Manual

de buenas prácticas para la detección y prevención de las violencias contra las mujeres LTBI+ en sectores estratégicos

www.felgtbi.org
FELGTBI+
Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans, Bisexuales, Intersexuales y más

MINISTERIO DE IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD Y PARA LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES
DELEGACIÓN DEL GOBIERNO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Manual de buenas prácticas para la detección y prevención de las violencias contra las mujeres LTBI+ en sectores estratégicos

Editada por:
© Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans, Bisexuales, Intersexuales y más.

Madrid, Octubre 2026

Elaborada por:
Bárbara Esteban Moreno.

Financiado por:
Ministerio de Igualdad.



Índice

INTRODUCCIÓN 06

CAPÍTULO 1. Marco conceptual y normativo 08
1.1. ¿Quiénes son las mujeres LTBI+? 09
1.2. Violencias específicas contra mujeres LTBI+ 12
1.3. Marco normativo internacional y estatal 18

CAPÍTULO 2. Factores de riesgo y barreras de acceso desde una mirada interseccional 23
2.1. Factores de riesgo generales 25
2.2. Barreras de acceso por sector 28
2.2.1 Sector social 28
2.2.2 Sector laboral 29
2.2.3 Sector sanitario 31
2.2.4 Sector educativo 33
2.2.5 Sector jurídico 34

CAPÍTULO 3. Detección temprana 38
3.1. Señales de alerta generales 40
3.2. Indicadores específicos por sector 42
3.2.1 Sector social 42
3.2.2 Sector laboral 43
3.2.3 Sector sanitario 43
3.2.4 Sector educativo 44
3.2.5 Sector jurídico 45

CAPÍTULO 4. Protocolos de actuación frente a la violencia LTBI+ 46
4.1. Procedimientos generales de actuación 47
4.2. Consideraciones específicas según sector 49
4.2.1 Sector social 49
4.2.2 Sector laboral 49
4.2.3 Sector sanitario 50
4.2.4 Sector educativo 50
4.2.5 Sector jurídico 50

CAPÍTULO 5. Prevención y buenas prácticas 55
5.1. Buenas prácticas transversales 58
5.2. Buenas prácticas por sector 62
5.2.1 Sector social 62
5.2.2 Sector laboral 63
5.2.3 Sector sanitario 64
5.2.4 Sector educativo 66
5.2.5 Sector jurídico 67

CAPÍTULO 6. Experiencias y casos prácticos 70

CONCLUSIONES 83



Introducción

El presente manual tiene como propósito ofrecer a profesionales de distintos sectores estratégicos herramientas claras, accesibles y prácticas para detectar, prevenir y actuar frente a las violencias que afectan a las mujeres lesbianas, trans, bisexuales, intersexuales asexuales, arrománticas y de otras identidades disidentes (mujeres LTBI+). La violencia que sufren estas mujeres combina dinámicas de violencia de género con vulnerabilidades derivadas de la orientación sexual, la identidad y la expresión de género, sumadas a factores como clase social, origen étnico, discapacidad, situación migratoria, corporalidad o edad. Comprender esta interacción es esencial para garantizar una intervención profesional sensible, inclusiva y basada en derechos humanos, evitando la revictimización y promoviendo entornos seguros y protectores.

Este manual se dirige a personal de salud, educación, servicios sociales, justicia, administración pública y entidades sociales, con el objetivo de mejorar la capacidad de respuesta y asegurar una atención que respete la diversidad, la autonomía y los derechos de cada persona. Puede emplearse tanto como guía de lectura completa, para adquirir una comprensión integral de la problemática, como herramienta de consulta sectorial, focalizando en áreas específicas según las necesidades de cada profesional. Su contenido combina información teórica, ejemplos prácticos y buenas prácticas aplicables directamente en la intervención diaria, con el fin de facilitar la detección temprana de riesgos y la prevención de la violencia.

El **enfoque** del manual es **interseccional** y práctico: reconoce que cada mujer LTBI+ vive una combinación única de factores de vulnerabilidad y protección que influyen en su acceso a recursos y en su bienestar. Por ejemplo, una mujer trans migrante puede enfrentarse simultáneamente a discriminación por género, identidad de género, situación administrativa y barreras lingüísticas. Comprender estas intersecciones permite adaptar la intervención a la realidad concreta de cada persona, priorizando su bienestar, autonomía y derechos, y fortaleciendo su capacidad de participación en decisiones que afectan su vida.

Además, este manual considera que la prevención de la violencia no se limita a la intervención cuando esta ya se ha producido. La atención efectiva requiere la generación de **entornos seguros, inclusivos y respetuosos**, la articulación de políticas públicas, formación profesional continua, coordinación intersectorial y la creación de redes comunitarias de apoyo. Reconoce la importancia de factores protectores como vínculos relacionales seguros, acceso a educación inclusiva, referentes positivos, información positiva sobre diversidad sexual y de género (DSG), y estabilidad laboral o acceso a empleo como elemento de autonomía. Estos elementos, junto con protocolos claros, formación especializada y mensajes institucionales de tolerancia cero frente a la discriminación, contribuyen a reducir el riesgo de violencia, revictimización y exclusión social.

