

INCLUSION THAT TRANSFORMS LIVES



Contenido

Resumen ejecutivo	4
Propósito del Informe	4
Hallazgos clave	4
Oportunidades de mejora	5
Introducción	5
Antecedentes y contexto	5
El objetivo del Entregable	6
Estructura del Informe	7
Metodología	7
Enfoque de investigación	7
Alcance y limitaciones	9
Interseccionalidad y discriminación compuesta	9
Brechas de datos y consideraciones éticas	10
Análisis específico por país	10
ESPAÑA	10
Resumen ejecutivo	10
GRECIA	14
Resumen ejecutivo	14
LITUANIA	20
Resumen ejecutivo	20
CHIPRE	22
Resumen ejecutivo	22
IRLANDA	26
Resumen ejecutivo	26
Análisis comparativo	28
Similitudes y diferencias entre países	28
Identificación de brechas	29
Alineación con los marcos de la UE	32
Recomendaciones	34
Mejoras de políticas	34
Fortalecimiento Institucional	34
Oportunidades de aprendizaje a través del país	34
Futuras direcciones de investigación	35
Apéndices	35
Resumen de la entrevista	35
	2

IRLANDA	35
ESPAÑA	36
GRECIA	38
CHIPRE	39
LITUANIA	41
Conclusión	43

D2.1 INFORME SOBRE LA SITUACIÓN DEL PAÍS

Resumen ejecutivo

Propósito del Informe

Este informe examina la situación de los derechos LGBTQI+ en España, Grecia, Lituania, Chipre e Irlanda, centrándose en el diseño, la implementación y la inclusión de políticas de personas trans e intersexuales. Las conclusiones buscan apoyar a legisladores, instituciones y defensores de derechos humanos en la promoción de la igualdad y la inclusión.

Este informe tiene como objetivo comprender los **desafíos que enfrentan las comunidades trans e intersexuales** para acceder **a servicios de atención médica adecuados y a la igualdad de oportunidades en el mercado laboral** mediante una combinación de entrevistas detalladas y la participación de las partes interesadas. El informe tiene como objetivo **proporcionar una descripción general de las políticas, los marcos legales y las iniciativas existentes en los países participantes**. El consorcio del proyecto realizó un análisis en profundidad de las políticas y los marcos legales existentes sobre los derechos LGBTQI+ y la inclusión de las personas trans e intersexuales. Este análisis examinó hasta qué punto estas políticas salvaguardan los derechos y el bienestar de estas comunidades, incluido el acceso a los servicios de atención médica, las oportunidades en el mercado laboral y la protección contra la discriminación y la desigualdad. Además del análisis de políticas, el informe evaluó la implementación de las políticas existentes en la práctica. También consideró el papel de las instituciones, organizaciones y partes interesadas relevantes responsables de la implementación de políticas. El ejercicio de mapeo permitió un análisis comparativo de las políticas y prácticas en los cinco países.

Hallazgos clave

Se han logrado avances significativos en los países participantes, destacando España como líder en derechos LGBTQI+. **La Ley Trans de España (2023)** permite la autoidentificación de las personas transgénero, mientras que la **Ley Zero (2022)** garantiza protecciones contra la discriminación. De igual manera, Grecia ha introducido una legislación pionera, incluyendo **la legalización del matrimonio entre personas del mismo sexo (2024)** y **la prohibición de las terapias de conversión**. Lituania ha sido pionera en un enfoque estructurado para la atención médica de las personas transgénero con sus **directrices médicas de 2022**, aunque aún faltan protecciones más amplias. Chipre ha **criminalizado las terapias de conversión** e iniciado campañas de concienciación, mientras que el sólido marco legal de Irlanda **protege explícitamente la identidad y expresión de género**, asegurando la inclusión en el empleo, la atención médica y la educación.



46% of LGBTI of people are **never open** to medical staff or healthcare providers about being LGBTI.



19% of lesbian, gay and bisexual people, 35% of trans people and 32% of intersex people felt **discriminated against at work** in the previous year.

A pesar de estos avances, persisten desafíos. La aplicación de políticas es inconsistente, especialmente en regiones rurales y conservadoras. Las personas trans e intersexuales enfrentan **barreras sistémicas para acceder a la atención médica**, agravadas por actitudes discriminatorias y escasez de recursos. Además, persisten lagunas legislativas, especialmente en el reconocimiento de las personas no binarias e intersexuales y en el abordaje de las formas interseccionales de discriminación.

Oportunidades de mejora

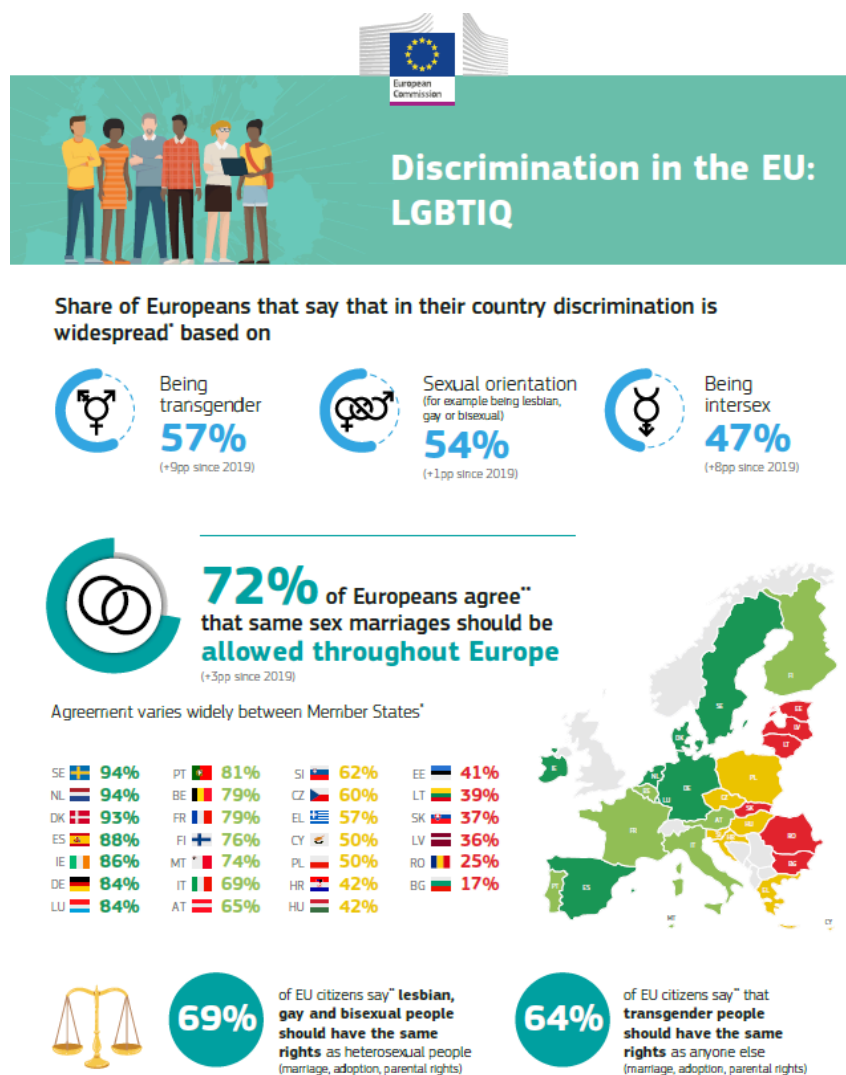
Los hallazgos resaltan la importancia de aprovechar el aprendizaje internacional. Los marcos legales progresistas de España e Irlanda pueden servir como **modelos para mejorar las protecciones**, mientras que las reformas inclusivas de Grecia demuestran enfoques prácticos para la igualdad matrimonial y los derechos de las personas intersexuales. La armonización de los marcos legales entre países podría ayudar a crear estándares compartidos para la autoidentificación, el acceso a la atención médica y las medidas contra la discriminación. Las iniciativas de desarrollo de capacidades son cruciales, incluyendo la capacitación de profesionales de la salud, legisladores y fuerzas del orden. Estas iniciativas garantizarían una mayor comprensión de los derechos LGBTQI+ y mejorarían la aplicación de las políticas. También se deben priorizar las campañas de concienciación pública para combatir el estigma y promover la aceptación social, creando un entorno propicio para la inclusión.

Introducción

Antecedentes y contexto

Los derechos LGBTQI+ han ganado un reconocimiento creciente en toda Europa como esenciales para fomentar sociedades inclusivas que defiendan la dignidad humana y la igualdad. Si bien muchos países europeos han logrado avances significativos en la protección de las personas LGBTQI+, persisten desafíos, en particular para las personas trans e intersexuales, quienes a menudo enfrentan barreras únicas para acceder a sus derechos, atención médica y protección contra la discriminación. Abordar la inclusión de estos grupos no es solo una cuestión de equidad, sino también de alinearse con los principios fundamentales de los derechos humanos.

La Unión Europea (UE) desempeña un papel fundamental **en la protección de los derechos humanos y la lucha contra la discriminación**, proporcionando un marco para que los Estados miembros protejan a las personas LGBTQI+. Las directivas y estrategias de la UE, como la **Estrategia para la Igualdad LGBTQI+ 2020-2025**, buscan compartir esfuerzos en toda la región, garantizando que las políticas aborden las necesidades de todas las personas, independientemente de su identidad de género, orientación sexual o características sexuales. Los países participantes, entre ellos España, Grecia, Lituania, Chipre e Irlanda, contribuyen a esta visión compartida implementando políticas que protegen a las comunidades LGBTQI+, al tiempo que abordan las brechas persistentes en su aplicación y aceptación social.



Fuente: Eurobarómetro especial 535: Discriminación en la UE, infografía. <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2972>

Este informe es especialmente oportuno, dado el creciente reconocimiento internacional de las cuestiones LGBTQI+ y la apremiante necesidad de políticas inclusivas que reflejan realidades diversas. Al centrarse en la inclusión de las personas trans e intersexuales, busca destacar áreas donde se requieren medidas adicionales para cerrar la brecha entre las políticas y la práctica.

El objetivo del entregable

Este producto ofrece una visión general de los derechos y las políticas LGBTQI+ en los países participantes, con especial atención a las personas trans e intersexuales. El mapeo realizado para esta tarea implicó una revisión exhaustiva de los marcos legislativos, las iniciativas políticas y su implementación en la práctica. Se examinó hasta qué punto las medidas existentes protegen los derechos y el bienestar de las personas LGBTQI+, en particular en áreas cruciales como el acceso a la atención médica, la protección laboral y la no discriminación.

Al analizar estos hallazgos, el informe identifica desafíos, oportunidades y mejores prácticas comunes, lo que permite un análisis comparativo de políticas y prácticas en distintos países. El objetivo final es apoyar los esfuerzos de aprendizaje y armonización entre países, proporcionando una hoja de ruta para fortalecer la inclusión LGBTQI+, atendiendo al mismo tiempo las necesidades específicas de los grupos marginados. Este resultado se alinea con los objetivos generales del proyecto, que buscan fomentar la igualdad y garantizar que nadie quede excluido.

Estructura del informe

El informe se organiza en varias secciones clave para guiar al lector a través de sus hallazgos y recomendaciones. Tras esta introducción, la sección Metodología describe el enfoque de la investigación, incluyendo un análisis documental de políticas y las perspectivas obtenidas en entrevistas con las partes interesadas. El Análisis Específico por País profundiza en las políticas y los marcos legales de cada país participante, examinando sus fortalezas, deficiencias y desafíos de implementación. Un Análisis Comparativo identifica similitudes, diferencias y oportunidades de armonización entre países, mientras que la sección Recomendaciones ofrece propuestas específicas para mejorar los derechos y la protección de las personas LGBTQI+. El informe concluye con un resumen de los hallazgos clave de las entrevistas con las partes interesadas y una visión para promover la inclusión LGBTQI+ en toda Europa. Al ofrecer una exploración estructurada y exhaustiva del tema, este informe pretende contribuir a los esfuerzos continuos para garantizar **la igualdad y la dignidad de las personas LGBTQI+** en todos los países participantes.

Metodología

Enfoque de investigación

La investigación para este informe se llevó a cabo mediante una combinación de análisis de políticas documentales y entrevistas con partes interesadas. **La investigación documental implicó una revisión exhaustiva de los marcos legales, las políticas y las iniciativas existentes relevantes para los derechos LGBTQI+ en los países participantes.** Esto incluyó el examen de leyes contra la discriminación, disposiciones de acceso a la atención médica, protecciones en el lugar de trabajo y mecanismos para el reconocimiento de la identidad de género. Además, se analizaron informes específicos de cada país, estudios académicos y publicaciones gubernamentales para proporcionar una comprensión profunda del panorama legislativo y de políticas de cada nación. Se desarrolló una plantilla detallada de recopilación de datos para recopilar sistemáticamente información sobre políticas, marcos legales e iniciativas en los países participantes para respaldar el ejercicio de mapeo.

Esta herramienta estructurada garantizó **un enfoque consistente para la recopilación y el análisis de datos, lo que permitió la identificación de brechas, fortalezas y oportunidades para la armonización**. La plantilla incluyó ocho secciones clave, cada una enfocada en aspectos específicos del diseño e implementación de políticas LGBTQI+. Facilitó la documentación de detalles esenciales como los objetivos de la política, los mecanismos de aplicación, la retroalimentación de las partes interesadas y los resultados mensurables. Por ejemplo, la Sección 2 se centró en resumir las políticas, incluyendo sus disposiciones, poblaciones objetivo y plazos de implementación. Las Secciones 3 y 4 evaluaron la inclusividad, la eficacia y el alcance de las políticas, incorporando perspectivas sobre la discriminación interseccional y las disparidades regionales. Además, la plantilla hizo hincapié en las perspectivas de las partes interesadas, exigiendo a los socios que documentaran la retroalimentación de las comunidades LGBTQI+, los grupos de defensa y las instituciones. Esta aportación cualitativa profundizó el análisis, destacando los desafíos prácticos y los éxitos en la implementación de políticas. En la Sección 7 también se incluyeron datos cuantitativos, como estadísticas sobre discriminación denunciada y resolución de casos, para proporcionar información medible sobre el impacto de los marcos existentes.

Utilizando esta plantilla integral, el consorcio garantizó que la recopilación de datos fuera exhaustiva, estandarizada y alineada con los objetivos del proyecto. Este enfoque permitió un sólido análisis comparativo entre los países participantes, lo que sentó las bases de las conclusiones y recomendaciones presentadas en este informe.

Las entrevistas con las partes interesadas complementaron la investigación documental al ofrecer información cualitativa sobre la implementación de políticas y actitudes sociales. Las partes interesadas clave incluyeron a funcionarios gubernamentales, representantes de organizaciones LGBTQI+, proveedores de atención médica, expertos legales y defensores de la comunidad. **Las entrevistas exploraron temas como la aplicación de políticas, los desafíos que enfrentan las personas trans e intersexuales y las mejores prácticas para fomentar la inclusión**. El formato incluyó entrevistas semiestructuradas, que permitieron a los participantes compartir perspectivas detalladas al tiempo que abordaban áreas clave de interés. La asociación creó un sólido marco de entrevistas para personas trans e intersexuales, profesionales médicos y empleadores. **El marco se centró en capturar narrativas cotidianas de discriminación y desigualdad interseccionales para movilizar a las partes interesadas para un cambio sistémico**. Unas directrices claras garantizaron el consentimiento informado, y los entrevistadores adoptaron una lente interseccional para involucrar a los participantes de manera efectiva. Las entrevistas proporcionaron información de primera mano sobre los desafíos que enfrentan las personas trans e intersexuales al tiempo que fomentaban la participación de las partes interesadas.

Interview Framework



Prepared by
Wisefour

INTERVIEW DESCRIPTION

T2.3 Intersectional Inequality in Everyday Narratives: insights from Stakeholder Focus Groups

The objective is to create a robust framework for conducting interviews with trans and intersex individuals, medical professionals, and employers while integrating stakeholder focus groups to promote sustainable change in the rights and opportunities of these communities.

Las preguntas específicas exploraron el acceso a la atención médica, la discriminación, las barreras laborales y las actitudes sociales. Los grupos focales facilitaron debates para identificar estrategias de inclusión. Cada socio realizó tres entrevistas grupales con diez partes interesadas por sesión, incluyendo personas trans e intersexuales, profesionales médicos y empleadores. Las entrevistas duraron una hora, con formularios de registro, acuerdos de consentimiento y cuestionarios posteriores a la reunión completados. Las sesiones emplearon debates guiados, ayudas visuales y planificación de acciones para una participación más profunda. Participaron un total de 225 partes interesadas, divididas entre **personas trans e intersexuales, profesionales médicos y empleadores**. Cada socio organizará un grupo focal para definir los objetivos del proyecto y contribuir al análisis de políticas. Un enfoque interseccional aseguró que se consideraran la raza, el nivel socioeconómico y otras identidades.

Los temas de las entrevistas variaron según el grupo de interés. Las personas trans e intersexuales hablaron sobre el acceso a la atención médica, el reconocimiento legal, el empleo y las presiones sociales. Los profesionales médicos abordaron las políticas, las barreras a la atención médica y los sesgos, mientras que los empleadores analizaron la inclusión laboral, los desafíos de contratación y las ideas erróneas.

Se animó a los entrevistadores a adaptar y ampliar las conversaciones más allá de las preguntas predefinidas para captar perspectivas más profundas. La flexibilidad permitió conversaciones orgánicas, revelando perspectivas valiosas que, de otro modo, habrían quedado inexploradas.

