

# INCLUSION THAT TRANSFORMS LIVES

WP2: Evaluación de necesidades y mapeo de retos

**D2.2 INFORME DEL ESTADO DEL ARTE**



1

# Contenido

Resumen	5
Objetivo del informe	5
Conclusiones principales	5
Oportunidades de mejora	7
Introducción	8
Antecedentes y contexto	8
Objetivo del informe	9
Estructura del informe	10
Metodología	11
Enfoque de la investigación	11
Ámbito y limitaciones	13
Interseccionalidad y discriminación compuesta	14
Lagunas en los datos y consideraciones éticas	14
Análisis específico por país	15
ESPAÑA	15
Resumen ejecutivo	15
GRECIA	23
Resumen ejecutivo	23
LITUANIA	32
Resumen ejecutivo	32
CHIPRE	39
Resumen ejecutivo	39
IRLANDA	46
Resumen ejecutivo	46
Análisis comparativo	51
Similitudes y diferencias entre países	51
Identificación de deficiencias	53
Alineación con los marcos de la UE	57
Entrevistas y reuniones de grupos focales	58
Resumen de entrevistas	58
ESPAÑA	59
GRECIA	66
CHIPRE	73
LITUANIA	79
IRLANDA	85
Recomendaciones	89

Mejoras en las políticas	89
Fortalecimiento institucional	89
Oportunidades de aprendizaje entre países	90
Orientaciones futuras de la investigación	90
Conclusión	91
Referencias	9

## Lista de tabla

Tabla 1: El personal sanitario respeta mi identidad de género y mis necesidades. (escala del 1 al 5 (1= Muy en desacuerdo, 5= Muy de acuerdo))	61
Tabla 2: ¿Conoce la protección legal de las personas trans e intersexuales en su país? Sí: 33,3 % No: 66,7 % Quizás: 0 %	62
Tabla 3: ¿Considera que el personal médico de su zona está informado sobre las necesidades de los pacientes trans e intersexuales? Sí: 4 % No: 24 % Algunas personas sí: 72 %	63
Tabla 4: Nuestro lugar de trabajo fomenta una cultura de respeto e inclusión para todos los empleados. (escala del 1 al 5 (1 = Totalmente en desacuerdo, 5= Totalmente de acuerdo))	64
Tabla 5: ¿Cree que las políticas de su lugar de trabajo son suficientes para apoyar la inclusión? Sí: 60,9 % No: 17,4 % Quizás: 21,7 %	65
Tabla 6: Contamos con recursos y herramientas suficientes para apoyar a los empleados trans e intersexuales. (Escala del 1 al 5 (1 = Totalmente en desacuerdo, 5 = Totalmente de acuerdo))	69
Tabla 7: Mi agencia/institución cuenta con directrices específicas para el trato de las personas transgénero e intersexuales. No: 66,7 % Sí: 11,1 % Quizás: 22,2 %	70
Tabla 8: Damos prioridad a la contratación de talento diverso, incluidas las personas de las comunidades LGBTQI+. (escala del 1 al 5, donde 1 = Totalmente en desacuerdo y 5 = Totalmente de acuerdo)	76
Tabla 9: ¿Ha impartido alguna vez formación sobre diversidad e inclusión a sus empleados? Sí: 60 % No: 40 % Quizás: 0 %	76
Tabla 10: ¿Ha recibido formación oficial sobre las necesidades sanitarias de las personas trans e intersexuales? No: 80 % Sí: 20 %	77
Tabla 11: Me sería útil recibir formación adicional para comprender mejor las necesidades de las personas trans e intersexuales. (escala del 1 al 5, donde 1 = Totalmente en desacuerdo y 5 = Totalmente de acuerdo)	77
=Tabla 12: Existen servicios de salud mental adecuados y adaptados a las personas trans e intersexuales. (escala del 1 al 5, donde 1 = Totalmente en desacuerdo y 5 = Totalmente de acuerdo)	78
Tabla 13: ¿Ha tenido dificultades para acceder a los servicios de salud como persona trans o intersexual? No: 11,1 % Sí: 77,8 % Quizás: 11,1 %	78
Tabla 14: Damos prioridad a la contratación de talento diverso, incluidas personas de las comunidades LGBTQI+. (escala del 1 al 5, donde 1 = Totalmente en desacuerdo y 5 = Totalmente de acuerdo)	81
Tabla 15: El equipo directivo está bien informado sobre los retos a los que se enfrentan las personas LGBTQI+. (escala del 1 al 5, donde 1 = Totalmente en desacuerdo y 5 = Totalmente de acuerdo)	81
Tabla 16: ¿Ha impartido alguna vez formación sobre diversidad e inclusión a sus empleados? Sí: 75 % No: 0 % Quizás: 25 %	82
Tabla 17: ¿Ha contratado o ascendido activamente a personas trans e intersexuales en su organización? Sí: 75 % No: 25 % Quizás: 0 %	82
Tabla 18: ¿Ha recibido formación oficial sobre las necesidades sanitarias de las personas trans e intersexuales? No: 66,7 % Sí: 33,3 % Quizás: 0 %	83
Tabla 19: Me beneficiaría recibir formación adicional para comprender mejor las necesidades de las personas trans e intersexuales. (Escala del 1 al 5 (1 = Totalmente en desacuerdo, 5 = Totalmente de acuerdo))	83
=Tabla 20: Tengo acceso a redes u organizaciones de apoyo comunitario. (escala de 1 a 5, donde 1 = Totalmente en desacuerdo y 5 = Totalmente de acuerdo) =	84
=Tabla 21: Existen servicios de salud mental adecuados y adaptados a las personas trans e intersexuales. (escala de 1 a 5, donde 1 = Totalmente en desacuerdo y 5 = Totalmente de acuerdo)	84
Tabla 22: ¿Ha tenido dificultades para acceder a los servicios de salud como persona trans o intersexual? No: 20 % Sí: 80 % Quizás: 0 %	84
Tabla 23: Nuestro lugar de trabajo fomenta una cultura de respeto e inclusión para todos los empleados. (escala de 1 a 5, donde 1 = Totalmente en desacuerdo y 5 = Totalmente de acuerdo)	86
Tabla 24: Me beneficiaría recibir formación adicional para comprender mejor las necesidades de las personas trans e intersexuales. (escala del 1 al 5, donde 1 = Totalmente en desacuerdo y 5 = Totalmente de acuerdo)	87
Tabla 25: No hay una representación precisa de las personas trans e intersexuales en los medios de comunicación de mi país. (Escala del 1 al 5: 1 «= » (Totalmente en desacuerdo), 5 «= » (Totalmente de acuerdo)).	88
Tabla 26: ¿Cree que su lugar de trabajo es inclusivo con las diversas identidades de género? Sí: 0 % No: 28,6 % Quizás: 71,4 %	89
Tabla 27: Tabla resumen de recomendaciones	92

## D2.2 INFORME DEL ESTADO DEL ARTE

### Resumen

#### Objetivo del informe

El informe será una combinación de informes sobre la situación de los países, análisis de las entrevistas y resultados de los grupos focales. Servirá como recurso clave para los responsables políticos, las ONG y el público, proporcionando un análisis exhaustivo basado en una amplia revisión de la literatura y la recopilación de datos. Esta tarea se centra en recopilar los resultados y conclusiones de los análisis en profundidad de los países y las entrevistas cualitativas y los grupos focales en un informe completo y actualizado. Este informe será uno de los principales resultados del proyecto y tendrá como objetivo proporcionar un análisis y una comprensión en profundidad de diversos aspectos de la fobia hacia las personas LGBTQI+, en particular en lo que se refiere a las personas trans e intersexuales. El informe presentará una comprensión multidimensional de las barreras sistémicas, las dinámicas sociales y las respuestas institucionales que configuran la inclusión y la exclusión de las personas LGBTQI+. Los principales objetivos son los siguientes:

- 1. Integración de los resultados:** El informe implica la integración de los datos cualitativos obtenidos de las entrevistas realizadas. Estas narrativas se combinarán con el análisis de las políticas y los marcos jurídicos existentes, lo que proporcionará una visión general completa de los retos, las experiencias y los contextos políticos que rodean la fobia a las personas LGBTQI+.
- 2. Análisis temático:** Los datos recopilados se someterán a un riguroso proceso de análisis temático, en el que se identificarán temas, patrones y tendencias comunes dentro de las narrativas y el panorama político. Este análisis permitirá comprender más profundamente las causas subyacentes, las manifestaciones y los impactos de la fobia hacia las personas LGBTQI+ en diferentes ámbitos sociales, como la atención sanitaria, el empleo y las interacciones sociales.
- 3. Conocimientos basados en pruebas:** El informe de vanguardia presentará conocimientos basados en pruebas sobre los retos específicos a los que se enfrentan las personas trans e intersexuales, las barreras sistémicas con las que se encuentran y las consecuencias de la fobia LGBTQI+ en su bienestar e inclusión social. También pondrá de relieve las lagunas y limitaciones en el diseño, la aplicación y el cumplimiento de las políticas que perpetúan la discriminación y la desigualdad.
- 4. Recomendaciones:** A partir de las conclusiones, el informe ofrecerá recomendaciones concretas destinadas a abordar la fobia hacia las personas LGBTQI+ y promover los derechos y la igualdad de oportunidades de las personas trans e intersexuales. El informe se difundirá ampliamente a través de todos los canales del proyecto, incluyendo el sitio web del proyecto, las plataformas de redes sociales, las redes profesionales pertinentes y las conferencias.

## **Principales conclusiones**

Las conclusiones presentadas en este informe ponen de relieve la naturaleza multifacética y profundamente arraigada de la fobia hacia las personas LGBTQI+ en los cinco países participantes y en Europa. A partir del análisis cualitativo y de las políticas, han surgido varias cuestiones transversales y patrones estructurales:

### **Estigma y discriminación persistentes**

Las personas trans e intersexuales siguen enfrentándose a un estigma generalizado, especialmente en los ámbitos de la sanidad y el empleo. Las prácticas discriminatorias —que van desde el uso incorrecto del género y la falta de atención informada hasta la exclusión y el acoso en el lugar de trabajo— siguen siendo frecuentes y, a menudo, no se denuncian ni se abordan.

### **Lagunas en la protección jurídica y la aplicación de políticas**

Si bien se han logrado algunos avances en la mejora de los marcos jurídicos, siguen existiendo importantes lagunas en el reconocimiento y la protección de la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales. En varios países, las personas intersexuales no están protegidas explícitamente por las leyes nacionales contra la discriminación y la aplicación de políticas inclusivas sigue siendo inconsistente y fragmentada.

### **Falta de conocimientos institucionales y formación**

Los profesionales del sector público, en particular en los ámbitos de la salud y la educación, suelen carecer de la formación y la orientación institucional necesarias para apoyar eficazmente a las personas trans e intersexuales. Esto contribuye a una prestación de servicios inadecuada, a la retraumatización y a la exclusión sistémica.

### **Vulnerabilidades interseccionales**

La fobia hacia las personas LGBTQI+ a menudo se ve agravada por otras formas de marginación, como el racismo, la discriminación por motivos de discapacidad y la xenofobia. Las personas migrantes, racializadas y con discapacidad que también se identifican como LGBTQI+ se enfrentan a capas adicionales de exclusión, pero las protecciones interseccionales siguen estando poco desarrolladas en la mayoría de los contextos nacionales.

### **Variabilidad entre países**

El panorama jurídico y social difiere significativamente entre los cinco países examinados. España y Grecia han implementado marcos más progresistas, que incluyen leyes de autoidentificación y la prohibición de las terapias de conversión, mientras que Lituania y Chipre se encuentran todavía en las primeras fases de la reforma legal. Irlanda ofrece una sólida protección jurídica, pero requiere medidas adicionales en ámbitos como el acceso a la asistencia sanitaria y la interseccionalidad.

### **Papel fundamental de la sociedad civil**

Las organizaciones no gubernamentales y las iniciativas de base desempeñan un papel fundamental a la hora de colmar las lagunas sistémicas, ofrecer servicios de apoyo esenciales, abogar por cambios en las políticas y proporcionar educación y formación. Sin embargo, muchas de ellas operan con limitaciones financieras e institucionales que restringen su sostenibilidad y su alcance.

### **Necesidad de estrategias integrales y coordinadas**

En todos los países existe una falta de estrategias cohesionadas y a largo plazo que aborden las necesidades de las personas trans e intersexuales. Las iniciativas existentes suelen ser puntuales, basadas en proyectos o dependientes de financiación externa, lo que dificulta el desarrollo de un cambio sistémico y sostenible.

Se han logrado avances significativos en los países participantes, entre los que destaca España como líder en derechos LGBTQI+. **La Ley Trans de España (2023)** (Sam Jones, 2023) permite la autoidentificación de las personas transgénero, mientras que la **Ley Zerolo (2022)** (Consejo de Ministros, 2022) garantiza la protección contra la discriminación. Del mismo modo, Grecia ha introducido una legislación innovadora, que incluye **la legalización del matrimonio entre personas del mismo sexo (2024)** (James Gregory, 2024) y **la prohibición de las terapias de conversión** (Maltezou, 2022). Lituania ha sido pionera en un enfoque estructurado de la atención sanitaria para las personas transgénero con sus **directrices médicas de 2022** (Ministerio de Sanidad, 2023), aunque aún se carece de protecciones más amplias. Chipre ha **tipificado como delito la terapia de conversión** (Groot, 2024) y ha puesto en marcha campañas de sensibilización, mientras que **el sólido marco jurídico** de Irlanda **protege explícitamente la identidad y la expresión de género**, garantizando la inclusión en el empleo, la atención sanitaria y la educación.



46% of LGBTI 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, siguen existiendo retos. La aplicación de las políticas es inconsistente, especialmente en las regiones rurales y conservadoras. Las personas trans e intersexuales se enfrentan a **barreras sistémicas para acceder a la atención sanitaria**, agravadas por actitudes discriminatorias y la escasez de recursos. Además, persisten las lagunas legislativas, especialmente en lo que se refiere al reconocimiento de las personas no binarias e intersexuales y al tratamiento de las formas interseccionales de discriminación.

## Oportunidades de mejora

Las conclusiones ponen de relieve la importancia de aprovechar el aprendizaje entre países. Los marcos jurídicos progresistas de España e Irlanda pueden servir de **modelo para mejorar las protecciones**, mientras que las reformas inclusivas de Grecia muestran enfoques prácticos para la igualdad matrimonial y los derechos de las personas intersexuales. La armonización de los marcos jurídicos entre países podría ayudar a crear normas comunes para la autoidentificación, el acceso a la asistencia sanitaria y las medidas contra la discriminación. Las iniciativas de desarrollo de capacidades son fundamentales, incluida la formación de los proveedores de atención sanitaria, los responsables políticos y las fuerzas del orden. Estas iniciativas garantizarían una mayor comprensión de los derechos de las personas LGBTQI+ y mejoraría la aplicación de las políticas. También se debe dar prioridad a las campañas de sensibilización pública para combatir el estigma y promover la aceptación social, creando un entorno propicio para la inclusión.

Las conclusiones de este informe destacan varias áreas clave en las que se pueden realizar avances para abordar la fobia hacia las personas LGBTQI+ y mejorar la protección, la visibilidad y la inclusión de las personas trans e intersexuales en toda Europa. Estas oportunidades de mejora abarcan los ámbitos jurídico, institucional, social y educativo:

### **Fortalecer los marcos jurídicos y el reconocimiento**

Los gobiernos deben revisar y modificar las leyes antidiscriminatorias existentes para incluir explícitamente protecciones basadas en la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales. Los procedimientos de reconocimiento legal deben ser accesibles, autodeterminados e inclusivos de las identidades no binarias e intersexuales.

### **Desarrollar estrategias nacionales integrales**

En lugar de intervenciones aisladas o basadas en proyectos, los Estados deben implementar planes de acción nacionales coherentes que aborden la fobia hacia las personas LGBTQI+ en todos los sectores. Estas estrategias deben incluir plazos claros, mecanismos de seguimiento y financiación adecuada para garantizar un impacto sostenible.

### **Formación y desarrollo de capacidades**

La formación obligatoria y continua de los profesionales del sector público, en particular en los ámbitos de la salud, la educación y la aplicación de la ley, es esencial para desarrollar la competencia cultural, reducir el estigma y mejorar la prestación de servicios a las personas trans e intersexuales.

### **Ampliar la recopilación y el seguimiento de datos**

Disponer de datos fiables y desglosados es fundamental para comprender la magnitud y el impacto de la fobia hacia las personas LGBTQI+. Los organismos nacionales de estadística deben desarrollar mecanismos para recopilar datos sobre la identidad de género y las características sexuales, garantizando al mismo tiempo la privacidad y las salvaguardias éticas.

### **Abordar la interseccionalidad en el diseño de políticas**

Las políticas públicas deben tener en cuenta las formas interseccionales de discriminación a las que se enfrentan las personas LGBTQI+ que también son migrantes, racializadas, discapacitadas o marginadas socioeconómicamente. Las políticas inclusivas deben adaptarse para satisfacer las necesidades específicas de estos grupos.

### **Apoyar y sostener a las organizaciones de la sociedad civil**

La sociedad civil desempeña un papel fundamental en la promoción, la prestación de servicios y la divulgación. El aumento de la financiación estructural y las asociaciones formales con instituciones públicas pueden mejorar su impacto y garantizar la continuidad más allá de los ciclos de proyectos a corto plazo.

### **Promover la concienciación pública y la aceptación social**

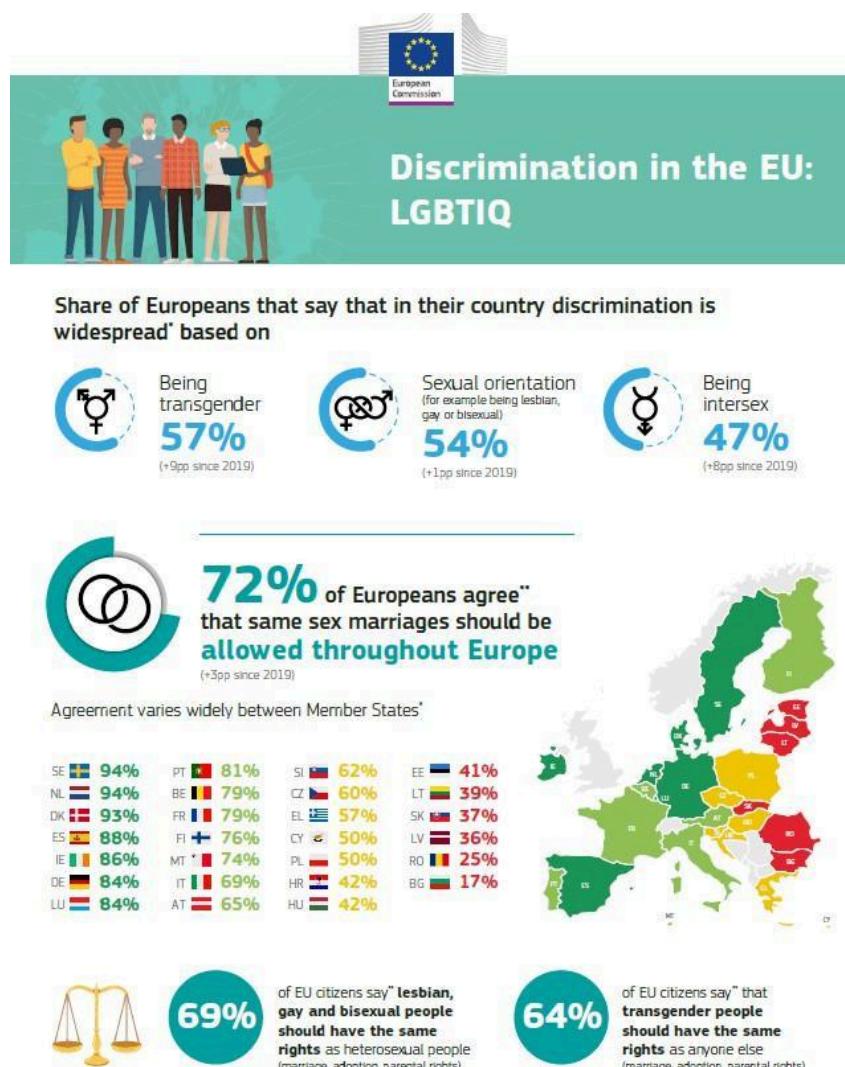
Las campañas de educación pública, los diálogos comunitarios y los planes de estudio inclusivos pueden desafiar los estereotipos nocivos y promover una mayor aceptación social. Se debe hacer hincapié en la normalización de las diversas identidades de género y variaciones intersexuales desde una edad temprana.

# Introducción

## Antecedentes y contexto

Los derechos de las personas LGBTQI+ han ido ganando reconocimiento en toda Europa como elementos esenciales para fomentar sociedades inclusivas que defiendan la dignidad humana y la igualdad. Si bien muchos países europeos han logrado avances significativos en la promoción de la protección de las personas LGBTQI+, siguen existiendo retos, en particular para las personas trans e intersexuales, que a menudo se enfrentan a obstáculos únicos para acceder a sus derechos, a la atención sanitaria y a la protección contra la discriminación. Abordar la inclusión de estos grupos no es solo una cuestión de equidad, sino también de alineación 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 de Igualdad LGBTIQ+ 2020-2025** (Estrategia de Igualdad LGBTIQ 2020-2025, 2024), tienen como objetivo 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 los que se encuentran España, Grecia, Lituania, Chipre e Irlanda, contribuyen a esta visión compartida mediante la aplicación de políticas que protegen a las comunidades LGBTQI+ y abordan las deficiencias persistentes en materia de aplicación de la ley y aceptación social.



Fuente: Eurobarómetro especial 535: Discriminación en la UE, infografías. <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2972>  
(Discriminación en la Unión Europea, 2023)

Este informe es especialmente oportuno, dado el creciente reconocimiento internacional de las cuestiones LGBTQI+ y la urgente necesidad de políticas inclusivas que reflejen las diversas realidades. Al centrarse en la inclusión de las personas trans e intersexuales, pretende poner de relieve los ámbitos en los que es necesario adoptar medidas adicionales para cerrar la brecha entre la política y la práctica.

## El objetivo del informe

El objetivo de este informe es ofrecer una visión general completa y basada en datos empíricos de las realidades actuales, los retos y la dinámica sistémica que rodean a la fobia hacia las personas LGBTQI+, con especial atención a las experiencias de las personas trans e intersexuales en cinco países europeos: España, Grecia, Chipre, Lituania e Irlanda.

Basándose en los resultados de la recopilación de datos cualitativos y el análisis del marco político y jurídico, este informe tiene por objeto:

- Integrar narrativas cualitativas con análisis institucionales y jurídicos para ofrecer una comprensión holística de la discriminación, la exclusión y la desigualdad.
- Identificar patrones temáticos y barreras estructurales en ámbitos sociales como la sanidad, el empleo, la educación y los servicios públicos.
- Destacar las lagunas en la aplicación de las políticas, las protecciones legales y la sensibilización pública que contribuyen a la perpetuación de la fobia hacia las personas LGBTQI+.
- Generar conocimientos y recomendaciones prácticas para las partes interesadas a nivel nacional y de la UE con el fin de informar la futura promoción, la elaboración de políticas y la prestación de servicios.
- Servir como recurso fundamental para la difusión, el desarrollo de capacidades y la investigación adicional dentro del proyecto ACTIVEAID y el panorama más amplio de los derechos LGBTQI+.

A través de esta exploración en profundidad, el informe contribuye al objetivo general del proyecto ACTIVEAID: combatir la fobia hacia las personas LGBTQI+ empoderando a las instituciones, amplificando las voces de la comunidad y promoviendo enfoques inclusivos y basados en los derechos, tanto a nivel nacional como europeo.

## Estructura del informe

El informe se organiza en varias secciones clave para guiar al lector a través de sus conclusiones y recomendaciones. Tras esta introducción, la sección «Metodología» describe el enfoque de la investigación, incluido el análisis de políticas documentales y las conclusiones de las entrevistas con las partes interesadas. El «Análisis específico por país» explora las políticas y los marcos jurídicos de cada país participante, examinando sus puntos fuertes, sus deficiencias y los retos que plantea su aplicación. El análisis comparativo identifica las similitudes, diferencias y oportunidades de armonización entre los distintos países, mientras que la sección de recomendaciones ofrece propuestas específicas para mejorar los derechos y la protección de las personas LGBTQI+. El informe incluye las principales conclusiones de las entrevistas con las partes interesadas, las reuniones de los grupos de discusión y una visión para promover la inclusión de las personas LGBTQI+ en toda Europa. Al ofrecer una exploración estructurada y en profundidad del tema, este informe pretende contribuir a los esfuerzos en curso para garantizar **la igualdad y la dignidad de las personas LGBTQI+** en todos los países participantes.

El informe se organiza en varias secciones clave que, en conjunto, ofrecen una visión completa y multifacética de la fobia hacia las personas LGBTQI+, con especial énfasis en las experiencias vividas por las personas trans e intersexuales en cinco Estados miembros de la UE.

**Resumen ejecutivo:** ofrece una visión general del propósito del informe, las conclusiones clave y las oportunidades de mejora, y proporciona una introducción concisa al análisis más amplio que sigue a continuación.

**Introducción:** describe los antecedentes y el contexto del proyecto ACTIVEAID y presenta los objetivos, la justificación y el alcance del Deliverable D2.2.

**Metodología:** detalla el diseño de la investigación, incluidos los métodos de recopilación de datos cualitativos (entrevistas y grupos focales), el análisis del marco normativo y jurídico y el enfoque del análisis temático.

**Informes por países:** presenta análisis en profundidad de cada uno de los cinco países participantes: España, Grecia, Chipre, Lituania e Irlanda. Cada sección incluye una revisión de los marcos jurídicos pertinentes, entrevistas con las partes interesadas y prácticas institucionales.

**Análisis comparativo:** sintetiza los resultados de los distintos países para identificar retos comunes, patrones recurrentes y enfoques políticos divergentes, destacando tanto los avances como las diferencias persistentes.

**Análisis temático:** Explora los temas clave que surgen de los datos, como el estigma en la atención sanitaria, las lagunas en el reconocimiento legal, las barreras al empleo, la discriminación interseccional y el papel de la sociedad civil.

**Alineación con los marcos de la UE:** evalúa el grado en que las acciones nacionales se alinean con los objetivos de la Estrategia de Igualdad LGBTIQ+ de la UE 2020-2025 y otras directivas pertinentes.

**Conclusiones clave y oportunidades de mejora:** resume las principales conclusiones derivadas de la investigación e identifica las áreas en las que se necesitan intervenciones y reformas específicas.

**Recomendaciones:** Proporciona concretas y basadas en pruebas para políticos, profesionales y actores de la sociedad civil a nivel nacional y de la UE.

**Entrevistas y reuniones de grupos focales:** Proporcionar datos, información y narrativas de las entrevistas y los grupos focales realizados con el grupo destinatario.

## Metodología

### Enfoque de la investigación

La investigación para este informe se llevó a cabo mediante una combinación de análisis de políticas documentales y entrevistas a las partes interesadas. **La investigación documental consistió en una revisión exhaustiva de los marcos jurídicos, las políticas y las iniciativas existentes relacionados con los derechos de las personas LGBTQI+ en los países participantes.** Esto incluyó el examen de las leyes contra la discriminación, las disposiciones sobre el acceso a la atención sanitaria, las protecciones en el lugar de trabajo y los mecanismos para el reconocimiento de la identidad de género. Además, se analizaron informes específicos de cada país, estudios académicos y publicaciones gubernamentales para comprender en profundidad el panorama legislativo y político de cada nación. Se elaboró una plantilla detallada de recopilación de datos para recopilar sistemáticamente información sobre las políticas, los marcos jurídicos y las iniciativas de los países participantes, con el fin de apoyar el ejercicio de mapeo. Esta herramienta estructurada garantizó un **enfoque coherente para la recopilación y el análisis de datos, lo que permitió identificar las lagunas,**

**fortalezas y oportunidades de armonización.** La plantilla incluía ocho secciones clave, cada una de ellas centrada en aspectos específicos del diseño y la aplicación de las políticas LGBTQI+. Facilitó la documentación de detalles esenciales, como los objetivos de las políticas, los mecanismos de aplicación, las opiniones de las partes interesadas y los resultados medibles. Por ejemplo, la sección 2 se centraba en resumir las políticas, incluidas sus disposiciones, las poblaciones destinatarias y los plazos de aplicación. Las secciones 3 y 4 evaluaban la inclusividad, la eficacia y el alcance de las políticas, incorporando información sobre la discriminación interseccional y las disparidades regionales. Además, la plantilla hacía hincapié en las perspectivas de las partes interesadas, exigiendo a los socios que documentaran los comentarios de las comunidades LGBTQI+, los grupos de defensa y las instituciones. Esta aportación cualitativa añadía profundidad al análisis, destacando los retos prácticos y los éxitos en la aplicación de las políticas. En la sección 7 también se incluyeron datos cuantitativos, como estadísticas sobre los casos de discriminación denunciados y las resoluciones de los mismos, con el fin de proporcionar información cuantificable sobre el impacto de los marcos existentes.

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

Las entrevistas a las partes interesadas (personas trans e intersexuales, empleados y profesionales de la salud) complementaron la investigación documental al ofrecer información cualitativa sobre la aplicación de las políticas y las actitudes sociales. **Las entrevistas exploraron temas como la aplicación de las políticas, los retos a los que se enfrentan las personas trans e intersexuales y las mejores prácticas para fomentar la inclusión.** El formato incluyó entrevistas semiestructuradas, lo que permitió a los participantes compartir perspectivas detalladas al tiempo que se abordaban áreas clave de interés. La asociación creó un sólido marco de entrevistas para personas trans e intersexuales, profesionales de la salud y empleadores. **El marco se centró en captar las narrativas cotidianas de discriminación e desigualdad interseccionales para movilizar a las partes interesadas en favor de un cambio sistemático.** Se establecieron directrices claras para garantizar el consentimiento informado y los entrevistadores adoptaron un enfoque interseccional para involucrar a los participantes de manera eficaz. Las entrevistas proporcionaron información de primera mano sobre los retos a los que se enfrentan las personas trans e intersexuales, al tiempo que fomentaron la participación de las partes interesadas.



## 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 sanitaria, la discriminación, las barreras al empleo y las actitudes sociales. Los grupos de discusión facilitaron los debates para identificar estrategias de inclusión. Cada socio debía realizar tres entrevistas grupales con diez partes interesadas por sesión, incluyendo personas trans e intersexuales, profesionales médicos y empleadores. Las entrevistas duraron aproximadamente una hora, con

formularios de registro, acuerdos de consentimiento y cuestionarios posteriores a la reunión. Las sesiones emplearon debates facilitados, ayudas visuales y planificación de acciones para una mayor participación. Participaron aproximadamente un total de 225 partes interesadas, divididas entre **personas trans e intersexuales, profesionales médicos y empleadores**.<sup>1</sup> Cada socio organizó un grupo de discusión para perfeccionar los objetivos del proyecto y contribuir al análisis de políticas. Un enfoque interseccional garantizó que se tuvieran en cuenta la raza, la situación socioeconómica y otras identidades.

Los temas de las entrevistas variaron según el grupo de partes interesadas. Las personas trans e intersexuales debatieron sobre el acceso a la atención sanitaria, el reconocimiento legal, el empleo y las presiones sociales. Los profesionales sanitarios abordaron las políticas, las barreras a la atención y los prejuicios, mientras que los empleadores examinaron la inclusividad en el lugar de trabajo, los retos de la contratación y los conceptos erróneos.

Se animó a los entrevistadores a adaptar y ampliar los debates más allá de las preguntas predefinidas para obtener información más profunda. La flexibilidad permitió mantener conversaciones orgánicas, descubriendo perspectivas valiosas que, de otro modo, podrían haber quedado sin explorar. Cada socio organizó un grupo de discusión, en el que participaron 10 partes interesadas para debatir con más detalle los objetivos del proyecto y las entrevistas.

## Alcance y limitaciones

Este informe ofrece un análisis exhaustivo y multinacional de la fobia hacia las personas LGBTQI+, con especial atención a las experiencias de las personas trans e intersexuales en España, Grecia, Chipre, Lituania e Irlanda. El alcance del informe incluye un examen de los marcos jurídicos y políticos, un análisis temático de los datos cualitativos recopilados a través de entrevistas y grupos de discusión, y una evaluación del grado en que las políticas nacionales se ajustan a la Estrategia de Igualdad LGBTIQ+ 2020-2025 de la Unión Europea. También refleja las experiencias vividas por las personas directamente afectadas por la discriminación sistémica y social, tal y como las transmiten una amplia gama de partes interesadas, entre las que se incluyen personas LGBTQI+, profesionales de la salud, representantes de la sociedad civil y empleadores. Mediante la integración de pruebas empíricas y análisis institucionales, el informe pretende informar sobre las reformas políticas y promover prácticas inclusivas que se centren en los derechos, la dignidad y el bienestar de las personas trans e intersexuales.

Sin embargo, hay que reconocer varias limitaciones en la interpretación de los resultados de la investigación documental y de campo. En primer lugar, la **disponibilidad y la profundidad de los datos variaron significativamente entre los cinco países** debido a las diferencias en la participación de las partes interesadas, el apoyo institucional y el acceso a las poblaciones pertinentes. En segundo lugar, algunos grupos siguen estando infrarrepresentados en el conjunto de datos, como los migrantes indocumentados, las personas LGBTQI+ racializadas, las personas que viven en zonas rurales y los menores sin el consentimiento de sus tutores. Su exclusión refleja tanto consideraciones éticas como obstáculos prácticos para la participación, como el miedo a la visibilidad o la falta de un estatus seguro.

Además, la **falta de datos nacionales estandarizados y desglosados sobre la identidad de género, la expresión y las características sexuales** limitó la capacidad de respaldar las conclusiones cualitativas con comparaciones cuantitativas. En muchos casos, los sistemas de datos públicos no recogen de forma diferenciada las experiencias de las personas trans e intersexuales, lo que dificulta la elaboración de políticas basadas en datos empíricos. Además, el informe representa una instantánea en el tiempo basada en datos recopilados principalmente a lo largo de 2024. Dada la evolución

---

<sup>1</sup>Los participantes no se distribuyeron de manera equitativa entre los países. El número de participantes varió en cada país.

Debido a la naturaleza de los marcos jurídicos y políticos en toda Europa, especialmente en lo que respecta al reconocimiento de género, la reforma sanitaria y la legislación contra la discriminación, es posible que algunos de los resultados y recomendaciones aquí presentados se vean sustituidos por futuros avances.

A pesar de estas limitaciones, el informe ofrece una contribución valiosa y oportuna a la comprensión de la fobia hacia las personas LGBTQI+ en Europa. Proporciona una base sólida para el diálogo continuo, la investigación adicional y la acción sostenida para promover la equidad, la seguridad y la plena inclusión de las personas trans e intersexuales en toda la región.

Es importante señalar que los participantes en las entrevistas no fueron seleccionados mediante un proceso aleatorio. Se trataba, en cambio, de personas que expresaron su interés en el tema o que fueron identificadas mediante un muestreo intencional. Por consiguiente, es posible que la muestra no sea totalmente representativa de la población en general, y las conclusiones deben interpretarse teniendo en cuenta este contexto, lo que puede introducir un sesgo de selección y limitar la generalización de los resultados.

## Interseccionalidad y discriminación compuesta

Las personas LGBTQI+ no sufren discriminación de forma aislada, sino que muchas se enfrentan a barreras compuestas debido a la intersección de identidades como la raza, la etnia, la discapacidad, la situación socioeconómica o la condición de migrante. Estos factores superpuestos pueden influir significativamente en el acceso a los derechos, los servicios y la seguridad.

**Las minorías raciales y étnicas** dentro de las comunidades LGBTQI+ a menudo se enfrentan a una doble marginación. Por ejemplo, las personas trans racializadas pueden ser objeto de estereotipos adicionales en el contexto 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 social o la invisibilidad, especialmente en regiones con marcos antirracistas limitados.

