira, 2008).

Al mismo tiempo, el fuerte impacto que tienen los medios de comunicación en la sociedad puede ser positivo si se utiliza para cambiar ciertos prejuicios y visibilizar la diversidad sexual y de género mediante experiencias e historias plurales que rompan con los estereotipos. Así se muestra en el informe de la FRA (2009) con ejemplos de varios países como España, Suecia y Dinamarca, en los que el incremento de la visibilidad del colectivo LGTB en los medios de comunicación ha comportado un aumento de la aceptación social.

La forma de representar las personas LGTB por parte de los medios de comunicación varía mucho en función de los países. A pesar de que abordan esta cuestión de una manera heterogénea, se puede decir que en los últimos años la realidad de las personas gays, lesbianas, trans y bisexuales ha ganado visibilidad en el ámbito de la UE. Sin embargo, una gran mayoría de los medios de comunicación de los países de la Europa Central y del Este aún reproducen representaciones discriminatorias hacia el colectivo LGTB e incluso fomentan el odio hacia él.³⁹

En los países europeos en los que el colectivo LGTB está más representado en los medios de comunicación encontramos, sin embargo, otros retos que hay que superar. Pese al hecho que en muchos países hay hombres abiertamente gays y, en menor medida, lesbianas que presentan programas o personajes de ficción LGTB, normalmente estos se representan de forma estereotipada.

A pesar de que cada vez más, los medios de comunicación

tienen en cuenta a las personas LGTB con el propósito de ser políticamente correctos, a menudo dan una imagen de este colectivo y de su problemática que no es lo bastante respetuosa. La terminología empleada para referirse a las personas LGTB suele ser inadecuada (Stonewall, 2007); por ejemplo, es habitual referirse a personas trans por su nombre y género anteriores en lugar de por el nombre y el género que han elegido.

2.3.8. Deporte

El deporte, tanto profesional como amateur, es un ámbito en el que todavía se da una estricta segregación por razón de sexo y, por este motivo, es un terreno abonado para la discriminación y los ataques hacia las personas LGTB. Los estereotipos de género refuerzan la idea según la cual algunas actividades son adecuadas para los hombres y otras para las mujeres (Wamsley, 2008). La superior fuerza física que se atribuye a los hombres establece el deporte como una actividad eminentemente masculina, que la convierte en un ámbito clave en el que se reproducen los ideales dominantes de la masculinidad (Anderson, 2002). En consecuencia, el deporte de competición, que cuenta con una difusión más amplia y más recursos, es el masculino, mientras que el deporte femenino queda relegado a un segundo plano. Eso es cierto con la excepción de algunos deportes muy asociados a la feminidad, como la natación sincronizada o el patinaje artístico.

Un indicador del elevado nivel de homofobia en el mundo del deporte es el gran número de insultos homófobos que se emplean para burlarse de los equipos contrincantes o para descalificar la figura del árbitro. Evidentemente, este ambiente no propicia que las personas LGTB expresen públicamente su orientación sexual o identidad de género. De hecho, aún hoy en día son muy pocos los atletas y deportistas profesionales abiertamente gays o lesbianas (Wamsley, 2008).

Si los gays y lesbianas practican deporte en un entorno altamente homofóbico, se puede afirmar que las personas trans e intersex en la mayoría de los casos quedan directamente excluidas del deporte de competición, ya que la competición profesional es muy estricta en lo referente a la

39. Si se desea obtener más información, véanse los estudios realizados en Lituania (Tereskinas, 2007) y Eslovenia (Kuhar, 2003).

segregación de sexos. Desde el año 1966 el Comité Olímpico Internacional exige que las atletas se sometan a una prueba de feminidad para confirmar que biológicamente son «mujeres» (Wamsley, 2008). Una mujer trans que quiera competir en una liga femenina tendrá dificultades porque tiene unos niveles de testosterona más elevados que el resto de mujeres, lo que es considerado una ventaja injusta.

Esta tendencia a mantener una segregación estricta de los sexos en el ámbito deportivo también se da en la mayoría de las competiciones deportivas no profesionales y comporta la exclusión de las personas con un género que no se corresponde con el cuerpo en el que viven. Por lo tanto, la integración de las personas trans en el deporte es compleja y, al final, muchas personas abandonan el deporte cuando inician su transición, y muchas otras no llegan a acercarse nunca a él por el riesgo de tener que enseñar el cuerpo o por verse obligados a competir en una categoría de género que no sienten como propia. Por lo que respecta a la asignatura de educación física en la escuela, las personas trans jóvenes se encuentran con que muchas de las actividades están segregadas por sexos y, además, se ven obligadas a cambiarse en los vestuarios del género que les ha sido atribuido al nacer, lo que las expone a las agresiones y mofas que se producen en estos lugares donde no hay figuras de autoridad.

Así pues, como resultado de los factores enumerados, en el deporte faltan referentes LGTB que contribuyan a romper con los estereotipos sexistas, homofóbicos y transfóbicos. Desde el inicio de la década de 1990 se han empezado a crear clubes deportivos y a organizar campeonatos LGTB a escala mundial (como los OutGames y los GayGames) y europea. Este es el caso de los EuroGames, que en su última edición acogieron a cinco mil atletas procedentes de más de cuarenta países. Estos acontecimientos han permitido que muchos deportistas compitan sin tener que guardar silencio sobre su orientación sexual y que personas trans puedan participar de acuerdo con el género en el que viven.

2.3.9. Instituciones religiosas

Dedicamos este apartado a la cuestión religiosa porque en algunos países de la UE las instituciones y los líderes religiosos

ocupan una posición destacada en los debates públicos sobre los derechos de las personas LGTB. Así lo demuestra el informe de la FRA (2009) que refleja que algunos discursos y organizaciones religiosas (principalmente ortodoxos y católicos) han intentado ejercer presión sobre los gobiernos para que adopten posiciones contrarias a la aceptación de ciertos derechos del colectivo LGTB. Esta tendencia es más presente en los países de la Europa del Este (por ejemplo, en Letonia, Lituania, Polonia y Rumanía) y en los países europeos del Mediterráneo meridional (España, Italia y Grecia, entre otros).

En contraste, hay organizaciones religiosas con un cariz más progresista que se han pronunciado en defensa de los derechos de las personas gays, lesbianas, trans y bisexuales. Es el caso de algunas iglesias protestantes, mayoritariamente situadas en el norte de Europa (Suecia, Finlandia, Noruega y el Reino Unido), y de la Iglesia valdense en Italia. En algunos países, las organizaciones religiosas participan en el movimiento LGTB estando presentes en manifestaciones para celebrar el Día Internacional del Colectivo Lésbico, Gay, Trans y Bisexual.

Más allá de la participación de los líderes religiosos en el debate político sobre los derechos de las personas LGTB, existe una controversia respecto a la «exención religiosa» relativa a la prohibición de discriminar por razón de orientación sexual en el trabajo. La Directiva sobre igualdad en el empleo y la ocupación (2000/78/CE) prohíbe la discriminación por razón de orientación sexual, pero permite un cierto grado de exención a las organizaciones religiosas, que pueden tratar a las personas de manera diferente si no encajan con las creencias de la organización (Quinn y Paradise, 2007). En varios casos esto se ha utilizado para justificar la discriminación de personas LGTB en instituciones controladas por organizaciones religiosas (en los ámbitos sanitario, de inserción social, educativo, etc.).

2.4 Grupos vulnerables

Las personas LGTB no se encuentran discriminadas tan solo por su orientación sexual o identidad de género, sino que también pueden sentirse encasilladas por otras clasificaciones que también son fuente de desigualdad, como por ejemplo la edad, el género, la clase social o la discapacidad. En este apartado tratamos los aspectos que afectan al colectivo LGTB que se encuentra en una situación particularmente vulnerable, concretamente las personas trans e intersex, las personas mayores, los inmigrantes y las personas de minorías étnicas.

Hay otros grupos que se pueden considerar vulnerables, como por ejemplo los menores de edad y las personas con el VIH o el sida, que no tratamos en este apartado porque sus problemáticas ya han sido abordadas en los apartados relativos a la educación y la salud, respectivamente.

Pese a que también se encuentran en una situación particularmente vulnerable, no abordaremos las problemáticas de las personas LGTB con discapacidad física o mental, dado que en el presente estudio no hemos encontrado ninguna autoridad local que haya elaborado medidas específicas destinadas a este grupo.⁴⁰ Sin embargo, se puede afirmar que, en general, las personas LGTB con discapacidad física o mental a menudo se encuentran con barreras para satisfacer sus necesidades básicas, y pueden encontrarse con más dificultades para establecer relaciones de amistad o de pareja (véase FRA, 2009).

2.4.1. Personas trans

Las personas trans se encuentran en una situación especialmente vulnerable porque tienen que enfrentarse a niveles muy elevados de discriminación, estigmatización y violencia. Un aspecto central que tiene una gran influencia en ello es el hecho de que la transexualidad esté considerada como un trastorno mental (bajo la etiqueta de «trastorno de identidad de género»⁴¹). Se encuentra tipificada así en los manuales de diagnóstico DSM-IV-R, de la Asociación

Americana de Psiquiatría, e ICD-10, de la Organización Mundial de la Salud.⁴²

La patologización de su transexualidad tiene numerosas consecuencias prácticas en su vida: aumenta la estigmatización, regula los procedimientos para cambiar el nombre o la mención legal del sexo, controla el acceso a la modificación corporal (tratamiento hormonal o cirugía) y está íntimamente relacionado con el hecho de que los centros médicos sean los principales lugares en los que se puede obtener información sobre la transexualidad. Además, el hecho de que la transexualidad se considere una patología mental refuerza la estigmatización y reafirma la imagen de que las personas transexuales son inferiores y salen de la «normalidad». No obstante, hay que señalar que muchas personas trans creen que la existencia de una etiqueta como «trastorno de identidad de género» es una fórmula útil para lograr la cobertura pública del tratamiento hormonal o quirúrgico.

La mayor parte de la legislación aprobada por los Estados miembros de la UE relativa a la modificación de documentos oficiales del colectivo trans establece que uno de los requisitos para obtener legalmente el cambio de nombre y del sexo asignado es presentar un certificado de trastorno de identidad de género.⁴³ En algunos casos, también se establecen otros requisitos obligatorios, como haberse sometido a un tratamiento de modificación corporal, la anulación del matrimonio o la esterilización química. El procedimiento para obtener una certificación de trastorno mental puede tardar meses o incluso años, en función del país. Estos requisitos hacen que una gran parte de las personas trans no dispongan de una documentación acorde con su imagen y con su identidad sentida, aspecto que les provoca problemas en la vida cotidiana, exponiéndolas a la discriminación al hacer actividades como ir a la biblioteca, al gimnasio, pagar con la tarjeta de crédito, al pasar lista en la escuela o el instituto, o al ser llamadas en la sala de espera de un centro sanitario.

En cuanto a la modificación corporal, no hay uniformidad en los países de la UE en relación con la cobertura médica de los tratamientos de personas trans a través de la sanidad pública.⁴⁴ La obligatoriedad y la rigidez de los procedimientos

42. La Asociación Americana de Psiquiatría consideraba la homosexualidad una patología mental hasta el año 1973 y la Organización Mundial de la Salud hasta 1990 (Coll-Planas, 2010).

43. Para consultar una tabla comparativa sobre la legislación europea en esta materia, véase Whittle et al. (2008: 24).

44. Si se desea más información, véase Whittle et al. (2008).

40. Si se desea obtener más información sobre el colectivo LGTB con discapacidad, véase Berardi (2007).

41. Para una crítica sobre el proceso de patologización, véase Missé y Coll-Planas (2010).

psiquiátricos tiene un claro impacto en la salud de las personas trans. Para evitar someterse a tratamientos psiquiátricos, muchas personas trans optan por la automedicación con hormonas o por cirugías de riesgo. Además, debido a la influencia del discurso psiquiátrico, la falta de apoyo público y la fragilidad del activismo, al colectivo trans le cuesta obtener información y hallar espacios de encuentro fuera del ámbito médico.

Además de la discriminación médica y legal, otro obstáculo importante con que se encuentran las personas trans, especialmente las mujeres, es el acceso a la vivienda y al mundo laboral, ya sea porque son visiblemente trans, ya sea porque no han podido modificar su documentación. Estas son algunas de las razones que llevan a un gran número de mujeres trans a dedicarse al trabajo sexual. En este sentido, se plantean dos retos importantes: por una parte, facilitar el acceso al mercado laboral a las mujeres trans para que no se vean obligadas a dedicarse al trabajo sexual y, por otra, mejorar las condiciones sanitarias y de seguridad de las mujeres trans que trabajan en la prostitución.

2.4.2. Personas intersex

Por lo que respecta a las personas intersex, es importante poner sobre la mesa su problemática dada su notable invisibilidad, que constituye la base de la discriminación social que sufre. Actualmente, los protocolos internacionales que regulan los procedimientos que hay que seguir cuando nace una persona intersex recomiendan el tratamiento hormonal y la reconstrucción genital. A pesar de que en el caso de algunas variedades de intersexualidad el individuo puede necesitar tratamiento médico para sobrevivir, en la mayoría de los casos los profesionales de la salud recomiendan llevar a cabo un tratamiento hormonal y operaciones quirúrgicas no con el objetivo de mejorar la salud, sino de adaptar sus cuerpos con el fin de ubicarlos en el marco de la dicotomía hombre/mujer (Fausto-Sterling, 2000).

Uno de los principales problemas que sufren las personas intersex es que a menudo no descubren que fueron operadas hasta el cabo de muchos años, porque sus padres no se lo explicaron o, incluso, porque los propios padres no estaban

bien informados. Algunas personas no llegan a saber que son intersex hasta que empiezan a sufrir problemas hormonales que afectan su estado de salud (véase, por ejemplo, el síndrome de Klinefelter).

Desde la década de 1990, ha surgido un activismo intersex que mantiene un discurso crítico respecto al modo en que se ve y se aborda la intersexualidad y que reivindica que se dejen de realizar tratamientos quirúrgicos a bebés intersex recién nacidos (Chase, 2005). En contraposición, hay personas intersex que están totalmente a favor de la intervención, porque creen que la experiencia de vivir en un cuerpo que no es tipificable como hombre o mujer es muy violento en una sociedad en la que el género es central en la definición del individuo (Gregori, 2009).

Aunque en la mayoría de los casos la problemática de las personas intersex queda fuera de las competencias municipales, es importante tratar su situación en jornadas formativas dirigidas a los trabajadores de la Administración local y, en especial, a los profesionales sanitarios. También es esencial dedicar esfuerzos a mejorar la información y la visibilidad de la realidad que viven estas personas.

2.4.3. Personas mayores LGTB

En los últimos años, las personas mayores LGTB han empezado a expresar su miedo a quedarse solas o a tener que volver a esconder su orientación sexual. Señalan que la mayoría de los centros, instalaciones y programas diseñados para las personas mayores adoptan una perspectiva heterosexista, lo que significa que el personal de residencias y centros de día no acostumbra a tener en cuenta la diversidad sexual o de género de las personas que atiende. Eso, junto al hecho de que las personas de su generación suelen mostrar actitudes más intolerantes, se traduce en la dificultad de estas personas mayores para expresar sus sentimientos o la identidad de género de manera natural y sin miedo.

Muchas personas mayores LGTB no han tenido hijos y es posible que hayan roto el vínculo con sus familias de origen debido a sus actitudes homofóbicas o transfóbicas. Ello implica que en los casos más extremos algunas personas

LGTB se encuentran en una situación de aislamiento social que contribuye a aumentar la probabilidad de morir solas y abandonadas. Estas situaciones extremas acentúan el miedo de las personas LGTB a envejecer en soledad (Coll-Planas y Missé, 2009).

Las personas mayores trans se encuentran en una situación especialmente vulnerable (Minter, 2002). En el caso de las mujeres trans, la mayoría han recibido tratamientos hormonales y se han sometido a operaciones quirúrgicas en el pasado, cuando no existía una regulación tan estricta sobre este tipo de tratamientos, lo que les ha provocado numerosos problemas de salud. Además, la exclusión social que sufren las mujeres trans que se dedican al trabajo sexual con frecuencia se agrava cuando son mayores, dado que son objeto de estigmatización, a lo que se suma que no reciben ninguna pensión porque este trabajo no está regulado en la mayor parte de países europeos. Esto, junto a la problemática de las infecciones de transmisión sexual, ha comportado que a menudo estas mujeres tengan una esperanza de vida notablemente más baja que las mujeres no trans de su generación.

En el caso de los hombres trans, el tratamiento hormonal y la cirugía no aparecieron hasta la década de 1980, por lo que en la actualidad hay muy pocos hombres mayores trans. Por esta razón, se dispone de menos información sobre las problemáticas y las necesidades relativas a su envejecimiento.

2.4.3. Personas LGTB inmigrantes y de minorías étnicas

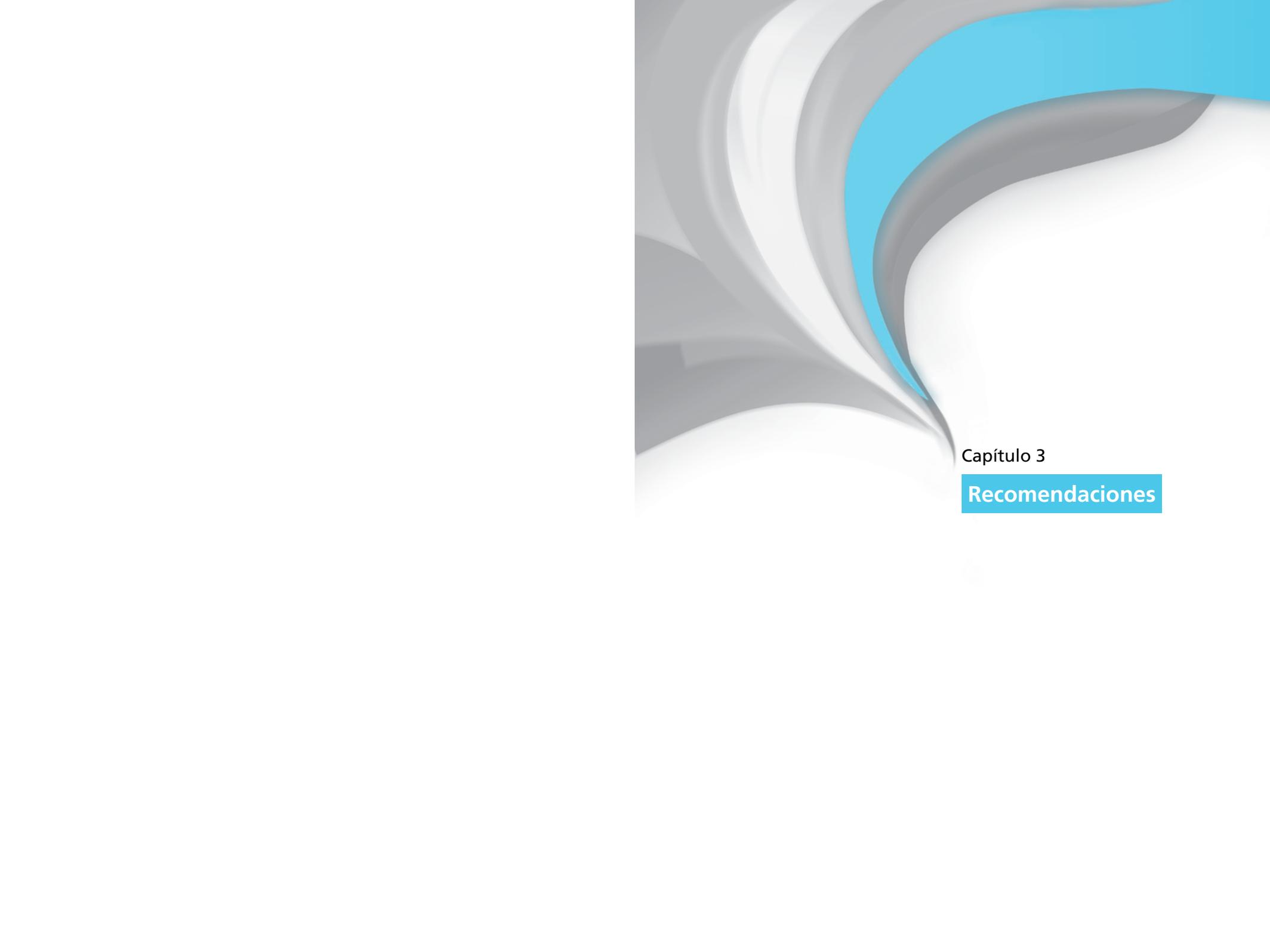
Las personas LGTB inmigrantes o de minorías étnicas (como la comunidad gitana) son especialmente vulnerables, ya que deben hacer frente a una doble dificultad: por una parte, pertenecen a una minoría en el seno de una sociedad que puede mostrar actitudes xenófobas y, por otra, viven siendo personas LGTB en sus comunidades de origen, que pueden presentar actitudes homofóbicas o transfóbicas.

En ciudades europeas con unos flujos de inmigración elevados, han surgido discursos xenófobos y racistas en una parte del colectivo LGTB (FRA, 2009). Argumentan que habría que restringir la inmigración procedente de países menos tolerantes hacia la homosexualidad y la transexualidad, porque

su llegada puede comportar una pérdida de los derechos del colectivo LGTB en los países de acogida (Carmona, 2006).

Aunque no todas las comunidades inmigrantes o las minorías étnicas son necesariamente más homofóbicas o transfóbicas que la población autóctona, es cierto que un porcentaje significativo de las personas inmigrantes que llegan a Europa (o que migran dentro de la UE) proceden de países en los que la homosexualidad y la transexualidad son menos aceptadas o, incluso, se reprimen de forma activa tanto social como legalmente. De hecho, muchas personas LGTB emigran a grandes ciudades de Europa occidental porque no pueden vivir en condiciones de seguridad y en libertad en sus países de origen.

Una vez en Europa, las personas LGTB inmigrantes pueden sufrir un grave conflicto entre el vínculo con su comunidad de origen y la vivencia de su orientación sexual o identidad de género. En los últimos años han surgido en diversas ciudades europeas organizaciones que ofrecen apoyo y recursos a la población LGTB inmigrante. Estas se proponen facilitar la integración de las lesbianas, gays, trans y bisexuales inmigrantes y, al mismo tiempo, trabajar para combatir los estereotipos homofóbicos y transfóbicos que puedan tener sus comunidades de origen.



Capítulo 3

Recomendaciones

3 Recomendaciones

En este capítulo ofrecemos tanto recomendaciones como experiencias de políticas elaboradas e implementadas por ayuntamientos europeos para combatir la discriminación por razón de orientación sexual o de identidad de género. Estas recomendaciones se basan en las experiencias recopiladas, los estudios de caso llevados a cabo, así como en bibliografía de instituciones y asociaciones LGTB.

Antes de pasar a las recomendaciones específicas, hay que aclarar que las competencias municipales difieren de un país a otro e, incluso, dentro de un mismo país, dependiendo de factores como el tamaño del municipio. Por esta razón, no todas las recomendaciones que presentamos pueden implementarse en todos los municipios. De hecho, aunque se centren específicamente en el nivel municipal, las recomendaciones y los ejemplos pueden resultar útiles para dar ideas de posibles actuaciones a administraciones de otros niveles gubernamentales.

Hay ayuntamientos que buscan maneras de intervenir en aspectos que a priori quedan excluidos de sus competencias. Por ejemplo, encontramos formas creativas de reconocer a las parejas del mismo sexo, aunque no estén reguladas a nivel estatal, o de cambiar el nombre de personas trans que por diversas razones no lo han podido hacer legalmente (véase la buena práctica 35).

Registro de parejas del mismo sexo en ayuntamientos italianos (Italia)

En el ayuntamiento de algunas ciudades italianas como Bagheria (Palermo) y Loza se han establecido registros para reconocer las parejas del mismo sexo. En otras ciudades como Bolonia el ayuntamiento ha creado un registro para personas unidas por relaciones afectivas y que viven juntas, esto permite por ejemplo que las parejas gays y lesbianas puedan acceder a la vivienda pública. En julio de 2010 el Ayuntamiento de Turín aprobó una regulación para el reconocimiento de las uniones civiles que faculta a las parejas (incluidas las del mismo sexo) para obtener, si así lo solicitan, la certificación de «unión familiar del registro para relaciones de custodia». Si se desea más información, véase <http://www.comune.bologna.it> y www.comune.torino.it/regolamenti.

El llamamiento de Montpellier (Francia)

El 14 de noviembre de 2009 la alcaldesa de Montpellier solicitó la legalización del matrimonio entre parejas del mismo sexo en Francia mediante un llamamiento al Gobierno francés en el que le instaba a respetar los derechos de gays y lesbianas. Se sumaron a la iniciativa representantes electos y diversos alcaldes, como los de París, Toulouse y Lille. Si se desea más información, véase <http://www.lappeldemontpellier.fr/>.

3.1 Administración local

Una de las principales áreas en las que pueden llevarse a cabo actuaciones es la propia Administración local.

Las políticas implementadas por parte de la Administración local es recomendable que cumplan con dos requisitos. En primer lugar, deben contar con una base de conocimientos sólida sobre las problemáticas del colectivo LGTB en el municipio y, en este sentido, es de gran utilidad elaborar un diagnóstico previo de los problemas y de los retos a nivel local (véase la buena práctica 2). Hay que tener en cuenta la heterogeneidad que engloban las iniciales LGTB y dar respuesta a las necesidades de los sectores especialmente vulnerables (véase el apartado 2.4). En segundo lugar, es necesaria la implicación de las asociaciones LGTB locales en el diagnóstico y la definición de las medidas que se proponen y se adoptan. También es recomendable contar con el asesoramiento de expertos o de otros ayuntamientos que tengan experiencia en la implementación de medidas similares (véase la buena práctica 4).

Siguiendo el ejemplo de las políticas de igualdad de género, que cuentan con más tradición, el objetivo último de las políticas contra la discriminación por razón de orientación sexual o de identidad de género no debe limitarse a implementar unas cuantas medidas concretas, sino que la finalidad consiste en tener en cuenta el impacto de las diferentes políticas en las realidades de las personas LGTB. En este sentido, resulta clave la transversalización, concebida como una manera de interconectar niveles de gobernanza diferentes. Según la definición del Catálogo de buenas prácticas de Copenhague (Instituto Danés para los Derechos Humanos y los World Outgames, 2009), el objetivo de la transversalización es garantizar la protección de las personas LGTB contra la discriminación que sufren cotidianamente con el fin de que puedan reivindicar sus derechos y llegar a ser activas y participar como ciudadanos en todos los aspectos de la vida social. Podemos encontrar dos niveles de transversalización:

- **Transversalización interna:** las administraciones locales trabajan a nivel horizontal cuando promueve la participación de todos los departamentos del Ayuntamiento y de las aso-

ciaciones. Un buen ejemplo de este enfoque de la transversalización es el trabajo llevado a cabo por el grupo piloto del Ayuntamiento de Turín (véase la buena práctica 7).

- **Transversalización externa:** se produce cuando las administraciones locales trabajan a nivel vertical, con administraciones de diferentes niveles, para hacer confluir diferentes respuestas a las necesidades públicas y garantizar su continuidad a lo largo del tiempo.

La investigación que hemos llevado a cabo nos permite conocer diferentes formas de ubicar institucionalmente las políticas de igualdad LGTB y las ventajas y los inconvenientes de los diversos enfoques. En primer lugar, algunas administraciones han optado por crear un organismo específico que promueva las políticas relacionadas con las personas LGTB (véanse las buenas prácticas 5 y 8). El punto fuerte de este modelo consiste en que visibiliza la cuestión LGTB y disfruta de independencia para desarrollar medidas concretas. Sin embargo, debe hacer frente al reto de implicar a las demás áreas de la Administración en la adopción de una perspectiva LGTB. Además, hay que preguntarse si la mejor manera de tratar las diversas formas de discriminación es crear organismos especializados para cada una (género, raza y etnicidad, orientación sexual, edad, discapacidad, etc.) o si sería más conveniente tratarlas todas simultáneamente mediante leyes y políticas generales y globales.

Plan Municipal de la Ciudad de Berlín para el colectivo LGTB

En febrero del año 2010 la ciudad aprobó la declaración «Berlín defiende la autodeterminación y la aceptación de la diversidad sexual», con el objetivo de elaborar un plan municipal para reducir las actitudes y los comportamientos hostiles hacia los ciudadanos homosexuales y transexuales. Con la realización de acciones diferenciadas y dirigidas a grupos determinados y la colaboración de organizaciones no gubernamentales, se elaboró un paquete de veintitrés medidas con el fin de reforzar la educación y el reconocimiento; combatir la discriminación, la violencia y los delitos motivados por los prejuicios; promover el diálogo para mejorar la opinión pública sobre esta cuestión e implicar a toda la ciudadanía en la búsqueda de la igualdad legal. Este programa tiene asignado un presupuesto anual de 2.100.000€. Si se desea más información, véase www.Berlin.de/lads/gglw.

Un segundo modelo consiste precisamente en crear un único organismo que trate todas las formas de discriminación (por razón de origen racial o étnico, religión, discapacidad, orientación sexual o identidad de género, etc.). Una ventaja de este modelo es que facilita la comprensión de las similitudes de diferentes formas de discriminación y favorece el trabajo en los

aspectos que tienen en común. Sin embargo, la colaboración comporta el riesgo de que la lucha contra la homofobia y la transfobia quede invisibilizada si se consideran prioritarias otras formas de discriminación.

Por último, existe un tercer modelo que es más hipotético que real: combatir la homofobia y la transfobia en el marco de políticas de igualdad mujer/hombre (véase la buena práctica 3). Si se considera que el hecho de agredir a personas LGTB tiene su origen en la reproducción de diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres, se presenta una oportunidad para colaborar entre las áreas de la Administración local que tratan estas cuestiones. Este enfoque permitiría trabajar lo que tienen en común estas formas de discriminación, así como realizar acciones conjuntamente. No obstante, este modelo se encuentra con la dificultad de que la definición predominante de las políticas de género (centrada exclusivamente en la desigualdad entre hombres y mujeres) está muy arraigada institucionalmente.

Por lo que respecta a las acciones que se pueden llevar a cabo desde la Administración local, la formación del personal del Ayuntamiento es el primer paso para erradicar los prejuicios homofóbicos y transfóbicos y favorecer un mayor conocimiento de las realidades del colectivo LGTB por parte del funcionariado. Hay varios sectores que pueden recibir este tipo de formación: personal que preste atención a la ciudadanía, profesorado, profesionales de asistencia a personas mayores, etc. Se pueden encontrar ejemplos en las buenas prácticas 1, 6, 24 y 26.

Taller de formación del Ayuntamiento de Viena (Austria)

Todos los empleados de la Administración de la ciudad de Viena han participado en un taller sobre antidiscriminación y cuestiones LGTB. Cada año, unas 220 personas participan en los cursos de formación. El Ayuntamiento organiza entre quince y dieciocho talleres obligatorios cada año, coordinados por el Departamento de Recursos Humanos, sobre los prejuicios hacia las personas LGTB y la visibilidad de las lesbianas y los gays que trabajan en la Administración local. Si se desea más información, véase <http://www.wien.gv.at/queerwien/>.

Curso de formación para los trabajadores del Ayuntamiento de Roma (Italia)

El curso de formación en materia de orientación sexual y de identidad de género se dirige al cuerpo de policía municipal y al personal de las oficinas centrales y del registro civil. Esta iniciativa ha sido promovida por el Consejo Permanente de Coordinación sobre la Identidad de Género y la Orientación Sexual, formado por el Departamento de Políticas Culturales y Comunicación del Ayuntamiento de Roma y diecisiete asociaciones LGTB locales.

3.2 Actos de reconocimiento

En un nivel simbólico, el apoyo de las administraciones locales al colectivo LGTB, y el reconocimiento de su contribución se puede expresar invitando a los representantes de asociaciones LGTB a participar en actos oficiales y garantizando la presencia institucional en actos organizados por las asociaciones LGTB.

Boda simbólica de una pareja lesbiana en Ljubljana (Eslovenia)

En 2004 el tema de la Marcha del Orgullo LGTB de Ljubljana fue el matrimonio entre personas del mismo sexo. Durante la Marcha que se organizó frente al consistorio, una pareja de lesbianas contrajo matrimonio de manera simbólica. La alcaldesa de entonces, Danica Simšič (alcaldesa entre 2003 y 2006), que no podía oficializar la ceremonia matrimonial, regaló a las novias dos copas de diseño, un obsequio que se suele dar a las parejas heterosexuales que contraen matrimonio en Ljubljana. La alcaldesa lo hizo sin que lo supiese el equipo organizador de la Marcha del Orgullo LGTB, por lo que fue una sorpresa y un bello gesto, muy importante política y simbólicamente.

Hay tres fechas significativas que deben tenerse presentes: el 17 de mayo, Día Internacional contra la Homofobia y la Transfobia; el 28 de junio, Día Internacional de las Personas Gays, Lesbianas, Trans y Bisexuales; y el 20 de noviembre, Día Conmemorativo de las Personas Trans (véanse las buenas prácticas 10, 11, 12 y 30). Además de ofrecerles apoyo simbólico, muchos ayuntamientos europeos colaboran activamente con las organizaciones responsables de este tipo de celebraciones en sus localidades.

Organización del Día Internacional contra la Homofobia y del Día Conmemorativo de las Personas Trans en Turín (Italia)

En Turín, el Día Internacional contra la Homofobia (17 de mayo) y el Día Conmemorativo de las Personas Trans (20 de noviembre) se celebran con un programa conjunto de iniciativas entre el Ayuntamiento, la autoridad provincial, la regional y la Coordinadora para el Orgullo LGTB de Turín (integrada por asociaciones LGTB locales). Con los años, las iniciativas han implicado a varios departamentos del Ayuntamiento (puntos de información para la juventud, bibliotecas públicas y distritos municipales), así como a otros ayuntamientos y asociaciones a nivel regional. Si se desea más información, véase <http://www.comune.torino.it/politichedigenere/lgbt> y <http://www.torinopride.it>.

Apoyo y financiación de la Marcha del Orgullo Gay y Lésbico en Bruselas (Bélgica)

El Ayuntamiento de Bruselas colabora con el tejido asociativo de la ciudad en la organización de actos para la Marcha del Orgullo Gay y Lésbico con el objetivo de promover la visibilidad y los derechos de las personas LGTBQI. Además de financiar esta iniciativa, la Administración asume la coordinación logística tanto de la marcha como de la fiesta popular.

Una manera de ofrecer apoyo y, al mismo tiempo, dar visibilidad a la contribución del colectivo LGTB a la vida social y cultural de la ciudad consiste en incluir en el nomenclátor de la ciudad referencias a actos y personajes históricos relacionados con el ámbito LGTB: la denominación de calles y plazas, la construcción de monumentos, la colocación de placas en conmemoración de actos importantes, etc. El objetivo es hacer visible la contribución de las personas LGTB al municipio y también conmemorar o instaurar actos de recuerdo y denuncia de las agresiones, la persecución y la discriminación que sufren estas personas.

Monumento contra la homofobia en Sitges (España)

El 5 de octubre de 1996 diversas asociaciones LGTB catalanas se manifestaron en Sitges para exigir el fin de la persecución de las personas gays por parte de la policía local. Los manifestantes recibieron amenazas de grupos de extrema derecha y sufrieron el rechazo de una parte de la población de dicha localidad. Diez años más tarde, el Ayuntamiento de Sitges decidió conmemorar el acto con la construcción de un monumento en forma de un triángulo rosa invertido colocado en el tercer espigón de la playa de Sitges. En el monumento se puede leer la inscripción «Sitges contra la homofobia. Nunca más. 5 de octubre de 1996-2006».

