

I PLAN DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD LGTBI

CIUDAD DE MÉRIDA



I Plan de Igualdad y Diversidad LGTBI de la Ciudad de Mérida

Coordina

Delegación LGTBI/Diversidad. Ayuntamiento de Mérida
Ayuntamiento de Mérida

Comité de seguimiento y evaluación

Delegación LGTBI/Diversidad. Ayuntamiento de Mérida
Extremadura Entiende
Fundación Triángulo Extremadura
INEXSOS

Asistencia Técnica

INEXSOS Alejandro Almenara Sánchez
 Patricia Barrena Mera
 Adriana Pachón Cárdeno

Índice

PREÁMBULO	4
INTRODUCCIÓN. UN LARGO CAMINO EN EL RECONOCIMIENTO Y DEFENSA DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS LGTBI	8
1. PRESENTACIÓN	10
2. MARCO DE REFERENCIA	14
3. OBJETIVOS DEL PLAN Y PRINCIPIOS INSPIRADORES	22
4. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD LGTBI DE LA CIUDAD DE MÉRIDA	28
5. DIAGNÓSTICO PARTICIPADO: CLAVES Y CONCLUSIONES DEL ESTUDIO	32
6. LÍNEAS ESTRATÉGICAS Y PLAN DE ACCIÓN	38
7. GESTIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD LGTBI DE LA CIUDAD DE MÉRIDA	66
8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	74
9. ANEXOS	78
Anexo I. Conmemoraciones y efemérides	79
Anexo II. Modelo de programa bienal	80
Anexo III. Modelo de registro de seguimiento y medición	81
Anexo IV. Modelo de informe de seguimiento y evaluación	82
Anexo V. Modelo de informe de evaluación final	83



PREÁMBULO

El Ayuntamiento de Mérida, en su firme compromiso con el bienestar de toda la ciudadanía, desarrolla su política municipal desde un profundo ejercicio de escucha y responsabilidad, liderando un proyecto de ciudad igualitaria, abierta, acogedora, diversa, donde la política municipal se convierte en una herramienta esencial para no dejar a nadie atrás. Todas las personas, independientemente de su nacionalidad, etnia, religión, sexo, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, tienen el derecho a desarrollar su vida y disfrutar con plenas garantías de la ciudad de Mérida. Hacemos efectivo el Artículo 14 de la Constitución Española:

“Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”

El I Plan de Igualdad y Diversidad LGTBI, vuelve a convertir a la ciudad de Mérida en pionera en la defensa y garantía de derechos de las personas LGTBI, siendo la primera corporación local de Extremadura en desarrollar un Plan de Igualdad y Diversidad LGTBI, situándonos entre las pocas ciudades a nivel nacional que lo poseen.

El liderazgo del Ayuntamiento para combatir la LGTBIfobia, fomentando la igualdad, la justicia y la libertad de todas las personas en toda su diversidad, desde las competencias y política municipal, cuenta ya con años de recorrido y hechos. En el año 2015 se crea la primera Delegación Municipal LGTBI



de Extremadura. Un compromiso que se consolida desde el año 2018, acogiendo la Manifestación Regional LGTBI; un referente de reivindicación de los Derechos del Colectivo LGTBI de Extremadura.

Vivimos tiempos convulsos, los discursos y delitos de odio lejos de apagarse, han vuelto a encender graves discriminaciones y LGTBIfobia a parte de nuestra sociedad. No permaneceremos inertes, ajenos, ni en silencio, ante tales hechos. Mérida es una ciudad diversa, amable, abierta, y su política municipal así lo demuestra.

Un compromiso y responsabilidad que la ciudad de Mérida adquiere por su condición como capital autonómica, Ciudad Patrimonio Mundial de la Humanidad, referente cultural a nivel nacional; lo que nos permite que esta ciudad amable, acogedora, que abraza a la diversidad en todos sus expresiones y que impulsa cambios políticos para mejorar la vida de todas las personas, pueda influir y servir de referencia a otros municipios.

Este I Plan de Igualdad y Diversidad LGTBI de la Ciudad de Mérida, nace un proceso ampliamente participado de diagnóstico y planificación, que da como

resultado una estrategia para los próximos años. Su contenido se concreta en un conjunto de medidas desde el ámbito de las competencias de municipales, eficaces en la lucha contra la discriminación y la exclusión sexual, la negación al empleo, la dificultad en el acceso a oportunidades educativas, sanitarias, culturales, que padece el colectivo LGTBI.

.Una gran responsabilidad para este Gobierno municipal y sus Delegaciones, para seguir trabajando en la consecución de una sociedad más justa e igualitaria en la ciudad de Mérida.

Mérida ciudad abierta, acogedora. Mérida DIVERSA.

Agradecer a todas las personas que han formado parte de este trabajo, a las Entidades LGTBI, al colectivo LGTBI de la ciudad de Mérida, a las Instituciones, personalidades y equipo técnico que no han escatimado en aunar esfuerzos para que este I Plan Igualdad y Diversidad LGTBI de la Ciudad de Mérida sea una realidad.

**Delegación LGTBI/Diversidad
Ayuntamiento de Mérida**





A photograph of a person standing at a table in a circular room, presenting to a group of people seated around the perimeter. The room has a curved ceiling and concrete pillars. A white bag with the text 'Soy De Pueblo' and 'CJÉX' is visible in the foreground.

INTRODUCCIÓN.
Un largo camino
en el reconoci-
miento y defensa
de los derechos
de las personas
LGTBI

Este I Plan de Igualdad y Diversidad LGBTI de la Ciudad de Mérida, es el resultado de un trabajo minucioso, complejo, participado y necesario para toda la sociedad mericense, especialmente para Lesbianas, Gais, Bisexuales, Trans, Intersexuales y las familias no heteronormativas que, con su aplicación, verán mejorada su calidad de vida.

Este I Plan, lejos de ser sólo un cuerpo teórico, dibuja las acciones que hay que poner en marcha para que la ciudad de Mérida se construya desde el reconocimiento integral de la diversidad respecto a la orientación sexual, identidades y/o expresiones de género de su ciudadanía, convirtiéndola en una ciudad más igualitaria, que brinde las herramientas suficientes para hacer posibles todos los proyectos vitales.

Hasta llegar aquí, no hay una página en blanco en materia de derechos o políticas públicas acerca de la diversidad sexual y/o de género, tampoco en el

ejercicio de ciudadanía de quienes se sienten vinculados a Mérida siendo Lesbianas, Gais, Bisexuales, Trans e Intersexuales. Esto forma parte de un proceso que nos ha llevado a proponer, como respuesta a las necesidades identificadas en la ciudad, este I Plan construido de forma colectiva.

Lo que se escribe a continuación es el resultado de un proceso que ha durado décadas, o quizás es el resultado de toda una vida. Es parte del desarrollo de una ciudad milenaria, Patrimonio de la Humanidad, que ostenta la capitalidad de Extremadura. Es el resultado de mucha gente, de quienes se quedaron en la ciudad y también de las ausencias de quienes, por ser LGBTI, tuvieron que irse de aquí para poder ser.

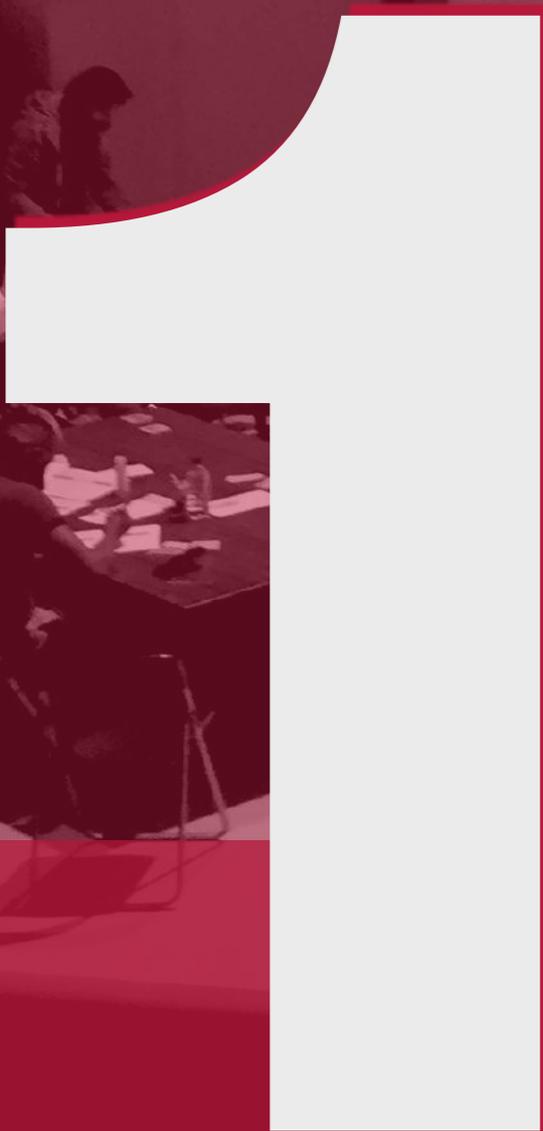
Mérida se construye desde la convergencia de culturas y el ejercicio de capitalidad, desde quienes nacieron aquí y quienes diariamente activan la ciudad en sus puestos de trabajo. Desde quienes la

conocen, la visitan y quienes han llegado a ella para instalar su hogar desde diferentes lugares de la región, del país o del mundo; y entre esas realidades se encuentran la de cientos de personas LGBTI y sus familias que, obligatoriamente, tienen que encontrar en sus calles, en sus instituciones y en su vecindad, las condiciones adecuadas para desarrollar sus proyectos vitales libres de discriminaciones.

A esta tarea estamos convocadas todas las personas, el éxito o fracaso del mismo está íntimamente relacionado con lo que logremos hacer de forma colectiva. La igualdad, la diversidad y el compromiso con los Derechos de las personas LGBTI tiene mucho que ver con las acciones que podamos implementar desde lo cotidiano toda la ciudadanía, las instituciones y las entidades LGBTI, que seguiremos acompañando este proceso en el somos protagonistas.

Extremadura Entiende y Fundación Triángulo Extremadura





PRESENTACIÓN

El I Plan de Igualdad y Diversidad LGTBI de la Ciudad de Mérida (I Plan), constituye el principal instrumento de actuación de la política municipal para reconocer la diversidad y hacer frente a las desigualdades motivadas por la orientación sexual, identidad y/o expresión de género de parte de la ciudadanía emeritense. Todo ello, con el objetivo de hacer de Mérida un espacio de libertad y de derechos que lleve a la mejora de las condiciones de vida e igualdad de oportunidades del colectivo LGTBI, para el desarrollo y garantía de una ciudadanía plena y hacer de Mérida un lugar mejor, con todas las implicaciones que la palabra lugar conlleva como espacio de referencia identitaria, de socialización y creación de vínculos comunitarios.

Actuando desde lo local, el I Plan persigue no sólo eliminar las fuentes de discriminación y violencias LGTBIfóbicas identificadas en la ciudad, sino sumarse a una red más amplia de acciones enfocadas a luchar contra la discriminación de todas aquellas identidades históricamente censuradas por la heteronormatividad que se deriva del sistema patriarcal a nivel global, a partir de una iniciativa pionera en Extremadura, que promueve el reconocimiento y respeto de la diversidad como derecho de la ciudadanía y como valor de nuestras sociedades.

El I Plan ha sido elaborado bajo el convencimiento de que las políticas municipales son una herramienta de gran impacto social, al ser la administración local la más cercana a la vida cotidiana de las personas. Esto permite, además, articular mecanismos de participación ciudadana cuya aplicación en otras instancias de gobierno resultaría más difícil.

En su elaboración, se ha seguido una metodología que ha tomado como referente la Ley de igualdad social de lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género de Extremadura, más conocida como Ley LGTBI de Extremadura. Esta ley supuso un importante hito en el reconocimiento de los derechos del colectivo LGTBI en la región, al interpelar directamente a los poderes públicos para promover políticas para garantizar el respeto hacia la orientación sexual y a la identidad de género de todas las personas.

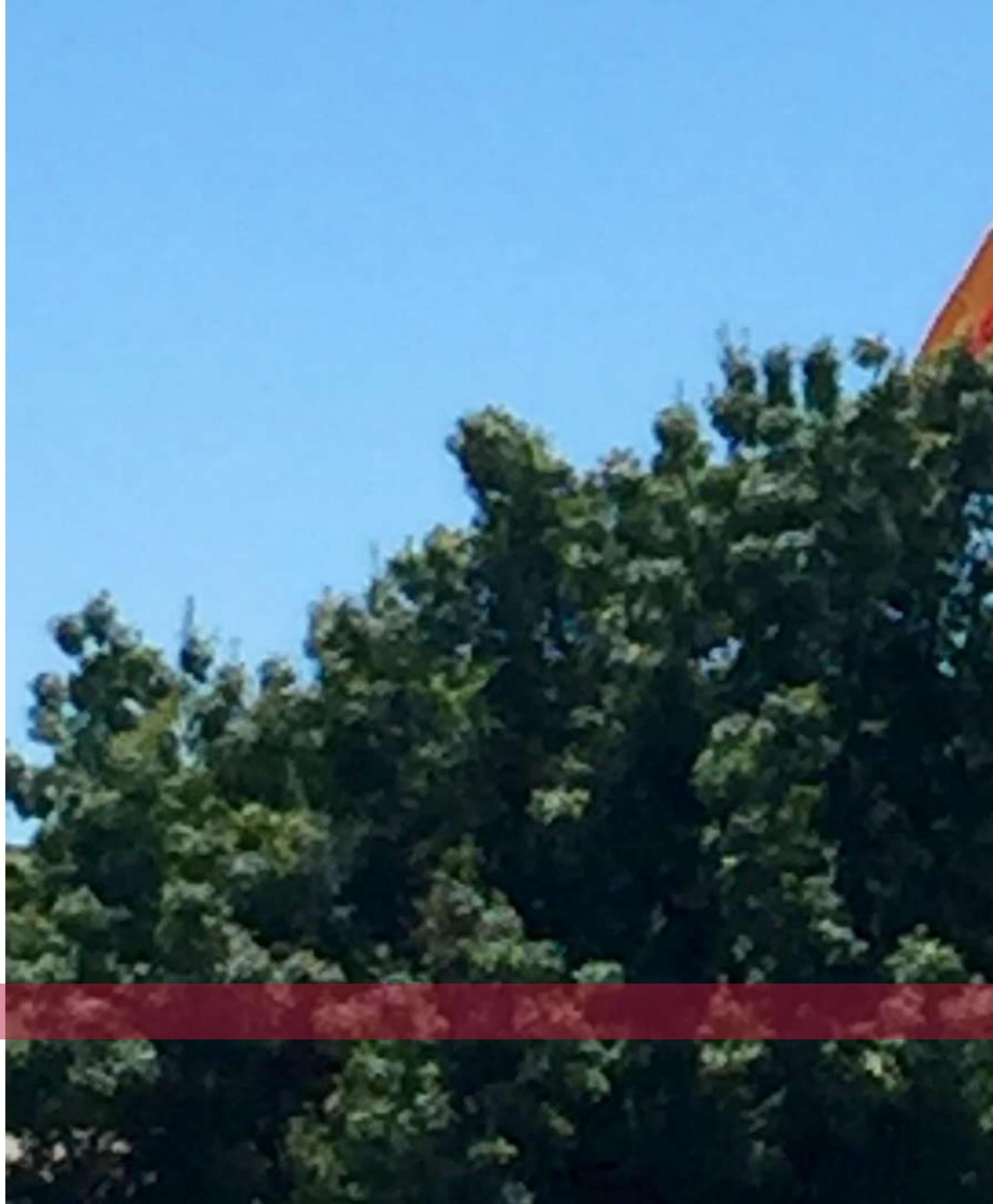
De este modo y siguiendo con esta lógica, el presente documento es resultado de un proceso participativo de trabajo con el colectivo LGTBI de Mérida, promovido por la Delegación de Diversidad LGTBI del Ayuntamiento de Mérida y en colaboración con las entidades representativas del colectivo con mayor experiencia en la ciudad. De esta manera, el Ayuntamiento ha puesto a disposición los recursos técnicos e institucionales necesarios para la generación de espacios comunes de reflexión, escucha y creación que permitieran la realización de un adecuado análisis de la realidad LGTBI de la ciudad, dada la falta de antecedentes locales en este sentido, y el codiseño del I Plan que ha sido concebido como un plan de la ciudadanía para la ciudadanía.

Más que como punto de llegada, el I Plan de Igualdad y Diversidad LGTBI de la Ciudad de Mérida se erige como línea de partida desde el que incorporar la diversidad sexual y de género en las políticas municipales y abordar las discriminaciones derivadas de la orientación sexual, identidad y/o expresión de género desde un enfoque interseccional y transversal. De esta manera, se tiene en cuenta la influencia de otros marcadores sociales como la clase, la etnia, la edad y la salud en la configuración de las identidades, así como la influencia de éstos en el desigual acceso a los derechos y oportunidades. Esto permite desarrollar estrategias que contribuyan a eliminar dichas desigualdades, corregir procedimientos y métodos de trabajo dentro de la propia arquitectura institucional del Ayuntamiento, promover un cambio de valores para garantizar la sostenibilidad de la incorporación de la diversidad en la política municipal e impulsar tendencias de cambio social de manera que, con el tiempo, el impacto de este I Plan se extienda más allá del mismo, permeando en todos los ámbitos de la vida ciudadana y que consoliden a Mérida como una ciudad abierta y diversa.

Agradecer la participación, compromiso e implicación de todas las personas, entidades e instituciones que han formado parte de este proceso de trabajo colaborativo, creativo y propositivo a través de los distintos espacios y canales habilitados para ello. A todas las personas del colectivo LGTBI que han puesto sobre la mesa cuestiones que, a pesar de ser fuente de malestar, lo han compartido para con-

tribuir generosamente y de manera desinteresada al bien común. Gracias también a Extremadura Entiende y a Fundación Triángulo Extremadura, por compartir los saberes adquiridos tras décadas de incansable lucha en la ciudad. Este agradecimiento se hace extensivo a las técnicas y profesionales que, desde su saber experto, han enriquecido enormemente el concepto de diversidad con el que trabaja este I Plan, ayudando a orientar la definición y formulación de sus contenidos para hacerlos operativos, útiles y prácticos.

Una heterogeneidad de miradas, saberes y experiencias que infiere de gran valor al I Plan de Igualdad y Diversidad LGTBI de la Ciudad de Mérida. Personas valientes, creativas, reivindicativas, proactivas y generosas que estáis haciendo historia.







2

MARCO DE
REFERENCIA

Aunque aún queda mucho camino por recorrer, han sido numerosos los esfuerzos y compromisos públicos adquiridos para la defensa y promoción de los derechos de las personas LGTBI, especialmente considerables a partir de la década de los 90 del pasado siglo, y que integran el marco de referencia del I Plan de Igualdad y Diversidad LGTBI de la Ciudad de Mérida.

En este apartado, se realiza un recorrido de esta larga trayectoria de lucha por el reconocimiento de la dignidad de las personas LGTBI, desde un enfoque de Derechos Humanos como base de la que emanan los derechos fundamentales de la ciudadanía. Para ello se identifica, abarcando los niveles internacional, comunitario, estatal y autonómico, el texto normativo y otros documentos que han supuesto algún avance significativo en esta materia, incluyendo disposiciones que, a pesar de estar derogadas, supusieron un hito importante.