Las personas LGBTQI+ **migrantes y solicitantes de asilo** se enfrentan a retos especialmente graves. Es posible que los migrantes indocumentados no puedan acceder al reconocimiento legal de su género, y los procedimientos de asilo a menudo no evalúan adecuadamente los riesgos a los que se enfrentan los solicitantes LGBTQI+ en sus países de origen. Las barreras lingüísticas, el miedo a la deportación y las protecciones legales inconsistentes agravan aún más su exclusión, especialmente cuando el acceso a la atención sanitaria y el reconocimiento legal dependen de la situación de residencia.

**Las personas con discapacidad** que también son LGBTQI+ pueden encontrarse con barreras adicionales a la hora de buscar los servicios adecuados. La discriminación en la atención sanitaria o la educación a menudo se ve intensificada por prejuicios contra las personas con discapacidad, lo que crea exclusión incluso dentro de sistemas diseñados nominalmente para proteger a las minorías.

La formación inclusiva para los proveedores de servicios rara vez aborda tanto la discapacidad como la diversidad de género y sexual, lo que deja importantes lagunas en la atención y el reconocimiento interseccionales.

En la actualidad, pocos países recopilan sistemáticamente datos desglosados sobre estas identidades interseccionales. Esta falta de visibilidad dificulta el desarrollo de políticas y obstaculiza la creación de intervenciones específicas y equitativas. Para abordar esta cuestión, las estrategias nacionales deben incorporar indicadores interseccionales, garantizar la accesibilidad de los servicios y contar con la participación activa de las organizaciones que representan a las comunidades múltiplesmente marginadas.

## Recomendaciones clave:

- Incorporar categorías interseccionales en los sistemas nacionales de recopilación y seguimiento de datos sobre LGBTQI+.
- Incluir a las organizaciones de migrantes, personas con discapacidad y justicia racial en la elaboración de políticas y consultas LGBTQI+.
- Financiar servicios y actividades de divulgación específicos para personas LGBTQI+ pertenecientes a subgrupos marginados.

## Lagunas en los datos y consideraciones éticas

Si bien este informe se esfuerza por ofrecer una representación completa y precisa de las experiencias vividas por las personas trans e intersexuales en los cinco países participantes, hay que reconocer varias limitaciones en cuanto a los datos y la ética. En primer lugar, la disponibilidad de datos relacionados con las personas intersexuales sigue siendo muy limitada. En muchos contextos, las poblaciones intersexuales no se reconocen como un grupo demográfico distinto en las estadísticas oficiales y sus experiencias a menudo se confunden con las de otras identidades LGBTQI+, lo que oculta sus vulnerabilidades y necesidades sanitarias específicas. Un porcentaje muy reducido participó en las entrevistas debido a las dificultades para ponerse en contacto con ellas o para reconocer que son personas intersexuales.

Además, la estigmatización de las identidades intersexuales y trans, combinada con el temor a la discriminación o a la revelación pública, puede haber llevado a algunas personas a no participar o a no informar sobre sus experiencias personales. Esto introduce la posibilidad de un sesgo en las respuestas, especialmente en regiones donde los derechos LGBTQI+ están menos reconocidos o donde la confianza en las instituciones es baja.

Desde un punto de vista ético, se tuvo mucho cuidado en garantizar la participación voluntaria, el consentimiento informado y la confidencialidad, especialmente en las entrevistas con grupos marginados o no reconocidos legalmente.

Por último, debido a las disparidades en el número y la capacidad de las organizaciones asociadas en los distintos países, el volumen y la profundidad de los datos no se distribuyeron de manera equitativa. España y Grecia contribuyeron de manera más amplia debido al mayor apoyo institucional y a una mayor participación de las partes interesadas. Estas diferencias se reflejan en la relativa riqueza de los análisis específicos de cada país.<sup>2</sup>

## Análisis específico por país

### ESPAÑA

#### Resumen

España ha logrado avances significativos en la promoción 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 jurídica 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. En 2007 le siguió **la Ley de Identidad de Género** (Ley 3/2007), que permite a las personas cambiar legalmente de género sin necesidad de someterse a una cirugía o esterilización, lo que supone un gran avance para los derechos de las personas transgénero. La **Ley Orgánica para la Igualdad de Trato y la No Discriminación** (Ley 15/2022), también conocida como Ley Zerolo, promulgada en 2022, es

---

<sup>2</sup>Se utilizó una herramienta basada en inteligencia artificial para ayudar a perfeccionar este informe y la presentación de los resultados. Su uso se llevó a cabo de conformidad con los principios de transparencia, rendición de cuentas y protección de datos, tal y como se describe en las Directrices de la UE sobre el uso responsable de la IA generativa en la investigación.

una ley antidiscriminatoria histórica que protege a las personas LGBTQI+ de la discriminación en diversos ámbitos, como 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+, entre ellas 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 la atención sanitaria que afirme su género.

**Nombre de la política/marco jurídico:** Ley Integral 15/2022 (Ley Integral para la Igualdad de Trato y la No Discriminación) (Parlamento S., Ley Integral 15/2022, 2022)

**Fecha de promulgación:** 12 de julio de 2022

**Institución responsable:** Parlamento español

**Población destinataria:** personas LGBTQI+

### Resumen y objetivos

La Ley Orgánica 15/2022, conocida como Ley Zerolo, es una ley histórica cuyo objetivo es garantizar la igualdad de trato y la protección contra la discriminación de las personas LGBTQI+ en España. La 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 fomentar una sociedad más inclusiva e igualitaria, garantizando que las personas LGBTQI+ puedan vivir sin miedo a la persecución, la discriminación o la violencia. La ley también hace hincapié en la importancia de sensibilizar a la opinión pública para combatir los prejuicios sociales. Esta ley prohíbe la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género en diversos ámbitos, como el empleo, la educación, la vivienda y el acceso a los servicios públicos. Considera los delitos de odio contra las personas LGBTQI+ como delitos agravados con penas más severas. Su objetivo es proporcionar una mayor protección jurídica y promover la igualdad de las personas LGBTQI+, sensibilizando a la opinión pública y fomentando una sociedad inclusiva.

**Abordar las formas de discriminación superpuestas:** La ley aborda claramente diversas formas de discriminación, como el género, la raza, la etnia, la situación socioeconómica o la orientación sexual. Reconoce las formas de discriminación superpuestas, en las que las personas pueden sufrir múltiples formas de discriminación simultáneamente. Por ejemplo, una persona puede sufrir discriminación tanto por su género como por su raza, y la ley garantiza una protección adecuada en tales casos. Este enfoque permite comprender mejor cómo se entrecruzan las diferentes identidades y experiencias, lo que ayuda a combatir la discriminación de forma más eficaz.

**Disposiciones en áreas críticas:** La Ley Zerolo establece protecciones sólidas contra la discriminación en áreas críticas como la salud, el empleo y la educación. En el ámbito de la salud, la ley garantiza la igualdad de acceso a los servicios médicos, prohibiendo la denegación por motivos de orientación sexual, identidad de género, raza o

estatus socioeconómico, salvaguardando así el bienestar físico y mental de las personas LGBTQI+. En el ámbito laboral, exige prácticas de contratación justas, oportunidades de promoción equitativas y acceso a la formación, al tiempo que prohíbe estrictamente las prácticas discriminatorias en la contratación, el salario o el trato en el lugar de trabajo para garantizar la igualdad de condiciones para todos los empleados. Las instituciones educativas están obligadas a proporcionar igualdad de acceso a los recursos y oportunidades, fomentando un entorno de aprendizaje inclusivo mediante medidas antidiscriminatorias y programas de sensibilización que beneficien a los estudiantes de todos los orígenes.

**Respeto por las diversas identidades y expresiones de género:** La ley reconoce la identidad de género como un ámbito clave de protección, lo que incluye las identidades no binarias. Aunque las identidades no binarias no se mencionan explícitamente, la amplia interpretación de la identidad de género garantiza que las personas que no encajan en las categorías tradicionales de hombre/mujer estén protegidas contra la discriminación. La ley garantiza que tanto la expresión de género como la identidad de género estén protegidas contra el trato desigual, lo que significa que las personas no binarias, así como otras con experiencias de género diversas, tienen sus derechos protegidos en diferentes ámbitos.

**Mecanismos de aplicación:** Los mecanismos de aplicación se establecen a través de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación. A esta autoridad se le ha asignado la función de supervisar el cumplimiento y elaborar informes. Además, la ley permite emprender acciones legales, que pueden ser iniciadas por las personas u organizaciones afectadas.

**Adaptaciones y variaciones regionales:** La ley permite adaptar la aplicación de sus disposiciones a las características específicas de las diferentes regiones, en particular en lo que se refiere al establecimiento de instituciones centradas en la igualdad. Por ejemplo, las comunidades autónomas pueden crear sus propios organismos para combatir la discriminación, adaptando las medidas a las necesidades locales. La aplicación de la normativa puede variar en función de las competencias regionales.

**Nombre de la política/Marco jurídico:** Ley 3/2007 sobre identidad de género y orientación sexual (España, 2007)

**Fecha de promulgación:** julio de 2007

**Institución responsable:** Gobierno de España

**Población objetivo:** personas transgénero, personas intersexuales

### **Resumen 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 transgénero. Esta ley otorga reconocimiento legal a la identidad de género de las personas transgénero sin exigir procedimientos médicos invasivos, como cirugía o esterilización, un enfoque progresista sin parangón en muchas partes de Europa en ese momento. Al centrarse en la autodeterminación, la

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 motivos de género y fomentar la aceptación social de las diversas identidades de género. La Ley 3/2007, conocida como la «Ley Trans», supone un paso significativo en el reconocimiento de la identidad de género, ya que permite a las personas transgénero modificar sus datos personales en los documentos oficiales sin necesidad de someterse a una cirugía de reafirmación de género o a la esterilización. Esta disposición innovadora defiende el principio de autodeterminación, garantizando que la identidad legal se ajuste a 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 aplicación de medidas de protección y programas de apoyo, en particular para las personas intersexuales que son vulnerables a la discriminación. En el mercado laboral, la ley exige planes de igualdad en las grandes empresas para eliminar las barreras a las que se enfrentan las personas transgénero e intersexuales en la contratación y la promoción profesional. Además, promueve la educación y la concienciación cultural a través de programas que desmantelan los estereotipos de género y fomentan la aceptación en las escuelas y los medios de comunicación. La accesibilidad a la atención sanitaria también es una prioridad, garantizando una atención integral, incluidos los tratamientos de reafirmación de género, al tiempo que se combate la discriminación dentro de las instituciones médicas. Para proteger a las personas que denuncian un trato desigual, la ley incluye medidas de protección contra las represalias, en particular en los lugares de trabajo, garantizando el recurso legal y la imparcialidad de los procedimientos. Además, la Ley 3/2007 mejora la representación cultural al fomentar el equilibrio de género en los órganos de toma de decisiones dentro de las artes y los medios de comunicación, aumentando la visibilidad y la inclusión de las personas transgénero e intersexuales en la sociedad.

**Disposiciones clave de la ley:** La Ley 3/2007, conocida como la «Ley Trans», supone un paso significativo en el reconocimiento de la identidad de género, ya que permite a las personas transgénero modificar sus datos personales en los documentos oficiales sin necesidad de someterse a una cirugía de reasignación de sexo ni a una esterilización. Esta disposición pionera defiende el principio de autodeterminación, garantizando que la identidad legal se ajuste a 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 aplicación de medidas de protección y programas de apoyo, en particular para las personas intersexuales que son vulnerables a la discriminación. En el mercado laboral, la ley exige planes de igualdad en las grandes empresas para eliminar las barreras a las que se enfrentan las personas transgénero e intersexuales en la contratación y la promoción profesional. Además, promueve la educación y la sensibilización cultural a través de programas que desmantelan los estereotipos de género y fomentan la aceptación en las escuelas y los medios de comunicación. La accesibilidad a la atención sanitaria también es una prioridad, garantizando una atención integral, incluidos los tratamientos de reafirmación de género, al tiempo que se combate la discriminación dentro de las instituciones médicas. Para proteger a las personas que denuncian un trato desigual, la ley incluye medidas de protección contra las represalias, en particular en los lugares de trabajo, garantizando el recurso legal y la imparcialidad de los procedimientos. Además, la Ley 3/2007 mejora la representación cultural al fomentar el equilibrio de género en los órganos de toma de decisiones dentro de las artes y los medios de comunicación, aumentando la visibilidad y la inclusión de las personas transgénero e intersexuales en la sociedad.

**Función de las autoridades del Registro Civil:** La aplicación de la Ley 3/2007 se confía principalmente a las autoridades del Registro Civil, que se encargan de gestionar las solicitudes de reconocimiento de género y

de garantizar que los cambios en los registros legales se ajusten a los criterios establecidos. Estas autoridades actúan como guardianas de la aplicación de la ley.

**Nombre de la política/Marco jurídico:** 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) (Parlamento S., Ley Trans, 2023)

**Fecha de promulgación:** febrero de 2023 **Institución**

**responsable:** Parlamento español **Población**

**destinataria:** personas transgénero

### **Resumen y objetivos**

La Ley Trans (Ley 4/2023), aprobada en marzo de 2023 en España, es una ley transformadora cuyo objetivo es garantizar los derechos y la protección de las personas transgénero. Permite a las personas mayores de 16 años autoidentificar su género y cambiarlo en los documentos oficiales sin necesidad de aprobación médica. Los menores de entre 14 y 16 años también pueden autoidentificarse con el consentimiento de sus padres. La ley facilita el acceso a la atención sanitaria que afirma el género, como la terapia hormonal, y prohíbe prácticas perjudiciales como la terapia de conversión. Además, mejora la protección contra la discriminación en ámbitos clave como el empleo, la educación y los servicios públicos, aunque sigue excluyendo el reconocimiento no binario e imponiendo limitaciones a los menores más jóvenes. La ley garantiza la igualdad de derechos para las personas transgénero, incluida la posibilidad de autoidentificar su género en los documentos oficiales sin necesidad de aprobación médica (para los mayores de 16 años). Otorga a los menores de entre 14 y 16 años el derecho a identificarse con el consentimiento de los padres. La ley también facilita el acceso a la atención médica que afirma el género, como la terapia hormonal, sin necesidad del consentimiento de los padres para las personas mayores de 16 años. Prohíbe la terapia de conversión y refuerza las protecciones contra la discriminación en el empleo, la educación y los servicios públicos. Aunque es significativa, no permite el reconocimiento no binario e impone limitaciones a los menores de 14 años.

**Abordar las formas de discriminación superpuestas:** La Ley Trans adopta un enfoque integral de la discriminación al tener en cuenta factores interseccionales como el género, la orientación sexual y la raza. Prohíbe explícitamente la discriminación basada en múltiples características, garantizando que las personas que se enfrentan a vulnerabilidades compuestas reciban una protección adecuada. Por ejemplo, la ley protege contra los prejuicios no solo relacionados con la identidad de género, sino que también abarca dimensiones más amplias como la situación socioeconómica, el origen étnico o la discapacidad, fomentando así un marco más inclusivo.

**Disposiciones en áreas críticas:** La política incluye disposiciones firmes contra la discriminación en áreas críticas, garantizando protecciones en el empleo, la atención médica, la educación, el reconocimiento legal de género, los servicios sociales y la participación política. En el ámbito laboral, prohíbe explícitamente la discriminación por identidad o expresión de género, y exige a los empleadores que respeten la igualdad en la contratación, los ascensos y el trato en el lugar de trabajo, con consecuencias legales en caso de incumplimiento. Las protecciones en materia de salud exigen el acceso no discriminatorio a los servicios, incluidos los tratamientos de afirmación de género, como la terapia hormonal, a los que pueden acceder de forma independiente las personas mayores de 16 años, mientras que los menores de entre 14 y 16 años necesitan

consentimiento de los padres. La prohibición de la terapia de conversión refuerza aún más las protecciones contra las prácticas nocivas. En materia de educación, las instituciones deben fomentar entornos inclusivos que respeten la identidad de género, garantizando la igualdad de acceso a los recursos y oportunidades para los estudiantes transgénero. La ley también simplifica el reconocimiento legal de género al eliminar los requisitos médicos previos para las personas mayores de 16 años, en consonancia con el principio de autodeterminación. Además, amplía las protecciones en los servicios sociales y los derechos familiares, garantizando el reconocimiento parental y los sistemas de apoyo para las personas transgénero. Para abordar las vulnerabilidades únicas de la comunidad transgénero, la ley refuerza las sanciones por delitos de odio y violencia, imponiendo repercusiones más estrictas por el discurso de odio y las agresiones físicas. Por último, promueve la participación política fomentando la inclusión de las personas transgénero en los procesos de toma de decisiones, garantizando su representación en el desarrollo de las políticas públicas.

**Respeto por las diversas identidades y expresiones de género:** Si bien la Ley Trans supone un avance significativo en el reconocimiento de los derechos de las personas transgénero, no aborda explícitamente las identidades no binarias. A pesar de esta limitación, las disposiciones más amplias sobre identidad y expresión de género ofrecen indirectamente protección a las personas con experiencias de género diversas. Al salvaguardar los derechos de las personas transgénero, la ley promueve una mayor aceptación social de las diversas expresiones de género.

**Aplicación regional y variaciones:** La Ley Trans reconoce la diversidad de la estructura regional de España al conceder a las comunidades autónomas la flexibilidad de adaptar ciertos aspectos de su aplicación. Por ejemplo, las regiones son responsables de organizar los servicios de salud, incluido el acceso a tratamientos de reafirmación de género y apoyo psicológico. Si bien esta adaptabilidad garantiza la relevancia localizada, también introduce posibles disparidades en la calidad y la coherencia de la aplicación en las distintas regiones.

**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. (Madrid, 2016)

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

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

## Resumen y objetivos

La Ley establece medidas destinadas a garantizar el respeto a la identidad y la expresión de género, incluido el reconocimiento de género en los documentos administrativos sin requisitos médicos o psicológicos. También fomenta la implementación de programas específicos en determinadas áreas, como la salud, la educación y el empleo, con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades y prevenir situaciones de discriminación. Esta Ley también obliga a las instituciones públicas a desarrollar actividades de sensibilización y formación para garantizar su cumplimiento 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, incluida la atención sanitaria afirmativa del género.

## Disposiciones clave de la ley

**Reconocimiento de la identidad de género en los procedimientos administrativos:** La ley simplifica el proceso de reconocimiento legal del género al eliminar los requisitos médicos y psicológicos. Este enfoque apoya la autodeterminación, permitiendo a las personas alinear su identidad legal con su expresión de género sin requisitos previos invasivos.

**Programas y protecciones específicos para cada sector:** La ley garantiza el acceso a servicios de salud adaptados a las necesidades específicas de las personas transgénero e intersexuales, incluida la atención sanitaria para la reafirmación de género. Las instituciones educativas tienen la obligación de implementar programas de sensibilización e inclusión para fomentar un entorno de apoyo para todos los estudiantes. En el ámbito laboral, se prohíbe explícitamente la discriminación por motivos de identidad de género o características intersexuales, lo que garantiza prácticas justas de contratación, promoción y en el lugar de trabajo. Además, las protecciones se extienden a los servicios públicos, incluyendo la vivienda, las actividades culturales y el trato equitativo por parte de la policía, promoviendo un entorno justo e inclusivo para las personas transgénero e intersexuales.

**Apoyo a las víctimas de transfobia:** Se han establecido mecanismos para apoyar a las víctimas de transfobia, ofreciéndoles tanto reparación legal como apoyo emocional. Estas medidas tienen por objeto abordar y prevenir los incidentes de violencia o discriminación, proporcionando una vía para la rendición de cuentas.

**Abordar las formas de discriminación superpuestas:** La ley no aborda explícitamente las formas de discriminación superpuestas, como las que surgen de la intersección de género, raza o estatus socioeconómico. Además, la eliminación de los artículos que definen las infracciones ha debilitado su capacidad para abordar casos de discriminación complejos y multifacéticos. Esta omisión representa una laguna significativa en la exhaustividad de la ley.

**Disposiciones para áreas críticas:** La ley exige la no discriminación en la atención sanitaria, garantizando el acceso a tratamientos de reafirmación de género y servicios especializados, aunque las recientes reformas han introducido cambios controvertidos que pueden amenazar los derechos de las personas transgénero. En el ámbito de la educación, las escuelas están obligadas a aplicar medidas que promuevan la sensibilización y la inclusión para reducir el estigma y crear un entorno de apoyo para los estudiantes de género diverso. Las disposiciones en materia de empleo protegen a las personas transgénero e intersexuales de la discriminación en el lugar de trabajo, garantizando la igualdad de oportunidades en la contratación, la formación y la promoción profesional.

**Respeto por las identidades y expresiones de género diversas:** El énfasis inicial de la ley en la autodeterminación se ha diluido en su última versión, con la eliminación de términos clave como «autodeterminación» e «identidad de género o sexual». Las referencias a las identidades no binarias brillan por su ausencia, lo que deja lagunas en la protección de las personas cuyo género no se ajusta a las categorías binarias tradicionales.

**Cobertura de áreas clave:** La ley ofrece protecciones integrales en áreas clave para promover la igualdad y la inclusión. En el ámbito de la salud, garantiza el acceso a tratamientos de reafirmación de género, mientras que en el ámbito laboral protege contra la discriminación en el lugar de trabajo. Las medidas educativas se centran en fomentar la inclusión y la sensibilización en las escuelas, y los esfuerzos de inclusión social promueven la participación equitativa en los servicios públicos. Las disposiciones de protección familiar ofrecen sistemas de apoyo a las familias de las personas transgénero, mientras que los programas adaptados abordan las necesidades de los grupos vulnerables, como los jóvenes y las

ancianos. Además, la ley promueve la inclusión cultural y deportiva para garantizar una representación diversa y aplica medidas para prevenir prácticas discriminatorias en la aplicación de la ley.

**Aplicación regional y retos:** La ley depende en gran medida de las autoridades regionales y locales para su aplicación, lo que introduce variabilidad en su aplicación. Las disparidades en los recursos y el compromiso de los gobiernos locales podrían dar lugar a protecciones y apoyos inconsistentes. Además, la ausencia de mecanismos claros de rendición de cuentas complica aún más la aplicación uniforme.

**Nombre de la política/Marco jurídico:** Ley 20/2022, de 19 de octubre, de Memoria Democrática (legislación), 2022

**Fecha de promulgación:** 2022

**Institución responsable:** Estado español (*legislación estatal*)

### Resumen y objetivos

La Ley de Memoria Democrática constituye un marco legislativo fundamental destinado a 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 entre generaciones haciendo hincapié en 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 periodo fue testigo de una persecución y represión generalizadas por motivos políticos, ideológicos, religiosos o creencias personales, incluida la violencia contra personas por 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.

**Reconocimiento de la persecución de las personas LGBTQI+:** Uno de los hitos más significativos de esta legislación es su reconocimiento explícito de la persecución que sufrieron las personas LGBTQI+ durante el régimen franquista. La ley reconoce que las personas LGBTQI+ fueron sistemáticamente perseguidas, discriminadas y reprimidas. Al pedir perdón oficialmente por estas injusticias, España da un paso importante hacia la responsabilidad histórica. La ley también prevé indemnizaciones y reparaciones para las víctimas, lo que refuerza su compromiso de abordar los errores del pasado y garantizar que se escuchen y validen las voces de las comunidades marginadas.

**Abordar las formas de discriminación superpuestas:** La ley adopta un enfoque interseccional de la discriminación, reconociendo y abordando explícitamente las formas superpuestas de marginación. El artículo 4 de la legislación declara nulas y sin efecto todas las condenas y sanciones impuestas durante la guerra y la dictadura por motivos relacionados con creencias políticas, ideológicas, religiosas o personales. Extiende estas protecciones a las personas perseguidas por su pertenencia a sindicatos, partidos políticos, minorías étnicas, movimientos feministas y otros grupos marginados.

Además, la ley reconoce la persecución de personas por sus elecciones culturales, lingüísticas, de género, orientación sexual o identidad, garantizando que se reconozcan y se remedien las formas de discriminación superpuestas. Este amplio alcance refleja el compromiso de la ley de abordar de manera integral las diversas experiencias de opresión durante este período.

**Reparaciones y compensación moral:** La ley exige el reconocimiento de los agravios cometidos en el pasado mediante disculpas formales, garantizando que las víctimas y sus familias reciban una reparación moral. Al reconocer las injusticias históricas cometidas contra personas y grupos, incluidas las personas LGBTQI+, la legislación pretende restaurar su dignidad y validar sus experiencias.

**Preservación de la memoria histórica:** La ley hace hincapié en la preservación y la promoción de la memoria democrática para fomentar la cohesión social. Establece mecanismos para documentar y compartir las historias de quienes sufrieron bajo el régimen franquista, educar a las generaciones futuras sobre la importancia de los valores democráticos y los derechos humanos, y lanzar campañas de sensibilización pública para garantizar que las lecciones del pasado orienten las políticas presentes y futuras.

## GRECIA

### Resumen ejecutivo

Grecia ha dado pasos importantes para mejorar la situación jurídica y social de las personas LGBTQI+ mediante una serie de leyes progresistas que abordan áreas cruciales como la igualdad matrimonial, los derechos de adopción, la protección en el lugar de trabajo y la autonomía de los menores intersexuales, lo que demuestra un compromiso cada vez mayor con la igualdad y los derechos humanos. La **Ley sobre la Igualdad en el Matrimonio Civil (Ley n.º 5089, 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 las parejas del mismo sexo, corrigiendo una desigualdad que existía desde hacía mucho tiempo 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, lo que proporcionó 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 a los adultos vulnerables, de prácticas perjudiciales y desacreditadas destinadas a alterar su orientación sexual o identidad de género. Del mismo modo, la **Ley de Reformas de la Reproducción Médicamente Asistida (Ley n.º 4958, 2022)** restringe las intervenciones médicas no esenciales en menores intersexuales, garantizando que dichas decisiones se aplacen hasta que la persona pueda dar su consentimiento informado. Las protecciones en el lugar de trabajo, establecidas en virtud de la **Ley n.º 4808/2021**, protegen a los empleados LGBTQI+ de la discriminación, el acoso y el trato desigual en el empleo, lo que es fundamental para fomentar la inclusión y garantizar que las personas LGBTQI+ puedan participar de forma plena e igualitaria en la población activa.

### **La Ley n.º 4808/2021 y su relevancia para las personas LGBT** (Parlamento G., 2021)

La Ley n.º 4808/2021 supone un importante paso adelante en la protección de las personas en Grecia frente a la discriminación en el lugar de trabajo. 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 las oportunidades laborales, la contratación y los ascensos.
- Trato justo en materia de salarios, despidos, medidas de salud y seguridad y reincorporación al empleo.
- Inclusión en la formación profesional y los programas de 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 autoridad para investigar las denuncias e imponer sanciones.
- La ley define el acoso como cualquier comportamiento no deseado relacionado con características protegidas (por ejemplo, la orientación sexual o la identidad de género) que crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil o humillante.
- Los empleadores deben proporcionar adaptaciones razonables a los empleados con necesidades específicas, como discapacidades, a menos que ello suponga una carga excesiva.

Esta ley es especialmente significativa para las personas LGBT, ya que garantiza su derecho a la igualdad de trato en el lugar de trabajo. Abordar directamente la orientación sexual y la identidad de género ayuda a combatir la discriminación, el acoso y la desigualdad de oportunidades a las que a menudo se enfrentan los empleados LGBT. También proporciona mecanismos precisos para abordar las violaciones, dando a las personas LGBT una forma de 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)**

(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 destinado a cambiar o suprimir la orientación sexual o la identidad/expresión de género de una persona. La prohibición se aplica tanto a los profesionales como a los no profesionales que realizan o promueven tales prácticas. La ley se promulgó en 2022, lo que supuso un paso fundamental en la protección de los derechos de las personas LGBT en Grecia.

El marco legislativo penaliza la prestación y promoción de prácticas de conversión para personas vulnerables, entre las que se incluyen los menores (niños menores de 18 años) y los adultos vulnerables, como los que se encuentran bajo tutela judicial.

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

Se considera práctica prohibida 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. Se consideran profesionales prohibidos los profesionales con licencia, las personas sin licencia y aquellos que promueven o anuncian prácticas de conversión, independientemente de su condición profesional. Las sanciones incluyen penas de prisión, multas, sanciones disciplinarias y

administrativas. Las infracciones repetidas se consideran circunstancias agravantes y dan lugar a sanciones más severas.

Además, los profesionales tienen prohibido promover, mostrar o anunciar prácticas de conversión para sí mismos o para otros. También se les prohíbe animar o derivar a personas a prácticas de conversión.

Esta ley supone 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 perjudiciales no se normalicen ni sean accesibles.

#### **Ley sobre la igualdad en el matrimonio civil (Ley n.º 5089, 2024)**

Desde 2024, el matrimonio es legal para las parejas del mismo sexo. Las uniones civiles, que ofrecen derechos comparables a los del matrimonio, están disponibles desde una legislación anterior.

La ley se promulgó el **16 de febrero de 2024**, tras ser aprobada en el Parlamento y firmada inmediatamente por el presidente. Esta legislación, conocida como **Ley de Igualdad Matrimonial Civil**, concede a las parejas del mismo sexo el derecho a casarse en las mismas condiciones que las parejas heterosexuales, lo que supone un hito en la igualdad de las personas LGBT en Grecia.

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

En 2023, surgió un renovado apoyo político, y el primer ministro abogó por la igualdad matrimonial tras su reelección. En enero de 2024 se celebraron consultas públicas. 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 5089 representa un avance histórico en los derechos de las personas LGBT en Grecia. Al conceder a las parejas del mismo sexo el derecho a contraer matrimonio, la ley establece:

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

Aunque la ley refleja un avance significativo, es el resultado de décadas de resistencia arraigada en el conservadurismo social y la oposición de entidades influyentes como la Iglesia de Grecia. Su aprobación supone un cambio en las actitudes sociales, aunque siguen existiendo retos para fomentar la plena aceptación y eliminar el estigma.

## Ley n.º 5089 (2024) y la legalización de la adopción conjunta para parejas del mismo sexo

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

- 16 de febrero de 2024: La entrada en vigor de la Ley de Igualdad en el Matrimonio Civil (Ley n.º 5089) hizo posible la adopción conjunta para las parejas del mismo sexo.
- Abril de 2024: Las prestaciones parentales se ampliaron a las parejas del mismo sexo que adoptan niños.

El artículo 1545 del Código Civil restringía anteriormente la adopción conjunta a las parejas casadas, excluyendo de facto a las parejas del mismo sexo debido a la ausencia de derechos matrimoniales legales. Con la aprobación de la Ley n.º 5089, el matrimonio entre personas del mismo sexo pasó a ser legal, lo que otorgó automáticamente a las parejas del mismo sexo el derecho a adoptar conjuntamente. En 2018, la Ley de Adopción de Niños (Ley n.º 4538) permitió a las parejas del mismo sexo acoger a niños, pero no adoptarlos. La acogida se posicionó como un acto altruista, en el que el niño mantenía los vínculos con sus padres biológicos. La adopción siguió estando 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 propuso proyectos de ley para legalizar el matrimonio entre personas del mismo sexo 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 dio lugar a consultas públicas y a la eventual aprobación de la Ley de Igualdad Matrimonial Civil en febrero de 2024.

Se concedieron derechos de adopción conjunta a las parejas del mismo sexo como parte de la ley más amplia sobre la igualdad matrimonial. Las prestaciones parentales, incluidas las prestaciones por maternidad, se ampliaron a las parejas del mismo sexo en abril de 2024, lo que garantizó el apoyo financiero y social a las familias adoptivas. La legalización de la adopción conjunta es un hito transformador para las familias LGBT en Grecia. Reconoce la capacidad igualitaria de las parejas del mismo sexo para proporcionar un hogar estable y lleno de amor a los niños. Este cambio:

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

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

## Ley n.º 4958 (2022) y restricciones a las intervenciones médicas no vitales para menores intersexuales

(Ley n.º 4958, 2022)

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

Para los menores de 15 años, las intervenciones no aplazables requieren la autorización de un tribunal local. El tribunal debe tener en cuenta las opiniones del menor y del Comité Interdisciplinario antes de conceder el permiso. Las intervenciones médicas inmediatas se permiten sin permiso judicial si son necesarias para prevenir riesgos graves para la salud o que pongan en peligro la vida y que no pueden aplazarse. Sanciones por infracciones: Los médicos que realicen cirugías no autorizadas se enfrentan a consecuencias penales, incluyendo multas y penas de prisión. Esta ley tiene por objeto proteger a los menores intersexuales de procedimientos médicos no vitales e irreversibles.

realizadas 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 ha provocado daños físicos y psicológicos a largo plazo. Las reformas de 2022 dan prioridad a la autonomía corporal y los derechos de los menores intersexuales, retrasando las intervenciones no urgentes hasta que tengan la edad suficiente para tomar decisiones informadas sobre sus cuerpos.

Esta legislación supone un importante paso adelante en la protección de los derechos humanos de las personas intersexuales en Grecia. Entre los aspectos clave se incluyen:

- Reconocer el derecho de los menores intersexuales a decidir sobre los procedimientos médicos que afectan a sus cuerpos.
- Limitar las cirugías innecesarias reduce el riesgo de traumas psicológicos 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 buen funcionamiento de los sistemas judicial y médico. Sin embargo, el estigma social y la falta de concienciación sobre las cuestiones intersexuales pueden obstaculizar su plena aplicación. Esta legislación demuestra el compromiso de Grecia de armonizar sus políticas con las normas internacionales de derechos humanos, en particular para los grupos vulnerables e históricamente marginados. ¡Hágame saber si esto le parece bien o si tiene la siguiente ley!

**Nombre de la política/marco jurídico:** *Legislación contra la discriminación* (Ley 4443/2016, 2016)

**Fecha de promulgación:** 2016

**Institución responsable:** *Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*

**Población destinataria:** *Grupos que pueden sufrir discriminación, incluidas las personas trans e intersexuales*

#### **Resumen y objetivos**

La Ley 4443/2016 representa un importante paso legislativo hacia el fomento de 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, entre ellos la sanidad, el empleo, la educación y el acceso a bienes y servicios. Los objetivos de la ley incluyen la protección de los derechos de los trabajadores, la lucha contra el abuso del mercado y el establecimiento de mecanismos para investigar conductas arbitrarias dentro de las fuerzas del orden y los centros de detención.

**Abordar las formas de discriminación superpuestas:** La Ley 4443/2016 reconoce explícitamente la discriminación interseccional y prohíbe el trato desigual por motivos múltiples, como la raza, el origen nacional, la religión, la discapacidad y la identidad de género. Este enfoque garantiza que las personas que se enfrentan a vulnerabilidades compuestas, como las que tienen su origen tanto en el género como en la situación socioeconómica, estén adecuadamente protegidas. Las disposiciones se aplican en los ámbitos público y privado, incluidos el empleo, la formación profesional, la educación y la protección social. Al abordar estas formas de discriminación interseccional, la ley tiene por objeto crear una sociedad más inclusiva para las personas con identidades diversas.

**Disposiciones específicas en áreas críticas:** La ley prohíbe la discriminación en todos los aspectos del empleo, incluyendo la contratación, la formación, la remuneración, las condiciones de trabajo, el despido y la recontratación, y obliga tanto al sector público como al privado a garantizar la igualdad en el lugar de trabajo, independientemente de la identidad de género, la orientación sexual u otras características. En el ámbito de la salud, garantiza la igualdad de acceso a los servicios médicos, con medidas de protección social que aseguran que a ninguna persona se le niegue la atención por motivos de raza, religión, discapacidad, edad u orientación sexual. Las instituciones educativas están obligadas a proporcionar entornos inclusivos, prohibiendo las prácticas discriminatorias y garantizando la igualdad de acceso a los estudiantes de diversos orígenes. Las disposiciones de protección social de la Ley 4443/2016 amplían la igualdad de trato en el acceso a la seguridad social, las prestaciones y las ventajas fiscales, promoviendo la equidad económica y social de los grupos marginados. Además, la ley prohíbe la discriminación en el suministro de bienes y servicios, incluida la vivienda, y exige a los proveedores de servicios que traten a todas las personas de forma equitativa, independientemente de su identidad o características.