Obviamente, el apoyo a las asociaciones LGTB no debe limitarse a la organización de actos puntuales y, de hecho, son muchos los ayuntamientos que ofrecen ayuda económica a las asociaciones LGTB para que puedan desarrollar e implementar sus proyectos. El activismo también se puede fomentar con la difusión, por parte del ayuntamiento, de información sobre las asociaciones LGTB y las actividades que organizan.

Defensa de los intereses LGTB por parte de organizaciones no gubernamentales en Colonia (Alemania)

De defender los intereses LGTB en Colonia se encargan fundamentalmente las ONG, financiadas y promovidas desde diferentes niveles gubernamentales con el objetivo de favorecer y reforzar la implicación de la ciudadanía. Este planteamiento de abajo arriba se considera la mejor opción porque permite a las personas directamente afectadas detectar y expresar sus intereses y necesidades. Como resultado, las organizaciones han recibido financiación para luchar contra la discriminación y por los derechos de las personas LGTB.

Otro nivel de colaboración con las asociaciones LGTB consiste en reconocerlas como representantes cuya opinión debe ser tenida en cuenta en las cuestiones que les conciernen. Hay ayuntamientos que mantienen contacto con los representantes de dichas asociaciones para tratar asuntos

concretos, mientras que otros apuestan por la creación de organismos de participación permanente, en los que congregan a representantes del activismo local con el objetivo de definir prioridades e implicarlos en el diseño, la implementación y la evaluación de las políticas.

Mapa LGTB de la ciudad de París (Francia)

El Ayuntamiento de París ha publicado el primer mapa LGTB gratuito de la ciudad. Este mapa, que se ha publicado en francés e inglés, ofrece información sobre las organizaciones de la ciudad, una guía LGTB, información sobre prevención y detección del VIH y otras ITS, un calendario de los actos LGTB más destacados e información sobre transporte público. Si se desea más información, véase www.skopik.fr.

3.3 Información

Una manera de incrementar la visibilidad de las personas LGTB es incluir información sobre el tema en los servicios de atención a la ciudadanía, la página web del ayuntamiento, las líneas telefónicas de información y las publicaciones del ayuntamiento. Varios ayuntamientos han creado centros de información o centros de recursos especializados en cuestiones LGTB (véase la buena práctica 32).

Centro de asesoramiento y de información «Cigale» (Luxemburgo)

«Cigale» (Centro de Información Gay y Lésbico), fundado en el año 2002 sobre la base de un acuerdo con el Ministerio de Asuntos Familiares y de Integración de Luxemburgo, es un centro de asesoramiento y de información. Con el apoyo de un educador calificado, ofrece un espacio seguro para personas de todas las edades, ofrece apoyo para salir del armario (en persona o a través de Internet, de forma anónima), y también sirve de espacio para la realización de actividades lúdicas. Para fomentar la conciencia LGTB especialmente entre los jóvenes, «Cigale» ofrece apoyo a las escuelas y al personal docente para incluir aspectos relevantes sobre la homosexualidad en el currículum educativo. Si se desea más información, véase www.cigale.lu

Centros de información en Lugo, Sevilla y Vitoria (España)

Las ciudades españolas de Lugo, Sevilla y Vitoria han inaugurado sendos centros de información para la población LGTB. El objetivo de estos centros, que ofrecen servicios presenciales, telefónicos y por Internet, consiste en fomentar la visibilidad de la comunidad, promover su integración y colaborar con el tejido asociativo LGTB del municipio. Si se desea más información, véase www.servicioenfasis.blogspot.com, www.puntovisible.blogspot.com y www.mediacionLGBTlugo.blogspot.com.

La gestión y los objetivos de estos centros de información varían en función de la ciudad. Por ejemplo, hay oficinas que ofrecen información de carácter general, mientras que otras se han especializado en atender a personas que han sufrido discriminación por el hecho de ser LGTB. En algunos casos, el centro se integra en la Administración local, mientras que en otros son asociaciones LGTB las que las gestionan con el apoyo de la Administración local (véase la buena práctica 14).

Proyecto de asesoramiento legal contra la discriminación del Ayuntamiento de Bolonia (Italia)

El Ayuntamiento de Bolonia ha creado tres puntos de información para ofrecer orientación legal contra la discriminación por razón de orientación sexual y de identidad de género. El objetivo principal es atender a las personas LGTB que han sufrido discriminación, ofreciéndoles información y promoviendo su empoderamiento. Si se desea más información, véase www.iperbole.bologna.it/politichedelledifferenze.

Oficina por la No Discriminación en Barcelona (España)

La Oficina por la No Discriminación es un servicio que ofrece la Concejalía de Derechos Civiles del Ayuntamiento de Barcelona para promover los derechos humanos, garantizar la igualdad de toda la ciudadanía y combatir cualquier forma de discriminación, incluida la discriminación por razón de orientación sexual o de identidad de género. Esta oficina ofrece a las personas que han sufrido directamente discriminación, orientación psicológica, asesoramiento legal, resolución de conflictos y formación. Si se desea más información, véase www.bcn.cat/ond.

En algunas ciudades se han creado centros que, además de prestar servicios e información, sirven como punto de encuentro a las asociaciones LGTB (véase la buena práctica 13).

3.4 Crímenes de odio e incitación al odio

No todos los países de la UE reconocen los delitos motivados por la homofobia y la transfobia en su código penal (véase el apartado 2.1.2); sin embargo, las administraciones locales pueden establecer estrategias para combatir la incitación al odio y los crímenes de odio contra las personas gays, lesbianas, trans y bisexuales. Para combatir la violencia contra las personas LGTB hay que comenzar por comprender mejor los motivos que llevan a perpetrar este tipo de ataques. Este es el motivo por el que algunas autoridades locales colaboran con proyectos de investigación encaminados a profundizar en las causas que originan la violencia homofóbica y transfóbica (véase la buena práctica 17).

En nuestra investigación se han encontrado numerosas experiencias relacionadas con la lucha contra los crímenes de odio y la incitación al odio desde las administraciones locales. Podemos distinguir dos tipos de medidas. Las primeras son las que puede implementar la Administración local en general: hacer declaraciones oficiales, emprender campañas o aprobar reglamentos que prohíban y castiguen la discriminación del colectivo LGTB en lugares públicos y en los servicios públicos de la ciudad (véase las buenas prácticas 12 y 16).

Declaración del Ayuntamiento de Manresa (España)

En junio de 2009 el Ayuntamiento de Manresa aprobó una moción por la que esta localidad catalana se compromete a defender los derechos de gays, lesbianas, trans y bisexuales. Manresa se declaró «respetuosa hacia la diversidad sexual» y «contraria a la discriminación» por razón «de orientación sexual o de identidad de género». También se desplegó una bandera del arco iris en el consistorio durante el fin de semana del 26 al 28 de junio.

El segundo tipo son las medidas que puede implementar el cuerpo policial. En este caso, la formación de los agentes es un primer paso para alcanzar la integración de la perspectiva LGTB en la policía local (véanse las buenas prácticas 18 y 19). Es recomendable que no se trate de cursos de formación esporádicos ni opcionales, sino que el tratamiento y la prevención de la homofobia y la transfobia formen parte de la formación obligatoria.

Curso de formación sobre la diversidad y los crímenes de odio para policías locales (Suecia)

Un proceso de diagnóstico reveló que era necesario que la policía del sur de Suecia conociese más a fondo los crímenes de odio y la discriminación que sufre el colectivo LGTB. Con el objetivo de mejorar la respuesta de la policía en esta materia, el cuerpo de policía del sur de Suecia, con la colaboración de asociaciones LGTB locales y con la financiación de la Unión Europea, organizó un curso de formación para incrementar la concienciación sobre la discriminación de las personas LGTB, la diversidad y los crímenes de odio.

Modelos innovadores de formación en cuestiones LGTB para el Departamento de Policía Municipal de Turín (Italia)

En el marco del proyecto AHEAD, la Oficina LGTB del Ayuntamiento de Turín, en colaboración con los socios locales, ha elaborado modelos innovadores de formación a profesionales (véase la buena práctica 24). Uno de los cursos, con una duración de catorce horas, se ha dirigido al cuerpo de policía municipal, en particular a los agentes de policía que actúan en los barrios periféricos y en las escuelas. Esta formación pretendía profundizar en el concepto de identidad sexual, reconocer y comprender los estereotipos y los prejuicios basados en la orientación sexual y la identidad de género, saber cómo prevenir situaciones de discriminación homofóbica y transfóbica y cómo actuar cuando se dan. Si se desea más información, véase <http://www.comune.torino.it/politichedigenere/lgbt>.

Además de mejorar el modo de actuar ante este tipo de discriminación y agresiones, la formación de agentes debe encaminarse a eliminar cualquier actitud y comportamiento heterosexistas, como suponer que todas las personas atendidas son heterosexuales. Un clima libre de homofobia, transfobia y heterosexismo en la policía local favorece la sensación de proximidad por parte de las personas LGTB y, de pasada, crea las condiciones adecuadas para que los agentes se sientan seguros y cómodos para vivir con naturalidad su homosexualidad.

Precisamente, los agentes LGTB de las diferentes unidades de policía pueden ser especialmente idóneos para responsabilizarse de las actuaciones relacionadas con la homofobia y la transfobia. En varios países de la UE estos agentes han constituido asociaciones específicas que pueden ofrecer asesoramiento a los cuerpos de policía local que quieran integrar la perspectiva LGTB en su trabajo.

Se ha detectado que en muchas ciudades se da un número considerable de agresiones homofóbicas y transfóbicas en el transporte público (metros, autobuses, tranvías, etc.). En este caso, hay que promover formación específica orientada a los trabajadores y al cuerpo de seguridad del transporte público sobre la discriminación de las personas LGTB.

Una manera de abordar las agresiones y las discriminaciones homofóbicas y transfóbicas es integrarlas en las medidas existentes para combatir el odio relacionado con otros tipos de discriminación (por ejemplo, la xenofobia, el antisemitismo, etc.).

Un problema que suelen constatar las fuerzas policiales es que los crímenes de odio motivados por la orientación sexual y la identidad de género no se denuncian porque las víctimas no han confesado públicamente su condición, porque temen que los agentes no las traten con respeto, o bien porque se sienten culpables a causa de su homofobia o transfobia interiorizada. Con el objetivo de aumentar el número de denuncias, se pueden elaborar materiales específicos para el colectivo LGTB y establecer contactos con asociaciones y espacios de encuentro LGTB. Al mismo tiempo, se pueden crear canales de comunicación para facilitar que terceras personas informen sobre delitos homofóbicos.

Otro problema que se ha detectado es que los crímenes de odio homofóbicos y transfóbicos no se registran como tales, lo que provoca falta de información sobre esta clase de delitos. Para resolverlo, la policía local puede crear sistemas que permitan recoger datos sobre este tipo de agresiones y de discriminaciones clasificándolas según la motivación, el tipo de delito y el seguimiento que se ha efectuado. Disponer de estos datos permite diseñar políticas más efectivas.

En cuanto a la actuación policial en los espacios públicos en que tienen lugar encuentros sexuales anónimos entre hombres, zonas de cruising (parques, baños públicos, etc.), se recomienda evitar la intervención policial siempre que no se lleve a cabo ninguna actividad ilegal. No obstante, puede ser conveniente organizar rondas de vigilancia preventivas alrededor para evitar delitos, como por ejemplo robos, que se pueden producir en estos espacios.

3.5 Familia

En lo relativo a la esfera familiar, hay que destacar tres grandes áreas de intervención. En primer lugar, integrar la perspectiva LGTB en las políticas familiares que ya se están llevando a cabo. Ello implica tener en cuenta las necesidades y las realidades de las familias formadas por progenitores LGTB y ofrecer apoyo a aquellas familias en las que los conflictos surgen porque uno de sus miembros (de cualquier generación) es homosexual o transexual (véase la buena práctica 20).

Mediación familiar en Nápoles (Italia)

El Ayuntamiento de Caivano (Nápoles) ha elaborado un proyecto de mediación familiar que incluye cuestiones LGTB con el objetivo de reducir los conflictos que se producen en el ámbito familiar con reuniones y asesoramiento legal gratuito. El Ayuntamiento de Nola (Nápoles) ha elaborado un proyecto destinado a ayudar a los padres y madres, que incluye apoyo psicológico y asesoramiento educativo en cuestiones LGTB.

Modelos innovadores de formación sobre cuestiones LGTB dirigidos a centros familiares del Ayuntamiento de Turín (Italia)

En el marco del proyecto AHEAD, la Oficina LGTB del Ayuntamiento de Turín, en colaboración con los socios locales, ha elaborado modelos innovadores de formación a profesionales (véase, por ejemplo, la buena práctica 24). Uno de los cursos, con una duración de dieciséis horas, se ha dirigido al personal del Centro de Relaciones y Familias, un espacio de consulta para la ciudadanía y donde se ofrecen servicios. Esta formación pretende profundizar en el concepto de orientación sexual y de identidad de género, identificar las analogías y las diferencias de los usuarios LGTB en relación con los usuarios heterosexuales, y fomentar el respeto. Si se desea más información, véase <http://www.comune.torino.it/politichedigenere/lgbt>.

Una segunda área de intervención consiste en favorecer un clima de seguridad y apoyo familiar para los menores de edad LGTB mediante la organización de charlas sobre el tema dirigidas a los progenitores; por ejemplo, a través de asociaciones de padres y madres o de instituciones municipales.

Circunstancias de vida de las «familias rainbow» en Colonia (Alemania)

Se trata de un proyecto de investigación que se propone conocer las circunstancias de vida de las «familias rainbow» en Colonia a partir de estudios cuantitativos y cualitativos. El estudio consta básicamente de dos partes. En la primera se presenta una estimación sociodemográfica de familias LGTB. La segunda parte trata sobre sus circunstancias de vida: experiencias positivas, conflictos, reivindicaciones, y recursos con que cuentan. Si se desea más información, véase www.rubicon-koeln.de.

Por último, se puede visibilizar la realidad que viven las familias con progenitores homosexuales y transexuales realizando campañas o actividades públicas, como por ejemplo explicar cuentos u organizar otros actos culturales que visibilicen la pluralidad de modelos de familia. De este modo se da a conocer que las estructuras familiares son cada vez más diversas y, al mismo tiempo, se favorece un clima de respeto hacia los hijos de padres LGTB.

Distribución del documental *Homo baby boom* con una guía didáctica para todas las escuelas de Gavà y de Vilanova i la Geltrú (España)

Los ayuntamientos de Gavà y de Vilanova i la Geltrú enviaron el documental sobre familias homoparentales *Homo Baby Boom*, producido por la Asociación de Familias Lesbianas y Gays de Cataluña, a todos los centros educativos de sus municipios. El documental va acompañado de una guía didáctica con actividades para realizar en el aula. El propósito de esta iniciativa era incrementar la visibilidad de la situación de las madres lesbianas y de los padres gays y también la de sus hijos mediante imágenes de la vida cotidiana de estas familias. Si desea más información, véase www.familieslg.org

3.6 Educación

Los centros educativos deberían ser entornos seguros para todos los alumnos, independientemente de su orientación sexual o identidad de género. El principal reto es, pues, combatir las agresiones sistemáticas que sufren las personas LGTB y fomentar el respeto por la diversidad sexual y de género a fin de que los jóvenes puedan construir su propia sexualidad e identidad de género en un entorno acogedor y respetuoso.

Para lograrlo, es preciso que el personal docente y el resto de los profesionales que trabajan en el ámbito educativo reciban formación a fin de que comprendan la situación que viven los menores LGTB y dispongan de los medios para detectar las agresiones y la discriminación que sufren (véanse las buenas prácticas 24 y 25). Además de la organización de jornadas formativas periódicas, esta cuestión debería incorporarse de manera sistemática en la formación que reciben estos profesionales, dado que es necesario que todos los centros educativos comprendan la importancia del respeto por la diversidad y la necesidad de construir un entorno libre de violencia homofóbica y transfóbica.

«Las claves de la ciudad: desde Júpiter hasta Juno, desde la Barbie hasta Ken», Ayuntamiento de Florencia (Italia)

El objetivo de este proyecto es la formación del personal docente (6 horas) y el alumnado (8 horas) de escuelas de educación secundaria sobre estereotipos de género, diversidad, discriminación, acoso homofóbico e igualdad de oportunidades. El proyecto identifica las relaciones interdisciplinarias con las materias centrales y adopta técnicas de formación participativas y experimentales. Si se desea más información, véase <http://www.chiavidellacitta.it/index.php/progetti/formazione-alla-cittadinanza/70-cod-25-da-giove-e-giunone-a-barbie-e-ken>.

Con el propósito de fomentar acciones efectivas contra el acoso escolar, deben establecerse protocolos que indiquen qué pasos hay que dar. Cuando los profesionales de los centros educativos tienen que hacer frente a casos de agresión, en lugar de valerse solamente de la amonestación, es recomendable recurrir a la mediación. Asimismo, hay que evitar personalizar el problema tratándolo solo con las víctimas y los agresores: hay que ver el incidente como una

oportunidad para trabajar la cuestión del respeto hacia la diversidad sexual y de género en todo el centro. En cualquier caso, toda acción en respuesta a este tipo de agresiones debe abordarse con gran delicadeza, con el asesoramiento adecuado y teniendo en cuenta que las medidas adoptadas no tengan repercusiones negativas para la víctima.

Para poner fin a este tipo de agresiones resulta crucial que el conjunto de la comunidad educativa se implique de manera activa, porque el sentimiento de aislamiento, de humillación y de vergüenza que sufren las víctimas puede dificultar que lo denuncien. Estas cuestiones pueden ser tratadas en debates y talleres organizados por asociaciones LGTB o por expertos y pueden estar dirigidos al alumnado, al profesorado y/o a padres y madres.

Conferencia «Acoso escolar. ¿Es peligroso ser ‘diferente’? La orientación sexual y la diversidad en las escuelas» en Viena (Austria)

En 2009 se organizó en Viena una conferencia de un día sobre acoso escolar que contó con la asistencia de más de 220 participantes procedentes de Austria, Italia, Alemania y Hungría. La conferencia versó sobre la reducción de la homofobia y el heterosexismo, dio a conocer las cuestiones LGTB a los profesores y a las personas que trabajan con jóvenes, y promovió la creación de entornos educativos seguros para las personas LGTB y para los alumnos que son «diferentes» por cualquier otra característica. Si se desea más información, véase <http://www.wien.gv.at/queerwien/>.

Otra línea de acción consiste en incluir en el currículum escolar cuestiones relacionadas con la orientación sexual y la identidad de género y con las familias homoparentales, y construir representaciones positivas de personas LGTB (Tákacs, 2006: 34). Además de abordar este aspecto en las clases de educación sexual, habría que incorporarlo de manera transversal en todas las asignaturas cuando sea pertinente (véanse las buenas prácticas 21 y 22). El trabajo para combatir la homofobia y la transfobia también se puede abordar en el marco de las medidas para promover la igualdad entre mujeres y hombres en los centros educativos.

3.7 Empleo

La convocatoria de proyectos de investigación que financió el proyecto AHEAD excluía los temas relativos al empleo y la ocupación, puesto que ya estaban cubiertos por otras convocatorias; por lo tanto, dichos temas no se han abordado específicamente. Sin embargo, teniendo en cuenta que el acceso o la integración en el mundo laboral es una cuestión primordial, proponemos algunas recomendaciones y damos ejemplos de buenas prácticas cuyo objetivo es combatir la discriminación homofóbica y transfóbica en el lugar de trabajo.

Una primera recomendación es ofrecer formación sobre diversidad sexual y de género a los sindicatos, a las empresas y a los trabajadores de los servicios municipales de colocación. El objetivo es combatir la discriminación que sufren las personas LGTB, que les impide mostrar libremente su orientación sexual o identidad de género o, directamente, las excluye del mundo laboral.

Modelos formativos innovadores sobre cuestiones LGTB dirigidos a centros de ocupación de la provincia de Turín (Italia)

En el marco del proyecto AHEAD, la Oficina LGTB del Ayuntamiento de Turín ha elaborado, en colaboración con los socios locales, un modelo innovador de formación a profesionales (véase la buena práctica 24). Uno de los cursos, con una duración de dieciséis horas, se ha dirigido a los empleados que trabajan en igualdad de oportunidades en las oficinas de empleo de la provincia de Turín y se centra especialmente en la inserción laboral y social del colectivo LGTB. Si se desea más información, véase <http://www.comune.torino.it/politichedigenere/lgbt>.

Como hemos señalado anteriormente, la exclusión laboral es uno de los principales problemas a los que se enfrentan las personas trans (véase la buena práctica 34). Por lo tanto, una posible medida consiste en incluirlas en los perfiles prioritarios de las políticas municipales de ocupación. Paralelamente, es esencial desarrollar estrategias para promover la formación de las personas trans, especialmente de las mujeres, que se encuentran excluidas del mercado laboral. La formación puede llegar a ser un medio especialmente útil para las mujeres trans que se dedican al trabajo sexual y que quieren tener otras oportunidades laborales.

3.8 Salud

Las competencias de los ayuntamientos en materia de asistencia sanitaria pueden variar notablemente de un municipio a otro en función de sus dimensiones o del país y, por lo tanto, algunas de las recomendaciones pueden no ser pertinentes en todos los casos.

Como en los demás ámbitos, la primera actuación que se puede emprender es ofrecer formación al personal sanitario —tanto al de enfermería como al médico—, ya que a menudo mantiene estereotipos o simplemente no es consciente de la situación que viven las personas LGTB, lo que, en última instancia, puede tener un efecto perjudicial en la atención sanitaria que les prestan. Uno de los objetivos la formación debe ser la creación de un entorno en el que las personas LGTB se sientan seguras y puedan hablar abiertamente de su orientación sexual o identidad de género, en los aspectos que estén relacionados con su salud.

En resumen, se trata de conseguir que el personal sanitario se muestre receptivo y reconozca la diversidad sexual o de género de sus pacientes, lo que significa, entre otras cosas, no dar por hecho que los pacientes son heterosexuales (véase la buena práctica 26).

Cursos de formación sobre cuestiones LGTB a trabajadores de centros públicos de planificación familiar de Turín (Italia)

En 2008 la Oficina LGTB del Ayuntamiento de Turín, en colaboración con el sistema sanitario local de Turín y la asociación nacional de personas lesbianas y gays Arcigay, realizó un curso de formación de catorce horas de duración. El curso estaba dirigido al personal de centros de planificación familiar y, en especial, al que organiza actividades sobre salud y educación sexual en centros educativos. Esta formación pretendía proporcionar las herramientas adecuadas para preservar la salud biopsicosocial de las personas no heterosexuales. En 2009 se realizó otro curso, en este caso sobre cuestiones relativas a la identidad de género. Si se desea más información, véase <http://www.comune.torino.it/politichedigenere/lgbt>.

En el caso de las personas trans, es importante establecer un protocolo específico para garantizar el respeto hacia la identidad de género y el nombre escogido (véase la buena práctica 35), así como promover que los profesionales de la salud conozcan las diversas opciones médicas para llevar a cabo la transición de género.

Otra medida consiste en introducir la perspectiva LGTB en ámbitos y organismos que trabajan la educación sexual, la contracepción, la planificación familiar, la salud sexual, etc.

Congreso nacional de pediatría organizado por la Sociedad Italiana de Pediatría (Italia)

En 2009 la Sociedad Italiana de Pediatría, en colaboración con la Oficina LGTB del Ayuntamiento de Turín, la Unidad para la Igualdad de Oportunidades para Todos de la Autoridad Regional de Piamonte y la Coordinadora para el Orgullo LGTB de Turín, organizó un congreso nacional sobre «Identidad de Género y Orientación Sexual en la Infancia» dirigido a pediatras, psicólogos y personas que trabajan en servicios educativos, sanitarios y sociales. Si se desea más información, véase <http://www.comune.torino.it/politichedigenere/lgbt>.

Más allá de los planes nacionales y regionales para luchar contra el VIH y el sida, la discriminación de las personas seropositivas también se puede combatir desde el ámbito municipal respaldando y visibilizando el compromiso municipal con la lucha contra su propagación. Eso se puede materializar mediante posicionamientos públicos, campañas o actos simbólicos, como la celebración del Día Mundial de la Lucha contra el Sida, el 1 de diciembre (véase la buena práctica 27). La lucha contra la discriminación de las personas seropositivas puede empezar en el propio ayuntamiento con la definición de un protocolo específico de apoyo al personal seropositivo.

Actualmente, existe un debate candente sobre si las campañas de prevención del sida deberían ir dirigidas específicamente a los hombres que mantienen relaciones sexuales con otros hombres o si simplemente deberían tratarse como una cuestión general que afecta igualmente al conjunto de la población, ya que hay quien opina que centrar la atención en el colectivo gay puede tener un efecto estigmatizador. Algunas ciudades europeas, además de las campañas de ámbito general, apuestan por la realización de campañas de prevención dirigidas a los hombres que mantienen relaciones sexuales con otros hombres, dado que los índices y las vías de infección difieren considerablemente en este sector (véase la buena práctica 28).

En cuanto a las infecciones de transmisión sexual, también es importante realizar un seguimiento epidemiológico para poder controlar el impacto y dar apoyo y promover la investigación sobre los riesgos específicos para la salud de las personas LGTB.

3.9 Instituciones religiosas

En el ámbito municipal pueden emprenderse determinadas acciones para fomentar el respeto hacia la diversidad sexual y de género por parte de las instituciones religiosas. Por ejemplo, se pueden organizar encuentros para debatir y reflexionar sobre las realidades de las personas LGTB de diferentes confesiones religiosas. Esto resulta esencial dada la influencia que los líderes religiosos ejercen en la transmisión de valores a sus respectivas comunidades y, por lo tanto, pueden favorecer que las personas LGTB creyentes se sientan aceptadas y no tengan que vivir como una contradicción su creencia religiosa y su sexualidad o identidad de género.

Grupo de trabajo interreligioso en Barcelona (España)

Se trata de una iniciativa coordinada por la Oficina de Asuntos Religiosos del Ayuntamiento de Barcelona y enmarcada dentro del Plan Municipal para el Colectivo LGTB. Esta iniciativa pretende facilitar un espacio de diálogo y reflexión en el que representantes (no necesariamente oficiales) procedentes de diferentes tradiciones religiosas y espirituales examinen los retos que plantea la integración del colectivo LGTB a partir de estrategias basadas en los propios recursos religiosos y fundamentos doctrinales. Si se desea más información, véase www.bcn.cat/dretscivils.

Las asociaciones de creyentes LGTB pueden asesorar a los ayuntamientos y actuar como intermediarias para trabajar la diversidad sexual y de género con las comunidades religiosas respectivas.

3.10 Deporte y tiempo libre

Por lo que respecta al deporte, se puede abordar el lenguaje transfóbico y homofóbico en el marco de la lucha contra el sexismo, introduciendo la perspectiva LGTB en la formación de árbitros, personal directivo y personal técnico deportivo. Del mismo modo que se ha creado un clima en que se cuestionan los comentarios racistas a deportistas, los insultos homofóbicos y transfóbicos también deberían considerarse comportamientos susceptibles de ser sancionados. Más allá de tratar de incidir en los profesionales directamente implicados en el deporte (jugadores, entrenadores, árbitros, etc.), puede pensarse en campañas dirigidas a los aficionados al deporte.

Asimismo, se trata de influir en los valores que se transmiten a la generación más joven tanto en las clases de educación física en la escuela como en las actividades escolares, en las que suele prevalecer la lógica sexista. Promover el deporte mixto es una forma de cambiar este tipo de dinámicas.

Dada la falta de referentes de deportistas abiertamente LGTB, se puede dar apoyo a iniciativas de asociaciones y clubes deportivos LGTB para dar más visibilidad al colectivo en este ámbito (véase la buena práctica 29). Además de emprender acciones a un nivel estrictamente local, muchas ciudades europeas han acogido acontecimientos deportivos LGTB de ámbito internacional o europeo, como los OutGames, los GayGames o los EuroGames.

En cuanto a las actividades de tiempo libre para jóvenes que se realizan en horario extraescolar, como las de los centros juveniles, grupos de scouts, etc., el género y la perspectiva LGTB pueden incorporarse a todo tipo de actividades y en todas las etapas educativas. En vez de asociar las cuestiones de género exclusivamente a las mujeres o de dirigir los temas relacionados con la diversidad sexual y de género solo a los jóvenes LGTB, se trata de mostrar que el sistema normativo de género afecta a todas las personas. Asimismo, la formación sobre el tema tiene que adaptarse a cada grupo de edad y en función de sus intereses, de manera que esté vinculada a la realidad que viven.

Introducción de cuestiones de género y LGTB en la educación en el tiempo libre en Barcelona (España)

Se trata de un proyecto piloto llevado a cabo por la Escola Lliure El Sol que consistió en introducir contenidos sobre identidad de género, estereotipos, prevención de relaciones abusivas y homofobia/transfobia en los programas formativos de monitores y directores de educación en el tiempo libre. El proyecto se basó en dos objetivos: diseñar un módulo de formación de cuatro horas que se pueda incluir en los programas de formación general y elaborar materiales docentes para trabajar estas temáticas con niños y jóvenes. Si se desea más información, véase www.escolaelsol.org

3.11 Los medios de comunicación y la cultura

Aunque en los municipios pequeños la intervención en los medios de comunicación puede ser limitada, todos los municipios disponen de sus propios canales de comunicación (boletines, revistas, páginas web, emisoras de radio o canales de televisión municipales, etc.) y realizan campañas públicas. El ayuntamiento transmite, consciente o inconscientemente, un conjunto de valores a través de todos estos medios, que se pueden utilizar para dar visibilidad a las cuestiones LGTB y fomentar el respeto hacia la diversidad sexual y de género.

A la hora de abordar la temática LGTB, es recomendable buscar asesoramiento sobre terminología que sea adecuada y respetuosa, así como alejarse de los estereotipos para referirse al colectivo LGTB. Diversas organizaciones LGTB de todo el mundo han elaborado guías y códigos éticos para que los profesionales del periodismo sepan cómo abordar las cuestiones LGTB (por ejemplo, véase GLAAD, 2010, y ABGLT, 2009).

La perspectiva LGTB se puede introducir y promover en actos culturales que reflejen las realidades de gays, lesbianas, trans y bisexuales: exposiciones, itinerarios históricos, festivales artísticos, etc.

Proyecto *Herstory* del lesbianismo en Budapest (Hungría)

En nombre del Ayuntamiento de Budapest, en el año 2008 la Fundación Pública Social de Budapest financió el proyecto *Herstory* del lesbianismo de la Asociación Lesbiana de Labrisz, en el marco del cual se realizó el documental *Concealed Years* (90 minutos, dirigido por Mária Takács). El documental retrata historias vividas por once mujeres húngaras que hablan de la mujer, el amor, la familia, la felicidad y el dolor antes y después del cambio del sistema político del año 1989. Este documental participó en el Festival de Cine Lésbico que se organizó en el marco del Festival «LIFT» de Identidades Lesbianas en 2009. Si se desea más información, véase www.labrisz.hu.

En los últimos años se han organizado numerosos actos relacionados con la cultura LGTB, en particular festivales de cine LGTB, que a menudo han recibido apoyo de los ayuntamientos de los municipios donde se han celebrado. Asimismo, también encontramos festivales que no se limitan al cine, sino que abarcan otras disciplinas y ofrecen a artistas

LGTB la oportunidad de dar a conocer a su obra (véase la buena práctica 31).

Omovies, el festival de cine LGTB de Nápoles (Italia)

Cada año, las asociaciones LGTB locales organizan el Festival de Cine LGTB con la colaboración del Ayuntamiento de Nápoles. En él se imparten talleres, se celebran conferencias, y cuenta con la participación directa de los directores. El objetivo de este festival es contribuir, a través del cine, a combatir la homofobia y a crear puntos de encuentro exentos de discriminación y de recelo hacia las diferencias. En la última edición se organizó un concurso para seleccionar el mejor cortometraje contra el acoso homofóbico escolar producido por alumnos de secundaria. Si se desea más información, véase <http://www.omovies.it/>.

En cuanto a las bibliotecas, se pueden llevar a cabo numerosas acciones como facilitar que dispongan de libros de consulta básicos sobre cuestiones LGTB, la elaboración de guías de lectura sobre homosexualidad y transexualidad o la introducción de esta temática en los actos que organizan (clubes de lectura, cuentacuentos, etc.).

Dotación de libros LGTB a las bibliotecas de Terrassa y Barcelona (España)

Las bibliotecas públicas de estas dos ciudades han creado fondos bibliográficos específicos sobre esta temática. Estos fondos se actualizan periódicamente de acuerdo con el asesoramiento de expertos y se dan a conocer para dar visibilidad a la colección bibliográfica de que se dispone. Si se desea más información, véase www.terrassa.cat/biblioteques y www.bcn.cat/biblioteques.

Actividades en colaboración con la red de bibliotecas públicas de Turín (Italia)

La colaboración entre las bibliotecas públicas y la Oficina LGTB del Ayuntamiento de Turín se inició en el año 2002 con el objetivo de vencer los prejuicios hacia la homosexualidad y la transexualidad que a menudo impregnan el debate cultural y el comportamiento social. Esta colaboración consiste en la distribución de información sobre asociaciones LGTB, edición de guías de lectura sobre cuestiones LGTB, adquisición de libros sobre esta materia y promoción de iniciativas relacionadas con cuestiones LGTB en la planificación cultural de las bibliotecas, entre otros. Si se desea más información, véase <http://www.comune.torino.it/cultura/biblioteche> y <http://www.comune.torino.it/politichedigenere/lgbt>.

3.12 Personas trans

Las personas trans, especialmente las mujeres, viven en la mayoría de los casos una fuerte exclusión laboral, sobre todo si son visiblemente trans o no han podido modificar su documentación oficial. Ante esta situación, muchas mujeres trans se dedican al trabajo sexual porque no les queda ninguna otra alternativa. Para favorecer su integración laboral, las autoridades locales pueden incluirlas en los perfiles de grupos sociales prioritarios de las políticas de colocación y aplicar medidas de discriminación positiva en la contratación de su propio personal o en la contratación de servicios externos. Asimismo, se pueden establecer protocolos, tanto para las autoridades locales como para las empresas, encaminadas a garantizar una inclusión efectiva de las personas trans en el mundo laboral (véase la buena práctica 34).

El centro para la inserción laboral y social de las personas transexuales en Turín (Italia)

El centro ISELT (Inserción social y laboral de las personas transexuales) funcionó en Turín desde 2003 hasta 2007. Este centro ofrecía un servicio de asesoramiento y de acogida y contribuía a la inclusión social y laboral de las personas trans. A principios del año 2008, la creciente demanda y la heterogeneidad de solicitudes que se dirigían al centro ISELT obligaron al Ayuntamiento de Turín a cerrarlo y a formar al personal que trabajaba en los centros ocupacionales y en los servicios sociales con el fin de permitir el acceso directo a estos servicios de personas trans. Las instituciones y asociaciones originariamente implicadas en el centro ISELT todavía colaboran con él a través de la Coordinadora ISELT. Si se desea más información, véase <http://www.irma-torino.it/it/index.php/iselte>.

En cuanto al sector empresarial, es fundamental sensibilizar a los representantes de sindicatos y al empresariado, así como incentivar que las empresas contraten a personas trans. La contratación de personas trans se puede fomentar en el marco de la responsabilidad social corporativa.

Por lo que respecta al trabajo sexual, hay que establecer medidas activas de empleo para las mujeres trans que deseen acceder a otros empleos. Además, hay que garantizar la seguridad y el acceso a la asistencia sanitaria de las mujeres que trabajan en este ámbito.

En la mayoría de los países de la UE, para poder cambiar la

mención de sexo y el nombre en los documentos oficiales hay que someterse a tratamientos médicos y psiquiátricos, que pueden durar años (véase el apartado 2.1.2). Aunque la legislación que regula los cambios de nombre y de mención de sexo en los documentos oficiales no es competencia municipal, los ayuntamientos pueden autorizar que las personas trans utilicen el nombre que han escogido en las bases de datos municipales de bibliotecas, gimnasios, centros educativos de primaria y de secundaria, etc. (véase la buena práctica 35).