Alcance y limitaciones

Esta investigación tuvo como objetivo proporcionar una visión general de los derechos y las políticas LGBTQI+ en España, Grecia, Lituania, Chipre e Irlanda. Si bien se realizaron importantes esfuerzos para incluir **una amplia gama de datos y perspectivas, cabe reconocer ciertas limitaciones**. En primer lugar, la disponibilidad de datos varió entre países, y algunas regiones carecieron de información detallada sobre las experiencias vividas por las personas LGBTQI+ o los resultados de las políticas. Esto dificultó la creación de un análisis igualmente detallado para todos los países. Además, España y Grecia contaron con más organizaciones en el consorcio y recibieron más información y datos de su parte.

Además, el alcance de la investigación se centró en la inclusión de personas trans e intersexuales en las políticas LGBTQI+ más amplias. Si bien este énfasis era necesario, pudo haber limitado la

profundidad del análisis para otros subgrupos LGBTQI+. Las disparidades geográficas también surgieron como una barrera, ya que las zonas rurales a menudo estaban subrepresentadas en los datos y las entrevistas. A pesar de estas limitaciones, los hallazgos proporcionan una base sólida para comprender el estado actual de los derechos LGBTQI+ e identificar vías viables para el progreso.

Interseccionalidad y discriminación compuesta

Las personas LGBTQI+ no sufren discriminación de forma aislada; muchas enfrentan barreras complejas debido a identidades interrelacionadas como la raza, la etnia, la discapacidad, el nivel socioeconómico o la condición migratoria. Estos factores superpuestos pueden influir significativamente en el acceso a derechos, servicios y seguridad.

Las minorías raciales y étnicas dentro de las comunidades LGBTQI+ a menudo enfrentan una doble marginación. Por ejemplo, las personas trans racializadas pueden ser objeto de estereotipos adicionales en el ámbito laboral o sanitario, especialmente en países donde el racismo sistémico sigue sin abordarse adecuadamente. En algunos casos, el origen racial o étnico puede exacerbar el rechazo o la invisibilidad social, sobre todo en regiones con marcos antirracistas limitados.

migrantes y solicitantes de asilo enfrentan desafíos particularmente graves. El reconocimiento legal de género puede no ser accesible para las personas migrantes indocumentadas, y los procedimientos de asilo a menudo no evalúan adecuadamente los riesgos que enfrentan las personas LGBTQI+ en sus países de origen. Las barreras lingüísticas, el miedo a la deportación y la falta de uniformidad en las protecciones legales agravan aún más su exclusión, especialmente cuando el acceso a la atención médica y el reconocimiento legal dependen de la residencia.

Las personas con discapacidad que también son LGBTQI+ pueden enfrentar barreras aún mayores al buscar servicios adecuados. La discriminación en la atención médica o la educación a menudo se ve intensificada por supuestos capacitistas, lo que genera exclusión incluso dentro de sistemas diseñados nominalmente para proteger a las minorías. La capacitación inclusiva para proveedores de servicios rara vez aborda tanto la discapacidad como la diversidad de género/sexual, lo que deja brechas significativas en la atención y el reconocimiento interseccionales.

Actualmente, pocos países recopilan sistemáticamente datos desagregados sobre estas identidades interseccionales. Esta falta de visibilidad dificulta el desarrollo de políticas y la creación de intervenciones específicas y equitativas. Para abordar esto, las estrategias nacionales deben incorporar indicadores interseccionales, garantizar la accesibilidad a los servicios e involucrar activamente a las organizaciones que representan a las comunidades con múltiples marginaciones.

Recomendaciones clave:

- Incorporar categorías interseccionales en los sistemas nacionales de recopilación y monitoreo de datos LGBTQI+.
- Incluir a las organizaciones de migrantes, personas con discapacidad y de justicia racial en la formulación de políticas y consultas sobre LGBTQI+.
- Financiar servicios y actividades de extensión específicas para personas LGBTQI+ de subgrupos en situación de exclusión social.

Brechas de datos y consideraciones éticas

Si bien este informe busca ofrecer una representación completa y precisa de las experiencias vividas por las personas trans e intersexuales en los cinco países participantes, es necesario reconocer varias limitaciones éticas y de datos. En primer lugar, la disponibilidad y la granularidad de los datos relacionados con las personas intersexuales siguen siendo notablemente limitadas. En muchos contextos, las poblaciones intersexuales no se reconocen como un grupo demográfico diferenciado en las estadísticas oficiales, y sus experiencias a menudo se confunden con las de otras identidades LGBTQI+, lo que oculta vulnerabilidades y necesidades de atención médica específicas.

Además, la estigmatización de las identidades intersexuales y trans, sumada al miedo a la discriminación o a que se les exponga con respecto a su identidad, puede haber llevado a algunas personas a no participar o a no reportar sus experiencias personales. Esto genera la posibilidad de sesgo en la respuesta, especialmente en regiones donde los derechos LGBTQI+ son más limitados o donde la confianza institucional es baja.

Desde un punto de vista ético, se tuvo mucho cuidado para garantizar la participación voluntaria, el consentimiento informado y la confidencialidad, especialmente en las entrevistas con grupos marginados o sin reconocimiento legal. No obstante, las limitaciones éticas limitaron el acceso a algunos subgrupos altamente vulnerables, personas migrantes en situación administrativa irregular o los jóvenes sin el consentimiento de sus tutores. Estas ausencias podrían haber generado lagunas en la representatividad de los datos cualitativos.

Por último, debido a las disparidades en el número y la capacidad de las organizaciones socias entre los países, el volumen y la profundidad de los datos no se distribuyeron equitativamente. España y Grecia contribuyeron más gracias a un incremento en el apoyo institucional y a una amplia participación de las partes interesadas. Estas diferencias se reflejan en la relativa riqueza de los análisis por país.

Análisis específico por país



ESPAÑA

Resumen ejecutivo

España ha logrado avances significativos en el avance de los derechos de la comunidad LGBTQI+ en las últimas décadas, convirtiéndose en uno de los países más progresistas de Europa en términos de protección legal y aceptación social. En 2005, España legalizó el matrimonio entre personas del mismo sexo mediante **la Ley 13/2005**, convirtiéndose en uno de los primeros países del mundo en hacerlo. La **Ley de Identidad de Género** (Ley 3/2007) le siguió en 2007, permitiendo a las personas cambiar su género legalmente sin el requisito de cirugía o esterilización, un gran paso adelante para los derechos de las personas transgénero. La **Ley Integral de Igualdad de Trato y No Discriminación** (Ley 15/2022), también conocida como Ley Zerolo, promulgada en 2022, es una ley histórica contra la discriminación que protege a las personas LGBTQI+ de la discriminación en diversas áreas, incluido el empleo, la educación, la vivienda y el acceso a los servicios públicos. También incluye disposiciones para abordar los delitos de odio contra la comunidad LGBTQI+.

Además, España ha introducido importantes reformas destinadas a proteger y apoyar a las personas LGBTQI+, incluida la **Ley de Memoria Democrática** (Ley 20/2022), que reconoce y compensa a las personas LGBTQI+ perseguidas durante el régimen franquista, y la **Ley Trans** (Ley 4/2023), que permite a las personas transgénero autoidentificarse y acceder a atención médica que afirme su género.

Nombre de la Política/Marco Legal : Ley Integral 15/2022 (Ley Integral para la Igualdad de Trato y la No Discriminación)

Fecha de promulgación: 12 de julio de 2022

Institución responsable: Parlamento español

Población objetivo: personas LGBTQI+

Descripción general y objetivos

La Ley Integral 15/2022, conocida como Ley Zerolo, es una norma histórica que busca garantizar la igualdad de trato y la protección contra la discriminación de las personas LGBTQI+ en España. Esta ley prohíbe la discriminación en diversos ámbitos de la vida, como el empleo, la educación, la vivienda y los servicios públicos, e introduce penas más severas para los delitos de odio contra las personas LGBTQI+. Su objetivo es promover una sociedad más inclusiva e igualitaria, garantizando que las personas LGBTQI+ puedan vivir sin temor a la persecución, la discriminación ni la violencia. La ley también enfatiza la importancia de sensibilizar a la ciudadanía para combatir los prejuicios sociales. Esta ley prohíbe la discriminación por orientación sexual e identidad de género en diversos sectores, como el empleo, la educación, la vivienda y el acceso a los servicios públicos. Trata los delitos de odio contra las personas LGBTQI+ como delitos agravados con penas más severas. Su objetivo es brindar una mayor protección jurídica y promover la igualdad de las personas LGBTQI+, sensibilizando a la ciudadanía y fomentando una sociedad inclusiva.

Nombre de la Política/Marco Legal : Ley 3/2007 de Identidad de Género y Orientación Sexual (Ley 3/2007 sobre identidad de género y orientación sexual)

Fecha de promulgación: julio de 2007

Institución responsable: Gobierno de España

Población objetivo: personas transgénero, personas intersexuales

Descripción general y objetivos

La Ley 3/2007, promulgada el 15 de julio de 2007, representa un hito transformador en el compromiso de España con la promoción de los derechos de las personas trans. Esta ley otorga reconocimiento legal a la identidad de género de las personas transgénero sin necesidad de procedimientos médicos invasivos como la cirugía o la esterilización, un enfoque progresista sin precedentes en muchas partes de Europa en aquel momento. Al centrarse en la autodeterminación,

la ley ha mejorado significativamente la integración social y la calidad de vida de las personas transgénero en España. Sus objetivos incluyen salvaguardar la igualdad, prevenir la discriminación por razón de género y fomentar la aceptación social de las diversas identidades de género. La Ley 3/2007, conocida como "Ley Trans", marca un avance significativo en el reconocimiento de la identidad de género al permitir que las personas transgénero modifiquen sus datos personales en documentos oficiales sin necesidad de cirugía de afirmación de género ni esterilización. Esta innovadora disposición consagra el principio de autodeterminación, garantizando que la identidad legal se corresponda con la experiencia vivida. A nivel constitucional, la ley aplica medidas contra la discriminación, ampliando las protecciones en el empleo, la educación y los servicios públicos para garantizar la igualdad de trato y la inclusión. También aborda la violencia de género mediante la implementación de medidas de protección y programas de apoyo, en particular para las personas intersexuales vulnerables a la discriminación. En el mercado laboral, la ley exige planes de igualdad en las grandes empresas para eliminar las barreras que enfrentan las personas transgénero e intersexuales en la contratación y la promoción profesional. Además, promueve la educación y la concienciación cultural mediante programas que dismantelan los estereotipos de género y fomentan la aceptación en las escuelas y los medios de comunicación. La accesibilidad a la atención médica también es una prioridad, garantizando una atención integral, incluyendo tratamientos de afirmación de género, a la vez que combate la discriminación en las instituciones médicas. Para proteger a quienes denuncian un trato desigual, la ley incluye protecciones contra represalias, especialmente en el ámbito laboral, garantizando recursos legales y procedimientos imparciales. Además, la Ley 3/2007 mejora la representación cultural al promover el equilibrio de género en los órganos de decisión de las artes y los medios de comunicación, aumentando así la visibilidad y la inclusión de las personas transgénero e intersexuales en la sociedad.

Nombre de la política/Marco legal : Ley Trans (Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, Ley 4/2023)

Fecha de promulgación: febrero de 2023

Institución responsable: Parlamento español

Población objetivo: personas transgénero

Descripción general y objetivos

La Ley Trans (Ley 4/2023), aprobada en marzo de 2023 en España, es una ley transformadora destinada a garantizar los derechos y la protección de las personas transgénero. Permite a las personas mayores de 16 años autoidentificarse y cambiar su género en documentos oficiales sin necesidad de aprobación médica. Los menores de 14 a 16 años también pueden autoidentificarse con el consentimiento parental. La ley facilita el acceso a la atención médica de afirmación de género, como la terapia hormonal, y prohíbe prácticas nocivas como la terapia de conversión. Además, mejora la protección contra la discriminación en áreas clave como el empleo, la educación y los servicios públicos, al tiempo que excluye el reconocimiento no binario e impone limitaciones a los menores más jóvenes. La ley garantiza la igualdad de derechos para las personas transgénero,

incluida la capacidad de autoidentificarse en documentos oficiales sin aprobación médica (para los mayores de 16 años). Otorga a los menores de 14 a 16 años el derecho a autoidentificarse con el consentimiento parental. La ley también facilita el acceso a la atención médica que reafirma el género, como la terapia hormonal, sin necesidad de consentimiento parental para las personas mayores de 16 años. Prohíbe las terapias de conversión y refuerza las protecciones contra la discriminación en el empleo, la educación y los servicios públicos. Si bien es importante, no permite el reconocimiento no binario e impone limitaciones a los menores de 14 años.

la Ley 4/2023 extiende su alcance al ámbito laboral, estableciendo la obligación para las empresas con más de 50 trabajadores de contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI. Este mandato, desarrollado posteriormente por el Real Decreto 1026/2024, implica la creación de planes específicos de diversidad e inclusión LGTBI, que deben incluir protocolos de actuación para prevenir y abordar el acoso y la discriminación por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género.

Nombre de la política/Marco legal : *Ley 2/2016, de 29 de marzo, de protección, igualdad efectiva y no discriminación de las personas transexuales e intersexuales en la Comunidad de Madrid.*

Institución responsable: *Presidencia de la Comunidad Autónoma de Madrid*

Población objetivo: *Principalmente personas trans e intersexuales, así como sus familias y redes de apoyo.*

Descripción general y objetivos

La Ley establece medidas para garantizar el respeto a la identidad y la expresión de género, incluyendo el reconocimiento de género en documentos administrativos sin requisitos médicos ni psicológicos. Asimismo, promueve la implementación de programas específicos en áreas como salud, educación y empleo para asegurar la igualdad de oportunidades y prevenir situaciones de discriminación. Esta Ley también obliga a las instituciones públicas a desarrollar actividades de sensibilización y capacitación para garantizar su aplicación y promover una convivencia basada en el respeto. Garantiza el acceso a servicios de salud adaptados a las necesidades específicas de las personas trans e intersexuales, incluyendo la atención de afirmación de género.

Nombre de la Política/Marco Legal : *Ley 4/2018, de 19 de abril, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón.*

Fecha de promulgación: 2018

Institución responsable: *Dirección general de Aragón*

Descripción general y objetivos

La Ley 4/2018, de 19 de abril, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón tiene como objetivo principal garantizar el derecho a la libre autodeterminación de la identidad y expresión de género de todas las personas, así como prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación por estos motivos. Busca establecer un marco normativo integral que asegure la igualdad de trato y oportunidades para las personas trans en diversos ámbitos,

incluyendo la educación, la sanidad, el empleo, y la cultura, reconociendo su identidad sin necesidad de informes médicos o psicológicos y promoviendo el desarrollo pleno de su personalidad.

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

Fecha de promulgación: 2018

Institución responsable: Dirección general de Aragón

Descripción general y objetivos

La Ley 18/2018, de 20 de diciembre, de igualdad y protección integral contra la discriminación por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Aragón, tiene como propósito fundamental garantizar la igualdad real y efectiva y la no discriminación de las personas LGTBI (lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersexuales), así como de sus familias, en todo el territorio aragonés. Su objetivo es establecer un marco legal que prevenga y elimine cualquier forma de discriminación basada en la orientación sexual, la expresión o la identidad de género en diversos ámbitos de la vida pública y privada, incluyendo el social, sanitario, educativo, laboral, económico, cultural y deportivo. La ley busca promover el pleno ejercicio de los derechos de estas personas, fomentando el respeto a la diversidad afectivo-sexual y de género y ofreciendo protección efectiva frente a actos de discriminación, delitos de odio o tratos vejatorios.

Nombre de la Política/Marco Legal : Ley 20/2022, de 19 de octubre, de Memoria Democrática

Fecha de promulgación: 2022

Institución responsable: Estado español (legislación estatal)

Descripción general y objetivos

La Ley de Memoria Democrática constituye un marco legislativo crucial para recuperar, salvaguardar y difundir la memoria histórica de España. Su objetivo principal es promover el conocimiento y la concienciación sobre las luchas por los valores democráticos y los derechos fundamentales a lo largo de la historia contemporánea de España. La ley fomenta la cohesión y la solidaridad intergeneracional al enfatizar los principios constitucionales, los valores compartidos y la defensa de las libertades.

En esencia, la ley reconoce y aborda las injusticias sufridas por personas y grupos durante la Guerra Civil Española (1936-1939) y la posterior dictadura franquista (1939-1978). Este período fue testigo de una persecución y represión generalizadas por creencias políticas, ideológicas, religiosas o personales, incluida la violencia contra quienes se basaban en su orientación o identidad sexual. La ley reconoce oficialmente estos agravios, ofrece reparaciones a las víctimas y preserva su legado como parte de la conciencia histórica de España.