**Respeto por las diversas identidades y expresiones de género:** La Ley 4443/2016 prohíbe explícitamente la discriminación por motivos de identidad de género, ampliando las protecciones a las personas no binarias y de género diverso. Al reconocer un espectro de identidades de género, la ley garantiza que las personas sean tratadas de manera equitativa en áreas críticas como el empleo, la atención sanitaria y la educación. Sin embargo, los grupos de defensa han señalado dificultades para sensibilizar y lograr una aplicación coherente, especialmente en las zonas rurales y conservadoras.

**Mecanismos de aplicación:** La ley prohíbe la discriminación en todos los aspectos del empleo, incluyendo la contratación, la formación, la remuneración, las condiciones de trabajo, el despido y la recontratación, y obliga tanto al sector público como al privado a garantizar la igualdad en el lugar de trabajo, independientemente de la identidad de género, la orientación sexual u otras características. En el ámbito de la salud, garantiza la igualdad de acceso a los servicios médicos, con medidas de protección social que aseguran que a ninguna persona se le niegue la atención por motivos de raza, religión, discapacidad, edad u orientación sexual. Las instituciones educativas están obligadas a proporcionar entornos inclusivos, prohibiendo las prácticas discriminatorias y garantizando la igualdad de acceso a los estudiantes de diversos orígenes. Las disposiciones de protección social de la Ley 4443/2016 amplían la igualdad de trato en el acceso a la seguridad social, las prestaciones y las desgravaciones fiscales, promoviendo la equidad económica y social de los grupos marginados. Además, la ley prohíbe la discriminación en el suministro de bienes y servicios, incluida la vivienda, y exige a los proveedores de servicios que traten a todas las personas de forma equitativa, independientemente de su identidad o características.

**Iniciativas de desarrollo de capacidades:** Entre las iniciativas para mejorar la aplicación de la Ley 4443/2016 figuran los programas de formación impartidos por el Defensor del Pueblo griego a entidades públicas y privadas, las campañas de sensibilización para educar a los ciudadanos sobre sus derechos y la colaboración con ONG para promover la diversidad y apoyar a las comunidades marginadas. Sin embargo, persisten los retos, en particular para garantizar una aplicación coherente en las zonas rurales o con escasos recursos.

**Retos y obstáculos:** Entre los retos para la aplicación de la ley se encuentran el escaso conocimiento de sus disposiciones entre los empleadores, los proveedores de servicios y el público, junto con la insuficiencia de fondos y personal para los organismos encargados de hacerla cumplir, como la oficina del Defensor del Pueblo. Los persistentes prejuicios culturales contra las personas LGBTQI+ y otros grupos marginados, especialmente en las regiones conservadoras, obstaculizan aún más

el progreso. Además, las disparidades geográficas hacen que las zonas urbanas tengan mejor acceso a los servicios jurídicos y de apoyo que las comunidades rurales, lo que agrava las desigualdades.

La Ley 4443/2016 supone un importante paso adelante en la lucha contra la discriminación y la promoción de la igualdad de trato en Grecia. Al abordar la discriminación interseccional y proporcionar protección en ámbitos clave como el empleo, la sanidad y la educación, la ley se ajusta a las directivas europeas y promueve los derechos humanos. Sin embargo, los retos que plantea su aplicación y su divulgación ponen de relieve la necesidad de seguir trabajando para reforzar los mecanismos de aplicación, educar a las partes interesadas y garantizar un acceso equitativo a la justicia. A pesar de sus limitaciones, la ley sienta una base sólida para fomentar una sociedad más inclusiva y equitativa.

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

**Fecha de promulgación:** 2018

**Institución responsable:** Ministerio de Justicia, Transparencia y Derechos Humanos

**Población destinataria:** Personas discriminadas por motivos de raza, etnia, religión, género, orientación sexual, discapacidad y otras características personales.

### **Resumen y objetivos**

Promulgada en 2018, la Ley 4577/2018 mejora el marco jurídico griego para abordar los delitos de odio y el discurso de odio. Esta legislación impone penas más severas para los delitos motivados por prejuicios y amplía las protecciones para incluir la raza, la religión, la orientación sexual, la discapacidad y otras categorías protegidas. Al tipificar como delito tanto los actos violentos como las expresiones que incitan al odio o la violencia, la ley busca proporcionar una protección sólida a los grupos marginados y vulnerables. También se centra en ofrecer apoyo a las víctimas y crear una sociedad más segura e inclusiva.

### **Disposiciones clave de la ley**

**Tipificación como delito de los delitos de odio y el discurso de odio:** La ley define los delitos de odio de manera amplia, incluyendo los actos físicos, las amenazas y el discurso que incita al odio o la violencia. Se aplican penas agravadas a los delitos motivados por prejuicios contra la raza, la religión, la orientación sexual, la identidad de género, la discapacidad y otras características protegidas. Al abordar tanto las acciones como las palabras, la ley envía un mensaje contundente contra la intolerancia y la discriminación.

**Mejora del apoyo a las víctimas:** Un aspecto clave de la Ley 4577/2018 es su enfoque en la protección y el apoyo a las víctimas, ofreciendo una mejor asistencia psicológica y jurídica, programas de reintegración social y mecanismos mejorados para denunciar y abordar los delitos de odio. Sin embargo, las deficiencias en los servicios de apoyo, especialmente en las zonas rurales, ponen de relieve la necesidad de seguir desarrollándolos.

**Recepción y comentarios de las comunidades LGBTQI+:** La ley ha sido ampliamente acogida por las comunidades LGBTQI+ de Grecia como un paso crucial hacia una mayor protección frente a los delitos de odio y la discriminación. Los grupos de defensa han elogiado su reconocimiento de la orientación sexual y la identidad de género como categorías protegidas, lo que armoniza la legislación griega con las normas de derechos humanos de la Unión Europea.

. Sin embargo, a pesar de su amplio alcance, la ley ha sido criticada por su enfoque limitado en la identidad de género, y las personas trans y no binarias han destacado la falta de disposiciones específicas que aborden sus vulnerabilidades. Los grupos de defensa han pedido protecciones explícitas para los subgrupos marginados, como las personas LGBTQI+ de color, junto con campañas educativas integrales para combatir los prejuicios y formación especializada para las fuerzas del orden a fin de garantizar un tratamiento sensible y eficaz de los delitos de odio.

**Alineación con las directivas de la Unión Europea:** La Ley 4577/2018 refleja el compromiso de Grecia de cumplir las directivas de la UE sobre la lucha contra la discriminación y los delitos de odio. Al alinearse con los objetivos europeos más amplios en materia de derechos humanos, la ley garantiza el cumplimiento de las normas internacionales por parte de Grecia, al tiempo que aborda los retos locales. Esta alineación refuerza la posición de Grecia como defensora de los derechos humanos dentro de la comunidad europea.

**Retos en la aplicación:** Los retrasos en el enjuiciamiento de los delitos de odio socavan la eficacia de la ley, y las víctimas suelen sentirse frustradas por la lentitud de la justicia, lo que erosiona la confianza en el sistema legal. Además, los limitados servicios de apoyo a las víctimas, en particular en materia de asistencia psicológica y jurídica, dejan a muchas de ellas sin la ayuda adecuada. Las prácticas policiales inconsistentes, incluida la formación inadecuada y la resistencia cultural a los derechos de las personas LGBTQI+ entre los agentes, dificultan aún más la aplicación efectiva de la ley.

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

**Fecha de promulgación:** 2022

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

**Población destinataria:** Personas LGBTQI+, en concreto aquellas que puedan ser objeto de prácticas de terapia de conversión

#### **Resumen y objetivos**

En 2022, Grecia dio un paso importante hacia la protección de los derechos de las personas LGBTQI+ al promulgar una ley que prohíbe las terapias de conversión. Estas prácticas nocivas tienen por objeto cambiar o suprimir la orientación sexual o la identidad de género de una persona y se consideran ampliamente pseudocientíficas y peligrosas. Al tipificar como delito las terapias de conversión, la ley pretende salvaguardar el bienestar mental y físico de las personas LGBTQI+, al tiempo que refuerza sus derechos humanos. Las disposiciones específicas se dirigen a los profesionales de la salud, los psicólogos y los consejeros, prohibiéndoles participar en estas intervenciones e introduciendo penas de prisión para los infractores.

La ley prohíbe explícitamente las prácticas de terapia de conversión, reconociendo que cualquier tratamiento destinado a alterar o suprimir la orientación sexual o la identidad de género de una persona constituye una violación de los derechos humanos. Esta prohibición se aplica a todos los entornos sanitarios, lo que garantiza la erradicación de estas intervenciones perjudiciales. Para reforzar la gravedad del delito, la ley penaliza la participación en terapias de conversión, sometiendo a los profesionales sanitarios, psicólogos, consejeros religiosos y otras personas implicadas a enjuiciamiento, incluyendo penas de prisión y otras consecuencias legales. Además,

establece mecanismos de apoyo a las víctimas, que les permiten denunciar los incidentes y acceder a los servicios necesarios para obtener justicia y recuperarse.

**Disposiciones clave de la ley:** La ley prohíbe explícitamente las prácticas de terapia de conversión, reconociendo que cualquier tratamiento destinado a alterar o suprimir la orientación sexual o la identidad de género de una persona constituye una violación de los derechos humanos. Esta prohibición se aplica a todos los entornos sanitarios, lo que garantiza la erradicación de estas intervenciones perjudiciales. Para reforzar la gravedad del delito, la ley tipifica como delito la participación en terapias de conversión, sometiendo a los 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 los incidentes y acceder a los servicios necesarios para obtener justicia y recuperarse.

**Alineación con las normas internacionales de derechos humanos:** La prohibición de las terapias de conversión se ajusta a los principales tratados internacionales de derechos humanos y directrices de defensa. La Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH) defiende la dignidad y la igualdad de todas las personas, oponiéndose a las prácticas que vulneran las libertades personales. El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) protege contra el trato inhumano y la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género. Además, las resoluciones del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (CDHNU) piden la prohibición de prácticas nocivas como la terapia de conversión, por considerarlas poco éticas. Esta ley demuestra el compromiso de Grecia de armonizar las políticas nacionales con los marcos internacionales y promover los esfuerzos mundiales para proteger a las comunidades LGBTQI+.

**Retos y lagunas en la aplicación:** La eficacia de la prohibición de las terapias de conversión se ve obstaculizada por el estigma que rodea a las identidades LGBTQI+, especialmente en las regiones conservadoras, lo que disuade a las víctimas de denunciar los incidentes. Las disparidades regionales en la aplicación de la ley agravan aún más el problema, ya que las zonas rurales y conservadoras suelen carecer de los mecanismos necesarios para aplicar eficazmente la ley, lo que deja a algunas comunidades vulnerables a las prácticas clandestinas. Además, el escaso conocimiento de la prohibición, especialmente en estas comunidades, reduce su impacto y subraya la urgente necesidad de realizar esfuerzos generalizados de educación y promoción.

**Nombre de la política/Marco jurídico:** Ley de reconocimiento legal de género (Ley 4491/2017, 2017)

**Fecha de promulgación:** 2017

**Institución responsable:** Ministerio de Justicia, Transparencia y Derechos Humanos

**Población destinataria:** Personas transgénero

#### **Resumen y objetivos**

Promulgada en 2017, la Ley de reconocimiento legal de género (Ley 4491/2017) supuso un hito importante para los derechos del colectivo LGBTQI+ en Grecia. La ley permite a las personas cambiar su género legal basándose en la autodeterminación, sin necesidad de someterse a procedimientos médicos invasivos, como cirugías o tratamientos hormonales, ni a evaluaciones psiquiátricas. Este marco legislativo se ajusta a las normas internacionales de derechos humanos, haciendo hincapié en la autonomía y la dignidad personales. Aplicable a

personas mayores de 15 años, incluye disposiciones para menores en condiciones específicas, lo que garantiza que también se respete la identidad de género de las personas más jóvenes.

La ley permite a las personas transgénero modificar su indicador de género en documentos oficiales, como documentos de identidad y pasaportes, mediante un proceso judicial, eliminando los requisitos anteriores de intervenciones médicas o infertilidad y afirmando su autonomía, al tiempo que reduce el estigma. Sin embargo, el proceso judicial puede ser costoso y llevar mucho tiempo, lo que crea dificultades de accesibilidad para las personas marginadas, en particular las de bajos ingresos. Los grupos de defensa han pedido que se simplifique este proceso y se introduzcan mecanismos de apoyo financiero para hacer frente a estas barreras. Además, el marco binario de la ley, que solo reconoce los géneros masculino y femenino, excluye las identidades no binarias e intersexuales, lo que pone de relieve la necesidad de futuros esfuerzos legislativos para garantizar el reconocimiento integral de la identidad de género.

**Disposiciones clave de la ley:** La ley permite a las personas transgénero modificar su indicador de género en documentos oficiales, como documentos de identidad y pasaportes, mediante un proceso judicial, eliminando los requisitos previos de intervenciones médicas o infertilidad y afirmando su autonomía, al tiempo que reduce el estigma. Sin embargo, el proceso judicial puede ser costoso y llevar mucho tiempo, lo que crea dificultades de accesibilidad para las personas marginadas, en particular las de bajos ingresos. Los grupos de defensa han pedido que se simplifique este proceso y se introduzcan mecanismos de apoyo financiero para hacer frente a estas barreras. Además, el marco binario de la ley, que solo reconoce los géneros masculino y femenino, excluye las identidades no binarias e intersexuales, lo que pone de relieve la necesidad de futuros esfuerzos legislativos para garantizar el reconocimiento integral de la identidad de género.

**Implicaciones y lagunas más amplias:** Si bien las personas transgénero están protegidas por las leyes generales contra la discriminación, la Ley 4491/2017 carece de disposiciones específicas para la atención sanitaria que afirme el género, como la terapia hormonal o las cirugías, lo que subraya la necesidad de políticas sanitarias integrales adaptadas a sus necesidades específicas. Del mismo modo, la ley no aborda explícitamente la discriminación en el lugar de trabajo ni la inclusión educativa de las personas transgénero, sino que se basa en protecciones generales. Las iniciativas de promoción siguen impulsando medidas específicas para garantizar la igualdad de oportunidades en la atención sanitaria, el empleo y la educación.

**Concienciación y publicidad:** La Ley de reconocimiento legal del género sigue sin tener suficiente publicidad, especialmente en las zonas rurales y conservadoras, lo que hace que muchas personas desconozcan sus disposiciones y sus implicaciones. Se necesitan mayores esfuerzos para mejorar la concienciación y la comprensión de la ley por parte del público. Si bien los grupos de defensa de las personas LGBTQI+, las organizaciones de derechos humanos y los profesionales del derecho están bien informados y promueven activamente la ley, la concienciación entre las autoridades locales, los empleadores y las instituciones educativas es desigual, lo que dificulta su eficacia para impulsar el cambio social.

## LITUANIA

### Resumen

Lituania ha tomado medidas graduales pero significativas para abordar la atención sanitaria de las personas transgénero y combatir la discriminación, principalmente a través de reformas institucionales e iniciativas políticas. Las medidas clave

incluyen el establecimiento de un marco normalizado de diagnóstico y tratamiento para las personas transgénero, el desarrollo 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 trans.

Sin embargo, persisten las deficiencias sistémicas. Los marcos jurídicos siguen sin reconocer explícitamente la identidad de género, la expresión y las características sexuales como motivos protegidos, lo que deja a las personas transgénero e intersexuales vulnerables a la discriminación. El Plan de Acción para la Igualdad de Oportunidades (2024-2026) y las leyes de igualdad más amplias no logran crear normas coherentes o aplicables para la inclusión de las personas LGBTQI+, especialmente en los ámbitos de la salud, la educación y el empleo. Las personas no binarias e intersexuales siguen estando especialmente desprotegidas en los marcos políticos actuales.

La sociedad civil desempeña un papel fundamental en la defensa de los derechos, pero la aplicación 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 normalización del acceso inclusivo a la atención sanitaria y el cierre de las lagunas legales que afectan a los grupos LGBTQI+ más marginados.

**Nombre de la iniciativa:** *Orden por la que se aprueba la descripción del procedimiento para el diagnóstico y el tratamiento del trastorno de identidad de género (transexualidad)* (Procedimiento para el diagnóstico y el tratamiento del trastorno de identidad de género, 2022)

**Organización principal:** Ministerio de Salud de la República de Lituania

**Población destinataria:** Personas adultas con sospecha o diagnóstico de trastorno de identidad de género (transexualidad)

#### **Resumen y objetivos**

Esta política es el primer marco integral de Lituania que aborda específicamente la atención sanitaria de las personas transgénero. Establece procedimientos estandarizados para el diagnóstico y el tratamiento del trastorno de identidad de género, garantizando un enfoque multidisciplinar en el que participan psiquiatras, endocrinólogos, psicólogos y otros especialistas sanitarios. La política se centra en crear una vía clara para acceder a la terapia hormonal y otros tratamientos de reafirmación de género, al tiempo que establece directrices coherentes para las instituciones sanitarias de todo el país.

La política establece procedimientos claros de diagnóstico y tratamiento mediante un enfoque multidisciplinar, en el que participan 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 sanitarios deben mantener registros detallados y realizar seguimientos periódicos para evaluar los resultados de los pacientes. Para promover el acceso equitativo a la atención sanitaria, 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 asistencia sanitaria a las personas transgénero. Sin embargo, aunque proporciona un marco médico estructurado, la política no aborda explícitamente los derechos de las personas 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 pedido un enfoque más inclusivo que reconozca la diversidad de género más allá de las intervenciones médicas.

**Disposiciones clave de la política:** La política establece procedimientos claros de diagnóstico y tratamiento mediante un enfoque multidisciplinario, en el que participan 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 sanitarios deben mantener registros detallados y realizar seguimientos periódicos para evaluar los resultados de los pacientes. Para promover el acceso equitativo a la atención sanitaria, la política exige que todas las instituciones, independientemente de su titularidad, se adhieran a sus disposiciones, con el objetivo de reducir las disparidades en la prestación de asistencia sanitaria a las personas transgénero. Sin embargo, aunque proporciona un marco médico estructurado, la política no aborda explícitamente los derechos de las personas 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 pedido un enfoque más inclusivo que reconozca la diversidad de género más allá de las intervenciones médicas.

**Comentarios de los grupos de defensa y las ONG:** La política se considera un paso positivo para abordar las necesidades sanitarias de las personas transgénero en Lituania. Los grupos de defensa de las personas LGBTQI+ acogen con satisfacción su enfoque multidisciplinario, que requiere la colaboración entre especialistas, como un modelo integral para la atención al paciente. Sin embargo, aún hay aspectos que mejorar. El acceso está limitado a las personas adultas solteras, una restricción criticada por ser discriminatoria e incompatible con las normas internacionales de derechos humanos. El enfoque de la política en los aspectos médicos pasa por alto la necesidad de apoyo psicológico, integración social y medidas antidiscriminatorias más amplias. Además, la escasez de especialistas en las zonas rurales crea importantes barreras para las personas transgénero que viven fuera de las grandes ciudades.

**Retos y obstáculos para la aplicación:** La política se enfrenta a varios retos, entre ellos la escasez de profesionales sanitarios cualificados en las zonas rurales, lo que limita su aplicación equitativa. La restricción del acceso a las personas adultas solteras se considera discriminatoria y socava la inclusividad. Además, el enfoque médico limitado de la política pasa por alto aspectos sociales importantes, como el apoyo a la integración en el lugar de trabajo y la educación, mientras que la falta de disposiciones para la atención psicológica continua deja una laguna importante en el tratamiento holístico.

**Éxitos destacados:** El énfasis de la política en la colaboración multidisciplinaria garantiza una atención coordinada y adaptada a las necesidades específicas de los pacientes, mientras que los protocolos estandarizados de diagnóstico y tratamiento mejoran la coherencia y la calidad en todas las instituciones sanitarias. Los requisitos de supervisión periódica proporcionan un marco sólido para evaluar los resultados del tratamiento. Sin embargo, es necesario introducir mejoras para ampliar la inclusividad, reconociendo las identidades no binarias y eliminando condiciones previas discriminatorias, como el requisito de no estar casado. Los esfuerzos deben centrarse en aumentar el acceso en las zonas rurales mediante la formación y la contratación de especialistas, abordar la integración social mediante el apoyo psicológico, la asistencia en el lugar de trabajo y los programas educativos, y poner en marcha campañas de sensibilización pública para informar a los proveedores de atención sanitaria y al público en general sobre la política y su importancia para los derechos de las personas transgénero.

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

**Organización principal:** Fiscalía General de la República de Lituania

**Población destinataria:** Agentes de las fuerzas del orden, fiscales e investigadores que se ocupan de casos de delitos de odio y discurso de odio

### Resumen y objetivos

Este marco representa el enfoque más exhaustivo de Lituania para abordar los delitos de odio y el discurso de odio, e incorpora 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, lo que garantiza el cumplimiento de las mejores prácticas nacionales e internacionales. El marco hace hincapié en la protección de las víctimas, los protocolos detallados para la investigación de los discursos de odio en línea y el seguimiento sistemático de los casos. Su objetivo general es mejorar el acceso a la justicia de los grupos marginados, en particular los que son objeto de discriminación por su orientación sexual, identidad de género o características interseccionales.

**Reconocimiento de las características protegidas:** El marco menciona explícitamente los derechos de las personas LGBTQI+, y ofrece definiciones de identidad de género, expresión de género y orientación sexual. Al incluir estas características, garantiza la protección de las personas trans, no binarias e intersexuales, junto con otros grupos marginados.

**Abordar la discriminación interseccional:** Reconociendo la complejidad de los prejuicios, el marco ofrece orientación detallada sobre cómo abordar las formas múltiples y superpuestas de discriminación. Esto incluye casos en los que intervienen factores interseccionales como el género, la raza y la situación socioeconómica, lo que garantiza investigaciones exhaustivas que reflejen las realidades matizadas de los delitos de odio.

**Enfoque centrado en las víctimas:** Un aspecto clave del marco es su enfoque centrado en las víctimas, que da prioridad a la protección y el apoyo a las personas afectadas por delitos de odio. Incluye medidas mejoradas de protección de las víctimas, directrices para las investigaciones que tienen en cuenta el trauma y mecanismos de denuncia seguros y confidenciales. El marco también establece procedimientos de investigación exhaustivos, en los que se detallan los protocolos para la recopilación de pruebas y la documentación de los casos relacionados con delitos de odio fuera de Internet. En cuanto a los discursos de odio en línea, proporciona directrices específicas para la recopilación de pruebas electrónicas y la colaboración con socios internacionales en casos de ciberdelincuencia. Además, incorpora mecanismos de cooperación transfronteriza, lo que garantiza una respuesta eficaz a los delitos de odio y los discursos de odio a escala mundial.

**Éxitos notables:** El marco da prioridad a la protección de las víctimas mediante la aplicación de medidas exhaustivas que garantizan un apoyo adecuado y defienden los derechos de las víctimas a lo largo de todo el proceso de investigación. Establece procedimientos de investigación detallados, que incluyen definiciones claras, protocolos de recopilación de pruebas y mecanismos de cooperación internacional para mejorar la eficacia de las investigaciones de delitos de odio. Además, su alineación con las directrices de la UE y la OSCE/OIDDH garantiza el cumplimiento de las mejores prácticas mundiales, lo que refuerza su compromiso con las normas internacionales de derechos humanos.

**Retos y obstáculos:** El marco se enfrenta a varios retos que dificultan su aplicación efectiva. Las limitaciones de recursos, incluida la escasez de unidades especializadas en delitos de odio y de personal cualificado, debilitan los esfuerzos de aplicación. Las disparidades regionales agravan aún más el problema, ya que la falta de especialistas fuera de las grandes ciudades da lugar a una aplicación desigual en todo el país. Además, la complejidad de la recopilación de pruebas en línea, especialmente en los casos de discurso de odio en Internet,

requiere herramientas avanzadas y cooperación internacional, lo que plantea importantes retos de investigación. La ausencia de un presupuesto específico para su aplicación restringe aún más el alcance y la eficacia del marco, lo que limita su capacidad para abordar los delitos de odio de manera integral.

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

**Organización principal:** Ministerio de Justicia de la República de Lituania

**Población destinataria:** Personas transgénero en Lituania

### Resumen y objetivos

Una orden ministerial oficial en Lituania ha establecido un grupo de trabajo multisectorial para desarrollar propuestas destinadas a mejorar la situación jurídica de las personas transgénero. Este grupo reúne a representantes de los principales ministerios gubernamentales, instituciones de derechos humanos y organizaciones de la sociedad civil. Al abordar los retos jurídicos y sociales a los que se enfrentan las personas transgénero, el grupo de trabajo pretende armonizar las políticas de Lituania con las normas europeas en materia de derechos humanos y protección de las personas LGBTQI+.

El grupo de trabajo adopta un enfoque multilateral, que reúne 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. Grupos de la sociedad civil como la Liga Gay de Lituania, el Instituto de Vigilancia de los Derechos Humanos y Trans Autonomy aportan valiosas ideas. Esta representación diversa garantiza un examen completo de los derechos de las personas transgénero, lo que fomenta recomendaciones políticas equilibradas y fundamentadas.

**Características principales:** El grupo de trabajo adopta un enfoque multilateral, que reúne 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. Grupos de la sociedad civil como la Liga Gay de Lituania, el Instituto de Vigilancia de los Derechos Humanos y Trans Autonomy aportan valiosas ideas. Esta representación diversa garantiza un examen completo de los derechos de las personas transgénero, lo que fomenta recomendaciones políticas equilibradas y fundamentadas.

**Mandato y estructura organizativa claros:** El grupo de trabajo, dirigido por el viceministro de Justicia con el apoyo técnico del Grupo de Política Legislativa del Ministerio de Justicia, es responsable de elaborar propuestas viables para mejorar el marco jurídico de las personas transgénero. Opera dentro de un plazo definido de cuatro meses para presentar recomendaciones, con un liderazgo claro, responsabilidades designadas y canales de comunicación establecidos para garantizar una coordinación eficaz entre las partes interesadas.

**Ámbito y cobertura:** El grupo de trabajo da prioridad a las cuestiones específicas de las personas transgénero, centrándose en el reconocimiento legal y las barreras relacionadas para garantizar que las necesidades únicas de las personas transgénero se aborden en las recomendaciones políticas. Aunque se centra en los derechos de las personas transgénero, su composición diversa permite tener en cuenta la discriminación interseccional, explorando los retos sistémicos relacionados con

género, la situación socioeconómica y otros factores. Al fomentar la colaboración entre las instituciones gubernamentales y la sociedad civil, el marco garantiza que las experiencias y perspectivas de las comunidades transgénero influyan directamente en la elaboración de políticas.

### Seguimiento y difusión de políticas

**Seguimiento y evaluación:** El grupo de trabajo es responsable de presentar propuestas en un plazo determinado para garantizar la rendición de cuentas. También supervisa la viabilidad técnica de las medidas propuestas con el apoyo del Grupo de Política Legislativa del Ministerio de Justicia, garantizando que las recomendaciones sean prácticas y aplicables.

**Retos y obstáculos:** El grupo de trabajo se enfrenta a varios retos, entre ellos un plazo ajustado de cuatro meses que puede limitar la investigación en profundidad y la participación de las partes interesadas. La coordinación eficaz es fundamental, ya que la gestión de aportaciones diversas requiere una comunicación y una organización sólidas. Si bien el Ministerio de Justicia proporciona apoyo técnico, las necesidades de recursos más amplias para la aplicación siguen sin especificarse. Además, la política carece de un enfoque claro sobre la representación regional, lo que podría pasar por alto los retos a los que se enfrentan las comunidades rurales.

**Éxitos notables y mejores prácticas:** El grupo de trabajo de Lituania sobre los derechos de las personas transgénero representa un paso importante hacia la mejora de la protección jurídica y social de las personas transgénero. La representación inclusiva garantiza que las perspectivas de la comunidad influyan directamente en las recomendaciones políticas, mientras que la cooperación interministerial demuestra el firme compromiso del Gobierno. El mandato oficial de la política establece la credibilidad y la rendición de cuentas, alineando a Lituania con las normas europeas de derechos humanos. Al aprovechar un enfoque de múltiples partes interesadas, la iniciativa tiene el potencial de impulsar un cambio significativo. Sin embargo, abordar la asignación de recursos, la representación regional y los mecanismos de implementación será crucial para maximizar su impacto y garantizar el progreso a largo plazo.

**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 destinataria:** Todos los residentes de Lituania, con especial atención a los grupos protegidos, incluidas las personas LGBTIQ+, las minorías étnicas, las personas con discapacidad y otros grupos vulnerables.

### Resumen y objetivos

El marco normativo 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 siendo fragmentadas y parecen intervenciones aisladas en lugar de componentes de una estrategia cohesionada y sostenible para el cambio sistémico. El marco se centra en el acceso a la atención sanitaria, la sensibilización 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 han introducido medidas básicas de atención sanitaria, como programas de formación puntuales para los proveedores, no existe un enfoque integral para la inclusión de las personas LGBTQI+. Las iniciativas de sensibilización 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

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 se carece de medidas concretas de aplicación y de financiación sostenible. Además, las protecciones contra la discriminación en áreas críticas siguen siendo fragmentadas, con un acceso limitado a la atención sanitaria, una falta de políticas educativas inclusivas, protecciones débiles en el lugar de trabajo, un acceso desigual a los servicios públicos y mecanismos inadecuados para garantizar el acceso a la justicia de las personas LGBTQI+.

**Disposiciones clave y lagunas:** La política solo ofrece una inclusión parcial de los derechos LGBTQI+, con disposiciones limitadas en el Objetivo 7. Si bien se introducen medidas básicas de atención sanitaria, como programas de formación puntuales para los proveedores, no existe un enfoque integral para la inclusión de las personas LGBTQI+. Las iniciativas de sensibilización 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 se carece de medidas concretas de aplicación y de financiación sostenible. Además, las protecciones contra la discriminación en áreas críticas siguen siendo fragmentadas, con un acceso limitado a la atención sanitaria, la falta de políticas educativas inclusivas, protecciones laborales débiles, acceso desigual a los servicios públicos y mecanismos inadecuados para garantizar el acceso a la justicia de las personas LGBTQI+.

**Retos y obstáculos:** Las iniciativas LGBTQI+ de la política siguen estando fragmentadas y carecen de integración en una estrategia global. Las limitadas asignaciones presupuestarias y la dependencia de la financiación a corto plazo restringen aún más el progreso. Las disparidades entre las zonas urbanas y rurales en materia de accesibilidad y apoyo siguen sin abordarse, mientras que las deficiencias en la atención sanitaria para las personas transgénero mantienen intactas las barreras sistémicas. La débil coordinación interinstitucional dificulta la aplicación, y los mecanismos básicos de presentación de informes no incluyen evaluaciones de impacto ni indicadores basados en los resultados, lo que limita el seguimiento eficaz y las mejoras a largo plazo.

**Mejores prácticas y oportunidades:** La política ha introducido algunos avances positivos, como la consulta inicial con las organizaciones LGBTQI+, la formación básica de los proveedores de atención sanitaria sobre cuestiones LGBTQI+ y el reconocimiento preliminar de la discriminación interseccional. Además, un marco básico de seguimiento para la recopilación de datos ofrece la oportunidad de introducir mejoras en el futuro. Sin embargo, siguen existiendo áreas clave que deben mejorarse. Se necesita una estrategia LGBTQI+ integral para abordar las barreras sistémicas en la atención sanitaria, la educación y los servicios públicos, junto con mecanismos de financiación sostenibles para iniciativas a largo plazo. Es esencial reforzar los derechos de las personas transgénero e intersexuales mediante un marco jurídico de reconocimiento de género y protecciones específicas, así como poner en marcha campañas de sensibilización pública sostenidas para reducir el estigma, especialmente en las zonas rurales. Por último, mejorar la participación de las partes interesadas mediante el establecimiento de mecanismos de consulta estructurados con las organizaciones LGBTQI+ garantizará su participación directa en los procesos de toma de decisiones.

**Alineación con las normas internacionales:** El marco normativo de Lituania se ajusta parcialmente a los tratados y directrices internacionales, pero no cumple plenamente con ellos. Aunque reconoce la **Estrategia de Igualdad LGBTIQ+ de la UE 2020-2025**, su adhesión sigue siendo limitada. Se han incorporado los principios básicos de derechos humanos de **las normas del Consejo de Europa**, pero **persisten importantes lagunas. Del mismo modo, los marcos de derechos humanos de las Naciones Unidas** solo reconocen mínimamente los derechos de las personas LGBTQI+, y no incluyen las mejores prácticas internacionales clave. Aunque la política da los primeros pasos para abordar los derechos de las personas LGBTQI+, el acceso a la atención sanitaria y la sensibilización pública, su enfoque fragmentado, su dependencia de la financiación a corto plazo y la falta de una reforma sistémica dificultan su eficacia. Una **estrategia integral, una mayor asignación de recursos**

y una mayor participación de las partes interesadas son fundamentales para fomentar un cambio duradero y alinearse más estrechamente con las normas internacionales.

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

**Organización principal:** Parlamento de la República de Lituania

**Población destinataria:** Todos los residentes en Lituania, pero con importantes lagunas en las características protegidas

### Resumen y objetivos

El principal marco jurídico de Lituania en materia de igualdad tiene por objeto combatir la discriminación y promover la igualdad de oportunidades en toda la sociedad. Sin embargo, subrepresenta significativamente las protecciones LGBTIQ+, ya que solo reconoce 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 hace que las personas transgénero e intersexuales sean especialmente vulnerables a la discriminación. Este alcance limitado socava la eficacia de la ley para abordar las desigualdades sistémicas y garantizar una protección integral.

**Principales deficiencias en la protección de las personas LGBTIQ+:** La ley ofrece una protección parcial contra la discriminación por motivos de orientación sexual, pero no reconoce la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales, lo que deja a las personas transgénero e intersexuales sin garantías legales. Sus medidas contra la discriminación siguen siendo fragmentadas, con disposiciones insuficientes en materia de empleo, educación, salud y servicios públicos, lo que da lugar a protecciones inconsistentes. Además, la ausencia de un enfoque interseccional no permite abordar la discriminación múltiple y compuesta, ya que la ley trata los factores de vulnerabilidad de forma aislada. Si bien se reconoce en cierta medida la discriminación interseccional, la falta de soluciones específicas y de financiación sostenible limita considerablemente su impacto práctico. Es esencial reforzar las protecciones mediante reformas legales integrales y recursos específicos para garantizar la plena igualdad e inclusión.

**Mecanismos de aplicación y supervisión:** La aplicación de las medidas contra la discriminación se ve debilitada por el limitado apoyo institucional, ya que el Defensor del Pueblo para la Igualdad de Oportunidades carece de poder para imponer sanciones, se enfrenta a procedimientos de denuncia complejos que desalientan la presentación de denuncias y opera con recursos y conocimientos especializados insuficientes para abordar eficazmente las cuestiones relacionadas con las personas LGBTIQ+. La supervisión y la evaluación siguen siendo inadecuadas, ya que no existe un sistema integral para hacer un seguimiento de los casos de discriminación, faltan datos desglosados sobre las personas trans e intersexuales y las medidas de rendición de cuentas son débiles. Las opiniones de las partes interesadas ponen de relieve deficiencias críticas: las organizaciones LGBTIQ+ critican la ausencia de consultas significativas, la comunidad trans se enfrenta a obstáculos debido a la falta de reconocimiento legal y las personas intersexuales carecen por completo de protección. Los retos institucionales, como la fragmentación de responsabilidades, la escasa sensibilización pública y la formación insuficiente, dificultan aún más la eficacia de la ley, lo que pone de relieve la necesidad de mecanismos de aplicación más sólidos y de esfuerzos coordinados para su implementación.