Servicios para mujeres trans que buscan otras oportunidades profesionales en Barcelona (España)

El Ayuntamiento de Barcelona ha impulsado un protocolo interno con el objetivo de ofrecer a las personas trans programas de atención, formación y orientación a fin de que puedan acceder al mercado laboral. Además, tiene previsto firmar un acuerdo con una asociación para que proporcione formación profesional a las mujeres trans que se dedican al trabajo sexual y que quieren abandonar esta actividad. Si se desea más información, véase www.bcn.cat/dretscivils.

A las personas trans a menudo les resulta especialmente difícil obtener asesoramiento legal y médico, información sobre prevención de riesgos sexuales, bibliografía sobre la materia, etc. Esta situación se puede resolver con la creación de puntos de información u ofreciendo apoyo a las asociaciones trans para que puedan desempeñar esta función de orientación, de manera que sean personas trans las que ofrezcan asesoramiento a otras personas trans.

Los espacios de los edificios públicos en los que los usuarios están segregados por sexo (por ejemplo, los vestuarios de los gimnasios públicos) deben ofrecer alternativas para evitar que las personas trans se sientan excluidas o vulnerables en estos lugares. Por ejemplo, se puede optar, de común acuerdo con la persona trans, por permitir que utilicen las zonas previstas para el género escogido o crear zonas específicas para cambiarse, como vestuarios individuales.

Un ejemplo de acción en este ámbito es el de las instalaciones deportivas de New Forest (Reino Unido), donde en vista de la exclusión que sufrían en ellas las personas trans, organizaron sesiones formativas dirigidas al personal del centro. Además, el gimnasio y las piscinas se abrieron durante un día exclusivamente para el colectivo trans.

3.13 Personas mayores LGTB

Actualmente está en debate si se deben crear espacios específicos para personas mayores LGTB o bien si es preciso dar prioridad a integrarlas en los ya existentes y combatir el heterosexismo, la homofobia y la transfobia que se da en ellos. De hecho, estas dos alternativas no se excluyen, sino que más bien se trata de dos líneas de actuación complementarias.

Generalmente, las personas mayores LGTB no son tenidas en cuenta ni en las políticas públicas dirigidas a las personas mayores ni en las dirigidas a personas LGTB. Esta situación se da porque las políticas públicas dirigidas a las personas mayores a menudo se basan en una perspectiva heterosexista y porque las dirigidas a combatir la discriminación de las personas LGTB no acostumbran a tener en cuenta a las personas mayores. Por lo tanto, el reto consiste en incorporar la idea de diversidad sexual y de género en las políticas dedicadas a las personas mayores y en introducir la perspectiva del envejecimiento en las políticas locales orientadas a combatir la discriminación por razón de orientación sexual y de identidad de género.

Es importante investigar estas realidades para tener un conocimiento más amplio de las necesidades específicas de este grupo social, dado que, por una parte, en muchos países europeos no existe una generación visible de personas mayores LGTB y, por otra, por el hecho de que se trata de una cuestión poco tratada por parte del activismo.

En muchos casos, las personas mayores LGTB ocultan su orientación sexual e identidad de género a los profesionales que los cuidan por miedo a ser rechazadas. Las personas mayores trans, que en muchos casos no pueden esconder su identidad de género, incluso dejan de ir a la consulta médica y evitan ir a centros para personas mayores por miedo al rechazo. Con el objetivo de mejorar la asistencia que reciben las personas mayores LGTB, es necesario que los profesionales que trabajan en centros de día, residencias o prestando asistencia domiciliaria sean conscientes de estas situaciones y atiendan a estas personas con respeto y confianza.

Formación para el personal de asistencia domiciliar del Ayuntamiento de Barcelona (España)

La Fundació Enllaç ha elaborado materiales didácticos sobre las realidades de las personas mayores LGTB para formar al personal que ofrece asistencia domiciliar a personas mayores. El objetivo es promover el conocimiento y el respeto hacia la diversidad sexual y de género. Las empresas externas que prestan servicios al Ayuntamiento están obligadas a incorporar el módulo en los programas formativos de su personal. Si se desea más información, véase www.bcn.cat/dretscivils y www.fundacioenllac.cat.

Las personas mayores LGTB a menudo se sienten excluidas tanto de los espacios para personas LGTB como de los centros para la gente mayor. Por lo tanto, es conveniente crear espacios de encuentro seguros y libres de discriminación específicos para estas personas. Asimismo, es importante incorporar la perspectiva LGTB a los actos organizados en instalaciones municipales que vayan dirigidos a las personas mayores (véase la buena práctica 36).

Instituciones para personas mayores respetuosas con el colectivo LGTB en Nijmegen (Países Bajos)

Desde el año 2008, el Ayuntamiento de Nijmegen participa en un proyecto destinado a las residencias e instituciones para personas de la tercera edad. Estas residencias e instituciones pueden solicitar la Roze Loper («llave maestra rosa»), una marca oficial que indica que una institución tiene en cuenta la homosexualidad, es decir, que es abierta y se muestra sensible con respecto a la realidad de las personas mayores LGTB y sus familias. Con el fin de obtener el sello de calidad Roze Loper, las instituciones y los centros de atención han de demostrar que son sensibles a las cuestiones LGTB disponiendo de personal con la formación sobre el tema, así como de procedimientos y códigos de conducta específicos. Una llave maestra rosa en una placa decorativa junto a la puerta de la institución indica haber obtenido una valoración positiva. En el año 2009 la asociación COC de Nijmegen ya había concedido esta distinción a seis centros de atención de personas mayores. Si se desea más información, véase <http://www.rozezorg.nl/info/5/achtergrond>.

45. En el Reino Unido, Gendered Intelligence, con la colaboración de Age UK, ha elaborado proyectos interesantes para vincular a diferentes generaciones LGTB a través de actos artísticos. Otro ejemplo del Reino Unido es la organización de actos con el objetivo de crear espacios que permitan compartir experiencias y hacer amigos en un ambiente informal y relajado (véase la buena práctica 33).

De cara a evitar la guetización de las personas de la tercera edad en general y de las personas mayores LGTB en particular, es recomendable intentar adoptar una perspectiva intergeneracional en la que las personas LGTB de todas las edades puedan compartir experiencias y explorar juntas las historias y las culturas compartidas.⁴⁵

3.14 Inmigración y minorías étnicas

Las acciones emprendidas en este ámbito se pueden centrar en combatir la homofobia y la transfobia de comunidades inmigrantes o minorías étnicas, así como también la xenofobia de personas LGTB.

Hay que integrar la perspectiva LGTB en los centros de acogida y los servicios de integración para inmigrantes. Esto puede concretarse en hacer referencia al respeto a la diversidad sexual y de género en los materiales de acogida que muchos municipios entregan a las personas inmigrantes.

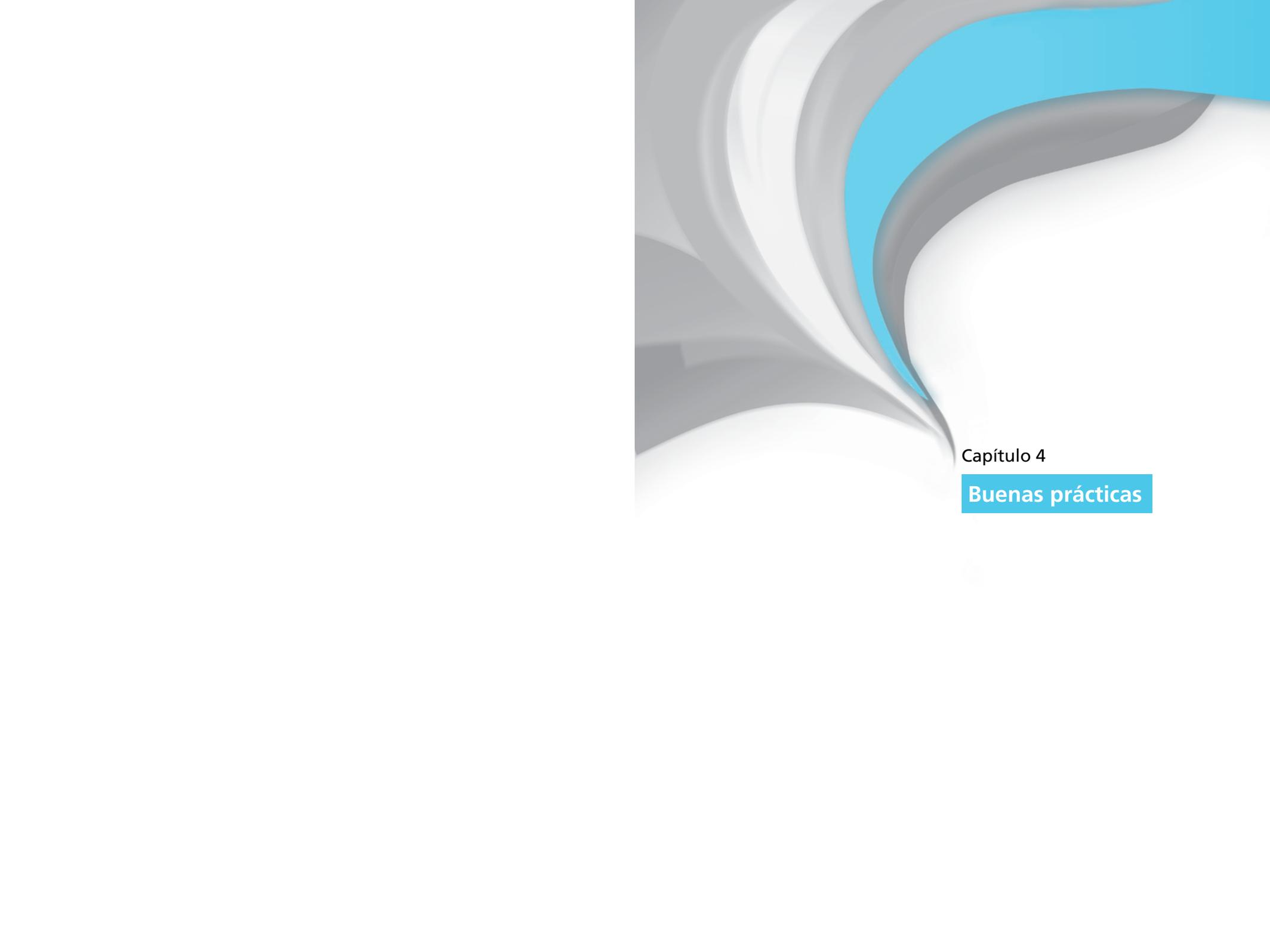
La promoción de proyectos que trabajen el respeto hacia la diversidad sexual y de género en comunidades inmigrantes o minorías étnicas puede resultar especialmente útil para promover cambios de actitudes. Las asociaciones de inmigrantes LGTB pueden participar activamente en esta labor.

La biblioteca viva del Ayuntamiento de Bolonia (Italia)

El concepto «la biblioteca viva» se refiere a personas procedentes de etnias diversas y representantes de cualquier minoría que hacen la función de libros de referencia humanos explicando sus historias personales a personas interesadas en desmontar estereotipos. Este proyecto está patrocinado por el Consejo Europeo como medida para combatir los prejuicios y el estereotipo de género.

La situación en que se encuentran las personas LGTB inmigrantes puede ser especialmente delicada y, por lo tanto, hay que formar a los profesionales que trabajan atendiendo a inmigrantes con el fin de que puedan ofrecer asesoramiento y orientación sobre asociaciones LGTB, centros de detección del VIH, servicios de atención a personas trans, etc.

Asimismo, es importante desarrollar medidas para erradicar los discursos racistas y xenófobos de las personas LGTB autóctonas con el objetivo de combatir los estereotipos que se imponen a las personas inmigrantes. Esto puede lograrse visibilizando discursos abiertos y experiencias positivas de personas LGTB inmigrantes o de minorías étnicas.



Capítulo 4

Buenas prácticas

1 Formación de personal del Ayuntamiento

South Lanarkshire, Reino Unido

Áreas temáticas: Administración local, formación, todos los servicios municipales (educación, familia, inclusión social, inmigración, etc.).

Resumen: El Ayuntamiento de South Lanarkshire (Escocia) eligió el Día Internacional contra la Homofobia (IDAHO, por sus siglas en inglés) para llevar a cabo una jornada formativa dirigida a cargos superiores, como por ejemplo gestores de servicios. Gracias a esta jornada, tanto los trabajadores como la dirección tomaron conciencia de las necesidades de los usuarios LGTB, y reflexionaron sobre la manera de cubrir dichas necesidades y mejorar su compromiso con respecto a las cuestiones relacionadas con la igualdad. El equipo de formación creó un espacio informal y de colaboración en el que tuvo lugar el debate, la reflexión y la socialización.

Agentes implicados: la dirección de los servicios municipales de todos los departamentos, Stonewall Escocia y Terrence Higgins Trust.

Datos de contacto: Ayuntamiento de South Lanarkshire
Simon Cameron, Asesoramiento sobre Diversidad, Recursos Humanos
Simon.Cameron@southlanarkshire.gov.uk
+44 – (0) 303 – 123-1015

Descripción

El Ayuntamiento de South Lanarkshire (Escocia) llevó a cabo una jornada formativa para trabajadores del ayuntamiento, incluidos cargos superiores (gestores de servicios y directores). La jornada tenía como objetivo concienciar sobre las necesidades de los usuarios LGTB, así como mejorar el trato que los trabajadores dan a estos usuarios. Se trataba de ofrecer al personal un espacio informal y de apoyo en el que reflexionar y debatir sobre el modo de satisfacer estas necesidades y sobre cómo se podrían mejorar los servicios que se ofrecen a las personas LGTB. El equipo de formación logró crear un espacio informal y de colaboración, que sirvió para difundir y conmemorar el Día Internacional contra la Homofobia. La importancia de esta acción consiste en el hecho de que contó con la asistencia tanto de cargos superiores como de cargos inferiores.

El principal objetivo de la jornada consistió en dar respuesta a las peticiones que se habían recibido, por medio de una encuesta, de crear un espacio de debate para el personal. Se consideró que sería una forma adecuada de concienciar sobre las cuestiones que afectan al colectivo LGTB, tratando las ideas falsas y los mitos que muy a menudo son transmitidos por los medios de comunicación.

Puntos fuertes

- La jornada fue todo un éxito y comportó la creación del Foro LGTB del Ayuntamiento. La celebración de esta jornada tendrá una periodicidad anual y contará con el apoyo del Foro, el cual aporta un valor añadido a esta iniciativa.
- La asistencia fue buena a todos niveles, y la presencia del personal de dirección de los servicios de diferentes departamentos municipales resultó beneficiosa para los debates que se generaron. El carácter interactivo de la jornada resultó sumamente provechoso, ya que hizo posible que se debatiesen y se estudiaran diversas opiniones en un clima de confianza.
- Otro punto fuerte es el hecho de que lo que podría haber sido un simple acto conmemorativo del Día Internacional contra la Homofobia, se convirtió en una herramienta muy útil para los gestores para reflexionar sobre los servicios que ofrecían a los usuarios LGTB y para ayudarles a mejorarlos.

Puntos débiles

- Los altos cargos acostumbran a tener una menor disponibilidad para asistir a las jornadas formativas.

Es conveniente animarles a asistir a este tipo de jornadas para poder generar un espacio más amplio de debate en el que compartir experiencias y buenas prácticas.

- La jornada podría haber tenido una mayor duración, ya que muchos asistentes consideran que no se dispuso del tiempo suficiente para exponer todo lo que se quería decir. Uno de los objetivos clave de la jornada era que los participantes hablasen ampliamente sobre estas cuestiones, de modo que el hecho de que los asistentes expresasen su deseo de disponer de más tiempo para debatirlas indica que fue un éxito.

Recomendaciones

- Llevar a cabo jornadas formativas dirigidas a los cargos superiores, a pesar de que se prevea que será difícil garantizar su asistencia.
- Visibilizar la utilidad práctica y la eficacia que un acto de estas características puede ofrecer para los gestores de servicios para mejorar y desarrollar la tarea que llevan a cabo.
- Dado que la participación de los cargos superiores resulta clave para favorecer una actitud positiva a todos los niveles, el hecho de contar con un miembro de la gerencia como ponente puede garantizar una mayor asistencia y aumentar el estatus del acto.

Áreas temáticas: Administración local. Áreas secundarias: educación, familia, salud, inmigración, religión, cooperación, crímenes de odio, empleo, deporte, cultura, personas mayores LGTB y personas trans.

Resumen: Se llevó a cabo un proceso de dos fases con el objetivo de elaborar un plan municipal que englobara la labor realizada por los diferentes departamentos del Ayuntamiento de Barcelona en relación con el colectivo LGTB. Inicialmente, se llevó a cabo un diagnóstico basado en cinco informes cuyo objetivo era conocer la realidad que viven las personas LGTB en Barcelona, las opiniones de asociaciones LGTB, la percepción que tiene la población respecto a este grupo social, las medidas que se estaban impulsando desde los diferentes departamentos del Ayuntamiento, y, por último, identificar las buenas prácticas que se llevan a cabo en otros municipios europeos. A continuación, tuvo lugar un proceso participativo para implicar en la elaboración del plan a técnicos municipales, representantes de asociaciones LGTB, expertos y personas LGTB a título personal.

Agentes implicados: Ayuntamiento, asociaciones LGTB y agentes expertos.

Datos de contacto: Ayuntamiento de Barcelona
Plan Municipal para el Colectivo Lesbiano, Gay, Transexual y Bisexual
dretscivils@bcn.cat
www.bcn.cat/dretscivils

Descripción

En octubre del año 2008 la Concejalía de Derechos Civiles del Ayuntamiento de Barcelona inició un proceso para elaborar el Plan Municipal para el Colectivo LGTB, cuya finalidad era coordinar y promover acciones desde diferentes áreas de gobierno para combatir la discriminación por razón de orientación sexual o de identidad de género. Este proceso constó de dos fases: la de diagnosis y la participativa.

Los objetivos de la fase de diagnosis eran los siguientes:

- Elaborar un retrato de la realidad que vive este grupo social teniendo en cuenta los puntos de vista del colectivo LGTB, de las asociaciones, de los expertos y de la ciudadanía en general.
- Detectar aquellas áreas y grupos con necesidades más urgentes.
- Realizar un inventario de lo que ha hecho el Ayuntamiento de Barcelona en este ámbito en los últimos años, así como identificar los ámbitos en los que se podría profundizar.

Para alcanzar estos objetivos, se elaboraron cinco estudios⁴⁶:

1. Un diagnóstico de las realidades de las personas LGTB en Barcelona. El objetivo de este informe consistía en conocer las problemáticas y las propuestas de diferentes sectores de este colectivo, haciendo hincapié en los que se encuentran en una situación más vulnerable. El trabajo de campo constó de 10 entrevistas a informantes clave, 11 entrevistas a representantes del colectivo LGTB de diferentes sectores, 4 grupos de discusión y 454 respuestas a un cuestionario on-line. Dicho cuestionario se alojó en un blog (www.barcelonaensenten.wordpress.com) que se difundió a través de listas de correo, correo postal y anuncios con el eslogan «¿Barcelona nos entiende?». Durante este proceso, el blog recibió 3.191 visitas.
2. Percepción del colectivo LGTB por parte de la ciudadanía. Se concretó en la inclusión de diez preguntas sobre esta temática en una encuesta que el Ayuntamiento de Barcelona lleva a cabo trimestralmente

⁴⁶. El Instituto de Gobierno y Políticas Públicas (IGOP), de la Universidad Autónoma de Barcelona, se encargó de llevar a cabo la supervisión de la metodología de la diagnosis en su conjunto. También le corresponde la autoría del primer informe, así como el análisis de los resultados del segundo. ICC Consultors fue responsable de los informes 2 y 5, este último en colaboración con Jordi Petit. Por último, el informe 4 fue elaborado por Espai Públic.

para obtener información sobre la opinión de la ciudadanía. La encuesta se efectuó por vía telefónica a una muestra de mil personas.

3. Aportaciones de las asociaciones LGTB de Barcelona. Se llevaron a cabo veinticuatro entrevistas a representantes de asociaciones y grupos LGTB para conocer la opinión del activismo sobre la situación de este colectivo y las políticas públicas que van dirigidas a él.
4. Inventario de las políticas municipales del Ayuntamiento de Barcelona dirigidas a este grupo social. El objetivo del estudio era obtener información sobre lo que hacen los diferentes departamentos del Ayuntamiento de Barcelona con relación al colectivo LGTB y, al mismo tiempo, identificar las áreas en que se puede profundizar. El trabajo de campo se basó en una amplia búsqueda documental y en entrevistas a responsables de las diferentes áreas.
5. Estudio sobre experiencias de otros ayuntamientos europeos. Se realizó una investigación sobre las medidas adoptadas por otros gobiernos municipales por medio de cuestionarios dirigidos a asociaciones LGTB en los que evaluaban las actuaciones de los gobiernos municipales de sus ciudades con relación al colectivo. En total, 26 asociaciones de 17 países de la UE respondieron al cuestionario.

Los resultados obtenidos en el proceso de diagnosis se hicieron públicos y se debatieron en dos jornadas abiertas a la ciudadanía. En la primera sesión, celebrada en junio de 2009, se presentó el quinto informe. En la segunda, en octubre del mismo año, se presentaron los resultados obtenidos en el resto de informes y se dio el pistoletazo de salida al proceso participativo.

Sobre la base de los resultados del proceso de diagnosis, se puso en marcha el proceso participativo con el fin de implicar en la elaboración del Plan Municipal a los diferentes sectores interesados.

Para analizar la participación, las cuestiones surgidas durante el diagnóstico se agruparon en siete áreas temáticas: menores de edad, educación y familia; salud y bienestar; inmigración, minorías y cooperación; homofobia y transfobia en los espacios públicos y discriminación laboral; participación, deportes, promoción económica y cultura; personas mayores LGTB; y personas trans. Para cada área temática se creó una ficha en la que se recogían las principales necesidades, así como propuestas para abordarlas. Las fichas se emplearon para estructurar el debate en cada uno de los canales de participación.

Se establecieron tres canales de participación⁴⁷:

1. Siete grupos de trabajo temáticos que reunieron a técnicos municipales, expertos y representantes de asociaciones. Su función consistía en debatir y elaborar propuestas tomando como base los informes de diagnosis.
2. Las personas a título individual tuvieron la oportunidad de participar respondiendo a un cuestionario online en el que se solicitaba que enviaran propuestas sobre acciones a emprender en relación con cada una de las áreas temáticas. El cuestionario se colgó en el mismo blog utilizado durante la fase de diagnosis. En esta ocasión, recibió 1.661 visitas y 51 cuestionarios.
3. En el mes de marzo de 2010 el Consejo Municipal de Gays, Lesbianas y Hombres y Mujeres Transexuales (CMGLidHT) convocó un foro abierto de participación, de carácter público, en el que se debatieron propuestas.

De forma paralela al proceso participativo, se emprendió un diálogo con las áreas de gobierno dentro del Ayuntamiento para llegar a un acuerdo sobre cómo integrar las propuestas formuladas en el Plan.

Una vez que el CMGLidHT dio su visto bueno al Plan, fue aprobado por el Gobierno municipal. El Plan incluye un total de 228 medidas, que entrarán en vigor durante los próximos cinco años, con un calendario detallado que establece las prioridades a corto, medio y largo plazo durante este período. Una comisión de seguimiento evaluará la implementación de dichas medidas y tomará decisiones sobre los posibles cambios y modificaciones que haya que introducir durante el período de vigencia del Plan.

El Plan se presentó públicamente en octubre de 2010 en el marco de la Conferencia Internacional European

47. El IGOP se encargó de coordinar el proceso participativo, y Espai Públic, de emprender el proceso de diálogo con los departamentos de gobierno y de la redacción del Plan.

Rainbow Cities, organizada dentro del proyecto AHEAD.

Puntos fuertes

- Un elemento clave a la hora de elaborar el Plan Municipal ha sido la buena disposición a participar que han mostrado los trabajadores de la mayoría de los departamentos del Ayuntamiento, así como su actitud activa y abierta.
- La ciudad de Barcelona cuenta con una red de asociaciones LGTB sólida, a las que se recurrió para pedirles asesoramiento, lo que enriqueció la elaboración de este documento. Gracias a ello, el Plan Municipal resulta muy próximo a los intereses del colectivo LGTB, ya que se basa, en buena parte, en su asesoramiento.
- Se consultó a diversos expertos e investigadores tanto para elaborar el diagnóstico sobre la situación de las personas LGTB como para formular propuestas y redactar el Plan Municipal.

Puntos débiles

- El principal reto del proceso ha consistido en integrar la perspectiva LGTB en todos los departamentos del Ayuntamiento. No se trataba únicamente de actuar en áreas relacionadas más específicamente con los derechos de las personas LGTB, sino también en áreas que aparentemente tienen menos que ver con las cuestiones LGTB, como medio ambiente, trabajo o cooperación internacional.
- El Ayuntamiento colabora desde hace tiempo con las asociaciones LGTB. Sin embargo, la implicación de algunas de ellas en este proyecto ha sido escasa, ya que han considerado que participar les comportaría un gran esfuerzo a un proceso que no es vinculante o que no aportaría mejoras palpables para el colectivo LGTB de la ciudad.
- La cuestión del respeto por los derechos humanos y, en particular, por los derechos del colectivo LGTB, aún está lejos de ser considerada como prioritaria en la agenda política de las autoridades locales. Así pues, aparte de elaborar medidas de este tipo, es preciso el compromiso político de ponerlas en práctica, lo que depende en gran parte de cada departamento del Ayuntamiento.

Recomendaciones

- A la hora de elaborar un plan de este tipo, es fundamental partir de un diagnóstico amplio, que permita obtener un conocimiento profundo de las realidades y las necesidades del colectivo. La participación también es importante, ya que al permitir la implicación de diferentes actores, aporta un valor añadido al Plan.
- Por lo que respecta al método de diagnosis, es importante triangular y combinar diferentes técnicas de investigación (por ejemplo, con los cuestionarios se llega a un gran número de personas, las entrevistas permiten obtener información más detallada sobre los significados, etc.). Además, la idoneidad de cada técnica varía en función del grupo social que se desea estudiar.
- Las tecnologías de la información pueden llegar a ser una herramienta especialmente útil para recopilar información durante el proceso de diagnosis, así como para recoger propuestas durante el proceso participativo. No obstante, es importante tener presente que no todos los grupos sociales tienen el mismo nivel de acceso a Internet ni navegan con la misma facilidad.
- Es necesario que el proceso parta de unas expectativas realistas para evitar que se genere frustración. En este sentido, es fundamental estar dispuesto a escuchar, a aceptar propuestas y a explicar los motivos por los que se acepta o se rechaza una propuesta determinada. Para evitar la frustración, también es necesario establecer un diálogo con todos los departamentos sobre qué propuestas están dispuestos a implementar. Durante todo el proceso, también es aconsejable negociar con el resto de grupos políticos que deberán votar el Plan. El hecho de llegar a un consenso con estos grupos garantiza que el Plan continúe vigente en caso de que se produzca un cambio de gobierno.
- Resulta muy útil reunir en los debates a técnicos municipales, representantes de asociaciones LGTB y expertos. Hay que estar dispuestos a aceptar las críticas, especialmente por parte de representantes de las asociaciones, ya que la confrontación de ideas aporta un valor añadido al debate. Del mismo modo, hay que tener en cuenta que el proceso participativo puede generar desconfianza en algunas asociaciones,

por lo que es importante mostrar que se traducirá en unos resultados visibles.

- La implicación directa de los responsables del Plan es un elemento clave que da credibilidad al proceso y permite establecer un diálogo entre participantes y responsables, a la vez que resulta una experiencia enriquecedora para todas las partes implicadas.

3 Un arco iris de acciones

Gant, Bélgica

Áreas temáticas: Participación, información, reconocimiento.

Resumen: El Plan «Un arco iris de acciones 2008-2013» es un documento dirigido al colectivo LGTB de Gant y coordinado por el Servicio de Diversidad e Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento. Este documento describe un total de veintiséis acciones específicas a implementar en diferentes áreas de la Administración local.

Agentes implicados: Ayuntamiento, Concejalía de Asuntos Sociales, Concejalía de Recursos Humanos, Gerencia y miembros del equipo para la igualdad de oportunidades, Departamento para la Diversidad y la Igualdad de Oportunidades, expertos y asociaciones LGTB.

Datos de contacto: Ayuntamiento de Gant
Departamento de Diversidad e Igualdad de Oportunidades
nico.vandeputte@gent.be
www.gent.be/diversiteit

Descripción

El Servicio de Diversidad e Igualdad de Oportunidades se ha fijado como objetivo que el año 2020 toda la población, con independencia de su sexo, edad, creencias, orientación sexual, diversidad funcional o situación socioeconómica, pueda desenvolverse y ser tratada de forma igualitaria en todos los aspectos de la vida social. En este marco, se ha elaborado un Plan dirigido específicamente al colectivo LGTB. Este documento señala una serie de acciones que hay que realizar para hacer visible a este colectivo y combatir la discriminación por razón de identidad de género o de orientación sexual.

El Plan «Un arco iris de acciones» se basa en tres ejes: la igualdad entre hombres y mujeres, la discriminación positiva y la diversidad en todos los niveles y departamentos municipales. El Plan está constituido por veintiséis medidas que los departamentos de Familia, Inclusión Social e Inmigración deben poner en práctica. Estas medidas se agrupan en cinco áreas:

1. Interactuar, tanto a través de medios electrónicos como mediante reuniones presenciales, con el colectivo LGTB de Gant.
2. Ofrecer atención a las personas LGTB, sobre todo a las que se encuentran en una situación especialmente vulnerable (personas mayores, minorías étnicas, personas con diversidad funcional, mujeres, jóvenes y personas trans).
3. Mejorar y promover la investigación sobre cuestiones LGTB.
4. Promover una cultura «de aceptación de la realidad gay» en la Administración local.
5. Implementar políticas LGTB en todas las áreas de la Administración local (por ejemplo, deportes, turismo, salud y bienestar, comunicación, educación y cultura).

Este Plan será vigente entre los años 2008 y 2013. Se realizará una primera evaluación a mitad del período, y una segunda al final del mismo.

Puntos fuertes

- El hecho de que el Ayuntamiento de Gant haya decidido implementar un plan de acción específico sobre las cuestiones LGTB muestra su buena disposición a combatir la discriminación por razón de orientación sexual y de identidad de género.
- El informe se basa en estudios acerca de las realidades de las personas LGTB y en conversaciones mante-

nidas con las personas LGTB de la zona.

- Un elemento clave de esta iniciativa es que concreta el marco temporal de implementación de las diferentes medidas y que contempla cómo se efectuará su seguimiento y evaluación.

Puntos débiles

- La principal dificultad de este proyecto consiste en que en algunos casos el Plan no concreta todas las acciones específicas que la Administración local podría implementar, sino que tan solo propone directrices generales que hay que tener en cuenta.

Recomendaciones

- Crear redes entre el Gobierno local, las organizaciones LGTB y los ciudadanos, ya que las redes son una herramienta clave para que proyectos de estas características funcionen y se consoliden.
- Tener claro cómo se financiarán los proyectos y las medidas específicas que se incluyan en un documento de este tipo.
- Integrar la lucha contra la homofobia y la transfobia en el contexto de las medidas para combatir otras formas de discriminación.

4 La red RE.A.DY

Italia

Áreas temáticas: Administración local.

Resumen: En el año 2006 los ayuntamientos de Roma y Turín fundaron RE.A.DY, una red de la Administración pública cuya finalidad es combatir la discriminación por razón de orientación sexual y de identidad de género. Desde entonces, RE.A.DY promueve el intercambio de buenas prácticas sobre las cuestiones LGTB entre sus miembros.

Agentes implicados:

Autoridades regionales: el Piamonte y la Toscana.

Provincias: Cremona, Roma, Siracusa y Turín.

Ayuntamientos: Bari, Bolonia, Casalmaggiore (Cremona), Capraia e Limite (Florencia), Cremona, Florencia, Marineo (Palermo), Messina, Nápoles, Perugia, Pisa, Pistoia, Rende (Cosenza), Roma, Salsomaggiore Terme (Parma), Turín y Venecia.

Datos de contacto: Oficina LGTB
serviziolgbt@comune.torino.it
+390114424040
http://www.comune.torino.it/politichedigenere/lgbt/lgbt_reti/lgbt_ready/index.shtml

Descripción

En el año 2006 los ayuntamientos de Roma y Turín fundaron RE.A.DY, una red de la Administración pública que tiene como finalidad combatir la discriminación por razón de orientación sexual y de identidad de género, y elaboraron una «declaración de intenciones» con el fin de definir los objetivos, los propósitos y las necesidades de la red.

Los objetivos de RE.A.DY son:

- Identificar, promover y compartir políticas relacionadas con la inclusión social del colectivo LGTB.
- Contribuir a difundir buenas prácticas relacionadas con las cuestiones LGTB a nivel de Italia.
- Ayudar a la Administración pública local y regional a llevar a cabo acciones encaminadas a reconocer y promover los derechos del colectivo LGTB.

Las autoridades regionales, las provincias, los ayuntamientos y los organismos que promueven la igualdad pueden adscribirse a la red mediante la aceptación de la declaración de intenciones, lo que comporta comprometerse a:

- Establecer contactos con las asociaciones LGTB de su territorio.
- Promover estudios sobre las necesidades de las personas LGTB para que se tengan en cuenta en la planificación de la Administración pública.
- Ayudar a difundir buenas prácticas en todo el país. Por ejemplo, una de las primeras actividades de la red consistió en compartir experiencias entre los miembros de la red.
- Participar en los encuentros anuales. Los miembros de RE.A.DY se reúnen, como mínimo, una vez al año en una de las ciudades de sus miembros para evaluar las acciones que se han llevado a cabo y establecer nuevas líneas a seguir.
- Organizar actos a nivel local para el Día Internacional contra la Homofobia y la Transfobia (IDAHO).
- En los casos en que sea factible, establecer una colaboración interinstitucional entre diferentes niveles

de gobierno y presentar el proyecto RE.A.DY a otros departamentos de la Administración pública local y regional.

RE.A.DY dispone de una oficina de coordinación central desde la que se lleva a cabo la tarea política y administrativa. Esta función la realiza cada uno de los miembros asociados de manera rotativa cada año.

Puntos fuertes

- La red es un punto de referencia política para la Administración pública en general y para los gobiernos locales en particular que quieren conseguir la igualdad de derechos para sus ciudadanos.
- RE.A.DY fomenta el intercambio, que se compartan buenas prácticas entre sus miembros, y promueve el desarrollo de nuevas experiencias.
- La decisión de disponer de una oficina central de coordinación que cambia anualmente de responsables ha sido una estrategia útil para descentralizar el poder y fomentar que la red esté activa en toda Italia.

Puntos débiles

- Carencia de los recursos necesarios para que RE.A.DY rinda al máximo.
- Falta de intercambio de información con las instituciones nacionales y de reconocimiento político oficial.
- Falta de una relación regular con las asociaciones LGTB de ámbito nacional debido a la escasa visibilidad de la red RE.A.DY.
- Necesidad de un mayor liderazgo político a fin de garantizar que la red cumple su agenda y promover la implicación de otros departamentos de la Administración pública.
- Necesidad de reanudar las relaciones con los miembros de RE.A.DY en caso de que se produzca un cambio político después de unas elecciones.