MARCO INTERNACIONAL

MARCO DE REFERENCIA INTERNACIONAL: NACIONES UNIDAS Y ORGANIZACIONES ADSCRITAS

<p>Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)</p>	<p>Artículo 1. “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”.</p> <p>Artículo 2. “Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”.</p>
<p>Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos (1966)</p>	<p>Artículo 2.1. “Cada uno de los Estados Parte en el presente Pacto se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”.</p>
<p>CIE-10: Clasificación Internacional de Enfermedades de la OMS (1990)</p>	<p>La homosexualidad deja de ser definida como enfermedad mental de según la Organización Mundial de la Salud (OMS).</p>
<p>Principios de Yogyakarta (2007)</p>	<p>Principios sobre la aplicación del Derecho Internacional de los Derechos Humanos en relación con la orientación sexual, identidad y/o expresión de género y la demanda a los estados para que garanticen la protección de los derechos humanos de las personas LGTBI.</p>
<p>Declaración contra la homofobia y la discriminación basada en la orientación sexual, del 18 de diciembre de 2008</p>	<p>En su texto aparece por primera vez la exigencia de que los derechos humanos se apliquen por igual a todos los seres humanos, independientemente de su orientación sexual o identidad de género.</p>
<p>Resolución 17/19 sobre Orientación Sexual e Identidad de Género del CDH (2011)</p>	<p>Primera vez que se reconocen los derechos del colectivo LGTBI y una declaración formal de condena de los actos de violencia y discriminación en cualquier lugar del mundo por razón de la orientación sexual e identidad de género.</p>
<p>Informe sobre Leyes y prácticas discriminatorias y actos de violencia cometidos contra personas por su orientación sexual e identidad de género de la Alta Comisionada para los Derechos Humanos del 17 de noviembre de 2011</p>	<p>Elaborado a partir de la Resolución 17/19 sobre Orientación Sexual e Identidad de Género del CDH, se trata del primer informe oficial sobre leyes, prácticas discriminatorias y actos de violencia cometidos contra las personas LGTBI y la forma en que la normativa internacional de derechos humanos podría aplicarse para poner fin a la violencia y a las violaciones conexas de los derechos humanos motivadas por la orientación sexual y la identidad de género.</p> <p>El informe presentaba pruebas de una pauta sistemática de violencia y discriminación dirigida contra personas de todas las regiones debido a su orientación sexual e identidad de género, desde discriminación en el trabajo, en la atención de la salud y en la educación, hasta la tipificación penal y los ataques físicos selectivos, incluso asesinatos.</p>

Resolución de la Asamblea General de la ONU sobre Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género, de 4 de junio de 2012	Promueve la condena de la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género e insta a los Estados Miembros de la ONU a eliminar las barreras que dificultan a las personas LGTBI la participación política y a otros ámbitos de la vida, evitando interferencias en su vida privada.
Manual “Nacidos Libres e Iguales” del ACNUDH (2012)	Documento resumen de las cinco obligaciones jurídicas básicas de los Estados respecto de la protección de los derechos humanos de las personas LGTBI
Resolución 27/32 del Consejo de Derechos Humanos de la ONU: Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género del 2 de octubre de 2014	Recoge la preocupación por los actos de violencia y discriminación que, en todas las regiones del mundo, se cometen contra personas por su orientación sexual e identidad de género, y solicita al Alto Comisionado que actualice el informe (A/HRC/19/41) de 2011 con miras a compartir buenas prácticas y formas para superar la violencia y la discriminación, en aplicación de las normas y el derecho internacional de los derechos humanos en vigor.
Informe “Vivir Libres e Iguales” del ACNUDH (2015)	<p>Contempla una serie de recomendaciones a los Estados Miembro en sus políticas y legislaciones sobre igualdad y diversidad LGTBI, inspirando a numerosos países.</p> <p>Actualizó el Informe de noviembre de 2011 con el fin de dar a conocer las buenas prácticas y las formas de superar la violencia y la discriminación, en aplicación de las leyes y normas internacionales vigentes en materia de derechos humanos.</p>
Resolución de la Asamblea General de la ONU sobre Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género, de 4 de junio de 2012	Promueve la condena de la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género e insta a los Estados Miembros de la ONU a eliminar las barreras que dificultan a las personas LGTBI la participación política y a otros ámbitos de la vida, evitando interferencias en su vida privada.
Manual “Nacidos Libres e Iguales” del ACNUDH (2012)	Documento resumen de las cinco obligaciones jurídicas básicas de los Estados respecto de la protección de los derechos humanos de las personas LGTBI
Resolución 27/32 del Consejo de Derechos Humanos de la ONU: Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género del 2 de octubre de 2014	Recoge la preocupación por los actos de violencia y discriminación que, en todas las regiones del mundo, se cometen contra personas por su orientación sexual e identidad de género, y solicita al Alto Comisionado que actualice el informe (A/HRC/19/41) de 2011 con miras a compartir buenas prácticas y formas para superar la violencia y la discriminación, en aplicación de las normas y el derecho internacional de los derechos humanos en vigor.
Informe “Vivir Libres e Iguales” del ACNUDH (2015)	<p>Contempla una serie de recomendaciones a los Estados Miembro en sus políticas y legislaciones sobre igualdad y diversidad LGTBI, inspirando a numerosos países.</p> <p>Actualizó el Informe de noviembre de 2011 con el fin de dar a conocer las buenas prácticas y las formas de superar la violencia y la discriminación, en aplicación de las leyes y normas internacionales vigentes en materia de derechos humanos.</p>
Resolución 32/2 del Consejo de Derechos Humanos de la ONU del 30 de junio de 2016: Protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género	Nombra por un período de tres años, a un Experto Independiente sobre la protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género
Resolución A/HRC/36/L.6 del Consejo de Derechos Humanos de la ONU: La cuestión de la pena de muerte del 22 de septiembre de 2017	Condena la imposición de la pena de muerte como sanción por mantener relaciones homosexuales consentidas, e insta “a los Estados que todavía no han abolido la pena de muerte, a velar por que esta no se imponga”.
Yogyakarta + 10 (2017)	Revisión y ampliación de los principios de Yogyakarta con la adición de nueve principios a los 29 originales que incluyeron los avances en la legislación internacional sobre derechos humanos, así como nuevas obligaciones y recomendaciones para los Estados y agentes sociales.

CIE-11: Clasificación Internacional de Enfermedades de la OMS (2018)

La transexualidad queda fuera de la lista de enfermedades mentales, pasando del capítulo de “trastornos de la personalidad y del comportamiento) al capítulo de “condiciones relativas a la salud sexual” y pasando ahora a denominarse “incongruencia de género”.

MARCO COMUNITARIO EUROPEO

MARCO DE REFERENCIA COMUNITARIA

Convención Europea de los Derechos Humanos (1950)

Artículo 14. Prohibición de la discriminación: “El goce de los derechos y libertades reconocidos en el presente Convenio ha de ser asegurado sin distinción alguna, especialmente por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación”.

Resolución 756 y la Recomendación 934 del Consejo de Europa “relativas a la discriminación hacia las personas homosexuales” (1981)

Documentos que marcan el inicio de las acciones de reconocimiento y no discriminación de las personas homosexuales. En ellos, el Consejo de Europa recomienda a los Estados signatarios del Convenio, poner fin a la discriminación hacia los ciudadanos homosexuales en el ámbito penal, civil y laboral.

Representan el marco político de referencia que ha permitido avanzar hacia la despenalización de la homosexualidad, haciendo de ella una diferencia que, según el principio de igualdad, que nos hace iguales en la diferencia, debe ser respetada, protegida y garantizada a través de políticas antidiscriminatorias en todos los ámbitos de la vida y de desarrollo de la ciudadanía

Resolución del Parlamento Europeo del 13 de marzo de 1984: Discriminaciones Sexuales en el Lugar de Trabajo

Recoge la referencia específica a las discriminaciones de las personas homosexuales en la contratación o en las condiciones laborales.

PARLAMENTO EUROPEO. Informe de la Comisión de peticiones, de 19 de julio de 1989.

En el año 1989, atendiendo de manera específica a los derechos de las personas trans, aparecen en este informe peticiones a los países miembros incluyendo, entre otras medidas, que la Seguridad Social se haga cargo de los gastos de tratamiento psicológico, endocrinológico, plástico-quirúrgico y estético. Con relación al derecho de asilo, se pide que se incluya como causa la persecución por motivos de transexualidad y que se facilite el reconocimiento de la identidad de género en los documentos de identidad de cada estado.

Resolución del 12 de septiembre de 1989 del Parlamento Europeo, sobre la discriminación a las personas transexuales

Admite que la discriminación a las personas transexuales es un problema social y se insta a los Estados miembros a garantizar sus derechos, prestaciones, tratamientos, igualdad laboral, acreditación de la identidad, etc.

Se insta a los miembros de la Unión Europea a que en sus legislaciones se reconozca la transexualidad, se defiendan sus derechos y se luche contra la discriminación.

Recomendación 1117/1989 del Consejo de Europa, del 29 de septiembre, relativa a la condición de los transexuales

Define a las personas trans como “la persona que simplemente encuentra una disconformidad entre su sexo psicológico y alguno o todos los demás caracteres sexuales” y reconoce que no resulta imprescindible que el proceso de reasignación de sexo suponga la inclusión de una cirugía de reconstrucción genital para la consideración como personas trans.

Informe de la Comisión de Libertades Públicas y Asuntos Interiores del Parlamento Europeo: Sobre la igualdad jurídica de los homosexuales y las lesbianas en la Comunidad Europea (1994)

Reitera su convicción sobre que todas las personas tienen derecho a un trato idéntico, con independencia de su orientación sexual y estima la obligación de la Comunidad Europea de velar por la aplicación del principio de la igualdad de trato con independencia de la orientación sexual de las personas en las disposiciones jurídicas ya adoptadas o por adoptar.

Tratado de Ámsterdam, de 2 de octubre de 1997

Revisión del Tratado de Maastricht de 1992, uno de los textos fundacionales de la Unión Europea, en su artículo 13.1 establece que “sin perjuicio de las demás disposiciones del presente Tratado y dentro de los límites de las competencias atribuidas a la Comunidad por el mismo, el Consejo, por unanimidad, a propuesta de la Comisión y previa consulta al Parlamento Europeo, podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual”.. De este modo, la orientación sexual aparece señalada como discriminación a combatir en los principales documentos de la Unión.

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000)	<p>Incorpora por primera vez en su Artículo 21.1 la prohibición de discriminación «por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad/diversidad funcional o psíquica, edad u orientación sexual».</p> <p>Este mismo documento, sin embargo, establece en Artículo 9 que la posibilidad de matrimonio entre personas del mismo sexo se regula en los marcos jurídicos estatales.</p>
Directiva 2000/78/CE del Consejo	<p>Relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, con el fin de homogeneizar la legislación de los Estados miembros a este respecto.</p>
Directiva 2004/113/CE del Consejo, del 13 de diciembre	<p>Con el fin de extender el principio de igualdad de trato más allá del ámbito del mercado laboral y la vida profesional a otras áreas de la vida cotidiana como el consumo con la igualdad de acceso a bienes y servicios y su suministro.</p>
Directiva 2006/54/CE del Parlamento y del Consejo, de 5 de julio	<p>Refunde las directivas anteriores relativas a la aplicación del principio de igualdad de trato en el ámbito laboral introduciendo que la aplicación de este principio no puede reducirse únicamente a la prohibición de las discriminaciones que se derivan de la pertenencia a uno u otro sexo si no que debe aplicarse igualmente a las discriminaciones que tienen lugar a consecuencia del cambio de sexo de una persona.</p>
Resolución del Parlamento Europeo del 18 de enero de 2006	<p>Relativas a la igualdad de derechos de lesbianas y gays y a la lucha contra la discriminación y la homofobia, que instaban a todos los Estados Miembros a velar por la aplicación del principio de igualdad de trato, con independencia de la orientación sexual de las personas en todas las disposiciones jurídicas y administrativas.</p>
Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local del Consejo de Municipios y Regiones de Europa (2006).	<p>Insta a los gobiernos locales y regionales de Europa que desempeñen un papel positivo en la promoción de la igualdad por medio de acciones que produzcan un impacto sobre la vida cotidiana de las poblaciones y consagra entre sus principios la no discriminación por motivos de orientación sexual, que ha de tenerse en cuenta para tratar de la igualdad de las mujeres y de los hombres, prohibiéndola expresamente en su Artículo 10.1</p>
Informe del Comisionado de Derechos Humanos del Consejo de Europa, de 29 de julio de 2009, sobre Derechos Humanos e Identidad de Género	<p>Estudio sobre la discriminación por motivos de identidad de género, centrándose especialmente en la relativa a las personas trans y exige, por tanto, que los Estados miembros reconozcan legalmente el cambio de género de las personas transexuales. Además, se recogen una serie de buenas prácticas y recomendaciones a los Estados miembros.</p>
Recomendación CM/Rec (2010) del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre las medidas para combatir la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género	<p>Invita a los Estados miembros a incorporar a sus legislaciones estatales políticas y prácticas con miras a proteger el respeto de los derechos humanos de las personas LGTBI y a promover la tolerancia hacia las mismas de manera efectiva, comenzando por la revisión de las medidas legislativas y de otra índole que puedan causar, directa o indirectamente, la discriminación de una persona o grupo de personas por estos motivos y garantizar a las personas LGTBI el acceso efectivo a los recursos legales ante una instancia nacional, para proceder a la reparación de la violación de sus derechos, incluso si es cometida por personas que actúen a título oficial.</p>
Resolución del Parlamento Europeo, de 28 de septiembre de 2011, sobre derechos humanos, orientación sexual e identidad de género en las Naciones Unidas	<p>Insta a la despsiquiatrización de la vivencia transidentitaria en la normativa comunitaria y de los Estados miembros.</p>
Libro blanco europeo contra la homofobia (2011)	<p>Recopila y analiza referentes de políticas locales que han combatido con éxito la discriminación por razón de orientación sexual y de identidad de género, contribuyendo así a reforzar el compromiso de los ayuntamientos en la promoción de la igualdad y los derechos humanos.</p>
Resolución del Parlamento Europeo de 24 de mayo de 2012, sobre la lucha contra la homofobia en Europa	<p>Condena toda discriminación basada en la orientación sexual y la identidad de género, pide, por consiguiente, a los Estados miembros que garanticen la protección de las personas LGTBI frente a la expresión de odio y la violencia Igualmente insta a los anteriores a velar por la aplicación del principio de igualdad de trato, con independencia de la orientación sexual de las personas en todas las disposiciones jurídicas y administrativas.</p>

Oficialmente “Informe sobre la hoja de ruta de la Unión Europea contra la homofobia y la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género”, marca las líneas rectoras que deben respetar las legislaciones nacionales de los Estados miembros.

Informe Lunacek (2014)

Hito en la lucha por los derechos LGTBI en Europa, en el que se pide a la Comisión Europea, a los Estados miembros y a las agencias pertinentes para que trabajaran conjuntamente en pro de una política global plurianual de protección de los derechos fundamentales de las personas LGTBI, que actualmente sigue marcando las normativas y actuaciones europeas.

Resolución 2248 del Consejo de Europa, de 22 de mayo de 2015, sobre la discriminación contra las personas transexuales en Europa

Instó a los Estados a instaurar procedimientos rápidos, transparentes y accesibles, basados en la autodeterminación, que permitan a las personas transexuales cambiar de nombre y de sexo, y a abolir los tratamientos médicos obligatorios y el diagnóstico de salud mental como una obligación legal previa para el reconocimiento de la identidad de género.

Recomendación general nº15 de la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI) del Consejo de Europa, de 8 de diciembre de 2015

Recopilación de recomendaciones a los Estados miembros para que apliquen medidas para combatir de manera efectiva los discursos de odio por LGT-Bifobia, así como otras destinadas al apoyo desde los poderes públicos a las víctimas de los delitos de odio garantizando la reparación de integridad y velando por sus derechos.

Revisión de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2016)

Consagra la prohibición de discriminación por orientación sexual como derecho primario de la Unión (Artículo 21).

Conclusiones del Consejo de la Unión Europea, del 16 de junio de 2016, sobre la igualdad de las personas LGTBI

Dio un nuevo impulso a diversas instituciones europeas para seguir trabajando en los derechos de las personas LGTBI, estudiando su situación, recogiendo datos comparables de las situaciones de discriminación e implementado las medidas acordadas hasta la fecha.

Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de marzo de 2021, sobre la declaración de la Unión Europea como una zona de libertad para las personas LGTBIQ

Motivada a partir del retroceso de los derechos LGTBI en Polonia y Hungría, recuerda a las autoridades de todos los niveles de gobernanza de la Unión su obligación de proteger y promover la igualdad y los derechos fundamentales de las personas LGTBIQ, y de garantizar plenamente sus derechos declarando la Unión Europea como una «zona de libertad para las personas LGTBIQ» y denunciando cualquier forma de violencia o discriminación por razón de sexo u orientación sexual.

MARCO ESTATAL

Con el inicio de la transición a la democracia comienza la regulación de la mejora de la vida y la defensa de los derechos de las personas LGTBI con la despenalización de la homosexualidad. Con la aprobación de la Constitución Española en 1978 y la entrada en la Unión Europea en 1986, por entonces Comunidad Económica Europea, España incorporó a su normativa directivas europeas y ratificó tratados y protocolos internacionales que prohíben toda discriminación por razones basadas en la orientación sexual e identidad y/o expresión de género.

MARCO DE REFERENCIA ESTATAL

Constitución Española (1978)

Artículo 10.1: Reconoce y blinda la protección de “la dignidad de la persona y le reconoce los derechos inviolables que le son inherentes y garantiza el libre desarrollo de su personalidad y que el respeto a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social”

Artículo 9.2: Precisa el deber de los poderes públicos de promover “las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas”, así como para que remuevan “los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud”.

El Artículo 14, reconoce la igualdad de españoles y españolas ante la ley “sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.” En su sentencia 41/2006 de 13 de febrero, el Tribunal Constitucional precisó que en “otra condición o circunstancia personal o social” se han de incluir también motivos de orientación sexual e identidad de género.

El Art. 18.1 garantiza el derecho a la intimidad y al honor.

Ley 77/1978, de 26 de diciembre, de modificación de la Ley de Peligrosidad Social y Rehabilitación y de su reglamento (DEROGADA)

El 26 de diciembre de 1978 se modificó la Ley de Peligrosidad Social, donde estaba recogida la homosexualidad como delito penal, acabando así con la persecución legal hacia las personas homosexuales en España. Este fue uno de los primeros hitos jurídico-social en el plano nacional en materia de derechos LGTBI.. La Ley sería plenamente derogada el 24 de mayo de 1996 con la entrada en vigor de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

Ley Orgánica 8/1983, de 25 de junio, de Reforma Urgente y Parcial del Código Penal (DEROGADA)

Modificó el artículo 428 del Código Penal eliminando la responsabilidad penal para el supuesto de cirugía transexual entre otros, bajo consentimiento libre y expresamente manifestado de la persona.

Esta norma se entiende implícitamente derogada por Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, siendo la fecha de derogación el 24 de mayo de 1996.

Ley de Arrendamientos Urbanos (1994)

Primera ley en España que equiparaba a las parejas heterosexuales con las homosexuales, en este caso, respecto a los derechos de subrogación en los contratos de alquiler de viviendas.

Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal

Incorpora al Código Penal el agravante de responsabilidad criminal en delitos motivados por la orientación sexual y de género de la víctima en su artículo 22; introduce los delitos de odio entre los que se pueden encontrar los delitos de odio por orientación sexual y de género en sus artículos 510, 511, 512 y 515 y tipifica como delito contra los derechos de las personas trabajadoras, la discriminación por motivos de orientación sexual en su artículo 314.

Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social

Regula la igualdad de trato y la no discriminación laboral por razón de orientación sexual, adaptando de este modo la legislación estatal a la Directiva 2000/43/CE y a la Directiva 2000/78/CE.

Establece un marco legal general y una serie de medidas en su Capítulo III para combatir la discriminación en todos los ámbitos, se abordó la definición legal de la “discriminación, directa e indirecta”, y se modernizó la regulación de la igualdad de trato y de la no discriminación en el trabajo.

Estatuto de los Trabajadores (Modificación de 2003)

Aunque hay varias modificaciones posteriores, es en la modificación de 2003 cuando se incluye unas modificaciones significativas en materia LGTBI. Se modificó el apartado 2.c) y e) de su artículo 4 sobre los derechos de los trabajadores en la relación de trabajo a partir de la aprobación de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre haciendo mención expresa al derecho a la no discriminación, directa o indirectamente, para el empleo debido a la orientación sexual (Art. 4.2.c) y al derecho al respeto de la intimidad, la dignidad y la protección y frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de la orientación sexual (Art. 4.2.e).

Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio

Aprobó la modificación del Código Civil permitiendo el matrimonio de personas del mismo sexo, y como consecuencia de ello, otros derechos de envergadura como la adopción conjunta, la herencia y la pensión. Con esta ley, España se convirtió en el primer país del mundo en legalizarlo de forma plena.

Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE)

En su preámbulo reconoce expresamente la diversidad afectivo-sexual: “Entre los fines de la educación se resaltan el pleno desarrollo de la personalidad y de las capacidades afectivas del alumnado, la formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres, el reconocimiento de la diversidad afectivo-sexual, así como la valoración crítica de las desigualdades, que permita superar los comportamientos sexistas”.

Ley 14/2006, de 26 de mayo, sobre técnicas de reproducción humana asistida

Reguló los derechos de las mujeres lesbianas en materia de reproducción humana asistida, reconociendo como usuarias de las técnicas empleadas para dicho fin a toda mujer mayor de edad, con independencia de su orientación sexual (Artículo 6.1) y permitiendo a la madre no biológica reconocer legalmente como hijos a las criaturas nacidas en el matrimonio entre dos mujeres (Artículo 7.3)

Ley 14/2006, de 26 de mayo, sobre técnicas de reproducción humana asistida

Reguló los derechos de las mujeres lesbianas en materia de reproducción humana asistida, reconociendo como usuarias de las técnicas empleadas para dicho fin a toda mujer mayor de edad, con independencia de su orientación sexual (Artículo 6.1) y permitiendo a la madre no biológica reconocer legalmente como hijos a las criaturas nacidas en el matrimonio entre dos mujeres (Artículo 7.3)

Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas

Avance en la consolidación de derechos de las personas transexuales mayores de edad, otorgándoles el derecho a registrar su propia identidad. Les permite corregir la asignación registral de su sexo contradictoria con su identidad sin necesidad de someterse a cirugía de reasignación sexual y sin procedimiento judicial previo.

No obstante, se mantiene como requisito para acordar la rectificación, el diagnóstico de disforia de género mediante informe médico o psicológico clínico (Artículo 4.1a) y al menos dos años de tratamiento para acomodar sus características físicas a las correspondientes al sexo reclamado, aunque no sea necesaria la cirugía de reasignación sexual (Artículo 4.1b).

Ley 52/2007, de 26 de diciembre de Memoria Histórica

Por la que se reconocen y amplían derechos y se establecen medidas en favor de quienes padecieron persecución o violencia durante la guerra civil y la dictadura. Implica el reconocimiento de todas aquellas personas que, por el mero hecho de ser LGTBI, sufrieron la negación de sus derechos, la violencia y la cárcel durante la guerra civil y la dictadura.

Declaración de Mérida sobre el Compromiso de las Instituciones Públicas en Materia de Derechos Humanos LGTBI en el Mundo (2019)

La Declaración promueve el compromiso con los derechos de las personas LGTBI, en el marco de las políticas de desarrollo, en su apoyo a la construcción de sociedades más justas e inclusivas, mediante el reconocimiento y la protección de la diversidad afectiva y sexual desde un enfoque de derechos humanos.