**Disparidades regionales:** La aplicación de las protecciones varía significativamente entre las zonas urbanas y rurales. Las comunidades rurales se enfrentan a obstáculos adicionales debido a las disparidades en los recursos y al acceso limitado a los mecanismos de denuncia, lo que hace que la aplicación sea inconsistente. Si bien las zonas urbanas ofrecen una mayor

concienciación y apoyo, las lagunas sistémicas siguen obstaculizando la plena realización de los derechos y las protecciones de las personas LGBTIQ+.

**Comparaciones internacionales:** El marco de Lituania no cumple con los principales parámetros internacionales, ya que no se ajusta plenamente a la Estrategia de Igualdad LGBTIQ+ 2020-2025 de la UE ni a las recomendaciones del Consejo de Europa, especialmente en lo que respecta a la protección de las personas transgénero. Tampoco aborda de manera exhaustiva los conceptos modernos de género y los derechos de las personas intersexuales, tal y como se describen en las directrices de las Naciones Unidas. Además, las sentencias del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) sobre cuestiones LGBTIQ+ solo se han aplicado de forma limitada, lo que pone de manifiesto las deficiencias en la protección jurídica y la aplicación de las políticas.

**Recomendaciones de mejora:** Para reforzar la protección de las personas LGBTIQ+, Lituania debe ampliar los motivos de protección incluyendo la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales en las leyes contra la discriminación. Las protecciones interseccionales deben reforzarse con mecanismos que aborden las formas de discriminación superpuestas y proporcionen un apoyo específico a las personas marginadas. Es necesario mejorar los mecanismos de aplicación, dotando al Defensor del Pueblo para la Igualdad de Oportunidades de mayores poderes sancionadores y simplificando los procedimientos de denuncia. Debe ampliarse el acceso a la atención sanitaria mediante reformas integrales que garanticen una atención equitativa que afirme el género de las personas transgénero e intersexuales. Las campañas de sensibilización pública son esenciales para educar a las comunidades, especialmente en las zonas rurales, sobre los derechos LGBTIQ+. Además, deben establecerse sistemas de seguimiento integrales para rastrear los casos de discriminación y medir el impacto de la ley. Si bien el marco jurídico de Lituania ofrece una base para la igualdad, es fundamental abordar estas lagunas para alinearse con las normas internacionales y fomentar una sociedad verdaderamente inclusiva.



## CHIPRE

### Resumen

Chipre ha comenzado a sentar las bases para la inclusión de las personas LGBTQI+ mediante una combinación de reformas legales e iniciativas impulsadas por la comunidad. La histórica ley de 2023 que prohíbe la terapia de conversión supuso un paso fundamental para proteger a las personas LGBTQI+ de prácticas perjudiciales, alineando a Chipre más estrechamente con las normas internacionales de derechos humanos. Iniciativas complementarias, como SAFE-R y Health4LGBTI, se centran en mejorar el acceso inclusivo a la atención sanitaria, la formación profesional y la sensibilización 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 los jóvenes, fomentan la resiliencia de la comunidad y promueven la visibilidad de las personas LGBTQI+ a través de la participación creativa. Estos proyectos demuestran el potencial transformador del activismo de base para desafiar los estereotipos y fomentar la inclusión.

No obstante, el marco normativo nacional sigue estando fragmentado. Existe una falta de protección integral para las personas trans e intersexuales, especialmente en ámbitos como la política sanitaria, la inclusión en el lugar de trabajo y el reconocimiento legal del género. La mayoría de las reformas se basan en financiación temporal o iniciativas aisladas, sin una aplicación sistemática ni continuidad. Para garantizar un cambio duradero, Chipre

debe reforzar la rendición de cuentas institucional, crear estrategias de inclusión a nivel nacional e integrar los derechos de las personas LGBTQI+ en su infraestructura de políticas públicas.

**Nombre de la iniciativa:** *Salvaguardar el derecho a la salud de las personas LGBTQI+ (SAFER, s. f.)*

### 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 LGBTQI+. Mediante la promoción de prácticas sanitarias equitativas, el proyecto tiene como objetivo dar prioridad a 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 fundamentales de la convocatoria del CERV, en particular en lo que respecta a cuestionar los estereotipos de género y sexualidad.

El proyecto tiene como objetivo mejorar la atención sanitaria de las personas LGBTQI+ mediante la evaluación de las lagunas de conocimiento, la formación de profesionales, la sensibilización y la promoción de buenas prácticas. Evaluará los conocimientos y experiencias existentes mediante entrevistas y encuestas a profesionales sanitarios y personas LGBTQI+ para identificar las barreras y la discriminación en el acceso a la atención sanitaria. Para mejorar la competencia profesional, 100 proveedores de atención sanitaria y 75 estudiantes de medicina y enfermería recibirán formación acreditada sobre atención inclusiva. El proyecto también pretende combatir el estigma llegando a 500 000 personas a través de campañas específicas en las redes sociales y eventos públicos, en los que se destacarán las experiencias de las personas transgénero e intersexuales en la atención sanitaria. Por último, se elaborarán y distribuirán paquetes de formación y directrices sobre buenas prácticas para garantizar un impacto a largo plazo, fomentando mejoras sostenibles en los servicios de atención sanitaria para las personas LGBTQI+.

**Resultados e impacto clave:** El proyecto se centra en la investigación, el desarrollo de capacidades, la sensibilización pública y el cambio a largo plazo para mejorar la inclusividad de la atención sanitaria LGBTQI+. A través del mapeo de conocimientos, 120 profesionales sanitarios y 120 personas LGBTQI+ participarán en encuestas y entrevistas para elaborar un informe nacional con recomendaciones prácticas. El análisis de la experiencia identificará las desigualdades en materia de salud y propondrá soluciones para fomentar prácticas inclusivas. El desarrollo de capacidades incluye programas de formación interactivos y acreditados para dotar a los profesionales sanitarios y a los estudiantes de las habilidades necesarias para proporcionar una atención afirmativa y abordar las disparidades. Las iniciativas de sensibilización pública tienen como objetivo llegar a 500 000 personas a través de campañas en los medios de comunicación, cuestionando los estereotipos y promoviendo la aceptación. Para garantizar un cambio a largo plazo, se difundirán las mejores prácticas y se desarrollarán materiales de formación sostenibles para apoyar el desarrollo profesional continuo en la atención sanitaria inclusiva.

**Abordar la discriminación por motivos múltiples:** Aunque el proyecto SAFE-R se centra específicamente en las personas LGBTQI+, no aborda explícitamente las formas de discriminación por motivos múltiples relacionadas con el género, la raza o la situación socioeconómica. Sin embargo, al promover prácticas sanitarias inclusivas, el proyecto beneficia indirectamente a las personas que se enfrentan a múltiples formas de discriminación, contribuyendo a un sistema sanitario más equitativo en general.

**Disposiciones para prevenir la discriminación:** El proyecto da prioridad a la inclusión en la atención sanitaria, con el objetivo de reducir el estigma y mejorar la calidad y la accesibilidad de los servicios para las personas LGBTQI+ mediante evaluaciones de conocimientos y formación específica para los profesionales sanitarios. Aunque no aborda directamente

aborda el empleo o la educación, su énfasis en la sensibilización y la inclusión puede contribuir a cambios culturales más amplios que ayuden a reducir la discriminación en estas áreas. Además, el proyecto SAFE-R reconoce explícitamente las diversas identidades de género, incluidas las personas no binarias e intersexuales, al dotar a los proveedores de atención sanitaria de formación especializada para fomentar la comprensión y crear entornos más inclusivos.

**Retos y oportunidades:** El proyecto se enfrenta a varios retos, entre ellos su alcance limitado, ya que se centra exclusivamente en la atención sanitaria y deja lagunas en lo que respecta a la discriminación en la educación y el empleo. La sostenibilidad es otra preocupación, ya que la dependencia de la financiación específica del proyecto plantea dudas sobre la continuidad a largo plazo de los esfuerzos de formación y sensibilización. Además, la falta de medidas explícitas para abordar la discriminación interseccional limita su impacto global. Sin embargo, existen oportunidades para ampliar el enfoque del proyecto, integrando medidas para abordar la discriminación superpuesta y mejorar la inclusividad. La aplicación más amplia de sus conclusiones y materiales de formación podría contribuir a informar las políticas en otros sectores, mientras que los marcos sostenibles podrían garantizar la continuidad de los programas de formación y sensibilización más allá de la duración del proyecto.

**Nombre de la política/marco jurídico:** *Prohibición de la terapia de conversión*

**Fecha de promulgación:** 2023

**Institución responsable:** *Gobierno de Chipre Población*

**destinataria:** *Comunidad LGBTQIA+ Resumen y objetivos*

La nueva ley promulgada en Chipre supone un hito importante en la protección de los derechos y la dignidad de las personas LGBTQ+, ya que tipifica explícitamente como delito las prácticas de terapia de conversión. Mediante la modificación del código penal, la legislación pretende proteger a las poblaciones vulnerables de intervenciones perjudiciales, responsabilizar a los profesionales mediante sanciones legales y mejorar las garantías prohibiendo la publicidad de dichas prácticas y asegurando 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 ajusta a las normas internacionales de derechos humanos.

La nueva ley de Chipre 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, con el fin de proteger a las personas de intervenciones coercitivas. También prohíbe la publicidad o la promoción de estas prácticas, impidiendo su difusión y normalización. Además, los tutores legales que remitan a personas a terapias de conversión pueden ser considerados responsables, lo que refuerza la protección de los menores y las personas vulnerables. Se establecen sanciones estrictas, con infracciones generales punibles con hasta dos años de prisión y/o una multa de 5000 euros, mientras que los delitos que involucran a menores conllevan sanciones más severas de hasta tres años de prisión y/o una multa de 10 000 euros. Esta legislación supone un avance significativo en los derechos y la protección de las personas LGBTQ+.

**Disposiciones clave:** La nueva ley de Chipre adopta una postura firme contra las prácticas de conversión, tipificando explícitamente como delito cualquier técnica destinada a alterar o suprimir la orientación sexual,

identidad de género o expresión de género de una persona con el fin de protegerla de intervenciones coercitivas. También prohíbe la publicidad o la promoción de estas prácticas, impidiendo su difusión y normalización. Además, los tutores legales que remitan a personas a terapias de conversión pueden ser considerados responsables, lo que refuerza la protección de los menores y las personas vulnerables. Se establecen sanciones estrictas, con infracciones generales punibles con hasta dos años de prisión y/o una multa de 5000 €, mientras que los delitos que involucran a menores conllevan sanciones más severas 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+.

**Abordar las formas de discriminación superpuestas:** Si bien la legislación ofrece una sólida protección contra la terapia de conversión, no aborda explícitamente las formas de discriminación superpuestas, como las relacionadas con la raza, la situación socioeconómica u otras identidades marginadas. El objetivo principal de la ley es proteger a las personas LGBTQ+ de prácticas específicas, en lugar de abordar las desigualdades sistémicas más amplias.

**Disposiciones en áreas críticas:** Si bien la legislación de Chipre supone un importante avance al prohibir la terapia de conversión, no se extiende a protecciones antidiscriminatorias más amplias en materia de salud, empleo o educación, lo que deja lagunas en la protección de las personas LGBTQ+ en estos sectores críticos. Sin embargo, la ley adopta un enfoque inclusivo al proteger explícitamente a las personas en función de su identidad de género y expresión de género, garantizando la cobertura de las personas no binarias y de género diverso. Entre sus puntos fuertes destacan la prohibición total tanto de la práctica como de la publicidad de las terapias de conversión, la inclusividad de todas las orientaciones sexuales e identidades de género, y la responsabilidad de los tutores legales que faciliten dichas prácticas. Siguen existiendo limitaciones, en particular su alcance limitado, ya que no aborda la discriminación sistémica, y la ausencia de disposiciones sobre la discriminación interseccional, lo que deja sin abordar las vulnerabilidades agravadas relacionadas con la raza o la situación socioeconómica. Serán necesarias nuevas reformas legales para lograr la plena igualdad y protección de las personas LGBTQ+.

**Recomendaciones para futuras medidas:** Para aprovechar la ley de prohibición de la terapia de conversión, se necesitan protecciones ampliadas para abordar la discriminación en la atención sanitaria, el empleo y la educación de las personas LGBTQ+. Las políticas también deben combatir la discriminación por motivos múltiples, garantizando la protección de quienes se enfrentan a múltiples formas de marginación. Las campañas de sensibilización pública pueden ayudar a educar a la sociedad sobre los efectos nocivos de la terapia de conversión y las protecciones legales actualmente en vigor. Además, deben establecerse mecanismos sólidos de supervisión y aplicación para garantizar el cumplimiento y la rendición de cuentas. Si bien esta legislación es un logro histórico en la protección de las personas LGBTQ+, será esencial abordar sus limitaciones mediante medidas complementarias para lograr la igualdad y la inclusión plenas.

**Iniciativa Nombre:** *Health4LGBTI - Reducir Health Desigualdades Experimentadas por LGBTI Personas*  
(Health4LGBTI, s. f.)

#### **Resumen y objetivos**

Esta iniciativa tiene como objetivo salvar las importantes brechas en el acceso a la atención sanitaria y la igualdad de las personas LGBTQI+, dotando a los proveedores de atención sanitaria y a los responsables políticos de los conocimientos y las herramientas necesarios para apoyar a las diversas comunidades. Al abordar los retos sanitarios específicos a los que se 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 formación fáciles de usar para los proveedores de atención sanitaria, que les dotan de conocimientos prácticos sobre las preocupaciones sanitarias de las personas LGBTQI+, estrategias para combatir los prejuicios y herramientas para crear entornos seguros e inclusivos para los pacientes. La iniciativa también trabaja para integrar las necesidades sanitarias de las personas LGBTQI+ en estrategias de salud pública más amplias, colaborando con los responsables políticos para dar prioridad a la igualdad en el acceso a la atención sanitaria y abordar retos específicos como las disparidades en materia de salud mental y las barreras a la atención preventiva. Además, la colaboración con grupos de defensa locales, como Accept LGBTI Cyprus, garantiza que las herramientas de formación sean culturalmente relevantes, se perfeccionen gracias a los comentarios de la comunidad y se utilicen para promover cambios sistémicos en las políticas y prácticas sanitarias.

**Componentes clave:** Un aspecto clave de la iniciativa es el desarrollo de módulos de formación fáciles de usar para los proveedores de atención sanitaria, que les proporcionan conocimientos prácticos sobre las preocupaciones sanitarias de las personas LGBTQI+, estrategias para combatir los prejuicios y herramientas para crear entornos seguros e inclusivos para los pacientes. La iniciativa también trabaja para integrar las necesidades sanitarias de las personas LGBTQI+ en estrategias de salud pública más amplias, colaborando con los responsables políticos para dar prioridad a la igualdad en el acceso a la atención sanitaria y abordar retos específicos como las disparidades en materia de salud mental y las barreras a la atención preventiva. Además, la colaboración con grupos de defensa locales, como Accept LGBTI Cyprus, garantiza que las herramientas de formación sean culturalmente relevantes, se perfeccionen gracias a los comentarios de la comunidad y se utilicen para promover cambios sistémicos en las políticas y prácticas sanitarias.

**Resultados y consecuencias:** La iniciativa mejora la formación y la sensibilización mediante el desarrollo de recursos educativos para los proveedores de atención sanitaria, dotándolos de los medios necesarios para abordar los retos sanitarios de las personas LGBTQI+ y fomentando una atención empática e informada. Refuerza las estrategias de salud pública mediante la integración de las necesidades sanitarias de las personas LGBTQI+ en las políticas nacionales, incluso en Chipre, y el establecimiento de marcos para reducir las disparidades en la atención sanitaria. Un enfoque centrado en la comunidad garantiza la colaboración de base, lo que permite a los grupos de defensa locales adaptar los recursos a los contextos culturales. Los mecanismos de retroalimentación continua perfeccionan aún más las estrategias, lo que garantiza la pertinencia y la eficacia a largo plazo a la hora de abordar las necesidades sanitarias de las personas LGBTQI+.

**Retos y oportunidades:** La iniciativa se enfrenta a retos como los prejuicios de los proveedores de atención sanitaria, las deficiencias en la inclusión de las personas LGBTQI+ en las políticas de salud pública y las limitaciones de recursos que afectan a la formación y la implementación. Sin embargo, ofrece oportunidades para crear marcos escalables que puedan servir de modelo para otros países, ampliar la defensa de los derechos mediante el fortalecimiento de las alianzas e innovar en materia de salud pública, posicionando a países piloto como Chipre como líderes en la atención sanitaria inclusiva. Al combinar la formación personalizada, la integración de políticas y la colaboración comunitaria, esta iniciativa sienta las bases para unos sistemas sanitarios más equitativos. Con un compromiso y unas alianzas sostenidos, tiene el potencial de transformar las estrategias de salud pública y mejorar los resultados sanitarios de las personas LGBTQI+.

**Nombre de la iniciativa:** Encuentros coloridos: grupos de autoayuda LGBTQ

**Organización líder:** Accept LGBTQ+ Cyprus

### Descripción general y objetivos

«Colorful Meetings» de Accept LGBTQ+ Cyprus es una iniciativa impulsada por la comunidad diseñada para empoderar a las personas LGBTQ+ y a sus aliados fomentando la autoaceptación, la resiliencia y el bienestar mental. Proporciona un espacio seguro e inclusivo para debatir abiertamente sobre cuestiones personales y comunitarias, 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 a través de sesiones especializadas que ayudan a los padres a comprender mejor y conectar con sus seres queridos LGBTQ+. Además, se mejora la educación comunitaria y las conexiones sociales a través de 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, en los que los participantes pueden compartir abiertamente sus experiencias, garantizando el respeto mutuo y la confidencialidad. Estas sesiones se centran en la resiliencia, la salud mental y la salida del armario, fomentando el apoyo y la comprensión entre los asistentes. Para fortalecer las relaciones familiares, la iniciativa ofrece sesiones especializadas para padres, en las que se les orienta sobre cómo fomentar la aceptación y la comunicación con sus seres queridos LGBTQ+. Además, los ejercicios experienciales y los debates dirigidos por expertos aumentan la concienciación sobre la salud mental y los problemas de la comunidad, promoviendo la visibilidad y la aceptación dentro de la comunidad LGBTQ+.

**Características principales:** «Colorful Meetings» ofrece grupos de autoayuda seguros e inclusivos, dirigidos por facilitadores cualificados, en los que los participantes pueden compartir abiertamente sus experiencias, garantizando el respeto mutuo y la confidencialidad. Estas sesiones se centran en la resiliencia, la salud mental y la salida del armario, fomentando el apoyo y la comprensión entre los asistentes. Para fortalecer las relaciones familiares, la iniciativa ofrece sesiones especializadas para padres, en las que se les orienta sobre cómo fomentar la aceptación y la comunicación con sus seres queridos LGBTQ+. Además, los ejercicios experienciales y los debates dirigidos por expertos aumentan la conciencia sobre la salud mental y los problemas de la comunidad, promoviendo la visibilidad y la aceptación dentro de la comunidad LGBTQ+.

**Resultados y consecuencias:** «Colorful Meetings» tiene un profundo impacto en las personas LGBTQ+, ya que fomenta la autoaceptación, la resiliencia y el bienestar mental al crear un espacio para compartir experiencias y crecer personalmente. La iniciativa también mejora el apoyo de la comunidad, fortaleciendo el sentido de pertenencia entre los participantes y ayudando a las familias a construir una comprensión más profunda y relaciones más sólidas. Al promover la concienciación y la educación, contribuye a un cambio social más amplio y a una mayor aceptación de las identidades LGBTQ+ en Chipre. Aunque no se centra explícitamente en la discriminación interseccional, los debates en grupo proporcionan una plataforma para abordar los retos superpuestos relacionados con el género, la raza y la situación socioeconómica. La iniciativa respeta e incluye activamente las diversas identidades de género, garantizando que las personas no binarias y de género diverso se sientan valoradas y apoyadas. A través de su enfoque holístico e inclusivo, «Colorful Meetings» sirve como

recurso vital para las personas LGBTQ+, sus familias y sus aliados, empoderando a los participantes y fomentando una mayor aceptación y visibilidad social.

#### **Nombre de la iniciativa:** «Actuar para reformar» ROUTES

#### **Descripción general y objetivos**

Esta iniciativa fusiona las artes escénicas con el activismo LGBTQI+ para fomentar la inclusión, la aceptación y la concienciación entre los jóvenes. Al dotar a los trabajadores juveniles y a los artistas de herramientas innovadoras, explora formas creativas de abordar temas relacionados con el género y la identidad sexual, al tiempo 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 fundamental en su diseño e impacto. Entre los objetivos clave se incluyen el desarrollo de capacidades, ayudar a los trabajadores juveniles y a los artistas a abordar de forma creativa las cuestiones LGBTQI+, y sensibilizar ampliando el alcance más allá de los círculos activistas a través de actuaciones. La iniciativa también fomenta la colaboración entre activistas, artistas y organizaciones juveniles, desarrolla un conjunto de herramientas fáciles de usar para integrar la diversidad en las artes escénicas y empodera a los activistas emergentes para que se involucren en la defensa de los derechos humanos y LGBTQI+.

La iniciativa logró ampliar 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 antes no se involucraban en cuestiones LGBTQI+. Se desarrolló un conjunto de herramientas completo que proporcionó a los trabajadores juveniles y a los artistas ejercicios prácticos, metodologías creativas y herramientas de debate para abordar la diversidad, la inclusión y la discriminación interseccional. A través del desarrollo de capacidades, los participantes adquirieron nuevas habilidades en técnicas de artes escénicas y metodologías de habilidades sociales, lo que les permitió abordar cuestiones sociales complejas de manera eficaz. El proyecto también reforzó la colaboración entre organizaciones, activistas y artistas, fomentando una red sostenida para la defensa de los derechos. Al integrar las artes y el activismo, demostró el poder de la expresión creativa para inspirar empatía, desafiar los estereotipos y promover la cohesión social. Además, la iniciativa empoderó a los activistas emergentes, dotándolos de herramientas para la defensa eficaz de los derechos humanos y de las personas LGBTQI+. Su enfoque interseccional garantizó que se abordaran las formas de discriminación superpuestas —relacionadas con el género, la raza, la orientación sexual y la situación socioeconómica—, fomentando una comprensión matizada e inclusiva de la marginación.

**Resultados y consecuencias:** La iniciativa logró ampliar 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 antes no se involucraban en cuestiones LGBTQI+. Se desarrolló un conjunto de herramientas completo que dotó a los trabajadores juveniles y a los artistas de ejercicios prácticos, metodologías creativas y herramientas de debate para abordar la diversidad, la inclusión y la discriminación interseccional. A través del desarrollo de capacidades, los participantes adquirieron nuevas habilidades en técnicas de artes escénicas y metodologías de habilidades sociales, lo que les permitió abordar cuestiones sociales complejas de manera eficaz. El proyecto también reforzó la colaboración entre organizaciones, activistas y artistas, fomentando una red sostenida para la defensa de los derechos. Al integrar las artes y el activismo, demostró el poder de la expresión creativa para inspirar empatía, desafiar los estereotipos y promover la cohesión social. Además, la iniciativa empoderó a los activistas emergentes, dotándolos de herramientas para la defensa eficaz de los derechos LGBTQI+ y los derechos humanos. Su enfoque interseccional garantizó que se abordaran las formas de discriminación superpuestas —relacionadas con el género, la raza,

orientación sexual y estatus socioeconómico—, fomentando una comprensión matizada e inclusiva de la marginación.

**Impacto indirecto en áreas críticas:** Aunque el proyecto no aborda directamente la atención sanitaria, el empleo o la educación, contribuye a reducir la discriminación en estas áreas al cambiar las actitudes sociales mediante campañas de sensibilización. Al fomentar comportamientos inclusivos entre los jóvenes trabajadores y artistas, que influyen en las normas culturales generales, la iniciativa promueve una mayor aceptación. Además, sienta las bases para futuras iniciativas de defensa, promoviendo el acceso equitativo y las oportunidades para las personas LGBTQI+ en diferentes sectores.

**Respeto por las diversas identidades de género:** La iniciativa respeta e incluye activamente las diversas identidades y expresiones de género, incluidas las identidades no binarias. Al centrarse en temas de género e identidad sexual, garantiza la representación y fomenta la aceptación de todas las personas del espectro LGBTQI+. La colaboración con Accept LGBTI Cyprus subraya su compromiso con la inclusión y la relevancia de todas las identidades de género.

## IRLANDA

### Resumen ejecutivo

Irlanda destaca por sus sólidas protecciones legales para las personas LGBTQI+, especialmente en las áreas 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 legal de género 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 las desigualdades históricas ampliando los derechos de pensión de los supervivientes y proporcionando una visión estratégica para apoyar a los jóvenes LGBTI+. Sin embargo, siguen existiendo lagunas en ámbitos como la discriminación interseccional, la equidad en la atención sanitaria y la inclusión en el lugar de trabajo. La legislación sanitaria, como la Ley de Equidad de Riesgos, apoya la equidad general, pero no aborda directamente las disparidades en la atención sanitaria de las personas LGBTQI+.

Las políticas actuales de Irlanda aún no abordan plenamente los retos compuestos a los que se enfrentan las personas LGBTQI+ que también pertenecen a otros grupos marginados. Las futuras reformas deberían dar prioridad a la interseccionalidad, mejorar las estrategias de atención sanitaria inclusiva y ampliar las protecciones específicas más allá de la población joven para garantizar que todas las personas trans e intersexuales disfruten de la igualdad tanto en la ley como en la práctica.

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

**Fecha de promulgación:** diciembre de 2015

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

**Población destinataria:** Todas las personas, con disposiciones específicas que afectan a las personas LGBTI+.

### Resumen de las disposiciones

Esta ley modifica la legislación vigente en materia de igualdad para prohibir la discriminación por diversos motivos, entre ellos la identidad y la expresión de género, reforzando así la protección de las personas LGBTI+ en el ámbito laboral y en el suministro de bienes y servicios.

### **Resumen y objetivos**

La Ley de reconocimiento de género de 2015 mejora el marco de igualdad de Irlanda al proteger explícitamente a las personas contra la discriminación por motivos de identidad y expresión de género. Su objetivo principal es permitir que las personas transgénero declaren su identidad de género sin necesidad de intervención o evaluación médica, facilitando así los cambios en los documentos oficiales, como los certificados de nacimiento y los pasaportes. Las personas mayores de 18 años pueden autodeclararse, mientras que las de entre 16 y 17 años pueden solicitarlo mediante una orden judicial. La ley tiene por objeto promover la dignidad, la autonomía y la inclusión de las personas transgénero.

**Reconocimiento legal mediante la autodeclaración:** La ley permite a las personas que el Estado reconozca legalmente su género preferido mediante una autodeclaración, lo que supone un enfoque progresista en materia de reconocimiento de la identidad de género. En el caso de los menores de entre 16 y 17 años, el requisito de obtener una orden judicial garantiza salvaguardias adicionales, al tiempo que se mantiene el acceso al reconocimiento legal.

**Alineación con las normas internacionales:** La Ley de reconocimiento de género de Irlanda de 2015 se ajusta a los Principios de Yogyakarta y a las directivas de la UE, lo que refleja un fuerte compromiso internacional. Sin embargo, las deficiencias en el acceso a la atención sanitaria para las personas trans y las disparidades regionales ponen de relieve aspectos que deben mejorarse.

**Comentarios y perspectivas de las partes interesadas:** La ley ha sido bien recibida por las personas transgénero y las organizaciones LGBTQI+ por sus disposiciones de reconocimiento legal, pero sigue habiendo preocupación por el acceso a la atención sanitaria en las zonas rurales y la falta de reconocimiento explícito de las identidades no binarias. Grupos de defensa como TENI (Transgender Equality Network Ireland) destacan la necesidad de mejorar los servicios de atención sanitaria, ampliar el reconocimiento legal y aumentar la financiación para las comunidades desfavorecidas. Las iniciativas de sensibilización pública, incluidas las campañas en escuelas y lugares de trabajo, han logrado aumentar la visibilidad y la aceptación, aunque los programas de formación para los profesionales sanitarios y los educadores han tenido un éxito desigual, especialmente en las zonas rurales con pocos recursos.

**Retos y obstáculos:** Las disparidades regionales siguen siendo un reto, ya que las zonas rurales se enfrentan a recursos limitados y a una menor sensibilización, mientras que las zonas urbanas se benefician de mejores servicios sanitarios y de apoyo. El acceso a la atención sanitaria específica para personas trans se ve obstaculizado por la insuficiencia de fondos, la falta de profesionales cualificados —especialmente en las regiones rurales— y el estigma cultural que refuerza las desigualdades sistémicas. Además, las deficiencias en la aplicación, como el retraso en los programas de formación sanitaria y el insuficiente apoyo logístico, han ralentizado la plena aplicación de la ley, dejando sin abordar áreas críticas.

**Nombre de la iniciativa:** Ley de reconocimiento de género de 2015 (Gender Recognition Act, 2015)

**Organización principal:** Departamento de Protección Social, Irlanda

**Población destinataria:** personas transgénero

### **Resumen y objetivos**

La Ley de reconocimiento de género de 2015 permite a las personas transgénero de Irlanda que el Estado reconozca legalmente su género preferido. Esta legislación histórica facilita los cambios en los documentos oficiales, como los certificados de nacimiento y los pasaportes, haciendo hincapié en la dignidad y la inclusión. El reconocimiento legal se basa en la autodeclaración de las personas mayores de 18 años, mientras que los menores de entre 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 la situación socioeconómica, lo que deja lagunas en la lucha contra la marginación sistémica. Si bien incluye medidas contra la discriminación en el empleo y la educación y promueve la atención sanitaria inclusiva, carece de disposiciones específicas para las personas que se enfrentan a múltiples formas de discriminación. Los grupos de defensa han pedido un enfoque interseccional más integral para garantizar la aplicación equitativa de las políticas y abordar eficazmente los retos compuestos.

**Abordar la interseccionalidad y la discriminación superpuesta:** La ley reconoce la discriminación interseccional, pero no aborda explícitamente las desigualdades superpuestas relacionadas con el género, la raza y la situación socioeconómica, lo que deja lagunas en la lucha contra la marginación sistémica. Si bien incluye medidas contra la discriminación en el empleo y la educación y promueve la atención sanitaria inclusiva, carece de disposiciones específicas para las personas que se enfrentan a múltiples formas de discriminación. Los grupos de defensa han pedido un enfoque interseccional más integral para garantizar la aplicación equitativa de las políticas y abordar eficazmente los retos compuestos.

**Disposiciones para prevenir la discriminación:** La legislación aplica medidas de protección contra la discriminación en el empleo y la educación, promoviendo entornos más seguros e inclusivos para las personas transgénero. Si bien la ley fomenta la atención sanitaria inclusiva, siguen existiendo lagunas en la prestación de servicios específicos para personas trans, especialmente en las zonas rurales. La Ley de reconocimiento de género reconoce las diversas identidades de género, incluidas las personas no binarias, pero el reconocimiento legal de las identidades no binarias sigue siendo objeto de debate, y los grupos de defensa presionan para que se amplíen las protecciones y se incremente la inclusividad.

**Perspectivas de las partes interesadas:** La comunidad LGBTQI+ ha acogido con satisfacción la ley por su reconocimiento legal progresista, pero las personas transgénero siguen preocupadas por el acceso a la atención sanitaria y el apoyo limitado en las zonas rurales. Grupos de defensa como TENI (Transgender Equality Network Ireland) siguen presionando para mejorar la atención sanitaria específica para las personas trans, el reconocimiento legal de las identidades no binarias y una mayor financiación y divulgación para las comunidades rurales y desatendidas, con el fin de garantizar un apoyo más equitativo.

**Aplicación y cumplimiento:** El Departamento de Protección Social supervisa la aplicación de la ley. Aunque existen mecanismos de aplicación, las sanciones por incumplimiento no están claramente definidas, lo que limita la rendición de cuentas. Los resultados documentados ponen de relieve los avances en el reconocimiento legal y la sensibilización pública, pero persisten las diferencias en el acceso a la atención sanitaria para las personas transgénero. Es necesario recopilar datos exhaustivos y realizar un seguimiento para evaluar el impacto general de la ley.

**Disparidades regionales:** Las zonas urbanas ofrecen un mejor acceso a la atención sanitaria y a los servicios de apoyo, mientras que las zonas rurales se enfrentan a una disponibilidad limitada de proveedores de atención sanitaria inclusivos y de recursos comunitarios. Aunque las campañas de sensibilización pública han contribuido a aumentar la visibilidad, su impacto en las regiones rurales sigue siendo limitado, lo que pone de relieve la necesidad de ampliar la divulgación y la accesibilidad.

**Desarrollo de capacidades y retos:** Las iniciativas de desarrollo de capacidades, incluida la formación de los profesionales sanitarios y los educadores, han tenido un éxito desigual, ya que las zonas rurales siguen careciendo de recursos suficientes debido a la limitación de la financiación para la atención sanitaria específica para personas transgénero, la escasez de profesionales cualificados y el estigma cultural en determinadas comunidades. La asignación de recursos sigue siendo insuficiente y se necesita financiación adicional para mejorar la cobertura rural y los servicios de atención sanitaria para las personas transgénero.

**Nombre de la iniciativa:** Ley de Seguros Médicos (Enmienda) de 2013 (Ley de Seguros Médicos, 2013)

**Organización principal:** Departamento de Salud, Irlanda

**Población destinataria:** Todas las personas que acceden al seguro médico

#### Resumen de las disposiciones

*La ley se centra principalmente en los ajustes de la igualación de riesgos en el mercado de los seguros médicos, lo que contribuye a un sistema de seguros médicos más equitativo.*

#### Resumen y objetivos

La Ley de Equilibrio de Riesgos tiene por objeto garantizar la equidad en el mercado de los seguros médicos mediante la aplicación de medidas de equilibrio de riesgos. Estas medidas están diseñadas para promover el acceso equitativo a los seguros médicos para todos los ciudadanos, fomentando la inclusión y reduciendo las disparidades en la atención sanitaria. Si bien la ley hace hincapié en la equidad en el acceso a la atención sanitaria, no se refiere explícitamente a grupos específicos, como las personas LGBTQI+.

La ley promueve indirectamente la equidad al fomentar el acceso equitativo a la atención sanitaria. Sin embargo, carece de medidas explícitas para abordar las desigualdades sistémicas relacionadas con el género, la raza o la situación socioeconómica, lo que limita su eficacia a la hora de abordar las vulnerabilidades compuestas. Además, aunque su objetivo es la equidad general, no aborda explícitamente los retos sanitarios de las personas LGBTQI+, lo que crea una brecha en la inclusión integral de los grupos marginados.

**Abordar las formas de discriminación superpuestas:** La ley promueve indirectamente la equidad al fomentar el acceso equitativo a la atención sanitaria, pero carece de medidas explícitas para abordar las desigualdades sistémicas relacionadas con el género, la raza o la situación socioeconómica, lo que limita su eficacia a la hora de hacer frente a las vulnerabilidades agravadas. Además, aunque su objetivo es la equidad general, no aborda específicamente los retos sanitarios de las personas LGBTQI+, lo que crea una brecha en la inclusión integral de los grupos marginados.

**Disposiciones en áreas críticas:** La política prioriza el acceso equitativo a la atención médica mediante la igualación de riesgos, lo que beneficia a la población en general, pero carece de medidas específicas contra la discriminación para los grupos marginados, incluidas las personas LGBTQI+. Además, no aborda el empleo ni la

educación, lo que deja sin resolver las posibles disparidades en estas áreas y pone de relieve la necesidad de un marco de inclusión más amplio.

**Mecanismos de aplicación:** La Autoridad del Seguro Médico supervisa el control y el cumplimiento, garantizando la rendición de cuentas mediante la imposición de sanciones por infracciones en el mercado de los seguros médicos. Sin embargo, aunque la ley incluye medidas de aplicación, no da prioridad a las necesidades específicas de las personas LGBTQI+, lo que limita su eficacia a la hora de abordar las disparidades en la atención sanitaria de los grupos marginados.