Recomendaciones

- Conviene que los miembros asociados se reúnan regularmente para evaluar las acciones realizadas y establecer nuevas acciones a emprender.
- La oficina de coordinación central debería dar apoyo y animar a todos los miembros periódicamente por medio de aportaciones concretas.
- El proyecto RE.A.DY debe gestionarse preferiblemente de forma descentralizada. Cada miembro debe tener asignadas unas funciones concretas dentro de la red para facilitar la labor de coordinación de la oficina central.
- Una forma de reforzar la red en el ámbito nacional consiste en que cada miembro promueva el proyecto RE.A.DY en su región a través de las redes locales (ayuntamientos, y autoridades provinciales y regionales).
- Los miembros de la red no deben limitarse a compartir experiencias, sino que deberían intentar crear estrategias comunes y traspasarlas a nivel nacional. Por ejemplo, diferentes miembros que hayan organizado cursos formativos dirigidos a luchar contra el acoso escolar homofóbico podrían elaborar conjuntamente acciones a seguir y proponerlas al Ministerio de Educación.
- Conviene que la red disponga de una especie de «caja de herramientas» que contenga modelos formativos, publicaciones, documentales, exposiciones, etc., para sus miembros y para todas las oficinas de la Administración pública interesadas en formar parte del proyecto RE.A.DY.

5 Mesa redonda entre las asociaciones LGTB y el Ayuntamiento

Nápoles, Italia

Áreas temáticas: Administración local, participación.

Resumen: La celebración de mesas redondas entre las asociaciones LGTB y el Ayuntamiento de Nápoles tiene como objetivo denunciar la persistencia de la discriminación de las personas LGTB, buscar medios para dignificar al colectivo, promover un plan integral de acciones contra la homofobia e iniciar un programa de formación para fomentar el respeto hacia la diversidad.

Agentes implicados: Ayuntamiento de Nápoles y asociaciones LGTB: ATN (Asociación de Transexuales de Nápoles), Arcilesbica Nápoles, I-Ken Nápoles y Arcigay Nápoles.

Datos de contacto: Ayuntamiento de Nápoles
Oficina para la Igualdad de Oportunidades – Luisa Menniti
+39-0817954159; Fax: +39-0817954150
luisa.menniti@comune.napoli.it

Descripción

En octubre de 2007 las asociaciones LGTB locales y el Ayuntamiento de Nápoles celebraron una serie de mesas redondas en la Oficina para la Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Nápoles. Entre los participantes de la mesa redonda había representantes de cuatro de las principales asociaciones LGTB locales: I-Ken Onlus (www.i-ken.org), Arcigay Napoli (www.arcigaynapoli.org), Arcilesbica Napoli (www.arcilesbica.it/napoli) y ATN (Asociación de Transexuales de Nápoles).

En el mes de octubre de 2008 se aprobó un protocolo que definía las acciones que se emprenderían de manera conjunta. Los objetivos de la mesa redonda eran:

- Denunciar la persistencia de la discriminación contra el colectivo LGTB, que se materializa en homofobia y transfobia, acoso escolar, violencia, abuso de poder y odio.
- Poner de manifiesto la falta de medios para que las personas LGTB alcancen plenos derechos de ciudadanía.
- Concienciar a los ciudadanos de Nápoles sobre el valor de la diversidad, la integración y la solidaridad.
- Elaborar un plan de acción integral para combatir la homofobia, promover el respeto por la diversidad y mejorar las condiciones de vida y laborales del colectivo LGTB.
- Establecer programas de formación dirigidos al alumnado de todos los cursos para fomentar una cultura del respeto por la diversidad.

Puntos fuertes

- La colaboración entre el Ayuntamiento de Nápoles y las asociaciones LGTB a nivel local, ya que permite concienciar sobre las necesidades del colectivo LGTB e insta al Ayuntamiento a atenderlas.

Puntos débiles

- El establecimiento de una colaboración permanente requiere tiempo y voluntad política.
- Es preciso que las asociaciones LGTB implicadas mantengan una buena relación.

Recomendaciones

- Implicar a todas las asociaciones LGTB que trabajan a nivel local.

Áreas temáticas: Administración local, participación, transversalización.

Resumen: El Consejo Municipal de Lesbianas, Gays y Trans es el encargado de defender los intereses del colectivo LGTB en Colonia. Los miembros de este Consejo, formado por representantes de la Administración, partidos políticos y organizaciones LGTB, se reúnen para tratar las cuestiones LGTB de la ciudad. En estas reuniones se analizan las propuestas elaboradas por los miembros del colectivo LGTB y, en caso de que se consideren adecuadas, se incorporan directamente a las políticas municipales. El hecho de que los miembros del colectivo LGTB se impliquen en la elaboración de la legislación municipal y cuenten con representación en diferentes consejos hace que puedan ejercer una mayor influencia sobre las decisiones políticas.

Agentes implicados: Ayuntamiento, organizaciones LGTB y expertos.

Datos de contacto: Ayuntamiento de Colonia
Geschäftsstelle der Stadt AG LST, Dezernat für Soziales, Integration und Umwelt
Claudia.Kutzer@stadt-koeln.de
+49 – (0) 221 – 221 27467

Descripción

Para combatir la discriminación hacia el colectivo LGTB en Colonia, el Consejo Municipal de Lesbianas, Gays y Personas Trans coordinó el proceso de implementación de un programa de integración de las personas LGTB basado en la iniciativa y la participación de diferentes ONG. Este programa se aprobó en el pleno celebrado el 22 de junio de 2006 en el Ayuntamiento de Colonia. El Consejo está formado por representantes de la Administración, partidos políticos y organizaciones LGTB, y se reúne para tratar cuestiones relacionadas con el colectivo LGTB. Se encarga de redactar informes y elaborar recomendaciones para el Ayuntamiento de Colonia.

El Consejo Municipal LGTB está formado por:

- Un miembro de cada partido político con representación en el Ayuntamiento.
- Un representante de cada una de las ocho organizaciones LGTB de Colonia.
- Un miembro de cada departamento de la Administración local responsable de cuestiones relacionadas con la diversidad y la discriminación, como los departamentos de Salud, de Asuntos Sociales, de Enseñanza y de Igualdad de Género.

El Consejo Municipal elabora un informe anual en el que presenta las acciones que se han llevado a cabo. Cada año se celebran cuatro reuniones, en las que participan invitados y expertos. Se acostumbra a invitar, entre otros, a un representante del cuerpo de policía de Colonia y a un representante del Consejo de Integración. Para garantizar que se va adelantando trabajo entre reuniones, se realizan talleres para los miembros del Consejo. Los temas principales que se trataron en las reuniones del Consejo celebradas en el año 2010 fueron las familias rainbow y la homofobia. Anteriormente se habían tratado los siguientes temas: protección de las víctimas y prevención de la violencia, igualdad de trato en el lugar de trabajo, educación sobre las cuestiones LGTB en los centros educativos, prevención de la salud, personas mayores, inmigración y patrocinio de actos deportivos y culturales.

En el mes de junio de 2007 el Ayuntamiento decidió incorporar al Consejo Municipal LGTB en la legislación municipal de la ciudad de Colonia. El Consejo tiene el poder de delegar representantes en diez comisiones del Ayuntamiento con el objeto de propiciar que el colectivo LGTB se implique directamente en diferentes ámbitos políticos.

Algunos ejemplos de la labor llevada a cabo por el Consejo Municipal son:

- Se han organizado talleres para el personal administrativo y para los partidos políticos con el objetivo de concienciar sobre las cuestiones LGTB, sensibilizar sobre las necesidades especiales del colectivo y encontrar maneras de mejorar la situación de las personas LGTB.
- El Consejo Municipal ofrece apoyo a las personas responsables de gestionar acciones encaminadas a garantizar la diversidad a nivel local.
- Como muestra de apoyo a la marcha del Christopher Street Day de Colonia, el Ayuntamiento asignó una partida de 10.000 € de los presupuestos de 2009 para invitar a representantes de las ciudades hermanadas.

Puntos fuertes

- El Consejo Municipal LGTB ha logrado mejorar los canales de comunicación, hasta entonces limitados, entre la Administración, partidos políticos y organizaciones LGTB. La colaboración entre estas organizaciones contribuye a combatir la discriminación, y los resultados positivos que de ella se derivan han generado nuevos procesos de aprendizaje en el seno de la Administración y una mayor comprensión de la responsabilidad colectiva.
- El gran número de temas tratados por el Consejo Municipal LGTB no solo pone de manifiesto lo importante que es la colaboración existente actualmente, sino también que seguirá siéndolo en el futuro.
- Gracias a esta cooperación permanente, los miembros del Consejo Municipal LGTB están mejor informados sobre cuál es la persona de contacto para cada cuestión determinada.
- Los proyectos desarrollados por el Consejo Municipal LGTB se han llevado a cabo con éxito y han demostrado ser funcionales. Por este motivo, a principios de 2010 el número de representantes de las organizaciones LGTB en el Consejo se amplió de seis a ocho.

Puntos débiles

- Hay que garantizar que los intereses de las ONG dedicadas a cuestiones LGTB no se vean eclipsados por la Administración municipal.
- Hay que continuar trabajando para construir un consenso más amplio entre los diferentes actores que forman parte del Consejo.

Recomendaciones

- Es importante reunirse con regularidad, ya que es una forma de fomentar el diálogo y además así el Consejo Municipal LGTB puede llevar a cabo acciones urgentes con mayor eficacia.
- La implicación activa de la Administración municipal, de los representantes de las organizaciones LGTB, de los partidos políticos y de los expertos es fundamental para alcanzar el éxito, dado que facilita la colaboración y el intercambio entre los diferentes actores implicados. Así el Ayuntamiento y la Administración pueden resolver problemas y tomar decisiones de una manera más competente y eficaz.
- La decisión de incorporar al Consejo Municipal LGTB en la Administración fue un paso importante, puesto que desde entonces el Consejo puede enviar representantes a los diferentes comités, elaborar informes y hacer recomendaciones al Ayuntamiento de Colonia, lo que facilita que los miembros del colectivo LGTB tengan una mayor implicación en las decisiones políticas que les conciernen.

Áreas temáticas: Administración local, participación, transversalización.

Resumen: El Ayuntamiento de Turín dio su apoyo a la propuesta presentada por las asociaciones LGTB locales de crear una oficina LGTB con el objetivo de luchar contra la discriminación por razón de orientación sexual y de identidad de género. Una de las herramientas más importantes empleadas para alcanzar los objetivos del Servicio LGTB ha sido la creación de un grupo piloto permanente formado por representantes de diferentes departamentos del Ayuntamiento.

Agentes implicados:

Ayuntamiento de Turín: Oficina LGTB, Grupo Piloto Permanente (representantes de los departamentos del Ayuntamiento), responsables de las cuestiones LGTB que trabajan en los puntos de información de los diez distritos.

Provincia de Turín: Igualdad de Oportunidades y Políticas de Usos del Tiempo.

Autoridad Regional del Piamonte: Unidad para la Igualdad de Oportunidades para Todos.

Consejo de Coordinación para el Orgullo LGTB de Turín y diferentes asociaciones LGTB.

Consejo de Coordinación de ISELT (Consejo de coordinación para la inclusión social y laboral de las personas transexuales).

Datos de contacto: Oficina LGTB
serviziolgbt@comune.torino.it
+390114424040
<http://www.comune.torino.it/politichedigenere/>

Descripción

En febrero de 2001 el Ayuntamiento de Turín fundó la Oficina LGTB con el objetivo de combatir la discriminación por razón de orientación sexual y de identidad de género. La Oficina LGTB se creó a partir de una propuesta de las asociaciones locales agrupadas en el Consejo de Coordinación Gay, Lésbico y Transexual de Turín (actualmente, Consejo de Coordinación del Orgullo LGTB de Turín). La Oficina LGTB forma parte del Departamento para la Igualdad de Oportunidades, Género y Políticas de Usos del Tiempo del Ayuntamiento de Turín.

La Oficina LGTB tiene como objetivo dar respuesta a las necesidades de las personas transexuales y homosexuales, ayudarles a mejorar su calidad de vida y crear un clima social de respeto y libre de prejuicios. Con este fin, el Ayuntamiento llevó a cabo un estudio para conocer las condiciones de vida de las personas LGTB en la ciudad. A partir de dicho estudio, la Oficina LGTB:

- Recopiló información sobre las necesidades específicas de las personas LGTB.
- Organizó y coordinó actividades sociales y culturales, así como sesiones formativas, en colaboración con otras oficinas municipales y asociaciones locales que trabajan en estos ámbitos.

En sus diez años de existencia, la Oficina LGTB:

- Ha concienciado a los trabajadores de la Administración pública y a los ciudadanos sobre cuestiones LGTB.
- Ha llevado a cabo actividades culturales.
- Ha formado a personal docente y de la Administración pública para lograr que el acceso de las personas LGTB a los servicios públicos sea más fácil y cómodo.

- Ha desarrollado actividades educativas dirigidas a jóvenes y a centros educativos con el objetivo de combatir la homofobia.
- Ha fomentado la integración de las personas trans en el ámbito social y laboral.
- Ha colaborado con las asociaciones LGTB en el fomento y promoción de actividades, de jornadas formativas y en el desarrollo de iniciativas conjuntas.
- Ha establecido una red de colaboración con instituciones locales, regionales, nacionales y europeas.

Para llevar a cabo estas acciones, la Oficina LGTB creó dos consejos:

- El Consejo de Coordinación para el Orgullo LGTB.
- El Grupo Piloto Permanente.

El Consejo de Coordinación para el Orgullo LGTB agrupa a miembros de la Administración pública local y regional, y se reúne regularmente para definir y organizar diferentes actividades. Dentro del Consejo también se ha creado un grupo que colabora con la Oficina LGTB ofreciendo formación a los trabajadores de la Administración pública y de los centros educativos.

El Grupo Piloto Permanente está formado por representantes de dieciséis departamentos del Ayuntamiento. Su creación ha favorecido la promoción de proyectos e iniciativas relacionadas con cuestiones LGTB en los diferentes departamentos del Ayuntamiento. El Grupo se reúne dos veces el año para organizar acciones y evaluar los resultados obtenidos. Sus miembros se reúnen anualmente para realizar jornadas formativas y ponerse al día sobre las cuestiones LGTB. La Oficina LGTB convoca a menudo reuniones de trabajo con representantes del Grupo a fin de perfilar proyectos concretos.

Asimismo, en el marco del Grupo Piloto Permanente se ha creado también un grupo de información, que está formado por representantes de los puntos de información de los diez distritos de Turín. Además de dar información sobre cuestiones LGTB, este grupo actúa como red de apoyo entre la Oficina LGTB y los diferentes organismos de cada distrito.

Gracias al Grupo Piloto Permanente, la Oficina LGTB ha podido ofrecer formación al personal de varios departamentos del Ayuntamiento sobre cuestiones LGTB. Esta formación ha servido para introducir cambios en las actitudes profesionales y en los métodos de trabajo, con el objetivo de hacer los servicios públicos más accesibles al colectivo LGTB. Actualmente, el curso de formación que siguen las personas que se incorporan en el Ayuntamiento de Turín y los voluntarios de la Administración pública incluye una sesión específica sobre igualdad, en la que también se tratan las cuestiones LGTB.

El Ayuntamiento de Turín y las concejalías de igualdad de la provincia de Turín suscribieron una carta en la que se estipulaba que la Oficina LGTB cooperaría con el Departamento para la Igualdad de Oportunidades, Género y Políticas de Usos del Tiempo de la provincia de Turín para ampliar el ámbito de acción a un nivel provincial. Un ejemplo de esta colaboración es el curso de formación para el profesorado, que está dirigido a los trabajadores de diferentes municipios de la provincia de Turín. La Oficina LGTB también lleva a cabo proyectos específicos de forma conjunta con la Unidad para la Igualdad de Oportunidades para Todos de la Autoridad Regional del Piamonte.

Asimismo, la Oficina LGTB participa, a nivel local, en el Consejo de Coordinación ISELT (consejo de coordinación para la inclusión social y laboral de las personas transexuales) constituido por diferentes departamentos del Ayuntamiento, asociaciones y consorcios. El Consejo de Coordinación ISELT tiene como objetivo emprender acciones encaminadas a integrar a las personas trans en el entorno social y en el mercado laboral.

Puntos fuertes

- La existencia de una oficina dedicada específicamente a las cuestiones LGTB contribuye al reconocimiento y legitimidad de los derechos de las personas LGTB.
- La Oficina LGTB sirve como punto de consulta para todo aquel que quiera desarrollar políticas para promover la inclusión social de las personas LGTB.
- El hecho de que la Oficina LGTB forme parte de la estructura del Ayuntamiento garantiza que se seguirán

llevando a cabo acciones para combatir la discriminación y promover buenas prácticas aunque se produzcan eventuales cambios políticos en el Gobierno municipal.

- El Grupo Piloto Permanente ha sido un elemento esencial a la hora de promover la formación específica de los trabajadores de la Administración y de poner en práctica los proyectos.
- Los cambios producidos en la formación que imparte la Escuela de Administración Pública han dado como resultado el impulso de acciones específicas para lograr que las personas LGTB puedan utilizar los servicios públicos en un entorno que les resulte seguro y en el que no se sientan incómodos. La colaboración del Grupo de Formación del Consejo de Coordinación del Orgullo LGTB ha sido fundamental para ello, sobre todo por lo que respecta a las actividades dirigidas a los centros educativos.
- Las cuestiones LGTB se han incluido en la programación cultural de actividades dirigida a toda la ciudadanía (actos, festivales, seminarios, exposiciones, etc.).

Puntos débiles

- La falta de experiencias similares implica que las personas que trabajan en la Oficina tienen que ponerse al día profesionalmente con frecuencia y trabajar en ámbitos desconocidos hasta entonces.
- La escasez de recursos del Ayuntamiento se ha traducido en recortes en los presupuestos del Departamento para la Igualdad de Oportunidades. La Oficina LGTB ha intentado reconducir esta situación mediante el establecimiento de una colaboración interinstitucional con otros departamentos del Ayuntamiento y con la búsqueda de fuentes de financiación externas.

Recomendaciones

- Habría que garantizar que se dispone de los recursos humanos y económicos necesarios para poder gestionar la Oficina LGTB. Es importante destacar que el personal que trabaja en la oficina necesita recibir formación y reciclarse constantemente sobre cuestiones LGTB.
- Es preciso establecer una planificación anual para determinar claramente los propósitos y objetivos que hay que alcanzar y asegurar. Las acciones que lleven a cabo las oficinas de la Administración deben servir para obtener los resultados deseados. En los últimos dos años, la Oficina LGTB se ha marcado dos objetivos generales: concienciar a la ciudadanía y a los trabajadores públicos sobre las cuestiones LGTB y promover la Oficina LGTB y las redes locales y nacionales. Asimismo, se ha propuesto tres objetivos concretos: prevenir la homofobia y la transfobia en la infancia, la adolescencia y la juventud; favorecer la inclusión de las personas trans en la sociedad, y concienciar a los ciudadanos y los trabajadores públicos sobre cuestiones relacionadas con las familias y la homosexualidad.
- Hay que realizar sesiones de evaluación de los objetivos, los métodos utilizados y los resultados obtenidos en las diversas acciones llevadas a cabo.
- Debe constituirse una red de colaboración para evitar la fragmentación de las políticas adoptadas por los diferentes organismos y asociaciones, tanto a nivel horizontal (otros departamentos municipales y asociaciones de ámbito local) como a nivel vertical (autoridades regionales, provinciales, nacionales y de la UE).

8 Unidad para la No Discriminación LGTB

Viena, Austria

Áreas temáticas: Administración local. Áreas secundarias: crímenes de odio, empleo, educación, tercera edad e inmigración.

Resumen: En el año 2008 el Ayuntamiento de Viena creó la Unidad para la No Discriminación del Estilo de Vida Trans y Homosexual con el objetivo de combatir la homofobia y la heteronormatividad y dar respuesta a las necesidades del colectivo LGTB de Viena.

Agentes implicados: Ayuntamiento de Viena, Concejalía para la Integración, Asuntos de la Mujer, Protección al consumidor y Recursos Humanos.

Datos de contacto: Ayuntamiento de Viena - Auerspergstrasse 15, A-1080 Viena
Personas de contacto: Mag. Wolfgang Wilhelm, Angela Schwarz
+43-1-4000-81449, fax: +43 1 4000 99 81448
wast@gif.magwien.gv.at
www.queer.wien.at

Descripción

La Unidad para la No Discriminación del Estilo de Vida Trans y Homosexual de Viena se fundó el año 1998. Forma parte de la Oficina Municipal para la Integración, Asuntos de la Mujer, Protección al Consumidor y Recursos Humanos y trabajan en ella dos funcionarios y un auxiliar.

Su función principal consiste en elaborar propuestas y elevarlas al Gobierno municipal y la alcaldía para eliminar la discriminación que sufren las personas LGTB en Viena, teniendo en cuenta el limitado ámbito competencial, ya que en Austria la mayoría de las leyes vinculadas a los derechos LGTB son de ámbito nacional.

Algunos de los ámbitos en los que trabaja la Unidad son:

1. Ofrecer asesoramiento a las personas que sufren discriminación por razón de identidad de género o de orientación sexual. Uno de los principales temas sobre los que se solicita más asesoramiento es la discriminación en el lugar de trabajo.
2. Realizar talleres y jornadas formativas sobre la situación legal y social del colectivo LGTB a trabajadores municipales, estudiantes, trabajadores sociales, personal de enfermería en prácticas, trabajadores del Ayuntamiento en prácticas y diferentes organizaciones que trabajan por la igualdad y la diversidad.
3. Llevar a cabo una tarea de concienciación política, para lo que organiza debates sobre diversas temáticas relacionadas con la materia, como legislación antidiscriminatoria, situación laboral de las personas LGTB, o la situación de las personas mayores LGTB, de padres y madres lesbianas y gays, de inmigrantes LGTB, etc.
4. Organizar una conferencia internacional sobre cuestiones LGTB: legislación de parejas de hecho, no discriminación en el empleo, acoso escolar, etc.
5. Mantener un contacto estrecho con organizaciones no gubernamentales, departamentos municipales y otras organizaciones para ofrecer información, ayuda y colaboración en proyectos europeos con el objetivo de poner fin a la discriminación hacia el colectivo LGTB.
6. Colaborar con el proyecto «Compañeros de clase» dentro del marco del programa Daphne, que incluye una encuesta para alumnos, profesores y personal no docente de los centros educativos.

Algunas acciones llevadas a cabo que hay que destacar son:

- Dentro del marco de un proyecto europeo, en el año 2001 se emprendió una campaña con carteles que

se colocaron en el metro de Viena cuyo objetivo era eliminar los prejuicios contra las mujeres lesbianas y visibilizar el estilo de vida lésbico.

- En el año 2008 la Unidad organizó conjuntamente con ILGA Europa la exposición «Familias diferentes, el mismo amor», que se pudo visitar durante dos semanas en el Ayuntamiento de Viena.
- El departamento municipal de inmigración ofrece un dossier informativo titulado «Os damos la bienvenida a Viena», en el que se incluye la política de igualdad de derechos de la ciudad e información básica sobre el colectivo LGTB.
- La Unidad ofreció apoyo a la campaña de carteles organizada por una ONG local «El amor merece respeto» (2009), dirigida principalmente a la juventud.

Puntos fuertes

- La Unidad forma parte de la Concejalía para la Integración, Asuntos de la Mujer, Protección al Consumidor y Recursos Humanos y, por lo tanto, se encuentra muy bien situada dentro de la Administración municipal.
- La Unidad puede actuar de forma independiente, no necesita la aprobación de la Administración pública para emprender acciones.
- La Unidad elabora e implanta proyectos dirigidos tanto a trabajadores de la Administración municipal como a todos los ciudadanos de Viena.
- Los dos cargos de la Unidad para la No Discriminación están ocupados por un hombre y una mujer con el mismo grado de autoridad. Ambos han trabajado durante muchos años dentro del colectivo LGTB.
- La Unidad funciona desde hace más de doce años y es muy conocida dentro de la Administración municipal de Viena y entre el colectivo LGTB.
- En lo que a asesoramiento se refiere, la Unidad se centra en la lucha contra la discriminación para no interferir en la labor de las asociaciones no gubernamentales que prestan asesoramiento a las personas que se encuentran en el proceso de salir del armario.

Puntos débiles

- En sus inicios, la Unidad topó con la desconfianza del colectivo LGTB, que dudaba de que una entidad municipal pudiese gestionar los asuntos LGTB de manera positiva.
- A veces a los trabajadores de la Unidad les resulta difícil definir su función dentro de la Concejalía, ya que pertenecen tanto a la Administración municipal como al colectivo LGTB.

Recomendaciones

- Establecer vínculos estrechos con personas de otros departamentos, como los de Asuntos de la Mujer, Integración, Juventud, Asesoramiento, Formación, etc., puede resultar muy útil a la hora de diseñar programas de formación y de establecer una colaboración con otras áreas de la Administración local.
- Garantizar una representación paritaria de lesbianas, gays y personas trans en la Unidad.
- Trabajar para mejorar la cooperación entre la Unidad, el colectivo LGTB y los medios de comunicación LGTB.

9 La estrategia de la diversidad: Carta de la Diversidad

Colonia, Alemania

Áreas temáticas: Administración local, empleo, participación.

Resumen: En el año 2001 el Ayuntamiento de Colonia suscribió la Carta de la Diversidad y emprendió la implementación de la «estrategia de la diversidad» en la Administración municipal. La Carta, basada en un documento que originariamente se creó pensando en las empresas, establece un compromiso fundamental en favor de la igualdad y el respeto por la diversidad. Colonia adaptó la «estrategia» a las necesidades de una Administración municipal. El Ayuntamiento de Colonia trabaja para concienciar a los trabajadores sobre las cuestiones LGTB y promueve la Carta de la Diversidad en otras ciudades y en el mundo empresarial.

Agentes implicados: Ayuntamiento de Colonia, organizaciones LGTB y expertos.

Datos de contacto: Ayuntamiento de Colonia
Departamento de Asuntos Sociales, Integración y Medio Ambiente
christian.rahmfeld@stadt-koeln.de
+49 – (0) 221 – 221 21087

Descripción

En el año 2007 la ciudad de Colonia se convirtió en el primer municipio de Alemania en adherirse a la «Carta de la Diversidad», que firmaron el alcalde de Colonia y el consejero de Asuntos Sociales, Integración y Medio Ambiente. El concepto de diversidad es relativamente nuevo: fue ideado en Estados Unidos y llegó a Europa a finales de la década de 1990 —en Alemania lo adoptaron cuatro empresas multinacionales. La gestión de la diversidad es una estrategia holística cuyo fin es promover la diversidad en las organizaciones e instituciones para beneficiar tanto a los trabajadores como a las propias organizaciones.

El Ayuntamiento de Colonia considera que sus 16.869 empleados deberían constituir una muestra representativa de la composición de la sociedad y, en consecuencia, dedica esfuerzos a integrar a todos los grupos sociales.

Una vez suscrita la Carta, la Administración creó un grupo interno de trabajo con el fin de desarrollar la «estrategia de la diversidad». Este grupo de trabajo estaba formado por representantes del Departamento de Recursos Humanos, del Departamento de Asuntos Sociales, Integración y Medio Ambiente, del Consejo Intercultural, de la Comisión para las Personas con Discapacidad, del Consejo de Lesbianas, Gays y Personas Trans, del Departamento de Asuntos Sociales y Tercera Edad y del Departamento para la Igualdad de Género. Asimismo, se creó un grupo de planificación para trabajar en la «estrategia de la diversidad», formado por representantes del Consejo de Integración, el Consejo Municipal para las Personas con Discapacidades, el Consejo para las Políticas de la Tercera Edad, el Consejo Municipal de Lesbianas, Gays y Personas Trans y la Asociación de Mujeres Trabajadoras de Colonia.

Los grupos de trabajo y planificación han elaborado medidas para implementar la Carta de la Diversidad. Se ha redactado un informe basado en las conclusiones derivadas de un taller y de las diversas reuniones de la comisión, mostrando el estado actual de las acciones llevadas a cabo. Los grupos de trabajo y planificación son los responsables de:

- Proporcionar información sobre la diversidad.
- Crear e implementar una estrategia de seguimiento de la diversidad a fin de comprobar la eficacia de las acciones encaminadas a promover la diversidad.
- Desarrollar una estrategia de gestión interna y externa de la diversidad.
- Promover la adhesión de otras empresas y ciudades a la Carta de la Diversidad.

Además de desarrollar la «estrategia de la diversidad» a nivel municipal, los grupos intercambian expe-

riencias con regularidad y organizan actos juntos, como, por ejemplo, que un representante del Consejo Municipal LGTB dé una charla en el Consejo de Integración o la participación de la Fundación de Personas Gays y Lesbianas de la Tercera Edad en el proceso de enmiendas a las Políticas para la Tercera Edad.

En el mes de septiembre de 2008 el Departamento de Promoción Económica, conjuntamente con la Coalición Municipal para el Trabajo, organizó el concurso anual «La diversidad gana: concurso dirigido a empresas de Colonia». Se invitó a todas las empresas y organizaciones que apoyan y tienen en cuenta la diversidad a participar en el concurso. En el año 2009 diez empresas recibieron el premio «La diversidad gana». En su edición de 2010 el concurso tuvo como lema: «La diversidad como factor de éxito económico» y se invitó a gerentes de empresas y jefes de instituciones públicas a conocer más a fondo el proyecto.

A principios de 2011 está prevista la celebración de una conferencia con expertos en cuestiones LGTB. Como último paso de la «estrategia de la diversidad», se elaborarán directrices para todos los consejos y departamentos, que se implementarán a finales del 2011.

Puntos fuertes

- La «estrategia de la diversidad» analiza las estructuras de poder actuales, la exclusión social y la discriminación; da a conocer los problemas detectados y propone soluciones para resolverlos. El intercambio de experiencias ha puesto de manifiesto que la «estrategia de la diversidad» debe ser más que una simple suma de estrategias individuales de los diferentes grupos de interés implicados en el proceso, ya que hay personas que sufren una discriminación múltiple por pertenecer a más de un grupo.
- La creación de otros grupos de trabajo para evaluar las estrategias desarrolladas constituye un paso importante del proceso. Mujeres inmigrantes, personas inmigrantes con discapacidades, inmigrantes LGTB y personas mayores inmigrantes han formado parte de estos grupos de trabajo.

Puntos débiles

- La «estrategia de la diversidad» se creó como una herramienta de gestión empresarial con el principal objetivo de mejorar la gestión de los recursos humanos y facilitar el desarrollo de estrategias de marketing con el fin de acercarse a los clientes. Es por esta razón por lo que solo son aplicables a este contexto algunos aspectos de la «estrategia de la diversidad».

Recomendaciones

A la hora de desarrollar la «estrategia de la diversidad», es importante:

- Basarse en una imagen integradora de la sociedad, en la que la diversidad se perciba como algo normal y se cuestionen los estereotipos.
- Concienciar a los empleados del Ayuntamiento sobre estas cuestiones.
- Incorporar los intereses de las personas LGTB de forma transversal y asegurarse de que la «estrategia de la diversidad» se implanta activamente.

10 Una bandera del arco iris en el castillo de Ljubljana

Ljubljana, Eslovenia

Áreas temáticas: Reconocimiento.

Resumen: El hecho de permitir colgar una bandera del arco iris en el castillo de Ljubljana, acción considerada ilegal hasta entonces, se convirtió en una muestra simbólica de apoyo del Ayuntamiento a la Marcha del Orgullo Gay. Asimismo, fue muy importante para visibilizar al colectivo LGTB, ya que el castillo de Ljubljana es un emplazamiento popular para la celebración de ceremonias civiles.

Agentes implicados: Activismo LGTB y trabajadores municipales.

Datos de contacto: Alcaldía de Ljubljana
www.ljubljana.si

Descripción

En el año 2001 Ljubljana celebró la primera Marcha del Orgullo Gay. Un grupo de personas lograron entrar con una bandera de cincuenta metros de longitud, escondida dentro de una mochila en el castillo de Ljubljana y la colgaron en la torre del castillo durante la celebración de la Marcha. Aunque el acto en sí era ilegal, los activistas no fueron amonestados. En 2005 las autoridades municipales de Ljubljana autorizaron que se colgase una bandera del arco iris en la torre del castillo durante la celebración de la Marcha del Orgullo Gay. Simbólicamente, en lo que a la visibilidad del colectivo LGTB se refiere, esta acción tuvo una gran importancia, ya que el castillo de Ljubljana es un emplazamiento popular para la celebración de ceremonias civiles.

Desde 2005, cada año se cuelga una bandera del arco iris en la torre del castillo durante la celebración de las marchas del Orgullo Gay. Esta acción ha sido permitida por las dos personas que han ocupado la alcaldía durante este período: Danica Simšič (2003 – 2006) y Zoran Jankovic (2007-). Además, desde el año 2001 los tres alcaldes (incluido Vika Potocnik, 2002) han aceptado ostentar la presidencia de honor de la Marcha del Orgullo Gay de Ljubljana.

Puntos fuertes

- Ayudar a visibilizar al colectivo LGTB.

Puntos débiles

- La acción se inició de forma ilegal y por casualidad.

Recomendaciones

- Se puede dar visibilidad al colectivo LGTB mediante actos simbólicos, para cuya realización se necesita más fuerza de voluntad que dinero.

Áreas temáticas: Reconocimiento, crímenes de odio, libertad de reunión.

Resumen: El alcalde de Budapest (1990-2010), el Dr. Gábor Demszky, se adhirió a la campaña en favor de la libertad de reunión de lesbianas, gays, bisexuales y personas trans puesta en marcha por ILGA Europa en abril de 2007. Este mismo alcalde también emitió dos comunicados. En el primero, «¡Más tolerancia en Budapest!», mostraba su apoyo al Festival LGTB y a la Marcha del Orgullo Gay (celebrada el 5 de julio de 2007); y el segundo, «Budapest dice no a la violencia», se publicó con posterioridad a la Marcha del Orgullo Gay, durante la cual algunos participantes en el Festival LGTB fueron objeto de ataques violentos por primera vez después de doce años de celebración pacífica de las Marchas del Orgullo en Hungría. Posteriormente, el año 2009 Gábor Demszky hizo pública una carta de apoyo a los organizadores de la 14ª Marcha del Orgullo Gay de Budapest.

Agentes implicados: alcalde de Budapest e ILGA Europa.

Datos de contacto: Oficina de la Alcaldía
www.budapest.hu

Descripción

El 24 de abril de 2007 el alcalde de Budapest, el Dr. Gábor Demszky, se unió a la campaña en favor de la libertad de reunión de lesbianas, gays, bisexuales y personas trans impulsada por ILGA Europa. Solo dos de todos los alcaldes europeos que se unieron a ella provenían de países postsocialistas: Budapest y Ljubljana⁴⁸. El objetivo de la campaña consistía en movilizar el apoyo del mayor número posible de alcaldes europeos para luchar por los derechos de reunión y expresión del colectivo LGTB, así como concienciar sobre la realidad del colectivo LGTB a los alcaldes de ciudades europeas en las que a estas personas se les niega o limita el derecho de libertad de reunión y de expresión, o han sufrido la oposición violenta por parte de grupos radicales y fundamentalistas religiosos.

En 2007, con antelación a la celebración de la Marcha del Orgullo Gay, Demszky también publicó un comunicado titulado «¡Más tolerancia en Budapest!», en el que expresaba su pleno apoyo al Festival LGTB y a la Marcha del Orgullo Gay (celebrada el 5 de julio). En dicho comunicado se afirmaba que «Budapest es una ciudad libre y tolerante en la que todos los grupos minoritarios pueden expresarse abiertamente».

En una declaración pública del 9 de julio de 2007 titulada «Budapest dice no a la violencia», emitida después de que algunos asistentes a la celebración de la Marcha del Orgullo Gay del 7 de julio de 2007 fuesen violentamente atacados, el alcalde de Budapest, el Dr. Gábor Demszky, afirmaba con contundencia:

«La paz de la Marcha del Orgullo Gay se ha visto turbada por alborotadores que cada vez están más presentes en las calles de Budapest. Además, los autores de estos actos tan miserables no se han limitado a emplear las estrategias habituales. Han utilizado la violencia física y han proferido amenazas de muerte contra el grupo de manifestantes pacíficos que expresaban su identidad sexual. ¡Ningún demócrata puede permanecer en silencio ante unos hechos como estos! [...] Como alcalde de Budapest, tengo el deber de defender a todas las personas que son perseguidas en Budapest, ya sea por sus creencias, su origen o su orientación sexual. Budapest dice no a los violentos, a los extremistas que dirigen cada vez más abiertamente su odio a diversos colectivos. Ante esta situación, si es preciso, yo también soy judío, gitano y gay. Budapest es nuestra ciudad. No permitiremos que nadie tenga miedo por el hecho de pertenecer a una minoría.»