España se encuentra tramitando una Ley estatal dirigida específicamente a las personas LGTBI. En 2017 se presentó la Proposición de Ley 122/000097 del 12 de mayo, contra la discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, y de igualdad social de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales. Iniciativa retomada con la aprobación por el Consejo de Ministros en junio de 2021 del Anteproyecto de Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

MARCO AUTONÓMICO

MARCO DE REFERENCIA AUTONÓMICA

Ley Orgánica 1/2011, de 28 de enero, de reforma del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma de Extremadura

Artículo 7.13., por el que los poderes públicos de Extremadura “promoverán políticas para garantizar el respeto a la orientación sexual y a la identidad de género de todas las personas”

Ley 12/2015, de 8 de abril, de igualdad social de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Extremadura

Reconoce el derecho a la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, prohibiéndose cualquier acto de discriminación directa o indirecta, por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o pertenencia a grupo familiar y reconoce expresamente el derecho de toda persona de construir para sí una autodefinición con respecto a su cuerpo, sexo, género y su orientación sexual reconociendo que la orientación, sexualidad e identidad de género que cada persona defina para sí es esencial para su personalidad y constituye uno de los aspectos fundamentales de autodeterminación, dignidad y libertad.

Decreto 7/2017, de 7 de febrero, por el que se regula la estructura, composición y funcionamiento del Observatorio Extremeño contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género

Regula la creación de dicho Observatorio como un órgano de consulta y participación social en materia de derechos del colectivo LGTBI. Tiene como finalidad, la identificación de necesidades y promoción de la igualdad real y efectiva del colectivo LGTBI en las diversas esferas de la vida ciudadana, así como de lucha contra la homofobia, bifobia, lesbofobia y/o transfobia en desarrollo del Artículo 7.13 del Estatuto de Autonomía y de la mencionada Ley 12/2015, de 8 de abril, LGTBI de Extremadura.

3

OBJETIVOS DEL
PLAN Y PRINCIPIOS
INSPIRADORES

3.1 OBJETIVOS

Objetivo general

El I Plan de Igualdad y Diversidad LGTBI de la Ciudad de Mérida persigue la implementación del enfoque de la diversidad sexual y de género en la política municipal y en el funcionamiento interno del ayuntamiento, de modo que sirva como instrumento práctico y de utilidad para el abordaje correcto de la diversidad respecto a la diversidad sexual, identidad y expresión de género como base para prevenir las distintas discriminaciones, desigualdades y brechas debido a ello.

Objetivos específicos

- Fortalecer el tejido social e institucional vinculado a la defensa de la igualdad desde el enfoque de diversidad LGTBI de la ciudad.
- Crear espacios y procesos de colaboración, ideación, concreción y escucha.
- Generar incidencia, concienciación y sensibilización social desde el propio proceso participado de elaboración del I Plan.

3.2 PRINCIPIOS INSPIRADORES

El presente I Plan se inspira en los siguientes once principios fundamentales, los cuales han guiado el propio proceso participativo de elaboración y regirán su implementación y aplicación.

Actúan como principios rectores de cada una de las líneas y objetivos estratégicos, enfocando el horizonte y dotando de sentido a las actuaciones sobre las que se construye esta planificación estratégica. Cada uno de estos principios, por tanto, deben orientar por igual a cada una de las líneas estratégicas propuestas y han de reconocerse en todas sus actuaciones.

1. DERECHOS HUMANOS

3. IGUALDAD Y DIVERSIDAD

5. ENFOQUE INTERSECCIONAL

7. TRANSPARENCIA

10. SOSTENIBILIDAD

2. EFECTIVIDAD DE DERECHOS

4. ENFOQUE DE GÉNERO

6. INNOVACIÓN SOCIAL Y PARTICIPACIÓN

8. TRANSVERSALIDAD

11. CIUDADANÍA, RECONOCIMIENTO Y MEMORIA

9. SENSIBILIZACIÓN

1. Derechos Humanos

Todas las personas, con independencia de su orientación sexual, expresión o identidad de género, tienen derecho al pleno disfrute de todos los derechos humanos, desarrollando sus vidas de una forma libre de violencias y discriminaciones.

Este I Plan, parte de la necesidad de crear las condiciones, tanto materiales como simbólicas, para que las personas y colectivos LGTBI puedan ejercer plenamente sus derechos y para que, por ninguna circunstancia o razón, la identidad de género o la orientación sexual se usen para discriminar o excluir a ninguna persona. El Ayuntamiento de Mérida debe garantizar el pleno ejercicio de ciudadanía de todas las personas emeritenses.

Destacamos especialmente:

- a. **Igualdad y no discriminación:** Se velará por la erradicación de cualquier acto de discriminación directa o indirecta, por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o pertenencia a grupo familiar.
- b. **Reconocimiento de la personalidad:** Ninguna persona podrá ser presionada para ocultar, suprimir, negar o modificar su orientación sexual, expresión o identidad de género. Toda persona tiene derecho a construir para sí, una autodefinición con respecto a su cuerpo, sexo, género y su orientación sexual. La orientación, sexualidad e identidad de género que cada persona defina para sí, es esencial para su personalidad y constituye uno de los aspectos fundamentales de autodefinición, dignidad y libertad.
- c. **Prevención:** Se adoptarán las medidas de prevención necesarias para evitar conductas homófobas, lesbófobas, bífobas y/o tránsfobas, así como una detección temprana de situaciones conducentes a violacio-

nes del derecho a la igualdad y la no discriminación de personas LGTBI en cualquier ámbito.

- d. **Privacidad:** Todas las personas tienen derecho a la privacidad, incluyendo el derecho a optar por revelar o no la propia orientación sexual, diversidad corporal o identidad de género. Se adoptarán las medidas administrativas necesarias a fin de garantizar que en las menciones a las personas que accedan a servicios y prestaciones públicas, reflejen la identidad de género manifestada, respetando la dignidad y privacidad de la persona.

2. Efectividad de derechos

El Ayuntamiento de Mérida, en el ámbito de sus competencias, promoverá políticas para el fomento de la igualdad, la visibilidad y la no discriminación por motivos de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar no heteronormativo.

3. Igualdad y diversidad

Se atenderán las personas LGTBI desde todas las áreas, servicios y departamentos municipales, prestando especial atención a las personas con más probabilidades por cuestiones identitarias de sufrir vulneración de derechos, como el caso de menores, migrantes, mujeres, personas mayores, personas con discapacidad, personas con VIH.

Se velará por el reconocimiento de la diversidad y pluralidad de las orientaciones sexuales e identidades y expresiones de género, rompiendo con el esquema normativo heterosexual patriarcal imperante, visibilizando y poniendo en valor este hecho para que la ciudadanía emeritense tome conciencia de las realidades diversas de la ciudad.

4. Enfoque de género

El enfoque de género se configura como un enfoque analítico que visibiliza, hace comprensivas y cuestiona las desigualdades de género, reconociendo que tanto el género como las relaciones de poder entre ellos, son constructos sociales e históricos y que las desigualdades que de ellas se derivan, atraviesan otras basadas en la clase, la etnia, la orientación sexual, la discapacidad, etc.

De este modo para entender la diversidad de realidades, sensibilidades y experiencias que engloban a las personas LGTBI y las desigualdades y violencias a las que son sometidas, el enfoque de género se perfila como una herramienta analítica indispensable.

5. Enfoque interseccional

El enfoque Interseccional es un término acuñado en 1989 por la activista y académica Kimberlé Williams Crenshaw. Es el estudio de las identidades sociales solapadas o interseccionadas y sus respectivos sistemas de opresión, dominación o discriminación. La teoría sugiere y examina cómo varias categorías biológicas, sociales y culturales como el género, la etnia, la clase, la discapacidad, la orientación sexual, la religión, la casta, la edad, la nacionalidad y otros ejes de identidad, interaccionan en múltiples y a menudo simultáneos niveles. La teoría propone que debemos pensar en cada elemento o rasgo de una persona como unido de manera inextricable con

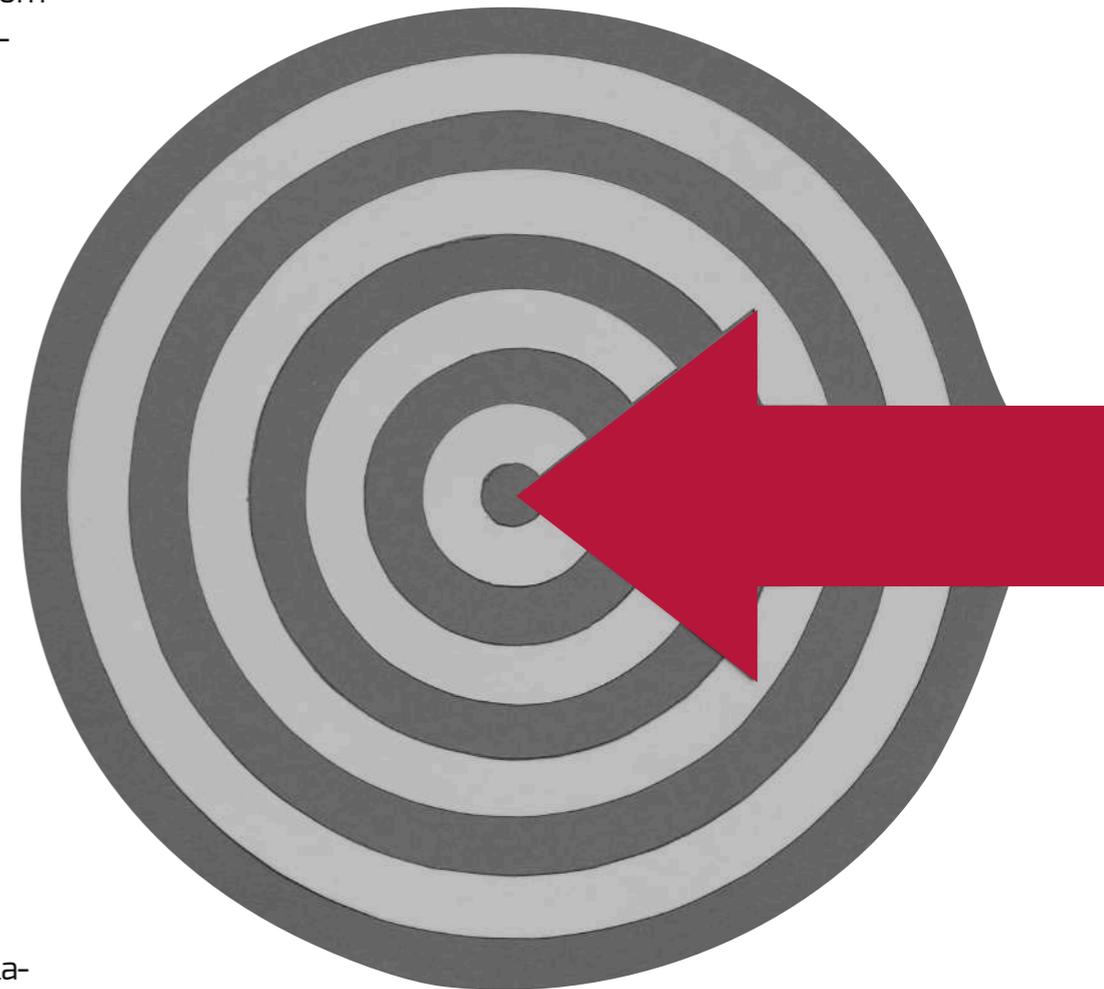
todos los demás elementos, para poder comprender de forma completa la propia identidad.

Desde una visión más integral, el enfoque interseccional tendrá en cuenta, por tanto, las intersecciones del género con otras fuentes de desigualdad, sirviendo de marco para comprender cómo ocurre la injusticia sistemática y la desigualdad desde una base multidimensional.

6. Innovación social y participación

La participación e interlocución en las políticas de igualdad de los diferentes agentes sociales implicados, ha sido clave para la elaboración del Diagnóstico de la Realidad LGTBI y del I Plan de Igualdad y Diversidad LGTBI de la Ciudad de Mérida. Dicha participación, continuará siendo esencial para garantizar el correcto desarrollo, implementación, seguimiento y evaluación de este I Plan.

La participación, como metodología de trabajo y desarrollo, debe formar parte de un modelo de gobernanza más democrático y requiere de la facilitación de procesos, herramientas, espacios y recursos para su puesta en marcha real y efectiva.



El establecimiento de nuevos modelos de relación, establecimientos de redes más abiertas y horizontales, promoviendo procesos de innovación social, facilitará y motivará la necesidad de escucha permanente, la participación responsable y la corresponsabilidad para construir juntas una Mérida diversa.

7. Transparencia

La rendición de cuentas de lo que se hace en materia de igualdad y diversidad LGTBI, a través de la evaluación de las políticas y la devolución de resultados, es otro principio que orienta el I Plan. Tiene que ver con la necesidad de trasladar internamente y a la ciudadanía, los avances que se producen en Mérida en igualdad y diversidad LGTBI y cuánto y cómo contribuye a ello el dinero público. Principio de transparencia que, igualmente, debe estar presente en el propio proceso de ejecución, seguimiento y evaluación del I Plan.

Cualquier persona podrá tener acceso a la información sobre el I Plan de Igualdad y Diversidad LGTBI de la Ciudad de Mérida.

8. Transversalidad

El I Plan se configura como una herramienta de política local transversal a todas las áreas y ámbitos de actuación municipal. El objetivo del correcto abordaje de la diversidad sexual, identidad y expresión de género, como base para prevenir las distintas discriminaciones, debe presidir e informar todas las políticas y procedimientos impulsados desde la administración municipal, en cada una de las áreas, delegaciones, servicios, organismos autónomos y empresas municipales.

En este I Plan se contemplan, entre otras medidas, la formación en diversidad afectivo-sexual y de gé-



nero del personal municipal y del personal que se incorpora temporalmente a través de los programas de empleo en Mérida.

9. Sensibilización

La sensibilización de la población constituye una estrategia encaminada a promover la toma de conciencia por parte de la ciudadanía de las realidades de las personas LGBTI, las situaciones discriminato-

rias que enfrentan desde lo local a lo global y que interpelan a la ciudad de Mérida.

Tiene como fundamento último el principio de corresponsabilidad, que involucra de manera coordinada, tanto a la administración pública como a la sociedad civil, en el trabajo por la igualdad de las personas LGBTI, fortaleciendo el compromiso de la ciudad con la democracia, la justicia social y los derechos humanos.

10. Sostenibilidad

El I Plan LGTBI velará por la incorporación de criterios de sostenibilidad en sus actuaciones, desarrollando una mirada global/local que tome como referencia los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 en su implementación.

Sin duda, se pondrán en acción de manera transversal varios ODS, como el ODS 3. Salud y Bienestar, el ODS 4. Educación de calidad, el ODS 5. Igualdad de género y el ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico. Aunque se destaca que, aquellos sobre los que se sustenta este I Plan de manera directa, serían el ODS 10. Reducir la desigualdad en y entre los países, el ODS 11. Lograr que las ciudades sean más inclusivas, seguras, resilientes y sostenibles y el ODS 16. Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas.

11. Ciudadanía, reconocimiento y memoria

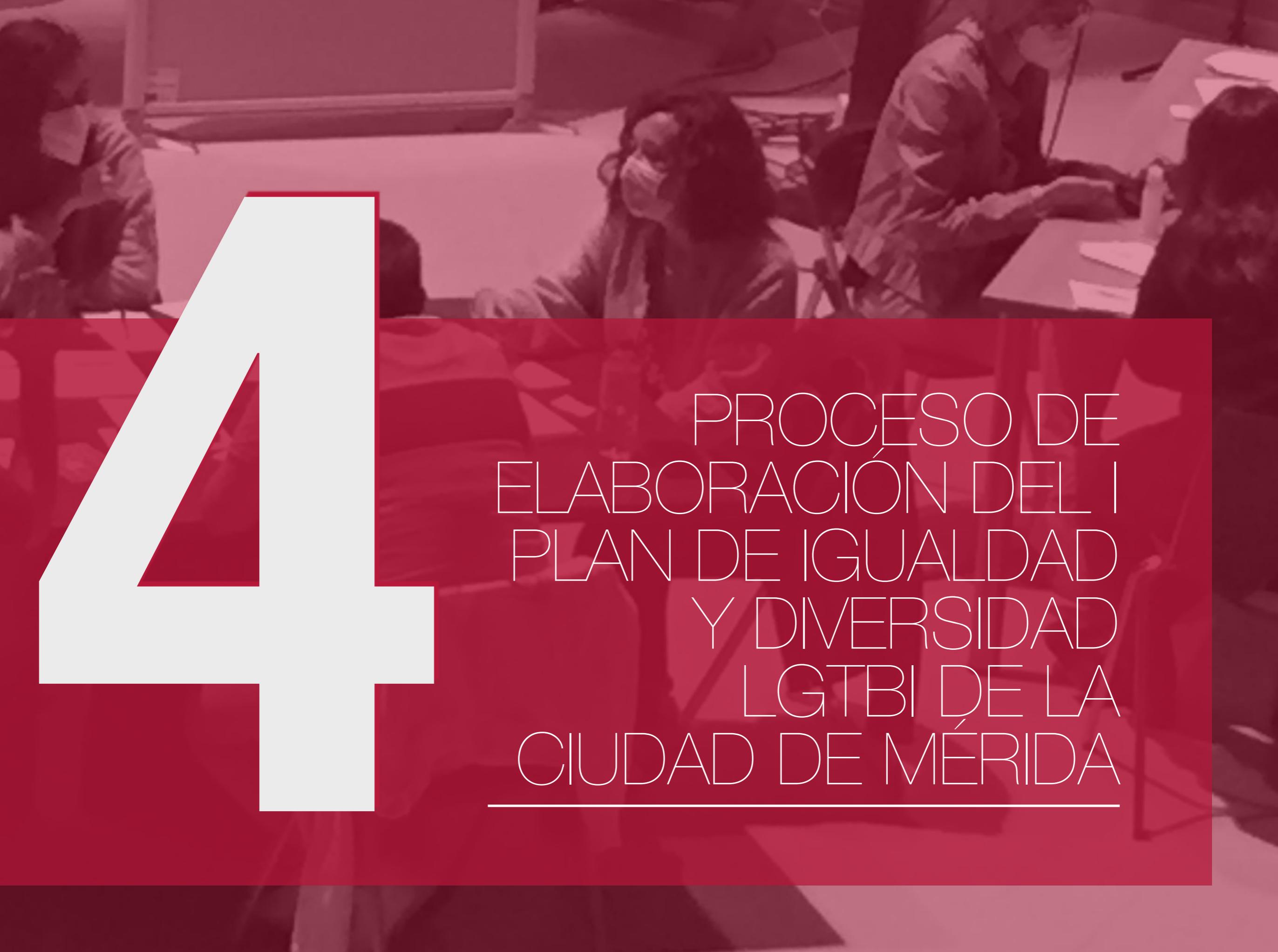
La diversidad afectivo sexual y de género es una realidad que, históricamente, las sociedades han intentado ocultar e invisibilizar, condenando a las personas LGTBI a la marginación y la exclusión social, y negando su condición de ciudadanía de pleno derecho. Dicha invisibilización y, por tanto, discriminación, aumenta exponencialmente si, además, hablamos de personas migrantes, con discapacidad o mayores.

Es necesario visibilizar a todas las personas que se identifican con una orientación sexual no heteronormativa o una identidad sexual o de género diversa, para combatir cualquier manifestación de discriminación y estigma social que se genere, incorporando esta realidad a la gestión municipal.

Este I Plan LGTBI, tiene como máxima pretensión, la de prevenir, corregir y eliminar toda discriminación por razones de orientación sexual, expresión e identidad de género o diversidad corporal en cualquier ámbito de la vida, y en particular en las esferas civil, laboral, social, sanitaria, educativa, económica o cultural de la ciudad de Mérida, garantizando que la igualdad y la no discriminación sea real y efectiva.

Y junto a la visibilización, el reconocimiento. La ciudad de Mérida reconoce la diversidad afectivo sexual y de género, como una forma más de construir ciudadanía, una sociedad más abierta, solidaria, libre y plural. Esto solo es posible gracias al legado de todas aquellas personas y colectivos que lucharon y luchan por defender sus derechos y su dignidad como ciudadanía plena.

Por todo ello, este I Plan LGTBI se ha propuesto difundir y valorar este legado, para que sus protagonistas salgan del olvido y el silencio, y ocupen el lugar que les corresponde en la historia de la ciudad, referentes de igualdad y diversidad LGTBI para las nuevas generaciones.

A background image showing a group of people in a meeting or workshop, with a large red overlay covering the bottom half. The text is overlaid on this red area.

4

PROCESO DE
ELABORACIÓN DEL I
PLAN DE IGUALDAD
Y DIVERSIDAD
LGTBI DE LA
CIUDAD DE MÉRIDA

El proceso que ha dado lugar a la elaboración del I Plan de Igualdad y Diversidad LGTBI de la Ciudad de Mérida, se ha desarrollado de febrero a diciembre de 2021, apostando por métodos y técnicas participativas que incorporan el valor del conocimiento colaborativo, la inteligencia colectiva, el cuidado y respeto a la diversidad de puntos de vistas, necesidades, sensibilidades y deseos en la investigación.

El proceso participativo se ha visto afectado, inexorablemente, por la situación pandémica en la que se ha desarrollado. La incertidumbre socio sanitaria ha dificultado el desarrollo de encuentros presenciales, en algunas ocasiones, y la asistencia a los mismos, en otras. Esta cuestión ha provocado el despliegue de alternativas y de diferentes acciones a las inicialmente contempladas, para conseguir la representatividad de las realidades LGTBI que se ha logrado.