**Resultados y disparidades regionales:** La ley ha mejorado el acceso general a la atención sanitaria mediante la igualación de riesgos, pero no hay pruebas documentadas de su impacto en las personas LGBTQI+. Persisten disparidades importantes, ya que las zonas urbanas se benefician de una mejor infraestructura sanitaria, mientras que las regiones rurales se enfrentan a un acceso limitado a los servicios, lo que afecta de manera desproporcionada a las comunidades marginadas y pone de relieve la necesidad de intervenciones específicas.

**Desarrollo de capacidades y obstáculos:** Las iniciativas de desarrollo de capacidades en el marco de la ley han sido generales, en lugar de específicas para las personas LGBTQI+, y aunque las campañas de sensibilización pública han aumentado la visibilidad, carecen de un enfoque en los grupos marginados. Entre los obstáculos para la aplicación figuran la ausencia de disposiciones explícitas sobre las personas LGBTQI+, el alcance limitado a las comunidades desatendidas y las limitaciones de recursos en las zonas rurales, lo que restringe la eficacia de la ley a la hora de abordar las disparidades en la atención sanitaria.

**Nombre de la iniciativa:** *Estrategia para la juventud LGBTI+ (Estrategia para la*

**juventud LGBTI+, 2021)** **Organización principal:** *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 el mismo acceso a las pensiones de supervivencia. Reconoce las relaciones comprometidas anteriores a la igualdad matrimonial, proporcionando seguridad financiera y reconociendo la legitimidad de estas uniones. La legislación tiene por objeto promover la igualdad y la inclusión en el sistema de bienestar social abordando estas disparidades.

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

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

**Disposiciones en áreas críticas:** La legislación incluye disposiciones contra la discriminación en la atención médica, aunque los grupos de defensa piden protecciones más fuertes, mejor capacitación para los proveedores de atención médica y recursos adicionales para asegurar un acceso equitativo. Las medidas de empleo y educación ayudan a fomentar lugares de trabajo y entornos de aprendizaje inclusivos, con el apoyo de campañas de concientización pública

y la aplicación de políticas. Además, la ley reconoce explícitamente las diversas identidades de género, incluidas las personas no binarias, lo que sienta un sólido precedente en materia de inclusión e igualdad.

**Comentarios y aportaciones de los grupos de defensa:** La comunidad LGBTQI+ apoya en gran medida la legislación como un paso positivo, pero persisten las preocupaciones sobre las deficiencias en la cobertura rural y el acceso limitado a la atención sanitaria, en particular para las personas trans. Los grupos de defensa recomiendan aumentar la financiación de las iniciativas rurales, reformar la educación para mejorar la sensibilización sobre las cuestiones LGBTQI+ y evaluar periódicamente las políticas para garantizar una aplicación eficaz y coherente.

**Aplicación y supervisión:** La Comisión de Relaciones Laborales y el Tribunal de Igualdad supervisan el cumplimiento de la ley, con sanciones como multas y medidas compensatorias que actúan como elementos disuasorios contra la discriminación. Si bien los datos anecdóticos indican que se han logrado avances, los datos completos sobre el impacto de la legislación siguen siendo limitados, lo que ha llevado a los grupos de defensa a pedir una mejor recopilación y evaluación de datos. Persisten las disparidades regionales, ya que las zonas urbanas se benefician de programas con mejores recursos y una mayor sensibilización, mientras que las zonas rurales se enfrentan a un alcance limitado, restricciones de recursos y estigma social. Las campañas mediáticas específicas y las asociaciones locales de defensa tienen por objeto salvar esta brecha y promover un acceso equitativo.

**Obstáculos para la aplicación:** Entre los principales retos figuran la insuficiencia de fondos para la plena aplicación, la resistencia de las partes interesadas conservadoras y las dificultades logísticas para llegar a las comunidades rurales, lo que limita el acceso a los recursos y el apoyo a los grupos marginados. Es esencial abordar estos obstáculos para garantizar la aplicación equitativa de las políticas y la inclusión.

## Análisis comparativo

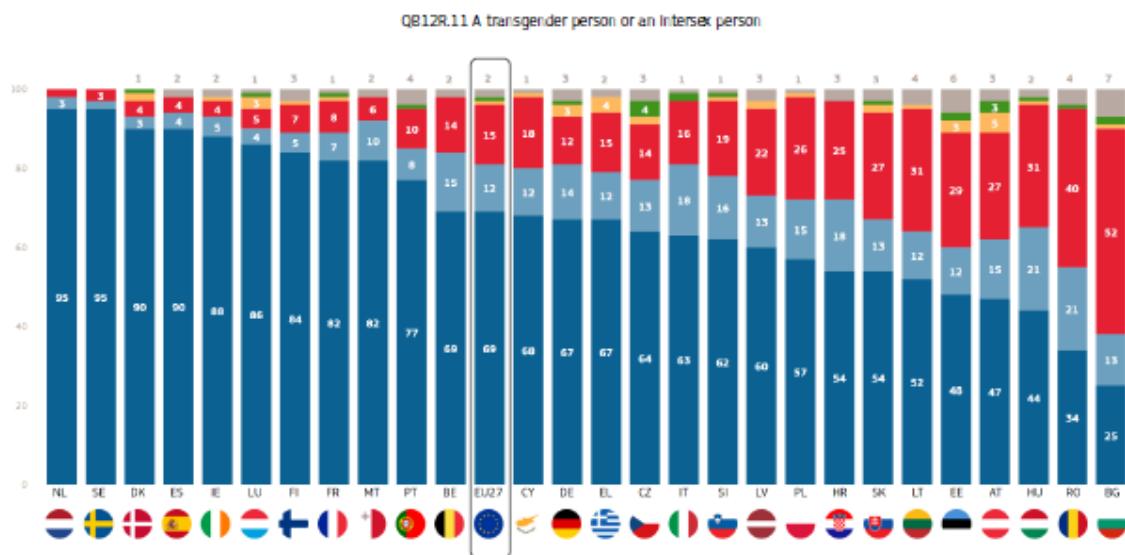
### Similitudes y diferencias entre países

Los cinco países estudiados —España, Grecia, Lituania, Chipre e Irlanda— comparten varias similitudes generales en sus esfuerzos por promover los derechos de las personas LGBTQI+. Todos los países han **adoptado medidas legislativas para proteger a las personas LGBTQI+, lo que refleja una mayor armonización con las directivas de la Unión Europea y los marcos internacionales de derechos humanos**. Estas iniciativas incluyen leyes contra la discriminación en el empleo, la sanidad y la educación, así como medidas de protección contra los delitos de odio. España e Irlanda, en particular, han sido pioneras en la incorporación de protecciones para las personas 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 aplicación y la aceptación cultural de los derechos LGBTQI+ en estos países. La posición de España como pionera es evidente a través de sus leyes progresistas, como la **Ley Trans (2023)**, que concede a las personas transgénero el derecho a autoidentificarse sin necesidad de 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 ámbitos políticos restringidos como la asistencia sanitaria o las medidas contra los delitos de odio. Grecia, aunque

ha avanzado mucho, sigue enfrentándose a la resistencia de las 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 fundamental en todos los países es **la brecha entre la política y la práctica**. Incluso en naciones con marcos jurídicos avanzados, como España e Irlanda, la aplicación de las políticas suele ser **insuficiente debido a la escasez de recursos, las disparidades regionales o la falta de concienciación pública**. Por ejemplo, las comunidades autónomas de España a veces tienen dificultades para aplicar de manera uniforme las protecciones a nivel nacional para las personas LGBTQI+, lo que refleja los retos más amplios que plantea la descentralización. Del mismo modo, Grecia y Chipre se enfrentan a importantes obstáculos para hacer cumplir las leyes contra la discriminación, especialmente en las zonas rurales o religiosamente conservadoras, donde **sigue existiendo un estigma generalizado contra las personas LGBTQI+**.

La capacidad institucional es otra área de contraste. Países como Irlanda y España se benefician de organismos sólidos en materia de igualdad, como la Autoridad para la Igualdad de Irlanda, que supervisa el cumplimiento y hace cumplir las leyes contra la discriminación. Por el contrario, Lituania y Chipre cuentan con menos recursos e instituciones menos consolidadas para supervisar la aplicación de las políticas, lo que da lugar a resultados inconsistentes. Esta disparidad institucional se ve agravada por las diferencias en las actitudes de la población, ya que Lituania y Chipre registran **niveles más altos de estigmatización social** en comparación con España e Irlanda. Grecia ocupa un término medio, con **centros urbanos progresistas que muestran una mayor aceptación, pero las zonas rurales siguen luchando contra los prejuicios**.

**Los factores culturales y religiosos también desempeñan un papel importante en la configuración de 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 de las personas 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 elaboración de políticas, bloqueando a menudo la aplicación de medidas progresistas en favor de las personas LGBTQI+. En Lituania, el legado del conservadurismo de la era soviética y el limitado debate público sobre las cuestiones LGBTQI+ contribuyen a ralentizar el progreso en la aceptación social y el desarrollo de políticas.

A pesar de estas diferencias, existen oportunidades comunes para la colaboración entre países. Los países pueden aprender de los éxitos legislativos de España e Irlanda, como la ley de autoidentificación de género de España y el sólido marco antidiscriminatorio de Irlanda. Del mismo modo, 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 estas cuestiones siguen sin abordarse adecuadamente. Los países participantes pueden trabajar juntos para promover los derechos de las personas LGBTQI+ en toda Europa aprovechando estas similitudes y abordando las disparidades.

Aunque los marcos jurídicos y políticos varían de un país a otro, en las entrevistas con personas trans e intersexuales se puso de manifiesto un conjunto de retos y deficiencias estructurales comunes. Un tema recurrente en los cinco países fue el desgaste emocional y psicológico que supone estar sometido a constantes «explicaciones». Muchos de los entrevistados señalaron la necesidad de justificar repetidamente su identidad en entornos sanitarios, procedimientos administrativos e incluso en espacios de la sociedad civil. Esta exposición repetitiva a la invalidación y la incomprendimiento se describió como «agotadora», lo que contribuye al aislamiento social y al abandono de los servicios públicos. En particular, en Chipre y Lituania, las personas trans expresaron su renuencia a buscar atención médica a menos que fuera absolutamente necesario, citando tanto el miedo al maltrato como experiencias traumáticas previas con proveedores desinformados.

Otro punto crítico planteado en las entrevistas fue la ausencia de servicios informados desde una perspectiva interseccional. Los participantes de España, Irlanda y Grecia destacaron que las iniciativas LGBTQI+ suelen adoptar un enfoque «único para todos» que no tiene en cuenta la discriminación compuesta que sufren quienes también son migrantes, discapacitados o racializados. Se necesitan respuestas políticas multifacéticas que vayan más allá de las categorías de identidad aisladas y aborden toda la complejidad de las experiencias vividas por las personas LGBTQI+.

El análisis comparativo también pone de relieve la tensión entre **la igualdad jurídica formal y la desigualdad vivida**. Los avances jurídicos, como el reconocimiento del género autodeterminado o la prohibición de las terapias de conversión, son hitos importantes. Sin embargo, sin esfuerzos sostenidos para formar a los profesionales del sector público, hacer cumplir las leyes contra la discriminación y financiar servicios inclusivos, estas reformas corren el riesgo de seguir siendo simbólicas en lugar de transformadoras. Los participantes de los cinco países hicieron hincapié en que el cambio debe ir más allá de las políticas, y extenderse a las aulas, las clínicas, los tribunales y el lenguaje cotidiano.

## Identificación de las deficiencias

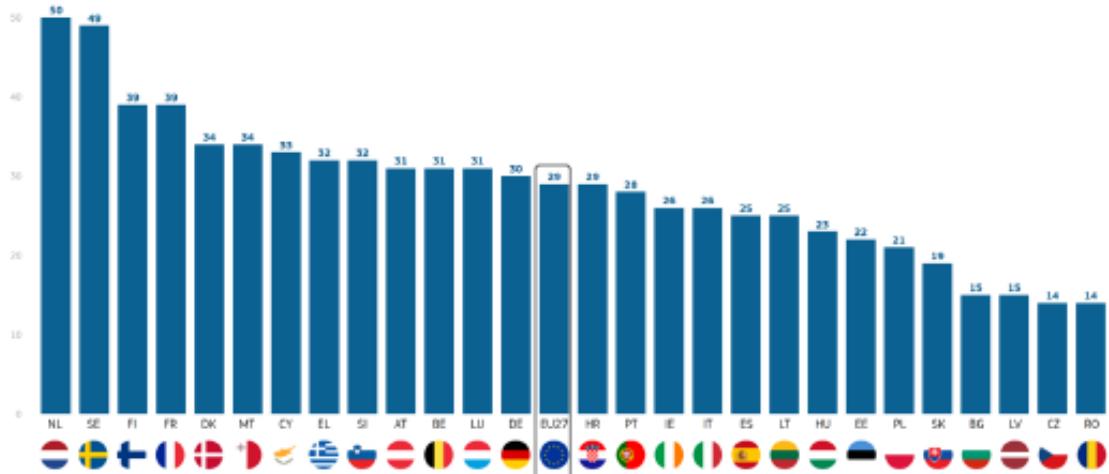
Aunque se han logrado avances significativos, **persisten varias deficiencias críticas en los cinco países**, lo que socava la consecución de la plena igualdad para las personas LGBTQI+. Una de las deficiencias más acuciantes es **la falta de acceso a una atención sanitaria integral para las personas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

Otra laguna importante es la inclusión en el lugar de trabajo. Aunque en los cinco países existen leyes contra la discriminación, su aplicación es desigual y **las personas LGBTQI+ a menudo se enfrentan al estigma en el lugar de trabajo y a oportunidades limitadas de promoción**. En Chipre y Lituania, la ausencia de

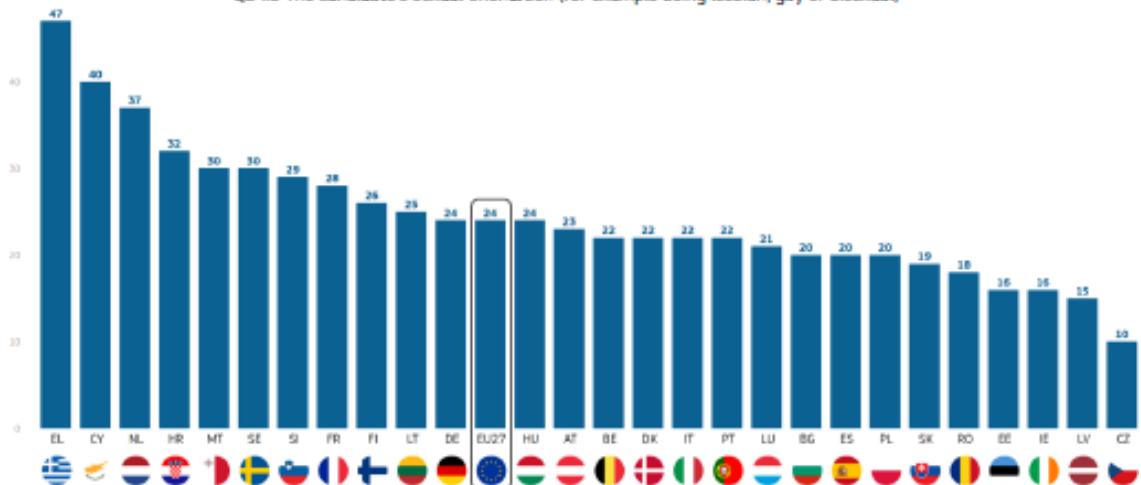
formación y de mecanismos de supervisión por parte de los empleadores agrava aún más estos retos. Grecia ha tomado medidas para abordar la discriminación en el lugar de trabajo mediante la Ley n.º 4808/2021, pero los prejuicios sociales y la insuficiencia de los mecanismos de denuncia siguen obstaculizando el progreso. En las imágenes siguientes se puede ver la situación de Grecia, Chipre y Lituania en lo que respecta a las personas trans e intersexuales en el entorno laboral. La gente cree que ser trans e intersexual es una desventaja a la hora de 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) (%)**

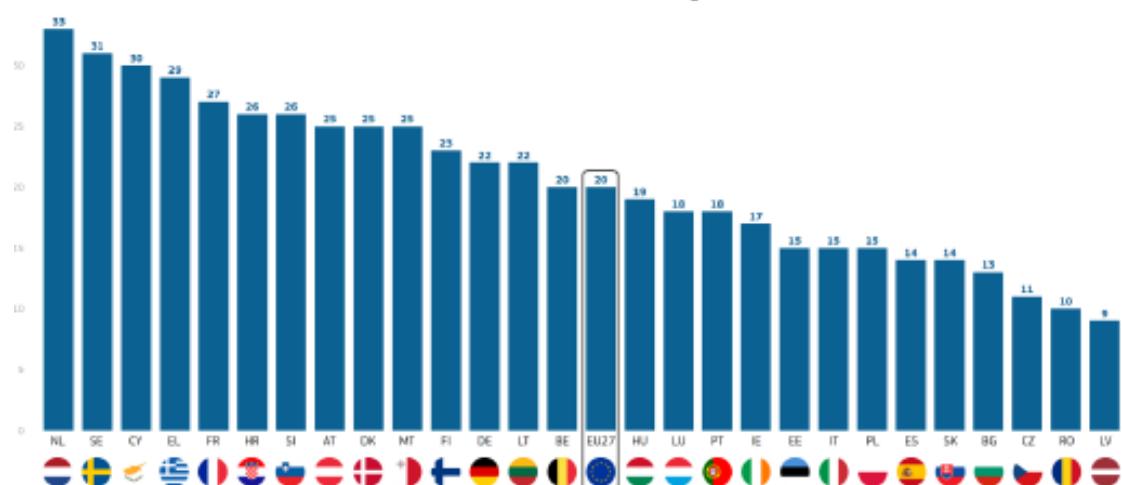
QB4.B The candidate's gender identity (for example being transgender)



QB4.9 The candidate's sexual orientation (for example being lesbian, gay or bisexual)



QB4.10 The candidate's sex characteristics (being intersex)



Fuente: Discriminación en la Unión Europea, Informe resumido, Eurobarómetro especial 535, abril-mayo de 2023.

<https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2972>

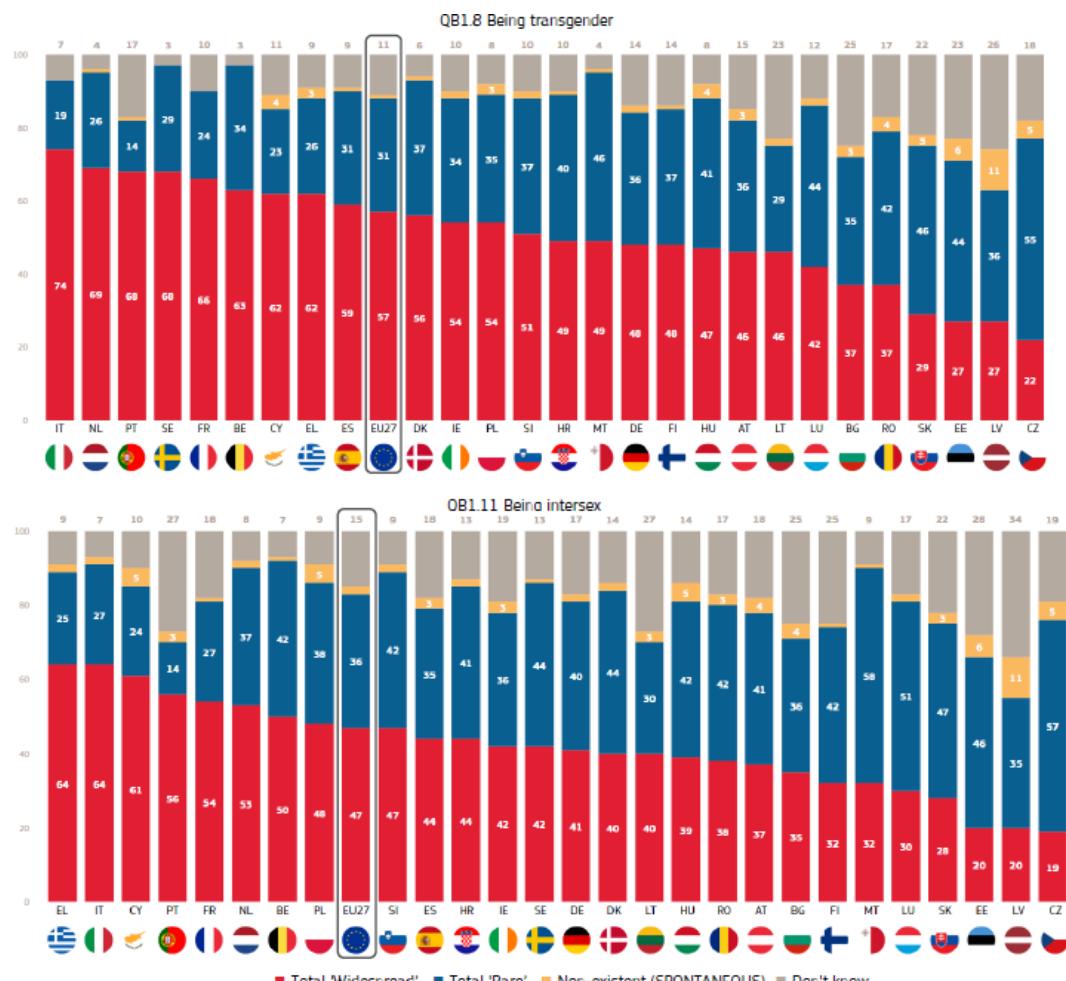
Las protecciones para las personas intersexuales también siguen siendo insuficientes en general. Grecia es uno de los pocos países que ha legislado protecciones específicas para los menores intersexuales, **prohibiendo las intervenciones médicas no esenciales**. Sin embargo, otros países carecen de medidas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

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

Las deficiencias en la aplicación son un problema generalizado en los cinco países. Incluso en naciones con protecciones legales integrales, como España e Irlanda, **los mecanismos de aplicación suelen carecer de fondos o personal suficientes, lo que da lugar a una aplicación desigual de las leyes**. Las disparidades regionales agravan este problema, especialmente en Estados descentralizados como España, donde las comunidades autónomas varían en su capacidad para aplicar las protecciones a nivel nacional. En Lituania y Chipre, la limitada capacidad institucional

y el estigma social crean importantes obstáculos para una aplicación eficaz, lo que deja a muchas personas LGBTQI+ sin recurso alguno cuando se violan sus derechos. Por último, la actitud del público y la aceptación social siguen siendo retos importantes. En Lituania y Chipre, las normas culturales conservadoras y la influencia religiosa contribuyen al estigma generalizado contra las personas LGBTQI+, lo que les impide acceder a sus derechos y protecciones. Aunque 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 división similar, ya que los centros urbanos muestran 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>

Para subsanar estas deficiencias será necesario adoptar medidas específicas en varios ámbitos. **El refuerzo de los mecanismos de aplicación, el aumento de la financiación para la implementación y la ampliación de las campañas de educación pública son los primeros pasos fundamentales.** Además, la mejora de la recopilación de datos sobre la discriminación interseccional y la creación de intervenciones adaptadas a los subgrupos marginados contribuirán a garantizar que nadie se quede atrás. Al abordar estas deficiencias, los países participantes pueden acercarse al logro de la plena igualdad para las personas LGBTQI+.

A pesar de los notables avances en los marcos jurídicos LGBTQI+ y de la mayor visibilidad en el discurso público, las brechas persistentes y sistémicas siguen obstaculizando la plena inclusión y protección de las personas trans

y las personas intersexuales en los cinco países participantes. Estas brechas se manifiestan en múltiples niveles —jurídico, institucional y cultural— y a menudo están interconectadas, lo que crea barreras compuestas para la igualdad.

Una de las brechas más significativas identificadas se refiere a **la falta de preparación y capacidad institucional para aplicar políticas inclusivas**. Si bien existen leyes de reconocimiento de género en países como España e Irlanda, los participantes informaron de inconsistencias en la forma en que estas leyes se entienden y aplican a nivel local. Las personas trans describieron que el personal administrativo desconocía los procedimientos legales para el cambio de nombre o que los proveedores de atención sanitaria carecían incluso de conocimientos básicos sobre la atención sanitaria afirmativa del género. Esta desconexión entre los marcos jurídicos y la prestación de servicios crea confusión, angustia y dependencia de las organizaciones no gubernamentales para colmar las lagunas críticas en materia de apoyo.

Los resultados de las entrevistas revelan además que **la invisibilidad** sigue siendo un problema clave, especialmente para las personas intersexuales, cuyas necesidades se pasan por alto habitualmente tanto en la legislación como en los servicios públicos. Varios participantes intersexuales de Chipre, Grecia y Lituania señalaron que las políticas, incluso cuando se enmarcan como inclusivas con las personas LGBTQI+, a menudo se basan en una concepción binaria del género, lo que deja sin protección a las personas intersexuales.

Otra laguna crítica identificada a través de las entrevistas es **la limitada accesibilidad a servicios de salud mental que sean afirmativos e interseccionales**. Los participantes se enfrentaban con frecuencia a obstáculos como largas listas de espera, proveedores sin conocimientos culturales o la total falta de disponibilidad de atención competente en materia LGBTQI+ en las zonas rurales.

Por último, existe una laguna importante en **la recopilación y representación de datos**. En los cinco países, las estadísticas nacionales rara vez incluyen datos desglosados sobre la identidad de género, la expresión de género o las características sexuales. Esta ausencia refuerza la invisibilidad y limita la capacidad de las instituciones para diseñar políticas receptivas o supervisar los resultados reales de la reforma legislativa. Los participantes destacaron la necesidad de cambios sistémicos en la forma en que se recopilan y comunican los datos públicos.

## Alineación con los marcos de la UE

**La Estrategia de Igualdad LGBTQI+ 2020-2025** de la Unión Europea escribe una hoja de ruta completa para promover la igualdad de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans, intersexuales y queer en todos los Estados miembros. Sus pilares clave incluyen luchar contra la discriminación, garantizar la seguridad, construir sociedades inclusivas y promover los derechos LGBTQI+ a nivel mundial. La estrategia hace hincapié en la necesidad del **reconocimiento legal, la atención sanitaria inclusiva, la aplicación de medidas contra la discriminación y la recopilación de datos**, todos ellos parámetros de referencia con los que se puede evaluar el progreso nacional.

En los cinco países que figuran en este informe, **la alineación con los marcos de la UE varía significativamente**, en particular en lo que respecta al tratamiento jurídico de la identidad de género y las protecciones para las personas intersexuales:

- **España** demuestra un fuerte compromiso con los objetivos de la estrategia de la UE, especialmente con su **Ley Trans (2023)**, **la Ley Zerolo (2022)** y las protecciones para 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 gracias a **la prohibición de la terapia de conversión, el reconocimiento legal del matrimonio entre personas del mismo sexo y la protección de los menores intersexuales**, en estrecha consonancia con las normas de la UE

- . Sin embargo, persisten los retos en cuanto a la aplicación de la ley y la aceptación en las zonas rurales, en particular en lo que respecta a la sensibilidad institucional y el acceso a los servicios.
- **Irlanda** se ajusta en gran medida a las normas de la UE en lo que respecta al reconocimiento legal del género y la protección de los jóvenes. Sin embargo, **la interseccionalidad y la equidad en la atención sanitaria** siguen sin abordarse suficientemente, lo que deja lagunas en la inclusión integral, especialmente para los adultos, los migrantes o las personas racializadas.
  - **Lituania** muestra una alineación parcial, sobre todo a través de reformas sanitarias para las personas trans e iniciativas legales como **el grupo de trabajo sobre el estatus de género**. Sin embargo, no cumple con las exigencias de la estrategia de la UE en materia de 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 tomado medidas para alinearse, incluida la penalización de la terapia de conversión, pero carece de una **estrategia nacional coherente en materia de LGBTQI+**. Todavía no cumple plenamente las expectativas de la UE en lo que respecta al reconocimiento legal del género, la prestación de asistencia sanitaria integral o la responsabilidad 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 que prohíban la discriminación en el empleo y la formación profesional. Si bien todos los países han introducido algún tipo de ley contra la discriminación, **siguen existiendo** importantes **lagunas en su aplicación**, especialmente para las personas trans, no binarias e intersexuales.

#### **Principales lagunas en el cumplimiento de la UE:**

- Falta de reconocimiento legal del género para las personas no binarias
- Protecciones específicas para las personas intersexuales limitadas o inexistentes
- Aplicación desigual de las leyes contra la discriminación
- Recopilación insuficiente de datos interseccionales y presentación de informes desglosados

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

## **Entrevistas y reuniones de grupos focales**

### **Resumen de las entrevistas**

El consorcio llevó a cabo entrevistas con hasta 225 partes interesadas. Se organizaron tres reuniones de entrevistas con tres grupos destinatarios diferentes por cada socio. Los grupos destinatarios de las entrevistas fueron personas trans e intersexuales, profesionales de la salud y empleadores. Se recopilaron diversos resultados y datos. Se debatieron y recopilaron experiencias y relatos personales para identificar las dificultades y los problemas que existen en el sistema sanitario, el lugar de trabajo y la sociedad. Durante las entrevistas se recogieron las diferencias y similitudes. Los países con mejores leyes y políticas (España e Irlanda) ofrecen condiciones ligeramente mejores para las personas trans e intersexuales. La sociedad desempeña un papel crucial en la inclusión y la discriminación en cada fase de la vida de las personas trans e intersexuales. La sensibilización, la formación y las leyes desempeñan un papel importante en la creación de un entorno inclusivo. Además, los países con avances menos significativos en materia de legislación y políticas (Lituania, Chipre) mantienen a la sociedad desinformada, sin inclusividad, con

discriminación y dificultades por todas partes. Cabe mencionar aquí que no solo importan las leyes y políticas, ya que la discriminación se puede encontrar en países con buenas estrategias y políticas, así como se pueden encontrar buenos ejemplos y prácticas en países sin políticas específicas. A continuación se analizan y presentan los datos y conclusiones de las entrevistas.

## ESPAÑA

### Entrevistas

Las entrevistas realizadas en España por tres organizaciones diferentes (Somos, Instituto Ikigai y Solidaridad Sin Fronteras) proporcionaron perspectivas interesantes de 35 empleadores, 32 profesionales de la salud y 50 personas trans/intersexuales sobre la inclusión en el lugar de trabajo, el acceso a la atención sanitaria y los retos sociales más amplios. Este informe sintetiza las conclusiones de las entrevistas y los cuestionarios realizados en España a empleadores, profesionales de la salud y personas trans e intersexuales. Las conclusiones exploran el estado de la inclusión en el lugar de trabajo, el acceso a la atención sanitaria y los retos estructurales más amplios a los que se enfrentan las comunidades trans e intersexuales.

Los empleadores caracterizaron en general sus lugares de trabajo como **entornos inclusivos**, atribuyendo esto principalmente a los valores generacionales más que a políticas de diversidad formalizadas. Si bien muchos expresaron su compromiso con la inclusión, este compromiso a menudo se basaba en la buena voluntad personal más que en un apoyo institucional estructurado. **La inclusión se daba por sentada con frecuencia en lugar de cultivarse activamente**, y la mayoría de los empleadores admitieron que nunca habían contratado a sabiendas a una persona trans o intersexual. No obstante, se observó una clara apertura y voluntad de aprender, y muchos reconocieron la necesidad de liderazgo, formación periódica y protocolos claros contra la discriminación. Las respuestas al cuestionario reflejaron esta situación, mostrando que solo una minoría de organizaciones contaba con procedimientos específicos para atender las necesidades de los empleados trans e intersexuales. Las medidas adoptadas para promover la inclusión eran normalmente internas e informales, y pocas organizaciones colaboraban con grupos LGBTQI+ u ofrecían iniciativas específicas de comunicación o educación. También se pusieron de manifiesto lagunas de conocimiento, en particular en torno a procedimientos legales como la actualización del nombre y los indicadores de género en los registros de empleo, lo que puso de relieve la necesidad de mejorar los conocimientos jurídicos y la orientación estructurada.

Por el contrario, las personas trans e intersexuales describieron una realidad más difícil. Muchas informaron de **importantes obstáculos para acceder al empleo**, y algunas recurrieron al trabajo sexual debido a la falta de reconocimiento legal o de oportunidades laborales. **El envío de currículos a menudo no obtenía respuesta** y los programas de integración social dirigidos por ONG eran a veces la única vía para acceder al empleo. El respeto tanto en la atención sanitaria como en el lugar de trabajo se describió como inconsistente, a menudo percibido como una cuestión de suerte más que como un derecho garantizado. En el ámbito de la atención sanitaria, los participantes describieron retos como el uso incorrecto del género, las actitudes críticas —especialmente en relación con el trabajo sexual o la sexualidad— y el acceso limitado a la atención sanitaria que reafirma el género. Los migrantes se enfrentaban a obstáculos aún más importantes, como la imposibilidad de obtener tarjetas sanitarias o de actualizar legalmente sus indicadores de género.

**Una gran mayoría de los encuestados trans informaron haber sufrido discriminación durante la contratación o en el trabajo**, y muchos evitaron revelar su identidad por miedo. El conocimiento de las protecciones legales

, ya que dos tercios de los participantes desconocían sus derechos o cómo ejercerlos. Muchos expresaron sus dudas o su miedo a recurrir a la justicia por discriminación. Los que encontraron trabajo solían ocupar puestos informales o precarios, y la asistencia en materia de salud mental era insuficiente o inaccesible. Algunas personas informaron de mejores experiencias en clínicas afiliadas a ONG, pero el acceso a dicha asistencia era irregular.

Las entrevistas con profesionales de la salud revelaron un fuerte compromiso con la atención a los pacientes trans e intersexuales, pero también **pusieron de manifiesto una falta de preparación institucional generalizada**. Muchos **profesionales reconocieron haber recibido poca o ninguna formación sobre cuestiones específicas de las personas trans** durante su formación médica o en sus funciones actuales. Esta falta de formación y orientación estructuradas a menudo provocaba incertidumbre y exclusión o daños involuntarios. Aunque las intenciones solían ser positivas, la ausencia de protocolos claros, herramientas inclusivas y formación continua daba lugar a una atención que a menudo no satisfacía las necesidades de los pacientes trans e intersexuales. Los datos del cuestionario mostraron que solo un pequeño porcentaje de los encuestados consideraba que los profesionales sanitarios estaban adecuadamente informados sobre las necesidades de las personas trans e intersexuales.

**Mujer trans:** «*Los médicos generales te envían a un psiquiatra antes de comenzar el tratamiento hormonal. Los endocrinólogos aplican tratamientos de hace 15 años y no se mantienen informados sobre los nuevos avances. Nadie sabe cómo tratar ni siquiera los problemas básicos de salud genital después de la cirugía, como las infecciones. En el trabajo, ponen excusas para no actualizar mi nombre o hacer un nuevo contrato.*

A pesar de estos retos, el tono general de las entrevistas fue de resiliencia y optimismo cauteloso. Los participantes trans destacaron que sus experiencias, aunque difíciles, les habían hecho más fuertes y les habían dado un fuerte sentido de identidad. Pidieron reformas sistémicas, como educación temprana sobre las identidades trans, formación obligatoria para los profesionales de la salud y los recursos humanos, y una mejor coordinación entre las instituciones públicas para garantizar que se respeten siempre los derechos de las personas trans. Tanto las entrevistas a los empleadores como a los profesionales de la salud revelaron una creciente apertura cultural y voluntad de apoyar la inclusión de las personas trans e intersexuales. Sin embargo, este cambio de actitud aún no se refleja en las políticas ni en las infraestructuras. La suposición de inclusividad sin medidas concretas puede, de hecho, obstaculizar el progreso, ya que puede crear una falsa sensación de logro.

Los resultados de este estudio **ponen de relieve la urgente necesidad de estrategias de inclusión estructuradas y sostenibles**. Tanto en el ámbito laboral como en el sanitario, para lograr avances significativos no solo se requieren actitudes abiertas, sino también la aplicación de políticas integrales, formación inclusiva y un mejor apoyo legal e institucional que permita salvar la brecha entre las buenas intenciones y las experiencias vividas por las personas trans e intersexuales.