Resumen ejecutivo

Grecia ha dado pasos significativos para mejorar la situación legal y social de las personas LGBTQI+ mediante una serie de leyes progresistas que abordan áreas cruciales como la igualdad matrimonial, el derecho a la adopción, la protección laboral y la autonomía de los menores intersexuales, demostrando así un creciente compromiso con la igualdad y los derechos humanos. La **Ley de Igualdad Matrimonial Civil (Ley n.º 5.089 de 2024)** legalizó el matrimonio entre personas del mismo sexo, otorgando a las parejas LGBTQI+ los mismos derechos y reconocimiento que a las parejas heterosexuales. Esta ley también abrió la puerta a **la adopción conjunta** para parejas del mismo sexo, corrigiendo una desigualdad arraigada y afirmando la legitimidad de las familias LGBTQI+. Además, las prestaciones parentales, como las prestaciones por maternidad, se extendieron a las parejas del mismo sexo, brindando un apoyo esencial a estas familias. La **prohibición de las "terapias de conversión" en virtud de la Ley de Salud para Todos** de 2022 protege a las personas LGBTQI+, en particular a los menores y adultos vulnerables, de prácticas nocivas y desacreditadas destinadas a alterar su orientación sexual o identidad de género. De igual manera, la **Ley de Reformas de la Reproducción Médicamente Asistida (Ley N.º 4.958 de 2022)** restringe las intervenciones médicas no esenciales en menores intersexuales, garantizando que dichas decisiones se pospongan hasta que la persona pueda dar su consentimiento informado. Las protecciones laborales, establecidas por **la Ley N.º 4808/2021**, protegen a los empleados LGBTQI+ de la discriminación, el acoso y el trato desigual en el empleo, lo cual es vital para promover la inclusión y garantizar que las personas LGBTQI+ puedan participar plenamente y en igualdad de condiciones en el mercado laboral.

Ley N° 4808/2021 y su relevancia para las personas LGBT

La Ley n.º 4808/2021 supone un avance importante en la protección de las personas en Grecia contra la discriminación laboral. Incluye explícitamente la orientación sexual, la identidad de género y las características de género entre las categorías protegidas, garantizando la igualdad de trato y derechos para todos los empleados públicos y privados.

La ley garantiza:

- Igualdad de acceso a oportunidades laborales, reclutamiento y promociones.
- Trato justo en salarios, despidos, medidas de salud y seguridad y reingreso.
- Inclusión en la formación profesional y en el aprendizaje.
- El derecho a participar en sindicatos y organizaciones profesionales.
- Las personas que sufren discriminación pueden presentar denuncias ante el Defensor del Pueblo griego o la Inspección de Trabajo. Estos organismos tienen la facultad de investigar las denuncias e imponer sanciones.
- La ley define el acoso como cualquier comportamiento no deseado relacionado con características protegidas (por ejemplo, orientación sexual, identidad de género) que crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil o humillante.

- Los empleadores deben proporcionar adaptaciones razonables para los empleados con necesidades específicas, como discapacidades, a menos que hacerlo cree una carga excesiva.

Esta ley es especialmente importante para las personas LGBT, ya que garantiza su derecho a la igualdad de trato en el ámbito laboral. Abordar directamente la orientación sexual y la identidad de género ayuda a combatir la discriminación, el acoso y la desigualdad de oportunidades que suelen enfrentar los empleados LGBT. También proporciona mecanismos precisos para abordar las violaciones, ofreciendo a las personas LGBT una vía para buscar justicia y exigir responsabilidades a los empleadores.

Artículo 62 de la Ley de Salud para Todos, Acceso Igualitario y de Calidad al Sistema Nacional de Salud (2022)

El artículo 62 de la ley de 2022 prohíbe explícitamente las "terapias de conversión", definidas como cualquier tratamiento dirigido a cambiar o suprimir la orientación sexual o la identidad/expresión de género de una persona. La prohibición se aplica tanto a profesionales como a no profesionales que realizan o promueven dichas prácticas. La ley se promulgó en 2022, lo que marcó un paso crucial en la protección de los derechos de las personas LGBT en Grecia.

El marco legislativo tipifica como delito la provisión y promoción de prácticas de conversión para personas vulnerables, que incluyen a menores (niños menores de 18 años) y adultos vulnerables, como aquellos bajo tutela judicial.

Las prácticas de conversión, ampliamente desacreditadas por organizaciones médicas y psicológicas, se consideran perjudiciales y poco éticas. La ley garantiza que ninguna persona pueda someterse a estas prácticas sin su consentimiento explícito. Incluso con consentimiento, las terapias de conversión dirigidas a menores o adultos vulnerables siguen prohibidas.

Una práctica prohibida es cualquier práctica que intente alterar o suprimir la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género de una persona sin su consentimiento explícito. Los profesionales prohibidos son profesionales con licencia, personas sin licencia y quienes promueven o publicitan prácticas de conversión, independientemente de su estatus profesional. Las sanciones incluyen prisión, multas, sanciones disciplinarias y administrativas. Las infracciones reiteradas se consideran circunstancias agravantes y conllevan sanciones más severas.

Además, los profesionales tienen prohibido promover, exhibir o publicitar prácticas de conversión para sí mismos o para terceros. También tienen prohibido animar o recomendar prácticas de conversión a otras personas.

Esta ley representa un avance significativo para los derechos LGBT en Grecia, ya que reconoce y aborda el daño causado por las prácticas de conversión. Al prohibir estas prácticas para menores y adultos vulnerables, la ley protege a las personas de tratamientos coercitivos, abusivos y pseudocientíficos que socavan su bienestar. La prohibición de la promoción y la publicidad garantiza además que estas prácticas nocivas no se normalicen ni sean accesibles.

Ley de Igualdad en el Matrimonio Civil (Ley N.º 5.089, 2024)

A partir de 2024, el matrimonio es legal para las parejas del mismo sexo. Las uniones civiles, que ofrecen derechos comparables al matrimonio, están disponibles desde la legislación anterior.

La ley se promulgó el **16 de febrero de 2024**, tras su aprobación en el Parlamento y su inmediata firma por el presidente. Esta legislación, conocida como **Ley de Igualdad Matrimonial Civil**, otorga a las parejas del mismo sexo el derecho a contraer matrimonio en las mismas condiciones que las parejas heterosexuales, lo que marca un hito en la igualdad LGBT en Grecia.

El camino hacia la igualdad matrimonial comenzó en 2008, cuando el alcalde de Tilos casó a dos parejas del mismo sexo, aprovechando un vacío legal. Esto desató una controversia legal y social, y los matrimonios fueron finalmente anulados por el Tribunal Supremo en 2017, alegando "valores sociales griegos" y "tradiciones morales". Las uniones civiles se introdujeron como una solución de compromiso, ofreciendo cierta protección legal a las parejas del mismo sexo, pero sin llegar a la igualdad plena. En 2021 se propuso un proyecto de ley para la igualdad matrimonial, que incluía los derechos de adopción y crianza compartida para las parejas del mismo sexo, pero se estancó.

En 2023, se recuperó el apoyo político, y el primer ministro abogó por la igualdad matrimonial tras su reelección. Se celebraron consultas públicas en enero de 2024. El gobierno presentó el proyecto de ley de igualdad matrimonial el 1 de febrero de 2024, que fue aprobado en el Parlamento por 175 votos a favor y 77 en contra el 15 de febrero de 2024.

La promulgación de la Ley n.º 5.089 representa un avance histórico en los derechos de las personas LGBT en Grecia. Al otorgar a las parejas del mismo sexo el derecho a contraer matrimonio, la ley establece:

- Pleno reconocimiento jurídico de las relaciones.
- Igualdad de derechos en materia de adopción y crianza compartida.
- Protecciones para las personas transgénero dentro del matrimonio, eliminando requisitos discriminatorios anteriores (por ejemplo, divorcios forzados).

Si bien la ley refleja un avance significativo, surge tras décadas de resistencia arraigada en el conservadurismo social y la oposición de entidades influyentes como la Iglesia de Grecia. Su aprobación exitosa indica un cambio en la actitud social, aunque persisten desafíos para fomentar la plena aceptación y eliminar el estigma.

Ley N° 5.089 (2024) y la Legalización de la Adopción Conjunta para Parejas del Mismo Sexo

La adopción conjunta se legalizó para parejas del mismo sexo en 2024.

- 16 de febrero de 2024: Al promulgarse la Ley de Igualdad en el Matrimonio Civil (Ley N° 5.089) se posibilitó la adopción conjunta para parejas del mismo sexo.
- Abril de 2024: Los beneficios parentales se extendieron a las parejas del mismo sexo que adoptan niños.

El artículo 1545 del Código Civil restringía previamente la adopción conjunta a las parejas casadas, excluyendo en la práctica a las parejas del mismo sexo debido a la ausencia de derechos matrimoniales legales. Con la aprobación de la Ley n.º 5.089, el matrimonio igualitario se legalizó, otorgando automáticamente a las parejas del mismo sexo el derecho a la adopción conjunta. En

2018, la Ley de Adopción Infantil (Ley n.º 4538) permitió a las parejas del mismo sexo acoger a niños, pero no adoptarlos. El acogimiento se presentó como un acto altruista, en el que el niño mantenía vínculos con sus padres biológicos. La adopción permaneció limitada a las parejas casadas, excluyendo a las parejas del mismo sexo debido a la falta de reconocimiento legal del matrimonio. En 2021 y 2022, el partido de la oposición SYRIZA presentó proyectos de ley para legalizar el matrimonio igualitario y ampliar los derechos de adopción, pero estos esfuerzos se estancaron. En 2023, el gobierno y el primer ministro respaldaron la igualdad matrimonial, lo que condujo a consultas públicas y a la eventual aprobación de la Ley de Igualdad Matrimonial Civil en febrero de 2024.

Se otorgaron derechos de adopción conjunta a las parejas del mismo sexo como parte de la ley general de igualdad matrimonial. Las prestaciones parentales, incluidas las prestaciones por maternidad, se extendieron a las parejas del mismo sexo en abril de 2024, garantizando así apoyo económico y social a las familias adoptivas. La legalización de la adopción conjunta representa un hito transformador para las familias LGBT en Grecia. Reconoce la igualdad de capacidad de las parejas del mismo sexo para proporcionar hogares amorosos y estables a sus hijos. Este cambio:

- Afirma la dignidad y legitimidad de las familias LGBT.
- Proporciona a los niños adoptados de parejas del mismo sexo las mismas protecciones legales y beneficios parentales que a los de familias heterosexuales.
- Mejora la aceptación social y reduce el estigma contra la crianza de hijos LGBT.

A pesar de los avances legales, las actitudes sociales y la resistencia de grupos conservadores, incluida la Iglesia, pueden seguir dificultando su plena aceptación. Es necesario continuar los esfuerzos para educar al público y garantizar la correcta implementación de estos derechos.

Ley N° 4.958 (2022) y Restricciones a las Intervenciones Médicas No Vitales para Menores Intersexuales

La ley prohíbe las intervenciones médicas destinadas a modificar las características sexuales de menores intersexuales, a menos que se cumplan las siguientes condiciones: el menor debe tener al menos 15 años y debe otorgar su consentimiento libre, previo y plenamente informado.

Para menores de 15 años, las intervenciones no aplazables requieren la autorización de un Tribunal de Magistrados local. El tribunal debe considerar las opiniones del menor y del Comité Interdisciplinario antes de otorgar el permiso. Se permiten intervenciones médicas inmediatas sin autorización judicial si son necesarias para prevenir riesgos graves o potencialmente mortales para la salud que no puedan retrasarse. Sanciones por infracciones: Los médicos que realicen cirugías no autorizadas se enfrentan a consecuencias penales, como multas y prisión. Esta ley busca proteger a los menores intersexuales de procedimientos médicos no vitales e irreversibles realizados sin su consentimiento informado. Históricamente, las personas intersexuales se han enfrentado a cirugías o tratamientos destinados a alinear sus características físicas con las expectativas sociales de los cuerpos masculinos o femeninos, lo que a menudo resulta en daños físicos y psicológicos a largo plazo. Las reformas de 2022 priorizan la autonomía corporal y los derechos de los menores intersexuales al retrasar las intervenciones no urgentes hasta que tengan la edad suficiente para tomar decisiones informadas sobre sus cuerpos.

Esta legislación supone un avance significativo en la protección de los derechos humanos de las personas intersexuales en Grecia. Sus aspectos clave incluyen:

- Reconocer el derecho de los menores intersexuales a decidir sobre procedimientos médicos que involucren sus cuerpos.
- Limitar las cirugías innecesarias reduce el riesgo de trauma psicológico y complicaciones físicas.
- Al involucrar a los menores intersexuales y a un Comité Interdisciplinario en las decisiones, la ley garantiza que sus voces sean escuchadas en los procesos médicos y legales.

El éxito de la ley depende de su aplicación y del correcto funcionamiento de los sistemas judicial y médico. Sin embargo, el estigma social y la falta de concienciación sobre las cuestiones intersexuales pueden dificultar su plena implementación. Esta legislación demuestra el compromiso de Grecia con la armonización de sus políticas con los estándares internacionales de derechos humanos, en particular para los grupos vulnerables e históricamente marginados. ¡Avísame si esto te funciona o si tienes la siguiente ley!

Nombre de la política/Marco legal : Legislación antidiscriminación (*Ley 4443/2016*)

Fecha de promulgación: 2016

Institución responsable: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Población objetivo: Grupos que pueden enfrentar discriminación, incluidas las personas trans e intersexuales

Descripción general y objetivos

La Ley 4443/2016 representa un avance legislativo significativo para fomentar una sociedad inclusiva y equitativa en Grecia. Al incorporar la Directiva Europea 2000/78/CE, la ley garantiza la igualdad de trato independientemente del origen racial o étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad, la orientación sexual y la identidad de género. Su amplio alcance abarca diversos sectores, como la sanidad, el empleo, la educación y el acceso a bienes y servicios. Entre sus objetivos se incluyen la protección de los derechos de los trabajadores, la lucha contra el abuso de mercado y el establecimiento de mecanismos para investigar conductas arbitrarias en las fuerzas del orden y los centros de detención.

Nombre de la política/Marco legal : Legislación contra los delitos de odio (*Ley 4577/2018*)

Fecha de promulgación: 2018

Institución responsable: Ministerio de Justicia, Transparencia y Derechos Humanos

Población objetivo: personas seleccionadas en función de su raza, etnia, religión, género, orientación sexual, discapacidad y otras características personales.

Descripción general y objetivos

Promulgada en 2018, la Ley 4577/2018 fortalece el marco legal de Grecia para abordar los delitos de odio y el discurso de odio. Esta legislación impone penas más severas para los delitos motivados por

prejuicios, ampliando las protecciones para incluir la raza, la religión, la orientación sexual, la discapacidad y otras categorías protegidas. Al penalizar tanto los actos violentos como el discurso que incita al odio o la violencia, la ley busca brindar una sólida protección a los grupos marginados y vulnerables. También se centra en ofrecer apoyo a las víctimas y en crear una sociedad más segura e inclusiva.

Nombre de la política/Marco legal : Prohibición de las terapias de conversión (Ley de 2022)

Fecha de promulgación: 2022

Institución responsable: *[Agencia gubernamental, ministerio u organización]*

Población objetivo: personas LGBTQI+, específicamente aquellas que pueden estar sujetas a prácticas de terapia de conversión.

Descripción general y objetivos

En 2022, Grecia dio un paso significativo hacia la protección de los derechos LGBTQI+ al promulgar una ley que prohíbe las terapias de conversión. Estas prácticas nocivas buscan cambiar o suprimir la orientación sexual o la identidad de género de una persona y se consideran ampliamente pseudocientíficas y peligrosas. Al penalizar las terapias de conversión, la ley busca salvaguardar el bienestar mental y físico de las personas LGBTQI+, a la vez que refuerza sus derechos humanos. Disposiciones específicas se dirigen a profesionales de la salud, psicólogos y consejeros, prohibiendo su participación en estas intervenciones e introduciendo penas de prisión para quienes las infrinjan.

La ley prohíbe explícitamente las prácticas de terapia de conversión, reconociendo como una violación de los derechos humanos cualquier tratamiento dirigido a alterar o suprimir la orientación sexual o la identidad de género de una persona. Esta prohibición se aplica en todos los entornos de atención médica, garantizando la erradicación de estas intervenciones perjudiciales. Para agravar la gravedad del delito, la ley penaliza la participación en terapias de conversión, sometiendo a profesionales de la salud, psicólogos, consejeros religiosos y otras personas involucradas a enjuiciamiento, incluyendo penas de prisión y otras consecuencias legales. Además, establece mecanismos de apoyo para las víctimas, permitiéndoles denunciar incidentes y acceder a los servicios necesarios para la justicia y la recuperación.

Nombre de la política/Marco legal : Ley de Reconocimiento Legal de Género (Ley 4491/2017)

Fecha de promulgación: 2017

Institución Responsable: Ministerio de Justicia, Transparencia y Derechos Humanos

Población Objetivo: Personas transgénero

Descripción general y objetivos

Promulgada en 2017, la Ley de Reconocimiento Legal de Género (Ley 4491/2017) marcó un hito importante para los derechos LGBTQI+ en Grecia. Esta ley permite a las personas cambiar su género legal por autodeterminación sin necesidad de procedimientos médicos invasivos, como cirugías o tratamientos hormonales, ni de someterse a evaluaciones psiquiátricas. Este marco legislativo se

ajusta a los estándares internacionales de derechos humanos, priorizando la autonomía y la dignidad personal. Aplicable a personas mayores de 15 años, incluye disposiciones para menores bajo condiciones específicas, garantizando que también se respete la identidad de género de las personas más jóvenes.

La ley permite a las personas transgénero modificar su marcador de género en documentos oficiales, como documentos de identidad y pasaportes, mediante un proceso judicial, eliminando así los requisitos previos de intervenciones médicas o infertilidad, afirmando su autonomía y reduciendo el estigma. Sin embargo, el proceso judicial puede ser costoso y largo, lo que dificulta la accesibilidad para las personas marginadas, en particular las de bajos recursos. Grupos de defensa han solicitado la simplificación de este proceso y la introducción de mecanismos de apoyo financiero para abordar estas barreras. Además, el marco binario de la ley, que reconoce únicamente los géneros masculino y femenino, excluye las identidades no binarias e intersexuales, lo que pone de relieve la necesidad de futuras iniciativas legislativas para garantizar el reconocimiento integral de la identidad de género.