48. La lista de las veintiuna alcaldías que se unieron a esta campaña puede consultarse en el siguiente enlace: http://www.ilgaeurope.org/home/what_we_do/previous_projects/campaign_on_freedom_of_assembly_and_expression/who_already_signed_ilga_europe_s_appeal/

El 4 de septiembre de 2009, un día antes de la Marcha del Orgullo Gay, el alcalde de Budapest publicó una carta abierta de apoyo a los organizadores de la 14ª Marcha del Orgullo Gay de Budapest, en la que afirmaba:

«Como alcalde de Budapest, me complace que la ciudad que gobierno siga el ejemplo de ciudades occidentales como Berlín, Madrid o Viena y no el ejemplo de ciudades en las que los miembros de minorías étnicas, religiosas o sexuales no pueden expresarse abiertamente como tales con alegría y dignidad».

Puntos fuertes

- Gracias a la postura adoptada por la alcaldía, las cuestiones tratadas tuvieron un gran eco en los medios de comunicación y adquirieron visibilidad.
- El gesto que el alcalde de Budapest tuvo en el año 2007 fue de gran importancia para dar apoyo, aunque tan solo fuese simbólico y emocional, al colectivo LGTB que había sufrido los ataques.

Puntos débiles

- Estas acciones no tenían un carácter institucional, sino que respondían más al talante y la voluntad política del alcalde. Sin embargo, pueden servir de ejemplo para otros cargos públicos que ocupan posiciones de autoridad.

Recomendaciones

- Los alcaldes deberían ser capaces de hablar el lenguaje de los miembros de las minorías sociales y representar sus intereses.

Áreas temáticas: Reconocimiento, cultura, educación.

Resumen: Durante la semana del 17 de mayo de 2010, con motivo de la celebración del Día Mundial contra la Homofobia y la Transfobia, la Concejalía de Solidaridad, Cooperación y Fomento de la Paz de Sant Joan de Vilatorrada organizó, bajo el lema «Sant Joan te entiendo», diversos actos con el fin de concienciar a la ciudadanía sobre la realidad de las personas LGTB y ofrecer recursos a este colectivo.

Agentes implicados: Ayuntamiento, Instituto Quercus, asociación de padres y madres del instituto y biblioteca municipal Cal Gallifa.

Datos de contacto: Ayuntamiento de Sant Joan de Vilatorrada
Concejalía de Solidaridad, Cooperación y Fomento de la Paz de Sant Joan de Vilatorrada
ledesmama@santjoanvilatorrada.cat
www.santjoanvilatorrada.cat

Descripción

Con motivo del Día Internacional contra la Homofobia y la Transfobia, la Concejalía de Solidaridad, Cooperación y Fomento de la Paz del Ayuntamiento de Sant Joan de Vilatorrada realizó entre el 13 y el 27 de mayo de 2010 diversas actividades con el propósito de visibilizar la realidad de las personas LGTB y sensibilizar a sus vecinos sobre las cuestiones relacionadas con la homofobia y la transfobia. Esta iniciativa, aparte de tener como objetivo el fomento del respeto y la no discriminación por razón de orientación sexual, también quería fomentar la participación de los vecinos y defender los derechos humanos a nivel local. Para ello, se llevó a cabo una iniciativa que abarcó diferentes franjas de edad y ámbitos de la cultura y la educación.

En total, la campaña cubrió cinco áreas:

- Se dotó a la biblioteca pública Cal Gallifa de una colección sobre diversidad afectiva, con su propio distintivo identificador, formada por más de quince libros infantiles y más de quince obras para personas adultas (novela, ensayo, cómics, etc.), así como una docena de materiales audiovisuales.
- La biblioteca Cal Gallifa dedicó una sesión de la actividad «La hora del cuento» a explicar cuentos sobre diversidad afectiva para niños y niñas de cinco a doce años.
- En el Instituto Quercus se llevaron a cabo talleres de prevención de la homofobia y la transfobia para alumnos entre dieciséis y diecisiete años, a los que asistieron más de 150 adolescentes.
- EL AMPA del Instituto organizó una charla dirigida a padres y madres sobre cómo dar apoyo a sus hijos LGTB.
- Para fomentar la participación, sobre todo de los jóvenes, se creó un perfil de la campaña «Sant Joan te entiendo» en la red social Facebook, en el que todo el mundo podía colgar comentarios y documentos. Más de trescientas personas se adhirieron a él.

Además, las actividades de la campaña se difundieron por medio de carteles, flyers, la propia web del Ayuntamiento y la prensa local. Un empleado del Servicio de Atención al Usuario se encargó de coordinar el proyecto.

Puntos fuertes

- El principal punto fuerte de la campaña ha sido el compromiso político que ha logrado. En los tres años anteriores, el 28 de junio se colgaba en el Ayuntamiento una pancarta en favor de las libertades sexuales.

Sant Joan es un municipio pionero en España en la celebración de actos simbólicos de estas características. En el año 2010 quiso dar un paso más y dedicar una semana entera a realizar acciones centradas en las realidades de las personas LGTB y defender los derechos de este colectivo.

- Otro punto fuerte a destacar es la buena disposición a colaborar que han mostrado los diferentes agentes que han participado, sobre todo la Biblioteca Cal Gallifa, el Instituto Quercus y su AMPA.
- También hay que destacar que la campaña no consiste únicamente en actividades esporádicas, sino que sus efectos perdurarán en el tiempo. Un ejemplo de ello es el fondo documental sobre diversidad afectiva de la biblioteca.
- Por último, hay que destacar la promoción de la campaña «Sant Joan te entiendo» por medio de la creación de un grupo en la red social Facebook, al que se unieron más de trescientas personas. El grupo fomentaba la participación en dos sentidos: por un lado, sirvió para que los seguidores del grupo compartiesen reflexiones, ideas, vídeos, música, etc., relacionados con el ámbito LGTB, y, por otro, ofrecía la posibilidad de sugerir propuestas o cambios en las medidas a implementar en este ámbito.

Puntos débiles

- La dificultad principal del proyecto fue la coordinación de los talleres para los alumnos del instituto, ya que la campaña topó con ciertas resistencias por parte del profesorado, que por motivos de agenda no consideraban adecuado dedicar horas lectivas a la realización de talleres de estas características. Ante este conflicto, y gracias a la mediación del coordinador del instituto, se logró convencer al equipo docente de la importancia de llevar a cabo esta actividad.

Recomendaciones

- Es recomendable que la programación de una iniciativa de estas características no recaiga en un único actor. Es importante contar con el apoyo y la implicación de diferentes organismos, tanto municipales como no municipales. Cuantos más agentes se impliquen, más fuerte será la campaña, sobre todo si se tiene en cuenta que trata sobre una temática que aún hoy en día genera prejuicios.
- Otra recomendación es explicar claramente los objetivos de la campaña y dedicar esfuerzos para difundirla. Por lo que respecta a esta campaña en concreto, resultó muy positivo que los centros educativos actuaran como una vía de difusión y que se hiciera uso de las nuevas tecnologías para darla a conocer y promocionar los actos por medio del grupo creado en la red social Facebook.
- También es recomendable que las bibliotecas dispongan de obras relacionadas con las cuestiones LGTB dirigidas a todas las franjas de edad, desde la infancia hasta la tercera edad.

Áreas temáticas: Información, participación.

Resumen: A principios del año 2008 el Ayuntamiento de París trasladó el Centro LGTB a un nuevo edificio público, situado en el centro de la ciudad, en el que se llevaron a cabo las reformas necesarias para convertirlo en uno de los puntos de encuentro del colectivo LGTB.

Agentes implicados: Alcaldía, Direction des Affaires Sociales & de la Santé (DASES), una alianza de empresas que gestiona y alquila locales, y asociaciones LGTB.

Datos de contacto: Ayuntamiento de París (Francia)
Philippe Lasnier
Philippe.lasnier@paris.fr

Descripción

El Centro LGTB de París funciona desde 1994. Durante los años 2005-2006 la alcaldía de París decidió destinar un edificio de oficinas de propiedad municipal, situado en el centro de la ciudad, a la sede del Centro LGTB. El centro ocuparía la planta baja (con ventanas que dan a la calle), la primera planta y el sótano.

Una vez llevada a cabo la reforma del local, de unos 250 m², se alquiló al Centro LGTB mediante una empresa vinculada al Ayuntamiento que se dedica a la gestión de espacios sociales. La propuesta de facilitar al Centro LGTB una sede situada en el centro de la ciudad y notablemente más grande que la anterior fue una iniciativa de la Administración local que se llevó a cabo respetando la independencia y las decisiones del propio Centro LGTB.

La inauguración oficial tuvo lugar en febrero de 2008 en el centro de París, cerca del Marais, donde se ubican la gran mayoría de locales del colectivo LGTB. En dos años y medio, el número de visitantes se ha triplicado, y actualmente acoge a un total de setenta y dos asociaciones.

Puntos fuertes

- El primer punto fuerte —y también el más importante— es el hecho de que la Administración local haya logrado trasladar el Centro LGTB al centro de la ciudad. Un factor clave ha sido evaluar las necesidades del centro antes de efectuar el traslado, y escuchar las demandas de los representantes LGTB sobre el futuro centro.
- El hecho de invitar prácticamente a todas las asociaciones y medios de comunicación, tanto de carácter general como LGTB, a la inauguración oficial de la nueva sede ha sido de una importancia capital, ya que ha puesto de manifiesto que el Centro LGTB es un espacio abierto a todo el mundo y un punto de encuentro para el colectivo LGTB de París.

Puntos débiles

- La mayor dificultad con que se encontró este proyecto fueron los plazos para la licitación de las obras y poder realizarlas dentro del periodo estimado. Las obras fueron laboriosas y fue preciso más de un año para finalizarlas.

Recomendaciones

- La recomendación principal es saber elegir el espacio correcto para un centro de estas características. La ubicación del espacio es clave, y es por ello por lo que es importante encontrar un emplazamiento que sea visible desde la calle, con ventanas, céntrico y accesible mediante transporte público.

- Se debe tener en cuenta que hay que evitar que las actividades de ocio que llevan a cabo las asociaciones no causen molestias a los vecinos.
- Es importante pensar qué tipo de espacios y ambientes necesita el centro: una biblioteca, un espacio para exposiciones y/o proyecciones de películas, salas individuales para consultas personales, salas de atención telefónica, etc.
- Es fundamental que el centro ofrezca información sobre todas las asociaciones LGTB de la ciudad y sobre otras cuestiones relacionadas con la cultura o la salud, así como distribución gratuita de preservativos.

Áreas temáticas: Información, empleo, participación.

Resumen: El Centro LGT es una oficina de asesoramiento que ofrece asistencia a personas LGTB que se encuentran en una situación vulnerable, las deriva a los servicios públicos correspondientes y les facilita información práctica sobre cómo vencer tales dificultades. Asimismo, ofrece información sobre homofobia, transfobia, acoso y discriminación en el puesto de trabajo y dispone de un servicio de información para las personas LGTB, familiares y amigos, en el que puede obtenerse información sobre temas relacionados con la salud, la seguridad y el ocio.

Agentes implicados: I-Ken Onlus Nápoles (asociación LGT) y Oficina Sindical Metropolitana de Nápoles.

Datos de contacto: i-Ken Onlus – Via Torino, 16 – Dept. 511 – c/o CGIL Nápoles – 80142 Nápoles
+39-0813456170, fax: +39- 0813456170
helpme@i-ken.org
<http://www.i-ken.org/sportelloigt.htm>

Descripción

En el mes de diciembre de 2009 i-Ken Onlus, una asociación LGTB de Nápoles, estrechó su colaboración con la Confederación General Italiana del Trabajo (CGIL) y pasó a disponer de un espacio propio para prestar un servicio de asesoramiento. Este servicio ofrece asistencia a personas LGTB que se encuentran en una situación vulnerable, las remite a los servicios públicos pertinentes y les facilita información práctica sobre cómo vencer tales dificultades. Asimismo, ofrece información sobre cuestiones LGTB tanto al colectivo LGTB como a familiares y amigos.

El objetivo del centro es ofrecer asesoramiento sobre:

- Cómo gestionar los incidentes relacionados con la homofobia y la transfobia, en especial los casos de acoso.
- Cómo afrontar la discriminación en el lugar de trabajo.
- Cómo prevenir las enfermedades de transmisión sexual.
- La situación de las personas gays, lesbianas y trans.

Puntos fuertes

- La implicación de los sindicatos a la hora de dar información en el lugar de trabajo sobre temas como el acoso, la homofobia y la transfobia.
- Poder disponer de forma permanente de un espacio físico propio al que las personas LGTB saben que pueden recurrir fácilmente para obtener ayuda.
- El seguimiento que lleva a cabo de las agresiones homofóbicas que se han denunciado a la policía.

Puntos débiles

- Ciertas reticencias debido al sexismo, el heterosexismo y los estereotipos culturales.

Recomendaciones

- Disponer del equipo necesario para poder hacer difusión, como por ejemplo infraestructuras telemáticas e impresoras.
- Establecer una red de servicios para dar apoyo a personas que deben hacer frente a la discriminación homofóbica y a las mujeres que han sido víctimas de la violencia.
- Establecer una colaboración con los servicios voluntarios.

Áreas temáticas: Información, salud, empleo, crímenes de odio.

Resumen: Este servicio ofrece una línea de atención gratuita en la que las personas LGTB, amigos y familiares pueden obtener ayuda: por un lado, un equipo de operadores voluntarios ofrecen asistencia telefónica o vía chat de forma anónima y, por otro, abogados, médicos, psicólogos, etc., prestan asesoramiento especializado.

Agentes implicados: Ayuntamiento de Roma, Gobierno Regional del Lacio y la Provincia de Roma; Arcigay Roma; ArciLesbica Roma; NPS (red de personas VIH positivas y el sindicato CGIL de Roma y el Lacio); Oficina de Nuevos Derechos de la organización sindical italiana CGIL; GayNet; Radio Deegay; Cittadinanzattiva, Tribunale per i diritti del malato; Istituto di medicina solidale e migrazioni, Associazione Tuscolana Solidarietà.

Datos de contacto: Gay Help Line: 800713713
<http://www.gayhelpline.it/>
ufficiostampa@gayhelpline.it
Ayuntamiento de Roma
Roberta Cerroni
0667106771
roberta.cerroni@comune.roma.it

Descripción

La línea de atención telefónica «Gay Help Line» es un servicio dirigido al colectivo LGTB que trata cuestiones relacionadas con la homofobia y la transfobia. Es una línea de atención telefónica a la que se puede llamar desde cualquier punto de Italia para obtener apoyo e información sobre cuestiones LGTB. Este servicio está dirigido a las personas LGTB y a sus amigos y familiares que necesiten asesoramiento sobre problemas psicológicos, de salud y legales. La línea de atención telefónica cuenta con el apoyo del Ayuntamiento de Roma, el Gobierno regional del Lacio y la provincia de Roma. Está gestionada por una red de asociaciones que ofrecen asesoramiento complementario, ya que la filosofía del proyecto es crear una red a la que cada asociación aporte sus conocimientos y experiencia. La red está formada por:

- Arcigay Roma (el comité provincial), asociación LGTB que lucha por la defensa de los derechos de las personas LGTB. Se encargó de poner en marcha la primera fase del proyecto y actualmente es la responsable principal de la formación de operadores de atención telefónica.
- ArciLesbica Roma (el comité provincial), asociación italiana que lucha para dar apoyo a las mujeres lesbianas y visibilizarlas. ArciLesbica tiene experiencia en atención telefónica, ya que gestiona una línea de atención telefónica de ámbito nacional dirigida a mujeres lesbianas.
- NPS (red de personas VIH positivas y el sindicato CGIL de Roma y el Lacio), que está formada por personas seropositivas que trabajan en el ámbito de la prevención, la concienciación, la información y el apoyo psicosocial sobre cuestiones relacionadas con el VIH o el sida.
- La Oficina de Nuevos Derechos, de la organización sindical italiana CGIL, que ofrece apoyo para combatir la discriminación y los prejuicios por razón de orientación sexual y de identidad de género en el lugar de trabajo.
- GayNet, que es una asociación nacional de periodistas LGTB cuyo objetivo es luchar contra los prejuicios por razón de orientación sexual y de identidad de género mediante la difusión de información sobre cuestiones LGTB.

- Radio Deegay, que es la primera emisora de radio LGTB de Italia.
- Cittadinanzattiva, que es un movimiento nacional de participación cívica que promueve y protege los derechos de los ciudadanos y de los consumidores.
- El Tribunal para los Derechos de las Personas, que es una asociación de voluntarios que centra su actividad en los derechos de la ciudadanía con relación a la salud y a los asuntos sociales.
- El Instituto de Medicina Solidaria e Inmigración, que es un servicio que ofrecen médicos y profesores voluntarios que cuenta con el apoyo del Centro de Asesoramiento para la Inmigración.
- Associazione Tuscolana Solidarietà, que es una asociación voluntaria que centra su actividad en la formación y la inmigración, los problemas sociales y psicológicos, las mujeres, la esclavitud moderna y el tráfico de personas, la pobreza, la prostitución, los menores de edad, las personas con discapacidad y la adicción a las drogas.

Puntos fuertes

- La línea de atención telefónica «Gay Help Line» es un servicio de atención gratuito, incluso si se llama desde un teléfono móvil, y garantiza la privacidad de las personas que llaman. Se puede contactar con este servicio por teléfono, por correo electrónico o vía chat.
- Los operadores reciben una formación completa para poder ofrecer asesoramiento en temas como la homofobia y la transfobia internalizada, cuestiones legales, sobre cómo desarrollar habilidades sociales y aumentar la autoestima y sobre cómo superar momentos de crisis.
- En caso necesario, los operadores pueden derivar a los usuarios a un «segundo nivel» de asesoramiento (legal, psicológico o médico) o bien les ofrecen información sobre grupos de acogida, grupos de jóvenes y actividades culturales.
- La línea de atención telefónica «Gay Help Line» ha tenido una demanda extraordinaria: 92.000 contactos en cinco años.

Puntos débiles

- La línea de atención telefónica «Gay Help Line» ha resultado muy útil, pero la red de servicios que ofrecen apoyo a las personas que necesitan ayuda con urgencia se debería ampliar mucho más aún; por ejemplo, haría falta disponer de centros de acogida para personas que no pueden valerse por sí mismas y que no reciben ninguna ayuda.

Recomendaciones

- Habría que mantener una colaboración más estrecha con la policía para agilizar las denuncias de crímenes de odio.

16 Campaña «No hay lugar para el odio»

Londres, el Reino Unido

Áreas temáticas: Crímenes de odio, educación.

Resumen: La campaña «No hay lugar para el odio» tiene como objetivo poner fin a los crímenes de odio en todas sus manifestaciones. El distrito londinense de Tower Hamlets presenta uno de los índices de crímenes de odio más elevados y cuenta con una de las mayores comunidades de minorías étnicas del Reino Unido. La campaña se ha centrado en temas como el valor del espacio público; consciencia y compromiso; denuncia y reacción contra los crímenes de odio; jornadas formativas para los trabajadores municipales con el fin de sensibilizarlos sobre este hecho y acelerar la puesta en marcha de acciones; elaboración de programas educativos dirigidos específicamente a la infancia y la juventud, y adopción de una actitud de «tolerancia cero respecto a los crímenes de odio». La campaña tiene como objetivo evitar los crímenes de odio mediante el fomento de una mayor consciencia sobre estos crímenes, el favorecimiento de la interposición de denuncias y la consecución de una mayor cohesión social.

Agentes implicados: Equipo para la Igualdad LBTH, el Foro LGTB, Seguridad Ciudadana, cuerpo de policía y servicios para la educación y la juventud.

Datos de contacto: Menara Ahmed, Gestión de políticas sobre crímenes de odio y relaciones Políticas de seguridad y asociación, Tower Hamlets
Menara.Ahmed@towerhamlets.gov.uk

Descripción

El distrito londinense de Tower Hamlets trabaja en colaboración con entidades locales, como el cuerpo de policía y organizaciones comunitarias, y trata de manera integrada todas las formas de crímenes de odio, incluyendo los homofóbicos. Este distrito cuenta con una población de minorías étnicas muy amplia (sobre todo musulmana), un número importante de tiendas y locales gays y un elevado índice de criminalidad y de crímenes de odio. La decisión de dar prioridad a la lucha contra la homofobia se tomó en vista del elevado número de incidentes registrados, que hizo patente la urgencia de combatir este tipo de delitos. Por lo tanto, la lucha para acabar con los crímenes de odio contra el colectivo LGTB recibió más fondos y se contrató a tiempo parcial a un experto en cuestiones LGTB cuya tarea era dar apoyo a las víctimas, hasta que un recorte presupuestario retiró la asignación de este fondo en el año 2010.

Este planteamiento estratégico cuenta con un espacio en el que participan los diferentes organismos (el Foro THNPFHF) y que congrega a las entidades clave para elaborar y coordinar respuestas a los crímenes de odio. El Foro THNPFHF tiene tres objetivos principales: proteger a las víctimas y darles apoyo; disuadir a los autores de los crímenes y, mediante campañas de concienciación, intentar impedir que se produzcan; y luchar contra todo tipo de prejuicios y manifestaciones de odio. Para alcanzar estos objetivos, se han llevado a cabo las siguientes acciones:

- Protección y apoyo a las víctimas de crímenes de odio: los trabajadores de los servicios municipales han recibido formación sobre esta problemática; se han establecido mecanismos para llevar a cabo un seguimiento de este tipo de delitos, como el proyecto Third Party Reporting Project (Proyecto de denuncias de terceros), en cuyo marco diferentes profesionales que prestan servicios al colectivo LGTB han recibido formación sobre cómo ofrecer apoyo a las víctimas que han sufrido ataques homofóbicos para animarlas a denunciar; y se han mejorado el asesoramiento y el apoyo a las víctimas. Por ejemplo, para garantizar que las personas que han sido víctimas de un crimen homofóbico reciben una ayuda eficaz, el Foro THNPFHF contrató a un experto en la materia para atender de forma específica a las víctimas de crímenes LGTB y de violencia doméstica entre parejas del mismo sexo. Con el fin de sensibilizar sobre esta problemática, el Equipo para la Igualdad llevó a cabo una investigación sobre las necesidades de las víctimas de

crímenes de odio homofóbico y sobre cómo mejorar el servicio que presta.

- Imputación de responsabilidad de los autores de los crímenes: se creó la Comisión sobre los Crímenes de Odio, copresidida por la Unidad de Seguridad Ciudadana y el Consejo, cuya finalidad es analizar y coordinar las acciones a emprender en casos especialmente críticos; se hicieron seminarios y jornadas formativas, especialmente dirigidos a la juventud y, por último, se mejoró la respuesta de los centros educativos ante actos de discriminación.
- Prevención, conciencia y cohesión social: se llevó a cabo la campaña «No hay lugar para el odio», que consistió en colgar carteles en espacios públicos, especialmente en los puntos «negros» de los delitos homofóbicos; se creó y aprobó una política de tolerancia cero con respecto a los crímenes de odio, que fue suscrita por las máximas autoridades políticas; durante la Semana del Refugiado se llevó a cabo una exposición itinerante titulada «Huir hacia la seguridad»; se ofreció asesoramiento y orientación en los centros educativos y otros centros infantiles y juveniles para desarrollar unas políticas contundentes contra el acoso escolar que garanticen que se interroga a los autores de acosos, así como que se toman las acciones preventivas necesarias; y, por último, se crearon y llevaron a cabo jornadas formativas dirigidas al personal municipal y se elaboró un manual de actuación para los casos de crímenes de odio en el que se detallan los pasos que hay que seguir para dar respuesta a este tipo de delitos (se puede descargar desde la página web www.towerhamlets.gov.uk/hatecrime).
- Asimismo, se diseñaron programas educativos, como la semana «Quién te crees que eres», durante la que los estudiantes tenían la oportunidad de debatir sobre temas como la diversidad, la identidad y la ciudadanía. Y también la campaña «No hay lugar por el odio», dirigida a jóvenes y a adultos, en la que se realizaban actividades para concienciar sobre los crímenes de odio, que consistían en cuestionar los prejuicios y el odio, trabajar con toda la población y condenar todas las formas de odio, incluida la homofobia.

Puntos fuertes

Esta respuesta estratégica e innovadora tiene los siguientes puntos fuertes:

- Evita que surja una competencia por los recursos entre diferentes formas de discriminación o entre diferentes grupos sociales oprimidos.
- Tiene la capacidad de influir en decisiones relacionadas con la gestión de recursos (por ejemplo, la Comisión sobre los Crímenes de Odio identifica las áreas peligrosas y establece qué recursos hay que destinar, como, por ejemplo, los efectivos policiales adecuados).
- Actúa como vínculo de unión con otros organismos (garantiza, por ejemplo, que el Consejo de Personas de la Tercera Edad, el Consejo de Personas con Dificultades de Aprendizaje y el Grupo de Usuarios del Servicio de Salud Mental tengan en cuenta los crímenes de odio).

Puntos débiles

- En épocas de crisis económica, cuando se trabaja sobre el ámbito de la igualdad en un marco tan amplio (como la «lucha contra los crímenes de odio»), no se tienen las mismas garantías de recibir financiación como está legalmente contemplado en el Reino Unido que cuando se trabaja de forma específica sobre cuestiones determinadas, como el apoyo al colectivo LGTB, a las personas de raza negra y las minorías étnicas o al colectivo de la tercera edad.
- Análogamente, en un proyecto que pretende abordar toda la problemática relacionada con los crímenes de odio, puede darse el caso de que uno de los tipos de crímenes de odio quede desatendido.

Recomendaciones

- Garantizar un nivel de apoyo elevado por parte del Ayuntamiento se convierte en un elemento fundamental en una campaña tan ambiciosa como esta.
- Reunir las acciones bajo un mismo nombre o ámbito resulta útil para obtener un efecto más amplio.
- Conviene redactar comunicados de prensa de forma regular o esporádica sobre las campañas, dirigidos tanto a los medios de comunicación generales como a la prensa LGTB, ya que la difusión que ofrecen es-

tos medios es un factor clave para promover la campaña de forma global y es importante que mantengan vivo el interés sobre esta temática.

Áreas temáticas: Crímenes de odio, incitación al odio.

Resumen: En los años 2007 y 2008, investigadores de la Universidad de Ámsterdam llevaron a cabo el proyecto de investigación «Siempre que estén lejos de mí», sobre los ataques homofóbicos y transfóbicos. Uno de los objetivos principales del proyecto consistía en obtener una perspectiva más profunda de los motivos y factores determinantes que se esconden tras la violencia contra el colectivo LGTB, así como elaborar recomendaciones sobre las medidas que habría que establecer para hacer frente a esta forma de violencia. La investigación fue impulsada por el Ayuntamiento de Ámsterdam, que dio una gran importancia a ir a la raíz del problema y proponer soluciones para resolverlo.

Agentes implicados: investigadores, Ayuntamiento de Ámsterdam y cuerpo policial de Ámsterdam.

Datos de contacto: Universidad de Ámsterdam.
Centro de Investigación sobre el Género y la Sexualidad de Ámsterdam
buijs@uva.nl
<http://www.arcgs.uva.nl/arcgs/home.cfm>

Descripción

Los Países Bajos son conocidos en todo el mundo por su postura liberal con respecto a la homosexualidad. Su capital, Ámsterdam, se asocia a menudo a la emancipación gay, ya que en el año 2001 se celebró la primera «boda gay» legalmente reconocida y cada año acoge una de las marchas del orgullo gay más famosas. A pesar de todo ello, cada vez son más las personas LGTB de Ámsterdam que sufren violencia física o verbal y hay estudios que muestran que la sensación de inseguridad entre este colectivo ha aumentando los últimos diez años. Las encuestas sobre la actitud de la población holandesa muestran que su tolerancia hacia la homosexualidad no es superficial: en general, la tolerancia hacia la homosexualidad aumentó de forma espectacular entre 1970 y 1980, y desde entonces ha permanecido estable o incluso se ha incrementado ligeramente, tal como demuestran los estudios más recientes. Algunos estudios holandeses han concluido que esta postura de tolerancia de la ciudadanía holandesa con respecto a la homosexualidad forma parte de la construcción de la identidad nacional: «nosotros», la población holandesa autóctona y progresista, en contraposición a «ellos y ellas», es decir, el resto, los que van atrasados. El aumento del apoyo popular a la afirmación de que la aceptación de la homosexualidad constituye un rasgo «típicamente holandés» que habría que proteger como tal, nos indica que la aceptación de la homosexualidad se ha convertido en un rasgo diferencial de los Países Bajos.

Con unos elevados índices de apoyo a los derechos del colectivo gay y un consenso político amplio sobre este tema, sorprende que la violencia contra las personas homosexuales constituya un problema importante en Ámsterdam. Por ejemplo, en el año 2007 se registraron 201 ataques, 67 de los cuales correspondieron a violencia física, y 38, a amenazas graves. Según los partidos políticos populistas de derechas, con un fuerte sentimiento antiislámico, la violencia contra las personas homosexuales «casi siempre» es obra de inmigrantes marroquíes (o de su descendencia), que no reconocen los valores «holandeses» de tolerancia. Sin embargo, los hechos demuestran que no todos los autores profesan las mismas creencias religiosas (musulmanas).

El equipo formado por Laurens Buijs, Gert Hekma y Jan Willem Duyvendak, del Centro de Investigación sobre Género y Sexualidad de Ámsterdam, llevó a cabo una investigación que ha sido considerada como un ejemplo de buena práctica.

Se reconstruyeron cuarenta y cinco casos de violencia por medio de interrogatorios a diecisiete autores de ataques y se analizaron los extensos archivos de la fiscalía y de la asociación Dutch Resettlement Association sobre treinta y cinco autores de ataques. Se pidió a los autores de los ataques que explicaran los motivos que les condujeron a cometer actos violentos contra personas LGTB, y se llevaron a cabo entrevistas a chicos jóvenes que pertenecían a «grupos de riesgo» (por ejemplo, chicos que encajaban en el perfil de posibles

futuros autores de ataques) con el fin de determinar el discurso sobre la homosexualidad predominante en estos grupos sociales. Y junto con la realización de otras encuestas dirigidas a alumnos de centros de secundaria se obtuvo una visión general de la problemática.

Uno de los principales resultados obtenidos fue que la actitud heteronormativa hacia la homosexualidad (sobre todo en relación con cuatro aspectos: sexo anal, comportamiento femenino, manifestarse públicamente e intentos de seducción) observada en todos los grupos (alumnos de secundaria, personas que pertenecen a grupos violentos de riesgo y autores de los ataques) parece que alimenta la violencia contra los gays.

Puntos fuertes

- Los resultados empíricos de la investigación pueden servir para emprender políticas concretas. Conviene llevar a cabo una investigación más sistemática para averiguar qué motiva a los autores a cometer ataques violentos contra el colectivo LGTB.

Puntos débiles

- No todas las ciudades se muestran dispuestas a llevar a cabo estudios de investigación de estas características o cuentan con los medios para realizarlos.

Recomendaciones

- Los resultados de la investigación deben servir para elaborar políticas para combatir la violencia contra el colectivo LGTB.

Áreas temáticas: Participación, transversalización, autoridades policiales.

Resumen: El Ayuntamiento de Berlín ha implementado medidas para promover el respeto hacia el colectivo LGTB y mejorar sus condiciones de vida. Una de estas medidas ha consistido en designar a una persona de contacto permanente para el colectivo en el Departamento de Policía de Berlín con el objetivo de generar confianza entre las autoridades policiales y el colectivo, establecer claramente qué constituye un caso criminal y ayudar a prevenir los ataques homofóbicos y transfóbicos.

Agentes implicados: Ayuntamiento de Berlín, Departamento de Policía de Berlín, organizaciones LGTB y expertos.

Datos de contacto: Departamento de Policía de Berlín
Oficina Central para la Prevención
Personas de contacto para el colectivo LGTB:
inspector Uwe Löhner, e inspectora Maria Tischbier
+49 (0) 30 4664 979444

Descripción

A principios de la década de 1990 se produjo un aumento del número de agresiones a personas LGTB que hizo necesario mejorar las relaciones entre las autoridades policiales y el colectivo LGTB. Los antecedentes históricos del nacionalsocialismo y la existencia de una legislación agresiva contra la homosexualidad hasta los años noventa han provocado que se dé una falta de confianza entre la policía y el colectivo LGTB. Así pues, las víctimas del colectivo LGTB tienen la sensación de que no pueden denunciar las acciones criminales que sufren y, en lugar de dirigirse a instituciones gubernamentales, acuden a grupos de autoayuda creados por el propio colectivo LGTB. Los estudios policiales sobre este tipo de ataques ponen de manifiesto esta falta de confianza, ya que las comisarías han registrado un número menor de ataques verbales y agresiones criminales contra el colectivo LGTB que las asociaciones LGTB que ofrecen asesoramiento a las víctimas.

En 1994 se abolieron todas las diferencias legales entre heterosexuales y homosexuales existentes hasta entonces. De acuerdo con estos cambios en la legislación, el Departamento de Policía de Berlín empezó a estudiar la situación de las personas LGTB, sobre todo por lo que respecta a la seguridad personal. Se desarrollaron medidas para reforzar la confianza entre las autoridades policiales y el colectivo LGTB, y además, se reconoció que era necesario que el cuerpo policial adoptase una actitud de mayor aceptación hacia el colectivo.

Como primer paso de este proceso, se estudiaron experiencias llevadas a cabo en otros países europeos, como en los Países Bajos. Después, se formaron grupos de trabajo y se realizaron simposios y foros con expertos y representantes de todos los grupos implicados.

El principal objetivo del jefe de policía de Berlín era centrarse en la situación en que se encuentran las personas LGTB. En 1992 se designó a un hombre como persona de contacto para el colectivo LGTB y en el año 2006 se designó también a una mujer.

La persona de contacto para el colectivo LGTB ofrece apoyo en las siguientes áreas:

- Evaluación de los informes sobre acciones criminales, estudios y publicaciones sobre esta temática.
- Desarrollo de estrategias para prevenir y perseguir los crímenes.
- Formación y educación del cuerpo de agentes de policía en lo relativo a la protección de víctimas.

- Apoyo en la investigación policial.
- Asistencia a los actos organizados por el colectivo LGTB.
- Asesoramiento a las personas afectadas y colaboración con proyectos y campañas organizados por el colectivo LGTB.
- Apoyo y asistencia a las víctimas.
- Asesoramiento y ayuda a las personas LGTB que quieren formular una queja contra las autoridades policiales.
- Organización charlas en diferentes actos sobre agresiones, violencia y mediación.

A pesar de que resulta difícil evaluar si las medidas preventivas tienen buenos resultados, se ha observado una mejora notable en el nivel de participación del colectivo LGTB en los procedimientos policiales. Asimismo, se han perfeccionado los procedimientos para registrar e identificar los actos criminales homofóbicos y transfóbicos.

Puesto que se ha detectado que el robo es el delito más habitual que sufren las personas LGTB, se han intensificado los esfuerzos para incrementar la presencia policial en los barrios con un índice elevado de residentes LGTB y en las zonas de cruising. En estas áreas también se impulsaron campañas de seguridad dirigidas al colectivo.