En la práctica, esto implica respetar la identidad de género, la orientación sexual y la expresión de género de cada persona, utilizar pronombres y nombres elegidos, mantener la confidencialidad, ofrecer espacios accesibles y libres de discriminación, y garantizar que las decisiones sobre visibilidad o participación sean siempre tomadas por la propia persona. También supone reconocer que la diversidad de cuerpos, géneros y orientaciones es legítima, incluyendo a mujeres trans, intersexuales, lesbianas y bisexuales, y que ningún cuerpo, expresión o conducta determina la validez de su identidad.

Su lectura y aplicación permitirán identificar barreras, señales de riesgo y oportunidades de apoyo, fomentando intervenciones integrales, coordinadas y competentes, que reconozcan la complejidad de la vida de las mujeres LTBI+ y promuevan su bienestar, autonomía y empoderamiento.

CAPÍTULO 1

Marco conceptual y normativo

1.1. ¿Quiénes son las mujeres LTBI+?

Las mujeres LTBI+ constituyen un grupo diverso que comparte la discriminación estructural derivada del sistema sexo-género y de la disidencia respecto a la orientación afectivo-sexual y/o la identidad de género. Incluye a mujeres lesbianas, trans, bisexuales, intersexuales, asexuales y arrománticas, expuestas a una doble (y a menudo múltiple) discriminación: por ser mujeres en una sociedad patriarcal y por no ajustarse a la norma heterosexual y endocisgénero dominante. Esta situación se agrava cuando confluyen otros ejes de desigualdad, como la clase social, la edad, el origen racial o étnico, la situación administrativa, la discapacidad o el ámbito rural o urbano. Para comprender sus realidades y las violencias específicas que enfrentan, es necesario diferenciar sexo, género, identidad y expresión de género y orientación afectivo-sexual. Estas dimensiones no son equivalentes ni se determinan entre sí, aunque interactúan en la construcción de las identidades.

El sexo comprende características corporales, anatómicas y fisiológicas tradicionalmente interpretadas desde una lógica binaria (femenino/masculino). Sin embargo, los enfoques académicos y los movimientos feministas y LTBI+ cuestionan esta visión reduccionista, señalando que incluso lo considerado biológico está atravesado por interpretaciones culturales, sociales y políticas. El género es una construcción social e histórica que asigna expectativas, roles, comportamientos y atributos según el sexo asignado al nacer, generando jerarquías y desigualdades.

La intersexualidad evidencia la diversidad de las características sexuales humanas y cuestiona el binarismo sexual. Las mujeres intersexuales presentan características corporales dentro de este espectro, como combinaciones cromosómicas (XX, XY, XXY, XYY u otras variaciones), tejido ovárico y/o testicular u otras configuraciones que no encajan en los estándares binarios tradicionales. No son los genitales ni la corporalidad los que definen a una mujer, sino su vivencia e identificación como tal. Esta diversidad exige garantizar el reconocimiento social y jurídico y la autodeterminación corporal como principio fundamental de derechos humanos.

La identidad de género es la vivencia interna y personal del género, es decir, cómo cada persona se siente, reconoce y nombra, pudiendo coincidir o no con el género asignado al nacer. Las mujeres trans son aquellas cuya identidad de género es femenina, aunque se les haya asignado otro género al nacer; las mujeres cisgénero son aquellas que se identifican con el género asignado al nacer. Existen, además, identidades ajenas al binarismo mujer/hombre, que reflejan la diversidad de vivencias de género.

La expresión de género es la forma de exteriorizar el género mediante la apariencia, el comportamiento, el lenguaje o los roles sociales. Es cultural y variable, y no tiene por qué corresponderse con la identidad de género ni con la orientación afectivo-sexual. La imposición de modelos normativos de feminidad y masculinidad sanciona socialmente a quienes se apartan de ellos, exponiéndolas a discriminación, exclusión y violencia.
La orientación afectivo-sexual describe cómo se experimenta la atracción

emocional, afectiva, romántica y/o sexual hacia otras personas. Puede dirigirse hacia personas del mismo género, de otro o de varios, o ser limitada o inexistente en alguna dimensión. Entre las mujeres LTBI+ encontramos lesbianas, bisexuales, asexuales, arrománticas y otras orientaciones no heterosexuales, frecuentemente invisibilizadas, especialmente cuando sus relaciones no encajan en los modelos normativos de pareja. El lesbianismo implica atracción de las mujeres hacia otras mujeres; la bisexualidad, hacia más de un género; la asexualidad, ausencia o escasa atracción sexual; y el arromanticismo, ausencia o escasa atracción romántica.

Estas experiencias se enmarcan en el sistema sexo-género, un sistema de relaciones sociales asimétricas que transforma las diferencias corporales en identidades, roles y expectativas. Este establece qué comportamientos se consideran normales, aceptables o legítimos y sanciona a quienes se apartan de la norma. Además, otorga mayor valor al género masculino que al femenino, subordinando estructuralmente a las mujeres y penalizando las identidades, orientaciones y expresiones de género no normativas.

El sistema sexo-género se reproduce mediante mecanismos como los estereotipos de género, que atribuyen características, funciones y comportamientos según la pertenencia al grupo social masculino o femenino. Aunque varían según los contextos culturales, históricos y sociopolíticos, en las sociedades occidentales comparten rasgos vinculados al patriarcado o cisheteropatriarcado. Pese a su aparente función adaptativa, al facilitar la anticipación de comportamientos, limitan la diversidad humana y legitiman desigualdades, discriminaciones y violencias.