Los espacios y herramientas de conversación on y offline, han constituido un motor para crear conocimiento, sumar voluntades y pasar a la acción, permitiéndonos adaptar el estudio a las necesidades de la situación sanitaria derivada de la pandemia de la Covid 19. Una propuesta metodológica que ha impregnado al plan del sentir, necesidades y emociones de la ciudadanía y colectivos LGTBI.

El proceso de elaboración del I Plan de Igualdad y Diversidad LGTBI de la Ciudad de Mérida, ha sido planteado como un proceso participativo, vivo y dinámico, que abre espacios de creación, ideación y escucha, con el objetivo de que éste sea un plan de la ciudadanía para la ciudadanía, de manera que ésta se configure como agente activo del proceso y no como meras receptoras del mismo.

En total, han sido más de un centenar de personas las que han participado en los distintos encuentros de participación LGTBI realizados, la cumplimentación del Cuestionario 2.0 o mediante las entrevistas a agentes claves y personas referentes por su reconocida trayectoria, activismo y/o responsabilidad en ámbitos de referencia para el colectivo LGTBI.

La participación ha estado dirigida, en exclusiva, a las personas integrantes del colectivo LGTBI, con el propósito de generar un espacio propio, seguro y amable desde el que poder expresarse y trabajar con libertad, ha contado con una amplitud de perfiles, miradas y sentires que convierten al I Plan en una herramienta de gran valor, coherencia y diversidad, enfocada en la realidad de vida del colectivo.

Los objetivos que han guiado este proceso participativo han sido:

- Realizar un Diagnóstico participativo en materia de atención y gestión de la diversidad sexual y de género de la ciudad de Mérida, a través del intercambio de vivencias, sentires, emociones y necesidades sobre distintos ámbitos relevantes para desarrollar una vida plena en la ciudad.
- Codiseñar nuevas ideas que marquen las Líneas Estratégicas del I Plan de Igualdad y Diversidad LGTBI de la Ciudad de Mérida.
- Recoger propuestas concretas de acciones que serían necesarias implantar en la ciudad de Mérida, para incorporar cambios que impacten en la mejora de la vida cotidiana de las personas LGTBI de la ciudad.
- Desarrollar y concretar cada línea estratégica en objetivos municipales y acciones para la mejora de la calidad de vida e igualdad del colectivo LGTBI en la ciudad de Mérida.

Para el diseño y seguimiento del proceso de elaboración de este I Plan LGTBI, se creó un Comité de Seguimiento y Evaluación, formado por la Delegación LGTBI del Ayuntamiento de Mérida, Fundación Triángulo Extremadura y Extremadura Entiende, como entidades LGTBI locales de gran trayectoria y reconocimiento, e Inexsos, como asesoría técnica del proceso.

FASES DEL PROCESO

El proceso de elaboración del I Plan de Igualdad y Diversidad LGTBI de la Ciudad de Mérida se ha desarrollado en torno a cinco fases de participación:

Primera fase. Dedicada a “sintonizar y codiseñar” los objetivos, metodología y acciones para la elaboración del I Plan LGTBI, basado en un trabajo previo de documentación sobre la realidad LGTBI y otros antecedentes normativos en la ciudad, la comunidad autónoma y el Estado. Para ello, junto con el trabajo técnico de gabinete, el Comité de Seguimiento y Evaluación han mantenido reuniones de codiseño y de seguimiento de los procesos de participación y las distintas fases de diagnóstico y elaboración del I Plan LGTBI. Estas reuniones se han desarrollado desde diciembre de 2020 hasta diciembre de 2021, fecha en que se presenta el I Plan LGTBI a la ciudadanía de Mérida.

Segunda fase. Diagnóstico de la realidad LGTBI de la ciudad de Mérida, basado en el análisis de la atención y gestión de la diversidad en la ciudad a partir de las vivencias propias, experiencias y sentires de las personas del colectivo, dada la ausencia de estudios previos relativos a esta temática en la ciudad.

Esta fase se ha desarrollado a través de un proceso participado de diagnóstico, el lanzamiento de un Cuestionario 2.0 a la ciudadanía y de la realización de una serie de entrevistas a agentes claves y personas referentes por su reconocida trayectoria, activismo y/o responsabilidad en ámbitos de referencia para el colectivo LGTBI.

Tercera fase. Ideación, concreción y priorización de las líneas estratégicas, objetivos y medidas que integran el cuerpo del I Plan LGTBI, así como de sus mecanismos de evaluación y seguimiento.

ESPACIOS Y HERRAMIENTAS DE PARTICIPACIÓN PARA DIAGNOSTICAR, IDEAR y CONCRETAR I Plan de Igualdad y Diversidad LGTBI de la Ciudad de Mérida	
Grupo exclusivo de mujeres LBT (online)	18 de febrero de 2021
Grupo exclusivo de familias LGTBI (online)	20 de febrero de 2021
Encuentro de participación LGTBI, en Centro Cultural Alcazaba (presencial)	10 de abril de 2021
Encuentro de participación “Concretamos”, en Centro Cultural Alcazaba (presencial)	28 de junio de 2021
Cuestionario 2.0	Del 13 de abril al 14 de junio de 2021
Entrevistas a agentes claves por su reconocida trayectoria, activismo y/o responsabilidad en ámbitos de referencia para el colectivo LGTBI	Del 28 de abril al 13 de mayo de 2021

Cuarta fase. Análisis y evaluación del borrador del I Plan de Igualdad y Diversidad LGTBI de la Ciudad de Mérida para posibilitar la apertura de un espacio de participación para la propuesta de mejoras, reflexiones y/o apreciaciones a considerar respecto al I Plan LGTBI, antes de la presentación del documento definitivo.

Quinta fase. Presentación y validación del I Plan de Igualdad y Diversidad LGTBI de la Ciudad de Mérida ante la ciudadanía.



Sintonizar y codiseñar
objetivos, metodologías y acciones



Diagnosticar
la realidad LGTBI de la ciudad de Mérida



Idear, concretar y priorizar
Líneas estratégicas, objetivos y medidas



Analizar y evaluar
el borrador del Plan



Presentar y validar
el I Plan de Igualdad y Diversidad LGTBI de la
Ciudad de Mérida



El proceso participativo que ha dado lugar al Diagnóstico de atención y gestión de la diversidad sexual y de género en Mérida se ha desarrollado de febrero a mayo de 2021.

Lanzar este tipo de estudios dirigidos a la población LGTBI se topa con una dificultad de **acceso a la muestra**, al ser esta más complicada de identificar en comparación con otros colectivos para los que existen censos que permiten cuantificar el número de personas pertenecientes a los mismos y diseñar una muestra siguiendo criterios estadísticos. No obstante, aunque la participación en el proceso de elaboración de este diagnóstico no representa la totalidad del colectivo LGTBI de Mérida, se ha contado con un número de aportaciones lo suficientemente amplio para realizar una primera aproximación exploratoria a la realidad LGTBI en la ciudad. Así como, de las necesidades, reivindicaciones y propuestas del colectivo para hacer de Mérida un lugar amable para la diversidad.

Finalmente, se ha optado por el empleo de una **metodología mixta**, combinando tanto elementos de carácter cualitativo como cuantitativo, que permitan reflejar en el análisis, la complejidad de la realidad de la población LGTBI de Mérida y dar cuenta, desde diferentes perspectivas, de la realidad vivida por las personas LGTBI en la ciudad. Las herramientas empleadas para ello han sido:

- Encuentros de participación online con grupos exclusivos del colectivo LGTBI, contemplados como espacios seguros de colaboración, ideación y escucha en los que facilitar además la creación de redes y sinergias entre participantes, entidades y asociaciones de la ciudad, etc.
- Encuentro presencial de participación LGTBI.
- Encuesta a la ciudadanía o Cuestionario 2.0.
- Entrevistas en profundidad a agentes claves.

Los encuentros citados se desarrollaron en torno a tres dinámicas de participación: un primer **mapeo emocional en el que identificar la Mérida AMABLE y la Mérida INCÓMODA** para la diversidad; un **diagnóstico de experiencias en función de distintos ámbitos de actuación**, para cuya definición se han tomado como referentes los ámbitos contemplados en la Ley LGTBI de Extremadura, a través de una matriz semáforo, y un último diagnóstico participativo para la **priorización de las líneas estratégicas del I Plan de Igualdad y Diversidad LGTBI de la Ciudad de Mérida**, considerando línea estratégica como ámbito sobre el que se van a crear objetivos municipales y acciones para la mejora de la calidad de vida e igualdad del colectivo en la ciudad de Mérida.

Las dinámicas empleadas en las distintas sesiones de participación incorporan una importante carga de “Visual Thinking”, bajo la premisa de que las imágenes estimulan, motivan, aclaran y facilitan. De modo que cuentan con un soporte visual que permite clasificar la información de manera visual, facilitando su registro y el acceso a la misma, en concreto, el mapa de la ciudad de Mérida y la matriz semáforo, adaptación de la matriz empleada en el análisis DAFO.

La **mirada cuantitativa** de este estudio se corresponde con la aportada por el Cuestionario 2.0, encuesta lanzada a la ciudadanía LGTBI de Mérida. Las ventajas de esta herramienta radican en su mayor alcance de cara a la participación y la facilidad para sistematizar y explotar la información obtenida.

Con el fin de alcanzar una amplia participación de personas del colectivo LGTBI en su cumplimentación y conseguir los objetivos propuestos, su diseño ha prestado especial interés en el formato de presentación y en la facilidad para rellenar las preguntas. Así, el Cuestionario 2.0 ha contado con un **lenguaje cercano y directo y un formato atractivo**, elaborado con la tecnología de typeform, que permite ser cumplimentado cómodamente desde cualquier dispositivo (smartphones, tabletas, equipos informáticos) independientemente del sistema operativo de los mismos. Han sido más de 60 las personas que han participado a través de este cuestionario.

En su diseño, se combinaron preguntas cerradas, que facilitan la sistematización de la información y permiten realizar una foto fija de la situación actual del colectivo LGTBI en Mérida, y preguntas abiertas, a fin de ofrecer un espacio donde poder compartir con más detalle y matizar experiencias, impresiones, ideas e iniciativas para hacer de Mérida una ciudad más amable a la igualdad y a la diversidad LGTBI.

Dentro de los **métodos cualitativos** empleados, se encuentra la realización de **entrevistas semiestructuradas, a diferentes agentes claves** de la ciudad de Mérida, con el objetivo de completar la información obtenida del Cuestionario 2.0 y de los encuentros de grupos exclusivos con la experiencia de personas expertas y/o referentes en torno al trabajo directo con personas LGTBI, así como en distintos ámbitos de interés para el colectivo.

En total se ha entrevistado a 20 personas identificadas como agentes clave por el “Comité de Seguimiento y Evaluación” del I Plan LGTBI en base a **cuatro criterios**:

1. Trayectoria reconocida por activismo por los derechos LGTBI
2. Ostentar responsabilidad en entidad institucional o social LGTBI
3. Ostentar responsabilidad en entidad institucional o social con representación de algún grupo específico LGTBI entre sus usuarios
4. Ostentar responsabilidad en un ámbito de interés para la población LGTBI

En esta ocasión la pertenencia al colectivo LGTBI no era requisito indispensable para la participación, ya que el interés en estos perfiles ha sido de carácter técnico.

A lo largo de estos cuatro meses la participación ha contado con una amplitud de perfiles, miradas y sentires que convierten al diagnóstico en una herramienta de

gran valor, coherencia y diversidad, enfocada en la realidad de vida del colectivo. Han sido más de un centenar de personas las que han participado en los **cinco encuentros de participación LGTBI** realizados, la cumplimentación del **Cuestionario 2.0** o mediante las **entrevistas** a agentes claves y personas referentes entrevistadas por su reconocida trayectoria, activismo y/o responsabilidad en ámbitos de referencia para el colectivo LGTBI.

El resultado de dicho proceso ha sido la elaboración de un completo “**Informe de diagnóstico en materia de atención y gestión de la diversidad sexual y de género en la ciudad de Mérida**”, cuyas principales conclusiones se presentan a continuación de manera sintética con el objetivo de no hacer demasiado extenso el presente documento.

LA POBLACIÓN LGTBI DE MÉRIDA

Tomando como referencia la muestra de población participante en el Diagnóstico, podemos caracterizar a la población LGTBI de Mérida como una **población relativamente joven**, concentrada principalmente en los grupos de edad entre los 15 y 29 años y los 30 y 45 años. Las **orientaciones y/o identidades más representadas** en Mérida son las de gay, 40,7%; lesbiana, 32,2%, y mujer bisexual, 16,9%. Con menor representación encontramos a hombre bisexual, 3,4%; aquellas que rompen con el binarismo de género, 8,5% y trans, 5,1%.

Se trata, en su mayoría, de personas cualificadas, un 66,7% de la misma posee **estudios superiores**, e integradas en el mercado laboral de manera similar al resto de la ciudadanía de Mérida, al encontrarse un dato relativo a la tasa de desempleo, del 21,7% que se sitúa en niveles cercanos a la tasa de paro de Extremadura del 22,2%.

En lo que se refiere a las **familias LGTBI**, el 36,7% de la población observada ha formado una familia. Un tercio de las mismas, se trata de familias monomarentales de mujeres lesbianas o bisexuales y sus criaturas. Otro tercio, corresponde a parejas con responsabilidades de cuidados de sus padres, madres u otras personas mayores. El último tercio, se corresponde con personas que viven en pareja.

Además, la población LGTBI emeritense puede definirse como una comunidad creativa, proactiva e interesada en hacer de la ciudad un lugar mejor para toda la ciudadanía, con todas las implicaciones que la palabra lugar conlleva como espacio de referencia identitaria, de socialización y creación de vínculos. Hay que destacar el interés por hacer de Mérida un lugar de referencia para el colectivo LGTBI que trascienda barreras locales, regionales e incluso estatales, con interesantes propuestas sobre turismo LGTBI, la institucionalización de una agenda cultural LGTBI y la realización de un encuentro anual temático en el que debatir y compartir ideas sobre distintos aspectos de la realidad LGTBI.



CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

Mérida es percibida y sentida como **una ciudad abierta, respetuosa, que abraza poco a poco con mayor naturalidad la diversidad de su ciudadanía**. A pesar de esta tendencia, aún es necesario realizar un **esfuerzo e impulso desde las instituciones públicas, entidades de la sociedad civil y desde la ciudadanía en su conjunto**, para que todas las personas, independientemente de su identidad y/u orientación sexual, disfruten y vivan la ciudad en igualdad de condiciones. Continúan existiendo agresiones, violencia, limitaciones para participar libre y plenamente en la vida ciudadana, discriminaciones que se

cruzan con otras como el racismo, la xenofobia, otras capacidades..., poniendo de manifiesto la necesidad de trabajar desde un **enfoque interseccional**. De este modo, el I Plan LGTBI de Mérida, más que como un punto de llegada, es concebido como un punto de partida en las reivindicaciones y luchas del colectivo.

Aunque prácticamente la totalidad de las personas participantes, el 90%, afirman visibilizarse sin grandes tapujos, este proceso de visibilización del colectivo LGTBI en Mérida se entiende que no ha sido fácil si tenemos en cuenta la multitud de violencias narradas, con algunos testimonios de gran crudeza, y de las limitaciones que una parte del mismo aún sufre de cara a participar plenamente y en libertad de la ciudad. De este modo, a día de hoy, Mérida sigue sin ser una ciudad completamente segura para su población LGTBI, tal y

como ponen de manifiesto las agresiones narradas por las participantes motivadas por su orientación sexual, identidad y expresión sexual y/o de género a lo largo de su vida.

La importancia de disponer de **redes de apoyo y espacios seguros** para vivir la ciudad de manera amable es muy valorada y se cree firmemente en la necesidad de disponer de **espacios exclusivos LGTBI** en los que poder ser, estar, aprender y compartir en libertad.

En este sentido, tras la investigación participativa en forma de **mapeo emocional** de la ciudad de Mérida, se han identificado numerosos espacios amables para el colectivo que conforman una auténtica red de espacios seguros para las personas LGTBI, a la que esperamos se sigan sumando muchos más lugares. También han hecho visibles aquellos espacios urbanos en los que se concentran discriminaciones, malos tratos y LGTBifobia; proporcionando información de gran valor por el detalle con el que se explican tales situaciones y abriendo la oportunidad de intervenir en dichos espacios para tratar de erradicar este tipo de violencias, muchas de las cuales tienen lugar en instalaciones que prestan servicio público.

Las dificultades encontradas para establecer los límites o fronteras de los ámbitos de trabajo reflejan la **perspectiva sistémica y compleja que requiere el abordaje de la diversidad**. De manera que, aunque finalmente se intervenga desde ámbitos exclusivos, para avanzar en el cambio es necesario no perder de vista la **complementariedad** a la hora de definir las líneas de actuación del I Plan de Igualdad y Diversidad LGTBI de la Ciudad de Mérida. Por otra parte, a lo largo de este proceso de diagnóstico se ha dejado patente la necesidad de que el I Plan LGTBI trabaje con toda la ciudadanía abarcando tanto a las generaciones más jóvenes, en las que se deposita cierta esperanza de cara a que la amabilidad de la ciudad con el colectivo LGTBI siga aumentando, como a aquellas más maduras y cuidando de no dejar atrás a la población con menos recursos.

Estos análisis y conclusiones alcanzadas, son la base desde la que construir el **I Plan de Igualdad y Diversidad LGTBI de la Ciudad de Mérida**, sus líneas estratégicas, objetivos y acciones, con el compromiso y la convicción de diseñar un instrumento de política local que de voz, visibilidad y mejore la vida del colectivo LGTBI en la ciudad de Mérida.





El I Plan de Igualdad y Diversidad LGTBI de la Ciudad de Mérida persigue mejorar la vida del colectivo LGTBI en Mérida, convirtiendo a la ciudad en un espacio amable en el que poder ser y estar en libertad, un espacio de convivencia inclusivo en el que toda la ciudadanía tenga garantizada sus derechos. Este objetivo implica incidir sobre los numerosos ámbitos que integran la vida ciudadana, dando como resultado un espectro de actuación de gran amplitud.

Para operativizar los esfuerzos y compromisos adquiridos por el Ayuntamiento de Mérida con la elaboración de este plan y facilitar su traducción en una hoja de ruta o plan de acción práctico y de utilidad, se han propuesto las siguientes Líneas Estratégicas, teniendo en cuenta la valoración y priorización de los ámbitos de actuación considerados más relevantes por el colectivo LGTBI de la ciudad participante en la fase de Diagnóstico y la visión experta de los perfiles profesionales entrevistados.

LÍNEAS ESTRATÉGICAS del I Plan de Igualdad y Diversidad LGTBI de la Ciudad de Mérida

LÍNEA 1. ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN MUNICIPAL

LÍNEA 2. VISIBILIDAD Y PARTICIPACIÓN

LÍNEA 3. SOCIAL Y FAMILIAR

LÍNEA 4. EDUCACIÓN, FORMACIÓN Y EMPLEO

LÍNEA 5. SALUD

LÍNEA 6. OCIO, CULTURA Y DEPORTE

LÍNEA 1. ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN MUNICIPAL

LÍNEA 1. ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN MUNICIPAL	
Descripción de contenidos	Objetivos estratégicos
<p>El principal objetivo de esta línea es la inclusión del enfoque de la diversidad sexual y de género en las políticas municipales. Se persigue su transversalización en el eje de la organización municipal, fortaleciendo una cultura política y administrativa basada en valores inclusivos. Se trata pues, de una cuestión central para la mejora de las condiciones de vida de las personas LGTBI de Mérida y, por extensión, de la de toda la ciudadanía, consolidando Mérida como una ciudad diversa.</p> <p>En este proceso, la participación juega un papel fundamental, contemplándose la creación de un órgano de representación y participación LGTBI que permita institucionalizar la lógica que ha seguido la ideación del <i>I Plan de Igualdad y Diversidad LGTBI de Mérida</i> como un plan de la ciudadanía para la ciudadanía.</p>	<p>01. Fortalecer la cultura y valores inclusivos en el Ayuntamiento y aumentar el conocimiento de la realidad LGTBI.</p> <p>02. Transversalizar el enfoque de la diversidad sexual y de género en el eje de la organización municipal.</p> <p>03. Realizar un proceso de adaptación y formulación de la documentación y comunicación municipal con carácter inclusivo, adecuándose a la diversidad sexual y afectiva de las personas LGTBI y a la heterogeneidad del hecho familiar.</p> <p>04. Establecer e institucionalizar un órgano referente LGTBI local.</p> <p>05. Incorporar el enfoque del urbanismo social, inclusivo y participativo para la construcción de una Mérida diversa.</p> <p>06. Comunicación y promoción de Mérida como ciudad diversa.</p>

LÍNEA 1. ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN MUNICIPAL

01 Fortalecer la cultura y valores inclusivos en el Ayuntamiento y aumentar el conocimiento de la realidad LGTBI.

Acciones y medidas		Indicadores
L1.01.A1 Formación del personal del Ayuntamiento, empresas y entidades municipales en diversidad sexual y de género, así como en derechos e interpretación de la normativa sobre diversidad, para adecuar su actividad a la heterogeneidad de realidades de las personas LGTBI.	Áreas Implicadas Diversidad LGTBI Igualdad Recursos Humanos Formación y Empleo	Nº de acciones formativas realizadas. Nº de personas que han recibido la formación.
	Temporalización Corto plazo	Grado de satisfacción de las personas formadas.
L1.01.A2 Recomendación para incorporar la valoración de conocimientos en normativa sobre diversidad, para el acceso al desempeño laboral en el Ayuntamiento.	Áreas Implicadas Diversidad LGTBI Igualdad Recursos Humanos Formación y Empleo	Registro de comunicación de dicha recomendación. Nº de convocatorias realizadas con la inclusión de la normativa sobre derechos de las personas LGTBI en el temario.
	Temporalización Medio plazo	
L1.01.A3 Incorporación de cláusulas de no discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género, en las contrataciones, licitaciones, concursos públicos, cesiones a empresas y órdenes de subvenciones que se realicen desde la administración local.	Áreas Implicadas Todas las Áreas	Nº de pliegos que incorporan cláusulas de no discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género.
	Temporalización Corto plazo	
L1.01.A4 Incorporación de cláusulas de inclusión de la diversidad LGTBI en las contrataciones, licitaciones, concursos públicos, cesiones a empresas y órdenes de subvenciones que se realicen desde la administración local, que contemplen la generación de materiales de difusión pública, especialmente cuando se trate de la elaboración de material educativo.	Áreas Implicadas Todas las Áreas	Nº de pliegos que incorporan cláusulas de inclusión de diversidad LGTBI en materiales de difusión pública y/o material educativo.
	Temporalización Corto plazo	
L1.01.A5 Seguimiento de las ayudas públicas locales destinadas a colectivos, asociaciones, entidades y organizaciones que trabajan por la igualdad y diversidad sexual y de género.	Áreas Implicadas Diversidad LGTBI Participación ciudadana Contratación y patrimonio	Nº de proyectos financiados que incluyan la perspectiva de la diversidad sexual y de género.
	Temporalización Corto plazo	Nº de personas beneficiarias por proyectos financiados por el ayuntamiento que incluyan la perspectiva de la diversidad sexual y de género.
L1.01.A6 Creación de un protocolo de actuación interno del Ayuntamiento contra el acoso y prevención de la LGTBifobia y su difusión en el seno de la administración local.	Áreas Implicadas Todas las Áreas.	Creación del Protocolo.
	Temporalización Corto plazo	Nº de acciones y/o campañas de información y formación al personal del Ayuntamiento, entidades y empresas municipales sobre el Protocolo. Nº de otros Protocolos y planes de igualdad e inclusión modificados para incorporar el principio de no discriminación por orientación sexual, identidad y/o expresión de género.