Puntos fuertes

- Los métodos empleados se pueden aplicar con facilidad a otros organismos gubernamentales.
- El intercambio de experiencias es un elemento que favorece el trabajo conjunto.
- El hecho de implicar a diferentes organizaciones no gubernamentales LGTB y marcar objetivos comunes hizo posible alcanzar una mayor aceptación y reforzar la confianza.

Puntos débiles

- Los métodos estadísticos de las administraciones gubernamentales no son comparables con los que utilizan los centros de asesoramiento de las ONG.

Recomendaciones

- La mejora de los métodos estadísticos de registro en colaboración con los centros de asesoramiento de las ONG, la creación de proyectos conjuntos y el hecho de utilizar una misma terminología permitirá evaluar el nivel de aceptación del cuerpo policial para averiguar si se ha producido un avance o si se mantienen elevados niveles de desconfianza del colectivo LGTB hacia las fuerzas policiales.

Áreas temáticas: Crímenes de odio.

Resumen: La Unidad de Crímenes de Odio de Estocolmo se creó cuando se detectó que la Policía no disponía de las herramientas para identificar los crímenes de odio y que llegaban a los tribunales un número muy bajo de estos delitos. Los objetivos generales de esta Unidad son formar al cuerpo de Policía para que disponga de las herramientas necesarias para identificar, investigar y resolver los crímenes de odio; aumentar el número de casos que llegan a los tribunales, e incrementar la credibilidad de la policía entre las minorías étnicas y el colectivo LGTB. Actualmente es una unidad permanente y está incorporada a la Policía de Estocolmo.

Agentes implicados: Policía de Estocolmo, asociaciones LGTB y fiscales.

Datos de contacto: hatbrottsjouren.stockholm@polisen.se
www.polisen.se

Descripción

El primer paso para la creación de la Unidad de Crímenes de Odio en la Policía de Estocolmo consistió en la realización de un diagnóstico. Gracias a él se detectó que diversos organismos interpretaban los crímenes de odio de maneras diferentes y que las autoridades policiales no disponían de las herramientas para identificarlos. A partir de estas conclusiones, se creó, en colaboración con las asociaciones locales —entre las que figuran asociaciones LGTB—, la Unidad de Crímenes de Odio, con el fin de actuar en los casos de crímenes de odio por razón de raza, religión u orientación sexual. La Unidad inició su actividad en mayo de 2007 y dos años después pasó a ser una unidad permanente, a la vez que se designaron agentes de contacto en todas las zonas.

Actualmente la Unidad está formada por seis agentes a tiempo completo y se encuentra integrada en la Policía de Estocolmo. La Unidad es responsable de investigar los crímenes de odio que se cometen en la ciudad, desarrollar métodos de trabajo y coordinar la formación sobre crímenes de odio dirigida a la policía de la provincia de Estocolmo. El objetivo de la Unidad es la formación continuada del personal y la recopilación de información de todos los niveles del cuerpo de Policía para mejorar el conocimiento de la cuestión y mantener un debate abierto sobre los crímenes de odio, los derechos humanos y la importancia del respeto por la diversidad.

Los objetivos principales de esta Unidad son:

- Animar a las personas afectadas a denunciar los crímenes de odio.
- Aumentar el número de casos de crímenes de odio que llegan a los tribunales.
- Incrementar el número de casos de crímenes de odio que se resuelven.
- Ante un caso de crimen de odio, mejorar tanto las primeras medidas que se toman como mantener informados a los agentes policiales para que puedan identificar e investigar los crímenes de odio y llevarlos a juicio.
- Desarrollar métodos de trabajo para aumentar la credibilidad de la policía entre las minorías étnicas y el colectivo LGTB.

Para alcanzar estos objetivos, se implementaron una serie de acciones. Por ejemplo, a fin de fomentar la denuncia de crímenes de odio se llevaron a cabo las siguientes acciones:

- Creación de una página web de la Policía de la provincia de Estocolmo sobre los crímenes de odio.
- Establecimiento de una línea de atención telefónica y una dirección de correo electrónico a las que los ciudadanos pueden dirigirse si necesitan resolver dudas o precisan información con relación a los

crímenes de odio.

- Designación de agentes de policía en las cuatro áreas policiales que tratan crímenes de odio.
- Organización de conferencias dirigidas a profesores de educación secundaria.
- Colaboración con organismos, empresas y asociaciones relevantes.

Para implementar mejoras en las primeras medidas a tomar y mejorar la investigación de estos delitos, se realizaron las siguientes acciones:

- Formación del personal de policía (desde los oficiales de primer nivel hasta el personal responsable de las líneas de atención telefónica) sobre el protocolo que hay que seguir cuando se denuncia un crimen de odio.
- Perfeccionamiento de la capacidad de los policías para identificar los crímenes de odio por medio de un sistema informatizado para la redacción de informes en los que quede recogido si el crimen es atribuible a xenofobia, homofobia, etc.
- Elaboración de un protocolo que hay que seguir cuando los agentes llegan a la escena de un crimen de odio. Este formulario se distribuye entre el personal relevante, como el de recepción, las unidades móviles, la policía comunitaria, etc. Este protocolo también se distribuye y se explica en los cursos de formación sobre crímenes de odio.
- Incremento del número de agentes que acuden a la escena del crimen cuando la víctima llama o denuncia un crimen de odio.
- Envío de médicos forenses a la escena de los crímenes de odio para asegurar que se recogen las pruebas de los crímenes cometidos.
- Creación de una oficina móvil para la lucha contra los crímenes de odio.

El proceso de diagnóstico mostró que el número de casos de crímenes de odio que llegan a los tribunales es bajo. Ello se debe, posiblemente, al hecho de que la policía realizaba una definición más amplia de crímenes de odio que la fiscalía. Para aumentar el número de crímenes de odio resueltos y que llegaran a los tribunales, se adoptaron las siguientes medidas:

- Investigación de todos los casos de crímenes de odio.
- Designación de un fiscal que trabaja en estrecha colaboración con la policía para compartir información y desarrollar las directrices de la definición de crimen de odio.
- Designación de un fiscal que trabaja conjuntamente con los agentes de policía para desarrollar métodos de evaluación y de investigación de los crímenes de odio a fin de presentarlos en los tribunales.

Ante la necesidad de aumentar la credibilidad de la policía entre las minorías étnicas y el colectivo LGTB, se adoptaron las siguientes medidas:

- Designar a un agente de policía específico para los crímenes de odio en cuatro áreas policiales de Estocolmo.
- Buscar asociaciones, organizaciones, comercios, servicios y grupos que son objetivos potenciales de los crímenes de odio y mantenerse en contacto con ellos.
- Trabajar para combatir la discriminación ilegal en clubes, pubs y restaurantes mediante la colaboración con el personal de estos establecimientos.

Esta experiencia contribuyó a mejorar la eficiencia y la seguridad jurídica en el tratamiento de casos de crímenes de odio, dado que todas las investigaciones de estos delitos se llevan a cabo en la misma unidad. El número de casos de crímenes de odio que llegan a los tribunales aumentó; en 2008 fue del 17,8%, mientras que en el resto del país fue del 9%. Según nos muestran las evaluaciones que se realizan cada dos años, se han alcanzado los principales objetivos de la Unidad, como el aumento de la confianza en la policía, de la voluntad de denunciar los crímenes de odio y de la capacidad de la policía para detectar este tipo de crímenes.

Puntos fuertes

- La claridad de la labor que lleva a cabo la Unidad, así como los objetivos que se marcó, que han comportado que cuente con suficiente espacio, recursos, tiempo y financiación.
- Comunicación clara de los objetivos de la Unidad, interna y externamente.

Puntos débiles

- La Unidad se ha encontrado con dificultades a la hora de concienciar sobre una cuestión que algunos consideran que es un aspecto secundario de la tarea policial.
- Hay que procurar que ningún grupo se sienta discriminado, por lo que hay que evitar trabajar tan solo con organizaciones bien estructuradas o con grupos con los cuales resulta sencillo comunicarse.

Recomendaciones

- Promover la concienciación sobre el tema, centrándose en los derechos fundamentales, es decir, el derecho de todas las personas a recibir el mismo trato.
- Poner de manifiesto la importancia de la transparencia, del intercambio de información —interna y externamente— y de unas buenas relaciones con los medios de comunicación.
- Establecer objetivos claramente evaluables.
- Buscar y comunicar con claridad los objetivos y los resultados, interna y externamente.
- Mantener una comunicación directa y precisa con aquellas personas que contribuyen a alcanzar los objetivos de la Unidad (policías, centros de atención telefónica, personal administrativo y de recepción).

20 Incorporación de las cuestiones LGTB al Proyecto para las Familias

Turín, Italia

Áreas temáticas: Familia.

Resumen: El Proyecto para las Familias, que ofrece servicios a las familias del distrito 2 de Turín, empezó a colaborar con la Oficina LGTB en el año 2008. El propósito de esta colaboración era incorporar las cuestiones relacionadas con la orientación sexual y la identidad de género en las actividades del Proyecto para las Familias con el fin de satisfacer las necesidades del colectivo LGTB. Para ello, se organizaron reuniones, cursos de formación y actividades culturales encaminadas a mejorar el acceso de las familias LGTB a los servicios.

Agentes implicados:

Ayuntamiento de Turín: Oficina LGTB, servicios educativos y bibliotecas públicas de Turín.

Distrito administrativo 2 «Mirafiori Nord - Santa Rita» del Ayuntamiento de Turín: Proyecto para las Familias, Grupo para la Familia y los Menores, Oficina de Comunicación e Imagen, y Centro de Asesoramiento Legal.

Cooperativa social Accomazzi, Departamento de Investigación Social de la Universidad del Piemonte Oriental, proyectos marco, Labo_Res, Consejo de Coordinación del Orgullo LGTB de Turín y Círculo Cultural LGTB Maurice.

Datos de contacto: Ayuntamiento de Turín

Distrito administrativo 2, Proyecto para las Familias:

teresina.montenegro@comune.torino.it;

<http://www.comune.torino.it/circ2/>

Oficina LGTB:

serviziolgbt@comune.torino.it;

<http://www.comune.torino.it/politichedigenere/>

Descripción

En el año 2008 el Proyecto para las Familias, que organiza actividades y lleva a cabo proyectos dirigidos a las familias, pidió ayuda a la Oficina LGTB para tratar cuestiones relacionadas con la homosexualidad y la transexualidad, las necesidades de familias del mismo sexo (con o sin descendencia) y las familias con miembros LGTB. La colaboración entre estos dos servicios se inició con una reunión en la que el personal del Proyecto para las Familias recibió formación sobre cuestiones LGTB. La Oficina LGTB también se reunió con representantes de los dos grupos sociales que colaboraban con el Proyecto para las Familias: el Grupo de Políticas Familiares (formado por miembros de la dirección de varios servicios del distrito) y el Grupo para la Familia y los Menores (formado por voluntarios de las asociaciones del distrito). Las reuniones constituyeron una oportunidad para buscar y marcar objetivos comunes:

- Incorporar la orientación sexual y la identidad de género al Proyecto para las Familias.
- Informar y concienciar a los ciudadanos sobre los cambios que se han producido en la definición de los modelos familiares para incluir a las familias homosexuales.
- Formar a los trabajadores de los servicios y los voluntarios de las asociaciones en la cuestión LGTB.
- Facilitar a las personas LGTB el acceso a los servicios del distrito mediante la formación del personal.

Como resultado de la cooperación entre los servicios y las asociaciones, durante los años 2009 y 2010 se desarrollaron los proyectos siguientes:

- Organización de dos actos abiertos a la población con la colaboración de la Universidad del Piemonte Oriental. El primero consistió en una serie de conferencias en las que se presentaban los modelos familiares actuales. El segundo analizó la posibilidad de crear redes familiares de apoyo, así como el

modo en que estas redes se relacionarían con los servicios de la comunidad, como los centros educativos.

- Cursos de formación sobre la homosexualidad y la familia dirigidos a los trabajadores de los servicios del distrito y a los voluntarios de las asociaciones, impartidos por un grupo docente del Consejo de Coordinación para el Orgullo LGTB de Turín.
- Dos reuniones con el Centro de Asesoramiento Legal del distrito sobre los derechos de las parejas del mismo sexo.
- Presentación de libros sobre temas relacionados con el colectivo LGTB para niños y adultos con la colaboración de la red de bibliotecas públicas de Turín.

A principios de 2010 el Centro de Asesoramiento Legal del distrito empezó a ofrecer sus servicios a parejas del mismo sexo, y lo anunció en un folleto informativo del Proyecto para las Familias y en la página web del distrito. El folleto informativo del Proyecto para las Familias cambió la imagen de la portada, que consistía en una pareja heterosexual con hijos, por una imagen con diversas familias (heterosexuales con y sin hijos, familias del mismo sexo y familias monoparentales).

Puntos fuertes

- El Proyecto para las Familias y la Oficina LGTB compartieron objetivos y acciones, en los que se tuvo en cuenta cubrir las necesidades y evitar duplicar ámbitos de competencia.
- Se fomentó la implicación de los servicios y la participación de las asociaciones locales.
- Se organizaron varios actos dirigidos a todo tipo de públicos.
- La homosexualidad y la transexualidad se hicieron más visibles, lo que en el ámbito comunicativo se logró mediante, por ejemplo, folletos informativos, sitios web, vídeos, etc.
- Ahora, los servicios del distrito están mejor preparados para responder a las necesidades del colectivo LGTB gracias a la mejor formación que tiene el personal.

Puntos débiles

- Los trabajadores de los servicios del distrito y los voluntarios de las asociaciones se encontraron al principio con dificultades considerables debido a su falta de conocimientos sobre temas relacionados con las personas LGTB. Estas dificultades se superaron mediante el intercambio de información entre el personal del Proyecto para las Familias y de la Oficina LGTB.

Recomendaciones

- Hay que dedicar tiempo a informar y concienciar sobre las cuestiones relacionadas con el colectivo LGTB a la comunidad y a la ciudad.
- Es necesario que todos los entes de la comunidad (servicios y asociaciones) se impliquen activamente en la creación de la red.
- Es necesario que las acciones sean a largo plazo y que se desarrollen en el marco de una planificación de actividades anual.

Áreas temáticas: Educación, crímenes de odio.

Resumen: En el marco de las actividades del 17 de mayo, el Ayuntamiento de Rubí organizó una serie de talleres informativos sobre orientación sexual e identidad de género en los institutos de educación secundaria y realizó un concurso de cómics contra la homofobia en uno de los centros.

Agentes implicados: Concejalía de la Mujer, institutos de educación secundaria (alumnos y profesores).

Datos de contacto: Ayuntamiento de Rubí
Concejalía de la Mujer
njf@ajrubi.cat
www.rubi.cat

Descripción

En 2010, con motivo del Día Internacional contra la Homofobia y la Transfobia (17 de mayo), se convocó un concurso de cómics contra la homofobia en un instituto público de Rubí. El objetivo del concurso era promover actitudes y comportamientos que respetasen las diferentes orientaciones sexuales e identidades de género y, al mismo tiempo, invitar a la reflexión sobre la diversidad sexual y las causas de los comportamientos discriminatorios.

Este concurso estaba dirigido a estudiantes de secundaria de edades comprendidas entre los doce y los quince años. La actividad empezó en el mes de marzo con la realización en todos los institutos públicos de secundaria de un taller informativo sobre diferentes aspectos relacionados con la homofobia, en el que se aprovechó para presentar la iniciativa del concurso de cómics. El 11 de mayo una asociación local que trabaja por la diversidad sexual organizó unos talleres dirigidos a alumnos de 3º y 4º de ESO para hablar sobre homofobia y diversidad sexual. El concurso se celebró unos días después, durante el mismo mes de mayo.

El concurso contó con una muy buena acogida entre el alumnado y la participación fue elevada: se presentaron 41 estudiantes (24 chicas y 16 chicos) y se entregaron un total de 26 cómics. En la valoración de los cómics se tuvieron en cuenta aspectos como la manera de enfocar la problemática, las soluciones aportadas, la creatividad, la originalidad y el lenguaje empleado, tanto en lo referente a las imágenes y las ilustraciones como al texto. En el acto de entrega de premios, al que asistieron representantes de las concejalías implicadas, se entregó un primer premio, dotado con 150 euros; un segundo premio, de 100 euros, y un tercer premio, de 50 euros.

Para difundir este proyecto, se realizó una rueda de prensa, se informó a los medios de comunicación y las normas del concurso se colgaron en la web del Ayuntamiento. El proyecto también se presentó en la Jornada de Agentes de Igualdad celebrada en el municipio.

La participación del alumnado comportó también la implicación del profesorado. Asimismo, el impacto del concurso llegó a los padres y madres y, gracias a la cobertura informativa de la prensa local, a toda la ciudadanía. Durante un mes, los ciudadanos de Rubí pudieron ver los cómics presentados, que se expusieron en un local público.

Puntos fuertes

- La elevada implicación del alumnado y el nivel de sensibilización alcanzado entre los adolescentes, así como el destacable apoyo de los institutos que participaron en la actividad.
- En cuanto a la difusión, resultó clave escoger el día 17 de mayo, el Día Internacional contra la Homofobia, como la fecha de celebración del concurso, así como el hecho de contar con el apoyo de la prensa local para dar publicidad al acontecimiento.

- La elección del cómic como formato fue un punto fuerte del proyecto, ya que los jóvenes están muy familiarizados con él.
- El hecho de que los tres premios otorgados fuesen en efectivo fue un factor que fomentó la participación.

Puntos débiles

- La principal dificultad del proyecto fue la coordinación con las escuelas.

Recomendaciones

- A la hora de realizar un proyecto de estas características, es una buena idea contar con la participación de los centros educativos, ya que eso indica que hay un interés por normalizar la diversidad sexual entre la juventud.
- Asimismo, debería haber una clara motivación educativa y humana para concienciar a los ciudadanos sobre la homofobia y la transfobia, para hacer patente la tolerancia que muestra la juventud hacia esta cuestión. Sin duda, es un elemento clave a la hora de transmitir una actitud positiva hacia la diversidad sexual.

22 «Campeones en educación»

Sheffield, Reino Unido

Áreas temáticas: Educación, familia, juventud.

Resumen: El Ayuntamiento de Sheffield concede un destacable apoyo al colectivo LGTB y a la lucha contra la homofobia y la transfobia. Por lo que respecta al trabajo con la juventud, se han llevado a cabo diversas acciones, como la elaboración de un informe de ámbito municipal sobre el acoso escolar, una encuesta y un congreso. Por otro lado, el trabajo con los centros educativos se ha centrado en los planes de estudios, las políticas, la realización de talleres de teatro y la organización en las escuelas de una jornada dedicada a combatir el acoso escolar homofóbico y transfóbico.

Agentes implicados: Ayuntamiento de Sheffield, Consejo de la Juventud de Sheffield, asociación GLOBAL.

Datos de contacto: Ayuntamiento de Sheffield
Servicios a la Infancia
Bashir Khan, agente de Igualdad, Servicios para la Infancia
Bashir.khan@Sheffield.gov.uk
www.sheffield.gov.uk

Descripción

La organización benéfica Stonewall, dedicada a las cuestiones LGTB en el Reino Unido, ha publicado su tercera guía dirigida a las personas que trabajan en el ámbito de la juventud y la educación. Esta nueva edición se centra en cómo integrar los diferentes modelos de familias. La guía también explica diferentes modos de afrontar el acoso escolar homofóbico y da consejos sencillos y prácticos para garantizar que el sistema educativo refleje la realidad y la diversidad de las familias del siglo XXI. Asimismo, aporta ejemplos de los principales centros educativos implicados en el programa Campeones en Educación, organizado por Stonewall, entre los cuales se encuentran algunas escuelas de Sheffield. En el marco de este programa, Stonewall colabora con las autoridades locales para llevar a cabo una evaluación de las necesidades iniciales, identificar buenas prácticas y ofrecer apoyo en la detección de las acciones prioritarias que hay que emprender en la lucha contra la homofobia en los centros educativos.

En Sheffield, el trabajo llevado a cabo con los jóvenes incluye el realizado en los centros educativos y en los servicios para la juventud. Las acciones realizadas son:

- Elaboración de un informe municipal sobre acoso escolar desde la perspectiva de las personas jóvenes.
- Participación de la asociación LGTB juvenil Fruitbowl, así como de Indigo (un grupo LGB integrado por lesbianas, gays y bisexuales de raza negra) en la elaboración de un escrito sobre cómo les gustaría que fuesen los centros educativos.
- Realización de una encuesta de alcance local y organización de una conferencia contra el acoso.

La colaboración con los centros educativos, incluidas las escuelas de primaria (alumnos de edades comprendidas entre los cinco y once años), ha permitido trabajar en los planes de estudios y las políticas educativas, la realización de talleres de teatro, el establecimiento de una jornada para combatir el acoso escolar homofóbico y transfóbico en los centros educativos («Spring Out») y la colaboración con la Semana Nacional contra el Acoso y el Mes de la Historia LGTB.

Puntos fuertes

- Se ha llevado a cabo un gran número de acciones para afrontar la problemática LGTB tanto dentro como fuera de los centros educativos.
- La información obtenida mediante la encuesta dirigida a los jóvenes ayudó a adaptar la tarea a las

necesidades locales, como, por ejemplo, afrontar la rivalidad entre bandas (de diferentes grupos étnicos) y el acoso existente en la zona.

- El hecho de trabajar sobre la base de un programa de alcance nacional da apoyo, estatus y prestigio a la labor realizada.
- La existencia de la figura del responsable de Igualdad dentro del Departamento de Servicios a la Infancia hizo posible la asignación de recursos y el establecimiento de los objetivos de estas actividades.
- El éxito alcanzado refleja el valor que el Ayuntamiento otorga a la cohesión social. El proyecto se incluye en un marco que promueve un amplio abanico de actividades sobre la diversidad.

Puntos débiles

- El éxito del trabajo desarrollado con los centros educativos varía dependiendo del centro, y los resultados son desiguales. Se ha detectado que a menudo el recelo y los comentarios homofóbicos de padres y madres fomentan la aparición de prejuicios, que muchas veces resultan un escollo a la hora de trabajar con niños y jóvenes.
- El hecho de vincularse con una conocida organización de alcance nacional conlleva ciertos riesgos. Así pues, por una parte, se corre el riesgo de perder el apoyo de personas que tienen una opinión negativa de la organización y, por otra, si la reputación de la organización en cuestión se ve en entredicho, la consideración de la labor llevada a cabo puede verse afectada de forma negativa.
- Un programa que reconoce el éxito de los centros educativos por niveles fomenta la competencia entre los centros. Por lo tanto, los centros en los que el acoso escolar es una realidad podrían tener motivos para ocultar su punto de partida o su escaso éxito en lo que al programa se refiere.
- Cualquier iniciativa escolar relacionada con los valores morales implica realizar un ejercicio de equilibrio: las actitudes y los valores morales de los padres, las madres y la sociedad ejercen una gran influencia en los niños y hay que luchar contra los prejuicios. Pero al mismo tiempo, las escuelas del Reino Unido tienen como norma respetar los valores morales de los padres, las madres y la sociedad y atenerse a los valores morales locales. Por lo tanto, la dirección de los centros educativos se ve obligada a navegar entre estas dos pautas aparentemente contradictorias.

Recomendaciones

- Hay que fomentar la implicación de jóvenes LGTB, de las personas de raza negra y de las minorías étnicas en la lucha contra la homofobia y la transfobia.
- Hay que vincular esta iniciativa a los recursos nacionales disponibles relacionados con el trabajo en las escuelas.
- Mediante el sistema de premios para las diferentes fases del proyecto, las escuelas (y otras organizaciones) obtienen un reconocimiento al alcanzar las primeras fases, lo que puede resultar de ayuda en entornos muy hostiles. También puede servir de estímulo a centros educativos que ya trabajan para poner fin a la homofobia y la transfobia en el entorno escolar.
- Trabajar de manera conjunta con las escuelas o las autoridades locales para realizar un seguimiento y evaluación de las necesidades parece que resulta efectivo a la hora de establecer cuáles son las acciones prioritarias que hay que llevar a cabo y darles apoyo.

Áreas temáticas: Educación.

Resumen: El Ayuntamiento de Viena elaboró un estudio sobre el acoso escolar homofóbico, organizó un taller de veinte horas sobre cuestiones LGTB y el acoso homofóbico y editó tres publicaciones: «El acoso en las aulas» (dirigido a los alumnos), «El acoso en los centros educativos» (dirigido a los profesores) y «Combatir el acoso» (programa para talleres). En el marco del proyecto «Compañeros de clase», financiado por la Unión Europea (Daphne II), se celebró una conferencia en Varsovia (Polonia). Por otro lado, la Unidad para la No Discriminación de los Estilos de Vida Trans y Homosexual de Viena, en colaboración con el proyecto «Compañeros de clase», organizó el simposio sobre acoso homofóbico «El acoso escolar. ¿Es peligroso 'ser diferente'?», celebrado en Viena el 19 de noviembre de 2009.

Agentes implicados: Unidad para la No Discriminación de los Estilos de Vida Trans y Homosexual de Viena, Arcigay Bolonia (Italia), Sr. Miles Gualdi, KPH-Kampania Przeciw Homofobii Warszawa (Polonia), Sr. Robert Biedron, Colegas Madrid (España).

Datos de contacto: Ayuntamiento de Viena
Auerspergstrasse 15, A-1080 Viena
Persona de contacto: Mag. Wolfgang Wilhelm
+43-1-4000-81449; fax: +43 1 4000 99 81448
wast@gif.magwien.gv.at
www.queer.wien.at

Descripción

La homofobia y los prejuicios son muy habituales en los centros educativos. Los jóvenes LGTB sufren discriminación y muy a menudo son víctimas de diferentes formas de violencia. Por esta razón es de gran importancia reducir la homofobia y el heterosexismo en las escuelas. Asimismo, hay que concienciar y formar a jóvenes y profesores en cuestiones LGTB y sobre las posibles consecuencias del acoso homofóbico.

El proyecto «Compañeros de clase» se centró en la necesidad de que los centros educativos se conviertan en un entorno más seguro para las personas LGTB. Con esta finalidad, se elaboró un estudio de alcance internacional, se realizó un taller para combatir el acoso homofóbico en los centros educativos y se publicaron tres manuales sobre esta temática: «El acoso en las aulas» (dirigido a los alumnos), «El acoso en los centros educativos» (dirigido a los profesores) y «Combatir el acoso» (programa para talleres).

En el mes de noviembre de 2009 la Unidad para la No Discriminación de los Estilos de Vida Trans y Homosexual de Viena, en colaboración con el proyecto «Compañeros de clase», organizó un simposio sobre acoso homofóbico en la Escuela de Adultos Urania, de Viena. El acto se inició con una rueda de prensa, que contó con una elevada asistencia, y se presentaron los manuales del proyecto «Compañeros de clase» así como el propio proyecto. También sirvió para abordar el tema de la orientación sexual y la identidad de género en los centros educativos, con presentaciones y talleres a cargo de expertos internacionales.

Puntos fuertes

En lo referente al proyecto europeo «Compañeros de clase»:

- Gracias a la colaboración internacional, se contó con los puntos de vista de organizaciones de diferentes países.

En cuanto al simposio «El acoso escolar. ¿Es peligroso ser 'diferente'?»:

- Se concienció sobre esta temática.
- Asistieron más de doscientas personas de los ámbitos de la docencia, la psicología, el trabajo social, la juventud, etc.

- Se contó con la participación de expertos internacionales.
- Las cuestiones tratadas en el proyecto «Compañeros de clase», financiado por la Unión Europea, fueron estudiadas por un gran número de profesores que asistieron al simposio.
- Las notas y las ruedas de prensa garantizaron la cobertura informativa por parte de los medios de comunicación.

Puntos débiles

- Al inicio del proyecto surgieron complicaciones con una organización colaboradora.

Recomendaciones

- El profesorado y la dirección de los centros escolares deben mantener una colaboración estrecha, dado que es importante que los profesores sepan que cuentan con el visto bueno de la dirección para tratar estas temáticas.
- Hay que promover la diversidad en la red de centros educativos.
- Hay que colaborar con las organizaciones no gubernamentales LGTB para aprovechar los contactos que mantienen con las escuelas y con los profesores comprometidos y de mentalidad abierta.

Áreas temáticas: Educación.

Resumen: Esta experiencia es uno de los estudios de caso elaborados por la Oficina LGTB del Ayuntamiento de Turín en el marco del proyecto AHEAD. Todos los estudios de caso de Turín evalúan modelos de formación innovadores y transferibles dirigidos a los trabajadores de la Administración local, en este caso, al profesorado de institutos. El proyecto constaba de tres fases: definición de las directrices metodológicas, diseño del material y evaluación.

Agentes implicados:

Ayuntamiento de Turín, Oficina LGTB e ITER (Institución de la Educación de Turín), Autoridad Regional del Piemonte y Unidad para la Igualdad de Oportunidades para Todos.

Provincia de Turín, Igualdad de Oportunidades y Políticas de Usos del Tiempo.

Grupo de Formación del Consejo de Coordinación del Orgullo LGTB.

Escuela de educación secundaria Via Sangone, en Nichelino (Turín).

Diversos expertos.

Datos de contacto: Oficina LGTB

serviziolgbt@comune.torino.it

+390114424040

<http://www.comune.torino.it/politichedigenere/>

Descripción

A principios de 2010, la Oficina LGTB del Ayuntamiento de Turín diseñó y evaluó modelos innovadores de formación en las cuatro áreas principales del proyecto AHEAD: educación, familia, inclusión social y espacio público. Para cada una de estas áreas, se identificaron cuatro grupos de beneficiarios: profesorado de institutos de educación secundaria, personal del Centro de Relaciones y Familias del Ayuntamiento de Turín, responsables de igualdad del Centro Profesional de la Provincia de Turín y el Departamento de Policía Municipal de Turín. El proceso de diseño de modelos de formación constó de tres fases, en las que participaron los siguientes grupos de trabajo:

1. Grupo de trabajo para la metodología: se encargó a tres expertos en el ámbito de la metodología docente la tarea de elaborar unas directrices metodológicas para crear modelos de formación innovadores y transferibles para los cuatro grupos objetivo (mayo y junio de 2010).
2. Grupo de trabajo para la planificación educativa: se encargó a cuatro formadores expertos en cuestiones LGTB la tarea de diseñar material de formación específico para cada grupo de personas según las directrices metodológicas definidas por el grupo de trabajo anterior. Los expertos se reunieron con las personas que recibirían formación y otras personas interesadas (por ejemplo, representantes de instituciones y asociaciones que trabajan con personas en formación) para definir las necesidades educativas y tenerlas en cuenta a la hora de diseñar el material adecuado (de junio a septiembre de 2010).
3. Grupo de trabajo para la docencia: expertos en cuestiones LGTB y formación de adultos (de acuerdo con las directrices metodológicas) evaluaron los cuatro tipos de material de formación (octubre y noviembre de 2010).

Ante los casos de acoso escolar homofóbico acontecidos en institutos de secundaria, la Oficina LGTB decidió ofrecer también formación al profesorado de dichos centros. Las víctimas de este tipo de acoso escolar suelen ser niños y niñas preadolescentes, que no encajan en un rol de género concreto y que presentan una conducta que sus compañeros a menudo consideran como un «signo» de homosexualidad. Por este motivo, es necesario que el personal docente empiece por reflexionar sobre los estereotipos de género que surgen de la estricta dicotomía hombre/mujer que persiste en nuestra cultura.

El material de formación para el profesorado de secundaria se diseñó en cuatro sesiones (con una duración de cuatro horas cada una), en las que se abordaron los contenidos siguientes:

- La homofobia y la transfobia: cómo se crean los estereotipos y cómo surgen los prejuicios; es decir, las raíces psicológicas y sociales de la discriminación.
- La formación de la identidad sexual: el género, la identidad de género, el rol de género y la orientación sexual.
- Los estereotipos de género y la identidad sexual en la escuela: cómo vencer los estereotipos y los prejuicios y cómo aceptar las diferencias.
- El acoso escolar homofóbico: estrategias para llevar a cabo en la escuela.

El material formativo fue evaluado por un grupo de diecisiete profesores. Las personas en formación participaron mediante la realización de diversas acciones: lluvia de ideas, juegos de rol, visionado de películas y documentales y presentaciones. Se eligió esta metodología para propiciar que las personas en formación participasen activamente.

Puntos fuertes

- Consolidación e implementación de redes locales; de hecho, se implicaron en el proyecto nuevos actores que continuarán colaborando en el futuro.
- Empoderamiento del personal de la Oficina LGTB: adquisición de conocimientos, de experiencia y de nuevas herramientas para diseñar modelos de formación.
- Creación de grupos de trabajo multiprofesionales: gracias a la presencia de personas con experiencias profesionales muy diversas, se logró dar un enfoque metodológico multidisciplinario al proyecto, que generó un modelo de formación integrado y polifacético.
- Empoderamiento del personal de formación de las asociaciones LGTB y consolidación de las relaciones con las asociaciones LGTB locales. La fase de evaluación resultó provechosa tanto para los formadores como para las personas en formación: los formadores pudieron desarrollar sus habilidades profesionales y las personas en formación entraron en contacto con asociaciones y actividades que la mayoría de ellas no conocían.
- Creación de una herramienta transferible (material de formación), que se puede emplear fácilmente en otros contextos.
- Ventajas para los alumnos de los institutos de secundaria y sus familias. Esta formación se propone lograr un entorno más tolerante y contar con un profesorado más preparado para responder a las necesidades del alumnado y sus familias.

Puntos débiles

Las diversas fases del proceso de formación se diseñaron de una manera excesivamente articulada. Eso comportó algunos problemas de gestión y relación entre los diferentes actores y grupos implicados en el proceso:

- El gran número de profesionales que participaron en el proyecto a menudo provocó un solapamiento de conocimientos.
- El plazo del proyecto forzó a los profesionales a dar resultados en un plazo de tiempo demasiado corto.
- El número de reuniones entre el grupo de trabajo para la metodología y el grupo de trabajo para la planificación educativa fue insuficiente para el intercambio de información en las diferentes fases del proceso.

Recomendaciones

- Simplificar el proceso reduciendo tanto las fases de planificación como el número de profesionales participantes, con el fin de simplificar el proceso.
- Favorecer un intercambio de información eficiente entre los tres grupos de trabajo.

- Prever y planificar la implicación de voluntarios de las asociaciones LGTB en las actividades de formación para aprovechar su experiencia y hacer más estrechos los vínculos con las asociaciones locales.

En el momento de redactar el presente libro blanco, el proyecto de formación se encuentra en la fase de evaluación. Se publicará una actualización adicional de los resultados del proceso en el sitio web del proyecto AHEAD.

Áreas temáticas: Educación, cultura, juventud, participación, arte.

Resumen: «El amor desde nuestro punto de vista» consiste en una campaña pública contra la discriminación y un curso de formación dirigido a profesores y alumnos con el objetivo de combatir el acoso homofóbico en los centros de educación secundaria. «Queer too Queer» (Q2Q) es un proyecto de un año de duración cuya finalidad es ofrecer apoyo a los artistas jóvenes LGTB, fomentar un sentimiento de comunidad y ampliar las redes nacionales e internacionales.

Agentes implicados:

«El amor desde nuestro punto de vista»: Miembros asociados: Instituto de secundaria Tommaseo, de Venecia. Patrocinadores: campaña impulsada por el Consejo de Europa «Todos diferentes, todos iguales», Departamento para la Igualdad de Oportunidades y Departamento de Juventud, Presidencia del Consejo de Ministros.

Q2Q: Miembros asociados: Galleria A+A Centro Espositivo Pubblico Sloveno y asociación Patagonia Art. Colaboradores: Archivo Montanaro, asociación Artecologica, asociación Vortice, Circuito Off-Venice International Short Film Festival, Lightbox, Mestre Film Fest, Teatro Fondamenta Nuove, Giornate di Cinema Omosessuale (Venecia), y el Festival de Cine Gay y Lésbico de París (Francia). Patrocinadores: Embajada de Francia, Embajada de Israel, BJCEM y Goethe Institut.