En un contexto marcado por el sexismo, la heteronormatividad, la alonormatividad, la amatonormatividad y la LGTBIfobia, las mujeres LTBI+ afrontan violencias específicas, como invisibilización, patologización, control, exclusión institucional y negación de derechos, en los ámbitos público y privado. Así, una mujer lesbiana cisgénero puede sufrir discriminación laboral; una mujer trans, barreras de acceso o trato inadecuado en el sistema sanitario; una mujer asexual o arromántica, presiones para mantener relaciones sexuales o románticas bajo la presunción de que toda persona siente atracción y desea pareja; y una mujer bisexual en una relación heterosexual, la invisibilización de su orientación, que dificulta identificar situaciones de violencia. Reconocer esta pluralidad es clave para ofrecer respuestas profesionales adecuadas, inclusivas y libres de prejuicios.

Frente a estas presiones normativas y estereotipos restrictivos, resulta fundamental visibilizar y reconocer la pluralidad de identidades de género y orientaciones afectivo-sexuales. El lesbianismo, la bisexualidad, la asexualidad y el arromanticismo constituyen orientaciones afectivo-sexuales reales, válidas y legítimas, y las mujeres trans no necesitan ajustarse a ningún mandato estético, conductual o expresivo para que su identidad sea respetada: no tienen que performar feminidad ni cumplir expectativas normativas sobre cómo debe ser o comportarse una mujer. Asimismo, existen mujeres trans heterosexuales, lesbianas y bisexuales, lo que evidencia que identidad de género y orientación afectivo-sexual son dimensiones distintas, aunque interrelacionadas.

“Conceptos clave”

- **Sexo**
  Clasificación social, legal y corporal basada en un conjunto de características anatómicas y fisiológicas (cromosomas, hormonas, genitales y características sexuales secundarias).

- **Género**
  Conjunto de normas, roles, expectativas y comportamientos socialmente construidos que se atribuyen a las personas en función del sexo asignado al nacer, y que generan jerarquías y desigualdades.

- **Identidad de género**
  Vivencia interna y personal del género con la que cada persona se identifica. Esta identidad puede coincidir con el género asignado al nacer (persona cisgénero), o no coincidir (persona trans) y no siempre se ajusta a categorías binarias.

- **Expresión de género**
  Forma en que una persona manifiesta su género hacia el exterior a través de la apariencia, el comportamiento, el lenguaje o los roles sociales, sin determinar su identidad de género ni su orientación sexual.

- **Orientación sexual**
  Atracción emocional, física y/o sexual hacia otras personas. Las personas pueden sentirse atraídas por personas del mismo género, de género diferente o de varios géneros.

- **Persona intersexual**
  Persona que nace con variaciones en las características sexuales (anatómicas, hormonales o cromosómicas) que no encajan en la clasificación binaria de cuerpo femenino o masculino.

- **Estereotipos de género**
  Conjunto de creencias y expectativas que asignan atributos, características o funciones específicas a las personas en función de su pertenencia al grupo social “masculino” o “femenino”, simplificando la diversidad humana y legitimando desigualdades y violencias.

La identidad de género y la orientación sexual de una persona sólo la puede saber ella misma.

1.2. Violencias específicas contra mujeres LTBI+

Las mujeres LTBI+ sufren formas específicas y persistentes de violencia y discriminación vinculadas al sistema patriarcal, heteronormativo y endocisnormativo. Estas se manifiestan en los ámbitos educativo, sanitario, social, judicial, laboral y familiar a lo largo de su ciclo vital. En una sociedad que presupone la heterosexualidad y la cisnormatividad, los procesos de toma de conciencia, autoaceptación y expresión de la orientación afectivo-sexual o identidad de género pueden estar marcados por el miedo, el silencio, la autocensura y las violencias explícitas. Esta vulnerabilidad se intensifica cuando confluyen otros ejes de desigualdad, como la edad, el origen racial o étnico, la clase social, la situación administrativa, la discapacidad o el entorno rural, generando discriminación interseccional.

Las normas binarias y heteronormativas generan exclusión, estigmatización y violencia hacia quienes no se ajustan a los modelos tradicionales de género y sexualidad. Autoras y autores como Judith Butler, Teresa de Lauretis y Paul B. Preciado han señalado que cuestionar estas categorías puede provocar rechazo, disciplinamiento y violencia social e institucional. Sus planteamientos permiten identificar prácticas profesionales que, incluso sin intención de dañar, constituyen violencia simbólica o institucional: formularios binarios, presunciones heterosexuales, cuestionamiento de la identidad de género e invisibilización de realidades afectivo-sexuales.

Las mujeres lesbianas, bisexuales, trans, intersexuales, asexuales y arrománticas han sido históricamente invisibilizadas, negadas o discriminadas. Por ello, es necesario revisar el lenguaje, los contenidos y las prácticas institucionales para evitar reproducir desigualdades y promover entornos seguros, inclusivos y libres de violencia.

Para una adecuada identificación de las violencias que afectan a las mujeres LTBI+, resulta necesario clarificar algunos conceptos fundamentales:

- **Discriminación**: Trato desfavorable hacia una persona o grupo basado en su pertenencia real o percibida a una categoría social. Puede ser directa o indirecta.

- **Violencia**: uso intencional de la fuerza física, psicológica, sexual, económica o simbólica para causar daño, limitar la autonomía o privar de derechos.

- **Delito de odio**: Infracción penal motivada por prejuicios hacia la pertenencia real o percibida a un grupo social.