Resumen ejecutivo

Lituania ha adoptado medidas graduales pero significativas para abordar la atención médica de las personas transgénero y combatir la discriminación, principalmente mediante reformas institucionales e iniciativas políticas. Entre las acciones clave se incluyen el establecimiento de un marco estandarizado de diagnóstico y tratamiento para personas transgénero, la elaboración de protocolos de investigación de delitos de odio y la formación de un grupo de trabajo gubernamental para mejorar la situación jurídica y la protección de las personas transgénero.

Sin embargo, persisten brechas sistémicas. Los marcos legales aún no reconocen explícitamente la identidad, expresión y características sexuales como motivos de protección, lo que expone a las personas transgénero e intersexuales a la discriminación. El Plan de Acción para la Igualdad de Oportunidades (2024-2026) y las leyes de igualdad más amplias no logran crear estándares cohesivos ni vinculantes para la inclusión LGBTQI+, especialmente en la atención médica, la educación y el empleo. Las personas no binarias e intersexuales siguen particularmente desprotegidas bajo los marcos políticos actuales.

La sociedad civil desempeña un papel fundamental en la incidencia política, pero la implementación fragmentada, la falta de estrategias a largo plazo y la insuficiente capacidad institucional obstaculizan el progreso. Lituania debe avanzar ahora hacia la codificación de las protecciones de la identidad de género, la estandarización del acceso a la atención médica inclusiva y la eliminación de las brechas legales que afectan a los grupos LGBTQI+ más marginados.

Nombre de la iniciativa : *Orden sobre la aprobación de la descripción del procedimiento para el diagnóstico y tratamiento del trastorno de identidad de género (transexualidad)*

Organización líder: Ministerio de Salud de la República de Lituania

Población objetivo: Personas adultas con trastorno de identidad de género (transexualidad) sospechado o diagnosticado.

Descripción general y objetivos

Esta política es el primer marco integral de Lituania que aborda específicamente la atención médica para personas transgénero. Establece procedimientos estandarizados para el diagnóstico y el tratamiento del trastorno de identidad de género, garantizando un enfoque multidisciplinario que involucra a psiquiatras, endocrinólogos, psicólogos y otros especialistas de la salud. La política se centra en crear un camino claro para el acceso a la terapia hormonal y otros tratamientos de afirmación de género, a la vez que establece directrices uniformes para las instituciones de salud de todo el país.

La política establece procedimientos claros de diagnóstico y tratamiento mediante un enfoque multidisciplinario, que involucra a psiquiatras, endocrinólogos y psicólogos en la evaluación, el diagnóstico y la gestión de los planes de tratamiento. Las directrices estandarizadas garantizan la coherencia en el inicio y el seguimiento de la terapia hormonal, mientras que los centros de salud deben mantener registros detallados y realizar seguimientos regulares para evaluar los resultados de los pacientes. Para promover el acceso equitativo a la atención médica, la política exige que todas las instituciones se adhieran a sus disposiciones, independientemente de su titularidad, con el objetivo de reducir las disparidades en la prestación de servicios de salud para las personas transgénero. Sin embargo, si bien proporciona un marco médico estructurado, la política no aborda explícitamente los derechos LGBTQI+ ni cuestiones sociales más amplias. Su enfoque en las transiciones binarias deja lagunas en el reconocimiento de las identidades no binarias y las necesidades específicas de las personas intersexuales. Los grupos de defensa han solicitado un enfoque más inclusivo que reconozca la diversidad de género más allá de las intervenciones médicas.

Nombre de la iniciativa : *Recomendaciones metodológicas para la investigación de los delitos de odio y el discurso de odio*

Organización principal: Oficina del Fiscal General de la República de Lituania

Población objetivo: agentes del orden público, fiscales e investigadores que se ocupan de casos de delitos de odio y discursos de odio.

Descripción general y objetivos

Este marco representa el enfoque más exhaustivo de Lituania para abordar los delitos de odio y el discurso de odio, incorporando procedimientos detallados para las fuerzas del orden. Se ajusta a las normas de la Unión Europea (UE) y a las directrices de la OSCE/OIDDH, garantizando el cumplimiento de las mejores prácticas nacionales e internacionales. El marco hace hincapié en la protección de las víctimas, protocolos detallados para la investigación del discurso de odio en línea y el seguimiento sistemático de casos. Su objetivo principal es mejorar el acceso a la justicia para los grupos marginados, en particular aquellos que son objeto de persecución por motivos de orientación sexual, identidad de género o características interseccionales.

Nombre de la iniciativa : *Orden sobre la formación de un grupo de trabajo para mejorar la condición jurídica de las personas transgénero*

Organización líder : Ministerio de Justicia de la República de Lituania

Población objetivo : Personas transgénero en Lituania

Descripción general y objetivos

Una orden ministerial oficial en Lituania ha establecido un grupo de trabajo multisectorial para elaborar propuestas que mejoren la situación jurídica de las personas transgénero. Este grupo reúne a representantes de ministerios clave, instituciones de derechos humanos y organizaciones de la sociedad civil. Al abordar los desafíos legales y sociales que enfrentan las personas transgénero, el grupo de trabajo busca alinear las políticas de Lituania con los estándares europeos en materia de derechos humanos y protección de las personas LGBTQI+.

El grupo de trabajo adopta un enfoque multisectorial, reuniendo a representantes de instituciones gubernamentales, organismos de derechos humanos y organizaciones de la sociedad civil. Entre los participantes se encuentran el Ministerio de Justicia, el Ministerio de Salud y el Ministerio de Seguridad Social y Trabajo, junto con la Oficina del Defensor del Pueblo para la Igualdad de Oportunidades y la Oficina del Defensor del Pueblo del Seimas. Organizaciones de la sociedad civil como la Liga Gay Lituana, el Instituto de Monitoreo de Derechos Humanos y Trans Autonomy aportan valiosas perspectivas. Esta representación diversa garantiza un análisis integral de los derechos de las personas transgénero, lo que promueve recomendaciones de políticas equilibradas y fundamentadas.

Nombre de la iniciativa : *Plan de Acción para la Implementación de la Igualdad de Oportunidades 2024-2026*

Organización líder: *Ministerio de Seguridad Social y Trabajo de la República de Lituania*

Población objetivo: Todos los residentes de Lituania, con atención fragmentada a los grupos protegidos, incluidas las personas LGBTQI+, las minorías étnicas, las personas con discapacidad y otros grupos vulnerables.

Descripción general y objetivos

El marco político actual de Lituania promueve la igualdad de oportunidades mediante la introducción de medidas que abordan los derechos de las personas LGBTQI+ y combaten la discriminación interseccional. Sin embargo, las iniciativas siguen estando fragmentadas, presentándose como intervenciones aisladas en lugar de como componentes de una estrategia cohesiva y sostenible para el cambio sistémico. El marco se centra en el acceso a la atención médica, la concienciación pública y el desarrollo de la capacidad institucional, pero carece de una visión estratégica para lograr un impacto a largo plazo.

La política solo incluye parcialmente los derechos LGBTQI+, con disposiciones limitadas en el Objetivo 7. Si bien se introducen medidas básicas de atención médica, como programas puntuales de capacitación para profesionales sanitarios, no existe un enfoque integral para la inclusión LGBTQI+.

Las iniciativas de concienciación pública son a corto plazo y carecen de financiación sostenible, lo que reduce su eficacia a largo plazo. Los derechos de las personas transgénero e intersexuales reciben una atención mínima, con una formación sanitaria limitada, pero sin reformas sistémicas ni un marco legal de reconocimiento de género, lo que deja sin protección a las personas intersexuales. Se reconoce la discriminación interseccional, pero carece de medidas concretas de implementación y financiación sostenible. Además, la protección contra la discriminación en áreas críticas sigue estando fragmentada, con un acceso limitado a la atención médica, falta de políticas educativas inclusivas, protecciones laborales débiles, accesibilidad desigual a los servicios públicos y mecanismos inadecuados para garantizar el acceso a la justicia para las personas LGBTQI+.

Nombre de la política : *Ley de Igualdad de Oportunidades (versión consolidada del 1 de enero de 2024)*

Organización líder : Parlamento de la República de Lituania

Población objetivo : Todos los residentes de Lituania, pero con lagunas significativas en las características protegidas

Descripción general y objetivos

El principal marco jurídico lituano para la igualdad busca abordar la discriminación y promover la igualdad de oportunidades en toda la sociedad. Sin embargo, subestima considerablemente las protecciones para las personas LGBTQI+, reconociendo únicamente la "orientación sexual" como motivo de protección. La ausencia de disposiciones explícitas sobre la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales deja a las personas transgénero e intersexuales particularmente vulnerables a la discriminación. Este alcance limitado socava la eficacia de la ley para abordar las desigualdades sistémicas y garantizar protecciones integrales.



Resumen ejecutivo

Chipre ha comenzado a sentar las bases para la inclusión LGBTQI+ mediante una combinación de reformas legales e iniciativas comunitarias. La histórica ley de 2023 que prohíbe las terapias de conversión marcó un paso crucial en la protección de las personas LGBTQI+ de prácticas nocivas, alineando a Chipre más estrechamente con las normas internacionales de derechos humanos. Iniciativas complementarias, como las iniciativas SAFE-R y Health4LGBTI, se centran en mejorar el acceso a la atención médica inclusiva, la formación profesional y la concienciación pública.

Las organizaciones de la sociedad civil, en particular Accept LGBTI Cyprus, han liderado proyectos innovadores como «Colorful Meetings» y «Perform to Reform», que empoderan a la juventud, fomentan la resiliencia comunitaria y promueven la visibilidad LGBTQI+ mediante la participación creativa. Estos proyectos demuestran el potencial transformador del activismo de base para desafiar los estereotipos y fomentar la inclusión.

Sin embargo, el marco político nacional sigue fragmentado. Existe una falta de protección integral para las personas trans e intersexuales, especialmente en áreas como políticas sanitarias, inclusión laboral y reconocimiento legal de género. La mayoría de las reformas dependen de financiación temporal o de iniciativas aisladas sin una aplicación sistemática ni continuidad. Para garantizar un cambio duradero, Chipre debe fortalecer la rendición de cuentas institucional, crear estrategias nacionales de inclusión e integrar los derechos LGBTIQ+ en su infraestructura de políticas públicas.

Nombre de la iniciativa : *Salvaguardar el derecho a la salud de las personas LGBTIQ+*

Descripción general y objetivos

El proyecto SAFE-R es una iniciativa pionera en Chipre diseñada para prevenir y abordar la discriminación y el estigma en materia de salud contra las personas LGBTIQ+. Al promover prácticas sanitarias equitativas, el proyecto busca priorizar los derechos y el bienestar de todas las personas, independientemente de su orientación sexual o identidad de género. SAFE-R se alinea con los objetivos principales de la convocatoria del CERV, en particular al combatir los estereotipos de género y sexualidad.

El proyecto busca mejorar la atención médica para las personas LGBTIQ+ mediante la evaluación de las brechas de conocimiento, la capacitación de profesionales, la sensibilización y la promoción de buenas prácticas. Se evaluarán los conocimientos y experiencias existentes mediante entrevistas y encuestas con profesionales de la salud y personas LGBTIQ+ para identificar barreras y discriminación en el acceso a la atención médica. Para fortalecer la competencia profesional, 100 profesionales de la salud y 75 estudiantes de medicina y enfermería recibirán capacitación acreditada sobre atención inclusiva. El proyecto también busca combatir el estigma llegando a 500.000 personas mediante campañas específicas en redes sociales y eventos públicos, destacando las experiencias de las personas transgénero e intersexuales en la atención médica. Finalmente, se desarrollarán y distribuirán paquetes de capacitación y guías de buenas prácticas para garantizar un impacto a largo plazo, impulsando mejoras sostenibles en los servicios de atención médica para las personas LGBTIQ+.

Nombre de la política/Marco legal : *Prohibición de la terapia de conversión*

Fecha de promulgación: 2023

Institución responsable: *Gobierno de Chipre*

Población objetivo: *Comunidad LGBTQIA+*

Descripción general y objetivos

La ley recientemente promulgada en Chipre marca un hito importante en la protección de los derechos y la dignidad de las personas LGBTQ+ al penalizar explícitamente las prácticas de terapia de conversión. Al modificar el código penal, la legislación busca proteger a las poblaciones vulnerables de intervenciones perjudiciales, exigir responsabilidades a los profesionales mediante sanciones legales y reforzar las garantías prohibiendo la publicidad de dichas prácticas y garantizando que los tutores legales no puedan someter a las personas a ellas. Este marco progresista refuerza el

compromiso de Chipre con los derechos LGBTQ+ y se alinea con los estándares internacionales de derechos humanos.

La nueva ley chipriota adopta una postura firme contra las prácticas de conversión, penalizando explícitamente cualquier técnica destinada a alterar o suprimir la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género de una persona para protegerla de intervenciones coercitivas. También prohíbe la publicidad o promoción de estas prácticas, impidiendo su propagación y normalización. Además, los tutores legales que derivan a personas a terapia de conversión pueden ser responsables, lo que refuerza la protección de los menores y las personas vulnerables. Se establecen sanciones estrictas: las infracciones generales se castigan con hasta dos años de prisión y/o una multa de 5.000 €, mientras que los delitos que involucran a menores conllevan penas mayores de hasta tres años de prisión y/o una multa de 10.000 €. Esta legislación supone un avance significativo en los derechos y la protección de las personas LGBTQ+.

Nombre de la iniciativa : *Salud4LGBTI - Reduciendo las desigualdades en salud que experimentan las personas LGBTI*

Descripción general y objetivos

Esta iniciativa busca superar las brechas significativas en el acceso a la atención médica y la igualdad para las personas LGBTQI+, dotando a los profesionales sanitarios y a los responsables políticos de los conocimientos y las herramientas necesarios para apoyar a las comunidades diversas. Al abordar los desafíos de salud únicos que enfrentan las personas LGBTQI+, la iniciativa fomenta la inclusión y mejora las estrategias de salud pública en los países participantes, incluido Chipre.

Un aspecto clave de la iniciativa es el desarrollo de módulos de capacitación intuitivos para profesionales de la salud, brindándoles conocimientos prácticos sobre las preocupaciones de salud de la comunidad LGBTQI+, estrategias para combatir los sesgos y herramientas para crear entornos seguros e inclusivos para los pacientes. La iniciativa también trabaja para integrar las necesidades de salud de la comunidad LGBTQI+ en estrategias más amplias de salud pública, colaborando con los responsables políticos para priorizar la igualdad en el acceso a la atención médica y abordar desafíos específicos como las disparidades en salud mental y las barreras a la atención preventiva. Además, la colaboración con grupos locales de defensa, como Accept LGBTI Cyprus, garantiza que las herramientas de capacitación sean culturalmente relevantes, se perfeccionen a través de la retroalimentación de la comunidad y se utilicen para promover cambios sistémicos en las políticas y prácticas de salud.

Nombre de la iniciativa : *Reuniones coloridas: grupos de autoayuda LGBTQ+*

Organización líder: *Accept LGBTQ+ Chipre*

Descripción general y objetivos

"Colorful Meetings" de Accept LGBTQ+ Cyprus es una iniciativa comunitaria diseñada para empoderar a las personas LGBTQ+ y a sus aliados, fomentando la autoaceptación, la resiliencia y el bienestar mental. Ofrece un espacio seguro e inclusivo para el diálogo abierto sobre temas

personales y comunitarios, garantizando la confidencialidad y el respeto mutuo. La iniciativa se centra en empoderar a las personas LGBTQ+ promoviendo la autoaceptación y fortaleciendo la resiliencia en áreas como la salida del armario y la salud mental. También trabaja en el fortalecimiento de las relaciones familiares mediante sesiones especializadas que ayudan a los padres a comprender mejor y conectar con sus seres queridos LGBTQ+. Además, la educación comunitaria y las conexiones sociales se fortalecen mediante ejercicios experienciales, debates dirigidos por expertos y actividades externas, fomentando la visibilidad, la concienciación y la solidaridad entre las personas LGBTQ+ y sus aliados.

"Colorful Meetings" ofrece grupos de autoayuda seguros e inclusivos, dirigidos por facilitadores capacitados, donde los participantes pueden compartir experiencias abiertamente, garantizando el respeto mutuo y la confidencialidad. Estas sesiones se centran en la resiliencia, la salud mental y la apertura de la sociedad, fomentando el apoyo y la comprensión entre los asistentes. Para fortalecer las relaciones familiares, la iniciativa ofrece sesiones especializadas para padres, guiándolos sobre cómo fomentar la aceptación y la comunicación con sus seres queridos LGBTQ+. Además, ejercicios experienciales y debates dirigidos por expertos fomentan la concienciación sobre la salud mental y los problemas comunitarios, promoviendo la visibilidad y la aceptación dentro de la comunidad LGBTQ+.