LÍNEA 1. ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN MUNICIPAL
02 Transversalizar el enfoque de la diversidad sexual y de género en el eje de la organización municipal.

Acciones y medidas		Indicadores	
L1.02.A1 Incorporación de objetivos e indicadores de diversidad sexual y de género en las planificaciones municipales.	Áreas Implicadas	Todas las Áreas	Áreas del Ayuntamiento que incluyen objetivos e indicadores de diversidad sexual y de género en sus planificaciones.
	Temporalización	Medio plazo	Nº de planificaciones por área que incluyen objetivos e indicadores basados en la diversidad sexual y de género. % de objetivos y/o medidas con perspectiva de diversidad sexual y de género.
L1.02.A2 Establecer mecanismos de coordinación y seguimiento de los objetivos diversidad sexual y de género de las distintas áreas del Ayuntamiento.	Áreas Implicadas	Todas las Áreas	Nº de reuniones o sesiones de trabajo, coordinación y seguimiento de los objetivos diversidad sexual y de género de las distintas áreas del Ayuntamiento.
	Temporalización	Medio plazo	Nº de áreas del Ayuntamiento que participan en reuniones o sesiones de trabajo, coordinación y seguimiento de los objetivos diversidad sexual y de género de las distintas áreas del Ayuntamiento.

LÍNEA 1. ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN MUNICIPAL

03. Realizar un proceso de adaptación y formulación de la documentación y comunicación municipal con carácter inclusivo, adecuándose a la diversidad sexual y afectiva de las personas LGTBI y a la heterogeneidad del hecho familiar.

Acciones y medidas		Indicadores	
L1.03.A1 Incorporación de un lenguaje inclusivo, respetuoso con la diversidad LGTBI y familiar, en la documentación administrativa de todas las áreas del Ayuntamiento.	Áreas Implicadas Diversidad LGTBI Registro e Información Comunicación	Nº de documentos revisados. Nº de documentos adaptados.	
	Temporalización Corto plazo		
L1.03.A2 Facilitar y hacer más accesibles para la ciudadanía las gestiones administrativas relacionadas con el reconocimiento de los derechos de la población LGTBI en las escuelas municipales y otros servicios municipales.	Áreas Implicadas Diversidad LGTBI Registro e Información Gabinete Jurídico Cultura Deportes	Nº de escuelas municipales y otros servicios municipales con reconocimiento de los derechos de la población LGTBI. Nº de trámites iniciados.	
	Temporalización Medio plazo	Grado de satisfacción de las personas que han iniciado trámites en este sentido.	
L1.03.A3 Empleo desde el Ayuntamiento de una comunicación inclusiva, verbal y no verbal, y trato igualitario de la información del colectivo LGTBI	Áreas Implicadas Diversidad LGTBI Comunicación	Nº de comunicaciones inclusivas realizadas. % de comunicaciones sobre el colectivo y realidad LGTBI respecto al total de comunicaciones municipales.	
	Temporalización Corto plazo		
L1.03.A4 Hacer de la web y las redes sociales del Ayuntamiento un canal para dar mayor visibilidad al I Plan LGTBI y a comunicaciones municipales relacionadas con la diversidad LGTBI.	Áreas Implicadas Diversidad LGTBI Comunicación	Nº de entradas en la web y otros canales de comunicación digital del Ayuntamiento en relación con el I Plan LGTBI y otras comunicaciones relacionadas con la diversidad LGTBI.	
	Temporalización Corto plazo	Alcance de las publicaciones.	
L1.03.A5 Apoyo institucional a las campañas de entidades, organizaciones y asociaciones de defensa de los derechos LGTBI, desde los canales de comunicación del Ayuntamiento, y facilitación del acceso a espacios públicos de la ciudad para fortalecer su visibilidad.	Áreas Implicadas Diversidad LGTBI Igualdad Comunicación Cultura Participación ciudadana	Nº de entradas en la web y otros canales de comunicación del Ayuntamiento destinadas a la difusión de las campañas de entidades LGTBI de Mérida. Nº de campañas y acciones de difusión de las entidades LGTBI de Mérida que apoya el Ayuntamiento.	
	Temporalización Corto plazo	Nº de solicitudes de reservas de espacios y de utilización del espacio público aprobadas a entidades LGTBI.	

LÍNEA 1. ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN MUNICIPAL

04. Establecer e institucionalizar un órgano referente LGTBI local.

Acciones y medidas		Indicadores
L1.04.A1 Creación de un órgano de participación y representación LGTBI, con participación de Ayuntamiento, entidades y ciudadanía, con competencias para la evaluación de impacto LGTBI, seguimiento de evaluación e implementación del I Plan LGTBI.	Áreas Implicadas Diversidad LGTBI Participación Ciudadana Igualdad Gabinete Jurídico	Registro de creación del órgano de participación y representación LGTBI. Nº de reuniones del órgano de participación y representación LGTBI.
	Temporalización Corto plazo	Actas de las reuniones del órgano de participación y representación LGTBI.
L1.04.A2 Creación de un punto informativo, de asesoramiento y acompañamiento LGTBI compuesto por el Ayuntamiento y entidades LGTBI, de cara a la efectiva garantía de los derechos de las personas LGTBI de Mérida.	Áreas Implicadas Diversidad LGTBI Comunicación	Registro de creación del punto de información, asesoramiento y acompañamiento LGTBI. Nº de consultas, servicios de asesoría y acompañamiento realizados.
	Temporalización Corto plazo	Nº de personas usuarias de los servicios de información, asesoramiento y acompañamiento.

LÍNEA 1. ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN MUNICIPAL

05. Incorporar el enfoque del urbanismo social, inclusivo y participativo para la construcción de una Mérida diversa.

Acciones y medidas		Indicadores
L1.05.A1 Incorporar el enfoque del urbanismo social, inclusivo y participativo en las políticas urbanas, desde una mirada crítica con perspectiva de género y diversidad sexual, prestando especial atención en lo referente a mujeres LBT.	Áreas Implicadas Diversidad LGTBI Igualdad Urbanismo y Medio Ambiente Participación Ciudadana	Nº de acciones formativas sobre el enfoque del urbanismo social, inclusivo y participativo en las políticas urbanas. Nº de personas que han recibido la formación.
	Temporalización Medio plazo	Nº de encuentros y sesiones con grupos de trabajo LGTBI para el diseño de proyectos y acciones urbanísticas.
L1.05.A2 Desarrollo de acciones en el ámbito del urbanismo con enfoque de la diversidad sexual y de género, que eliminen las barreras urbanas y minimicen el impacto social de ciertas zonas y espacios de Mérida inseguros e incómodos para el colectivo LGTBI, especialmente en lo que se refiere a mujeres LBT.	Áreas Implicadas Diversidad LGTBI Delegación Igualdad Urbanismo y Medio Ambiente Participación Ciudadana	Nº de acciones realizadas. Barriadas en las que se han realizado. % de actuaciones y proyectos de urbanismo que incluyen objetivos e indicadores de diversidad sexual y de género.
	Temporalización Medio plazo	% de objetivos e indicadores de diversidad sexual y de género, inclusión y participación en los proyectos y acciones urbanísticas.

LÍNEA 1. ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN MUNICIPAL
06. Comunicación y promoción de Mérida como ciudad diversa.

Acciones y medidas		Indicadores
L1.06.A1 Visibilización del colectivo LGTBI y la diversidad familiar en las campañas de publicidad y promoción de la ciudad.	Áreas Implicadas Diversidad LGTBI Comunicación Turismo	% de campañas de publicidad y promoción de la ciudad que incluyen la representación del colectivo LGTBI y la diversidad familiar.
	Temporalización Corto plazo	
L1.06.A2 Fortalecimiento de Mérida como destino turístico LGTBI con la incorporación en la oferta turística de la ciudad de una agenda turística LGTBI.	Áreas Implicadas Diversidad LGTBI Comunicación Turismo Cultura	Creación de una Agenda Turística LGTBI. Nº de campañas de difusión de la oferta de Turismo LGTBI de Mérida realizada desde el Ayuntamiento. Nº de entradas en la web y otros canales de comunicación del Ayuntamiento relativas a la oferta de turismo LGTBI. % de la oferta de turismo de Mérida que incluyen actividades de temática LGTBI.
	Temporalización Medio plazo	
L1.06.A3 Fomento de la creación de espacios y/o eventos de referencia LGTBI.	Áreas Implicadas Diversidad LGTBI Comunicación Turismo Cultura	Nº de eventos que incluyen temática LGTBI.
	Temporalización Medio plazo	
L1.06.A1 Visibilización del colectivo LGTBI y la diversidad familiar en las campañas de publicidad y promoción de la ciudad.	Áreas Implicadas Diversidad LGTBI Comunicación Turismo	% de campañas de publicidad y promoción de la ciudad que incluyen la representación del colectivo LGTBI y la diversidad familiar.
	Temporalización Corto plazo	
L1.06.A4 Promoción de una red de espacios públicos y privados "LGTBI Friendly".	Áreas Implicadas Diversidad LGTBI Comunicación Turismo Cultura Deportes Industria y Comercio	Nº de espacios adheridos a la red LGTBI friendly. Nº de acciones de difusión a través de los canales de comunicación del ayuntamiento para informar sobre la red de espacios LGTBI friendly.
	Temporalización Corto plazo	

LÍNEA 2. VISIBILIDAD Y PARTICIPACIÓN

LÍNEA 2. VISIBILIDAD Y PARTICIPACIÓN	
Descripción de contenidos	Objetivos estratégicos
<p>El principal objetivo de esta línea es la inclusión del enfoque de la diversidad sexual y de género en las políticas municipales. Se persigue su transversalización en el eje de la organización municipal, fortaleciendo una cultura política y administrativa basada en valores inclusivos. Se trata pues, de una cuestión central para la mejora de las condiciones de vida de las personas LGTBI de Mérida y, por extensión, de la de toda la ciudadanía, consolidando Mérida como una ciudad diversa.</p> <p>En este proceso, la participación juega un papel fundamental, contemplándose la creación de un órgano de representación y participación LGTBI que permita institucionalizar la lógica que ha seguido la ideación del <i>I Plan de Igualdad y Diversidad LGTBI de Mérida</i> como un plan de la ciudadanía para la ciudadanía.</p>	<p>01. Fortalecer la cultura y valores inclusivos en el Ayuntamiento y aumentar el conocimiento de la realidad LGTBI.</p> <p>02. Transversalizar el enfoque de la diversidad sexual y de género en el eje de la organización municipal.</p> <p>03. Realizar un proceso de adaptación y formulación de la documentación y comunicación municipal con carácter inclusivo, adecuándose a la diversidad sexual y afectiva de las personas LGTBI y a la heterogeneidad del hecho familiar.</p>

LÍNEA 2. VISIBILIDAD Y PARTICIPACIÓN
01. Recuperar y generar memoria y referentes LGTBI, realizando una genealogía histórica y presente.

	Acciones y medidas	Indicadores
L2.01.A1 Creación de referentes para la población LGTBI a través de campañas y/o acciones destinadas a la recuperación de la memoria histórica y visibilización de referentes LGTBI.	Áreas Implicadas Diversidad LGTBI Bibliotecas y Archivo Cultura (Mérida pensada, narrada y soñada) Participación ciudadana Museos y Patrimonio Histórico	Nº de campañas y/o acciones destinadas a la recuperación de la memoria histórica y generación de referentes LGTBI. Nº de referentes a los que se hace mención.
	Temporalización Medio Plazo	Nº de participantes en actividades de recuperación de la memoria histórica y generación de referentes LGTBI.
L2.01.A2 Impulsar la recogida y difusión de testimonios de personas públicas y anónimas vinculadas a la ciudad, que sirvan para generar referentes LGTBI, visibilizar y empoderar a las personas pertenecientes al colectivo.	Áreas Implicadas Diversidad LGTBI Participación ciudadana Cultura (Mérida pensada, narrada y soñada) Comunicación	Nº de testimonios de personas LGTBI recogidos. Nº de acciones de difusión derivadas de la recogida de testimonios a personas LGTBI.
	Temporalización Corto Plazo	Nº de acciones de difusión a través de los canales de comunicación del Ayuntamiento de la producción resultante de la recogida de testimonios a personas LGTBI.
L2.01.A3 Promoción de archivos bibliográficos y/o documentales de temática LGTBI en la red de bibliotecas municipales.	Áreas Implicadas Diversidad LGTBI Bibliotecas y Archivo Cultura	Nº de acciones destinadas a la creación de fondos de temática LGTBI. Nº de bibliotecas municipales que registran un fondo bibliográfico LGTBI.
	Temporalización Medio Plazo	% de los fondos de las bibliotecas municipales dedicados a temática LGTBI.
L2.01.A4 Promoción de un fondo documental LGTBI en el Archivo Municipal.	Áreas Implicadas Diversidad LGTBI Bibliotecas y Archivo Cultura (Mérida pensada, narrada y soñada)	Nº de acciones destinadas a la promoción del fondo LGTBI del Archivo Municipal. % de los fondos del Archivo Municipal dedicados a temática LGTBI.
	Temporalización Medio plazo	Creación del fondo documental LGTBI del Archivo Municipal.
L2.01.A5 Fomento de la visibilización de la Memoria LGTBI y sus activistas desde el ayuntamiento, destinando para su reconocimiento lugares concretos en el espacio público y callejero emeritense.	Áreas Implicadas Diversidad LGTBI Cultura (Mérida pensada, narrada y soñada) Participación Ciudadana Urbanismo y medio ambiente Museos y Patrimonio Histórico	Nº de referencias LGTBI añadidas al callejero. Nº de placas y monumentos LGTBI instalados.
	Temporalización Medio Plazo	% respecto al total de nuevas placas y monumentos instalados.

LÍNEA 2. VISIBILIDAD Y PARTICIPACIÓN

02. Visibilizar al colectivo LGTBI en la vida ciudadana y a Mérida como lugar de no discriminación y ciudad de derechos.

Acciones y medidas		Indicadores
L2.02.A1 Fortalecimiento de la celebración y/o conmemoración de los días claves en la reivindicación del colectivo.	Áreas Implicadas Diversidad LGTBI Comunicación Participación ciudadana Festejos Educación	Nº de días celebrados. Nº de acciones realizadas. Nº de personas que participan en las actividades.
	Temporalización Medio plazo	
L2.02.A2 Consolidar la celebración del Orgullo como referente institucional.	Áreas Implicadas Diversidad LGTBI Comunicación Participación ciudadana Festejos	Nº de acciones realizadas desde el ayuntamiento en torno a la celebración del Orgullo. Nº de acciones de difusión de las acciones con motivo del Orgullo.
	Temporalización Corto plazo	Nº de personas que participan en las actividades.
L2.02.A3 Creación de señalética y simbología donde se visualice que la discriminación por motivos de identidad sexual y de género no cabe en la ciudad de Mérida ("Espacio libre de LGTBIfobia")	Áreas Implicadas Diversidad LGTBI Comunicación Turismo Cultura Deportes Industria y Comercio Participación ciudadana	Nº de acciones para la creación participativa de señalética y simbología. Nº de señalética y simbología instalada, desglosada por la naturaleza de los espacios que la albergan. Nº de acciones de difusión a través de los canales de comunicación del ayuntamiento para informar del proceso creativo y su resultado.
	Temporalización Corto Plazo	

LÍNEA 2. VISIBILIDAD Y PARTICIPACIÓN

03. Promover el enfoque de barrio para que la diversidad permee a toda la ciudadanía.

Acciones y medidas		Indicadores	
<p>L2.03.A1 Tejer redes de trabajo y colaboración con asociaciones vecinales, AMPAS y otras entidades ciudadanas, para la realización de acciones de sensibilización y divulgación de la realidad LGTBI, el valor de la igualdad en diversidad, así como la difusión y participación en el marco del I Plan LGTBI.</p>	<p>Áreas Implicadas</p> <p>Diversidad LGTBI Participación ciudadana Comunicación</p>	<p>Entidades ciudadanas con las que se ha establecido colaboración.</p> <p>Entidades ciudadanas y asociaciones vecinales que participan en reuniones vinculadas a la implementación del I Plan LGTBI.</p>	
	<p>Temporalización</p> <p>Corto plazo</p>	<p>Nº de acciones llevadas a cabo con entidades ciudadanas.</p>	
<p>L2.03.A2 Generar campañas y acciones que promuevan la sensibilización, concienciación, prevención y erradicación de la discriminación y violencias ejercidas sobre las personas LGTBI, así como el valor positivo de la diversidad en materia de identidad y expresión de género, relaciones afectivo-sexuales y familiares. Prestando especial atención a sectores de población especialmente discriminados e involucrando de forma visible y positiva a la ciudadanía de Mérida.</p>	<p>Áreas Implicadas</p> <p>Diversidad LGTBI Comunicación Participación ciudadana</p>	<p>Nº de campañas y/o acciones realizadas.</p> <p>Nº de participantes en las acciones realizadas.</p>	
	<p>Temporalización</p> <p>Corto plazo</p>	<p>% de las campañas y/o acciones realizadas dirigidas a sectores de población especialmente discriminados respecto al total y desglosado por tipo de población.</p> <p>Materiales de divulgación y recursos visuales para las campañas.</p>	

LÍNEA 3. SOCIAL Y FAMILIAR

LÍNEA 3. SOCIAL Y FAMILIAR	
Descripción de contenidos	Objetivos estratégicos
<p>Los objetivos y medidas contemplados en esta línea estratégica se encuentran orientados a garantizar al colectivo LGTBI el acceso en igualdad de condiciones a los sistemas y recursos de protección social; a garantizar una atención social inclusiva que tenga en cuenta la intersección de la diversidad de orientación sexual e identidad de género con otras fuentes de desigualdad; a reforzar los derechos de las familias no heteronormativas, y trabajar por la construcción de una ciudadanía diversa.</p>	<p>01. Apoyo y protección a colectivos que sufren vulneración de sus derechos por razones de identidad sexual y/o de género, y víctimas de LGTBfobia.</p> <hr/> <p>02. Fortalecer la atención a la diversidad del hecho familiar y apoyo y protección a la infancia y juventud.</p>

LÍNEA 3. SOCIAL Y FAMILIAR
01. Apoyo y protección a colectivos que sufren vulneración de sus derechos por razones de identidad sexual y/o de género, y víctimas de LGTBIfobia.