- **Lesbofobia, bifobia y transfobia**: actitudes y prácticas de rechazo, discriminación o violencia dirigidas a personas por su orientación sexual o identidad de género.

- **Heterosexismo y cissexismo**: presunción de que la heterosexualidad y la cisnormatividad son superiores o las únicas opciones legítimas.

- **Alonormatividad y amatonormatividad**: expectativas sociales que presuponen, respectivamente, que todas las personas experimentan atracción sexual y que desean establecer relaciones románticas o de pareja.

- **Patriarcado**: sistema social que otorga privilegios y poder a los hombres cisgénero y perpetúa la subordinación de las mujeres y de las identidades disidentes.

Las mujeres LTBI+ experimentan violencias que se superponen y refuerzan entre sí: la violencia de género que afecta a las mujeres por serlo y las vinculadas a la orientación afectivo-sexual, la identidad o la expresión de género. Se distinguen categorías como la violencia machista, institucional, simbólica y estructural, correctiva e intragénero, cada una con dinámicas y efectos propios. Destaca la violencia intragénero, ejercida en relaciones afectivas y sexuales entre personas del mismo género, que se abordará específicamente en este manual.

Estas violencias, cuando están motivadas por prejuicios hacia la orientación afectivo-sexual o la identidad de género, pueden constituir delitos de odio, con graves consecuencias para la seguridad, la integridad y el bienestar emocional. El aumento de los discursos de odio contra las personas LGTBI+, especialmente cuando los promueven o legitiman figuras públicas o institucionales, agrava este contexto. Los delitos de odio son actos delictivos motivados por prejuicios hacia la pertenencia real o percibida de una persona a un colectivo, cuyo impacto es especialmente grave al dirigirse contra su identidad. Se añaden dinámicas específicas como:

- La invisibilización sistemática de identidades y relaciones.
- La normalización de insultos, burlas y menosprecio.
- El *outing* forzado: revelación no consentida de la orientación afectivo-sexual o identidad de género.
- El contagio del estigma a personas aliadas o del entorno.
- La doble victimización, cuando las instituciones reproducen o minimizan la violencia.

Estas violencias afectan a la seguridad física y a la salud mental y emocional. Diversos estudios muestran tasas significativamente superiores de ansiedad, depresión, ideación suicida, autolesiones, consumo problemático de sustancias y abandono de espacios institucionales percibidos como hostiles.

“Algunos datos”

Es 2,5 veces más probable que las mujeres trans sean acosadas (su¬fran stalking) y sufran violencia económica frente al resto de la po¬blación. Además, tienen el doble de posibilidades de sufrir acoso online que el resto de la población .

El 61% de las mujeres bisexuales han sufrido una violación, violencia física o acoso por parte de una pareja.

El 76% de las mujeres bisexuales ha sufrido maltrato psicológico, frecuentemente asociado a las inseguridades que pueden tener sus parejas por estereotipos bifóbicos.

Fuente: Guía de asesoramiento, información y empoderamiento para entidades y profesionales sobre la salud integral en la mujer diversa (Fundación 26 de Diciembre, 2021).

Las mujeres LGTBI+ pueden sufrir violencia de género en relaciones con hombres. Las mujeres bisexuales presentan especial vulnerabilidad, pues pueden sufrir violencia en relaciones tanto con hombres como con mujeres y discriminación por parte de personas LGTBI+ cuando mantienen relaciones con hombres. Además, suelen ser hipersexualizadas, fetichizadas o consideradas indecisas o promiscuas, lo que normaliza la violencia sexual y favorece el ocultamiento de su orientación afectivo-sexual.

Las mujeres asexuales y arrománticas sufren discriminación por las expectativas de que todas las personas sienten atracción sexual, desean mantener relaciones sexuales, experimentan atracción romántica o aspiran a tener pareja. Estas normas, denominadas alonormatividad y amatonormatividad, pueden traducirse en cuestionamiento de su orientación afectivo-sexual, presión para mantener relaciones sexuales o establecer una pareja y patologización de sus experiencias. Las mujeres trans sufren mayores niveles de acoso y violencia económica y digital, además de una exposición constante a discursos de odio, especialmente cuando son visibles en el espacio público. Las mujeres intersexuales pueden sufrir violencia médica mediante intervenciones quirúrgicas no consentidas destinadas a "normalizar" sus cuerpos, con graves consecuencias físicas, psicológicas e identitarias.

La **violencia intragénero** es una forma específica, poco reconocida e invisibilizada, que afecta particularmente a las mujeres con orientaciones afectivo-sexuales no normativas. Comprende cualquier violencia en relaciones afectivas o sexuales entre personas del mismo género y, al igual que la violencia de género, constituye un ejercicio de poder dirigido al control y la dominación. Reconocerla es fundamental ante la persistencia de mitos, estereotipos y la falta de recursos especializados.

Esta violencia permanece invisibilizada por los mitos sexistas y homófobos y la ausencia de reconocimiento jurídico específico. En España, no se contempla diferenciadamente en el Código Penal y suele interpretarse como violencia doméstica, dificultando su identificación, abordaje y la protección efectiva de las víctimas. También contribuyen a su invisibilización creencias como que las relaciones entre personas del mismo género están libres de violencia, que las mujeres no pueden ejercerla o que solo aparece cuando se incumplen los roles tradicionales. Asimismo, se niega la existencia de desigualdades de poder y control en estas relaciones.