Nombre de la iniciativa: *"Actuar para reformar" RUTAS*

Descripción general y objetivos

Esta iniciativa fusiona las artes escénicas con el activismo LGBTQI+ para fomentar la inclusión, la aceptación y la concienciación entre la juventud. Al dotar a trabajadores juveniles y artistas de herramientas innovadoras, explora maneras creativas de abordar temas de género e identidad sexual, a la vez que promueve la diversidad. En colaboración con Accept LGBTI Cyprus, el proyecto sigue el principio "Nada sobre nosotros sin nosotros", garantizando que la comunidad LGBTQI+ siga siendo central en su diseño e impacto. Sus objetivos clave incluyen el desarrollo de capacidades, ayudar a trabajadores juveniles y artistas a involucrarse creativamente con temas LGBTQI+ y crear conciencia ampliando su alcance más allá de los círculos activistas a través de presentaciones. La iniciativa también fomenta la colaboración entre activistas, artistas y organizaciones juveniles, desarrolla un conjunto de herramientas fácil de usar para integrar la diversidad en las artes escénicas y empodera a activistas emergentes para participar en la defensa de los derechos LGBTQI+ y los derechos humanos.

La iniciativa logró expandir la concienciación más allá de los espacios tradicionales de defensa de los derechos LGBTQI+, llegando a públicos diversos y fomentando una mayor comprensión entre personas que previamente no estaban involucradas en temas LGBTQI+. Se desarrolló un conjunto completo de herramientas que proporciona a trabajadores juveniles y artistas ejercicios prácticos, metodologías creativas y herramientas de debate para abordar la diversidad, la inclusión y la discriminación interseccional. Mediante el desarrollo de capacidades, los participantes adquirieron nuevas habilidades en técnicas de artes escénicas y metodologías de habilidades blandas, lo que les permitió abordar eficazmente problemas sociales complejos. El proyecto también fortaleció la

colaboración entre organizaciones, activistas y artistas, fomentando una red sostenida de defensa. Al integrar las artes y el activismo, demostró el poder de la expresión creativa para inspirar empatía, desafiar estereotipos y promover la cohesión social. Además, la iniciativa empoderó a activistas emergentes, brindándoles herramientas para una defensa eficaz de los derechos LGBTQI+ y los derechos humanos. Su enfoque interseccional garantizó que se abordaran formas superpuestas de discriminación —relacionadas con el género, la raza, la orientación sexual y el nivel socioeconómico—, fomentando una comprensión matizada e inclusiva de la marginación.

IRLANDA

Resumen ejecutivo

Irlanda destaca por su sólida protección legal para las personas LGBTQI+, especialmente en materia de reconocimiento de género y lucha contra la discriminación. La Ley de Reconocimiento de Género (2015) fue una de las primeras en Europa en permitir el cambio de género legal basado en la autoidentificación, y las Leyes de Igualdad protegen explícitamente contra la discriminación por motivos de identidad y expresión de género. Estos marcos contribuyen a la reputación de Irlanda como líder progresista en materia de derechos LGBTQI+.

La Estrategia para la Juventud LGBTI+ también ha abordado desigualdades históricas al ampliar los derechos de pensión para sobrevivientes y ofrecer una visión estratégica para apoyar a la juventud LGBTI+. Sin embargo, persisten brechas en áreas como la discriminación interseccional, la equidad en la atención médica y la inclusión laboral. Legislación sanitaria como la Ley de Igualación de Riesgos promueve la equidad general, pero no aborda directamente las disparidades en la atención médica de la población LGBTQI+.

Las políticas vigentes en Irlanda aún no abordan plenamente los complejos desafíos que enfrentan las personas LGBTQI+ que también pertenecen a otros grupos marginados. Las reformas futuras deberían priorizar la interseccionalidad, mejorar las estrategias de atención médica inclusiva y ampliar las protecciones específicas más allá de los jóvenes para garantizar que todas las personas trans e intersexuales gocen de igualdad tanto en la ley como en la práctica.

Nombre de la iniciativa : *Ley de Igualdad (Disposiciones Diversas) de 2015*

Fecha de promulgación: *diciembre de 2015*

Organización líder: *Departamento de Justicia e Igualdad, Irlanda*

Población objetivo : *Todas las personas, con disposiciones específicas que afecten a las personas LGBTI+*

Resumen de disposiciones

Esta Ley modifica la legislación existente sobre igualdad para prohibir la discriminación por diversos motivos, incluida la identidad y expresión de género, fortaleciendo así las protecciones para las personas LGBTI+ en el empleo y la prestación de bienes y servicios.

Descripción general y objetivos

La Ley de Reconocimiento de Género de 2015 fortalece el marco de igualdad de Irlanda al proteger explícitamente a las personas contra la discriminación basada en la identidad y expresión de género. Su objetivo principal es permitir que las personas transgénero autodeclaren su identidad de género sin necesidad de intervención ni evaluación médica, facilitando así la modificación de documentos oficiales como certificados de nacimiento y pasaportes. Las personas mayores de 18 años pueden autodeclararse, mientras que las de 16 a 17 años pueden solicitarlo mediante una orden judicial. La Ley busca promover la dignidad, la autonomía y la inclusión de las personas transgénero.

Nombre de la iniciativa : Ley de Reconocimiento de Género de 2015

Organización líder: *Departamento de Protección Social, Irlanda*

Población objetivo: *personas transgénero*

Descripción general y objetivos

La Ley de Reconocimiento de Género de 2015 permite que las personas transgénero en Irlanda obtengan el reconocimiento legal de su género preferido por parte del estado. Esta legislación histórica facilita la modificación de documentos oficiales como certificados de nacimiento y pasaportes, priorizando la dignidad y la inclusión. El reconocimiento legal se basa en la autodeclaración para las personas mayores de 18 años, mientras que los menores de 16 y 17 años pueden solicitarlo mediante una orden judicial.

La Ley reconoce la discriminación interseccional, pero no aborda explícitamente las desigualdades superpuestas relacionadas con el género, la raza y el nivel socioeconómico, lo que deja brechas en la lucha contra la marginación sistémica. Si bien incluye medidas contra la discriminación en el empleo y la educación y promueve la atención médica inclusiva, carece de disposiciones específicas para las personas que enfrentan múltiples formas de discriminación. Grupos de defensa han solicitado un enfoque interseccional más integral para garantizar la implementación equitativa de políticas y abordar eficazmente los desafíos complejos.

Nombre de la iniciativa : *Ley de Seguro de Salud (Enmienda) de 2013*

Organización líder: *Departamento de Salud de Irlanda*

Población objetivo: *Todas las personas que acceden al seguro de salud*

Resumen de disposiciones

La Ley se centra principalmente en los ajustes a la igualación de riesgos en el mercado de seguros de salud, contribuyendo a un sistema de seguros de salud más equitativo.

Descripción general y objetivos

La Ley de Igualación de Riesgos busca garantizar la equidad en el mercado de seguros médicos mediante la implementación de medidas de igualación de riesgos. Estas medidas están diseñadas para promover el acceso equitativo al seguro médico para todos los ciudadanos, fomentando la inclusión y reduciendo las disparidades en la atención médica. Si bien la Ley enfatiza la equidad en el

acceso a la atención médica, no aborda explícitamente a grupos específicos como las personas LGBTQI+.

La Ley promueve indirectamente la equidad al fomentar el acceso equitativo a la atención médica. Sin embargo, carece de medidas explícitas para abordar las desigualdades sistémicas relacionadas con el género, la raza o el nivel socioeconómico, lo que limita su eficacia para abordar las vulnerabilidades agravadas. Además, si bien busca la equidad general, no aborda explícitamente los desafíos de la atención médica para las personas LGBTQI+, lo que crea una brecha en la inclusión integral de los grupos marginados.

Nombre de la iniciativa : *Estrategia para la Juventud LGBTI+*

Organización líder: *Departamento de Asuntos de la Infancia y la Juventud*

Descripción general y objetivos

Esta legislación aborda las desigualdades históricas al garantizar que las parejas del mismo sexo tengan igual acceso a las pensiones de supervivencia. Reconoce las relaciones de compromiso anteriores al matrimonio igualitario, brindando seguridad financiera y reconociendo la legitimidad de estas uniones. La legislación busca promover la igualdad y la inclusión en el sistema de bienestar social al abordar estas disparidades.

La legislación aborda parcialmente formas de discriminación superpuestas, como las basadas en el género, la raza y la situación socioeconómica. Sin embargo, los mecanismos de implementación siguen siendo limitados, lo que deja a algunas personas sin protección adecuada ni acceso a recursos.

Análisis comparativo

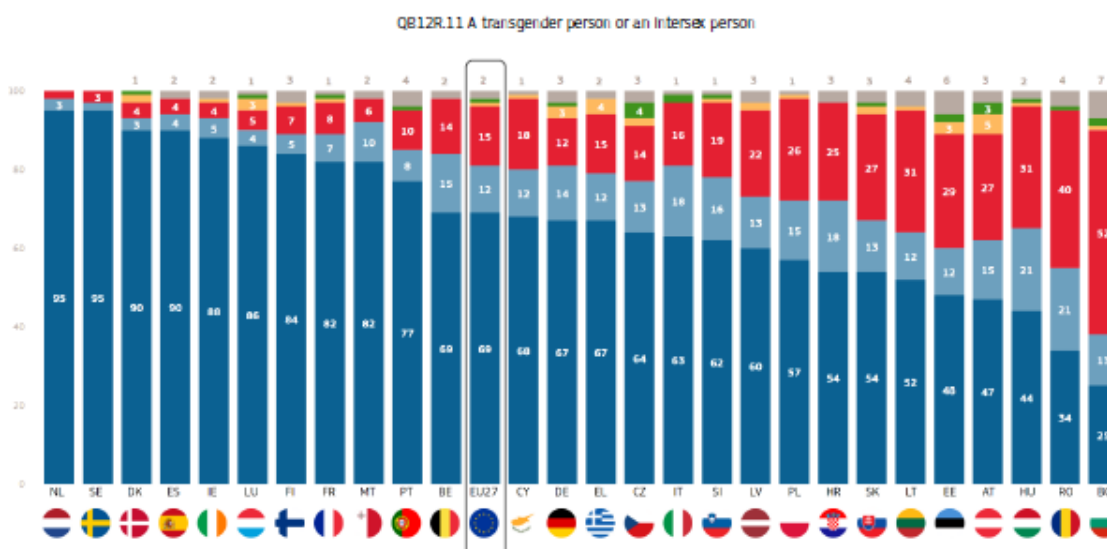
Similitudes y diferencias entre países

Los cinco países estudiados (España, Grecia, Lituania, Chipre e Irlanda) comparten varias similitudes generales en sus esfuerzos por promover los derechos LGBTQI+. Todos ellos han **adoptado medidas legislativas para proteger a las personas LGBTQI+, lo que refleja una mayor alineación con las directivas de la Unión Europea y los marcos internacionales de derechos humanos**. Estas medidas incluyen leyes que abordan la lucha contra la discriminación en el empleo, la atención médica y la educación, así como la protección contra los delitos de odio. España e Irlanda, en particular, han sido pioneros en la integración de las protecciones LGBTQI+ en sus sistemas jurídicos, mientras que Grecia ha avanzado rápidamente en los últimos años con la aprobación de una legislación histórica sobre el matrimonio entre personas del mismo sexo y la prohibición de las terapias de conversión.

A pesar de estos compromisos compartidos, existen diferencias notables en el alcance, la implementación y la recepción cultural de los derechos LGBTQI+ en estos países. La posición de España como pionera se evidencia a través de sus leyes progresistas, como la **Ley Trans (2023)**, que otorga a las personas transgénero el derecho a autoidentificarse sin aprobación médica. Irlanda ha

adoptado un enfoque igualmente progresista, con protecciones contra la discriminación que abarcan un amplio espectro de identidades y expresiones de género. Por el contrario, Lituania y Chipre se quedan atrás, con protecciones más limitadas para las personas LGBTQI+, a menudo confinadas a áreas políticas estrechas como la atención médica o las medidas contra los delitos de odio. Grecia, si bien avanza, continúa enfrentándose a la resistencia en regiones conservadoras, donde la aceptación social de las personas LGBTQI+ sigue siendo inconsistente.

QB12R. Regardless of whether you're actually working or not, please tell me, using a scale from 1 to 10, how comfortable would you feel, if a colleague at work with whom you are in daily contact, belonged to each of the following groups? '1' means that you would feel, 'not at all comfortable' and '10' that you would feel 'totally comfortable'. (%)



Fuente: Discriminación en la Unión Europea, Informe resumido, Eurobarómetro especial 535, abril-mayo de 2023.
<https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2972>

Una similitud crucial entre todos los países es **la brecha entre las políticas y la práctica**. Incluso en naciones con marcos legales avanzados, como España e Irlanda, la implementación de políticas a menudo **resulta insuficiente debido a limitaciones de recursos, disparidades regionales o una concienciación pública insuficiente**. Por ejemplo, las comunidades autónomas en España a veces tienen dificultades para aplicar las protecciones LGBTQI+ a nivel nacional de manera uniforme, lo que refleja desafíos más amplios en la descentralización. De igual manera, Grecia y Chipre enfrentan obstáculos significativos para aplicar las leyes contra la discriminación, especialmente en zonas rurales o religiosamente conservadoras, donde **el estigma contra las personas LGBTQI+ sigue siendo generalizado**.

La capacidad institucional es otra área de divergencia. Países como Irlanda y España se benefician de sólidos organismos de igualdad, como la Autoridad de Igualdad de Irlanda, que supervisa el cumplimiento y aplica las leyes contra la discriminación. En cambio, Lituania y Chipre cuentan con menos recursos e instituciones menos consolidadas para supervisar la implementación de políticas, lo que genera resultados inconsistentes. Esta disparidad institucional se ve agravada por las variaciones en la actitud pública, ya que Lituania y Chipre registran **mayores niveles de estigma social** en comparación con España e Irlanda. Grecia se sitúa en un punto intermedio, con **centros urbanos progresistas que muestran una mayor aceptación, pero las zonas rurales aún luchan contra prejuicios arraigados**.

Los factores culturales y religiosos también influyen significativamente en estas diferencias .

Por ejemplo, la influencia de la Iglesia católica en España ha disminuido significativamente en las últimas décadas, lo que ha permitido el avance de los derechos LGBTQI+ sin una oposición sustancial. Por el contrario, la Iglesia ortodoxa en Grecia y Chipre sigue ejerciendo una influencia considerable sobre la opinión pública y la formulación de políticas, lo que a menudo impide la implementación de medidas progresistas en favor de la comunidad LGBTQI+. En Lituania, el legado del conservadurismo de la era soviética y el limitado discurso público sobre las cuestiones LGBTQI+ contribuyen a un progreso más lento en la aceptación social y el desarrollo de políticas.

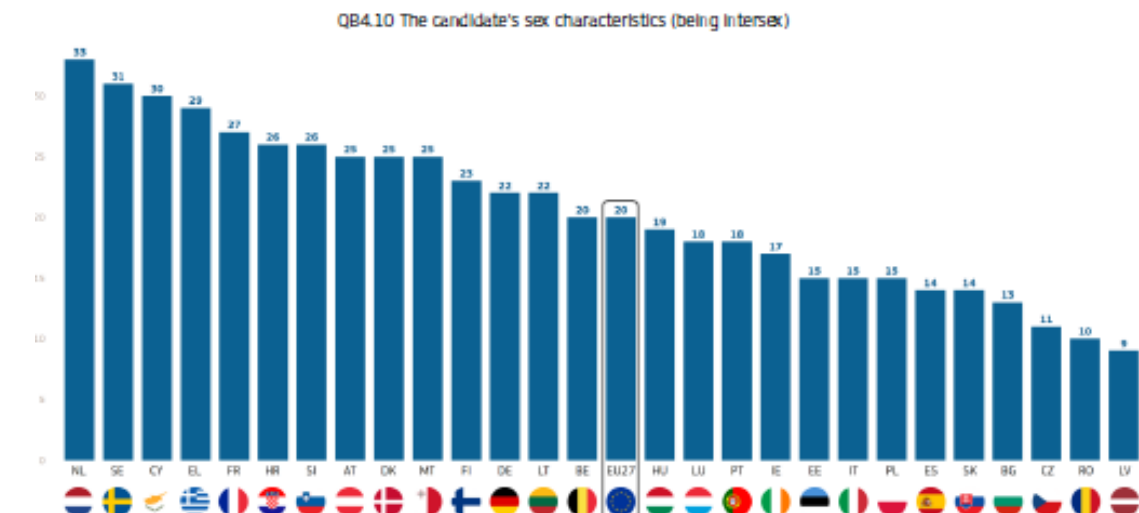
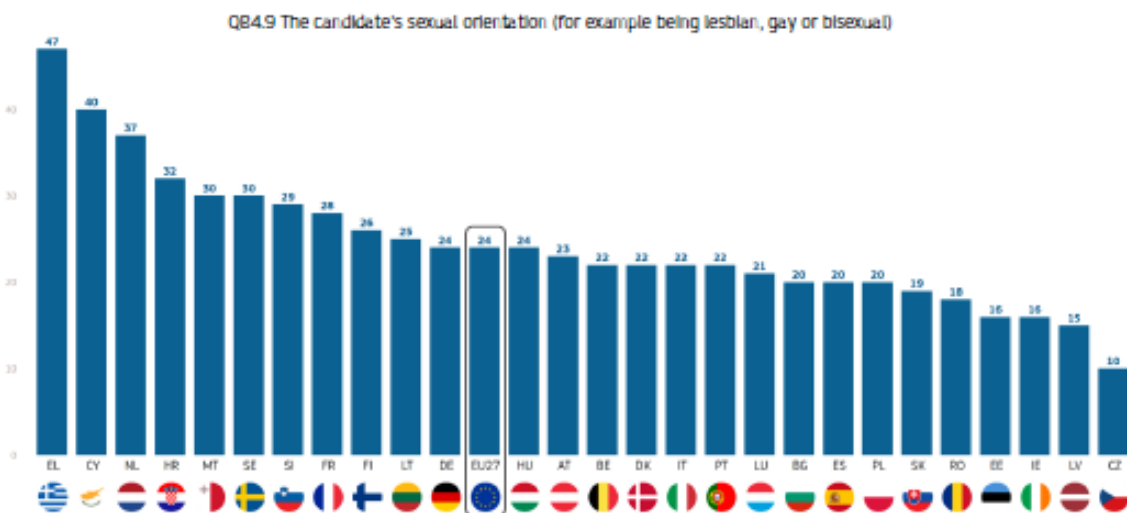
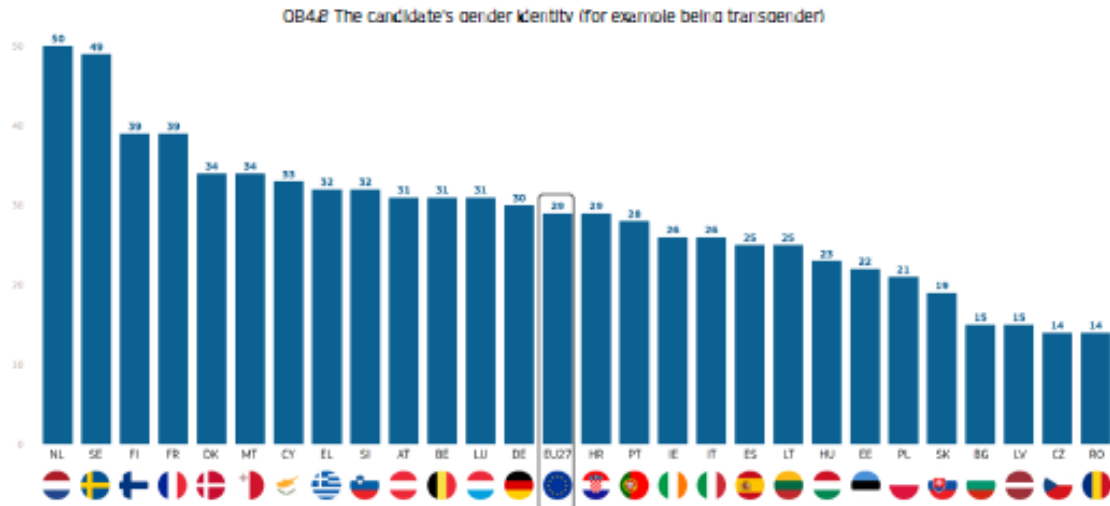
A pesar de estas diferencias, existen oportunidades comunes de colaboración entre países. Los países pueden aprender de los éxitos legislativos de España e Irlanda, como la ley de autoidentificación de género española y el sólido marco antidiscriminación irlandés. De igual manera, las reformas de Grecia en materia de protección de las personas intersexuales y la prohibición de las terapias de conversión podrían servir de modelo para Lituania y Chipre, donde estos problemas siguen sin abordarse adecuadamente. Los países participantes pueden colaborar para promover los derechos LGBTQI+ en toda Europa aprovechando estos puntos en común y abordando las disparidades.