	Acciones y medidas		Indicadores
L3.01.A1 Información y formación sobre el Protocolo LGTBI del ayuntamiento al personal de los Servicios Sociales de Base.	Áreas Implicadas Diversidad LGTBI Servicios Sociales, Mayores y Vivienda Diversidad funcional e Inclusión Comunicación		Nº de acciones y campañas de información y formación del personal de los Servicios Sociales de Base sobre el Protocolo LGTBI. Nº de participantes en las campañas.
	Temporalización Corto plazo		Grado de satisfacción con la formación de las personas participantes.
L3.01.A2 Promover la creación de protocolos de atención y gestión de la diversidad y prevención de LGTBIfobia para centros, entidades y/o profesionales de la atención a personas con discapacidad, dependientes y centros de mayores tanto de titularidad municipal como de carácter privado-concertado pero que reciben financiación del ayuntamiento.	Áreas Implicadas Diversidad LGTBI Servicios Sociales, Mayores y Vivienda Diversidad funcional e Inclusión Comunicación		Creación del Protocolo de atención y gestión de la diversidad y prevención de LGTBIfobia para centros, entidades y/o profesionales de la atención a personas con discapacidad. Creación de Protocolo para la actuación y prevención de la LGTBIfobia en centros de mayores.
	Temporalización Medio plazo		Nº de acciones y campañas de información y formación del personal de dichos centros sobre el Protocolo.
L3.01.A3 Mejora de las competencias interculturales y en materia de diversidad LGTBI de las personas pertenecientes a equipos técnicos que atienden a personas migrantes LGTBI, en concreto, y al personal sanitario, administrativo, educativo, servicios sociales y policía local, en general.	Áreas Implicadas Diversidad LGTBI Servicios Sociales, Mayores y Vivienda Diversidad funcional e Inclusión Formación y empleo Sanidad Cooperación y Migraciones		Nº de acciones informativas y/o formativas sobre el enfoque multicultural sobre diversidad sexual y de género desglosados por población profesional destinataria. % de acciones informativas y/o formativas sobre el enfoque multicultural sobre diversidad sexual y de género desglosados por población profesional destinataria.
	Temporalización Medio plazo		Materiales informativos y/o formativos.
L3.01.A4 Impulsar y facilitar medidas que permitan dar respuesta a necesidades concretas de personas migrantes y/o refugiadas LGTBI y personas refugiadas LGTBI.	Áreas Implicadas Servicios Sociales, Mayores y Vivienda Diversidad funcional e Inclusión Diversidad LGTBI Comunicación Cooperación y Migraciones y Migraciones		Convenios de colaboración con otras entidades para dar respuesta a necesidades de personas migrantes y/o refugiadas LGTBI. Nº de personas migrantes y/o refugiadas LGTBI acogidas a estas medidas.
	Temporalización Medio plazo		

Acciones y medidas		Indicadores
L3.01.A5 Fortalecer las alianzas con entidades especializadas en la atención a personas LGTBI con discapacidad.	Áreas Implicadas Diversidad LGTBI Diversidad funcional e Inclusión Servicios Sociales, Mayores y Vivienda	Convenios de colaboración con otras entidades para dar respuesta a necesidades de personas LGTBI con discapacidad.
	Temporalización Corto plazo	
L3.01.A6 Información y sensibilización a las familias de personas con discapacidad intelectual en temática de diversidad sexual y de género.	Áreas Implicadas Diversidad LGTBI Diversidad funcional e Inclusión	Nº de acciones realizadas con las familias de personas con discapacidad intelectual LGTBI.
	Temporalización Corto plazo	Nº de participantes de las acciones. Materiales informativos y divulgativos sobre la realidad LGTBI y la discapacidad.
L3.01.A7 Promoción de acciones en materia LGTBI en los lugares identificados como espacios más incómodos para el colectivo LGTBI en la ciudad.	Áreas Implicadas Diversidad LGTBI Participación ciudadana Comunicación	Nº de acciones desarrolladas. % respecto al total de acciones en materia LGTBI desarrolladas.
	Temporalización Medio plazo	Nº de participantes. Nº de acciones de comunicación y difusión de las acciones a realizar.

LÍNEA 3. SOCIAL Y FAMILIAR

02 Fortalecer la atención a la diversidad del hecho familiar y apoyo y protección a la infancia y juventud.

Acciones y medidas		Indicadores
L3.02.A1 Promocionar, en colaboración con los centros de menores, la divulgación de la diversidad familiar, para garantizar que los y las menores que sean susceptibles de adopción o acogida conozcan dicha realidad.	Áreas Implicadas Diversidad LGTBI Servicios Sociales, Mayores y Vivienda Educación Comunicación	Nº de acciones educativas y divulgativas en centros de menores sobre diversidad familiar. Nº de participantes en las acciones y % del total.
	Temporalización Medio plazo	% de centros de menores en los que se han realizado acciones educativas y formativas de la diversidad familiar.
L3.02.A2 Promover la educación en diversidad sexual y de género y del hecho familiar entre la juventud, para facilitar referencias LGTBI en el proceso de desarrollo y definición de su identidad.	Áreas Implicadas Diversidad LGTBI Educación Juventud	Nº de acciones realizadas. Nº de participantes en las acciones.
	Temporalización Corto plazo	Grado de satisfacción.

LÍNEA 4. EDUCACIÓN, FORMACIÓN Y EMPLEO

LÍNEA 4. EDUCACIÓN, FORMACIÓN Y EMPLEO	
Descripción de contenidos	Objetivos estratégicos
<p>La Línea Estratégica “Educación, Formación y Empleo” abarca un campo de actuación de gran amplitud, pero estratégico. Por un lado, la educación juega un papel esencial en nuestra manera de relacionarnos, de entender y enfrentarnos a lo que nos rodea, sentando las bases de sociedades más justas e igualitarias. Por otro lado, el empleo es una fuente vital de autonomía personal.</p> <p>Teniendo en cuenta las competencias y recursos del Ayuntamiento, los esfuerzos en esta Línea se dirigen principalmente a hacer de los ámbitos de la educación y el empleo herramientas claves para la prevención de la LGTBIfobia, fomentando iniciativas orientadas a erradicar discriminaciones y fuentes de violencias. Para ello, se trabajará la inclusión de la realidad LGTBI en la vida cotidiana de los centros educativos y de trabajo, así como la promoción de la formación en diversidad sexual y de género para profesionales de diversa índole.</p>	<p>01. Promover la formación en diversidad sexual y de género en el ámbito de la educación, formación y empleo.</p> <p>02. Colaboración del Ayuntamiento para la formación de profesionales del sector público y entidades de carácter social que desarrollan actividad en la ciudad, en materia de atención y gestión de la diversidad sexual y de género y de la realidad LGTBI.</p> <p>03. Favorecer el acceso al empleo en igualdad de condiciones a las personas LGTBI.</p>

LÍNEA 4. EDUCACIÓN, FORMACIÓN Y EMPLEO

01. Promover la formación en diversidad sexual y de género en el ámbito de la educación, formación y empleo.

Acciones y medidas		Indicadores
L4.01.A1 Promoción desde el Ayuntamiento de acciones de formación continuada a profesorado y docentes (de educación formal y, especialmente, de las escuelas municipales) en diversidad e identificación y prevención de LGTBifobia.	Áreas implicadas Diversidad LGTBI Educación Formación y Empleo	Nº de acciones formativas impartidas. Nº de participantes en las acciones formativas. % respecto al total del profesorado de Mérida.
	Temporalización Corto plazo	Grado de satisfacción de participantes. Materiales divulgativos sobre la diversidad sexual y de género destinados al profesorado.
L4.01.A2 Promoción de charlas y acciones educativas al alumnado de los centros educativos y escuelas municipales de la ciudad, sobre diversidad sexual, diversidad de género y el bullying asociado, independientemente de las etapas formativas.	Áreas implicadas Diversidad LGTBI Educación Formación y Empleo Juventud	Nº de acciones realizadas. % de centros educativos y escuelas municipales de Mérida que han recibido las acciones. Nº de participantes.
	Temporalización Corto plazo	% respecto al total del alumnado. Grado de satisfacción de participantes. Materiales divulgativos sobre la diversidad sexual y de género destinados al alumnado.
L4.01.A3 Promover la colaboración y fortalecer las alianzas con entidades, organizaciones y/o asociaciones que llevan a cabo charlas y acciones sobre sexualidad dirigidas a infancia y juventud, para que incorporen en estas las realidades LGTBI.	Áreas implicadas Diversidad LGTBI Sanidad	% de charlas sobre sexualidad apoyadas por el Ayuntamiento que incluyen contenidos y referencias a la realidad LGTBI. Nº de participantes en las charlas.
	Temporalización Corto plazo	% de centros educativos en los que se realizan charlas sobre sexualidad que incluyen la realidad LGTBI. Materiales divulgativos sobre educación sexual inclusiva.
L4.01.A4 Realización de acciones de sensibilización y concienciación en los centros de trabajo, especialmente municipales, sobre diversidad sexual, diversidad de género y el mobbing laboral asociado a ello.	Áreas implicadas Diversidad LGTBI Formación y Empleo Industria y Comercio	Nº de acciones impartidas. Nº de participantes. Grado de satisfacción de participantes.
	Temporalización Medio plazo	Materiales divulgativos sobre la diversidad sexual y de género en el ámbito laboral y el mobbing asociado a ello.

Acciones y medidas

Indicadores

<p>L4.01.A5 Diseños de acciones de educación no formal en diversidad sexual y de género a través de recursos municipales como campamentos y actividades extraescolares entre otros.</p>	<p>Áreas implicadas</p> <p>Diversidad LGTBI Educación Formación y Empleo Juventud Servicios Sociales, Mayores y Vivienda Diversidad funcional e inclusión</p>	<p>Nº de acciones realizadas.</p> <p>Nº de participantes en las acciones realizadas.</p> <p>Grado de satisfacción de participantes.</p>
	<p>Temporalización</p> <p>Corto plazo</p>	
<p>L4.01.A6 Promover, desde los consejos escolares, el fomento de la incorporación del enfoque de diversidad sexual, diversidad de género y familiar en los Proyectos Educativos o de Centro de la ciudad.</p>	<p>Áreas implicadas</p> <p>Diversidad LGTBI Participación ciudadana Educación</p>	<p>Nº de colaboraciones de entidades municipales en Proyectos Educativos o de Centro.</p> <p>Nº de Proyectos Educativos o de Centro sobre diversidad sexual y de género y % respecto al total.</p> <p>% de Proyectos Educativos o de Centro que incluyen aspectos relacionados con la diversidad sexual y de género.</p>
	<p>Temporalización</p> <p>Medio plazo</p>	

LÍNEA 4. EDUCACIÓN, FORMACIÓN Y EMPLEO

02. Colaboración del Ayuntamiento con otras entidades, para la formación de profesionales del sector público y organizaciones de carácter social que desarrollan actividad en la ciudad en materia de atención y gestión de la diversidad sexual y de género.

Acciones y medidas		Indicadores	
L4.02.A1 Jornadas formativas en diversidad sexual y de género y acciones de divulgación en los ámbitos sanitarios, servicios sociales, socioeducativo, personal de la administración, ONGs y otras entidades cuya labor sea de interés social	Áreas Implicadas Diversidad LGTBI Educación Formación y Empleo Participación Ciudadana	Nº de jornadas formativas realizadas desglosadas por población destinataria. Nº de participantes en las jornadas formativas desglosados por población destinataria.	
	Temporalización Corto plazo	Grado de satisfacción de participantes.	
L4.02.A2 Formación continua en diversidad sexual y de género de la policía local	Áreas Implicadas Diversidad LGTBI Policía Local Formación y Empleo	Nº de acciones formativas impartidas. Nº de participantes en las acciones formativas.	
	Temporalización Corto plazo	% respecto al total del cuerpo de la policía local de Mérida. Grado de satisfacción de participantes.	
L4.02.A3 Favorecer la elaboración de materiales didácticos de lectura fácil para educar en tolerancia, en diversidad sexual y de género y en la diversidad del hecho familiar.	Áreas Implicadas Diversidad LGTBI Educación Comunicación	Nº de materiales didácticos inclusivos creados en lectura fácil. Nº de acciones de difusión de los materiales realizadas desde el ayuntamiento.	
	Temporalización Medio plazo	Nº de acciones de difusión de los materiales realizadas desde las entidades que colaboran en su elaboración.	

LÍNEA 4. EDUCACIÓN, FORMACIÓN Y EMPLEO

03. Favorecer el acceso al empleo en igualdad de condiciones a las personas LGTBI.

Acciones y medidas		Indicadores
L4.03.A1 Promoción de la implementación de protocolos contra la LGTBIfobia en el ámbito laboral y de empresas LGTBI friendly.	Áreas Implicadas Diversidad LGTBI Industria y Comercio Formación y Empleo Comunicación	Nº de acciones y campañas de información y formación a comerciantes, empresarios y centros de trabajo de la ciudad. Nº de empresas, comercios y centros de trabajo adscritos al protocolo o protocolos.
	Temporalización Medio plazo	Nº de acciones y/o campañas de difusión de los protocolos a la ciudadanía.
L4.03.A2 Incorporación en los planes de empleo municipales de cláusulas de contratación socialmente responsables, destinadas a garantizar el acceso al empleo de las personas trans en situación de riesgo y/o exclusión social.	Áreas Implicadas Diversidad LGTBI Formación y empleo Recursos Humanos Contratación y patrimonio	Creación de las cláusulas de contratación. Nº de planes de empleo en los que se han incorporado las cláusulas y % respecto al total de planes.
	Temporalización Medio plazo	Nº personas trans que han accedido al empleo a través de dichas cláusulas.
L4.03.A3 Promoción del empleo y de la formación profesional de las personas trans.	Áreas Implicadas Diversidad LGTBI Formación y empleo Servicios Sociales, Mayores y Vivienda	Nº de acciones de promoción de la formación profesional y capacitación para el empleo dirigidas a personas trans. Nº de planes de empleo en los que se ha incorporado a personas trans.
	Temporalización Medio plazo	Nº de personas trans en planes de empleo municipales.

LÍNEA 5. SALUD

LÍNEA 5. SALUD	
Descripción de contenidos	Objetivos estratégicos
<p>La Línea Estratégica “Salud” se orienta principalmente a hacer de los centros de salud de la ciudad, espacios amables para las personas LGTBI, con el objetivo de garantizar una atención sanitaria de calidad, libre de estereotipos y prejuicios que, además de exponer a las personas LGTBI a situaciones de violencia, pueden tener consecuencias sobre la imprecisión en la prevención y tratamiento de enfermedades, especialmente las relacionadas con la salud sexual.</p> <p>La falta de competencias municipales en este ámbito dificulta la acción del Ayuntamiento en la vida cotidiana de los centros de salud de Mérida. Sin embargo, esto no impide que adquiera compromisos para que el aspecto más social de la atención sanitaria, de cuenta de las distintas realidades sexoafectivas del colectivo, de la diversidad del hecho familiar y del respeto a la autodeterminación de la identidad de género.</p>	<p>01. Fomentar, en colaboración con otras administraciones, la incorporación del enfoque de diversidad en los centros sanitarios, a partir de la creación de un convenio entre el Ayuntamiento y el Servicio Extremeño de Salud (SES) que incida en materia de interculturalidad, sanidad, maternidad, sexualidad y acompañamiento psicológico.</p> <p>02. Promover, en colaboración con otras administraciones, una atención sanitaria inclusiva y facilitar el acceso para la población LGTBI en igualdad de condiciones.</p>

LÍNEA 5. SALUD

01 Fomentar, en colaboración con otras administraciones, la incorporación del enfoque de diversidad en los centros sanitarios, a partir de la creación de un convenio entre el Ayuntamiento y el Servicio Extremeño de Salud (SES) que incida en materia de interculturalidad, sanidad, maternidad, sexualidad y acompañamiento psicológico.

Acciones y medidas		Indicadores
L5.01.A1 Promover la elaboración y firma de un convenio de colaboración entre el Ayuntamiento y el Servicio Extremeño de Salud (SES) para posibilitar la incorporación del enfoque de diversidad sexual y de género en los centros de salud, especialmente en los ámbitos de interculturalidad, sanidad, maternidad, sexualidad y acompañamiento psicológico.	Áreas Implicadas Diversidad LGTBI Sanidad Alcaldía	Nº de acciones encaminadas a la elaboración del convenio. Registro de firma del convenio.
	Temporalización Corto plazo	Nº de actuaciones realizadas en los centros de salud a partir de la firma del convenio.

LÍNEA 5. SALUD

02. Promover, en colaboración con otras administraciones, una atención sanitaria inclusiva y facilitar el acceso para la población LGTBI en igualdad de condiciones.

Acciones y medidas		Indicadores	
L5.02.A1 Incluir en la propuesta del convenio, la revisión y adaptación de la documentación del ámbito sanitario a la diversidad del hecho familiar y a la autodeterminación de la identidad de género.	Áreas Implicadas Diversidad LGTBI Sanidad SES	Incorporación en el Convenio entre Ayuntamiento y SES del compromiso de adaptación de documentación sanitaria a la diversidad del hecho familiar. Nº de documentos revisados.	
	Temporalización Medio plazo	Nº de documentos adaptados.	
L5.02.A2 Incluir en la propuesta del convenio, la colaboración en acciones formativas, de los profesionales sanitarios sobre la realidad LGTBI, con especial atención a la salud sexual y salud reproductiva de las mujeres LBT en el marco del convenio de colaboración con el SES.	Áreas Implicadas Diversidad LGTBI Sanidad Formación y Empleo Comunicación	Nº de acciones formativas desarrolladas sobre realidad LGTBI a profesionales sanitarios sobre la realidad LGTBI. % de las acciones formativas sobre salud sexual y reproductiva LGTBI del total de acciones sobre realidad LGTBI.	
	Temporalización Medio Plazo	Nº de participantes y % respecto al total de personal de los centros sanitarios de Mérida.	
L5.02.A3 Incorporación del enfoque de la diversidad sexual y de género en las campañas municipales de prevención de ETS e ITS.	Áreas Implicadas Diversidad LGTBI Sanidad Comunicación Juventud	Nº de campañas de prevención de ETS e ITS con enfoque de la diversidad sexual y de género.	
	Temporalización Corto plazo	Materiales informativos.	
L5.02.A4 Promover campañas para facilitar y difundir el acceso a las pruebas de VIH.	Áreas Implicadas Diversidad LGTBI Sanidad Comunicación	Nº de campañas desarrolladas. Nº de acciones de comunicación y difusión de las campañas a través de la web del ayuntamiento y otros canales de comunicación.	
	Temporalización Corto plazo		

LÍNEA 6. OCIO, CULTURA Y TIEMPO LIBRE

LÍNEA 6. OCIO, CULTURA Y TIEMPO LIBRE	
Descripción de contenidos	Objetivos estratégicos
<p>Gozar de una ciudadanía plena también pasa por el acceso y disfrute del ocio, la cultura y el tiempo libre, derechos estrechamente vinculados con la convivencia y la participación de lo común, además de jugar un importante papel en el desarrollo de la identidad.</p> <p>De este modo, promocionar una cultura inclusiva, en la que se vea representada toda la ciudadanía, fomentar una oferta de ocio y práctica deportiva inclusivas y libre de violencias, constituyen los principales objetivos de esta Línea Estratégica.</p>	<p>01. Promoción de una cultura inclusiva.</p> <hr/> <p>02. Fomentar una oferta de ocio inclusiva y garantizar la participación en actividades culturales, ocio y tiempo libre en condiciones de igualdad a las personas LGTBI.</p> <hr/> <p>03. Garantizar la práctica deportiva en condiciones de igualdad.</p>

LÍNEA 6. OCIO, CULTURA Y TIEMPO LIBRE

01. Promoción de una cultura inclusiva.

Acciones y medidas		Indicadores
L6.01.A1 Incorporar en la agenda cultural y de ocio municipal actividades de temática LGTBI y visibilizar la obra de autoría de personas LGTBI.	Áreas implicadas Diversidad LGTBI Cultura Museos y Patrimonio Hist. Juventud Participación ciudadana Comunicación	Nº de acciones realizadas. % de la oferta de la agenda cultural y de ocio de la ciudad que incluye eventos y actividades de temática LGTBI. Nº de participantes en los eventos y actividades de temática LGTBI.
	Temporalización Corto plazo	% de Centros Culturales de la ciudad que albergan eventos y actividades de temática LGTBI. Nº de colaboraciones con espacios culturales privados para la promoción y visibilización de creaciones y artistas LGTBI.
L6.01.A2 Promover actividades sobre diversidad sexual y de género desde la red de bibliotecas municipales que facilite el estudio, investigación y divulgación sobre la lucha por los derechos de las personas LGTBI, producción literaria del colectivo, etc.	Áreas implicadas Diversidad LGTBI Biblioteca y archivo Comunicación	Nº de actividades en materia de diversidad sexual y de género y producción literaria LGTBI, realizadas por la red de bibliotecas municipales. Nº de personas asistentes.
	Temporalización Corto plazo	% de bibliotecas municipales que llevan a cabo acciones que muestran la diversidad afectivo- sexual y de género y dan a conocer la producción literaria LGTBI. Nº de acciones de difusión de dichas actividades desde el Ayuntamiento.
L6.01.A3 Caseta de ediciones LGTBI en la Feria del Libro, con especial atención a la literatura infantil.	Áreas Implicadas Diversidad LGTBI Bibliotecas y archivo Cultura Juventud	Caseta de ediciones LGTBI en la Feria del Libro. % de casetas de la Feria del Libro con sección LGTBI.
	Temporalización Corto plazo	
L6.01.A4 Promoción de cine LGTBI en los cines de verano de la ciudad.	Áreas Implicadas Diversidad LGTBI Cultura Juventud Participación ciudadana Comunicación	Nº de ciclos de cine de verano de temática LGTBI. % de ciclos de cine de verano que incluyen referencias LGTBI.
	Temporalización Corto plazo	

LÍNEA 6. OCIO, CULTURA Y TIEMPO LIBRE
02. Fomentar una oferta de ocio inclusiva y garantizar la participación en actividades culturales, ocio y tiempo libre en condiciones de igualdad a las personas LGTBI.