Estos prejuicios reproducen lógicas sexistas y heteronormativas que impiden comprender la violencia en toda su complejidad. La investigación especializada señala que la violencia en la pareja no depende del género de las personas implicadas, sino de dinámicas de dominación, control y desigualdad de poder. No obstante, la socialización de género influye en cómo se construyen, expresan y perciben estas dinámicas.

Las personas, con independencia de su orientación afectivo-sexual o identidad de género, han sido socializadas en un marco heteropatriarcal que transmite normas, valores y modelos relacionales basados en el amor romántico, la posesividad, la exclusividad y, en ocasiones, la desigualdad y el control. La falta de referentes alternativos consolidados puede favorecer que las relaciones entre personas del mismo género reproduzcan estos patrones y aparezcan dinámicas abusivas. Por tanto, la violencia intragénero no es un fenómeno aislado, sino una manifestación de estructuras relacionales que atraviesan toda la sociedad, aunque se asocien tradicionalmente a la heterosexualidad.

La violencia intragénero suele minimizarse o negarse tanto en el entorno como en las instituciones, retrasando su identificación y la búsqueda de ayuda y prolongando las situaciones abusivas. Las víctimas pueden sufrir una doble victimización: por la violencia recibida y por el temor a no ser creídas o a reforzar prejuicios contra el colectivo LTBI+. La falta de recursos específicos y protocolos claros agrava la desprotección. Muchas víctimas no se reconocen como tales o desconocen dónde acudir, mientras que algunos/as profesionales carecen de formación para detectar e intervenir adecuadamente.

La violencia intragénero presenta dinámicas de control, coerción y abuso similares a las de la violencia de género, con consecuencias físicas, emocionales y sociales. Entre sus manifestaciones más frecuentes destacan:

- **Violencia física**: uso de la fuerza para causar daño mediante empujones, golpes, arañazos, estrangulamientos o agresiones con objetos. Puede normalizarse como juego, broma o práctica sexual no consentida y, en casos extremos, conducir al asesinato.

- **Violencia psicológica**: insultos, humillaciones, amenazas, chantajes emocionales, descalificaciones, aislamiento social, control de la conducta e invalidación de los sentimientos y percepciones de la víctima.

- **Violencia sexual**: imposición de prácticas sexuales no deseadas. El consentimiento obtenido mediante presión, miedo o manipulación no es válido.

- **Violencia económica o financiera**: control del dinero, limitación del acceso a recursos, restricción de la autonomía laboral o impedimento de la independencia económica.

- **Violencia de control**: vigilancia constante, control del teléfono y las redes sociales e imposiciones sobre la vestimenta, el aspecto físico o las relaciones sociales.

- **Violencia ambiental**: intimidación mediante la rotura de objetos, golpes a muebles o muestras de agresividad que generan miedo sin necesidad de agresión física directa.

- **Violencia vicaria**: utilización de terceras personas, como hijos/as, familiares o amistades, para causar daño a la víctima.

- **Acoso reiterado o *stalking***: seguimiento, vigilancia y contacto persistente, presencial o digital, que generan miedo, inseguridad y limitan la libertad.

- **Violencia digital**: uso de redes sociales, mensajería o herramientas de localización para controlar, vigilar o intimidar.

Además, existen manifestaciones específicas de la violencia intragénero:

- **Outing forzado**: amenaza de revelar sin consentimiento la orientación afectivo-sexual o identidad de género de la víctima ante su familia, entorno laboral o círculo social.
- **Violencia relacionada con enfermedades de transmisión sexual**: amenazas de revelar el estado serológico de la pareja, restricción del acceso a medicación o impedimento de prácticas sexuales seguras.

Estas violencias pueden desarrollarse siguiendo un ciclo similar al de la violencia de género, con fases de acumulación de tensión, explosión violenta y posterior reconciliación o *luna de miel*.

1.3. Marco normativo internacional y estatal

Los derechos de las mujeres LTBI+ cuentan con respaldo normativo internacional, europeo, estatal y autonómico. Este marco obliga a los poderes públicos y a los sectores social, laboral, sanitario, educativo y jurídico a prevenir, detectar y abordar la violencia, la discriminación y la exclusión conforme a los principios de igualdad y no discriminación. La protección no es discrecional, sino una obligación derivada de los derechos humanos.

En el ámbito internacional, los derechos de las mujeres LTBI+ se enmarcan en el sistema universal de derechos humanos, que reconoce derechos a todas las personas, con independencia de su nacionalidad, sexo, orientación afectivo-sexual, identidad de género, origen étnico, religión u otras condiciones personales o sociales.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, establece en sus artículos 1 y 2 que todas las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos, que deben garantizarse sin discriminación. Este principio resulta fundamental para proteger a las personas LTBI+.

Aunque muchos instrumentos internacionales no mencionan expresamente la orientación afectivo-sexual o la identidad de género, la interpretación consolidada del Derecho Internacional de los Derechos Humanos considera prohibida la discriminación por estos motivos, incluidos en las cláusulas relativas al sexo u otra condición. La Declaración de las Naciones Unidas sobre orientación afectivo-sexual e identidad de género (2008) condena expresamente la violencia, el acoso, la estigmatización, la exclusión y los prejuicios por estos motivos, reforzando la obligación estatal de proteger frente a estas vulneraciones.