Identificación de brechas

Aunque se han logrado avances significativos, **persisten varias brechas críticas en los cinco países** , lo que socava la realización de la plena igualdad para las personas LGBTQI+. Una de las brechas más apremiantes es **la falta de acceso integral a la atención médica para las personas transgénero e intersexuales** . Si bien Lituania ha introducido directrices estructuradas para la atención médica de afirmación de género, estas disposiciones se limitan a los adultos y no abordan adecuadamente las necesidades de los menores ni brindan apoyo psicológico. En países como Chipre y Grecia, el acceso a la atención de afirmación de género sigue siendo esporádico, con pocos proveedores especializados y una financiación inconsistente. Incluso en España, donde la autoidentificación de género está legalmente reconocida, barreras prácticas como los largos tiempos de espera y las disparidades regionales dificultan el acceso a la atención.

Otra brecha significativa radica en la inclusión laboral. Si bien existen leyes contra la discriminación en los cinco países, su aplicación es desigual, y **las personas LGBTQI+ a menudo enfrentan estigma laboral y oportunidades limitadas de ascenso** . En Chipre y Lituania, la ausencia de capacitación generalizada de empleadores y mecanismos de monitoreo exacerba aún más estos desafíos. Grecia ha tomado medidas para abordar la discriminación laboral a través de **la Ley No. 4808/2021** , pero los sesgos sociales y los mecanismos de denuncia insuficientes continúan obstaculizando el progreso. A continuación, en las imágenes, puede ver la posición de Grecia, Chipre y Lituania en lo que respecta a las personas trans e intersexuales en el entorno laboral. Las personas creen que ser trans e intersexual es una desventaja para contratar a alguien, según el informe de la CE "Discriminación en la Unión Europea".

QB4. When a company wants to hire someone and has the choice between two candidates with equal skills and qualifications, which of the following criteria may, in your opinion, put one candidate at a disadvantage? (MULTIPLE ANSWERS POSSIBLE) (%)



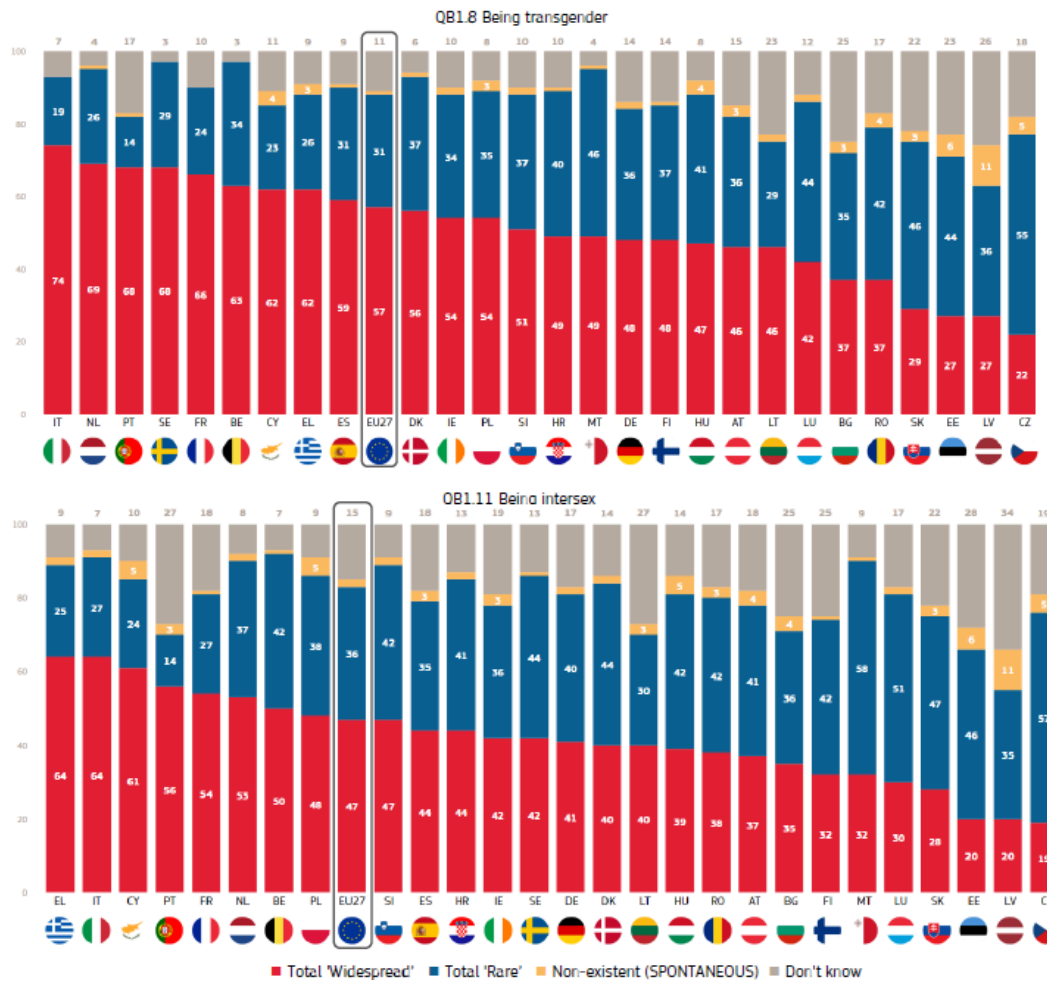
Fuente: Discriminación en la Unión Europea, Informe resumido, Eurobarómetro especial 535, abril-mayo de 2023. <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2972>

Las protecciones para las personas intersexuales también siguen siendo insuficientes en general. Grecia es uno de los pocos países que ha promulgado protecciones específicas para menores intersexuales, **prohibiendo las intervenciones médicas no esenciales**. Sin embargo, otros países carecen de medidas similares, lo que deja a las personas intersexuales vulnerables a cirugías innecesarias y al estigma social. Las campañas de concienciación pública sobre los derechos de las personas intersexuales son escasas, lo que agrava aún más este problema.

La discriminación interseccional es otra área que requiere atención urgente. Si bien países como Irlanda y España han adoptado amplios marcos antidiscriminación, pocos abordan explícitamente los desafíos complejos que enfrentan las personas LGBTQI+ que pertenecen a otros grupos marginados, como minorías étnicas, personas con discapacidades o comunidades de bajos ingresos. La ausencia de datos sobre experiencias interseccionales limita aún más la capacidad de los responsables políticos para desarrollar intervenciones específicas.

Las brechas de implementación son un problema generalizado en los cinco países. Incluso en naciones con protecciones legales integrales, como España e Irlanda, **los mecanismos de aplicación a menudo carecen de fondos o personal suficientes, lo que lleva a una aplicación desigual de las leyes**. Las disparidades regionales exacerban este problema, particularmente en estados descentralizados como España, donde las regiones autónomas varían en su capacidad para hacer cumplir las protecciones a nivel nacional. En Lituania y Chipre, la capacidad institucional limitada y el estigma social crean barreras significativas para la implementación efectiva, dejando a muchas personas LGBTQI+ sin recursos cuando se violan sus derechos. Finalmente, las actitudes públicas y la aceptación social siguen siendo desafíos importantes. En Lituania y Chipre, las normas culturales conservadoras y la influencia religiosa contribuyen al estigma generalizado contra las personas LGBTQI+, impidiéndoles acceder a sus derechos y protecciones. Si bien España e Irlanda han logrado avances considerables en la reducción de los prejuicios sociales, persisten focos de resistencia, especialmente en las zonas rurales. Grecia se enfrenta a una brecha similar, donde los centros urbanos demuestran una mayor aceptación que las comunidades rurales.

QB1. For each of the following types of discrimination, could you please tell me whether, in your opinion, it is very widespread, fairly widespread, fairly rare or very rare in (OUR COUNTRY)? (%)



Fuente: Discriminación en la Unión Europea, Informe resumido, Eurobarómetro especial 535, abril-mayo de 2023.
<https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2972>

Abordar estas brechas requerirá acciones específicas en diversas áreas. **Fortalecer los mecanismos de cumplimiento, aumentar la financiación para la implementación y ampliar las campañas de educación pública son pasos iniciales cruciales**. Además, mejorar la recopilación de datos sobre discriminación interseccional y crear intervenciones personalizadas para subgrupos marginados ayudará a garantizar que nadie quede excluido. Al abordar estas brechas, los países participantes pueden acercarse a la plena igualdad para las personas LGBTQI+.

Alineación con los marcos de la UE

Estrategia para la Igualdad LGBTQI+ 2020-2025 de la Unión Europea describe una hoja de ruta integral para promover la igualdad de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans, intersexuales y queer en todos los Estados miembros. Sus pilares fundamentales incluyen la lucha contra la discriminación, la garantía de la seguridad, la construcción de sociedades inclusivas y el avance de los derechos LGBTQI+ a nivel mundial. La estrategia hace hincapié en la necesidad de **reconocimiento legal, atención sanitaria inclusiva, la aplicación de las leyes contra la discriminación y la recopilación de datos**, todos ellos indicadores con los que se puede evaluar el progreso nacional.

En los cinco países de este informe, **la alineación con los marcos de la UE Varía significativamente**, en particular en el tratamiento legal de la identidad de género y las protecciones intersexuales:

- **España** demuestra una firme adhesión a los objetivos de la estrategia de la UE, especialmente con su **Ley Trans (2023)**, **la Ley Zerolo (2022)** y la protección de las personas intersexuales en diversos marcos nacionales y regionales. España también ejemplifica el énfasis de la UE en la autoidentificación, el acceso a la atención sanitaria y la lucha contra la discriminación.
- **Grecia** ha logrado avances notables mediante la **prohibición de las terapias de conversión, el reconocimiento legal del matrimonio entre personas del mismo sexo y la protección de los menores intersexuales**, en estrecha conformidad con los estándares de la UE. Sin embargo, persisten desafíos en la aplicación y la aceptación en el ámbito rural, en particular en lo que respecta a la sensibilidad institucional y el acceso a los servicios.
- **Irlanda** se ajusta en gran medida a los estándares de la UE en cuanto al reconocimiento legal de género y la protección de la juventud. Sin embargo, **la interseccionalidad y la equidad en la atención médica** siguen sin abordarse adecuadamente, lo que deja brechas en la inclusión integral, especialmente para adultos, migrantes o personas racializadas.
- **Lituania** demuestra una alineación parcial, en particular mediante reformas en la atención sanitaria para personas trans e iniciativas legales como **el grupo de trabajo sobre la condición de género**. Sin embargo, no cumple con los llamamientos de la estrategia de la UE para una protección integral contra la discriminación, en particular al excluir **la identidad de género y las características sexuales de las leyes nacionales de igualdad**.
- **Chipre** ha adoptado medidas para alinearse, como la criminalización de las terapias de conversión y el proyecto SAFE-R, pero carece de una **estrategia nacional cohesiva para la comunidad LGBTQI+**. Aún no cumple plenamente las expectativas de la UE en materia de reconocimiento legal de género, atención sanitaria integral y rendición de cuentas institucional.

Además, la **Directiva sobre igualdad en el empleo (2000/78/CE)** y la **Directiva sobre igualdad racial (2000/43/CE)** exigen a los Estados miembros prohibir la discriminación en el empleo y la formación profesional. Si bien todos los países han introducido algún tipo de legislación contra la discriminación, **las deficiencias en su aplicación siguen siendo** considerables, especialmente para las personas trans, no binarias e intersexuales.

Principales lagunas en el cumplimiento de la normativa de la UE :

- Falta de reconocimiento legal de género para personas no binarias (todos los países excepto parcialmente en España e Irlanda)
- Protecciones intersexuales específicas, limitadas o inexistentes (excepto Grecia)
- Aplicación desigual de las leyes contra la discriminación
- Recopilación insuficiente de datos interseccionales y presentación de informes desagregados

Para que la estrategia de la UE alcance su potencial transformador, los gobiernos nacionales deben ir más allá del cumplimiento básico e incorporar estos principios en **planes de acción nacionales coordinados, bien financiados y ejecutables**, respaldados por **la participación de la sociedad civil y una supervisión independiente**.

Recomendaciones

Mejoras de políticas

Para cerrar las brechas identificadas en los marcos de políticas y su implementación, los países participantes **deben priorizar la revisión y expansión de sus protecciones legales para las personas LGBTQI+**. Los formuladores de políticas deben garantizar que las personas trans e intersexuales estén explícitamente incluidas en las leyes contra la discriminación y que el reconocimiento legal de la identidad de género abarque a las personas no binarias e intersexuales. Países como Chipre y Lituania, donde el progreso legislativo ha sido más lento, pueden adoptar medidas inspiradas en la Ley Trans de España (2023), que permite la autoidentificación sin requisitos invasivos. **La reforma integral de la atención médica es otra área crítica**. Los gobiernos deben establecer directrices nacionales para la atención de afirmación de género, incorporando las mejores prácticas como el marco multidisciplinario de Lituania para la atención médica transgénero. Estas directrices deben incluir el acceso a apoyo psicológico, terapia hormonal e intervenciones quirúrgicas, así como salvaguardas contra intervenciones médicas innecesarias para menores intersexuales. También se debe prestar especial atención a abordar las disparidades regionales, garantizando la igualdad de acceso a los servicios de atención médica en áreas rurales y desatendidas.

La inclusión en el mercado laboral debe mejorarse mediante la implementación de políticas sólidas contra la discriminación en el lugar de trabajo. Los países deberían considerar la posibilidad de exigir capacitación en diversidad e inclusión a los empleadores, con módulos específicos sobre temas LGBTQI+. Para apoyar a los empleados LGBTQI+, los gobiernos podrían incentivar a las empresas a adoptar políticas inclusivas, como ofrecer beneficios laborales a las parejas del mismo sexo y atender las necesidades de los empleados trans durante la transición de género. Sería muy beneficioso que se impulsara la creación de planes específicos de diversidad e inclusión LGBTQI+ dentro de las empresas. Estos planes deberían incluir, entre otros aspectos, el desarrollo de protocolos claros y accesibles para la prevención y actuación ante casos de discriminación o cualquier otra situación adversa que puedan enfrentar los empleados LGBTQI+. Esto proporcionaría un marco estructurado de apoyo y seguridad, complementando las medidas ya mencionadas.