Datos de contacto: Ayuntamiento de Venecia
Departamento de Juventud y Políticas para la Paz
+39 041 2747650

Descripción

Los objetivos principales de la campaña «El amor desde nuestro punto de vista» son diseñar e implementar programas de formación y de educación emocional, organizar actividades dirigidas a combatir la homofobia y la transfobia en los centros educativos y llevar a cabo campañas públicas para combatir la homofobia y la transfobia.

La campaña constó de tres frases:

- Entre los meses de enero y junio de 2006 se realizaron una serie de talleres creativos para combatir la homofobia y la transfobia en los centros de educación secundaria. Dichos talleres incluían siete sesiones dirigidas exclusivamente a los alumnos y reuniones con los profesores antes y después de los talleres. En los talleres, los alumnos pudieron ver películas, debatir y diseñar la campaña pública.
- Entre los meses de septiembre y diciembre de 2006 se creó la campaña con la ayuda de un diseñador gráfico. Se diseñaron ocho carteles diferentes (70x100 cm) y un folleto informativo.
- Durante los meses de enero y febrero de 2007 se presentó la campaña al público.

El proyecto «Queer too Queer» (Q2Q) se ideó para informar sobre las culturas queer, generar un sentimiento de comunidad y ofrecer apoyo a los artistas queer jóvenes. En el proyecto, que duró un año, participaron dieciocho artistas e investigadores y se llevaron a cabo once exposiciones, cuatro talleres y diez proyectos de artistas jóvenes.

- En el mes de mayo de 2006 se dio el pistoletazo de salida al proyecto, a la proyección de vídeos y al simposio.
- En los meses de mayo y junio de 2006 tuvieron lugar diversos encuentros de jóvenes artistas y se debatió el proyecto.

- En los meses de septiembre y octubre de 2006, en el marco de tres festivales, se proyectaron películas de temática LGTB.
- Entre noviembre de 2006 y marzo de 2007 se llevaron a cabo varios talleres y jornadas formativas.
- En el mes de mayo de 2007 se organizaron actuaciones y exposiciones.

Puntos fuertes

- Los proyectos se consideraron como trabajos en proceso, ya que no había ningún modelo preestablecido.
- Se organizaron proyectos sobre el lenguaje homofóbico, cuyos contenidos se centraban en el conocimiento y la deconstrucción de los estereotipos sobre el género y la sexualidad.
- La campaña fomentó el establecimiento de redes de colaboración a nivel nacional e internacional.

«El amor según nuestro punto de vista»:

- Hay que destacar la sostenibilidad del proyecto, ya que requirió una financiación mínima por parte del Ayuntamiento.
- El taller se llevó a cabo dentro del horario escolar, pero sin que los profesores estuviesen presentes, para intentar que los alumnos se sintiesen más cómodos con los formadores.
- La campaña fue diseñada por un grupo de estudiantes jóvenes con el apoyo de diseñadores gráficos, periodistas y agentes sociales.
- La provincia de Venecia decidió ampliar la campaña a otros centros educativos y a centros sanitarios y sociales, bibliotecas y puntos de información para jóvenes.

«Queer too Queer»:

- Este proyecto significó una nueva manera de enfocar esta temática, ya que es un ejemplo de cómo generar un sentimiento de comunidad en un entorno LGTB informal.
- Al estar centrada en la cultura queer, las generaciones más jóvenes se implicaron de manera activa en la construcción del proceso cultural y social de su representación pública.

Puntos débiles

«El amor según nuestro punto de vista»

- Dedicar un taller a la orientación sexual y de identidad de género despertó una cierta inquietud en la dirección del centro por la respuesta que podría tener por parte de padres, madres, alumnos y profesores. Se llevaron a cabo reuniones entre los miembros del equipo del Observatorio LGTB y el profesorado para plantear las problemáticas que pudiesen surgir.
- Aunque la campaña de carteles tenía que durar tres meses, se anuló al cabo de un mes debido a la presión que las entidades religiosas ejercieron sobre el Ayuntamiento.

Recomendaciones

- Aplicar un modelo abierto con los alumnos y los jóvenes en lugar de seguir un modelo educativo preestablecido.
- Tener en cuenta las emociones y ofrecer un espacio para hablar sobre ellas.
- Establecer relaciones de confianza entre los estudiantes y los formadores.
- Contar con diferentes formas de conocimiento, dando voz a culturas que no forman parte de los modelos habituales (como el enfoque queer).

26 Formación al personal sanitario

Viena, Austria

Áreas temáticas: Salud, formación.

Resumen: Se realizaron talleres y jornadas formativas dirigidas al personal de las instituciones sanitarias de Viena con el objetivo de combatir la homofobia y el heterosexismo, concienciar sobre las cuestiones LGTB, mejorar la atención sanitaria que se presta al colectivo y reducir los conflictos y el acoso en el lugar de trabajo.

Agentes implicados: Unidad para la No Discriminación de los Estilos de Vida Trans y Homosexual de Viena, sistema sanitario de Viena, KAV-GD, Departamento de Recursos Humanos, psicoterapeutas externos.

Datos de contacto: Ayuntamiento de Viena
Auerspergstrasse 15, A-1080 Viena
Persona de contacto: Mag. Wolfgang Wilhelm
+43-1-4000-81449, fax: +43 1 4000 99 81448
wast@gif.magwien.gv.at
www.queer.wien.at

Descripción

La Asociación de Hospitales de Viena gestiona un gran número de hospitales y cuenta con una plantilla de 35.000 personas. Los prejuicios y la homofobia son muy perjudiciales en una institución hospitalaria, ya que pueden comportar que los pacientes no reciban un tratamiento igualitario o adecuado. Para combatir esta situación, en el año 2008 se llevaron a cabo unos talleres denominados «Relaciones basadas en el respeto: orientación sexual e identidad de género». Estos talleres se crearon con el propósito de luchar contra los prejuicios, concienciar al personal sanitario sobre las cuestiones LGTB, reducir la homofobia y el heterosexismo, garantizar una mejor atención médica al colectivo LGTB, promover herramientas de gestión para la resolución de conflictos y poner fin al acoso homofóbico y transfóbico en el lugar de trabajo.

En el año 2010 se llevaron a cabo dieciocho talleres, cada uno con veinte participantes, dirigidos a:

- Directores de recursos humanos (11 horas).
- Personal médico, de enfermería y de administración (11 horas).
- Otros miembros del personal sanitario (11 horas).
- Personal de las ambulancias (16 horas).

Estos talleres abordaron las problemáticas siguientes:

- Reducción del estrés
- Acoso sexual
- Acoso y discriminación en general
- Discriminación por razón de orientación sexual y de identidad de género

Puntos fuertes

Este formato ha tenido un gran éxito entre los participantes, debido a algunas de las características de los talleres:

- El número de participantes está limitado a veinte personas por taller para crear un entorno de trabajo muy personalizado.

- Los talleres se llevan a cabo en la sala de conferencias de un hotel agradable, en una atmósfera relajada, e incluyen la comida, para generar una mayor confianza entre los participantes.
- Los talleres cuentan con el apoyo de la dirección del hospital, del concejal de Asuntos Sociales y Salud Pública y del departamento de recursos humanos.
- Los talleres están dirigidos por psicoterapeutas altamente calificados y con una elevada experiencia, también en el trabajo con grupos.
- Aunque la asistencia a los talleres es voluntaria, gozan de popularidad y atraen a un gran número de asistentes, ya que el personal sanitario comprende la importancia que tienen estas cuestiones tanto en su lugar de trabajo como en su vida personal.
- Los talleres tienen una duración de entre once y dieciséis horas. En este intenso clima de trabajo, los participantes disponen del tiempo necesario y encuentran un entorno seguro para debatir las cuestiones planteadas y expresar sus inquietudes, prejuicios, opiniones, actitudes y creencias.

Puntos débiles

- La duración de los talleres puede dificultar la asistencia de algunas personas.

Recomendaciones

- Tratar estas cuestiones en el trabajo puede constituir todo un reto para una unidad pequeña y exige tener experiencia en este ámbito.

Áreas temáticas: Salud.

Resumen: El Ayuntamiento de París ha llevado a cabo campañas específicas sobre prevención del VIH y el sida mediante anuncios en radio, televisión y prensa escrita. Estas campañas han estado dirigidas a los hombres que mantienen relaciones sexuales con otros hombres y han ido acompañadas de la distribución gratuita de preservativos. Las campañas contaron con el asesoramiento de asociaciones LGTB y asociaciones que luchan por combatir la propagación del VIH y el sida.

Agentes implicados: Alcaldía, Direction des Affaires Sociales & de la Santé (DASES), director de Comunicación (Dicom), asociaciones LGTB y asociaciones que luchan por combatir la propagación del VIH y el sida.

Datos de contacto: Ayuntamiento de París
Sr. Philippe Lasnier
Philippe.lasnier@paris.fr

Descripción

Las campañas de prevención del VIH y el sida impulsadas por el Ayuntamiento de París y dirigidas especialmente al colectivo de hombres que mantienen relaciones sexuales con otros hombres (HSH) tienen como objetivo dar respuesta a la realidad de la epidemia: las grandes ciudades occidentales siguen presentando unos índices de infección por VIH muy elevados entre hombres gays y bisexuales. Por este motivo, se consideró prioritario diseñar una campaña dirigida específicamente a difundir un mensaje de prevención entre este sector de la población.

En la campaña se utilizaron cuatro estrategias publicitarias. Inicialmente, se distribuyeron carteles y postales de forma gratuita con el eslogan «Paris Plaisirs, Paris Capotes» («París de placeres, París de condones»), dirigidos a toda la ciudadanía, en los que se destacaban el riesgo y la mortalidad de la enfermedad. Esta campaña también se difundió en los espacios LGTB a través de sus propios medios de comunicación y en asociaciones, comercios y acontecimientos relacionados con el ámbito LGTB.

En segundo lugar, el Ayuntamiento de París imprimió el número del servicio de atención telefónica de información sobre el sida, que es gratuito y confidencial, en el medio millón de preservativos que distribuye anualmente.

En tercer lugar, se llevaron a cabo campañas dirigidas específicamente a hombres gays o HSH. Desde el año 2001, el Ayuntamiento de París ha impulsado diversas campañas específicas en este sentido, para las cuales ha contado con el asesoramiento de diversas asociaciones LGTB y asociaciones que trabajan con temas relacionados con el VIH y el sida.

En cuarto lugar, la Administración pública ha distribuido de forma gratuita varios folletos sobre el VIH, el sida y las infecciones de transmisión sexual (ITS) dirigidos explícitamente a los hombres que mantienen relaciones sexuales con otros hombres.

Puntos fuertes

- El principal punto fuerte de este tipo de campañas es el uso de ideas muy innovadoras y divertidas para transmitir mensajes de prevención. De hecho, tanto la población como los medios de comunicación consideraron las campañas como un éxito rotundo. El lema escogido, «Paris Plaisirs, Paris Capotes», se ha convertido en un eslogan impactante y fácilmente identificable.
- Otro elemento clave ha sido contar con el apoyo de los medios de comunicación y de las principales asociaciones LGTB a la hora de adoptar y difundir los mensajes de prevención de las campañas municipales.

Puntos débiles

- La principal dificultad de las campañas preventivas impulsadas por la Administración municipal fue lograr dar visibilidad a la campaña publicitaria y lograr que se mantuviera durante todo el año.
- Mantener una campaña publicitaria impactante de manera constante comporta un gasto elevado para la Administración local. Este aspecto ha provocado un debate en el seno de la Administración sobre si habría sido más rentable destinar el presupuesto asignado a la publicidad a la financiación de organizaciones no gubernamentales que luchan por combatir el VIH y el sida.

Recomendaciones

- Para impulsar una campaña de estas características desde la Administración local es fundamental contar con la participación de profesionales motivados, tanto del ámbito político como de los departamentos de Salud y Comunicación (por ejemplo, médicos, expertos, asociaciones que luchan por combatir el VIH y el sida), que estén convencidos de la efectividad de la iniciativa.
- En cuanto a los contenidos de la campaña, es importante considerar diversas cuestiones: elaborar mensajes basados en la realidad del estado de la epidemia y su evolución, y no ocultar información por miedo a que el mensaje sea demasiado duro o pueda resultar desagradable a la opinión pública (por ejemplo, en este tipo de campañas resulta extremadamente difícil hablar sobre la muerte). Circula información falsa como que el VIH se puede curar y que hoy en día nadie muere debido al sida gracias a las terapias de combinación de fármacos existentes o que el tratamiento postexposición siempre protege de la infección. Es importante combatir estas ideas y ofrecer información precisa sobre el estado actual de la cuestión.
- El mensaje de las campañas preventivas debe ser claro y comprensible para todos los ciudadanos, incluyendo los inmigrantes y los turistas, que no hablan el mismo idioma o no comparten los mismos códigos visuales.
- Es fundamental tener en cuenta cualquier contenido implícito de los mensajes preventivos. A veces, estas campañas adoptan un tono moralista que las aleja de los ciudadanos porque estos tienen la sensación de que se les juzga. Además, es importante tener en cuenta que el hecho de no utilizar preservativo se puede deber a muchos factores. Por ejemplo, las personas a veces actúan de manera impulsiva o irracional y tampoco deben ser juzgadas por ello. También conviene poder hablar abiertamente de las relaciones sexuales en todas sus formas. Asimismo, resulta fundamental centrarse en el principal objetivo del mensaje, que es el uso del preservativo, e intentar erotizar este mensaje.
- Esta campaña es innovadora porque hace uso de las nuevas tecnologías y de otros soportes (por ejemplo, campañas interactivas como los flashmobs), que pueden resultar muy efectivas a la hora de atraer la atención del público.

Áreas temáticas: Salud.

Resumen: Desde el año 2004 la Agencia de Salud Pública de Barcelona lleva a cabo una campaña de vacunación contra las hepatitis A y B dirigida específicamente a los hombres que mantienen relaciones sexuales con otros hombres (HSH) en los centros de atención primaria, saunas y locales donde se practica sexo.

Agentes implicados: Ayuntamiento de Barcelona, centros de atención primaria y farmacias.

Datos de contacto: Ayuntamiento de Barcelona
Agencia de Salud Pública
smartin@aspb.cat
www.aspb.cat

Descripción

En el año 2009 se registraron en Barcelona doscientos nuevos casos de hombres que habían contraído la hepatitis A. La mayoría de ellos había mantenido relaciones sexuales con otros hombres. Entre los afectados en este período, el 58% desconocía la recomendación de vacunarse y un 20% eran conscientes de ello, pero no consideraron necesario hacerlo.

En el mes de marzo de 2010 la Agencia de Salud Pública de Barcelona lanzó una nueva campaña de vacunación contra las hepatitis A y B con el objetivo de aumentar los índices de protección de los hombres que mantienen relaciones sexuales con otros hombres. Además, se planteó como objetivo contribuir a normalizar la diversidad sexual en los centros sanitarios.

Estos objetivos se alcanzaron con el apoyo de asociaciones de gays, del Consorcio Sanitario de Barcelona y de otras instituciones sanitarias. Se distribuyeron miles de tarjetas, se colgaron carteles y se publicó un anuncio en Internet. En todos los casos se transmitían mensajes a favor de la vacunación.

También se llevó a cabo una campaña de comunicación en los centros de atención primaria, en el Centro de Vacunación de la Agencia de Salud Pública y en locales de intercambio sexual. Esta campaña se suma al proyecto que la Agencia lleva a cabo en colaboración con el movimiento LGTB, los empresarios del sector y los promotores de actividades dirigidas al público gay, en el marco del cual desde 2004 se ofrece la vacunación gratuita en algunas saunas y en los centros de vacunación. En los primeros cinco años de la campaña se han vacunado más de 2.800 hombres.

Puntos fuertes

- La campaña contribuye a la mejora de la atención sanitaria que reciben los hombres que mantienen relaciones sexuales con otros hombres (HSH).
- Contribuye a la normalización de la diversidad sexual en los centros de salud.
- La iniciativa se ha desarrollado a partir de un programa de colaboración previo con organizaciones LGTB.
- Cuenta con un sistema de evaluación que permite hacer un seguimiento del proceso.

Puntos débiles

- En el momento de elaborar el presente libro blanco, el proyecto se encuentra en fase de evaluación, por lo que no se dispone de información sobre los puntos débiles.

Recomendaciones

- Animar a los hombres que mantienen relaciones sexuales con otros hombres a hablar sobre sexualidad, cuando sea oportuno, para mejorar la atención que reciben de los profesionales sanitarios.
- Promover la formación sobre diversidad sexual de los profesionales sanitarios.
- Seguir trabajando en la defensa de la salud entre el colectivo LGTB.

29 Campaña Uskalla

Vantaa, Finlandia

Áreas temáticas: Deporte.

Resumen: La ciudad de Vantaa llevó a cabo una campaña que consistió en colgar carteles en los centros deportivos con el fin de combatir la homofobia, visibilizar al colectivo LGTB, animar a las personas gays, lesbianas y bisexuales a sentirse más cómodas con su orientación sexual, y convertir los centros deportivos en entornos más seguros. Los carteles de la campaña, además de ser atractivos, invitaban a la reflexión gracias a la metáfora que se empleaba: «miembros de un equipo, diferentes puntos fuertes». Su objetivo fue presentar la homofobia como algo pasado de moda. Para el diseño de la campaña, se contó con el asesoramiento de asociaciones LGTB nacionales y organismos deportivos nacionales, así como con el apoyo de la presidenta y del ministro de Cultura y Deportes.

Agentes implicados: Federación Finlandesa de Deportes, SETA (la principal organización LGTB de Finlandia) y «Jóvenes en acción» de la Comisión Europea.

Datos de contacto: Meija Tuominen, concejala de Planificación e Igualdad, Vantaa (Finlandia).

Descripción

El objetivo de la campaña Uskalla (uskalla significa «reto») era mejorar la situación de los atletas homosexuales y bisexuales. Su principal reto era animar a los atletas a aceptar su sexualidad e instar tanto a estos profesionales como a los clubes deportivos a luchar contra la homofobia.

Un grupo de cuatro jóvenes voluntarios se encargó de la organización de la campaña, que consistió en colgar carteles en varios centros deportivos. La campaña recibió el apoyo del presidente del Comité para la Igualdad y los Deportes y del programa «Jóvenes en acción» de la Comisión Europea.

Los principales socios, la Federación de Deportes de Finlandia y SETA —la principal organización LGTB finlandesa— dieron el pistoletazo de salida a la campaña en el mes de agosto de 2009. La campaña recibió el apoyo de la presidenta, Tarja Halonen, y del ministro de Cultura y Deportes, Stefan Wallin.

Puntos fuertes

- La notable implicación de las máximas autoridades en esta campaña le aporta prestigio y sitúa la lucha contra la homofobia en el punto de mira.
- La alta calidad de los carteles y su atractivo diseño contribuyeron al éxito de la campaña. El mismo diseño presenta la homofobia como una actitud pasada de moda y también como algo muy poco útil en el mundo del deporte.

Puntos débiles

- En el mundo del deporte está muy extendida la normatividad de género y la segregación por sexos. Esta campaña, sin embargo, solo se centra en la homofobia y no tiene en cuenta el heterosexismo.
- La mayoría de los hombres y mujeres deportistas profesionales no expresan públicamente su orientación sexual o identidad de género, de manera que no se cuestiona la cultura homofóbica en el mundo del deporte.

Recomendaciones

- Hay que tener en cuenta la importancia que tiene contar con un diseño gráfico atractivo y sugerente. Invertir en un buen diseño gráfico puede ser una opción acertada a la hora de crear campañas.
- La implicación de personalidades públicas siempre resulta útil, y el apoyo de altas autoridades puede contribuir a que determinado tema pase a ser considerado de primera importancia.

30 «Un minuto de ruido» a favor del Día Internacional contra la Homofobia

Sheffield, Reino Unido

Áreas temáticas: Cultura, reconocimiento.

Resumen: El Ayuntamiento de Sheffield concede un destacable apoyo al colectivo LGTB y a la lucha contra la homofobia y la transfobia. Una de las acciones que demuestran este apoyo es la campaña «Un minuto de ruido», que se realizó por primera vez con motivo del Día Internacional contra la Homofobia en el año 2008.

Agentes implicados: Ayuntamiento de Sheffield, Centro para el Control del VIH y para la Salud Sexual (Sheffield), Sheffield First Partnership y colectivo LGTB.

Datos de contacto: Ayuntamiento de Sheffield
Departamento de Gobernación y Participación, Oficina de Justicia Social e Inclusión
Adele Robinson (Cohesión social)
Adele.Robinson@Sheffield.gov.uk
www.sheffield.gov.uk

Descripción

El objetivo de la conmemoración de la cuarta edición del Día Internacional contra la Homofobia (IDAHO), que tuvo lugar el 17 de mayo de 2008, era concienciar sobre el impacto de la homofobia en las vidas de las personas lesbianas, gays y bisexuales (LGB) en todo el mundo. Para celebrar este día, el Ayuntamiento de Sheffield y el Centro para el Control del VIH y para la Salud Sexual organizaron conjuntamente un acto para afirmar muy alto y rotundamente que la homofobia es inaceptable. El acto consistió en «un minuto de ruido», en lugar de los habituales «minutos de silencio». Participaron más de doscientas personas y hablaron diferentes ponentes, entre los cuales figuraba el alcalde; se mostró apoyo a este colectivo, y se reivindicó el fin de la homofobia en todo el mundo. El acto finalizó con una actuación del nuevo coro LGTB de Sheffield «Out Aloud».

Algunos fragmentos de la «Community Cohesion Strategy» (Estrategia de cohesión social de Sheffield) muestran varios ejemplos de buenas prácticas, como el hecho de mencionar de forma explícita al colectivo LGTB y otros colectivos en textos de carácter general, favorecer que los diferentes grupos sociales se conozcan, marcar objetivos comunes y desarrollar estrategias para alcanzarlos:

«Sheffield acoge una de las comunidades más ricas del Reino Unido y también algunas de las más pobres. La ciudad ha experimentado un aumento del número de personas refugiadas e inmigrantes que abandonan su país con la esperanza de encontrar una vida mejor, que conviven con comunidades ya establecidas de minorías étnicas y de personas de raza negra y el colectivo de lesbianas, gays, bisexuales y trans (LGBT). La sociedad está experimentando un proceso de polarización de la población, con un porcentaje elevado de personas de más sesenta años y un aumento de la población más joven.»

En el mes de noviembre de 2008 el alcalde de la ciudad, Paul Scriven, afirmaba en el prólogo de la «Community Cohesion Strategy»:

«El Ayuntamiento trabajará activamente para detectar lo que separa a los diferentes colectivos y encontrar el modo de favorecer que las personas trabajen mejor juntas. Me gustaría que todos los implicados siguiesen este ejemplo y que se ayudasen unos a otros a hacerlo.»

«Una de las medidas que contribuirán a alcanzar este objetivo es la campaña 'In My Shoes'⁴⁹, que se celebra anualmente en la ciudad. La ciudad se llenará de zapatos que contendrán fragmentos de las vidas de sus propietarios. La gente podrá leer las experiencias de diferentes personas de la ciudad y así 'ponerse en su lugar'. Cuanto más nos comprendamos unos a otros, más difícil será mantener una actitud de intolerancia y más fácil será trabajar juntos por las cosas que nos importan.»

49. En castellano, esta expresión sería literalmente 'en mis zapatos', y en sentido figurado significa 'ponerse en mi lugar'.

Puntos fuertes

- Hacer política constructivamente y de manera festiva es una forma de ayudar a las personas y darles apoyo. Así pues, un acto informal y divertido puede recibir un apoyo más amplio (y atraer a más ciudadanos) que acciones que se centran en plantear quejas o hechos discriminatorios, en cuyo caso puede estarse reforzando el sentimiento de víctima de las personas LGTB.
- El claro apoyo del alcalde a las iniciativas a favor de la igualdad LGTB contribuye en gran medida a su éxito.

Puntos débiles

- Un punto débil de este acto simbólico es que se corre el riesgo de que el mensaje llegue solo a aquellas personas que ya de entrada están de acuerdo, ya que son las que asistirán al acto.

Recomendaciones

- Conviene que los ponentes sean personalidades destacadas de la sociedad y que los discursos sean positivos, breves, concisos, expresivos y optimistas.
- Un coro, un grupo de samba u otro tipo de grupos pueden aportar una nota musical al acontecimiento y, así, convertirlo en una iniciativa más atractiva y con más capacidad de captar público.
- El hecho de aprovechar un acontecimiento ya existente puede ayudar a atraer bastantes asistentes a una iniciativa que, por sí sola, podría quedarse corta a la hora de captar público.

31 Festival de cultura LGTBI DIVERSA

Elche, España

Áreas temáticas: Cultura, participación.

Resumen: El festival de cultura LGTB, que se celebra desde el año 2008, es una iniciativa del Instituto Municipal de Cultura de Elche, e incluye diferentes actos, como proyecciones, debates, exposiciones, módulos de enseñanza para estudiantes y conferencias, todos sobre cuestiones LGTBI.

Agentes implicados: Instituto Municipal de Cultura de Elche y asociaciones LGTB.

Datos de contacto: Ayuntamiento de Elche
Instituto Municipal de Cultura de Elche (CCCE L'Escorxador)
info@centrelescorxador.com
www.centrelescorxador.com

Descripción

El festival de cultura LGTBI DIVERSA se celebra desde el año 2008. Sus objetivos principales son promover la visibilidad y la reflexión sobre la cultura lésbica, gay, trans, bisexual e intersexual (LGTBI) y trabajar por una sociedad más plural y respetuosa con la diversidad sexual. La propuesta del festival es mostrar diferentes perspectivas y realidades de las personas LGTBI y combatir la discriminación heterosexista, el sexismo, la homofobia y la transfobia. El proyecto ofrece un espacio interactivo que no sirve tan solo como lugar de encuentro y debate entre los miembros del colectivo LGTBI y el resto de la sociedad, sino que también quiere convertirse en un entorno de comunicación y autoaprendizaje dentro del colectivo. El festival fomenta la participación activa del público en diferentes actividades y reivindica el espacio público como un escenario experimental y político para personas que pueden sentirse marginadas por razón de su sexualidad, así como también para sus simpatizantes. El festival DIVERSA es asimismo un espacio de difusión de la creatividad que acoge a artistas locales que trabajan contenidos relacionados con la cultura LGTBI.

Cada año un promedio de quince personas participan en el diseño y desarrollo de este acontecimiento, además del personal de servicios y administración, de los miembros del equipo de diseño, de los programadores web y de varios agentes sociales que colaboran en actividades específicas. De acuerdo con las actividades planificadas en cada edición (mesas redondas, debates, jornadas de enseñanza para estudiantes, exposiciones de proyectos concretos, etc.), se busca la implicación de diferentes entes: por ejemplo, de instituciones culturales, como museos, bibliotecas y universidades; de centros de atención sanitaria, de hospitales; de comercios locales, como librerías, tiendas, bares, etc., así como de asociaciones LGTBI de ámbito nacional que trabajan en esta línea. La financiación varía según el año, con un presupuesto total que oscila entre los 70.000 y los 100.000 euros.

El principal objetivo del festival DIVERSA consiste en visibilizar la diversidad afectiva y sexual y las políticas antidiscriminatorias para promover no solo la creatividad artística y cultural, sino también el respeto entre la ciudadanía.

Puntos fuertes

- El festival DIVERSA es el único festival sobre cultura LGTBI de España organizado por una administración pública: el Instituto Municipal de Cultura de Elche. La riqueza de este acontecimiento radica, sin lugar a dudas, en el aval y el compromiso de la Administración local, la variedad de actos que se celebran y la pluralidad participativa tanto en la organización como en la asistencia.
- Otro punto fuerte que hay que destacar es su marcado carácter didáctico y de invitación a la reflexión. Este festival no pretende crear un espacio meramente festivo y recreativo, sino transmitir un contenido teórico a través de espacios de debate.

Puntos débiles

- La principal dificultad con que topa el festival es acercar los actos a un público no LGTBI y garantizar que llega a toda la ciudadanía. Sin embargo, la tercera edición del festival, celebrada en 2010, destacó por un aumento tanto del número de participantes como de espectadores.
- Aunque este proyecto puede servir para visibilizar al colectivo LGTBI, es un acontecimiento puntual que se concentra únicamente en un mes. Además, la organización del Festival depende del partido político que gobierne y es muy frágil ante recortes presupuestarios.
- Reunir diferentes perspectivas y puntos de vista sobre la cultura LGTBI en un mismo festival es todo un reto. La dificultad consiste en unificar criterios que abarquen las diversas realidades LGTBI.
- A la hora de promover este tipo de proyectos, se corre el riesgo de que las políticas antidiscriminatorias se limiten a unos cuantos acontecimientos puntuales y que, por tanto, no influyan en el resto de políticas del consistorio.

Recomendaciones

- Es muy importante marcar claramente los objetivos del proyecto y, a ser posible, contar con la colaboración de agentes sociales y expertos en esta temática para crear un proyecto coherente y evitar caer en estereotipos.
- El objetivo de DIVERSA es promover la creación contemporánea y la reflexión gracias a la generación de espacios en los que se puedan compartir proyectos que de otro modo no llegarían a la ciudad de Elche. También es una manera de difundir la educación sexual y afectiva entre la juventud.

Áreas temáticas: Cultura, memoria histórica, educación, información.

Resumen: Le point G es un centro documental y de información sobre la memoria histórica de gays y lesbianas, creado por la Biblioteca Municipal de Lyon en el año 2006. Le point G también organiza actos, como exposiciones y conferencias, y se ha convertido en un punto de encuentro de la cultura LGTB.

Agentes implicados: Biblioteca municipal.

Datos de contacto: Ayuntamiento de Lyon
Biblioteca Municipal de Lyon
stomolillo@bm-lyon.fr
<http://www.bm-lyon.fr/lepointg/>

Descripción

Le point G es un espacio en el que tratar cuestiones relacionadas con el género (transgenerismo, intersexualidad y feminismo) y sexualidades (LGB) con un enfoque comprensivo, dinámico y no estrictamente identitario.

El objetivo del proyecto es proporcionar un fondo patrimonial (colecciones de archivos y documentos antiguos de nuestras propias colecciones), así como documentos y publicaciones actuales, en un edificio público que forma parte de la vida ciudadana de Lyon (cada año, un millón de personas de promedio visitan el edificio que acoge el centro de recursos). El proyecto se creó con la intención de dar vida, profundidad, visibilidad y legitimidad a las cuestiones LGTB y se quiso situar en un edificio público en lugar de relegarlo a una ubicación independiente. Esta propuesta sigue la línea de abrir las actividades culturales y académicas a toda la población y pretende reducir la homofobia y la exclusión por razón de orientación sexual e identidad de género.

Al principio, este proyecto, llevado a cabo conjuntamente entre el Ayuntamiento y la Biblioteca Municipal de Lyon, se centraba en la memoria histórica de gays y lesbianas. Al cabo de un tiempo, no obstante, este planteamiento se redefinió para ir más allá de los vínculos con el pasado e incluir el presente y abrirse a otros sistemas culturales. Las iniciativas que se están llevando a cabo actualmente son las siguientes:

- Crear una colección multidisciplinaria (con escritores y científicos de los últimos quince años).
- Crear un inventario completo del fondo documental de la biblioteca (3.500.000 documentos) para facilitar la búsqueda de los documentos.
- Establecer una red de colaboración entre los departamentos especializados en áreas específicas (arte, sociedad, etc.) para poner de manifiesto que esta temática forma parte de todos los sectores intelectuales y sociales, e implicar, al mismo tiempo, a todo el personal de la biblioteca en el proyecto.
- Crear una página web con información sobre las actividades y los recursos para visibilizarlos.

Actualmente se está trabajando de manera conjunta con el fin de establecer un acuerdo de colaboración con el Máster Internacional de Ciencias Sociales en Estudios de Género de la Universidad de Lyon 2.

Le point G también colabora en diversos acontecimientos que tienen lugar en Lyon relacionados con la temática LGTB, como festivales de cine LGTB, así como con el grupo interdisciplinario de estudio e investigación sobre intersexualidad llamado Centro de Referencia de Enfermedades Raras con Anomalia de la Diferenciación Sexual del Hospital Femme Mère Enfant de Lyon.

El Centro Nacional del Libro, en sus inicios, entre los años 2007 y 2008, concedió apoyo económico para crear una colección contemporánea multidisciplinaria. Las donaciones recibidas fueron de una importancia capital para poder documentar esta memoria colectiva.

En la actualidad, el proyecto cuenta con una persona contratada a tiempo parcial. Se trata de una persona licenciada en Antropología y especializada en áreas como el género, la sexualidad, la teoría queer, la prevención de infecciones de transmisión sexual y la salud pública.

Puntos fuertes

- El primero punto fuerte es la abundancia de materiales y de recursos documentales disponibles.
- En segundo lugar, hay que señalar el hecho de que la dirección de la Biblioteca Municipal de Lyon quisiese convertir este proyecto en una de las prioridades culturales del centro, ya que eso ha sido clave para garantizar un compromiso real a la hora de visibilizar el proyecto. Además, la elaboración de este proyecto ha servido para concienciar tanto al personal de la biblioteca en general (la Biblioteca Municipal de Lyon posee una plantilla de quinientos trabajadores y ofrece veinticuatro servicios diferentes) como a los interlocutores políticos y administrativos del Ayuntamiento.
- En tercer lugar, hay que destacar la colaboración que se ha dado entre el personal responsable de los servicios de la biblioteca y la universidad y los colectivos locales que trabajan en ámbitos como el cine, la identidad trans y la paternidad y la maternidad de parejas homosexuales.
- Por último, hay que subrayar la implicación y el interés que ha mostrado el personal responsable de la coordinación del centro de recursos, ya que ha dedicado esfuerzos para promocionar este proyecto más allá del cumplimiento estricto de su responsabilidad.

Puntos débiles

- La dificultad principal con que ha topado el proyecto ha sido el número de trabajadores con que ha podido contar. Como se ha indicado anteriormente, Le point G solo tiene una persona contratada a tiempo parcial, que debe asumir gran parte de la responsabilidad del proyecto.
- La falta de proyectos previos similares en el sector público dificulta y ralentiza el desarrollo del proyecto. A menudo no se tienen en cuenta las necesidades específicas del proyecto; los recursos destinados a recursos humanos son un buen ejemplo de ello. En 2010 no fue posible celebrar la Conferencia anual sobre la Memoria Gay y Lésbica por falta de personal.
- El punto más débil del proyecto es el reto que supone el hecho de que un servicio público «neutral» y los colectivos locales activistas trabajen juntos y de forma efectiva.

Recomendaciones

- Las instituciones culturales, como las bibliotecas públicas, tienen una doble función: servir de depósito del patrimonio y mantenerse al día en cuanto a los cambios que se producen en la sociedad. Por lo tanto, los servicios de información y mediación que ofrecen deben incluir también la orientación sexual y la identidad de género.
- A fin de constituir un espacio de aprendizaje, de ocio y de relaciones sociales para toda la ciudadanía, las bibliotecas públicas deben estar abiertas a las minorías LGTBQI. Esta visibilidad contribuye a promover el respeto por la diversidad entre la ciudadanía. En concreto, ello implica visibilizar el fondo documental especializado en género y sexualidad en las salas de lectura y poner de manifiesto el carácter transversal de estas cuestiones, sin aislarlas intelectual ni socialmente.
- Habría que proteger el patrimonio y proponer, en colaboración con las asociaciones LGTBQI, acciones relacionadas con cuestiones LGTBQI (conferencias, películas, encuentros, etc.) dirigidas a los usuarios de la biblioteca.
- Sería recomendable establecer un nexo de unión entre la ciudadanía y los académicos que trabajan en los ámbitos del género y la sexualidad.

Áreas temáticas: Cultura.