Por su parte, la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (1993) reconoció la violencia de género como expresión de relaciones históricamente desiguales de poder y estableció el deber estatal de actuar con la debida diligencia frente a todas sus formas. Esto incluye situaciones donde la discriminación por orientación afectivo-sexual o identidad de género se cruza con la desigualdad estructural de género. Las mujeres LTBI+ pueden sufrir simultáneamente sexismo y LTBIfobia, generando formas específicas de exclusión y desprotección.

Las Conferencias Mundiales sobre la Mujer, especialmente la de Beijing (1995), y la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW) han impulsado la incorporación transversal del enfoque de género en las políticas públicas. Asimismo, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) ha señalado la desventaja y discriminación que afectan a distintos grupos de mujeres, incluidas aquellas con orientaciones afectivo-sexuales e identidades de género no normativas, y la necesidad de medidas específicas. No obstante, la incorporación explícita de la diversidad sexual y de género ha sido progresiva y desigual, dejando lagunas de protección para mujeres lesbianas, bisexuales, trans e intersexuales.

Otros instrumentos relevantes son la Convención sobre los Derechos del Niño (1989), que reconoce el derecho de niñas y adolescentes a ser protegidas frente a toda violencia, abuso o trato degradante y obliga a garantizar entornos seguros en los espacios de socialización, atención y cuidado, y los Principios de Yogyakarta (2007), que orientan la aplicación del derecho internacional en materia de orientación afectivo-sexual e identidad de género. Estos últimos establecen obligaciones de prevención de la violencia, igualdad ante la ley, acceso efectivo a la justicia y protección frente a la discriminación en la salud, el trabajo, la educación, los servicios sociales y el sistema judicial.

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible también promueve sociedades inclusivas, pacíficas y libres de violencia, incorporando transversalmente la perspectiva de género y la lucha contra la discriminación estructural.

En el ámbito europeo, distintos organismos y tratados han desarrollado instrumentos para proteger los derechos de las personas LGTBI y combatir la discriminación por orientación afectivo-sexual e identidad de género.

En la Unión Europea, los artículos 2 y 3 del Tratado de la Unión Europea reconocen la igualdad y la no discriminación como valores fundamentales. El artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, proclamada en 2000 y jurídicamente vinculante desde 2009, prohíbe expresamente la discriminación por orientación afectivo-sexual y refuerza la obligación de garantizar la igualdad de trato. El Parlamento Europeo también ha aprobado resoluciones sobre la igualdad de derechos de lesbianas, gais, bisexuales y personas trans y contra la homofobia y la transfobia. Destacan las resoluciones de 8 de febrero de 1994, 18 de enero de 2006 y 24 de mayo de 2012 relativas a la igualdad de derechos de lesbianas y gais, y a la lucha contra la discriminación y la homofobia y la del 4 de febrero de 2014, sobre la hoja de ruta de la Unión Europea contra la homofobia y la discriminación por orientación afectivo-sexual e identidad de género.

En el Consejo de Europa, el Convenio Europeo de Derechos Humanos protege la vida privada y familiar en su artículo 8 y prohíbe la discriminación en el artículo 14. Aunque no menciona expresamente la orientación afectivo-sexual ni la identidad de género, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha reconocido su inclusión en la cláusula "cualquier otra situación", consolidando la obligación de proteger frente a la violencia y la discriminación. Por su parte, el Convenio de Estambul (2011), ratificado por España en 2014, establece obligaciones de prevención, protección, persecución y reparación frente a la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, tanto en el ámbito público como privado. Para las mujeres LTBI+, exige un enfoque interseccional y servicios accesibles sin discriminación, adaptados a situaciones de especial vulnerabilidad.

Pese a este marco normativo, persisten graves vulneraciones de derechos humanos contra las personas LGTBI+. En numerosos países, las relaciones afectivo-sexuales entre personas del mismo género siguen penalizadas, con penas de prisión e incluso de muerte. También en lugares donde no existe penalización legal persisten los discursos de odio, la discriminación institucional y los crímenes de odio, evidenciando la distancia entre el reconocimiento formal y la garantía efectiva de derechos. En España, la Constitución de 1978 constituye el marco fundamental para garantizar los derechos y libertades de las mujeres LTBI+, mediante los principios de igualdad, dignidad y no discriminación. Su artículo 1 proclama la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico. El artículo 9.2 obliga a los poderes públicos a promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas y los grupos sean reales y efectivas, así como a eliminar los obstáculos que lo impidan. Este mandato exige medidas activas para prevenir y corregir la discriminación, la desigualdad y la violencia que afectan a las mujeres LTBI+.

El artículo 10 reconoce la dignidad, los derechos inherentes a la persona y el libre desarrollo de la personalidad. El artículo 14 garantiza la igualdad ante la ley y prohíbe la discriminación por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición personal o social, cláusula que protege también frente a la discriminación por orientación afectivo-sexual e identidad de género. El artículo 18.1 garantiza el honor, la intimidad personal y familiar y la propia imagen, derechos especialmente relevantes ante la exposición no consentida de información sobre la orientación afectiva-sexual, la identidad de género o la vida privada.

En conjunto, estos preceptos obligan a las instituciones y a los sectores social, laboral, sanitario, educativo, policial y judicial a garantizar la igualdad efectiva de las mujeres LTBI+ y prevenir y responder ante la violencia y la discriminación.