Fortalecimiento institucional

El desarrollo de la capacidad institucional es esencial para garantizar la implementación efectiva de las políticas LGBTQI+. Los gobiernos deberían asignar recursos para fortalecer las capacidades de los organismos de igualdad y las comisiones de derechos humanos encargados de supervisar y aplicar las leyes contra la discriminación. Por ejemplo, España e Irlanda, que cuentan con instituciones de igualdad consolidadas, podrían ofrecer orientación sobre la creación o el fortalecimiento de organismos similares en Lituania y Chipre. Deberían ampliarse los programas de capacitación para funcionarios públicos, profesionales sanitarios, educadores y agentes del orden público para abordar las deficiencias en la comprensión de los derechos LGBTQI+. Estos programas deberían centrarse en reducir los prejuicios, promover la competencia cultural y dotar a las instituciones de las herramientas necesarias para abordar la discriminación de forma eficaz. Las recientes iniciativas de

Grecia para prohibir las terapias de conversión podrían servir de modelo para la formación de profesionales de la salud mental sobre los peligros de las prácticas nocivas.

Además, los gobiernos deben establecer mecanismos de monitoreo y rendición de cuentas para dar seguimiento a la aplicación de las políticas LGBTQI+. Esto incluye la recopilación de datos desglosados sobre casos de discriminación, acceso a la atención médica e inclusión laboral. Los sistemas de informes transparentes permitirán a las instituciones identificar deficiencias en la implementación y responder con mayor eficacia a las necesidades de las comunidades LGBTQI+.

Oportunidades de aprendizaje a través del país

La colaboración internacional ofrece una valiosa oportunidad para compartir buenas prácticas y armonizar políticas en toda la región. El liderazgo de España en materia de leyes de autoidentificación y el marco integral contra la discriminación de Irlanda son ejemplos de modelos legislativos que podrían ser adoptados por otros países. De igual manera, la protección de las personas intersexuales en Grecia y las directrices sanitarias de Lituania destacan áreas específicas en las que la colaboración podría generar resultados positivos. Los talleres y conferencias regionales pueden facilitar el intercambio de conocimientos entre responsables políticos, defensores e instituciones. Estos eventos deberían centrarse en el intercambio de estrategias para abordar desafíos comunes, como mejorar el acceso a la atención médica y reducir el estigma social. La UE podría desempeñar un papel coordinador en la organización de estas iniciativas, aprovechando su Estrategia para la Igualdad LGBTIQ+ 2020-2025 para fomentar la armonización con los estándares europeos.

También se podrían desarrollar plataformas digitales para conectar a las partes interesadas de distintos países. Estas plataformas podrían incluir bibliotecas de recursos con estudios de caso, modelos legislativos y materiales de capacitación, lo que permitiría a los países aprender de los éxitos de los demás y evitar errores comunes. Las alianzas transfronterizas entre ONG y organizaciones comunitarias podrían amplificar las iniciativas de defensa, creando una voz unificada para los derechos LGBTQI+ en Europa.

Futuras direcciones de investigación

Es fundamental realizar más investigaciones **para abordar la falta de datos y fundamentar el desarrollo de políticas basadas en la evidencia**. Los gobiernos y las instituciones de investigación deberían priorizar los estudios sobre las experiencias vividas por las personas LGBTQI+, en particular las personas trans e intersexuales, en áreas como la atención médica, la educación y el empleo. Los estudios comparativos que examinen la eficacia de diferentes marcos legales y estrategias de implementación en distintos países aportarían información valiosa para armonizar las políticas.

La interseccionalidad debería ser un punto central de la investigación futura. Comprender cómo factores como la raza, la discapacidad, el nivel socioeconómico y la ubicación geográfica se relacionan con las identidades LGBTQI+ ayudará a los responsables políticos a diseñar intervenciones específicas para apoyar a los grupos más marginados. Además, es crucial contar con más datos sobre las experiencias y necesidades de las personas intersexuales para desarrollar políticas inclusivas y protocolos de atención médica.

Se podrían realizar programas piloto y estudios longitudinales para evaluar el impacto de nuevas políticas o iniciativas, aportando evidencia que respalde la ampliación de modelos exitosos. Por ejemplo, los proyectos piloto en zonas rurales podrían poner a prueba estrategias para mejorar el acceso a la atención médica o combatir el estigma, y sus hallazgos podrían fundamentar las estrategias nacionales. Los gobiernos también deberían invertir en el desarrollo de herramientas para el seguimiento y la evaluación de los resultados de las políticas, garantizando que el progreso sea medible y sostenible.

Apéndices

Resumen de la entrevista

IRLANDA

En Irlanda, el University College Dublin llevó a cabo las entrevistas con éxito. El informe de Irlanda explora ideas clave sobre la inclusión en el lugar de trabajo, el acceso a la atención sanitaria, el reconocimiento legal y las experiencias sociales más amplias de las personas trans e intersexuales en Irlanda.

En el lugar de trabajo, las experiencias fueron variadas. Los participantes en las entrevistas que trabajaban en el sector tecnológico informaron de experiencias positivas y de una relativa facilidad para cambiar de empleo. Sin embargo, persisten varios retos, especialmente fuera de las industrias progresistas. Algunos de los encuestados describieron casos de discriminación indirecta, como compañeros de trabajo que se equivocaban al referirse al género de otras personas o expresaban actitudes transfóbicas sutiles. En muchos lugares de trabajo se utiliza un lenguaje inclusivo, pero a menudo esto no va acompañado de un apoyo tangible, como la igualdad salarial o políticas antidiscriminatorias claras. Los empleadores de Irlanda informaron de una perspectiva generalmente positiva sobre la diversidad, pero un análisis más detallado revela importantes lagunas en el apoyo práctico y las políticas de inclusión para el personal transgénero e intersexual.

Tanto los entrevistados como los participantes en la encuesta destacaron problemas importantes en el acceso a una atención sanitaria competente y respetuosa. Entre ellos se incluyen los largos tiempos de espera (hasta un año y medio) incluso con seguro privado, y el acceso geográfico inadecuado, especialmente en las zonas rurales. Muchos participantes criticaron al Servicio Nacional de Género (NGS) por restringir el acceso a la atención esencial. Una persona recurrió a la terapia hormonal autoadministrada durante más de una década debido a las barreras sistémicas, poniendo en riesgo su salud. Los entrevistados destacaron la necesidad de que los médicos generales y los terapeutas reciban más formación y pidieron reformas basadas en políticas para eliminar las barreras sistémicas. La encuesta realizada a los profesionales de la salud reveló una conciencia generalizada sobre la importancia de la inclusión, pero también puso de relieve deficiencias críticas en la formación, las directrices y el apoyo institucional.

Los participantes reconocieron los avances en el reconocimiento legal del género, especialmente en el caso de los adultos. Sin embargo, se observó una notable ausencia de disposiciones para los jóvenes trans e intersexuales. Algunos expresaron su preocupación por que los cambios en la legislación del Reino Unido y los Estados Unidos pudieran influir negativamente en las políticas irlandesas. También existe una necesidad apremiante de actualizar los procesos burocráticos, como los cambios de nombre en las escrituras de propiedad y los documentos de herencia, que siguen suponiendo un obstáculo.

Empleo

- Experiencias positivas en el sector tecnológico, pero en otros sectores más amplios se observa una discriminación implícita.
- El 57 % se enfrentó a obstáculos para acceder a un empleo o mantenerlo.
- El 71 % no está seguro de si su lugar de trabajo es verdaderamente inclusivo.

Asistencia sanitaria

- El 86 % tuvo dificultades para acceder a la asistencia sanitaria.
- Son habituales las largas esperas, el control de acceso por parte de los NGS y la terapia hormonal autogestionada.
- El 71 % informó de que los servicios de salud mental eran inadecuados.
- El 57 % afirmó que los profesionales no estaban formados en salud trans.

Apoyo legal y social

- Mejora el reconocimiento de los adultos, pero se excluye a los jóvenes.
- Los sistemas burocráticos se retrasan a la hora de acomodar los cambios de nombre/género.
- Las redes de compañeros son más útiles que las instituciones formales.

ESPAÑA

Las entrevistas realizadas en España por tres organizaciones diferentes (Somos, Instituto Ikigai y Solidaridad Sin Fronteras) proporcionaron perspectivas profundas de 35 empleadores, 32 profesionales de la salud y 50 personas trans/intersexuales sobre la inclusión laboral, el acceso a la atención médica y otros desafíos sociales. Este informe sintetiza las perspectivas de entrevistas y cuestionarios realizados en España con empleadores, profesionales de la salud y personas trans/intersexuales. Los hallazgos exploran el estado de la inclusión laboral, el acceso a la atención médica y otros desafíos estructurales a los que se enfrentan las comunidades trans/intersexuales.

Este informe sintetiza las conclusiones de entrevistas y cuestionarios realizados en España con empleadores, profesionales sanitarios y personas trans e intersexuales. Los hallazgos exploran el estado de la inclusión laboral, el acceso a la atención sanitaria y los desafíos estructurales más amplios que enfrentan las comunidades trans e intersexuales.

Los empleadores generalmente caracterizaron sus lugares de trabajo como **entornos inclusivos**, atribuyendo esto principalmente a valores generacionales en lugar de políticas de diversidad formalizadas. Si bien muchos expresaron un compromiso genuino con la inclusión, este compromiso a menudo dependía de la buena voluntad personal en lugar del apoyo institucional estructurado. **Con frecuencia, la inclusión se asumía en lugar de cultivarse activamente**, y la mayoría de los empleadores admitieron que nunca habían empleado a sabiendas a una persona trans o intersexual. Sin embargo, hubo una clara apertura y voluntad de aprender, y muchos reconocieron la necesidad de liderazgo, capacitación regular y protocolos claros contra la discriminación. Las respuestas del cuestionario se hicieron eco de esto, mostrando que solo una minoría de las organizaciones tenían procedimientos específicos para abordar las necesidades de los empleados trans e intersexuales. Las acciones tomadas para promover la inclusión fueron típicamente internas e informales, y pocas organizaciones participaron en asociaciones con grupos LGBTQI+ u ofrecieron iniciativas de comunicación o educación específicas. También surgieron lagunas de conocimiento, particularmente en torno a procedimientos legales como la actualización de los marcadores de nombre y género en los registros de empleo, lo que destaca la necesidad de una mejor alfabetización legal y una orientación estructurada.

En contraste, las personas trans e intersexuales pintaron un panorama más difícil de sus realidades vividas. Muchas reportaron **barreras significativas para el empleo**, y algunas recurrieron al trabajo sexual debido a la falta de reconocimiento legal u oportunidades laborales. **El envío de currículums a menudo no produjo respuestas**, y los programas de integración social liderados por ONG a veces eran las únicas vías para el empleo. El respeto tanto en la atención médica como en el lugar de trabajo se describió como inconsistente, a menudo percibido como una cuestión de suerte en lugar de un derecho garantizado. En la atención médica, los participantes describieron desafíos como la asignación incorrecta de género, las actitudes críticas, en particular con respecto al trabajo sexual o la sexualidad, y el acceso limitado a la atención que afirma el género. Las personas migrantes enfrentaron obstáculos aún más significativos, incluida la incapacidad de obtener tarjetas de atención médica o actualizar legalmente sus marcadores de género.

Los cuestionarios reforzaron estas narrativas. **Una gran mayoría de las personas trans encuestadas reportaron haber experimentado discriminación durante la contratación o en el trabajo**, y muchas evitaron revelar su identidad por miedo. El conocimiento de las protecciones legales era bajo, ya que dos tercios de las participantes desconocían sus derechos o cómo ejercerlos. Muchas expresaron dudas o temor a buscar recursos legales por discriminación. Quienes encontraron trabajo a menudo se encontraban en puestos informales o precarios, y el apoyo en salud mental era inadecuado o inaccesible. Algunas personas reportaron mejores experiencias en clínicas afiliadas a ONG, pero el acceso a dicha atención fue irregular.

Las entrevistas con profesionales de la salud revelaron un fuerte compromiso con la atención a pacientes trans e intersexuales, pero también **expusieron una falta de preparación institucional generalizada**. Muchos **profesionales reconocieron haber recibido poca o ninguna capacitación sobre temas específicos de las personas trans** durante su educación médica o en sus roles actuales. Esta falta de capacitación y orientación estructuradas a menudo generó incertidumbre y exclusión o daño involuntario. Si bien las intenciones a menudo eran positivas, la ausencia de

protocolos claros, herramientas inclusivas y educación continua resultó en una atención que con frecuencia no satisfacía las necesidades de los pacientes trans e intersexuales. Los datos del cuestionario mostraron que solo un pequeño porcentaje de los encuestados sintió que los profesionales de la salud estaban adecuadamente informados sobre las necesidades de las personas trans e intersexuales.

A pesar de estos desafíos, el tono general de las entrevistas fue de resiliencia y un optimismo cauteloso. Las personas trans participantes enfatizaron que sus experiencias, aunque difíciles, habían fomentado la fortaleza y un fuerte sentido de identidad. Solicitaron reformas sistémicas, incluyendo educación temprana sobre las identidades trans, capacitación obligatoria para profesionales de la salud y recursos humanos, y una mejor coordinación entre las instituciones públicas para garantizar que los derechos de las personas trans se respeten sistemáticamente. Las entrevistas, tanto con empleadores como con profesionales de la salud, revelaron una creciente apertura cultural y disposición para apoyar la inclusión de personas trans e intersexuales. Sin embargo, este cambio de actitud aún no se ha reflejado en políticas ni infraestructuras. Asumir la inclusión sin acciones concretas puede, de hecho, obstaculizar el progreso, ya que puede generar una falsa sensación de logro.

Los hallazgos de este estudio **resaltan la urgente necesidad de estrategias de inclusión estructuradas y sostenibles**. Tanto en el empleo como en la atención médica, un progreso significativo requerirá no solo actitudes abiertas, sino también la implementación de políticas integrales, capacitación inclusiva y un mejor apoyo legal e institucional para superar la brecha entre las buenas intenciones y las experiencias vividas de las personas trans e intersexuales.

Empleadores

- **Percepción de inclusión** : generalmente se percibe como inclusiva debido a valores generacionales, no a políticas formales.
- **Brechas en las políticas** : Pocas organizaciones tenían políticas específicas de inclusión trans/intersexual o protocolos de RR.HH.
- **Brechas de conocimiento** : falta de comprensión sobre los cambios legales de género y nombre en los registros de empleo.
- **Compromiso** : Colaboración limitada con organizaciones LGBTQI+ o capacitación estructurada.

Personas trans e intersexuales

- **Barreras al empleo** : Alto desempleo, experiencias de discriminación; algunas recurrieron al trabajo sexual.
- **Conciencia legal** : 2/3 desconocen los derechos legales o cómo ejercerlos.
- **Experiencias en atención médica** :
 - La discriminación de género y el estigma prevalecen.
 - Las ONG ofrecían mejores experiencias pero su acceso era desigual.
- **Salud Mental** : Apoyo inadecuado e inaccesible; fuerte demanda de atención especializada.

Profesionales de la salud

- **Formación** : Educación muy limitada sobre cuestiones trans/intersexuales.

- **Preparación** : dispuesto a mejorar pero necesita protocolos estructurados, herramientas y orientación.

Conclusiones clave

- La inclusión a menudo se da por sentada en lugar de institucionalizada.
- Se necesitan reformas estructurales y educación en materia de empleo y atención sanitaria.

GRECIA

Las entrevistas realizadas con profesionales de los sectores laboral y sanitario, así como con personas trans e intersexuales en Grecia, arrojaron luz sobre los desafíos y las oportunidades que plantea la inclusión de estas personas. Socialinnov y Prolepsis realizaron entrevistas con 24 empleadores, 24 profesionales sanitarios y 13 personas trans/intersexuales sobre la inclusión laboral, el acceso a la atención médica y otros desafíos sociales.

Los profesionales de la salud informaron sobre **una falta generalizada de capacitación especializada en las necesidades de atención médica de las personas trans e intersexuales**. La mayoría nunca ha recibido instrucción formal sobre cuestiones de identidad de género y muchos desconocen los protocolos adecuados o las prácticas de comunicación inclusivas. Esta falta de preparación a menudo resulta en una identificación errónea del género, incomodidad o la negación directa de la atención adecuada. Los obstáculos estructurales, como **la exclusión de los procedimientos de afirmación de género de la cobertura de salud pública y los desajustes burocráticos después de los cambios legales de género, complican aún más el acceso a los servicios necesarios**. También existe una gran necesidad de servicios de salud mental específicamente adaptados a las experiencias de las personas trans e intersexuales.

Por otro lado, los empleadores suelen implementar políticas generales de no discriminación, pero carecen de estrategias específicas para la diversidad e inclusión de género. Las personas trans e intersexuales permanecen en gran medida invisibles en el entorno laboral, y su ausencia a veces se malinterpreta como una falta de interés o cualificación, en lugar de como resultado de una exclusión sistémica. **Los empleadores señalaron la falta de concienciación del personal, el estigma social y la incertidumbre sobre cómo apoyar a los empleados trans como desafíos clave**. A pesar de esto, existe una creciente disposición a recibir capacitación, desarrollar políticas inclusivas y colaborar con organizaciones LGBTQI+ para crear entornos laborales más acogedores.

En general, los hallazgos enfatizan la necesidad de una educación continua y estructurada, herramientas prácticas de apoyo y una colaboración significativa entre instituciones y comunidades. La construcción de sistemas inclusivos en Grecia requerirá esfuerzos coordinados entre los sectores de la salud, el empleo y las políticas públicas, basados en la empatía y la experiencia.