#### Empleadores

- **Percepción de la inclusión:** En general, se percibe como inclusivo debido a los valores generacionales, no a las políticas formales.
- **Lagunas en las políticas:** pocas organizaciones contaban con políticas específicas de inclusión de personas trans/intersexuales o protocolos de recursos humanos.
- **Lagunas de conocimiento:** Falta de comprensión sobre los cambios legales de género/nombre en los registros laborales.
- **Compromiso:** Colaboración limitada con organizaciones LGBTQI+ o formación estructurada.

#### Personas trans e intersexuales

- **Barreras para el empleo:** Alto desempleo, experiencias de discriminación; algunas personas recurrieron al trabajo sexual.
- **Concienciación jurídica:** 2/3 desconocen sus derechos legales o cómo ejercerlos.
- **Experiencias sanitarias:**
  - Prevalencia del uso incorrecto del género y el estigma.
  - Las ONG proporcionaron mejores experiencias, pero el acceso a ellas fue desigual.
- **Salud mental:** Apoyo inadecuado e inaccesible; fuerte demanda de atención especializada.

## Profesionales sanitarios

- **Formación:** Educación muy limitada sobre cuestiones trans/intersexuales.
- **Preparación:** Dispuestos a mejorar, pero necesitan protocolos estructurados, herramientas y orientación.

## Conclusiones

- La inclusividad suele darse por sentada en lugar de estar institucionalizada.
- Se necesitan reformas estructurales y educación en materia de empleo y asistencia sanitaria.

Los empresarios y empleadores describieron sus entornos profesionales como generalmente inclusivos, moldeados en gran medida por las actitudes y valores generacionales más que por políticas formalizadas. Si bien los participantes compartían un compromiso con la inclusión, quedó claro que esta inclusión a menudo se daba por sentada en lugar de cultivarse activamente. Destacaron la importancia del liderazgo, la formación continua y las políticas codificadas de no discriminación como elementos clave que faltaban en muchos lugares de trabajo. Aunque la mayoría aún no se había encontrado con personas trans o intersexuales dentro de sus organizaciones, expresaron su apertura y su disposición a aprender. Algunos reconocieron que la inclusión debe ir más allá de la buena voluntad y reforzarse mediante sistemas de apoyo estructurados, iniciativas de sensibilización y educación contra los prejuicios para superar los estereotipos y los miedos inconscientes.

Los empleadores manifestaron una apertura general a la inclusión, aunque la mayoría reconoció que nunca había trabajado directamente con personas trans o intersexuales. Si bien esta apertura es alentadora, a menudo se basa en **la buena voluntad individual más que en una política estructurada**. Según las respuestas al cuestionario, solo una minoría de organizaciones cuenta con protocolos que abordan específicamente a los empleados trans o intersexuales. La mayoría de las medidas de inclusión son internas, sin asociaciones con organizaciones LGBTQI+ ni comunicación específica. La formación sobre cuestiones de identidad de género es poco frecuente, aunque varios encuestados expresaron su interés en este tipo de iniciativas.

El cuestionario también reveló la necesidad de aclarar los procedimientos legales, como los cambios de nombre y género en los registros laborales, ya que varios encuestados admitieron carecer de este conocimiento. Existe una clara laguna en los mecanismos formales, pero también una voluntad de mejorar si se proporcionan las herramientas y la información adecuadas.

El personal sanitario respeta mi identidad de género y mis necesidades.

50 απαντήσεις

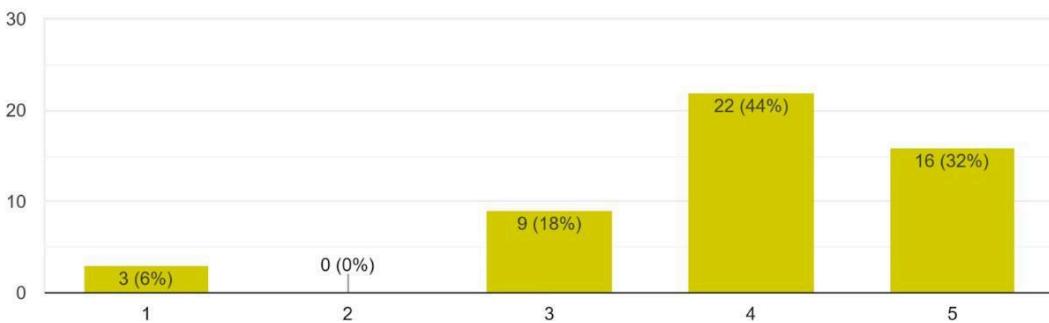


Tabla 1: *El personal sanitario respeta mi identidad de género y mis necesidades. (escala del 1 al 5, donde 1 = Totalmente en desacuerdo y 5 = Totalmente de acuerdo.)*

Por el contrario, **las entrevistas con personas trans e intersexuales pintaron un panorama más difícil**. La mayoría de los participantes describieron obstáculos significativos para acceder al empleo, y muchos habían recurrido al trabajo sexual debido a la falta de estatus legal u oportunidades. El envío de currículos rara vez daba lugar a entrevistas, y solo a través de programas de integración social dirigidos por ONG muchos encontraban algún tipo de empleo. Se percibía que el respeto y el trato adecuado, ya fuera en la atención sanitaria o en el lugar de trabajo, se consideraban a menudo golpes de suerte más que derechos garantizados. En la atención sanitaria, las principales dificultades eran el uso incorrecto del género, la falta de acceso a la atención sanitaria afirmativa del género y las actitudes críticas de los profesionales, especialmente cuando se trataba de sexualidad y trabajo sexual. Los migrantes se enfrentaban a obstáculos adicionales, como la imposibilidad de obtener tarjetas sanitarias o cambiar legalmente su indicador de género.

¿Conoce la protección jurídica de las personas trans e intersexuales en su país?

9 απαντήσεις

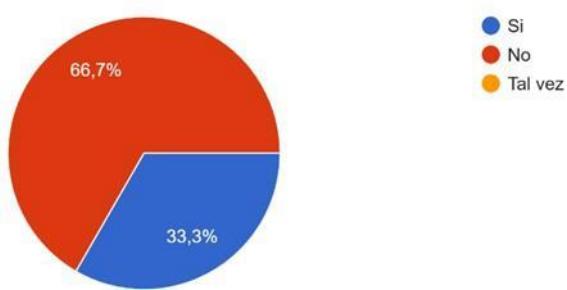


Tabla 2: *¿Conoce la protección legal de las personas trans e intersexuales en su país? Sí: 33,3 % No: 66,7 % Quizás: 0 %*

Las experiencias vividas por las personas trans e intersexuales reflejan las barreras estructurales existentes. Muchas describieron dificultades para acceder al empleo, que van desde la discriminación abierta hasta la exclusión sistemática debido a su situación migratoria. Según los resultados del cuestionario, **la gran mayoría ha sufrido discriminación en el lugar de trabajo o durante el proceso de contratación**. Muchas desconocen sus derechos o no se sienten seguras para emprender acciones legales. Las que tienen empleo a menudo no revelan su identidad por miedo a sufrir malos tratos. Un número significativo de encuestadas tuvo que dedicarse a trabajos informales o precarios, incluido el trabajo sexual, para sobrevivir. Las respuestas de las

las entrevistas como de los cuestionarios apuntan a un sistema que carece de sensibilidad y de formación adecuada. Los propios profesionales de la salud reconocen que han recibido poca o ninguna formación relacionada con las identidades trans o intersexuales, ya sea durante su educación formal o su desarrollo profesional.

¿Consideras que el personal médico de tu zona está informado sobre las necesidades de los pacientes trans e intersex?

50 απαντήσεις

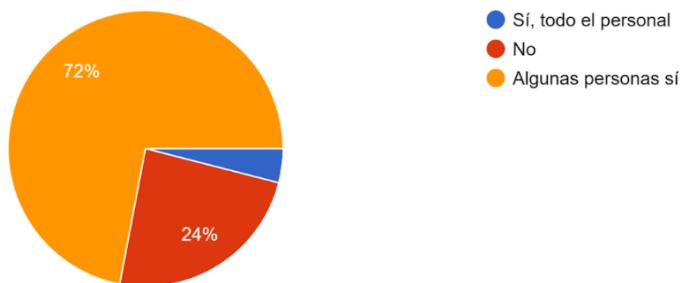


Tabla 3: ¿Considera que el personal médico de su zona está informado sobre las necesidades de los pacientes trans e intersexuales? Sí: 4 %. No: 24 %. Algunas personas sí: 72 %.

Los participantes trans e intersexuales destacaron repetidamente cuestiones como el uso incorrecto del género, las preguntas invasivas o la denegación de atención. Los migrantes, en particular, se enfrentaban a obstáculos administrativos adicionales, como la imposibilidad de acceder a una tarjeta sanitaria, lo que comprometía aún más su capacidad para recibir una atención adecuada.

**Hombre trans:** «*Falta de respeto, lenguaje inapropiado, mucho miedo al ir al ginecólogo, falta de respeto por la identidad y la privacidad. Vivo en Soria y los endocrinólogos ya no nos atienden aquí, tenemos que ir a Burgos y llevo un año esperando una cita.*»

Los cuestionarios respaldan estos testimonios. **La mayoría de los encuestados trans calificaron sus experiencias con la atención sanitaria como «malas» o «muy malas»**, y casi todos afirmaron haber sufrido al menos una forma de discriminación o incomprendión. La asistencia en materia de salud mental es inaccesible o no se adapta a sus necesidades. Algunos encontraron un mejor trato en clínicas vinculadas a ONG, pero el acceso sigue siendo irregular.

**Persona no binaria:** «*Un psiquiatra privado —cisgénero, heterosexual, hombre blanco, de mediana edad— me dijo que solo soy «una mujer que busca atención».*»

A pesar de estos retos, el tono de las entrevistas siguió siendo esperanzador. Muchos participantes trans reconocieron que sus difíciles experiencias habían fortalecido su resiliencia. Reclamaron reformas sistémicas, como la educación temprana sobre las identidades trans, la formación obligatoria para los profesionales de la salud y los recursos humanos, y una mejor coordinación entre los servicios públicos para garantizar que se respeten sistemáticamente los derechos de las personas trans.

**Hombre trans:** «*Cuando voy al ginecólogo, me han dicho varias veces que debo estar en el lugar equivocado. Les corrijo, se disculpan y luego todo sigue con normalidad.*»

Ambas series de entrevistas revelaron que, aunque existe un cambio cultural hacia la aceptación, aún no se corresponde con una preparación sistemática o un apoyo práctico. La suposición de inclusividad en algunos espacios puede, en realidad, retrasar o disuadir la implementación de políticas significativas. Estos hallazgos subrayan la urgente necesidad de realizar esfuerzos estructurados de inclusión, especialmente en el ámbito laboral y sanitario, para salvar la brecha entre la intención y la experiencia vivida.

**Mujer trans:** «Vivo constantemente con miedo, ansiedad y estrés cuando interactúo con otras personas, sin saber qué intenciones pueden tener. Vivo casi aislada y estoy expuesta a muchos riesgos para la salud».

Nuestro lugar de trabajo fomenta una cultura de respeto e inclusión para todos los empleados.

23 απαντήσεις

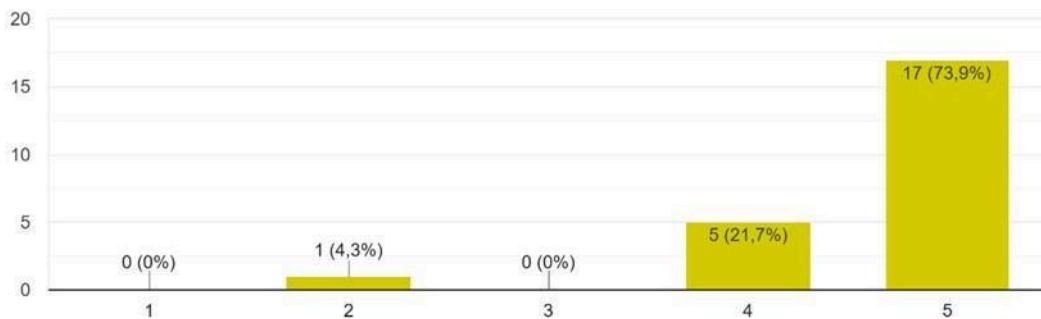


Tabla 4: Nuestro lugar de trabajo fomenta una cultura de respeto e inclusión para todos los empleados. (Escala del 1 al 5 (1 = Totalmente en desacuerdo, 5= Totalmente de acuerdo)

Las entrevistas con profesionales sanitarios en España revelaron un fuerte compromiso con la atención a las personas trans e intersexuales, pero también **pusieron de manifiesto deficiencias persistentes en la preparación institucional y la formación profesional**. Muchos profesionales expresaron una falta de conocimientos y orientación adecuados a la hora de abordar las necesidades específicas de los pacientes trans e intersexuales. La ausencia de protocolos estructurados, la insuficiente alfabetización jurídica y el acceso limitado a recursos educativos inclusivos fueron temas comunes. Incluso cuando hay buenas intenciones, la falta de herramientas concretas y de apoyo continuo a menudo da lugar a daños o exclusión involuntarios. Existe una clara necesidad de un cambio sistemático, que incluya la integración de una formación inclusiva, marcos más claros y mejores prácticas de comunicación dentro de las instituciones sanitarias.

**Hombre trans:** «Hay entornos en mi lugar de trabajo en los que no puedes decir que eres una persona trans porque hay gente homófoba. En mi caso, soy un hombre trans y tengo «cis passing», así que me beneficio de eso y paso desapercibido: la gente no hace preguntas. Pero cuando hablas con ellos, son homófobos. Esa es la triste realidad. Para las mujeres trans, el lugar de trabajo es aún más problemático porque la mayoría no tiene el cis passing que algunos de nosotros, los hombres trans, tenemos, por lo que se enfrentan a más discriminación. Esto es muy triste y es algo en lo que la sociedad realmente tiene que trabajar».

Además, aunque muchos empleadores son conscientes de la importancia de respetar la diversidad, **pocos han implementado políticas integrales que aborden específicamente la realidad de los empleados trans e intersexuales**. La ausencia de formación específica, el escaso conocimiento de los derechos existentes y la

dependencia de enfoques informales contribuyen a la incertidumbre y la inconsistencia en la gestión de la inclusión. Algunos empleadores mencionaron que se sentían solidarios, pero que no sabían cómo actuar sin más orientación.

Los datos recopilados a través de entrevistas y cuestionarios en España ofrecen una visión multidimensional de las realidades que viven las personas trans e intersexuales, la preparación y las actitudes de los profesionales sanitarios y los esfuerzos de inclusión de los empleadores. A pesar de algunos avances, los retos sistémicos siguen afectando al bienestar y los derechos de las personas trans e intersexuales en el contexto sanitario y laboral.

**Mujer trans:** «*Mi mayor reto ha sido enfrentarme a la discriminación que, como persona trans, he tenido que soportar: ser excluida de la sociedad*».

¿Siente que las políticas de su lugar de trabajo son suficientes para apoyar la inclusión?

23 απαντήσεις

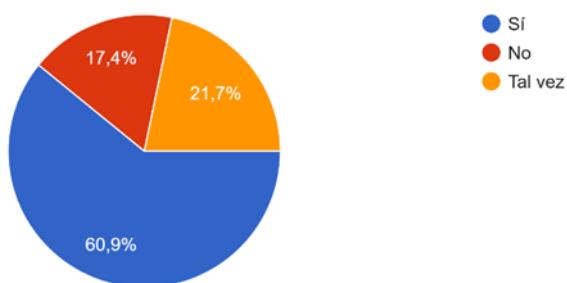


Tabla 5: ¿Cree que las políticas de su lugar de trabajo son suficientes para apoyar la inclusión? Sí: 60,9 % No: 17,4 % Quizás: 21,7 %

### Reuniones de grupos focales

Somos, Instituto Ikigai y SSF organizaron tres reuniones de grupos focales en España. Aproximadamente 40 partes interesadas participaron en las reuniones de grupos focales en línea. Durante las reuniones de grupos focales, se presentaron los resultados del estudio y las entrevistas, y se pidió a los participantes que comentaran y debatieran.

Durante el grupo de discusión de Somos, se debatió si era importante o no redactar leyes que, de alguna manera, exigieran a las empresas y otros trabajadores recibir formación en materia de diversidad para garantizar el buen trato a sus clientes. Se argumentó que la formación obligatoria podría tener un impacto negativo en la percepción de este tipo de formación como algo positivo para la empresa. Sin embargo, se hizo hincapié en que dejar el trato adecuado a las personas trans únicamente a la discreción individual conduce, lamentablemente, a muchos casos de discriminación. En última instancia, las leyes ofrecen garantías de protección a las poblaciones vulnerables, como las personas trans.

Por otro lado, a pesar de la «buena voluntad» y de la contratación basada en los méritos y no en la identidad, las personas transgénero siguen sufriendo tasas de desempleo extremadamente altas. También se hizo hincapié en la importancia de contar con perfiles diversos en las empresas sin recurrir a la discriminación positiva.

Durante el Instituto Ikigai, los participantes destacaron **la importancia de sensibilizar y abordar la ignorancia y la violencia contra la comunidad trans e intersexual**. La inclusión se definió en términos generales como la creación de entornos respetuosos, informados y de apoyo en los que las personas puedan existir libremente y sentir un sentido de pertenencia. Si bien algunos participantes trabajaban en entornos con políticas de diversidad ya existentes, la mayoría señaló que, en general, faltan protocolos concretos y estrategias de inclusión integrales.

Se citaron como principales obstáculos para la inclusión **la falta de información, la apatía institucional y la legislación poco clara**. La mayoría de los participantes desconocían las protecciones legales existentes en España, pero citaron leyes como la Ley 3/2023 y la Ley 4/2018 cuando se les preguntó. En el ámbito de la salud, las principales preocupaciones eran la desinformación, la falta de formación de los profesionales sanitarios y la discriminación sistemática, y se pidió la creación de unidades de salud específicas para personas trans y una mejor formación en materia de sensibilidad. Los participantes coincidieron plenamente en que la no discriminación no equivale a una verdadera inclusión y consideraron que hacer realidad la inclusión es una responsabilidad compartida, aunque se consideró que la iniciativa individual era fundamental.

Las opiniones variaron sobre si las empresas pueden considerarse inclusivas sin emplear de forma visible a personas trans o intersexuales. Las políticas actuales se consideraron en gran medida insuficientes, y entre los cambios recomendados se incluyeron la mejora del acceso a la documentación de identidad, la educación sexual inclusiva y el acceso seguro a la asistencia sanitaria. Entre los temas de interés para el futuro se incluyeron la salud sexual y mental, la visibilidad de las personas intersexuales y el acceso a los tratamientos de reasignación de género.

Durante el grupo de discusión de SSF, la mayoría de los profesionales de la salud expresaron un gran interés en la formación, lo que refleja la motivación y la apertura del sector. A menudo, el daño no es causado por mala voluntad, sino por falta de conocimiento. Existe una clara necesidad de formación específica y accesible tanto para los trabajadores sanitarios como para los empleadores. Muchos de los programas de formación actuales no se adaptan a las necesidades reales de los profesionales y a la realidad de las personas trans e intersexuales.

Además, existe una necesidad urgente de una plataforma de colocación laboral realista e inclusiva, adaptada a las necesidades de las personas trans desempleadas y migrantes. Los participantes destacaron la importancia de involucrar directamente a las personas trans en el diseño de los programas de empleo y formación. La falta de tiempo y recursos impide a los profesionales acceder a la formación, especialmente cuando esta se imparte fuera del horario laboral. En muchos entornos clínicos, no se comprenden suficientemente las vulnerabilidades específicas y las experiencias vitales de las personas trans.

La empatía, la capacidad de escuchar y las habilidades interpersonales se consideraron esenciales para los procesos de contratación inclusivos. Reconocer la diversidad de orígenes de las personas trans es fundamental para reducir los prejuicios.

Los participantes también informaron sobre los próximos pasos del proyecto y las actividades que se llevarán a cabo en los próximos meses, y mostraron mucho interés en participar en las formaciones y en la elaboración de cualquier material.

## GRECIA

### Entrevistas

Las entrevistas realizadas a profesionales de los sectores del empleo y la salud, así como a personas trans e intersexuales en Grecia, pusieron de relieve los retos y oportunidades que rodean la inclusión de las personas trans e intersexuales. Socialinnov y Prolepsis realizaron entrevistas a 24 empleadores, 24 profesionales de la salud y 13 personas trans/intersexuales sobre la inclusión en el lugar de trabajo, el acceso a la atención sanitaria y los retos sociales más amplios.

Los profesionales de la salud informaron de **una falta generalizada de formación especializada sobre las necesidades sanitarias de las personas trans e intersexuales**. La mayoría nunca ha recibido formación formal sobre cuestiones de identidad de género y muchos no están familiarizados con los protocolos adecuados o las prácticas de comunicación inclusivas. Esta falta de preparación a menudo da lugar a errores de género, incomodidad o denegación directa de la atención adecuada. Los obstáculos estructurales, como **la exclusión de los procedimientos de afirmación de género de la cobertura sanitaria pública y los desajustes burocráticos tras los cambios legales de género, complican aún más el acceso a los servicios necesarios**. También existe una gran necesidad de servicios de salud mental que se adapten específicamente a las experiencias de las personas trans e intersexuales.

**Mujer transgénero:** «*El camino es muy difícil. Descubrí que era intersexual a los 14 años debido a una prueba que tuve que hacerme. Fue muy difícil encontrar un médico que supiera qué hacer. No solo la sociedad desconoce lo que es la intersexualidad, sino también la profesión médica.*»

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

*«La comunidad en Grecia es bastante pequeña y, como resultado, las empresas no están preparadas. Las políticas provienen del ámbito global para ser implementadas a nivel local. Se trata de prácticas más globales en materia de inclusión en general, sin categorizarse específicamente. Como experto, no estoy preparado para este grupo ni he recibido ninguna formación específica. Me resultaría útil, pero no es una prioridad para nuestros temas, ya que no contamos con ninguna persona».*

En general, los resultados ponen de relieve la necesidad de una educación estructurada y continua, herramientas de apoyo prácticas y una colaboración significativa entre las instituciones y las comunidades. La creación de sistemas inclusivos en Grecia requerirá esfuerzos coordinados entre los sectores de la sanidad, 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 coste emocional, físico y social de desenvolverse en la vida cotidiana como persona trans o intersexual en Grecia. **Varios participantes relataron experiencias de falta de respeto en entornos sanitarios**, desde que se les asignara un género incorrecto hasta que profesionales cuestionaran o rechazaran su identidad. La falta de procedimientos asequibles para la reafirmación de género, así como la falta de formación o de voluntad del personal sanitario, a menudo obliga 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 personas intersexuales expresaron su profunda frustración por ser incomprendidas tanto por el público como por los profesionales médicos, y destacaron la necesidad de visibilidad, educación y aceptación. A pesar de estos retos, muchos participantes también expresaron su deseo de cambio, haciendo hincapié en la importancia del apoyo familiar, la educación y las reformas legales que respeten sus identidades y garanticen el acceso a una atención sanitaria digna y a la igualdad en el empleo.

## Empleadores

- **Políticas:** Existen amplias políticas contra la discriminación, pero faltan estrategias de diversidad de género.
- **Concienciación:** Los empleadores carecían de comprensión de las necesidades específicas del personal trans/intersexual.
- **Disposición:** Están abiertos a la formación y la colaboración con grupos LGBTQI+.

## Personas trans e intersexuales

- **Retos en materia de atención sanitaria:**
  - Es habitual que se produzcan errores de género y se denieguen servicios
  - Barreras económicas para los procedimientos; viajar al extranjero para recibir atención médica.
- **Estigma social:** lleva a ocultar la identidad, especialmente en el trabajo.
- **Salud mental:** falta de servicios especializados; sensación de invisibilidad.

## Profesionales sanitarios

- **Déficit de formación:** poca o ninguna formación formal.
- **Barreras:** Desajustes burocráticos tras la transición; lagunas en la cobertura pública.

## Conclusiones

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

Las entrevistas realizadas a profesionales de los sectores del empleo y la salud, así como a personas trans e intersexuales en Grecia, arrojan luz sobre los retos y oportunidades que rodean la inclusión de las personas trans e intersexuales. Si bien existe una conciencia cada vez mayor sobre la importancia de la igualdad y la no discriminación, su aplicación sigue siendo inconsistente y las estructuras de apoyo suelen estar poco desarrolladas o ausentes.

En el **sector del empleo**, muchas organizaciones muestran su disposición a tratar a todos los empleados de forma justa, independientemente de su identidad de género u orientación sexual. Sin embargo, la mayoría de los lugares de trabajo no cuentan con políticas o prácticas específicas que aborden las necesidades de las personas trans e intersexuales. La formación en materia de diversidad e inclusión sigue siendo poco frecuente, y muy pocos empleadores abordan activamente los temas LGBTQI+ en sus comunicaciones internas o en sus prácticas de contratación. A menudo se cree que la neutralidad equivale a la equidad, lo que se traduce en una falta de apoyo específico para los grupos marginados. Si bien algunos empleadores expresan su deseo de hacer más, también destacan la necesidad de una orientación, una formación y unos recursos más claros. Las entrevistas con los empleadores, que van desde pequeñas empresas hasta corporaciones multinacionales, reflejan diferentes niveles de preparación y concienciación en lo que respecta a la inclusión de las personas LGBTQI+. Aunque muchas empresas afirman aplicar políticas generales contra la discriminación, **pocas han diseñado estrategias específicas para las personas trans e intersexuales**. Algunas multinacionales han comenzado a implementar programas de formación y políticas de lenguaje inclusivo, a menudo impulsadas por las sedes internacionales. Sin embargo, en la práctica, los empleados trans e intersexuales siguen estando en gran medida ausentes de la población activa, lo que indica una brecha entre la política y la inclusión real.

**Mujer trans:** «*El mayor problema es el miedo a que se descubra mi identidad en el trabajo. Ahora todo va bien, pero dudo que siguiera siendo así si mis compañeros descubrieran que soy trans.*

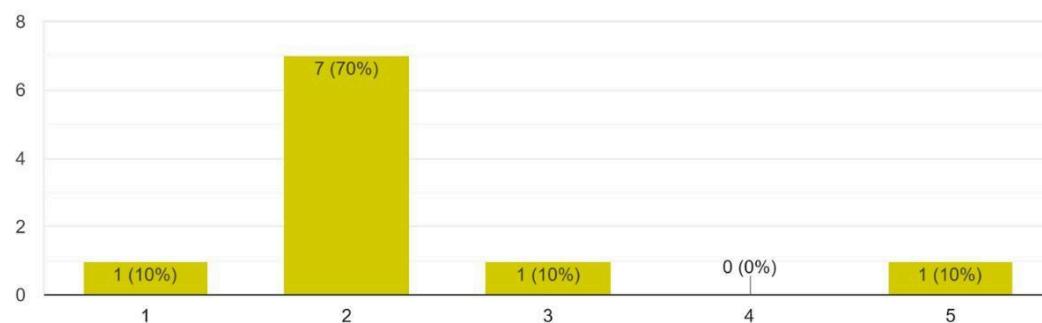
Los empleadores identificaron varias barreras, entre ellas **el estigma social, la falta de visibilidad, los prejuicios de los clientes y los estereotipos internos entre el personal**. Muchos afirmaron que nunca habían recibido solicitudes de personas abiertamente

personas trans o intersexuales, lo que refleja una exclusión más amplia de las vías de educación y empleo. A algunas empresas les preocupa cómo podrían reaccionar los clientes ante empleados visiblemente trans, especialmente en puestos de atención al público. Otras admitieron que sus entornos laborales quizás aún no sean seguros o acogedores.

Al mismo tiempo, existe un interés común por las iniciativas de sensibilización. La mayoría de los participantes pidieron seminarios web, talleres y herramientas de inclusión, creados conjuntamente con miembros de la comunidad LGBTQI+, para educar al personal sobre la diversidad de género, el uso del lenguaje y las prácticas respetuosas. Sin embargo, los participantes hicieron hincapié en que estos esfuerzos deben integrarse en estrategias de inclusión más amplias, en lugar de ser eventos puntuales. El compromiso auténtico y la implicación de los líderes son fundamentales para garantizar el impacto.

Έχουμε επαρκείς πόρους και εργαλεία για να υποστηρίξουμε τρανς και ιντερσεξ υπαλλήλους.

10 απαντήσεις



=Tabla 6: Contamos con recursos y herramientas suficientes para apoyar a los empleados trans e intersexuales. (Escala del 1 al 5: 1 = Totalmente en desacuerdo, 5 = Totalmente de acuerdo)  
= Totalmente de acuerdo)

Desde la perspectiva de **los profesionales sanitarios**, el panorama es igualmente complejo. El acceso a formación especializada sobre las necesidades sanitarias de las personas trans e intersexuales es limitado, y la mayoría de los profesionales no se sienten suficientemente preparados para apoyar a estos pacientes. Las políticas institucionales rara vez proporcionan protocolos claros, y los proveedores de atención sanitaria suelen basarse en información obsoleta o carecen de conocimientos sobre las protecciones legales. Algunos profesionales sanitarios expresaron su voluntad de aprender y destacaron la importancia de aumentar la sensibilización dentro de las instituciones médicas. Otros compartieron que nunca han tratado a un paciente trans o intersexual a sabiendas, lo que refleja problemas más amplios de visibilidad y accesibilidad dentro del sistema sanitario.

Los profesionales sanitarios, tanto del sector público como del privado, señalan una grave **falta de conocimientos y formación en relación con las personas trans e intersexuales**. Muchos admitieron no tener conocimientos ni experiencia en el tratamiento de pacientes intersexuales, y el marco general de la atención sanitaria sigue basándose en modelos obsoletos y normas binarias de género. Los problemas estructurales del sistema sanitario griego, como la disponibilidad limitada de clínicas especializadas, las evaluaciones psiquiátricas obligatorias para la terapia hormonal y la exclusión de las cirugías de reafirmación de género de la cobertura pública, crean obstáculos prácticos y económicos para las personas trans que buscan atención médica. Además, **las complicaciones burocráticas tras los cambios legales de género a menudo impiden el acceso a servicios sanitarios esenciales, como los exámenes ginecológicos o de próstata**, dependiendo del nuevo género legal de la persona. La asignación de plazas en las salas de los hospitales también se basa en la documentación legal y no en la identidad de género, lo que expone a las personas trans a posibles malos tratos y a una mayor marginación.

El propio personal sanitario suele estar sometido a una intensa presión laboral, especialmente en las instituciones públicas, lo que afecta a su capacidad para actuar con sensibilidad. **El agotamiento, combinado con una formación limitada y estereotipos persistentes, contribuye a las brechas de comunicación y disuade a muchas personas trans de buscar atención médica oportuna.** Es alentador que los profesionales más jóvenes muestren una mayor apertura y que cada vez se reconozca más la necesidad de prácticas inclusivas, como el uso adecuado de los pronombres, el respeto a la identidad de género y la atención culturalmente competente. No obstante, las reformas institucionales y la educación específica siguen siendo esenciales.

*«No hay formación sobre este tema en las áreas sanitarias y, si la hay, solo un porcentaje muy bajo de trabajadores la recibe. Cuando se me ha presentado un caso, en todo mi departamento y centro en ese momento, no sabían cómo actuar y hemos tenido que hacer muchas llamadas y dar muchos pasos «a ciegas» para intentar resolverlo, lo que no siempre es posible».*

Ο φορέας/ίδρυμά μου έχει συγκεκριμένες κατευθυντήριες γραμμές για τη θεραπεία των τρανς και ιντερσεξ ατόμων.

9 απαντήσεις

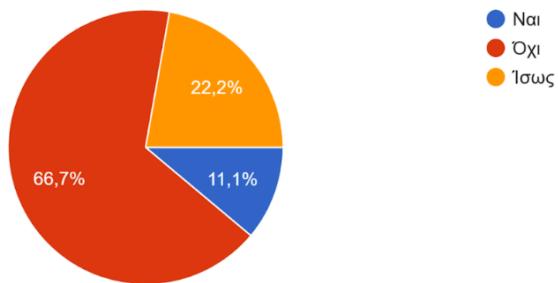


Tabla 7: Mi agencia/institución tiene directrices específicas para el tratamiento de personas transgénero e intersexuales. No: 66,7 % Si: 11,1 %, Quizás: 22,2 %

En ambos sectores, el denominador común es el **deseo de progreso, unido a la falta de apoyo estructural**. La mayoría de los participantes coincidieron en que tanto la atención sanitaria como los entornos laborales necesitan intervenciones específicas, como el desarrollo de políticas, herramientas prácticas y formación accesible. Una conexión más fuerte entre las instituciones profesionales y las comunidades LGBTQI+ también ayudaría a fomentar entornos más inclusivos, informados y respetuosos. **Los participantes informaron de que el sistema de salud pública justifica los costes de la sustitución hormonal en endocrinólogos.** Sin embargo, solo hay una clínica pública de endocrinología en Atenas, que cubre las necesidades de la población trans de todo el país. Además, para que las personas puedan someterse a la terapia hormonal sustitutiva, deben contar con un diagnóstico previo de un psiquiatra, ya que así lo exige la legislación griega. Del mismo modo que ocurre con los endocrinólogos, solo hay una clínica psiquiátrica pública en Atenas que cubre las necesidades de la población trans de todo el país. Otro obstáculo relacionado con el funcionamiento del sistema sanitario se refiere al caso del cambio de los datos de identidad de las personas trans. Cuando esto ocurre, es decir, cuando una persona trans

cambia su nombre en su documento de identidad policial y, automáticamente, en su número de la seguridad social, el sistema no justifica los exámenes médicos del género original de la persona. Por lo tanto, un hombre trans que ha cambiado su documento de identidad policial pero no se ha sometido a una cirugía de reasignación de género no tiene derecho a un examen ginecológico anual gratuito. Del mismo modo, una mujer trans que ha cambiado su documento de identidad policial pero no se ha sometido a una cirugía de reasignación de género no tiene derecho a un examen de próstata gratuito.

**Mujer transgénero:** «*La parte quirúrgica fue la más difícil. El hecho de que no sea gratuita en Grecia la obligó a trabajar para conseguir un seguro en el extranjero y someterse a la cirugía allí.*»

Este resumen subraya la **importancia de pasar de la tolerancia pasiva a la inclusión proactiva**, transformando las buenas intenciones en acciones tangibles que respeten y apoyen los derechos y el bienestar de las personas trans e intersexuales. Un hallazgo importante es que los participantes trans masculinos informaron que la aceptación, la socialización y el trato de los hombres trans es «privilegiado», ya que «el género masculino se considera más fuerte en la sociedad griega patriarcal y sexista».