La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, establece protección frente a la discriminación por orientación afectivo-sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales. Impone obligaciones específicas para las administraciones públicas en ámbitos como el empleo, la sanidad, la educación y los servicios sociales, así como medidas de formación, prevención de la discriminación, atención integral y protección frente a la violencia LGTBIfóbica. Para las personas trans, regula la rectificación registral sin exigir informes médicos o psicológicos, tratamientos hormonales, intervenciones quirúrgicas ni modificaciones corporales.

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, supuso un avance al reconocer esta violencia como manifestación de la discriminación, la desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, estableciendo un sistema integral de prevención, protección y asistencia. Su ámbito específico comprende la violencia ejercida por hombres sobre mujeres que sean o hayan sido sus cónyuges o hayan mantenido con ellos relaciones similares de afectividad, por lo que las parejas del mismo género quedan fuera de este régimen específico.

Este marco también protege a las mujeres trans víctimas de violencia ejercida por un hombre en una relación de pareja o expareja. La falta de rectificación registral del sexo no excluye su reconocimiento como víctimas. La Circular 6/2011, de 2 de noviembre, de la Fiscalía General del Estado, admitió esta posibilidad cuando se acreditara la identidad de género conforme a los criterios aplicables. Esta cuestión es especialmente relevante para las mujeres trans extranjeras. El artículo 50 de la Ley 4/2023 reconoce su derecho a adecuar los documentos expedidos por autoridades españolas a su identidad de género, aunque quedaba pendiente un procedimiento específico. En julio de 2026 se aprobó el protocolo para rectificar el sexo y el nombre en la documentación expedida a personas trans extranjeras, facilitando la aplicación práctica de este derecho.

La exclusión de las parejas del mismo género del régimen específico de la LO 1/2004 no significa que la violencia intragénero carezca de respuesta jurídica ni que sea menos grave. Según las circunstancias, puede abordarse mediante distintos preceptos de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, como el artículo 173.2 sobre violencia habitual en el ámbito familiar o afectivo, además de los delitos de lesiones, amenazas, coacciones, acoso o contra la intimidad.

Cuando concurran los requisitos legales, las víctimas pueden solicitar una orden de protección conforme al artículo 544 ter de la Ley de Enjuiciamiento Criminal y acceder a los derechos de información, apoyo, asistencia, protección y atención individualizada de la Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito. Quedar fuera del régimen específico de la LO 1/2004 no implica quedar excluidas del sistema general de protección jurídica.

Es fundamental diferenciar la violencia intragénero de la violencia LGTBIfóbica. La primera ocurre en una relación afectiva o de pareja entre personas del mismo género; la segunda está motivada por prejuicios relacionados con la orientación afectivo-sexual, la identidad o expresión de género o las características sexuales. Son realidades distintas, aunque pueden coexistir.

Cuando se acredite una motivación discriminatoria, podrá aplicarse el agravante del artículo 22.4 de la Ley Orgánica 10/1995, del Código Penal. La pertenencia de la víctima o de la persona agresora al colectivo LGTBI+ no basta para aplicarla: debe acreditarse que la conducta estuvo motivada por razones discriminatorias.

Junto a ello, la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, protege frente a la discriminación por orientación afectivo-sexual, identidad o expresión de género. Su aplicación abarca ámbitos como la sanidad, los

servicios sociales, la seguridad ciudadana y la Administración de Justicia, y contempla la discriminación directa e indirecta, el acoso, las represalias y la discriminación múltiple e interseccional. Resulta especialmente importante para garantizar que ninguna persona reciba un trato desigual o discriminatorio cuando solicita ayuda o accede a servicios e instituciones.

Asimismo, cuando la violencia intragénero incluya conductas sexuales, se aplicarán los delitos contra la libertad sexual del Código Penal y, cuando corresponda por su ámbito de aplicación, las medidas de prevención, protección, asistencia y reparación de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

La ausencia de una regulación estatal integral y específica de la violencia intragénero, equiparable al sistema de la LO 1/2004, dificulta su reconocimiento y detección y limita los recursos especializados. Esta carencia favorece la invisibilización, dificulta que las víctimas se identifiquen como tales y propicia que algunos episodios se interpreten erróneamente como simples conflictos o peleas entre iguales. La intervención profesional debe centrarse en las dinámicas concretas de violencia y ofrecer una respuesta individualizada, confidencial y libre de estereotipos y prejuicios.

Otro avance legislativo fue la Ley 13/2005, de 1 de julio, que modificó el Código Civil para reconocer el matrimonio entre personas del mismo género con los mismos requisitos y efectos jurídicos que el matrimonio entre personas de distinto género. Esta equiparación se extendió a ámbitos como la adopción, la filiación, la herencia y la protección familiar.

Las comunidades autónomas también han desarrollado normas y medidas sobre diversidad sexual y de género en ámbitos como sanidad, educación, servicios sociales y empleo. Por ello, la respuesta debe considerar tanto el marco estatal como la normativa autonómica vigente, cuyo alcance e implementación varían territorialmente.

El marco normativo pone de manifiesto vacíos legales, resistencias institucionales y carencias prácticas ante situaciones interseccionales o de especial vulnerabilidad. Estas limitaciones generan obstáculos para acceder a la protección, tratamientos inadecuados, prácticas patologizantes y falta de formación profesional, afectando especialmente a las mujeres LTBI+.