Más allá de las limitaciones institucionales, las historias personales recopiladas revelan el impacto emocional, físico y social de la vida cotidiana como persona trans o intersexual en Grecia. **Varios participantes relataron experiencias de flagrante falta de respeto en entornos sanitarios**, desde ser malinterpretados hasta cuestionar o descartar sus identidades por parte de profesionales. La falta de procedimientos asequibles de afirmación de género, así como la falta de capacitación o la renuencia del personal sanitario, a menudo obligan a las personas a buscar atención en el extranjero.

o a retrasar el tratamiento necesario. Otros describieron cómo el estigma social, profundamente arraigado, les impide utilizar los servicios públicos básicos o les obliga a ocultar su identidad en entornos profesionales. Las voces intersexuales expresaron una profunda frustración por ser incomprendidas tanto por el público como por los profesionales sanitarios, destacando la necesidad de visibilidad, educación y aceptación. A pesar de estos desafíos, muchos participantes también expresaron su deseo de cambio, enfatizando la importancia del apoyo familiar, la educación y las reformas legales que respeten sus identidades y garanticen el acceso a una atención médica digna y la igualdad laboral.

Empleadores

- **Políticas** : Existen políticas amplias contra la discriminación, pero faltan estrategias de diversidad de género.
- **Conciencia** : Los empleadores no comprendían las necesidades específicas del personal trans/intersexual.
- **Disposición** : Abierto a formación y colaboración con colectivos LGBTQI+.

Personas trans e intersexuales

- **Desafíos de la atención sanitaria** :
 - La confusión de género y la negación de servicios son comunes
 - Barreras de costo para los procedimientos; viajes al exterior para recibir atención.
- **Estigma social** : conduce a la ocultación de la identidad, especialmente en el trabajo.
- **Salud Mental** : Carece de servicios especializados; sentimientos de invisibilidad.

Profesionales de la salud

- **Déficits de entrenamiento** : Poco o ningún entrenamiento formal.
- **Barreras** : Desajustes burocráticos posteriores a la transición; brechas en la cobertura pública.

Conclusiones clave

- Las instituciones están abiertas pero no están preparadas.
- Necesidad de educación, visibilidad y claridad jurídica.

CHIPRE

En Chipre, Wisefour implementó entrevistas con 10 empleadores, 10 profesionales de la salud y 9 personas trans/intersexuales sobre la inclusión en el lugar de trabajo, el acceso a la atención médica y desafíos sociales más amplios.

Este informe presenta los resultados de entrevistas y respuestas a cuestionarios recopilados en Chipre, ofreciendo una perspectiva sobre el estado actual de la inclusión laboral y el acceso a la atención médica para las personas trans e intersexuales. Refleja las experiencias tanto de empleadores como de profesionales de la salud, así como las realidades vividas por las personas trans e intersexuales que interactúan en estos sistemas.

En el entorno laboral, los esfuerzos para fomentar la inclusión siguen siendo inconsistentes y, a menudo, superficiales. Si bien algunas empresas organizan talleres sobre diversidad e inclusión, la participación es voluntaria, lo que limita significativamente su impacto general. **Los sistemas estructurados para abordar la discriminación son prácticamente inexistentes**, lo que significa que los empleados que sufren acoso o exclusión a menudo carecen de medios seguros y eficaces para denunciar estos problemas. Esta falta de rendición de cuentas crea un clima de silencio, donde muchas personas se resisten a hablar por miedo a represalias o a una mayor marginación.

Los servicios de apoyo psicológico suelen estar disponibles en algunas organizaciones, **pero no están adaptados a las necesidades específicas de los empleados LGBTQ+**. Como resultado, las personas trans e intersexuales suelen tener dificultades para acceder a una atención de salud mental adecuada. La situación **es aún más limitada en las pequeñas y medianas empresas (pymes)**, que suelen **carecer por completo de políticas formales de inclusión o iniciativas de concienciación**. Si bien las empresas más grandes pueden tener algunas políticas escritas, con frecuencia tienen dificultades para implementar estas medidas de manera que realmente apoyen a sus empleados trans e intersexuales.

Al preguntarles sobre su compromiso con la contratación de talento diverso, los empleadores ofrecieron respuestas variadas, sugiriendo un amplio espectro de compromiso con la inclusión LGBTQI+. Si bien el 60 % de las organizaciones reportó haber realizado algún tipo de capacitación en diversidad e inclusión, el 40 % no lo había hecho. Estas cifras revelan una clara oportunidad para una implementación más sistemática y generalizada de dicha capacitación, especialmente con un enfoque en la diversidad de género.

El sector sanitario en Chipre se enfrenta a retos paralelos. **Los profesionales sanitarios informan que reciben poca o ninguna formación formal sobre las necesidades de salud de las personas trans e intersexuales una vez que comienzan a trabajar**. Si bien algunos pueden haber abordado temas relacionados durante sus estudios, estas sesiones solían ser opcionales y no estaban integradas en el currículo básico. Si bien existen directrices médicas sobre la atención a las personas trans e intersexuales, **con frecuencia se descuidan o se subutilizan**, lo que deja a muchos profesionales sin los conocimientos ni la confianza necesarios para brindar una atención competente y afirmativa. Más allá de la brecha de conocimiento clínico, **también existe una falta de concienciación sobre los derechos legales de las personas trans e intersexuales**, lo que compromete aún más la calidad de la atención.

Los propios centros de salud a menudo no están diseñados para ser inclusivos ni respetuosos con las diversas identidades de género. **Muchos carecen de los recursos, la infraestructura o los espacios privados necesarios** para garantizar que los pacientes se sientan seguros y respetados. Esta falta de inclusión contribuye a experiencias negativas generalizadas, especialmente para quienes buscan atención o apoyo de afirmación de género en entornos de salud mental. Al preguntar sobre la capacitación sobre las necesidades de salud específicas de las personas trans e intersexuales, el 80 % del personal sanitario afirmó no haber recibido nunca formación formal. Sin embargo, la gran mayoría expresó un fuerte deseo de recibir más capacitación, reconociendo la necesidad de mejorar su comprensión y la prestación de servicios.

Las personas trans e intersexuales siguen enfrentándose a graves limitaciones en sus oportunidades laborales. Muchas sufren **discriminación durante el proceso de contratación**, donde los estereotipos y prejuicios suelen llevar al rechazo inmediato. Para quienes logran encontrar empleo, las disparidades salariales son un problema común, ya que las personas trans e intersexuales ganan considerablemente menos que sus pares cisgénero. Ante la falta de protecciones legales claras y exigibles, **siguen siendo muy vulnerables al maltrato y la desigualdad en el ámbito laboral**. Si bien algunos empleadores expresan buenas intenciones y su disposición a fomentar entornos inclusivos, a menudo citan la resistencia social generalizada como un obstáculo importante para lograr un cambio significativo.

El acceso a la atención médica también está plagado de obstáculos. Una gran mayoría (el 77,8 %) de las personas trans e intersexuales encuestadas reportó dificultades para acceder a los servicios que necesitan. Estas experiencias abarcan desde la negación de la atención hasta la falta de comprensión por parte del personal médico. Los datos también sugieren una percepción generalizada de que **los servicios de salud mental existentes no están adaptados a la realidad de las personas trans e intersexuales**, lo que subraya aún más la urgente necesidad de estructuras de apoyo y formación especializadas.

Los hallazgos de Chipre revelan deficiencias sistémicas tanto en el ámbito laboral como en el sanitario. Si bien existen ejemplos individuales de compromiso e interés en la inclusión, estos aún no cuentan con el respaldo de las estructuras institucionales, los marcos legales ni los programas de capacitación necesarios para que la intención se traduzca en resultados. De cara al futuro, será esencial un mayor enfoque en la educación obligatoria, el desarrollo de políticas inclusivas en el ámbito laboral y sanitario, y el establecimiento de protecciones legales claras para abordar estas deficiencias profundamente arraigadas.

Empleadores

- **Programas D&I** : Existen talleres, pero en su mayoría son voluntarios.
- **Falta de políticas** : Las PYMES a menudo no tienen estructuras de inclusión formales.
- **Reclutamiento** : el 60% realizó algún tipo de capacitación sobre diversidad; el 40% no lo había hecho.

Personas trans e intersexuales

- **Discriminación en el lugar de trabajo** : común en la contratación y la desigualdad salarial.
- **Acceso a la Salud Mental** : Servicios existentes poco adaptados a las necesidades.
- **Barreras de atención médica** : El 77,8% informó dificultades, como errores de género y poca comprensión.

Profesionales de la salud

- **Capacitación** : El 80% no tenía formación formal sobre temas trans/intersexuales.
- **Conocimiento legal** : conocimiento limitado de los derechos del paciente.

Conclusiones clave

- Buenas intenciones no acompañadas de políticas.
- Se necesita urgentemente formación obligatoria y protección jurídica.

En Lituania, LGL entrevistó a 33 empleadores, profesionales de la salud y personas trans/intersexuales en total sobre inclusión laboral, acceso a la atención médica y desafíos sociales más amplios. Este informe presenta un panorama general de las iniciativas de inclusión en el ámbito laboral y sanitario, basándose en las respuestas de empleadores, profesionales de la salud y personas trans/intersexuales. Los hallazgos indican avances positivos, junto con desafíos persistentes que siguen afectando el bienestar y el trato equitativo de las personas trans/intersexuales.

Varios empleadores informaron de una participación activa en iniciativas de diversidad e inclusión en el contexto laboral. Una gran mayoría (el 75 %) confirmó que su organización había impartido formación en diversidad e inclusión, aunque el 25 % restante indicó que "quizás", lo que sugiere incertidumbre sobre la sistemáticos o formales de estos cursos. Resulta alentador que el 75 % de los empleadores también haya contratado o promovido activamente a personas trans e intersexuales dentro de sus organizaciones. Esto refleja un importante nivel de compromiso con la inclusión, aunque aún no sea universal.

A pesar de estos esfuerzos, otros hallazgos revelaron variabilidad en la consistencia con la que se prioriza la inclusión LGBTQI+. Al preguntarles si sus organizaciones priorizan la contratación de talento diverso, las respuestas variaron en toda la escala, revelando que, si bien algunas empresas son proactivas, otras **carecen de políticas estructuradas o un enfoque claro en este objetivo**. Un patrón similar surgió en las evaluaciones de la concienciación del liderazgo: las puntuaciones variaron cuando se les preguntó a los participantes si sus equipos directivos estaban bien informados sobre los desafíos específicos que enfrentan las personas LGBTQI+. Estos resultados dispares sugieren que, si bien la inclusión se valora en algunos espacios, el liderazgo en todos los sectores aún requiere más educación y compromiso para garantizar un enfoque coherente e informado sobre la diversidad.

En el sector de la salud, **la inclusión sigue limitada por la falta de capacitación formal**. Dos tercios de los profesionales de la salud informaron que no habían recibido ninguna educación estructurada sobre las necesidades de atención médica de las personas trans e intersexuales. Solo el 33,3% había recibido dicha capacitación, lo que subraya una brecha significativa en el desarrollo profesional. Este déficit contribuye a las inconsistencias en la atención, ya que algunos profesionales carecen de conocimientos esenciales sobre las prácticas de afirmación de género y los derechos de los pacientes trans e intersexuales. Sin embargo, la mayoría de los trabajadores de la salud expresaron un fuerte deseo de recibir más capacitación. Las calificaciones fueron constantemente altas cuando se les preguntó si la educación adicional los ayudaría a comprender mejor las necesidades de las personas trans e intersexuales, lo que indica una voluntad de crecer y mejorar, incluso cuando hasta ahora ha faltado capacitación.

Desde la perspectiva de las personas trans e intersexuales, el acceso a la atención médica sigue presentando serios desafíos. Un significativo 80% de los encuestados reportó haber tenido dificultades para acceder a servicios médicos. Estas dificultades a menudo se derivan de **comportamientos discriminatorios, la identificación errónea con el género o la falta de**

conocimiento por parte de los profesionales de la salud . En particular, los servicios de salud mental se percibieron como poco adaptados a las necesidades únicas de las personas trans e intersexuales. Los encuestados, en general, calificaron estos servicios desfavorablemente, lo que indica una gran necesidad de apoyo en salud mental que sea inclusivo y afirmativo.

En cuanto al apoyo comunitario y entre pares, las respuestas fueron dispares. Si bien algunas personas reconocieron tener acceso a redes comunitarias u organizaciones LGBTQI+, otras indicaron una visibilidad limitada o nula de dichos recursos en su zona. Este acceso desigual refleja las disparidades entre las diferentes regiones o comunidades y refuerza la importancia de ampliar y promover los servicios comunitarios.

En conjunto, los datos apuntan a un panorama complejo. Por un lado, existen indicios prometedores de apertura institucional, con muchos empleadores y profesionales de la salud demostrando interés y esfuerzo en apoyar la inclusión LGBTQI+. Por otro lado, **persisten importantes deficiencias —en la concienciación del liderazgo, la capacitación constante y la infraestructura—** que impiden que esta inclusión se haga realidad plenamente. Abordar estos problemas requerirá un esfuerzo coordinado, que incluya la implementación de programas de capacitación obligatorios, una mayor rendición de cuentas del liderazgo y la inversión en sistemas de apoyo comunitario inclusivos.

Empleadores

- **Esfuerzos de inclusión** : 75% había recibido capacitación; 75% había contratado a personas trans/intersexuales.
- **Brechas de liderazgo** : Conciencia variada entre la gerencia.

Personas trans e intersexuales

- **Acceso a la atención médica** : el 80% enfrentó barreras; la discriminación y los errores de género son comunes.
- **Servicios de Salud Mental** : Mal valorados; falta de competencia cultural.
- **Apoyo comunitario** : Visibilidad inconsistente de los recursos LGBTQI+.

Profesionales de la salud

- **Formación** : El 66,7% no recibió ninguna formación estructurada.
- **Disposición** : Fuerte interés en continuar formándose.

Conclusiones clave

- Existe apertura, pero persisten brechas de implementación.
- Invertir en capacitación de líderes, infraestructura y apoyo comunitario.

Conclusión

Este informe destaca los importantes avances de España, Grecia, Lituania, Chipre e Irlanda en la promoción de los derechos LGBTQI+, a la vez que identifica lagunas y desafíos persistentes. **Las principales conclusiones subrayan la importancia de contar con marcos jurídicos sólidos** , como la Ley Trans de España y las medidas antidiscriminación de Irlanda, así como la necesidad de mejorar su aplicación, especialmente en regiones rurales o conservadoras. Las barreras comunes, como la limitada capacidad institucional y el acceso insuficiente a la atención sanitaria para las personas trans

e intersexuales, demuestran la necesidad crucial de seguir actuando. La colaboración entre países es esencial para acelerar el progreso. Compartir las mejores prácticas, como las protecciones intersexuales de Grecia y las directrices estructuradas de atención sanitaria para personas transgénero de Lituania, ofrece una vía hacia enfoques armonizados. La cooperación regional puede fomentar la alineación con las estrategias de la UE, permitiendo a los países abordar los desafíos colectivamente y amplificar su impacto. Salvaguardar los derechos LGBTQI+ requiere un compromiso sostenido de los responsables políticos, las instituciones y la sociedad. Al priorizar las mejoras políticas, fortalecer las instituciones y fomentar la concienciación pública, los países participantes pueden construir una Europa más inclusiva donde todas las personas, independientemente de su identidad, estén protegidas y empoderadas.

País	Mejoras de políticas	Fortaleza institucional
España	<ul style="list-style-type: none"> - Consagrar protecciones para las identidades no binarias - Abordar las inconsistencias regionales en la aplicación de la ley 	<ul style="list-style-type: none"> - Ampliar la formación del personal sanitario y del sector público - Mejorar la coordinación entre comunidades autónomas
Grecia	<ul style="list-style-type: none"> - Ampliar las protecciones para las personas intersexuales más allá de las leyes médicas actuales - Abordar la resistencia social conservadora en las zonas rurales 	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitar a los profesionales de la salud sobre las necesidades de las personas trans/intersexuales. - Colaboración entre las comunidades trans/intersex y las empresas de empleo - Fortalecer la aplicación de las leyes contra la discriminación
Lituania	<ul style="list-style-type: none"> - Incluir la identidad/expresión de género en las leyes de igualdad - Abordar la falta de reconocimiento legal de género para las personas no binarias/intersexuales. 	<ul style="list-style-type: none"> - Aumentar la capacidad de los organismos de igualdad - Proporcionar una formación consistente y apoyada por el Estado.
Chipre	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollar una estrategia nacional de inclusión LGBTQI+ - Mejorar el reconocimiento legal de la identidad de género y los derechos laborales 	<ul style="list-style-type: none"> - Hacer obligatoria la formación en inclusión en la atención sanitaria y los servicios públicos - Establecer mecanismos de presentación de informes y rendición de cuentas
Irlanda	<ul style="list-style-type: none"> - Mejorar la interseccionalidad en las leyes existentes 	<ul style="list-style-type: none"> - Ampliar la formación específica para los profesionales sanitarios

	- Mejorar el acceso a una atención sanitaria inclusiva para los adultos, no sólo para los jóvenes	- Fortalecer la vigilancia de la discriminación en el lugar de trabajo
--	---	--

ACTIVEAID

INCLUSION THAT TRANSFORMS LIVES

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

Project number: 101144651

PARTNERSHIP:



SOMO2
LGTB+ ARAGÓN



UCD School of Medicine
Scoil an Leighis UCD



**SOCIAL
INNOV**



WISEFOUR



PROLEPSIS
INSTITUTE
épave • extralíon • mapáðam



L G L
NACIONALNÉ
LGBT TEISIŲ
ORGANIZACIJA



Funded by
the European Union