**Mujer trans:** «*En el hospital, cuando fui al médico para firmar el documento de transgénero y le dije que era transgénero, el médico me dijo: ¡Yo te diré lo que eres! (Le insulté y me fui...).*»

Más allá de las limitaciones institucionales, las historias personales recopiladas revelan el impacto emocional, físico y social que supone vivir el día a día como persona trans o intersexual en Grecia. Varios participantes relataron experiencias de falta de respeto en entornos sanitarios, desde que se les asignara un género erróneo hasta que profesionales cuestionaran o rechazaran su identidad. La **falta de procedimientos asequibles para la reafirmación de género**, así como la falta de formación o de voluntad del personal sanitario, a menudo obliga 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 personas intersexuales expresaron su profunda frustración por ser incomprendidas tanto por el público como por los profesionales médicos, y destacaron la necesidad de visibilidad, educación y aceptación. El principal reto para encontrar empleo es el estereotipo más clásico que prevalece en la sociedad griega, es decir, que el término «trans» es sinónimo de mujeres trans, que tienen un trastorno mental, están excluidas de la familia y del entorno social en general, y trabajan como trabajadoras sexuales. Como buena práctica, también se mencionó que el Estado, a través de la legislación reciente, **subvenciona la contratación de personas trans en empresas privadas durante un período de tiempo específico**, al tiempo que colabora con la comunidad trans para informar a sus miembros y tramitar las solicitudes de empleo. A pesar de estos retos, muchos participantes también expresaron su deseo de cambio, haciendo hincapié en la importancia del apoyo familiar, la educación y las reformas legales que respeten sus identidades y garanticen el acceso a una atención sanitaria digna y a la igualdad en el empleo. «*En cuanto a la atención sanitaria, el reto era que el personal médico no estaba cualificado y que las personas trans que no habían cambiado su documento de identidad eran clasificadas según su sexo de nacimiento.*»

*«En lo que respecta a la atención sanitaria, el reto era que el personal médico no estaba cualificado y que las personas trans que no habían cambiado su documento de identidad eran clasificadas según su sexo de nacimiento.»*

Los participantes argumentaron que los profesionales de la salud y el mundo empresarial deberían familiarizarse con la imagen y la idea de las personas trans e intersexuales de dos maneras: **(a)** entrando en contacto y escuchando las historias de vida de personas de estas comunidades que han realizado la transición y se han integrado en la sociedad, por ejemplo, trabajando en empleos distintos al trabajo sexual, y **(b)** adquiriendo conocimientos sobre el sexo social y biológico, el derecho de cada persona a definir su género y orientación sexual

orientación, y la forma en que deben comunicarse con las personas trans e intersexuales, por ejemplo, en lo que respecta a las personas trans, aceptando y respetando el nuevo nombre/género con el que estas personas se presentan. Por lo tanto, los participantes consideraron que el desarrollo y la implementación de seminarios web con contenido relevante era una muy buena idea que ayudaría a sensibilizar a los profesionales de la salud y a las empresas, al tiempo que contribuiría a mitigar los estereotipos sobre las personas LGBTQI+.

### Reuniones de grupos focales

Sociallinov y Prolepsis organizaron dos reuniones de grupos focales en Grecia. Veinte partes interesadas participaron en las reuniones de grupos focales en línea. Durante las reuniones de grupos focales, se presentaron los resultados del estudio y las entrevistas, y se pidió a los participantes que comentaran y debatieran.

Todos los participantes coincidieron en las **dificultades a las que se enfrentan los miembros de las comunidades trans e intersexuales**, tal y como se analizan y describen en el informe de resultados cualitativos. También consideraron que «escuchar» y «compartir» las experiencias y testimonios personales que se recogen en el informe era un elemento muy interesante que parecía «animar» el debate y motivar a los participantes.

En cuanto a las buenas prácticas, todos coincidieron en que es necesaria la formación de los profesionales (tanto los que trabajan en el ámbito de la salud y atienden a los miembros de la comunidad como los que trabajan en otros ámbitos profesionales en los que los miembros de la comunidad pueden buscar, encontrar y desarrollar una carrera) para **abordar la discriminación y garantizar la inclusión de los miembros de la comunidad**. Cuando se presentaron a los participantes los resultados relacionados con esta formación, tal y como se habían descrito en la primera fase del estudio, se produjo un intercambio de opiniones muy interesante. Por lo tanto, estos resultados se enriquecieron. Los participantes concluyeron que, para que la formación sea eficaz tanto para los profesionales de la salud como para los empleados de empresas u organizaciones, deben tenerse en cuenta los siguientes elementos:

- En primer lugar, debe presentarse el marco jurídico que existe en Grecia para las personas trans e intersexuales, a fin de que los participantes comprendan la importancia de la cuestión y las disposiciones pertinentes del Estado para la eliminación de la discriminación y la inclusión.
- Durante la formación, se debe **informar** a los participantes **sobre la terminología LGBTQI+**, «algo así como un diccionario para que podamos aprender qué significan los términos LGBTQI+». Y, concretamente, qué significan los términos y cuáles son las características de las personas trans e intersexuales.
- Se debe hacer hincapié tanto en **los aspectos biológicos y sociales del género como en el derecho de cada persona a elegir su género y orientación sexual**.
- Se debe proporcionar a los participantes una lista de cómo deben utilizar los pronombres y el lenguaje cuando prestan servicios a personas LGBTQI+, en función de (a) el género elegido por las personas, o/y (b) su elección no binaria.
- Se debe formar a los participantes sobre cómo comprender y aceptar las dificultades personales y los estereotipos, y también sobre cómo gestionarlos, cuando se comunican con personas trans e intersexuales.
- Además, durante la formación, se deben presentar estudios de casos e incidentes o situaciones específicos. De este modo, a través de la experiencia, los participantes comprenderán y sentirán la necesidad de utilizar prácticas de inclusión de las personas trans e intersexuales.

→ La formación debe ser impartida por psicólogos y por personas de las comunidades trans e intersexuales. Se considera necesario contar con psicólogos, ya que pueden gestionar eficazmente la presentación y el desarrollo de la conversación, especialmente en caso de reacciones negativas por parte de los participantes. Si personas de la comunidad también participan en la formación, los estereotipos se eliminarán de manera eficaz. El elemento humano y la inmediatez que aporta la participación de personas trans e intersexuales transforman la información en concienciación.

Las reuniones de los grupos focales respaldaron el objetivo más amplio de informar el próximo informe de análisis de políticas y comprender el panorama actual de las políticas, incluidas las brechas y oportunidades para el diseño y la implementación de políticas inclusivas.

Temas clave abordados:

- Concienciación y comprensión de las políticas actuales a nivel nacional y de la UE.
- Experiencias de las personas trans e intersexuales en el lugar de trabajo y en los sistemas de salud
- Percepciones de la inclusividad y los retos en la aplicación de las políticas.
- Recomendaciones para un diseño de políticas más eficaz e inclusivo

Aunque la mayoría de los profesionales conocían las políticas generales contra la discriminación, pocos estaban familiarizados con las protecciones específicas para las personas trans e intersexuales. Los participantes trans e intersexuales hicieron hincapié en la **limitada visibilidad y reconocimiento de sus derechos** en los marcos existentes. Además, los profesionales de la salud señalaron la falta de formación formal sobre la diversidad de género, lo que provoca incomodidad o errores en la prestación de servicios. Los participantes trans e intersexuales **destacaron las frecuentes experiencias de uso incorrecto del género, la falta de consentimiento informado y las barreras** para acceder a la atención sanitaria que afirma el género. Los empleadores admitieron que el apoyo estructurado para los empleados de género diverso es limitado. Se plantearon cuestiones relacionadas con la divulgación, la confidencialidad y el acoso en el lugar de trabajo. Los participantes trans e intersexuales relataron experiencias dispares, que iban desde entornos de apoyo hasta discriminación abierta.

Todas las partes interesadas destacaron la importancia de la formación obligatoria en materia de diversidad e inclusión, la mejora de la recopilación de datos (sin comprometer la privacidad) y la creación conjunta de políticas con las comunidades trans e intersexuales. Los participantes también pidieron mecanismos de aplicación más estrictos y marcos de rendición de cuentas claros.

Los participantes informaron también sobre los próximos pasos del proyecto y las actividades que se llevarán a cabo en los próximos meses, y se mostraron muy interesados en participar en las formaciones y en la elaboración de cualquier material.



## Entrevistas

En Chipre, Wisefour realizó entrevistas a 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 sanitaria y los retos sociales más amplios.

El informe de Chipre presenta los resultados de las entrevistas y las respuestas a los cuestionarios recopilados en Chipre, y ofrece una visión de la situación actual de la inclusión en el lugar de trabajo y el acceso a la atención sanitaria de las personas trans e intersexuales. Refleja las experiencias tanto de los empleadores como de los profesionales sanitarios, así como las realidades vividas por las personas trans e intersexuales que se mueven en estos sistemas.

En el lugar de trabajo, los esfuerzos por fomentar la inclusión siguen siendo inconsistentes y, a menudo, superficiales. Aunque algunas empresas organizan talleres sobre diversidad e inclusión, la participación es voluntaria, lo que limita significativamente su impacto general. **En gran medida, no existen sistemas estructurados para abordar la discriminación**, lo que significa que los empleados que se enfrentan a acoso o exclusión a menudo no disponen de medios seguros o eficaces para denunciar estos problemas. Esta falta de responsabilidad crea un clima de silencio, en el que muchas personas se muestran reacias a hablar por miedo a represalias o a ser aún más marginadas.

En algunas organizaciones se ofrecen servicios de apoyo psicológico, **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 sensibilización**. Si bien las empresas más grandes pueden tener algunas políticas sobre el papel, a menudo tienen dificultades para aplicar estas medidas de manera que realmente apoyen a sus empleados trans e intersexuales.

Cuando se les preguntó sobre su compromiso con la contratación de talento diverso, los empleadores ofrecieron respuestas variadas, lo que sugiere un amplio espectro de compromiso con la inclusión de las personas LGBTQI+. Mientras que el 60 % de las organizaciones afirmaron haber impartido algún tipo de formación sobre diversidad e inclusión, el 40 % no lo había hecho. Estas cifras revelan una clara oportunidad para una implementación más sistemática y generalizada de este tipo de formación, especialmente centrada en la diversidad de género.

El sector sanitario en Chipre se enfrenta a retos paralelos. **Los profesionales de la salud informan de que reciben poca o ninguna formación formal sobre las necesidades sanitarias de las personas trans e intersexuales**. Aunque algunos pueden haber abordado temas relacionados durante sus estudios, estas sesiones solían ser opcionales y no estaban integradas en el plan de estudios básico. Existen directrices médicas sobre la atención a las personas trans e intersexuales, pero **a menudo se descuidan**, lo que deja a muchos profesionales sin los conocimientos o la confianza necesarios para proporcionar una atención competente y afirmativa. Más allá de la falta de conocimientos clínicos, **también existe una falta de concienciación sobre los derechos legales de los pacientes trans e intersexuales**, lo que compromete aún más la calidad de la atención.

Las propias instalaciones sanitarias no suelen estar diseñadas para ser inclusivas o respetuosas con las diversas identidades de género. **Muchas carecen de los recursos, la infraestructura o los espacios privados necesarios** para garantizar que los pacientes se sientan seguros y respetados. Esta falta de inclusividad contribuye a que se generalicen las experiencias negativas, especialmente para quienes buscan atención o apoyo para la reafirmación de género en entornos de salud mental. Cuando se les preguntó sobre la formación en las necesidades sanitarias específicas de las personas trans e intersexuales, el 80 % de los trabajadores sanitarios respondieron que nunca habían recibido ninguna instrucción formal. Sin embargo, la gran mayoría expresó un fuerte deseo de recibir más formación, reconociendo la necesidad de mejorar su comprensión y la prestación de servicios.

Las personas trans e intersexuales siguen enfrentándose a graves limitaciones en las oportunidades de empleo. Muchas sufren **discriminación durante el proceso de contratación**, en el que los estereotipos y los prejuicios suelen conducir a un rechazo inmediato. Para quienes logran encontrar empleo, las disparidades salariales son un problema común, ya que los empleados trans e intersexuales ganan notablemente menos que sus compañeros cisgénero. Ante la falta de protecciones legales claras y aplicables, **siguen siendo muy vulnerables al maltrato y la desigualdad en el lugar de trabajo**. Aunque algunos empleadores expresan buenas intenciones y voluntad de fomentar entornos inclusivos, a menudo citan la resistencia social generalizada como un obstáculo importante para llevar a cabo un cambio significativo.

El acceso a la atención sanitaria también está plagado de obstáculos. Una mayoría sustancial —el 77,8 %— de las personas trans e intersexuales encuestadas informó de dificultades para acceder a los servicios que necesitan. Estas experiencias van desde la denegación 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 se adaptan 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 resultados de Chipre revelan deficiencias sistémicas tanto en el ámbito laboral como en el sanitario. Si bien hay ejemplos individuales de compromiso e interés en la inclusión, estos aún no cuentan con el respaldo de las estructuras institucionales, los marcos legales o los programas de formación necesarios para convertir la intención en impacto. De cara al futuro, será esencial prestar mayor atención a la educación obligatoria, el desarrollo de políticas inclusivas en el lugar de trabajo y en la atención sanitaria, y el establecimiento de protecciones legales claras para abordar estas deficiencias profundamente arraigadas.

### Empleadores

- **Programas de diversidad e inclusión:** Existen talleres, pero en su mayoría son voluntarios.
- **Falta de políticas:** las pymes a menudo carecen de estructuras formales de inclusión.
- **Contratación:** el 60 % impartió alguna formación en materia de diversidad; el 40 % no lo hizo.

### Personas trans e intersexuales

**Discriminación en el lugar de trabajo:** Es habitual en la contratación y la desigualdad salarial.

**Acceso a la salud mental:** los servicios existentes se adaptan mal a las necesidades.

**Barreras sanitarias:** el 77,8 % informó de dificultades; uso incorrecto del género y falta de comprensión.

### Profesionales sanitarios

**Formación:** el 80 % no había recibido formación oficial sobre cuestiones trans/intersexuales.

**Conocimientos jurídicos:** Conocimiento limitado de los derechos de los pacientes.

### Conclusiones

Las buenas intenciones no se ven reflejadas en las políticas.

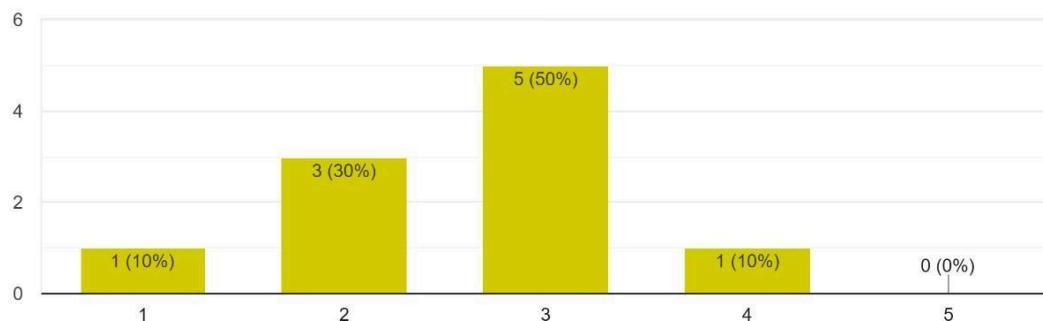
Se necesitan urgentemente formación obligatoria y protecciones legales.

En el lugar de trabajo, **los esfuerzos de inclusión siguen siendo inconsistentes**. Aunque algunas empresas organizan talleres sobre diversidad e inclusión, la participación es voluntaria, lo que limita su impacto. Muchas empresas carecen de mecanismos estructurados para denunciar la discriminación, lo que deja a los empleados sin una forma segura de abordar los problemas. Esto crea un entorno en el que muchos dudan en denunciar los incidentes por miedo a las represalias. Aunque existen servicios de apoyo psicológico, no están diseñados específicamente para

atender las necesidades de los empleados LGBTQ+, lo que dificulta que las personas trans e intersexuales accedan a una atención de salud mental adecuada. Las pequeñas y medianas empresas (pymes) están especialmente desinformadas, sin políticas ni iniciativas formales para promover la inclusión, mientras que las grandes empresas pueden tener políticas establecidas, pero les cuesta aplicarlas de manera eficaz.

Δίνουμε προτεραιότητα στην πρόσληψη διαφορετικών ταλέντων, συμπεριλαμβανομένων ατόμων από κοινότητες LGBTQI+.

10 απαντήσεις



=Tabla 8: Damos prioridad a la contratación de talento diverso, incluidas personas de las comunidades LGBTQI+. (Escala del 1 al 5 (1 = Totalmente en desacuerdo, 5 = Totalmente de acuerdo) Disagree, 5 = Strongly Agree)

Έχετε πραγματοποιήσει ποτέ εκπαίδευση για τη διαφορετικότητα και την ένταξη στους υπαλλήλους σας;

10 απαντήσεις

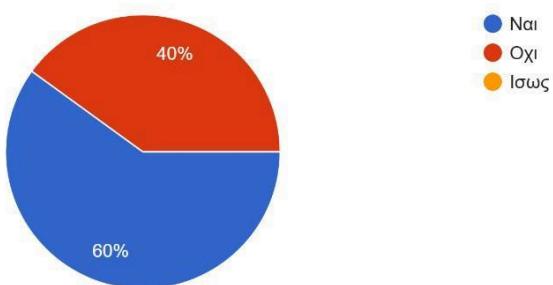


Tabla 9: ¿Ha impartido alguna vez formación sobre diversidad e inclusión a sus empleados? Sí: 60 % No: 40 % Quizás: 0 %

En el ámbito de la atención sanitaria, **los profesionales reciben poca o ninguna formación sobre las necesidades sanitarias de las personas trans e intersexuales**. Algunos asistieron a seminarios durante sus estudios, pero estos eran opcionales y no formaban parte del plan de estudios básico. Existen directrices médicas sobre la atención a las personas trans e intersexuales, pero a menudo se pasan por alto o no se utilizan. Muchos profesionales sanitarios carecen no solo de conocimientos médicos sobre los tratamientos de reafirmación de género, sino también de conciencia sobre los derechos legales de sus pacientes trans e intersexuales. Además, los centros sanitarios de Chipre no son inclusivos, ya que carecen de recursos, infraestructuras y espacios privados adecuados para garantizar la dignidad y la comodidad de las personas trans e intersexuales.

Έχετε λάβει επίσημη εκπαίδευση σχετικά με τις ανάγκες υγειονομικής περίθαλψης των τρανς και ιντερσεξ ατόμων;  
10 απαντήσεις

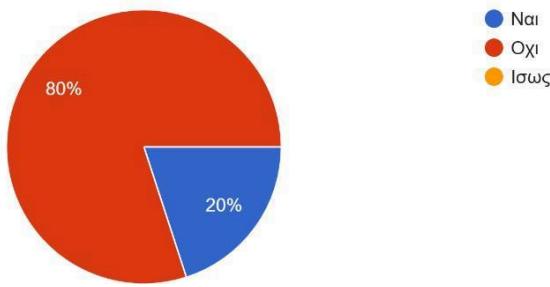


Tabla 10: ¿Ha recibido formación oficial sobre las necesidades sanitarias de las personas trans e intersexuales? No: 80 % Sí: 20 %

Θα με αφελούσε πρόσθετη εκπαίδευση για να κατανοήσω καλύτερα τις ανάγκες των τρανς και ιντερσεξ ατόμων.

10 απαντήσεις

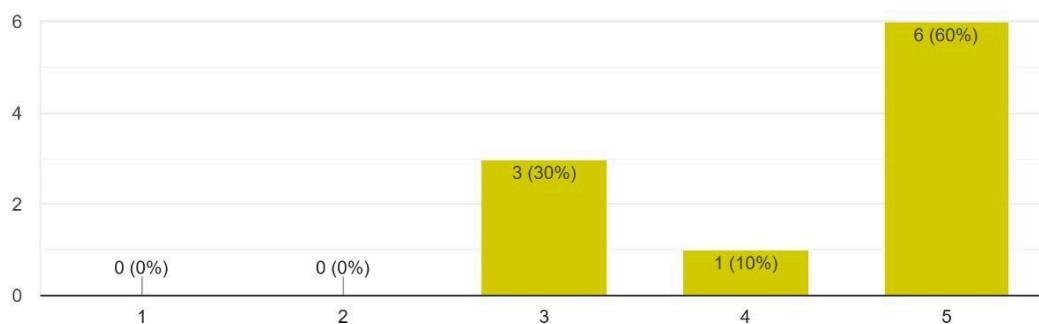


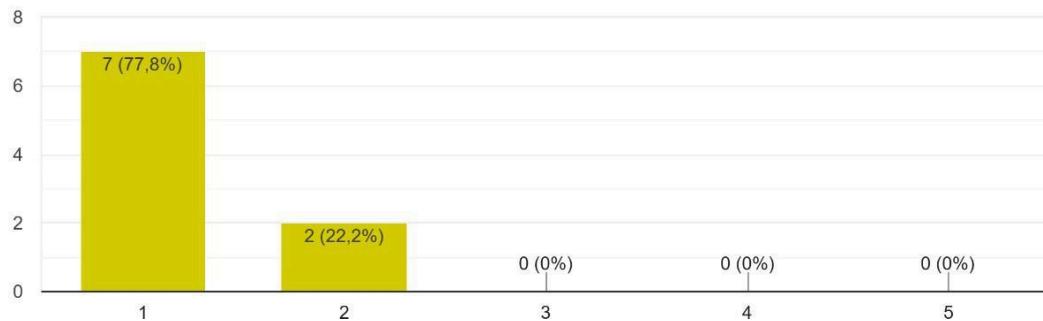
Tabla 11: Me beneficiaría recibir formación adicional para comprender mejor las necesidades de las personas trans e intersexuales. (Escala del 1 al 5 (1 = Totalmente en desacuerdo, 5 = Totalmente de acuerdo))

Las oportunidades de empleo para las personas trans e intersexuales siguen siendo muy limitadas. Muchas se enfrentan a importantes obstáculos durante el proceso de contratación, y a menudo son rechazadas debido a prejuicios y estereotipos. Las que consiguen un empleo suelen sufrir disparidades salariales, ya que ganan considerablemente menos que sus compañeros cisgénero. Sin una protección jurídica clara, los empleados trans e intersexuales siguen siendo vulnerables al maltrato y la discriminación en el lugar de trabajo. Aunque algunos empleadores se muestran dispuestos a apoyar la inclusión, a menudo citan la resistencia de la sociedad como un obstáculo importante que frena el progreso significativo.

«En nuestro lugar de trabajo tenemos políticas para que no haya discriminación de ningún tipo y contratamos a personas capaces independientemente de su género, identidad u orientación sexual. Sin embargo, no damos prioridad a la contratación de personas LGBTQI+ o intersexuales porque sería injusto para todas las demás personas y grupos. Consideramos justo contratar a las personas en función de sus capacidades, independientemente del grupo al que pertenezcan o con el que se identifiquen».

Υπάρχουν επαρκείς υπηρεσίες ψυχικής υγείας προσαρμοσμένες σε τρανς και ιντερσεξ άτομα.

9 απαντήσεις



=Tabla 12: Existen servicios de salud mental adecuados y adaptados a las personas trans e intersexuales. (escala de 1 a 5 (1 = Totalmente en desacuerdo, 5 = Totalmente de acuerdo)

Είχατε δυσκολίες πρόσβασης στις υπηρεσίες υγειονομικής περίθαλψης ως τρανς ή ιντερσεξ άτομο;

9 απαντήσεις

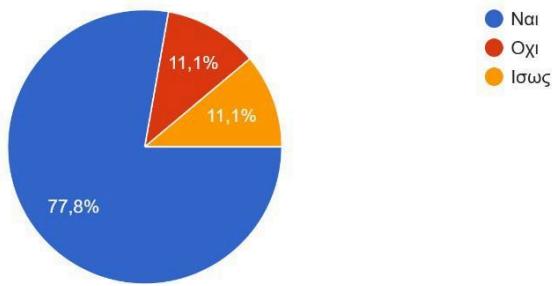


Tabla 13: ¿Ha tenido dificultades para acceder a los servicios de salud como persona trans o intersexual? No: 11,1 % Sí: 77,8 %, Quizás: 11,1 %

### Reunión del grupo focal

El 28 de abril, Wisefour, de Chipre, organizó una reunión de grupo focal en línea con diez participantes. Los participantes procedían de diferentes grupos de interés, del sector sanitario, personas trans e intersexuales, así como empleadores y empresarios.

En el grupo de discusión se presentaron los resultados del análisis de políticas y las entrevistas, así como la situación general en Europa. También se presentó el proyecto y los próximos pasos. Se mantuvo un debate fluido y los participantes presentaron nuevas perspectivas y cuestiones surgidas. Los participantes validaron en general los retos identificados en la fase de entrevistas, en particular en torno a las experiencias discriminatorias en la asistencia sanitaria, los procedimientos burocráticos e invasivos de reconocimiento legal del género y la

invisibilidad general de las cuestiones intersexuales en el discurso nacional. Se mencionó la falta de experiencia, herramientas y conocimientos en relación con el sistema sanitario. Las partes interesadas destacaron lagunas específicas en la política local, como la falta de formación de los profesionales, la ausencia de marcos de protección para las personas intersexuales y la necesidad de procesos legales más inclusivos, como una estrategia nacional. Recomendaron el desarrollo de reformas legales basadas en los derechos y programas de formación sistemáticos. Los empleados también mencionaron la falta de conocimientos, directrices y políticas relativas a la inclusividad de su empresa. El grupo abordó además la urgente necesidad de políticas inclusivas y basadas en los derechos, así como la eliminación de prácticas patologizantes, como las evaluaciones psicológicas obligatorias. Se prestó especial atención a las lagunas en la recopilación de datos y a la consiguiente dificultad para diseñar políticas públicas eficaces para las personas intersexuales, que siguen estando en gran medida sin documentar y desatendidas. Cada parte interesada se enfrenta a problemas diferentes y depende en gran medida de la voluntad de los empleados, los trabajadores sanitarios o los compañeros de trabajo de ser inclusivos. No existen políticas específicas para resolver los problemas cotidianos y habituales de las personas trans e intersexuales. Existen políticas que apoyan y ayudan con algunos problemas, pero son principalmente las personas y la sociedad las que pueden cambiar la situación. Consideran que la formación y las herramientas de Activeaid son muy importantes y deben difundirse por todo el país para conocer más soluciones, prácticas y políticas de otras personas.

## LITUANIA

### Entrevistas

En Lituania, LGL realizó entrevistas a un total de 33 empleadores, profesionales de la salud y personas trans/intersexuales sobre la inclusión en el lugar de trabajo, el acceso a la atención sanitaria y los retos sociales más amplios. El informe de Lituania presenta una visión general de los esfuerzos de inclusión en los sectores del lugar de trabajo y la atención sanitaria, basándose en las respuestas de los empleadores, los profesionales de la salud y las personas trans e intersexuales. **Los resultados indican avances positivos, junto con retos persistentes que siguen afectando al bienestar y al trato equitativo de las personas trans e intersexuales.**

Varios empleadores informaron de su participación activa en iniciativas de diversidad e inclusión en el contexto laboral. Una mayoría significativa, el 75 %, confirmó que su organización había impartido formación sobre diversidad e inclusión, aunque el 25 % restante indicó «quizás», lo que sugiere incertidumbre sobre el carácter sistemático o formal de estas formaciones. Es alentador que el 75 % de los empleadores también informaran de que habían contratado o ascendido activamente a personas trans e intersexuales dentro de sus organizaciones. Esto refleja un nivel significativo de compromiso con la inclusión, aunque todavía no sea universal.

A pesar de estos esfuerzos, otros hallazgos revelaron variaciones en la coherencia con la que se prioriza la inclusión de las personas LGBTQI+. Cuando se les preguntó si sus organizaciones daban prioridad a la contratación de talento diverso, las respuestas variaron a lo largo de la escala, lo que reveló que, mientras que algunas empresas son proactivas, otras **caren de políticas estructuradas o de un enfoque claro hacia este objetivo.** Se observó un patrón similar en las evaluaciones de la concienciación de los líderes: los resultados variaron cuando se preguntó a los participantes si sus equipos directivos estaban bien informados sobre los retos específicos a los que se enfrentan las personas LGBTQI+. Estos resultados dispares sugieren que, aunque la inclusión se valora en algunos ámbitos, los líderes de todos los sectores aún necesitan más formación y compromiso para garantizar un enfoque coherente e informado de la diversidad.

En el sector sanitario, **la inclusión sigue estando limitada por la falta de formación reglada.** Dos tercios de los profesionales sanitarios afirmaron no haber recibido ninguna formación estructurada sobre las

necesidades sanitarias de las personas trans e intersexuales. Solo el 33,3 % había recibido dicha formación, lo que pone de manifiesto una importante laguna en el desarrollo profesional. Este déficit contribuye a la inconsistencia 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. No obstante, la mayoría de los trabajadores sanitarios expresaron un fuerte deseo de recibir más formación. Las calificaciones fueron consistentemente altas cuando se les preguntó si una formación adicional les ayudaría a comprender mejor las necesidades de las personas trans e intersexuales, lo que indica una voluntad de crecer y mejorar, incluso en los casos en que hasta ahora ha faltado formación.

Desde la perspectiva de las personas trans e intersexuales, el acceso a la atención sanitaria sigue planteando serios retos. Un significativo 80 % de los encuestados informó haber tenido dificultades para acceder a los servicios médicos. Estas dificultades suelen derivarse de **comportamientos discriminatorios, errores de género o falta de conocimientos por parte de los proveedores de atención médica**. En particular, los servicios de salud mental se percibían como poco adaptados a las necesidades específicas de las personas trans e intersexuales. En general, los encuestados calificaron estos servicios de manera desfavorable, lo que indica una gran necesidad de apoyo en materia de salud mental que sea inclusivo y afirmativo.

En cuanto al apoyo de la comunidad en general y de los compañeros, las respuestas fueron dispares. Mientras que algunas personas reconocieron tener acceso a redes comunitarias u organizaciones LGBTQI+, otras indicaron que la visibilidad de estos recursos en su zona era limitada o nula. 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, hay signos prometedores de apertura institucional, ya que muchos empleadores y profesionales de la salud muestran interés y se esfuerzan por apoyar la inclusión de las personas LGBTQI+. Por otro lado, **persisten importantes lagunas —en materia de sensibilización de los dirigentes, formación sistemática e infraestructura—** que impiden que esta inclusión se haga plenamente realidad. Para abordar estas cuestiones será necesario un esfuerzo coordinado, que incluya la aplicación de programas de formación obligatorios, una mayor responsabilidad de los dirigentes y la inversión en sistemas de apoyo comunitarios inclusivos.

## **Empleadores**

- **Esfuerzos de inclusión:** el 75 % recibió formación; el 75 % contrató a personas trans/intersexuales.
- **Lagunas en el liderazgo:** Concienciación variable entre los directivos.

## **Personas trans e intersexuales**

**Acceso a la atención sanitaria:** el 80 % se enfrentó a obstáculos; eran habituales los errores de género y la discriminación.

**Servicios de salud mental:** Calificación deficiente; falta de competencia cultural.

**Apoyo comunitario:** visibilidad inconsistente de los recursos LGBTQI+.

## **Profesionales sanitarios**

- **Formación:** el 66,7 % no recibió formación estructurada.
- **Disposición:** gran interés en recibir más formación.

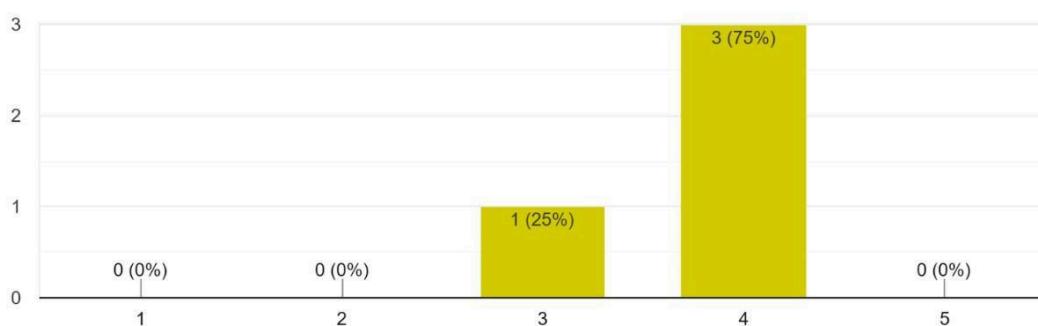
## **Conclusiones**

- Existe apertura, pero siguen existiendo lagunas en la implementación.
- Invertir en formación en liderazgo, infraestructura y apoyo a la comunidad.

En el lugar de trabajo, varios empleadores informaron de esfuerzos activos en favor de la diversidad y la inclusión. Un significativo 75 % de los encuestados confirmó que su organización había impartido formación sobre diversidad e inclusión a sus empleados, mientras que el 25 % respondió «quizás», lo que indica cierta incertidumbre sobre la formalidad o la frecuencia de dichos esfuerzos. Además, el 75 % de los empleadores informó de que había contratado o ascendido activamente a personas trans e intersexuales, lo que refleja un compromiso positivo, aunque aún no universal, con la inclusión en las prácticas de contratación y promoción. Sin embargo, cuando se les preguntó si daban prioridad a la contratación de talento LGBTQI+, las respuestas variaron en una escala del 1 al 5. Esto indica que, si bien **algunas empresas dan prioridad a este tipo de contratación, otras están menos comprometidas o estructuradas en su enfoque**. Se observó una variación similar en las respuestas a la pregunta de si el equipo directivo está bien informado sobre los retos a los que se enfrentan las personas LGBTQI+, con puntuaciones mixtas que sugieren que la comprensión y la sensibilidad de los líderes aún deben mejorar.

Mes teikiame pirmenybę įvairovei, įskaitant talentus iš LGBTQI+ bendruomenių. We prioritize diversity, including talent, including individuals from LGBTQI+ communities.

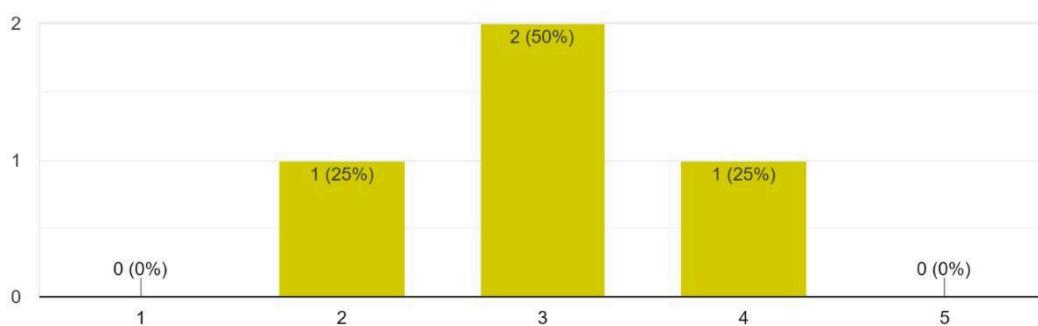
4 απαντήσεις



*Tabla 14: Damos prioridad a la contratación de talento diverso, incluidas las personas de las comunidades LGBTQI+. (escala de 1 a 5 (1 = Totalmente en desacuerdo, 5 = Totalmente de acuerdo) =*

Vadovų komanda yra gerai informuota apie iššūkius, su kuriais susiduria LGBTQI+ asmenys. The management team is well-informed about the challenges faced by LGBTQI+ individuals.

4 απαντήσεις



*=Tabla 15: El equipo directivo está bien informado sobre los retos a los que se enfrentan las personas LGBTQI+. (escala de 1 a 5 (1 = Totalmente en desacuerdo, 5 = Totalmente e )*

Ar kada nors rengēte jvairovēs ir įtraukties mokymus savo darbuotojams? Have you ever conducted diversity and inclusion training for your employees?

4 atvainojumi

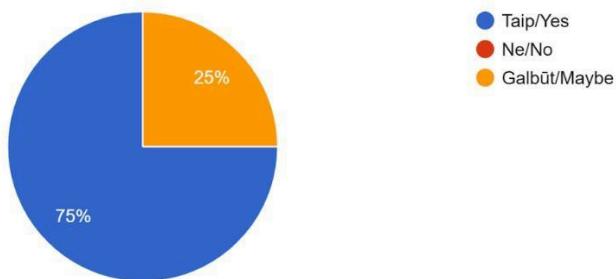


Tabla 16: ¿Ha impartido alguna vez formación sobre diversidad e inclusión a sus empleados? Sí: 75 % No: 0 % Quizás: 25 %

Ar jūsų organizacijoje aktyviai samdėte ar paaukštinote translyčius ir interseksualius asmenis? Have you actively hired or promoted trans and intersex individuals in your organization?