Acciones y medidas		Indicadores
L6.02.A1 Establecer colaboraciones desde el Ayuntamiento con espacios de ocio para la promoción de ocio LGTBI y ocio LGTBI Friendly, favoreciendo la creación de espacios de ocio inclusivos y seguros para las personas LGTBI.	Áreas implicadas Diversidad LGTBI Industria y comercio Juventud Festejos Cultura Comunicación	Nº de colaboraciones realizadas. % de establecimientos de ocio de la ciudad que incluyen oferta de ocio LGTBI y LGTBI Friendly. Nº de acciones de difusión de la oferta de ocio resultante de dichas colaboraciones por el ayuntamiento.
	Temporalización Corto plazo	Nº de acciones de difusión e información para la creación de espacios LGTBI Friendly.
L6.02.A2 Fomento de la creación de redes de trabajo entre el ocio y comercio local y las asociaciones LGTBI para la colaboración en fechas señaladas para el colectivo LGTBI.	Áreas implicadas Diversidad LGTBI Industria y comercio Festejos Cultura Comunicación	Nº de colaboraciones realizadas. Nº de establecimientos de ocio y comercio local participantes en la celebración y/o promoción de las fechas señaladas para el colectivo.
	Temporalización Corto plazo	Nº de entidades participantes y/o colaboradoras en dichas acciones.
L6.02.A3 Fomento de actividades de ocio y tiempo libre relacionadas con la diversidad sexual y de género, prestando especial atención al aprovechamiento de los espacios de la ciudad al aire libre para favorecer la visibilización del colectivo.	Áreas Implicadas Diversidad LGTBI Turismo Cultura Deportes Juventud Comunicación	% de las actividades de ocio y tiempo libre relacionadas con la diversidad sexual y de género. Nº de participantes y grado de satisfacción. Registro de lugares y espacios en los que se han llevado a cabo las actividades.
	Temporalización Medio plazo	Nº de acciones de difusión de tales actividades desde los canales de comunicación del ayuntamiento.
L6.02.A4 Fomento de actividades infantiles y juveniles de ocio y tiempo libre inclusivas y en las que se de cuenta y fomente la diversidad del hecho familiar.	Áreas Implicadas Diversidad LGTBI Cultura Deportes Turismo Servicios Sociales, Mayores y Vivienda Comunitaria Comunicación	% de las actividades de ocio y tiempo libre relacionadas con la diversidad sexual y de género dirigidas a infancia y juventud. % de las actividades inclusivas dirigidas a infancia y juventud en las que se de cuenta y fomente la diversidad del hecho familiar.
	Temporalización Corto plazo	Nº de participantes y grado de satisfacción. Nº de acciones de difusión de tales actividades desde los canales de comunicación del ayuntamiento.
L6.02.A5 Formación de los profesionales del ocio y tiempo libre, que incorpore la realidad LGTBI, el respeto y la protección del colectivo.	Áreas Implicadas Diversidad LGTBI Cultura Juventud Recursos Humanos Formación y Empleo	Nº de acciones formativas sobre diversidad sexual y de género dirigidas a los profesionales del ocio y tiempo libre. Nº de participantes en las acciones formativas y grado de satisfacción.
	Temporalización Medio plazo	Contenidos sobre diversidad sexual y de género en los cursos de ocio y tiempo libre lanzados desde el Ayuntamiento.

LÍNEA 6. OCIO, CULTURA Y TIEMPO LIBRE

03. Garantizar la práctica deportiva en condiciones de igualdad.

Acciones y medidas		Indicadores	
L6.03.A1 Campaña por la diversidad en el deporte para garantizar la participación a las personas trans en las actividades deportivas y el uso de sus instalaciones, atendiendo a su identidad sexual y de género a todos los efectos, prestando especial atención a las actividades deportivas infantiles y juveniles.	Áreas Implicadas Diversidad LGTBI Deportes Juventud	Formularios y trámites de inscripción en actividades deportivas adaptados. Nº de acciones llevadas a cabo en la campaña.	
	Temporalización Corto plazo	Nº de personas trans inscritas en actividades deportivas. Nº de quejas y reclamaciones por incidencias en el procedimiento de inscripción y/o malos tratos en la práctica deportiva.	
L6.03.A2 Celebración y conmemoración de días señalados para el colectivo LGTBI en el deporte municipal.	Áreas Implicadas Diversidad LGTBI Deportes	Días celebrados. Nº de intervenciones y acciones desarrolladas en los espacios deportivos de la ciudad con motivo de la celebración de días señalados para el colectivo LGTBI.	
	Temporalización Corto plazo		
L6.03.A3 Creación de un protocolo de buenas prácticas, erradicación y prevención de la LGTBIfobia en los eventos deportivos municipales.	Áreas Implicadas Diversidad LGTBI Deportes	Registro de creación del protocolo. Nº acciones de difusión del protocolo.	
	Temporalización Medio plazo		
L6.03.A4 Promoción de una formación adecuada de los profesionales de la didáctica deportiva que incorpore la realidad LGBTI, el respeto y la protección del colectivo.	Áreas Implicadas Diversidad LGTBI Deportes Recursos Humanos Formación y Empleo	Nº de acciones formativas sobre diversidad sexual y de género dirigidas a los profesionales de la didáctica deportiva. Nº de participantes en las acciones formativas.	
	Temporalización Medio Plazo	Grado de satisfacción de participantes. Inclusión de contenidos sobre diversidad sexual y de género en los cursos profesionales de la didáctica deportiva lanzados desde el Ayuntamiento. Materiales de divulgación de la diversidad sexual y de género en el deporte.	



GESTIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD LGTBI DE LA CIUDAD DE MÉRIDA

El I Plan de Diversidad e Igualdad LGTBI de la Ciudad de Mérida tiene por misión incorporar la perspectiva de género en las políticas municipales y en el funcionamiento del propio ayuntamiento para servir como instrumento práctico y de utilidad para actuar sobre las posibles desigualdades y brechas basadas en la diversidad sexual y de género.

Ello no sería posible sin determinar los procesos de trabajo y estructuras que son necesarias implantar en la dinámica municipal para garantizar una efectiva aplicación del mismo. De ahí, que se reserve este apartado para definir el sistema de gestión de este I Plan LGTBI, que no solo va a permitir identificar procesos y estructuras, sino también establecer el marco de participación y coordinación de los diferentes agentes claves (institucionales, sociales, económicos) para seguir integrando en su implementación los mismos principios inspiradores que han guiado su elaboración.

Se trata de un plan con un periodo de vigencia de 4 años, coincidiendo la evaluación final del mismo con la mitad de la legislatura del Gobierno Local prevista para 2023, a fin de garantizar la sostenibilidad del I Plan LGTBI ante cualquier escenario político.

Para concretar en qué consiste el sistema de gestión del I Plan de Diversidad e Igualdad LGTBI de la Ciudad de Mérida, se identificarán a continuación los agentes clave, estructuras de coordinación y procesos necesarios para su puesta en marcha, detallando los procesos de seguimiento y evaluación que permitan establecer los ajustes y medidas para garantizar la consecución de los objetivos establecidos.

ESTRUCTURAS DE PARTICIPACIÓN Y COORDINACIÓN

Para que el I Plan de Diversidad e Igualdad LGTBI de la Ciudad de Mérida sea asumido por el conjunto de la institución municipal y sea acogido por la sociedad, se proponen dos estructuras de participación y coordinación para su implementación:

Comité de seguimiento y evaluación del I Plan LGTBI

El Comité de seguimiento y evaluación del I Plan LGTBI es una estructura creada para la elaboración del mismo, constituida por la Delegación LGTBI de Mérida, quien ostenta la presidencia, las entidades más representativas de la ciudad que trabajan con el colectivo LGTBI, Fundación Triángulo Extremadura y Extremadura Entiende, así como por la asistencia técnica al mismo, la consultora Inexsos.

Se propone dar continuidad a este órgano desplazándose la asistencia técnica para dar lugar a la representación de las diferentes áreas del ayuntamiento vinculadas con el desarrollo del I Plan, quedando compuesto por personas que representen a:

- Delegación LGTBI y Diversidad del Ayuntamiento de Mérida.
- Otras concejalías/delegaciones del consistorio municipal con implicaciones en el desarrollo del I Plan.
- Entidades con mayor experiencia en colectivo LGTBI: Extremadura Entiende y Fundación Triángulo Extremadura.

La presidencia de este comité seguirá recayendo en la Delegación LGTBI y Diversidad del Ayuntamiento de Mérida, que será la última responsable de la implementación del mismo.

Órgano de participación en materia LGTBI

Es un órgano de participación consultivo y propositivo, a través del cual abrir un espacio de reflexión, comunicación, debate y coordinación con los agentes sociales y económicos en todos aquellos aspectos

tos relacionados con la implementación de una política municipal que integre la perspectiva de la diversidad sexual y de identidad de género. Es por ello por lo que en su composición se considera:

- Uno o varios representantes del Comité de seguimiento y evaluación del I Plan LGTBI.
- Representantes de otros órganos de participación ciudadana.
- Representantes de entidades que trabajen con colectivo LGTBI, aunque no sea de manera directa (migrantes, personas con discapacidad, asociaciones vecinales, igualdad entre mujeres y hombres, juventud, cultura, deporte, etc.).
- Personas a título individual, destacadas por su activismo o por su experiencia en materia LGTBI en el entorno de Mérida.

A través de este órgano de participación, el Comité de seguimiento y evaluación podrá comunicar los avances en la implementación del I Plan LGTBI, realizar las consultas pertinentes con el fin de dar cumplimiento a los objetivos que contempla, validar los informes pertinentes y recoger la información real sobre el impacto de las medidas implantadas, para acometer sus tareas de seguimiento y evaluación de manera óptima.

FASES PARA LA IMPLEMENTACIÓN EFECTIVA

La implementación del I Plan LGTBI será efectiva si logra la consecución de los objetivos propuestos. Para ello se contemplan tres fases: la planificación en dos programaciones bienales, la ejecución y el seguimiento y evaluación.

Fase de planificación: Programaciones bienales

Por un lado, a partir de los objetivos, medidas y prioridades técnicas y presupuestarias, el Comité de seguimiento y evaluación tendrá que proponer las dos programaciones bienales previstas, cuya aprobación corresponde al Pleno del ayuntamiento, previa consulta y validación por el órgano de participación en materia LGTBI que se establezca.

Se adjunta en el Anexo III, Modelo I. Programación bienal I Plan Igualdad y Diversidad LGTBI de la Ciudad de Mérida, un formato orientativo para registrar las decisiones establecidas en las programaciones bienales.

Para poder negociar y elaborar dichas programaciones bienales, la Delegación LGTBI y Diversidad de Mérida tendrá que abarcar en esta fase:

- Puesta a punto de las estructuras de coordinación y participación: Comité de seguimiento y evaluación del I Plan y del Órgano de participación LGTBI de Mérida.
- Valorar si es necesario alguna información/formación previa para las personas que participan como representantes en las estructuras de participación para favorecer la comprensión de los enfoques que sustentan el I Plan y desarrollar competencia técnica en materia LGTBI.
- Valorar la necesidad de asesoramiento externo que pudiera derivarse de las programaciones.
- Determinación de herramientas de seguimiento y evaluación interna e identificación de las fuentes de información más adecuadas para dar cuenta de los avances y resultados de las programaciones bienales.
- Definir los recursos económicos en los presupuestos del Ayuntamiento, destinados a la ejecución de la programación.

- Definir la estrategia de comunicación que acompañará a la implementación del I Plan integrándose en la comunicación que se realiza desde la propia Delegación a través de los servicios de comunicación del Ayuntamiento.

Fase de ejecución de las programaciones bienales:

La fase de ejecución consiste en el desarrollo de las programaciones bienales, en las acciones y las metodologías establecidas, así como el enfoque transformador que se pretende impregnar en las políticas municipales. La ejecución se apoyará en los procesos de formación, acompañamiento y asesoramiento previstos y definidos en la fase anterior, y se concreta en:

- La dinamización y asesoramiento a las estructuras de participación, que son quienes garantizarán, junto con el trabajo directo de las diferentes áreas del ayuntamiento, el cumplimiento de los objetivos y la implementación de las actuaciones.
- Garantizar el apoyo técnico para la elaboración y desarrollo de propuestas y cronogramas acorde a los presupuestos anuales.
- Acuerdo sobre los indicadores de seguimiento, fuentes de información e informes de seguimiento.

Fase de seguimiento y evaluación

El seguimiento y la evaluación son una parte fundamental de la estrategia de implementación del I Plan, ya que permite analizar los avances que se van consiguiendo, así como recoger y poder dar respuesta a las dificultades que puedan surgir en su ejecución. Gracias a ello, se pueden establecer los ajustes y las medidas de mejora necesarias con el fin de optimizar los resultados.

El seguimiento y evaluación del I Plan se reflejará en los informes de seguimiento y evaluación y de la aplicación y análisis de los indicadores de procesos y de re-

sultados que se realiza por el Comité de seguimiento y evaluación en coordinación con el órgano de participación en materia LGTBI. Queda abierta la posibilidad de que este seguimiento y evaluación interno se complemente con alguna evaluación externa, si se detecta dicha necesidad en algún momento, por ejemplo, acercándose la fecha de final de vigencia del I Plan.

Aunque las programaciones son de carácter bienal, se propone que los procesos de seguimiento y evaluación se revisen anualmente, concibiéndose como un proceso continuo y dinámico que va a permitir la mejora continua de la consecución de los objetivos del I Plan, basada en la experiencia, reflexiones y aprendizajes colectivos.

El sistema de seguimiento y evaluación se desarrolla de una manera más amplia en el siguiente subapartado, que se completa con una propuesta de procedimiento para su puesta en marcha.

SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El **seguimiento** es el proceso sistemático de recolectar, analizar y utilizar información para hacer un control del progreso de un programa dirigido a la consecución de sus objetivos, y para guiar las decisiones de gestión. Generalmente se dirige a los procesos en lo que respecta a cómo, cuándo y dónde tienen lugar las actividades, quién las ejecuta y a cuántas personas o entidades beneficia, así como los recursos utilizados. Se realiza una vez comenzado el programa y continúa durante todo el período de implementación.

Además, gracias a los procesos de seguimiento y medición se permite disponer de la información relevante para nutrir la estrategia de comunicación dirigida a todas las partes interesadas, en aras de que el proceso se impregne del valor de la transparencia y facilita la evaluación final del I Plan LGTBI.

Los procesos de seguimiento y medición, por tanto, deben proporcionar información acerca de:

- Grado de ejecución de las actuaciones programadas: qué se ha realizado y cómo.
- Factores que han favorecido (fortalezas) o limitado (debilidades) la ejecución y el propio proceso de implementación.
- Funcionamiento y utilidad de los mecanismos de participación y coordinación.

A esta información se llega a través del sistema de indicadores que se establezca en los programas bienales. Para poder realizar un seguimiento eficaz, habrá que tener en cuenta dos tipos de indicadores:

- **Indicadores de realización:** son los que sistematizan la recogida de información relacionada con el grado de ejecución de las actuaciones que contiene el plan. En el I Plan se recogen el conjunto de indicadores de realización asociados a las medidas estipuladas para conseguir los objetivos de cada línea estratégica.
- **Indicadores de proceso:** son los que dan información sobre los procedimientos de trabajo, para conocer sus fortalezas y debilidades, por tanto, informan sobre la

eficacia del modelo de gestión establecido para la implementación del plan.

A la hora de generar los indicadores de proceso, se ha de tener en cuenta que estos están relacionados con:

- Grado de compromiso de los diferentes agentes implicados con la ejecución de las actuaciones que son de su competencia y responsabilidad.
- Grado de funcionamiento y valoración de los canales de comunicación entre los agentes implicados y las estructuras de participación y coordinación y con la Delegación de Igualdad y Diversidad LGTBI.
- Funcionamiento del sistema establecido para realizar el seguimiento, desde los procedimientos de recogida de la información de lo ejecutado hasta la eficacia de las herramientas diseñadas para tal fin.
- Adecuación de los recursos materiales y de personal puestos a disposición de la implementación del I Plan LGTBI.
- Identificación de los elementos de éxito y de las dificultades encontradas en lo que se refiere a contenidos, agentes y procesos.

El **proceso de seguimiento** ha de ser un sistema flexible que acompañe al desarrollo del I Plan LGTBI en todo su periodo de vigencia y que permita adaptarse a las necesidades y/o cambios de escenarios políticos o sociales que se vayan generando a lo largo de su implementación.

El **proceso de evaluación** del I Plan LGTBI permite obtener una visión global de lo realizado y de sus resultados e impacto durante su periodo de vigencia y está íntimamente relacionado con el proceso de seguimiento y medición, ya que de él se deriva la información del sistema de indicadores que va a permitir realizar una evaluación fundada y lo más objetiva posible.

Se establece una **evaluación continua o periódica**, de carácter anual y una **evaluación final**. En principio se trata de evaluaciones de carácter interno (más adelante se propone un procedimiento orientativo para el desarrollo del seguimiento y evaluación del I Plan LGTBI), aunque si es necesario, se puede contar con el apoyo de alguna entidad externa para su intervención en algún aspecto detectado de la evaluación.

La **evaluación continua** se basará en el seguimiento de los indicadores de realización y de proceso de las actuaciones contempladas en los programas bienales, valorando si los resultados están llevando a la consecución de los objetivos propuestos, con el fin de justificar y facilitar la toma de decisiones en vista a la siguiente programación y de incorporar alguna medida de ajuste antes de llegar al se-

gundo año, si se detecta alguna desviación tras el análisis de los indicadores. Los resultados de esta evaluación continua se soportan en el informe de seguimiento y evaluación, aportándose un modelo en el anexo V del presente documento.

La **evaluación final** del I Plan LGTBI ha de permitir valorar los resultados que su ejecución ha tenido en la incorporación de la perspectiva de diversidad sexual y de género en las políticas municipales y en el funcionamiento del propio ayuntamiento para actuar sobre las posibles desigualdades y brechas debidas a esta condición, siendo éste el objetivo principal del I Plan LGTBI. Esta evaluación final se realizará con los resultados de las evaluaciones periódicas o continuas de los programas bienales desde una perspectiva global.

Con lo anterior, la evaluación ha de proporcionar información sobre los efectos que ha producido la ejecución del I Plan y las deficiencias que todavía puedan existir, analizando:

- El grado de realización de las actuaciones programadas para cada línea estratégica contemplada en el I Plan y el modelo de gestión para su desarrollo y ejecución.
- Los resultados obtenidos en función del cumplimiento de los objetivos y lo que ello ha supuesto en cuanto al avance de la incorporación de la perspectiva de diversidad sexual y de género en las políticas

municipales y en el funcionamiento del propio ayuntamiento (su impacto).

- Los aspectos a mejorar y las líneas de intervención para planificaciones futuras.

El resultado de la evaluación final se registrará en un informe de evaluación final y será la base para la renovación del Plan en su segunda edición. Se adjunta en el Anexo VI el contenido mínimo del que debe disponer dicho documento.

Para realizar una evaluación que tenga en cuenta qué se ha hecho y cómo se ha hecho, es necesario disponer de indicadores de proceso, de resultados y de impacto:

- **Indicadores de procesos:** aportan información sobre los procedimientos y estructuras utilizadas en las diferentes fases de desarrollo del I Plan LGTBI y su funcionamiento. Para su configuración se pueden seguir las mismas indicaciones que se dieron en el apartado de seguimiento.
- **Indicadores de resultados:** aportan información sobre el cumplimiento de los objetivos del I Plan LGTBI, comparando estos con los resultados obtenidos, y de los obstáculos encontrados en su ejecución. Para su configuración se pueden considerar aspectos como:

- Grado de cumplimiento de los objetivos estratégicos y específicos.
- Líneas estratégicas con mayor grado de cumplimiento y mayor potencial transformador.
- Grado de competencia y capacitación alcanzado por el personal de los diferentes servicios del ayuntamiento.
- Grado de integración de la transversalidad de diversidad de género y la interseccionalidad en la gestión administrativa y en el desarrollo de políticas sectoriales.
- Grado de permanencia de los cambios logrados.
- Percepción de los agentes internos implicados en cuanto a los resultados.
- Percepción de los agentes sociales implicados en cuanto a resultados
- **Indicadores de impacto:** tienen que mostrar la efectividad del plan, sus logros respecto al avance en la incorporación de la perspectiva de diversidad sexual y de género en las políticas municipales y el funcionamiento del ayuntamiento. El periodo de vigencia del I Plan no

permite hacer una valoración de impacto a medio o largo plazo, aunque sí que se podrá tener una visión de los cambios producidos en los diferentes ámbitos tras la ejecución de este.

El sistema de indicadores para la evaluación deberá ser diseñado por el órgano técnico, el Comité de seguimiento y evaluación del I Plan LGTBI, contando para ello con el órgano de participación en materia LGTBI.