Resum: Uno de los actos que el Ayuntamiento de Manchester organizó en el marco del Mes de la Historia LGTB 2010 era muy original: las «Citas de lectura». Basándose en la idea de las «citas rápidas» (speed dating), las «Citas de lectura» invitaban a las personas asistentes a llevar su libro o DVD preferido y hablar de él durante unos minutos con cada participante. El carácter de «cita» se minimizó o eliminó del todo y la atención pasó a centrarse en los libros o DVD. Se trató de un acto distendido e informal en que se hicieron nuevos contactos y posibles nuevas amistades.

Agentes implicados: Biblioteca del Ayuntamiento de Manchester.

Datos de contacto: Ayuntamiento de Manchester
Responsable del Equipo de Asuntos de Hombres Gays, Mejoras Organizativas e Inclusión en Servicios
Jon Atkin, j.atkin1@manchester.gov.uk
+44 – (0) 161 – 234 1828
www.manchester.gov.uk

Descripción

El 2010, el Ayuntamiento de Manchester organizó diferentes actos para conmemorar el Mes de la Historia LGTB. El Mes de la Historia LGTB se inspira en el Mes de la Historia Afroamericana y tiene como objetivo celebrar la diversidad y romper el silencio que envuelve la vida de las personas que no se ajustan a los conceptos tradicionales de sexualidad y de género. El Ayuntamiento de Manchester celebra este acontecimiento desde hace cinco años. Así, durante el Mes de la Historia LGTB, ofrece servicios específicos a los usuarios LGTB con el fin de combatir la discriminación y el aislamiento que estas personas pueden sufrir. Entre las actividades de 2010 figuraron la participación del Coro de Gays y Lesbianas, que actuó en un punto céntrico de la ciudad (la Biblioteca Central); la realización de lecturas de poesía LGTB, de una charla sobre la historia del archivo LGTB, de una charla sobre personas LGTB y el servicio militar, y la celebración del acontecimiento «Citas de lectura». Tomando como modelo la idea de las citas rápidas, las «Citas de lectura» invitan a las personas asistentes a llevar su libro o DVD preferido y hablar durante unos minutos con cada una de las personas participantes. El carácter de «cita» del acto se minimizó o eliminó completamente y la atención se centró en el aspecto cultural, de manera que se creó un acto distendido y agradable en el que se hicieron nuevos contactos y amistades.

El acto fue organizado por la Biblioteca —entidad que destaca por su compromiso con el colectivo LGTB—, que también aprovechó la oportunidad que ofrece el Mes de la Historia LGTB para llevar a cabo una encuesta de satisfacción de los usuarios LGTB sobre aspectos clave de los servicios de Biblioteca, como el fondo documental y el servicio de atención al usuario. Esta encuesta también sirve para desarrollar nuevas ideas que satisfagan las necesidades de los usuarios LGTB.

Puntos fuertes

- El punto fuerte de esta innovadora iniciativa es el hecho de que se trata de un acto social entretenido que facilita el contacto entre personas que no se conocen. Centrar la atención en un libro o un DVD sirve para romper el hielo y evita que el acto se entienda como un servicio de citas.
- Otro punto fuerte de esta iniciativa es que se trata de un acto social que puede resultar atractivo para las personas mayores LGTB, pero sin estigmatizar ni problematizar la vejez. De hecho, se invita a participar a todo el colectivo LGTB, lo que favorece el contacto social y facilita que personas de diferentes generaciones se relacionen y entablen amistad.
- También hay que destacar que se trata de una iniciativa a la que podían acceder sectores de la sociedad que sienten que el «ambiente» gay no les tiene en cuenta o no se interesa por ellos. Puesto que la or-

ganización del acontecimiento estaba a cargo de la Biblioteca, asistieron personas que podrían mostrarse reticentes a ir a un lugar identificado claramente como un punto de encuentro del colectivo LGTB. Esta iniciativa ofreció, por tanto, un espacio fácilmente accesible en el que no se servían bebidas alcohólicas y que se convirtió en un punto de encuentro gay alternativo al ambiente gay más comercial, que no es del agrado de todos.

Puntos débiles

- Este acto se basa en las citas rápidas y, por lo tanto, puede dar ocasión a malentendidos o puede reforzar la idea de que las personas LGTB se relacionan básicamente para ligar. Por tanto, puede pasar que algunas personas no asistan al acto porque lo asocien a las citas rápidas.
- El otro problema detectado es que esta iniciativa puede excluir a las personas que no saben leer o que no se sienten seguras con su nivel de inglés o con sus conocimientos sobre literatura. A pesar de todo, el hecho que al acto se pueden llevar libros o DVD puede evitar, o por lo menos minimizar, que se dé esta exclusión.

Recomendaciones

- Deben incluirse diversos formatos (libros, DVD, canciones, películas) para asegurar que el acto está abierto a todo el mundo y evitar excluir a determinadas personas debido al idioma o al analfabetismo.
- La biblioteca es un espacio perfecto para llevar a cabo acciones sociales de estas características gracias a su accesibilidad y al hecho de que es una entidad que no se asocia con el colectivo LGTB, ni con el consumo de alcohol, ni con locales comerciales.
- Este tipo de acciones no deberían llevarse a cabo tan solo durante el Mes de la Historia LGTB, sino durante todo el año. Por ejemplo, se pueden dedicar a determinadas temáticas o formatos como la música, la poesía, etc.

34 Herramientas para la inserción laboral de las personas trans

Brighton and Hove, Reino Unido

Áreas temáticas: Empleo, personas trans, reconocimiento.

Resumen: El Departamento de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Brighton and Hove ha creado, en colaboración con la fundación The Gender Trust de Brighton, el Transgender Toolkit (Kit de Herramientas Trans), un conjunto de herramientas para la integración laboral de las personas trans que se implementó el año pasado y que ofrece orientación a los directivos sobre la contratación de este colectivo y, por lo tanto, contribuye a su inserción laboral. Asimismo, da apoyo simbólico al colectivo trans y pretende poner fin a cualquier forma de discriminación y acoso que se produzca en los servicios municipales y también en las empresas.

Agentes implicados: Ayuntamiento de Brighton & Hove, The Gender Trust, Brighton (www.gender-trust.org.uk) y Foro de Personas Trabajadoras LGTB.

Datos de contacto: Ayuntamiento de Brighton & Hove City
Jonathan Armit, Departament de Recursos Humans
jonathan.armitt@brighton-hove.gov.uk

Descripción

El Toolkit —seguramente el primer protocolo de actuación de estas características que se implementa en el Reino Unido— reafirma el compromiso del Ayuntamiento de luchar a favor de la igualdad y la equidad y de lograr que todos los trabajadores reciban un trato digno y respetuoso. Esta iniciativa tiene como objetivo poner fin al acoso y la hostilidad que se producen en el mundo laboral y, con esta finalidad, el Toolkit se han distribuido entre todos los empresarios del municipio. El Toolkit se ha diseñado para que resulte práctico y sirva para asesorar y orientar a los directivos para que contraten con plena confianza a personas trans, de modo que estas puedan integrarse efectivamente en el mercado laboral. El Toolkit describe la responsabilidad de los empresarios y los trabajadores, así como los mecanismos de apoyo y los servicios de que se dispone.

El Toolkit se dirige a todo el personal municipal y se recomienda que los centros educativos también lo adopten para garantizar que cumplen las obligaciones legales y que favorecen la inclusión de los trabajadores trans. Desde que se creó, en octubre de 2000, se ha actualizado para adaptarlo a la Ley sobre Igualdad de 2010 del Reino Unido.

A parte de la creación de este protocolo de actuación, en el Día Internacional de la Memoria Trans del 2009 (el 21 de noviembre), el Ayuntamiento de Brighton and Hove colgó una bandera trans en los dos edificios del Ayuntamiento y organizó una exposición en la biblioteca municipal.

Puntos fuertes

- La creación y la implementación de estas herramientas constituyen una muestra del compromiso del Ayuntamiento para dar apoyo al colectivo trans y una manera directa de sensibilizar a los empresarios y concienciarlos sobre las cuestiones trans. A pesar de que la situación legal de este colectivo ha mejorado mucho en el Reino Unido en los últimos años, hay que destacar el impacto y el valor simbólico que tienen acciones como esta en el proceso de cambio cultural.
- Cualquier acción dirigida a mejorar la comprensión y el reconocimiento de la situación legal de estas personas puede ser muy valiosa. Por ejemplo, el Toolkit recuerda a los empresarios que, aunque no se haya expedido el certificado de reconocimiento del género de acuerdo con la Ley de Reconocimiento de Género de 2004, las personas trans tienen el derecho de vivir y trabajar con el género que han escogido.
- Uno de los puntos fuertes de este protocolo es que resulta muy útil y práctico. Aborda aspectos concretos sobre contratación y gestión, aclara cuestiones sobre legislación, buenas prácticas y temas relacionados

con la protección de datos (por ejemplo, pone el caso de un gerente a quien se piden referencias de un antiguo empleado que ha cambiado de género).

Puntos débiles

- El único problema que se ha detectado en la evaluación de los efectos sobre la igualdad es la posibilidad de que su implementación provoque hostilidad u opiniones personales desfavorables. Sin embargo, hay dos factores que respaldan esta iniciativa: por una parte, que haya gerentes con formación en el Toolkit y en su implementación, y por otra, que altos cargos le den su apoyo.

Recomendaciones

- Hay que organizar jornadas formativas sobre esta temática.
- Adoptar este protocolo de actuación para alcanzar la igualdad de las personas trans tiene un valor simbólico muy elevado. Brighton cuenta con un colectivo LGTB muy amplio (se estima que de entre el 20 y el 25%), pero eso no significa que no haya discriminación.
- El hecho de que el Toolkit haya contado con apoyo de altos cargos resulta altamente útil para defenderlo ante personas desinformadas o que tienen una opinión contraria.

35 Protocolo para el reconocimiento de la identidad de las personas trans

Barcelona, España

Áreas temáticas: Trans.

Resumen: El Ayuntamiento de Barcelona ha establecido unos criterios comunes para todo el consistorio que permita el cambio de nombre a las personas trans en la documentación emitida por el Ayuntamiento y los organismos que dependen de él, aunque el cambio de nombre no se haya formalizado legalmente. También ha establecido un protocolo para todos los servicios municipales en el que se concretan pautas, criterios y recomendaciones específicas relacionadas con la atención a las personas trans.

Agentes implicados: Ayuntamiento y el personal de la Administración local.

Datos de contacto: Ayuntamiento de Barcelona
Plan Municipal para el Colectivo Lésbico, Gay, Transexual y Bisexual
dretscivils@bcn.cat
www.bcn.cat/dretscivils

Descripción

En el marco del Plan Municipal para el Colectivo LGTB (véase la buena práctica 2), la Concejalía de Derechos Civiles prevé una serie de medidas específicas dirigidas al colectivo trans. Entre estas medidas, hay que destacar el reconocimiento por parte de las autoridades locales del nombre y la identidad de género que las personas trans han elegido, aunque este cambio no se haya formalizado legalmente.

Actualmente, la Ley 3/2007⁵⁰, Ley reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas, establece que las personas trans pueden cambiar la mención de sexo y el nombre en el Registro Civil si cumplen dos requisitos: haber recibido un diagnóstico psiquiátrico que determine que sufren disforia de género y presentar un informe médico que certifique que han sido tratadas médicamente durante un mínimo de dos años para modificar su cuerpo. La Ley considera que en casos excepcionales, si es desaconsejable por motivos de salud o de edad, no se requiere el tratamiento de transformación corporal.

El proceso de obtención del certificado psiquiátrico puede durar dos años. Una vez obtenido, se tiene el acceso al proceso de hormonación que permitirá recibir, al cabo de dos años, el segundo certificado necesario. Por lo tanto, pueden pasar cuatro años, desde la mayoría de edad, para poder efectuar el cambio documental. Además, hay personas trans que no pueden o no quieren seguir los protocolos establecidos por las unidades psiquiátricas especializadas en esta temática. Asimismo, las personas inmigrantes, aunque tengan permiso de residencia, no pueden beneficiarse de esta ley. Así pues, aunque la ley representa un avance porque no exige la reasignación de sexo ni el divorcio, no resuelve del todo la situación.

Desde el momento en que una persona trans inicia el proceso de transición hasta que obtiene el reconocimiento legal de su nombre y de la identidad de género, transcurre un período de tiempo durante el que la documentación de la persona no se corresponde con su identidad. Hay que tener presente que son muchas las situaciones en que es necesario identificarse a la hora de dirigirse a los servicios municipales. Esta rutina, que para la mayoría de personas no es más que un trámite habitual, supone un problema para muchas personas trans, dado que la documentación que tienen no se corresponde con su imagen ni con su identidad y el hecho de revelar su transexualidad las expone a sufrir discriminación o abusos.

A pesar de que el Ayuntamiento no tiene competencias para modificar el nombre y la mención de sexo de una persona en el Registro Civil, sí que puede modificarlo en la documentación que emite la Administración local, como el carné de biblioteca o del gimnasio municipal, o en las listas de los centros educativos y sanitarios.

50. El texto completo de la Ley se puede encontrar en el BOE n.º 65, del 16-03-2007, págs. 11251-11253.

El Ayuntamiento de Barcelona encargó previamente un informe jurídico para garantizar que este tipo de modificaciones eran legales y se correspondían con la legislación vigente. Una vez obtenido el visto bueno, el Ayuntamiento estableció un protocolo de reconocimiento de la identidad de género y de la modificación del nombre de las personas trans en la documentación municipal.

Durante el período de implementación de este protocolo, se prevé informar a los empleados de la Administración local que trabajan de cara al público sobre la importancia de este tipo de modificaciones y cómo realizarlas.

Puntos fuertes

- Pese a no ser una solución definitiva, a nivel práctico, el establecimiento de este protocolo facilita a las personas trans la realización de determinadas gestiones con la Administración local y evita que se encuentren con dificultades derivadas de su identidad de género.
- A nivel simbólico, el objetivo de esta acción es reconocer y empoderar al colectivo trans.

Puntos débiles

- Uno de los riesgos de esta innovadora medida es que no se ponga en práctica por desconocimiento. Este protocolo solo puede funcionar si los principales actores que intervienen lo conocen. Así pues, es fundamental difundir esta práctica entre las personas trans y los trabajadores de la Administración municipal.

Recomendaciones

- Formar al personal de la Administración local que trabaja en los servicios de atención al ciudadano para que conozca estos protocolos y sepa cómo aplicarlos. Es fundamental sensibilizar a todo el personal sobre la realidad de las personas trans y los problemas que se derivan del hecho de tener que vivir una identidad de género que no se corresponde con la asignada al nacer. También hay que destacar que el protocolo debe cumplirse sin cuestionar la vida ni la trayectoria de la persona trans, dado que este tipo de preguntas pueden atentar contra la privacidad de la persona.
- Hay que dar a conocer estas medidas para que las personas trans puedan hacer uso en cualquier servicio municipal. A la hora de elaborar y difundir material informativo, resulta muy efectivo colaborar con asociaciones y dirigirse a los puntos de encuentro de las personas trans.

36 Cinefórum sobre homosexualidad en Centros de personas mayores

Barcelona, España

Áreas temáticas: Personas mayores.

Resumen: Este proyecto consiste en la creación de un espacio de diálogo sobre la homosexualidad y las personas mayores en diferentes casals o centros de la tercera edad mediante dos cinefóruns. El diseño y el seguimiento del proyecto lo ha llevado a cabo el Instituto del Envejecimiento de la Universidad Autónoma de Barcelona, que dinamizó el proceso de decidir cómo abordar esta temática y de llevar a cabo la actividad.

Agentes implicados: Plan Municipal para el Colectivo LGTB, Dirección de los Servicios Municipales de Bienestar Social, Instituto del Envejecimiento, directores y usuarios de los casals.

Datos de contacto: Ayuntamiento de Barcelona
Plan Municipal para el Colectivo Lésbico, Gay, Transexual y Bisexual
dretscivils@bcn.cat
www.bcn.cat/dretscivils
Instituto del Envejecimiento de la Universidad Autónoma de Barcelona
<http://www.envelliment.org/>

Descripción

En el marco del proyecto AHEAD, el Ayuntamiento de Barcelona encargó al Instituto del Envejecimiento de la Universidad Autónoma de Barcelona que diseñase y llevase a cabo una intervención para combatir la homofobia en los centros de personas mayores. El objetivo era ofrecer, por primera vez, un espacio para hablar abiertamente sobre la homosexualidad y las personas mayores en diferentes casals o centros de personas mayores municipales de Barcelona con el fin de dar a conocer la discriminación que diariamente sufren las personas mayores gays y lesbianas.

El pilar fundamental de este proyecto fue la participación de los usuarios de los centros. Un grupo motor formado por personas mayores interesadas trabajó durante tres jornadas con una investigadora del Instituto del Envejecimiento. Vieron juntos el documental «Salir del armario a los 60» (dirigido por Ana Isabel Muñoz en el año 2006), que trata sobre personas mayores gays y lesbianas de Barcelona, lo comentaron y debatieron propuestas sobre cómo se podría organizar un cinefórum basado en este documental. A continuación, las personas del grupo motor decidieron, de forma autónoma, con qué formato se sentían más cómodas, y a partir de aquí, con la ayuda de personas del Instituto del Envejecimiento y el apoyo de los profesionales que dirigen y organizan actividades en estos centros, se llevó a cabo el cinefórum.

En total participaron siete casals de dos distritos diferentes, y doce personas mayores (seis mujeres y seis hombres, uno de los cuales era gay) se ofrecieron como voluntarias para formar parte del grupo motor. Los miembros del grupo se mostraron abiertos e interesados en debatir cuestiones relacionadas con las personas mayores gays y lesbianas y en encontrar aspectos en común con los problemas derivados del envejecimiento. En el primer cinefórum, algunas personas plantearon la dificultad de tratar el tema del VIH y propusieron realizar otro cinefórum dedicado especialmente a esta temática. En cuanto a la transexualidad, manifestaron una falta de conocimiento y un gran número de estereotipos, así como la necesidad de conocer mejor la temática antes de tratarla en un cinefórum.

Se organizaron dos cinefóruns. Al primero asistieron 43 personas (10 hombres y 33 mujeres), y al segundo, 49 personas (13 hombres y 36 mujeres). Al segundo cinefórum se invitó a un hombre mayor gay seropositivo que aparecía en el documental y a dos mujeres mayores lesbianas. La participación en los debates fue intensa y las aportaciones que se llevaron a cabo fueron básicamente de tres tipos: manifestar la tristeza que habían sentido al descubrir el sufrimiento de las personas homosexuales durante la represión de la Dictadura Franquista, compartir experiencias positivas de su vida cotidiana con personas homosexuales (con la familia, la vecindad, el círculo profesional, los profesionales que las tratan) y plantear dudas sobre la homosexualidad. Una minoría de aportaciones fueron claramente homofóbicas y sin ningún tipo de voluntad de cambio.

En general, las personas participantes manifestaron estar muy satisfechas con el acto y mostraron un gran interés por continuar el debate y aprender más cosas sobre la temática.

Puntos fuertes

- El gran interés que mostraron las personas mayores por formar parte del grupo motor y trabajar sobre la homosexualidad. El personal de los casals que participaron en el proyecto se sorprendió de la facilidad con que se captaron personas para desarrollar estas tareas.
- La clave del éxito del primer cinefórum fue la confianza entre los usuarios y los profesionales de estos centros, así como la gestión del proyecto por parte de los profesionales del Instituto del Envejecimiento.
- Otro elemento fundamental fue que las personas implicadas solo asumieron aquellas tareas que se veían capaces de llevar a cabo y, por lo tanto, se potenciaron las habilidades de cada persona y se respetaron sus límites.

Puntos débiles

- La falta de conocimiento por parte de directores, técnicos, el personal responsable de la organización de actividades y las personas mayores del problema de la homofobia en los centros de la tercera edad. A los asistentes les costó aceptar la idea de que la ausencia de personas mayores homosexuales en estos centros puede indicar que no van precisamente porque se sienten excluidas.
- Los centros de personas mayores tienen sus propios ritmos e intereses y, como el acto no era una iniciativa propia, puede haber sido considerada como una imposición externa.
- Parte del éxito del acto radica en la participación activa y continuada de las personas mayores y de los profesionales implicados en los diferentes niveles del proyecto. Esta intervención requería una gran dedicación de coordinación, de información y de asistencia a reuniones.
- La gestión de cinefóruns en los que las personas mayores gays y lesbianas comparten espacio con personas con planteamientos explícitamente homofóbicos es todo un reto.

Recomendaciones

- La integración de la perspectiva LGTB en el ámbito del envejecimiento topa con diversos obstáculos que habría que superar: los estereotipos sobre las personas mayores que tienen las propias personas mayores y también el personal que trabaja con ellas. Así, por ejemplo, imaginar a las personas mayores como un colectivo homogéneo y verlas como personas no sexuadas, que no tienen una vida sexual activa, son prejuicios que hay que cuestionar muy seriamente.
- Uno de los principales obstáculos es el hecho de que la ausencia (aparente) de personas abiertamente LGTB en los centros de personas mayores comporta que los profesionales no conozcan la problemática específica de las personas mayores LGTB. De hecho, la ausencia o la poca presencia de personas mayores LGTB en estos centros no indica que no existan problemas, sino más bien todo lo contrario: demuestra que las personas LGTB sufren discriminación, se sienten excluidas y tienen miedo a mostrarse abiertamente.
- Es fundamental crear un clima de comprensión y confianza, facilitar definiciones e información, romper con los estereotipos y prestar mucha atención al lenguaje empleado a la hora de tratar estos temas.

Capítulo 5

Bibliografía

ABGLT - Brazilian Gay, Lesbian, Bisexual, Transvestite and Transsexual Association (2009). *LGBT Communication Manual*. Brasil: ABGLT. Disponible en: http://data.unaids.org/pub/Manual/2010/lgb0_communication_manual_20100301_en.pdf

Adam, B. (1998). «Theorizing Homophobia». *Sexualities*, 1 (4):387-404.

Agius, S. y Fabeni, S. (diciembre de 2009). *Transgender people and the gender recast directive*. Bruselas: ILGA-Europe.

Allred, P. y David, M. E. (2007). *Get Real About Sex: The Politics and Practice of Sex Education*. Buckingham: Open University Press (MacGrawHill).

American Society of Aging (2010). *Still out and still aging TheMetLife Study of Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender Baby Boomers*. Disponible en: <http://www.metlife.com/assets/cao/mmi/publications/studies/2010/mmi-still-out-still-aging.pdf>

AMPGIL – Associació de Mares i Pares de Gais i Lesbianes (2008). *Com dir-ho als pares*. Barcelona: AMPGIL. Disponible en: <http://www.ampgil.org/pdfs/dirhopares.pdf>

Anderson, E. (2002). «Openly Gay Athletes: Contesting Hegemonic Masculinity in a Homophobic Environment». *Gender and Society*, vol. 16, Núm. 6 (diciembre de 2002), pp. 860-877.

Anderson, E. (2008). «I Used to Think Women Were Weak: Orthodox Masculinity, Gender Segregation, and Sport». *Sociological Forum*, 23 (2): 257-280.

Averill, S. (2004). *How can young people be empowered to achieve justice when they experience homophobic crime?* Londres: Thesis, Middlessex University. Disponible en: <http://www.schoolsout.org.uk/research/docs/Partners%20An%20update%20to%20tackling%20homophobia.pdf>

Bell, M., Chopin, I. y Palmer, F. (2007). *Developing Anti-discrimination Law in Europe. The 25 EU Member States Compared*. Bruselas: European Comission – Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.

Bertone, C. y Capellato, V (2006): *La promozione delle pari opportunità per i diversi orientamenti sessuali: spazi di azioni per gli enti locali*. Commissione Provinciale pari opportunità tra uomo e donna. Provincia Autonoma di Trento.

Butler, J. (2001). «La cuestión de la transformación social» En: E. Beck-Gernsheim, J. Butler y L. Puigvert, *Mujeres y transformaciones sociales*. Barcelona: El Roure.

Cabral, M. (ed.) (2009). *Interdicciones: escrituras de la intersexualidad en castellano*. Córdoba: Anarrés. Disponible en: <http://www.mulabi.org/Interdicciones2.pdf>

Castagnoli, C. (2010). *Transgender persons's rights in the EU Member states*. Bruselas: Policy Department C - Citizens' Rights and Constitutional Affairs, European Parliament.

CGB – Colectivo Gay de Barcelona (2005). *Decàleg deontològic per als professionals dels mitjans de comunicació pel tractament de les realitats de gais, lesbianes i homes i dones transsexuals*. Barcelona: InfoGai.

Chase, C. (2005). «Hermafroditas con actitud: cartografiando la emergencia del activismo político intersexual». En: C. Romero, S. Dauder y C. Bargeiras (eds.), *El eje del mal es heterosexual. Figuraciones, movimientos y prácticas feministas queer*. Madrid: Traficantes de sueños.

Coll-Planas, G. (dir); Bustamante, G.; Missé, M. (2009). *Transitant per les fronteres del gènere. Estratègies, trajectòries i aportacions de joves trans, lesbianes i gais*. Barcelona: Secretaria de Joventut: Col·lecció Estudis, núm.25.

Coll-Planas, G. y Missé, M. (2009). *Diagnòstic de les realitats de la població LGTB de Barcelona*. Barcelona: Ajuntament de Barcelona, Regidoria de Drets Civils. Disponible en: <http://w3.bcn.es/fitxers/dretscivils/diagnosticdelesrealitatsdelapoblacilgtb.543.pdf>

Coll-Planas, G. (2010). *La voluntad y el deseo. La construcción social del género y la sexualidad. El caso de lesbianas, gays y trans*. Barcelona/ Madrid: Egales.

Comisión Europea (2006a). *Discrimination in the European Union. Special Eurobarometer 263 / Wave 56.4 – TNS Opinion & Social*. European Commission. Disponible en: http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_263_en.pdf.

Comisión Europea (2006b). *Equality and non-discrimination - Annual report*. European Commission – Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. Disponible en: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=423&langId=en&pubId=9&type=2&furtherPubs=yes>.

Comisión Europea (2008a). *The fight against discrimination and the promotion of equality. How to measure progress done*. European Commission – Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.

Comisión Europea (2008b). *Discrimination in the European Union: Perceptions, Experiences and Attitudes. Special Eurobarometer 296 / Wave 69.1 – TNS Opinion & Social*. European Commission.

Comisión Europea (2009). *Discrimination in the EU in 2009. Special Eurobarometer 317 / Wave 71.2 – TNS Opinion & Social*. European Commission.

Cooper, D. (2006). «Active citizenship and the governmentality of local lesbian and gay politics». *Political Geography*, 25, pp.921-943.

Dick, S. (2009). *Leagues behind: Football's failure to tackle anti-gay abuse*. Londres: Kick it Out and Stonewall. Disponible en: <http://www.kickitout.org/files/1eb24eb6-/Leagues%20Behind.pdf>

Eisfeld, J. (2008). *Compilation of passages on Transgender Issues*. European Union: Fundamental Rights Agency.

Espineira, K. (2008). *La transidentité, de l'espace médiatique à l'espace publique*. París: Éditions L'Harmattan.

Fausto-Sterling, A. (2000). *Sexing the body: gender politics and the construction of sexuality*. Nueva York: Basic Books.

Fernández-Dávila, P. (2009). «Necesidades no-sexuales que motivan a un grupo de hombres que tienen sexo con hombres a involucrarse en prácticas sexuales de alto riesgo». *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 10(2) Art. 21. Disponible en: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0902219>

FRA – Fundamental Rights Agency (2008). *Homophobia and Discrimination on Grounds of Sexual Orientation in the EU Member States: Part I – Legal Analysis*. Viena: European Union Agency for Fundamental Rights.

FRA – Fundamental Rights Agency (2009). *Homophobia and Discrimination on Grounds of Sexual Orientation in the EU Member States: Part II - The Social Situation*. Viena: European Union Agency for Fundamental Rights.

Founders for Lesbian and Gay Issues (2004). *Aging in Equity: LGTB Elders in America*. Disponible en: <http://www.lgbtfunders.org/files/AgingInEquity.pdf>

Gibbons, M., Manandhar, M., Gleeson, C. y Mullan, J. (2008). *Recognising LGB Sexual Identities in Health Services*. Dublín: Equality Authority and Health Service Executive.

GLAAD - The Gay & Lesbian Alliance Against Defamation, (2010). *Media Reference Guide, 8th Edition*. Nueva York: GLAAD. Disponible en: <http://www.glaad.org/document.doc?id=99>

Grant, J. M. (2010). *Outing Age: Public Policy Issues Affecting Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Elders*, National Gay and Lesbian Task Force Policy Institute. Disponible en: http://www.thetaskforce.org/downloads/reports/reports/outingage_final.pdf

Grégori, N. (2009). «La experiencia intersexual en el contexto español. Tensiones, negociaciones y microrresistencias». En: Mauro Cabral (ed.) *Interdicciones: escrituras de la intersexualidad en castellano*. Córdoba: Anarrés.

Griffin, P. (1993). «Homophobia in sport: Addressing the needs of lesbian and gay High School athletes». *The High School Journal*, 77 (1-2): 80-87 .

- Haider-Markel, D.P. y Meier, K.J. (1996). «The Politics of Gay and Lesbian Rights: Expanding the Scope of the Conflict». *The Journal of Politics*, 58 (2): 332-349.
- Hunt, R. y Jensen, J. (2007). *The Experiences of Young Gay People in Britain's Schools: The School Report*. Londres: Stonewall. Disponible en: http://www.stonewall.org.uk/documents/school_report.pdf
- Hunt, R. y Dr. Fish, J. (2008). *Prescription for Change: Lesbian and Bisexual women's health check 2008*. Londres: Stonewall Equality. Disponible en: http://www.stonewall.org.uk/documents/prescription_for_change_1.pdf
- Kraus, C., Perrin, C., Rey, S., Gosselin, L., y Guillot, V. (2008). «À qui appartiennent nos corps? Feminisme et luttes intersexes». París, *Nouvelles Questionnes Féministes*, març de 2008.
- Kuhar, R. (2003). *Media representations of homosexuality: An analysis of print media in Slovenia 1970-2000*. Ljubljana: Mediawatch. Disponible en: <http://mediawatch.mirovni-institut.si/eng/media%20representations%20of%20homosexuality.pdf>
- Lichterman, P. (1999): «Talking Identity in Public Sphere: Broad Visions and Small Spaces in Sexual Identity Politics». *Theory and Society*, 28(1):101-141.
- Makkonen, T. (2006). *Measuring Discrimination. Data collection and EU Equality Law*. European Commission - Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. Disponible en: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=423&langId=en&pubId=7&type=2&furtherPubs=yes>
- Minter, S. (2002). «Legal and Public Policy Issues for Transgender Elders». Disponible en: <http://www.ncrights.org/site/DocServer/transelder.pdf?docID=1121>
- Missé, M. y Coll-Planas, G. (2010). *El género desordenado. Críticas en torno a la patologización de la transexualidad*. Barcelona/ Madrid: Egales.
- Monro, S. y Richardson, D. (2010): «Intersectionality and Sexuality: The case of sexuality and transgender equalities work in UK local government». En: Taylor, Y., Hines, S., y Casey, M. (2010) (eds) *Theorizing Intersectionality and Sexuality*. Basingstoke: Palgrave MacMillan.
- Monro, S. (2006): «Evaluating local government equalities work: the case of sexualities initiatives in the UK». *Local Government Studies*, 32(1):19-39.
- Monro, S., Richardson, D. y McNulty, A. (2010): «Space and Sexuality in intersection: the Case of Lesbian, Gay, and Bisexual Equalities Initiatives in UK Local Government». *Shifting Agendas: Political Studies Association* (UK) Women and Politics International conference, 19th February 2010, Manchester, UK. (No publicado)
- Motmans, J., De Biolley, I. y Debunne, S. (2010). *Being transgender in Belgium: Mapping the social and legal situation of transgender people*. Bruselas: Institute for the Equality of women and men.
- OSCE (2006). *Hate Crimes in the OSCE Region: Incidents and Responses. Annual Report for 2006*. Warsaw: OSCE - Office for Democratic Institutions and Human Rights (ODIHR).
- Puar, J.K. (2007). *Terrorist Assemblages: Homonationalism in Queer Times*, Durham: Duke University Press .
- Quinn, S. y Paradise, E. (2007). *Going beyond the law: promoting equality in employment*. Bruselas: ILGA-Europe.
- Richardson, D. (2000): «Constructing sexual citizenship: theorizing sexual rights». *Critical Social Policy* 20(1):105-135.
- Ryan, C. (2009). *Niños saludables con el apoyo familiar. Ayudar a las familias con niños gays, lesbianas, bisexuales y transgénero*. San Francisco, Marian Wright Edelman Institute, San Francisco State University. Disponible en: <http://familyproject.sfsu.edu>
- Ryan, C. et al. (2009). «Rejection as a Predictor of Negative Health Outcomes in White and Latino Lesbian, Gay, and Bisexual Young Adults». *Pediatrics. Official Journal of the American Academy of Pediatrics*, 2009, Vol. 123, pp.346-352. Disponible en: <http://www.pediatrics.org/cgi/content/full/123/1/346>
- Sartore, M.L. y Cunningham, G.B. (2009). «Gender, Sexual Prejudice and Sport Participation: Implications for Sexual Minorities». *Sex Roles*, Núm. 60, pp.100–113.
- SAGE - Services and Advocacy for Gay, Lesbian, Bisexual and Transgender Elders (2010). *Improving the lives of LGTB older adults*. Nova York: SAGE. Disponible en: <http://sageusa.org/uploads/Large%20Print%20Advancing%20the%20Lives%20of%20LGBT%20Older%20Adults.pdf>
- Stonewall Scotland (2007). «Written out: the Scottish Press' portrayal of lesbian, gay bisexual and transgender people». Edinburgh: Stonewall Scotland. Disponible en: http://www.stonewall.org.uk/documents/stonewall__written_out.pdf
- Sykes, H. (2006). «Transsexual and transgender policies in sport». *Women in Sport and Physical Activity Journal*, 15(1):3-13
- Takács, J. (2006). *Social exclusion of young lesbian, gay, bisexual and transgender (LGTB) people in Europe*. Bruselas: ILGA-Europe & IGLYO.
- Takács, J. (2007): *How to put equality into practice?* Budapest: New Mandate (ÚMK). Disponible en: <http://mek.oszk.hu/06600/06653/06653.pdf>

Tereskinas, A. (2007). *Not private enough: homophobic and injurious speech in the Lithuanian media*. Disponible en: www.stop-homophobia.eu/context/Not%20private%20enough.pdf

UNAIDS (2009). *AIDS epidemic update-2009*. Geneva: Joint United Nations Programme on HIV/AIDS (UNAIDS) and World Health Organization (WHO). Disponible en: http://data.unaids.org/pub/Report/2009/JC1700_Epi_Update_2009_en.pdf

Whittle, S., Turner, L. , Combs, R. , y Rhodes, S. (2008). *Transgender EuroStudy: Legal Survey and Focus on the Transgender Experience of Health Care*. Bruselas: ILGA-Europe.

Coordinación del proyecto AHEAD

Ajuntament de Barcelona - Drets Civils

www.bcn.cat/dretscivils

www.ahead-bcn.org

Coordinación científica

IGOP Universitat Autònoma de Barcelona

<http://igop.uab.cat>

Coordinación internacional

CEPS Projectes Socials

www.asceps.org

www.e-itd.com

Socios del proyecto

Comune di Torino - Servizio LGBT

www.comune.torino.it/politichedigenere/

Stadt Köln

www.stadt-koeln.de/7/europa/

CIRSDe - Università degli Studi di Torino

www.cirsde.unito.it

MTA SzKI - Magyar Tudományos Akadémia

Szociológiai Kutatóintézet

www.socio.mta.hu/

CYWS - Centre for Youth Work Studies

Brunel University

www.brunel.ac.uk/about/acad/health

[/healthres/cyws](http://healthres/cyws)



Ajuntament de Barcelona