4 atvainojumi

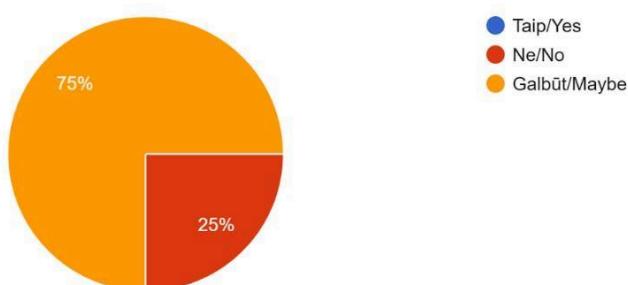


Tabla 17: ¿Ha contratado o ascendido activamente a personas trans e intersexuales en su organización? Sí: 75 % No: 25 % Quizás: 0 %

En el sector sanitario, la formación sobre las necesidades específicas de las personas trans e intersexuales parece ser insuficiente. **Según los resultados del cuestionario, el 66,7 % de los profesionales sanitarios afirmaron que no habían recibido formación formal sobre estos temas**, mientras que solo el 33,3 % sí la había recibido. Esta falta de educación formal contribuye a un entorno sanitario en el que la inclusión es inconsistente y el conocimiento sobre la atención sanitaria que afirma el género no está estandarizado. Es alentador que haya un amplio consenso entre los profesionales sanitarios sobre la necesidad de más formación, ya que la mayoría respondió positivamente (4 o 5) cuando se les preguntó si les beneficiaría recibir formación adicional para comprender mejor las necesidades de las personas trans e intersexuales. Esto sugiere una voluntad de mejorar, incluso si las prácticas actuales son insuficientes.

Ar jūs esate gavės(-usi) formalius mokymus apie translyčių ir interseksualų asmenų sveikatos priežiūros poreikius? Have you received formal tr...healthcare needs of trans and intersex individuals?

6 atpažinėjimai

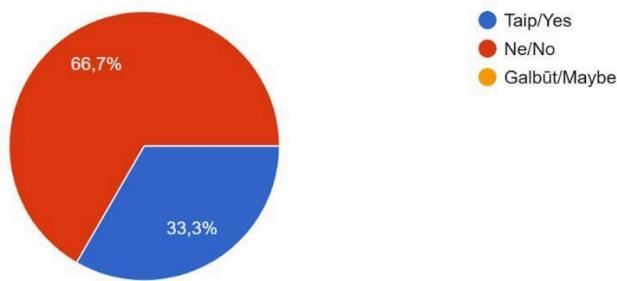


Tabla 18: ¿Ha recibido formación oficial sobre las necesidades sanitarias de las personas trans e intersexuales? No: 66,7 % Sí: 33,3 % Quizás: 0 %

En lo que respecta a las experiencias vividas por las personas trans e intersexuales, los resultados pintan un panorama preocupante. **Un considerable 80 % de los encuestados afirmó haber tenido dificultades para acceder a los servicios de atención médica**, mientras que solo el 20 % declaró no haber tenido ningún problema. Estas dificultades van desde comportamientos discriminatorios y errores en la identificación del género hasta la falta de conocimientos por parte del personal médico. Los servicios de salud mental recibieron una valoración negativa en cuanto a su adaptación a las necesidades de las personas trans e intersexuales, y la mayoría de los participantes expresaron su insatisfacción. Además, aunque algunos encuestados reconocieron tener acceso a redes u organizaciones de apoyo comunitario, las puntuaciones en este aspecto fueron dispares, lo que indica una variabilidad en la disponibilidad y visibilidad de dichos recursos entre las distintas regiones o comunidades. Las respuestas combinadas ponen de relieve la necesidad continua de una reforma a nivel sistémico en la prestación de asistencia sanitaria y de la ampliación de los sistemas de apoyo entre pares o comunitarios para las personas trans e intersexuales.

Aš turėčiau naudos iš papildomų mokymų, kad geriau suprasčiau translyčių ir interseksualų asmenų poreikius. I would benefit from additional ...rstand the needs of trans and intersex individuals.

6 atpažinėjimai

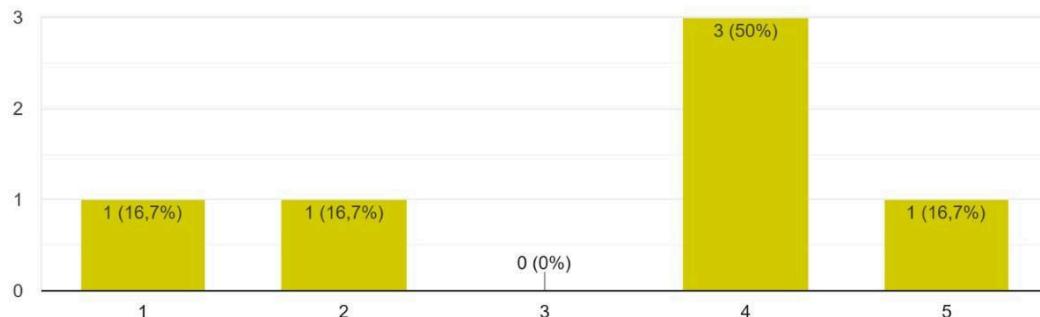


Tabla 19: Me beneficiaría de una formación adicional para comprender mejor las necesidades de las personas trans e intersexuales. (Escala del 1 al 5 (1 = Totalmente en desacuerdo, 5 = Totalmente de acuerdo)

Aš turiu prieigą prie bendruomenės palaikymo tinklų ar organizacijų. I have access to community support networks or organizations.

6 atvartojimai

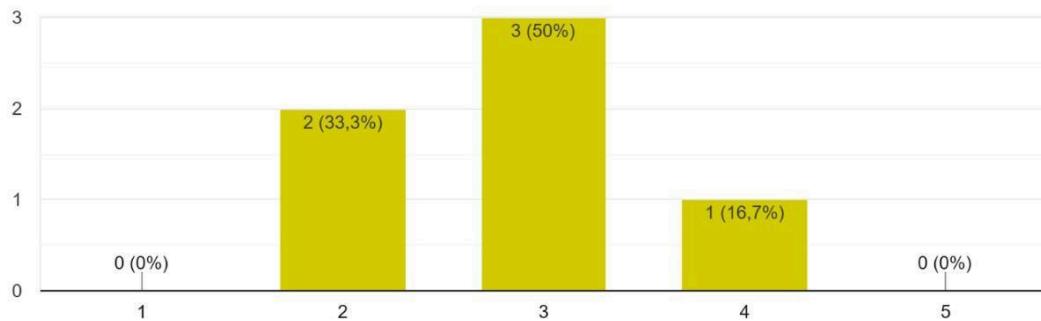
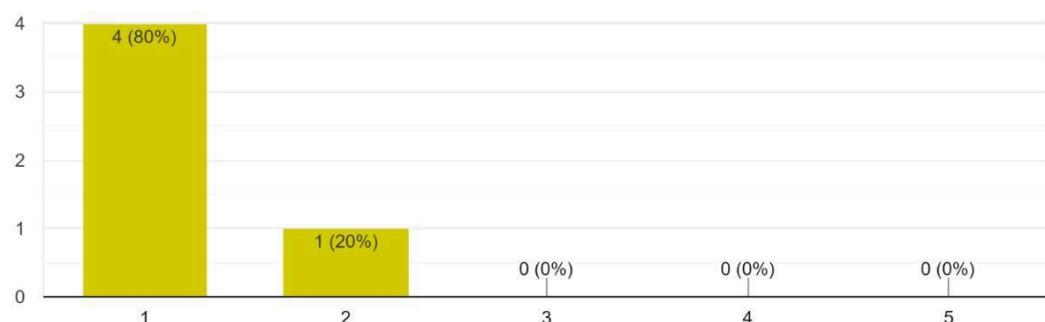


Tabla 20: Tengo acceso a redes u organizaciones de apoyo comunitario. (Escala del 1 al 5: 1 = Totalmente en desacuerdo (=), 5 = Totalmente de acuerdo (=)).

Yra pakankamai psichikos sveikatos paslaugų, pritaikytų translyčiams ir interseksualieims asmenims. There are adequate mental health services adapted to trans and intersex people.

5 atvartojimai



=Tabla 21: Existen servicios de salud mental adecuados y adaptados a las personas trans e intersexuales. (escala del 1 al 5: 1 = Totalmente en desacuerdo, 5 = Totalmente de acuerdo)

Have you had difficulties accessing healthcare services as a trans or intersex person? Ar jums, kaip translyčiam ar interseksualiam asmeniui, kilo sunkumų gaunant sveikatos priežiūros paslaugas?

5 atvartojimai

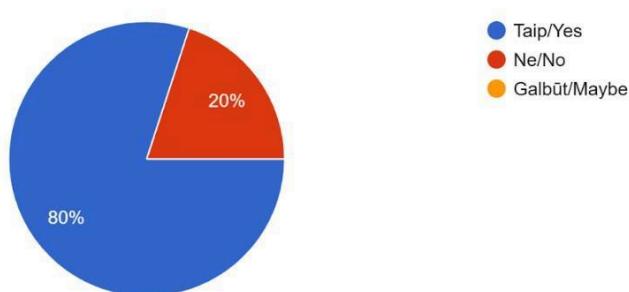


Tabla 22: ¿Ha tenido dificultades para acceder a los servicios de salud como persona trans o intersexual? No: 20 %; Sí: 80 %; Quizás: 0 %.

## Reunión del grupo de discusión

El 28 de abril de 2025, la Liga Gay de Lituania (LGL) organizó un grupo de discusión con miembros de la comunidad trans y empresarios. El objetivo del debate era identificar los retos a los que se enfrentan las personas transgénero en Lituania y determinar los posibles servicios de apoyo que podrían implementarse en el marco de los proyectos en curso.

El grupo de discusión reveló importantes **barreras sistémicas en el acceso a la atención sanitaria para las personas transgénero**. Entre los problemas sanitarios más acuciantes se encuentran la discrepancia entre los protocolos oficiales y su aplicación, la monopolización de los servicios por parte de las grandes instituciones y los largos períodos de espera (de hasta ocho meses para algunos especialistas). Los participantes señalaron que los profesionales sanitarios suelen desconocer las necesidades de las personas transgénero, especialmente en lo que respecta a las identidades no binarias. Estos retos se amplifican aún más en las regiones alejadas de las grandes ciudades, lo que crea una disparidad geográfica en la calidad y la accesibilidad de la atención sanitaria.

En el sector del empleo, los participantes destacaron **varias barreras clave para la inclusión en el lugar de trabajo**. Los sistemas de documentación que exigen nombres legales crean obstáculos inmediatos para las personas cuyos documentos no coinciden con su identidad real. Las experiencias en el lugar de trabajo varían significativamente en función del tamaño de la empresa y su exposición internacional, y las organizaciones multinacionales más grandes suelen ofrecer entornos más inclusivos. Se identificó que los puestos de atención al cliente y los puestos de liderazgo son especialmente difíciles para las personas transgénero. Varios participantes señalaron que incluso los compañeros de trabajo bienintencionados suelen confundir su género, lo que les obliga a defenderse continuamente, lo que resulta emocionalmente agotador.

Los cambios normativos más impactantes identificados por los participantes incluyen **el establecimiento de un procedimiento administrativo para el reconocimiento legal del género** sin procedimientos judiciales, la despatologización de las identidades transgénero en la práctica médica y la creación de opciones de cambio de nombre legal independientes del marcador de género. Estos cambios fundamentales abordarían las barreras estructurales que actualmente impiden el acceso tanto a la atención sanitaria como al empleo.

Las necesidades inmediatas de la comunidad se centran en **servicios de apoyo accesibles**, en particular apoyo psicológico disponible en línea tanto en lituano como en inglés. Los participantes expresaron un gran interés en las actividades de creación de comunidad, incluidas la terapia artística y las oportunidades recreativas en entornos seguros. También se dio prioridad a las consultas jurídicas sobre los derechos en el lugar de trabajo y los procedimientos administrativos, especialmente para los migrantes transgénero que se enfrentan a barreras adicionales. Varios participantes destacaron la importancia de contar con programas de formación que empoderen a los miembros de la comunidad para que se apoyen mutuamente.

## IRLANDA

### Entrevistas

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.

## Inclusión en el lugar de trabajo y empleo

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 que 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 trans e intersexual.

- **El 70 % de los empleadores** afirmó que su lugar de trabajo fomenta **una cultura de respeto e inclusión**, y **el 80 % dijo que los empleados se sienten seguros al expresar su identidad**.
- Sin embargo, solo **el 30 % promueve activamente la concienciación sobre las personas LGBTQI+**, y solo **3 de cada 10 empleadores** informaron de que **contratan o promocionan activamente a personas trans o intersexuales**.
- **Si bien el 60 % de los empleadores informaron tener políticas antidiscriminatorias** que mencionan a las personas LGBTQI+, **solo el 40 % había impartido formación sobre diversidad e inclusión**.

La mitad de los empleadores encuestados trabajaban en grandes organizaciones (más de 500 empleados), pero la concienciación y los recursos seguían siendo inconsistentes incluso en estos entornos.

«Cuando empecé en mi trabajo, no sabían que era trans. Me dijeron que otra empleada era trans y pusieron los ojos en blanco. Decidí no decir nada sobre mí. Además, algunos miembros del personal se referían constantemente a ella por su nombre «masculino» fallecido. Por eso no hablo de mí en el trabajo. Estuve a punto de hacerme el reconocimiento de género, pero las leyes del Reino Unido y Estados Unidos cambiaron. Además, estaba en la lista de espera del Servicio de Género, pero está muy lejos, no hay nada local, no hay apoyo aquí».

Aunque la mayoría de los participantes tenían empleo (el 57 % a tiempo completo), **el 57 % también informó de que había experimentado obstáculos relacionados con el empleo debido a su identidad de género**, y el 71 % expresó su incertidumbre sobre si su lugar de trabajo era realmente inclusivo, lo que indica que los esfuerzos de inclusión siguen siendo insuficientes o poco claros en la práctica.

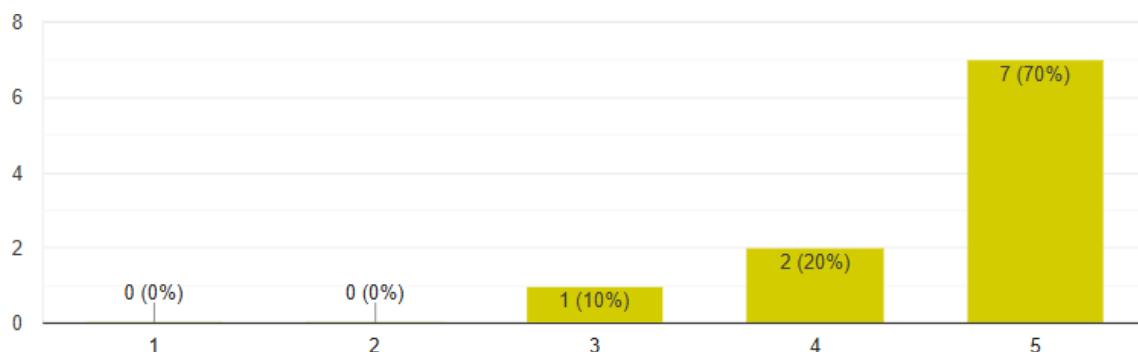


Tabla 23: Nuestro lugar de trabajo fomenta una cultura de respeto e inclusión para todos los empleados. (escala de 1 a 5 (1 = Totalmente en desacuerdo, 5= Totalmente de acuerdo)

Nuestro lugar de trabajo fomenta una cultura de respeto e inclusión para todos los empleados.

## Acceso a la atención sanitaria y discriminación

Tanto los entrevistados como los participantes en la encuesta destacaron problemas importantes a la hora de acceder a una atención sanitaria competente y respetuosa. Entre ellos se incluyen los largos tiempos de espera (de 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 (SNG) 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.

Según la encuesta:

- **El 86 %** había tenido dificultades para acceder a la atención sanitaria.
- **El 71 %** estaba en total desacuerdo con que los servicios de salud mental se adaptaran a sus necesidades.
- **El 57 %** no estaba de acuerdo con que los profesionales médicos locales estuvieran formados en atención sanitaria para personas trans/intersexuales.

*«La información está disponible, pero no está claro si es fiable. Se necesita más información por parte de organismos sanitarios reconocidos, pero esto probablemente requiera financiación y vías de atención formales».*

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 a los profesionales sanitarios reveló una conciencia generalizada sobre la importancia de la inclusividad, pero también puso de relieve deficiencias críticas en la formación, las directrices y el apoyo institucional.

- **El 66,7 % afirmó que su institución da prioridad a la inclusión**, pero solo **el 55,6 % había recibido formación formal** sobre la atención sanitaria a personas trans e intersexuales.
- **Ninguno de los encuestados informó tener acceso a directrices clínicas específicas**, y **el 77,8 % desconocía las protecciones legales para los pacientes trans e intersexuales**.
- **El 44,4 % afirmó que le sería útil recibir más formación**, y la mayoría describió fuentes de información poco claras o poco fiables.
- También se informó de que el acceso a las redes y recursos comunitarios era limitado, y **el 55,5 % señaló que no disponía de herramientas para mejorar la prestación de la atención**.

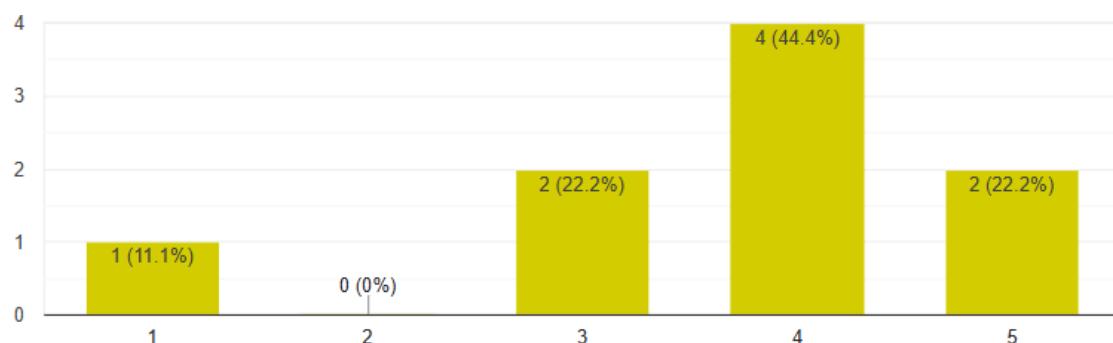


Tabla 24: Me beneficiaría recibir formación adicional para comprender mejor las necesidades de las personas trans e intersexuales. (escala del 1 al 5 (1 = Totalmente en desacuerdo, 5 = Totalmente de acuerdo)

*«Los lugares de trabajo utilizan un lenguaje inclusivo, pero no ofrecen igualdad salarial a las personas trans e intersexuales. Cuando la curva de campana es*

*abusado para elevar a los cis por encima de los más capaces».*

## Reconocimiento legal y derechos

Los participantes reconocieron los avances en el reconocimiento legal del género, especialmente para 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.

## Aceptación social y estructuras de apoyo

Las entrevistas indicaron una mejora gradual en las actitudes del público, en particular a través de la educación entre pares y la experiencia vivida. Dicho esto, las respuestas al cuestionario revelaron que:

- **El 57 % no estaba de acuerdo con que la sociedad sea generalmente tolerante, y**
- Muchos expresaron **miedo, aislamiento y desconfianza** en los servicios de apoyo disponibles.

The media representation of trans and intersex people in my country is accurate and positive.

7 responses

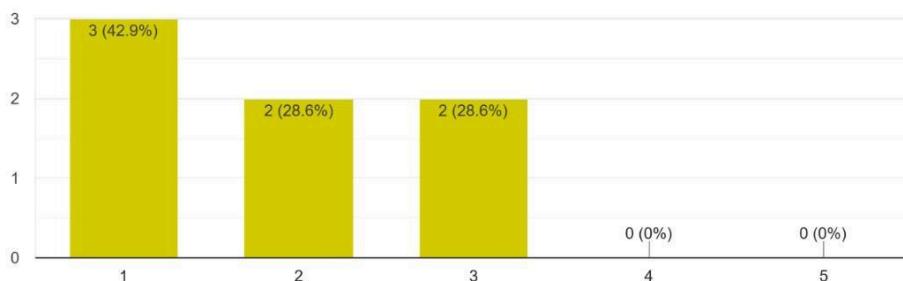


Tabla 25: No hay una representación precisa de las personas trans e intersexuales en los medios de comunicación de mi país. (escala de 1 a 5, donde 1 = Totalmente en desacuerdo y 5 = Totalmente de acuerdo).

Se reconoció el apoyo de organizaciones como TENI (Transgender Equality Network Ireland), aunque los participantes a menudo consideraban que las redes personales eran más eficaces que la ayuda institucional.

## 💼 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 contratar o conservar su empleo.
- El 71 % no está seguro de si su lugar de trabajo es verdaderamente inclusivo.

## 🌐 Atención sanitaria

- El 86 % experimentó dificultades para acceder a la atención sanitaria.
- Son habituales las largas esperas, el control de acceso por parte de los servicios de salud y la terapia hormonal autogestionada.
- El 71 % informó de que los servicios de salud mental eran inadecuados.

## Fortalecimiento institucional

El desarrollo de la capacidad institucional es esencial para garantizar la aplicación efectiva de las políticas LGBTQI+. Los gobiernos deben asignar recursos para fortalecer las capacidades de los organismos de igualdad y las comisiones de derechos humanos encargados de supervisar y hacer cumplir las leyes contra la discriminación. Por ejemplo, España e Irlanda, que cuentan con instituciones de igualdad bien establecidas, podrían ofrecer orientación sobre la creación o mejora de organismos similares en Lituania y Chipre. Deben ampliarse los programas de formación para funcionarios públicos, proveedores de atención sanitaria, educadores y agentes del orden público a fin de subsanar las lagunas en la comprensión de los derechos de las personas LGBTQI+. Estos programas deben centrarse en reducir los prejuicios, promover la competencia cultural y dotar a las instituciones de las herramientas necesarias para abordar la discriminación de manera eficaz. Las recientes iniciativas de Grecia para prohibir la terapia de conversión podrían servir de modelo para formar a los profesionales de la salud mental sobre los peligros de las prácticas nocivas.

Además, los gobiernos deberían establecer mecanismos de supervisión y rendición de cuentas para hacer un seguimiento de la aplicación de las políticas LGBTQI+. Esto incluye la recopilación de datos desglosados sobre casos de discriminación, acceso a la atención sanitaria e inclusión en el lugar de trabajo. Los sistemas de información transparentes permitirán a las instituciones identificar las lagunas en la aplicación y responder de manera más eficaz a las necesidades de las comunidades LGBTQI+.

## Oportunidades de aprendizaje entre países

La colaboración entre países ofrece una valiosa oportunidad para compartir las mejores prácticas y armonizar las 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 adoptar otros países. Del mismo modo, las protecciones para las personas intersexuales de Grecia y las directrices sanitarias de Lituania ponen de relieve ámbitos específicos en los que la colaboración podría dar resultados positivos. Los talleres y conferencias regionales pueden facilitar el intercambio de conocimientos entre los responsables políticos, los defensores y las instituciones. Estos eventos deben centrarse en el intercambio de estrategias para abordar retos comunes, como la mejora del acceso a la atención sanitaria y la reducción del estigma social. La UE podría desempeñar un papel coordinador en la organización de este tipo de iniciativas, aprovechando su Estrategia para la Igualdad LGBTIQ+ 2020-2025 para fomentar la armonización con las normas europeas.

También podrían desarrollarse plataformas digitales para conectar a las partes interesadas de todos los países. Estas plataformas podrían incluir bibliotecas de recursos con estudios de casos, plantillas legislativas y materiales de formación, lo que permitiría a los países aprender de los éxitos de los demás y evitar los errores comunes. Las asociaciones transfronterizas entre ONG y organizaciones comunitarias podrían ampliar los esfuerzos de promoción, creando una voz unificada para los derechos LGBTQI+ en Europa.

## Orientaciones para futuras investigaciones

Es esencial seguir investigando **para subsanar las lagunas en los datos y fundamentar el desarrollo de políticas basadas en pruebas**. Los gobiernos y las instituciones de investigación deben dar prioridad a los estudios sobre las experiencias vividas por las personas LGBTQI+, en particular las personas trans e intersexuales, en ámbitos como la sanidad, la educación y el empleo. Los estudios comparativos que examinen la eficacia de los diferentes marcos jurídicos y estrategias de aplicación en los distintos países proporcionarían 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, la situación socioeconómica y la ubicación geográfica se entrecruzan con las identidades LGBTQI+ ayudará a los responsables políticos a diseñar intervenciones específicas para apoyar a los grupos más marginados. Además, es fundamental disponer de más datos sobre las experiencias y necesidades de las personas intersexuales para desarrollar políticas y protocolos sanitarios inclusivos.

Se podrían llevar a cabo programas piloto y estudios para evaluar el impacto de las nuevas políticas o iniciativas, proporcionando pruebas que respalden la ampliación de los modelos exitosos. Por ejemplo, los proyectos piloto en las zonas rurales podrían poner a prueba estrategias para mejorar el acceso a la atención sanitaria o combatir el estigma, y los resultados podrían servir de base para las estrategias nacionales. Los gobiernos también deberían invertir en el desarrollo de herramientas para supervisar y evaluar los resultados de las políticas, garantizando que los progresos sean medibles y sostenibles.

## Conclusión

Este informe destaca los importantes avances realizados por España, Grecia, Lituania, Chipre e Irlanda en la promoción de los derechos de las personas LGBTQI+, al tiempo que identifica las deficiencias y los retos que persisten. **Las principales conclusiones subrayan la importancia de contar con marcos jurídicos sólidos**, como la Ley Trans de España y las medidas antidiscriminatorias de Irlanda, así como la necesidad de mejorar su aplicación, especialmente en las regiones rurales o conservadoras. Las barreras comunes, como la capacidad institucional limitada y el acceso insuficiente a la atención sanitaria para las personas trans e intersexuales, demuestran la necesidad crítica de seguir actuando. La colaboración entre países es esencial para acelerar el progreso. El intercambio de buenas prácticas, como las protecciones para las personas intersexuales de Grecia y las directrices estructuradas de atención sanitaria para personas transgénero de Lituania, ofrece un camino hacia enfoques armonizados. La cooperación regional puede fomentar la alineación con las estrategias de la UE, lo que permite a los países abordar los retos de forma colectiva y amplificar su impacto. La protección de los derechos de las personas LGBTQI+ requiere un compromiso sostenido por parte de los responsables políticos, las instituciones y la sociedad. Al dar prioridad a la mejora de las políticas, el fortalecimiento de las instituciones y la sensibilización de la opinión pública, los países participantes pueden construir una Europa más inclusiva en la que todas las personas, independientemente de su identidad, estén protegidas y empoderadas.

### Cuadro resumen de recomendaciones

Grupo de partes interesadas	Recomendaciones
<b>Responsables políticos nacionales</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Establecer leyes integrales contra la discriminación que abarquen la identidad de género y las características sexuales.</li><li>- Reconocer legalmente las identidades no binarias e intersexuales.</li><li>- Prohibir las terapias de conversión y las cirugías no consentidas en menores intersexuales.</li><li>- Adoptar estrategias nacionales de inclusión LGBTQI+ con presupuestos claros y seguimiento.</li></ul>
<b>Instituciones públicas</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Impartir formación continua sobre sensibilidad hacia las personas LGBTQI+ en los sectores de la sanidad, la educación y las fuerzas del orden.</li><li>- Reformar los planes de estudio de las escuelas y universidades para incluir temas LGBTQI+ y apoyar las políticas contra el acoso escolar.</li></ul>

<b>Sociedad civil y ONG</b>	- Aumentar la financiación a largo plazo para los servicios comunitarios LGBTQI+. - Apoyar la divulgación para multiplicar las personas LGBTQI+ marginadas (por ejemplo, migrantes, personas con discapacidad).
<b>Europa Unión y regionales</b>	- Facilitar el aprendizaje entre pares de diferentes países sobre las mejores prácticas. - Proporcionar financiación para iniciativas transnacionales de inclusión de personas LGBTQI+.
<b>Investigadores y Agencias de datos</b>	- Mejorar los sistemas nacionales de datos para incluir la identidad de género y las características sexuales. - Garantizar que la investigación interseccional incluya a los subgrupos LGBTQI+ infrarrepresentados .

Cuadro 27: Cuadro resumen de recomendaciones

#### Tabla de recomendaciones de políticas

País	Mejoras en las políticas	Fortaleza institucional
<b>España</b>	- Salvaguardar las protecciones para las identidades no binarias - Abordar las inconsistencias regionales en la aplicación de la ley	- Ampliar la formación del personal sanitario y del sector público - Mejorar la coordinación entre las comunidades autónomas
<b>Grecia</b>	- Ampliar las protecciones para las personas intersexuales más allá de las leyes médicas actuales - Abordar la resistencia social conservadora en las zonas rurales - Cirugía de corrección/confirmación gratuita	- Formar a los profesionales sanitarios sobre las necesidades de las personas trans e intersexuales - Colaboración entre las comunidades trans/intersexuales y las empresas de empleo - Reforzar la aplicación de las leyes contra la discriminación
<b>Lituania</b>	- Incluir la identidad y expresión de género en las leyes de igualdad. - Abordar la falta de reconocimiento legal del género para las personas no binarias/intersexuales	- Aumentar la capacidad de los organismos de igualdad - Proporcionar formación coherente y respaldada por el Estado
<b>Chipre</b>	- Desarrollar una estrategia nacional de inclusión LGBTQI+. - Mejorar el reconocimiento legal de la identidad de género y los derechos en el lugar de trabajo	- Hacer obligatoria la formación en materia de inclusión en la atención sanitaria y los servicios públicos - Establecer mecanismos de denuncia y rendición de cuentas
<b>Irlanda</b>	- Mejorar la interseccionalidad en las leyes existentes - Mejorar el acceso a la atención sanitaria inclusiva para los adultos, no solo para los jóvenes	- Ampliar la formación específica para los profesionales de la salud - Reforzar la supervisión de la en el lugar de trabajo

Tabla 28: Tabla de recomendaciones políticas

## Referencias

(s. f.). Obtenido de SAFER: <https://safer.cy/>

(s. f.). Obtenido de Health4LGBTI: <https://www.ilga-europe.org/campaign/health4lgbti-reducing-health-inequalities-experienced-by-lgbti-people/>

Consejo de Ministros. (2022, 6 27). Obtenido de

(2023).	<i>Discriminación en la Unión</i>	Comisión	Comisión.	Obtenido	de
	<a href="https://eropa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2972">https://eropa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2972</a>				
(2015).	<i>Ley de Justicia e Igualdad</i>			Obtenido	de
	<a href="https://www.irishstatutebook.ie/eli/2015/act/43/enacted/en/html">https://www.irishstatutebook.ie/eli/2015/act/43/enacted/en/html</a>				
(2015).	<i>Reconocimiento</i>	<i>Reconocimiento</i>	Protección	Protección	.
Obtenido	de <a href="https://www.irishstatutebook.ie/eli/2015/act/25/enacted/en/index.html">https://www.irishstatutebook.ie/eli/2015/act/25/enacted/en/index.html</a>				
Groot, D. D. (2024).	<i>Prohibición de las «terapias» de conversión</i>	Parlamento Europeo.			
(2022).	<i>Salud para todos, acceso igualitario y de calidad a la Ley del Sistema Nacional de Salud</i>	Obtenido de			
	<a href="https://database.ilga.org/conversion-therapies-lgbt">https://database.ilga.org/conversion-therapies-lgbt</a>				
(2013).	<i>Seguro Act.</i>	Departamento	de	Salud.	Obtenido
	<a href="https://www.irishstatutebook.ie/eli/2013/act/48/enacted/en/html">https://www.irishstatutebook.ie/eli/2013/act/48/enacted/en/html</a>				de
James Gregory, B. (2024, 16 de febrero).	Obtenido de <a href="https://www.bbc.com/news/world-europe-68310126">https://www.bbc.com/news/world-europe-68310126</a> (2016). <i>Ley 4443/2016</i>				
4443/2016.	Obtenido de <a href="https://www.taxheaven.gr/law/4443/2016">https://www.taxheaven.gr/law/4443/2016</a>				
(2017).	<i>Ley 4491/2017.</i>		Obtenido		
	<a href="https://www.kodiko.gr/nomothesia/document/304143/nomos-4491-2017">https://www.kodiko.gr/nomothesia/document/304143/nomos-4491-2017</a>				
(2018).	<i>Ley 4577/2018.</i>		Obtenido		
	<a href="https://www.kodiko.gr/nomothesia/document/474449/nomos-4577-2018">https://www.kodiko.gr/nomothesia/document/474449/nomos-4577-2018</a>				
(2022).	<i>Ley N.º 4.958.</i>	Parlamento	Parlamento.	Obtenido	de
	<a href="https://www.odigostoupoliti.eu/nomos-4958-2022-iatrikos-ypovoithoumeni-anaparagogi/">https://www.odigostoupoliti.eu/nomos-4958-2022-iatrikos-ypovoithoumeni-anaparagogi/</a>				
(2024).	<i>Ley N.º 5.089.</i>	Parlamento	Parlamento.	Obtenido	de
	<a href="https://www.kodiko.gr/nomothesia/document/945586/nomos-5089-2024">https://www.kodiko.gr/nomothesia/document/945586/nomos-5089-2024</a>				
legislación), S. s. (2022).	<i>Ley 20/2022.</i>		Obtenido		de
	<a href="https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-17099">https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-17099</a>				
(2021).	<i>LGBTI+ Estrategia Igualdad.</i>	Estrategia	El departamento	de	Justicia e
	Obtenido				
(2024).	<i>Igualdad Igualdad Estrategia 2020-2025.</i>	Comisión	Comisión.	Obtenido	de
	<a href="https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/combatting-discrimination/lesbian-gay-bi-trans-and-intersex-equality/lgbtq-equality-strategy-2020-2025_en">https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/combatting-discrimination/lesbian-gay-bi-trans-and-intersex-equality/lgbtq-equality-strategy-2020-2025_en</a>	Madrid, P. o.			
(2016).	<i>Ley 2/2016.</i>	Obtenido de <a href="https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/sgp2.12090">https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/sgp2.12090</a>			
Maltezou, R. (2022,	5 11).	Reuters.	Obtenido		de
	<a href="https://www.reuters.com/world/europe/greece-bans-lgbtq-conversion-therapy-2022-05-11/">https://www.reuters.com/world/europe/greece-bans-lgbtq-conversion-therapy-2022-05-11/</a>				
Ministerio de Salud.	(2023, 7 18).		Obtenido		de
	<a href="https://ligoniukasa.lrv.lt/en/news/lithuanian-healthcare-in-2022-main-facts-and-figures/">https://ligoniukasa.lrv.lt/en/news/lithuanian-healthcare-in-2022-main-facts-and-figures/</a>				
Parlamento, G. (2021).	<i>Ley n.º 4808/2021.</i>		Obtenido		de
	<a href="https://www.taxlaw.gr/en/practice-areas/law-4808-2021-labor-arrangements/">https://www.taxlaw.gr/en/practice-areas/law-4808-2021-labor-arrangements/</a>				
Parlamento, S. (2022).	<i>Comprensivo</i>	<i>Ley</i>	15/2022.	Obtenido	
Parlamento, S. (2023).	<i>Trans</i>	Español	Parlamento.	Obtenido	de
	<a href="https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-5366">https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-5366</a>				
(2022).	<i>Procedimiento para el diagnóstico y tratamiento del trastorno de identidad de género.</i>	Ministerio de Salud.	Obtenido		
de					

<https://ligoniukasa.lrv.lt/en/news/procedures-for-the-diagnosis-and-treatment-of-gender-identity-disorder-are-approved/>

Sam Jones, T. G. (2023, febrero 16). Obtenido de <https://www.theguardian.com/world/2023/feb/16/spain-passes-law-allowing-anyone-over-16-to-change-registered-gender>

España, G. o. (2007). *Ley 3/2007 sobre identidad de género y orientación sexual.* Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>



Financiado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados son, sin embargo, exclusivamente los de los autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los de la Agencia Ejecutiva en el ámbito Educativo, Audiovisual y Cultural (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser consideradas responsables de los mismos.

Número de proyecto: 101144651

PARTNERSHIP:



UCD School of Medicine  
Scóil an Leighis UCD



Funded by  
the European Union