A continuación, se muestra un ejemplo de cómo podría ser el procedimiento de seguimiento y evaluación del I Plan LGTBI según lo establecido en este punto:

Propuesta de un procedimiento para realizar el seguimiento y la evaluación del I Plan de Igualdad y Diversidad LGTBI de la Ciudad de Mérida					
Nº	Paso / fecha	Objetivo	Responsable	Documentos necesarios	Documentos que se genera
1	Consenso y elaboración de herramientas para el seguimiento y la evaluación enero/febrero 2022	Homogeneizar la recogida de información por todas las partes implicadas	Comité de seguimiento y evaluación	I Plan de Igualdad y Diversidad LGTBI de Mérida Programa bienal 2022-2023	Modelo de registro de seguimiento y medición Modelo informe seguimiento y evaluación Modelo informe evaluación final
2	Toma de mediciones de resultados y procesos hasta octubre 2022	Registrar qué se está haciendo y cómo se está haciendo	Comité de seguimiento y evaluación	Programa bienal 2022-2023 Modelo de registro de seguimiento y medición	Registro de seguimiento y medición cumplimentado
3	Elaboración, validación y aprobación del informe anual de seguimiento y evaluación diciembre 2022	Valoración participada sobre qué se ha hecho y cómo se ha hecho	Elabora el Comité de seguimiento y evaluación Valida el Órgano de participación LGTBI Aprueba el Pleno de Junta de Gobierno	Programa bienal 2022-2023 Registro de seguimiento y medición cumplimentado Modelo informe de seguimiento y evaluación	Informe de seguimiento y evaluación cumplimentado Programa bienal 2021-2023 modificado (si hay ajustes)
4	Toma de mediciones de resultados y procesos hasta octubre 2023	Registrar qué se está haciendo y cómo se está haciendo	Comité de seguimiento y evaluación	Programa bienal 2022-2023 Modelo de registro de seguimiento y medición	Registro de seguimiento y medición cumplimentado
5	Elaboración, validación y aprobación del informe anual de seguimiento y evaluación diciembre 2023	Valoración participada sobre qué se ha hecho y cómo se ha hecho	Elabora el Comité de seguimiento y evaluación Valida el Órgano de participación LGTBI Aprueba el Pleno de Junta de Gobierno	Programa bienal 2022-2023 Registro de seguimiento y medición cumplimentado Modelo informe de seguimiento y evaluación	Informe de seguimiento y evaluación cumplimentado (cierre de programa bienal)

Nº	Paso / fecha	Objetivo	Responsable	Documentos necesarios	Documentos que se genera
6	Elaboración, validación y aprobación del Programa bienal 2023-2025	Elaboración participada de la programación que permita realizar un control sobre el avance del I Plan	Elabora el Comité de seguimiento y evaluación Valida el Órgano de participación LGTBI Aprueba el Pleno de Junta de Gobierno	Informe de seguimiento y evaluación cumplimentado (cierre de programa bienal) Modelo de programa bienal	Programa bienal 2023-2025
7	Toma de mediciones de resultados y procesos hasta octubre 2024	Registrar qué se está haciendo y cómo se está haciendo	Comité de seguimiento y evaluación	Programa bienal 2023-2025 Modelo de registro de seguimiento y medición	Registro de seguimiento y medición cumplimentado
8	Elaboración, validación y aprobación del informe anual de seguimiento y evaluación diciembre 2024	Valoración participada sobre qué se ha hecho y cómo se ha hecho	Elabora el Comité de seguimiento y evaluación Valida el Órgano de participación LGTBI Aprueba el Pleno de Junta de Gobierno	Programa bienal 2023-2025 Registro de seguimiento y medición cumplimentado Modelo informe de seguimiento y evaluación	Informe de seguimiento y evaluación cumplimentado Programa bienal 2023-2025 modificado (si hay ajustes)
9	Toma de mediciones de resultados y procesos hasta octubre 2025	Registrar qué se está haciendo y cómo se está haciendo	Comité de seguimiento y evaluación	Programa bienal 2023-2025 Modelo de registro de seguimiento y medición	Registro de seguimiento y medición cumplimentado
10	Elaboración, validación y aprobación del informe anual de seguimiento y evaluación diciembre 2025	Valoración participada sobre qué se ha hecho y cómo se ha hecho	Elabora el Comité de seguimiento y evaluación Valida el Órgano de participación LGTBI Aprueba el Pleno de Junta de Gobierno	Programa bienal 2023-2025 Registro de seguimiento y medición cumplimentado Modelo informe de seguimiento y evaluación	Informe de seguimiento y evaluación cumplimentado (cierre de programa bienal)
11	Elaboración, validación y aprobación de la evaluación final del I Plan LGTBI 2021-2025 diciembre 2025	Valoración participada de los logros del I Plan LGTBI, el funcionamiento de los procesos, el cumplimiento de objetivos, las áreas de mejora y los factores de éxito, con recomendaciones para el siguiente ciclo de planificación	Elabora el Comité de seguimiento y evaluación Valida el Órgano de participación LGTBI Aprueba el Pleno de Junta de Gobierno	I Plan LGTBI Informes de seguimiento y evaluación anuales cumplimentados Modelo de informe de evaluación final	Informe de evaluación final cumplimentado

8

REFERENCIAS
BIBLIOGRÁFICAS

- Ajuntament de Barcelona, Barrientos Sara, Gerard Coll-Planas y Miquel Missé (coord.). (2016). Plan municipal para la diversidad sexual y de género. Medidas para la igualdad LGTBI 2016-2020. Área Derechos de Ciudadanía, Participación y Transparencia. Dirección de Feminismos y LGTBI.
- Ayuntamiento de Alicante y La Naturadora. (2021). I Plan Municipal LGTBI de Alicante (2021-2024). Concejalía de Igualdad. Área LGTBI.
- Ayuntamiento de Benidorm. (2016). I Plan Municipal para el Colectivo de Lesbianas, Gays, Transexuales, Bisexuales y Otros Colectivos (LGTB+) de Benidorm (2016-2020). Concejalía de Igualdad
- Ayuntamiento de Cádiz. (2019). I Plan Municipal contra la LGTBIfobia y a favor de la Diversidad Afectivo sexual y de Género de la Ciudad de Cádiz. Área de Justicia Social. Federación de la Mujer.
- Ayuntamiento de Sevilla y Bienestar BY CSP (2018). I Plan Municipal para personas LGTBI de la Ciudad de Sevilla (2018-2022). Área de Igualdad, Juventud y Relaciones con la Comunidad Universitaria. Dirección General de Igualdad y Cooperación y Migraciones Servicio de la Mujer.
- Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, Kualitate Lantaldea y ALDARTE. (2018). DESIRAK PLAZARA. Diagnóstico sobre las realidades de la población LGTBI en Vitoria-Gasteiz. Servicio de Igualdad, Departamento de Alcaldía y Relaciones Institucionales.
- Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz e Ibain Consultoría S.L. (2018). HARA! IV Plan para la Igualdad de Género en Vitoria-Gasteiz. Servicio de Igualdad, Departamento de Alcaldía y Relaciones Institucionales.
- Coll-Planas, Gerard (coord.). (2011). Contra la homofobia. Políticas locales de igualdad por razón de orientación sexual y de identidad de género. Libro blanco europeo. Ajuntament de Barcelona, Dirección de Derechos Civiles.
- Federación Estatal de Lesbianas, Gays, Transexuales y Bisexuales [FELGTB]. (2019). Mayores LGTBI: Historia, lucha y memoria.
- Grupo Interdisciplinar en Sociedad, Cultura y Salud [GISCSA]. (2019). Abrir Puertas, Romper Silencios. Diversidad y Convivencia en el Espacio Educativo Extremeño. Universidad de Extremadura
- Imop Insights (2017). Gabriel, Concha y Diego, Herranz (coord.). Las personas LGTB en el ámbito del empleo en España: Hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO)
- López, Susana. (2019). La diversidad sexual en personas con discapacidad intelectual o del desarrollo de Extremadura. Plena Inclusión Extremadura.
- Moreno, Clara. (????). "Diseño y creación de un nuevo producto turístico exclusivo para el colectivo LGTBI. Tu destino turístico: Mérida".

WEBGRAFÍA

- Comisión Internacional de Juristas et al.. (2007). Principios de Yogyakarta : Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. <http://yogyakartaprinciples.org/principles-sp/about/> http://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2016/08/principles_sp.pdf
- Comisión Internacional de Juristas et al. (2017). The Yogyakarta Principles plus 10. Additional principles and state obligations on the application of International Human Rights law in relation to sexual orientation, gender identity, gender expression and sex characteristics to complement the Yogyakarta Principles.

- http://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2017/11/A5_yogyakartaWEB-2.pdf
- Constitución Española. (BOE núm. 311 de 29 de diciembre de 1978) <https://www.boe.es/buscar/pdf/1978/BOE-A-1978-31229-consolidado.pdf>
 - Declaración contra la homofobia y la discriminación basada en la orientación sexual, del 18 de diciembre de 2008. (Asamblea General de la ONU, Declaración A/63/635, de 22 de diciembre de 2008) https://www.oas.org/dil/esp/orientacion_sexual_declaracion_onu.pdf
 - Declaración Universal de los Derechos Humanos. (Asamblea General de la ONU, Resolución 217 (III) A de 10 de diciembre de 1948)
 - Decreto 7/2017, de 7 de febrero, por el que se regula la estructura, composición y funcionamiento del Observatorio Extremeño contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género. (DOE núm. 30 de 13 de febrero de 2017) <http://doe.juntaex.es/eli/es-ex/d/2017/02/07/7/dof/spa/pdf>
 - Dirección General de Justicia de la Comisión Europea. (2012). Glosario de términos LGBT. Proyecto "RAINBOW (Rights against intolerance: building an open-minded world)". <http://www.rainbowproject.eu/material/es/glossary.htm>
 - Fernández, Helena, Pilar San Narciso, Pilar Solís, Eva Tubío y Antonio Vergara. (2019). Plan de Salud de Cádiz. Ayuntamiento de Cádiz. <https://transparencia.-cadiz.es/planlocaldesalud/>
 - Ley 29/1994, de 24 de noviembre, de Arrendamientos Urbanos. (BOE núm. 282 de 25 de noviembre de 1994) <https://www.boe.es/eli/es/l/1994/11/24/29/dof/spa/pdf>
 - Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. (BOE núm. 281 de 24 de noviembre de 1995) <https://www.boe.es/boe/dias/1995/11/24/pdfs/A33987-34058.pdf>
 - Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio. (BOE núm. 157 de 2 de julio de 2005) <https://www.boe.es/boe/dias/2005/07/02/pdfs/A23632-23634.pdf>
 - Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. (BOE núm. 106 de 4 de mayo de 2006) <https://www.boe.es/boe/dias/2006/05/04/pdfs/A17158-17207.pdf>
 - Ley 14/2006, de 26 de mayo, sobre técnicas de reproducción humana asistida. (BOE núm. 126 de 27 de mayo de 2006) <https://www.boe.es/buscar/pdf/2006/BOE-A-2006-9292-consolidado.pdf>
 - Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas. (BOE núm. 65 de 16 de marzo de 2007) <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-5585-consolidado.pdf>
 - Ley 52/2007, de 26 de diciembre, por la que se reconocen y amplían derechos y se establecen medidas en favor de quienes padecieron persecución o violencia durante la guerra civil y la dictadura. (BOE núm. 310 de 27 de diciembre de 2007) <https://www.boe.es/boe/dias/2007/12/27/pdfs/A53410-53416.pdf>
 - Ley Orgánica 1/2011, de 28 de enero, de reforma del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma de Extremadura. (BOE núm. 25 de 29 de enero de 2011) <https://www.boe.es/boe/dias/2011/01/29/pdfs/BOE-A-2011-1638.pdf>
 - Ley 12/2015, de 8 de abril, de igualdad social de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Extremadura. (2015). Boletín Oficial del Estado, 108, Sec I., de 6 de

- mayo de 2015, 39518 a 39542. (BOE núm. 108 de 6 de mayo de 2015) <https://www.boe.es/boe/dias/2015/05/06/pdfs/BOE-A-2015-5015.pdf>
- Naciones Unidas. (2011). Leyes y prácticas discriminatorias y actos de violencia cometidos contra personas por su orientación sexual e identidad de género. Informe del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (A/HRC/19/41 de 17 de noviembre de 2011) https://www.ohchr.org/documents/issues/discrimination/a.hrc.19.41_spanish.pdf
 - Naciones Unidas. (2012). Nacidos libres e iguales. Orientación sexual e identidad de género en las normas internacionales de derechos humanos. Nueva York-Ginebra: Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. https://www.ohchr.org/Documents/Publications/BornFreeAndEqualLowRes_sp.pdf
 - Naciones Unidas. (2016). Vivir Libres e Iguales. Qué están haciendo los Estados para abordar la violencia y discriminación contra las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersex. Nueva York-Ginebra: Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. https://www.ohchr.org/Documents/Publications/LivingFreeAndEqual_SP.pdf
 - Organización Mundial de la Salud. (1990). CIE-10: Clasificación Internacional de Estadística de Enfermedades y Problemas relacionados con la Salud. Décima Revisión https://www.mscbs.gob.es/estadEstudios/estadisticas/normalizacion/CIE10/CIE10ES_2018_diag_pdf_20180202.pdf
 - Organización Mundial de la Salud. (2018). CIE-11: Clasificación Internacional de Estadística de Enfermedades y Problemas relacionados con la Salud. Undécima Revisión. <https://icd.who.int/es>
 - Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos. (Asamblea General de la ONU, Resolución 2200 A [XXI] de 16 de diciembre de 1966)
 - Proposición de Ley 122/000097 del 12 de mayo, contra la discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, y de igualdad social de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales. (BOCGCD, XII Legislatura de 12 de mayo de 2017) https://www.congreso.es/public_oficiales/L12/CONG/BOCG/B/BOCG-12-B-122-1.PDF
 - Resolución 17/19. Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género, de 17 de junio de 2011. (Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, Resolución A/HRC/RES/17/19 de 17 de julio de 2011) <https://undocs.org/es/A/HRC/RES/17/19>
 - Resolución AG/RES. 2721 (XLII-O/12) sobre Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género (Asamblea General de la ONU, de 4 de junio de 2012) http://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/ag-res_2721_xlii-o-12_esp.pdf
 - Resolución 27/32. Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género, de 2 de octubre de 2014. (Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, Resolución A/HRC/RES/27/32, de 2 de octubre de 2014) <https://undocs.org/pdf?symbol=es/A/HRC/RES/27/32>
 - Resolución 32/2. Protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género, de 15 de junio de 2016. (Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, Resolución A/HRC/RES/32/2, de 15 de junio de 2016) <https://undocs.org/es/A/HRC/RES/32/2>
 - Resolución A/HRC/36/L.6. La cuestión de la pena de muerte, de 22 de septiembre de 2017. (Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, Resolución A/HRC/36/L.6, de 22 de septiembre de 2017) <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/LTD/G17/276/71/PDF/G1727671.pdf?OpenElement>



9

ANEXOS

ANEXO I. CONMEMORACIONES Y EFEMÉRIDES

CONMEMORACIONES Y EFEMÉRIDES		
Fecha	Nombre	Referencia
19 de febrero	Día internacional contra la LGTBfobia en el deporte	En memoria de Justin Fashanu, primer jugador profesional que se declaró homosexual públicamente, en 1990, y que posteriormente se suicidaría en 1998 debido al acoso recibido (19 de febrero es la fecha de su nacimiento).
31 de marzo	Día de la visibilidad trans	Celebración y reconocimiento de las personas trans y la sensibilización contra su discriminación.
1 de abril	Día del Libro de Temática LGTBI	Conmemora la fecha de nacimiento de Juan Gil-Albert, el primer escritor en castellano que "defendió el carácter innato de la diversidad sexual y de género".
26 de abril	Día internacional de la visibilidad lésbica	Originario en España, actualmente celebrado en todo el mundo.
17 de mayo	Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia	Conmemora la eliminación de la homosexualidad en la lista de enfermedades mentales por parte de la OMS en 1990. En 2015 se incorporó la bifobia al nombre de la campaña.
24 de mayo	Día de la Pansexualidad	Se empezó a usar en la década de 1970 aunque no estaba concretada su definición actual.
Junio (las fechas varían)	Fiesta de Los Palomos (Badajoz)	Convocado originalmente por El Intermedio como protesta ante las declaraciones homófobas del alcalde de Badajoz Miguel Celdrán. Desde el año siguiente es organizada por la Fundación Triángulo.
28 de junio	Día del Orgullo LGTBI	Conmemora los Disturbios de Stonewall, considerado el acontecimiento fundamental que originó el movimiento LGTB moderno. Según el lugar y las circunstancias, la celebración del Orgullo LGTBI se amplía en una semana o más.
23 de septiembre	Día internacional de la visibilidad bisexual	Reivindica la visibilidad específica de las personas bisexuales.
11 de octubre	Día internacional para salir del armario	Originario de Estados Unidos. Promueve el ánimo de liberación y activismo que supone salir del armario y celebra vivir siendo abiertamente LGTB.
13 de octubre	Día de las rebeldías lésbicas	Reivindicación lésbica originaria de América Latina.
26 de octubre	Día de la Visibilidad Intersexual	Conmemora la primera protesta intersexual, que tuvo lugar en Boston, Massachusetts.
Antepenúltimo sábado de octubre	Día internacional por la despatologización trans	Reclama eliminar el tratamiento patológico por parte de la comunidad médica hacia las personas trans. En particular exige eliminar los términos patologizantes del Manual de Trastornos Mentales y la Clasificación Internacional de Enfermedades.
8 de noviembre	Día de la Solidaridad Intersexual	Recuerda el cumpleaños de Herculine Barbin, importante activista intersexual.
20 de noviembre	Día internacional de la memoria trans	Recuerda a las personas trans víctimas de crímenes de odio. A veces se conmemora con una vigilia.

ANEXO II. MODELO DE PROGRAMACIÓN BIENAL

I Plan Igualdad y Diversidad LGTBI de la Ciudad de Mérida						
PROGRAMACIÓN BIENAL 20__ - 20__						
LÍNEA ESTRATÉGICA						
OBJETIVO ESTRATÉGICO						
CÓDIGO / ACCIÓN	ACTIVIDADES	INDICADORES	RESULTADOS ESPERADOS	RESPONSABLE	RECURSOS	PLAZO
OBJETIVO ESTRATÉGICO						
CÓDIGO / ACCIÓN	ACTIVIDADES	INDICADORES	RESULTADOS ESPERADOS	RESPONSABLE	RECURSOS	PLAZO

Elaborado por:

(Firma y fecha)

Validado por:

(Firma y fecha)

Aprobado por:

(Firma y fecha)

ANEXO III. MODELO DE REGISTRO DE SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN

I Plan Igualdad y Diversidad LGTBI de la Ciudad de Mérida PROGRAMACIÓN BIENAL 20__ - 20__				Registro de Seguimiento y Medición Código:				
LÍNEA ESTRATÉGICA x								
OBJETIVO ESTRATÉGICO x								
AJUSTES A REALIZAR								
CÓDIGO / ACCIÓN	ACTIVIDADES REALIZADAS	FECHA INICIO/ FECHA FINAL	VALOR INDICADOR	RESULTADOS ESPERADOS	RESULTADOS OBTENIDOS	RESPONSABLES	UTILIZACIÓN DE RECURSOS	OBSERVACIONES
LÍNEA ESTRATÉGICA x								
OBJETIVO ESTRATÉGICO x								
AJUSTES A REALIZAR								
CÓDIGO / ACCIÓN	ACTIVIDADES REALIZADAS	FECHA INICIO/ FECHA FINAL	VALOR INDICADOR	RESULTADOS ESPERADOS	RESULTADOS OBTENIDOS	RESPONSABLES	UTILIZACIÓN DE RECURSOS	OBSERVACIONES

Elaborado por:	Validado por:	Aprobado por:
(Firma y fecha)	(Firma y fecha)	(Firma y fecha)

ANEXO IV. MODELO DE INFORME DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

I Plan Igualdad y Diversidad LGTBI de la Ciudad de Mérida 2021-2025	
Informe de Seguimiento y Evaluación 1ª anualidad / 2ª anualidad / 3ª anualidad / 4ª anualidad	Informe de Seguimiento y Evaluación 1ª anualidad / 2ª anualidad / 3ª anualidad / 4ª anualidad
ASPECTOS A VALORAR	CONCLUSIONES DE LA VALORACIÓN
Grado de ejecución de actividades programadas	
Grado de cumplimiento de objetivos en función de los resultados obtenidos.	
Factores que han favorecido la implementación (fortalezas)	
Factores que han dificultado la implementación (debilidades)	
Funcionamiento y coordinación de estructuras de participación	<p>Comité de seguimiento y evaluación</p> <p>Órgano de participación en materia LGTBI</p>
Ajustes a incorporar en la programación o consideraciones para la siguiente programación	

Elaborado por:

(Firma y fecha)

Validado por:

(Firma y fecha)

Aprobado por:

(Firma y fecha)

ANEXO V. MODELO DE INFORME DE EVALUACIÓN FINAL

I Plan Igualdad y Diversidad LGTBI de la Ciudad de Mérida 2021-2025	
Informe de Evaluación final	
Presentación / Contextualización	
Descripción del proceso metodológico del seguimiento y la evaluación	
Personal implicado	
Periodo de evaluación	

ASPECTOS A VALORAR	CONCLUSIONES DE LA VALORACIÓN
Grado de realización de actividades programadas	L.E. 1.
	L.E. 2.
	L.E. 3.
	L.E. 4.
	L.E. 5.
	L.E. 6.
Grado de cumplimiento de objetivos estratégicos en función de los resultados obtenidos	

ASPECTOS A VALORAR	CONCLUSIONES DE LA VALORACIÓN
Grado de funcionamiento del sistema de gestión para la implementación	Proceso de participación a través de las estructuras creadas Proceso de coordinación entre estructuras de participación Proceso de seguimiento y medición Proceso de evaluación Proceso de comunicación interna y externa ...
Factores de éxito identificados en la implementación del I Plan	
Áreas de mejora detectadas en la implementación del I Plan	
Impacto de la implementación del I Plan LGTBI	A nivel de Ayuntamiento A nivel de ciudad A nivel de ciudadanía
Recomendaciones para el siguiente ciclo de planificación	

Elaborado por: (Firma y fecha)	Validado por: (Firma y fecha)	Aprobado por: (Firma y fecha)
---------------------------------------	--------------------------------------	--------------------------------------

I PLAN DE
IGUALDAD Y
DIVERSIDAD
LGTBI
CIUDAD DE MÉRIDA