Este escenario refuerza la necesidad de herramientas prácticas y operativas, como este manual, que orienten la actuación profesional, faciliten la detección temprana de las violencias y permitan respuestas coordinadas, accesibles, seguras y adaptadas a las necesidades de las mujeres LTBI+.

Claves normativas para profesionales

Las mujeres LTBI+ son titulares plenas de derechos humanos y deben ser protegidas frente a toda forma de violencia y discriminación.

El respeto a la identidad y la autodeterminación de género son obligaciones legales

El principio de no discriminación por orientación afectivo-sexual o identidad de género es una obligación legal para todas las administraciones y servicios públicos.

Violencia intragénero y violencia LGTBIfóbica son fenómenos diferentes, aunque pueden concurrir en una misma situación.

La violencia intragénero no está incluida en el régimen específico de protección previsto por la LO 1/2004, aunque cuenta con otras vías de protección contempladas en el Código Penal, la legislación procesal y el Estatuto de la Víctima.

La Ley 4/2023 establece la necesidad de formación específica del personal, protocolos de actuación y entornos seguros para las mujeres LTBI+.

Los sectores sanitario, educativo, social y judicial tienen el deber de actuar de manera activa, responsable y adecuada, previniendo, detectando y respondiendo de forma adecuada ante situaciones de violencia.

CAPÍTULO 2

Factores de riesgo y barreras de acceso desde una mirada interseccional

Las violencias y barreras de acceso que enfrentan las mujeres LTBI+ no pueden entenderse como experiencias homogéneas ni aisladas. Por el contrario, están profundamente condicionadas por la concurrencia de múltiples ejes de desigualdad que interactúan entre sí, como el género, la orientación sexual, la identidad de género, la racialización, la clase social, la edad, la discapacidad o la situación administrativa. Desde una perspectiva interseccional, estas variables no actúan de forma aislada, sino que se combinan y refuerzan mutuamente, generando situaciones específicas de vulnerabilidad, incrementando las barreras de acceso a recursos de protección y reproduciendo desigualdades estructurales.

La perspectiva interseccional, desarrollada por Kimberlé Crenshaw (1989), ofrece un marco clave para comprender cómo estas variables no actúan de manera independiente, sino de forma entrecruzada, produciendo formas particulares y agravadas de discriminación. Desde este enfoque, las violencias que afectan a las mujeres LTBI+ no pueden abordarse desde una única categoría identitaria, ya que hacerlo implica invisibilizar trayectorias vitales complejas y limitar la eficacia de las respuestas profesionales. La interseccionalidad permite, así, desplazar el foco desde las supuestas "vulnerabilidades individuales" hacia el análisis de las estructuras sociales e institucionales que generan y reproducen desigualdad.

En la práctica, la acumulación de factores de discriminación se traduce en mayores barreras de acceso a derechos y recursos. Una mujer trans migrante en situación administrativa irregular puede enfrentar simultáneamente violencia institucional, explotación laboral y exclusión del sistema sanitario, agravadas por el miedo a la denuncia, la precariedad económica y la ausencia de redes de apoyo. De manera similar, una mujer bisexual en una relación heterosexual puede ver invisibilizada su orientación sexual, lo que dificulta la identificación de violencias específicas y limita el acceso a recursos adecuados. Las mujeres lesbianas mayores institucionalizadas, por su parte, pueden experimentar aislamiento, negación de su identidad y prácticas discriminatorias en residencias o recursos sociosanitarios atravesados por la heteronormatividad. En el caso de las mujeres LTBI+ con discapacidad, las barreras físicas, comunicativas y actitudinales se suman a la discriminación por razón de género y orientación o identidad de género, incrementando la dependencia de terceros y el riesgo de violencias no detectadas.

Dentro del colectivo LTBI+, las mujeres trans y las personas de género diverso presentan indicadores especialmente preocupantes de discriminación y violencia. La falta de reconocimiento del nombre y género sentido, la curiosidad invasiva sobre los cuerpos, la segregación de espacios, la patologización y la ausencia de referentes institucionales generan dinámicas de exclusión que impactan directamente en el bienestar emocional, favorecen el abandono de servicios y refuerzan el aislamiento social. Estas vulnerabilidades se intensifican cuando confluyen otros ejes de desigualdad, como la migración, la edad avanzada, la discapacidad o la falta de apoyo familiar, lo que evidencia la necesidad de respuestas ajustadas a la complejidad de las trayectorias vitales.

2.1. Factores de riesgo generales

Las mujeres LTBI+ se encuentran expuestas a una confluencia de factores de riesgo que incrementan de forma significativa su vulnerabilidad frente a distintas manifestaciones de violencia y procesos de exclusión social. La intersección entre las desigualdades estructurales de género, la discriminación basada en la orientación sexual y/o la identidad de género, y la persistencia de entornos institucionales insuficientemente inclusivos configura un contexto de riesgo estructural. En este escenario, la violencia y las barreras de acceso a derechos y recursos básicos tienden a reproducirse de manera continuada, normalizando situaciones de exclusión y dificultando el ejercicio pleno de derechos por parte de las mujeres LTBI+.

Uno de los factores centrales que atraviesan estas experiencias es la discriminación estructural derivada de la lesbofobia, la bifobia y la transfobia, tanto a nivel social como institucional. Estas formas de violencia se manifiestan en los ámbitos público y privado y tienen un impacto directo sobre la salud mental, el bienestar emocional y la participación social. La invisibilización de las realidades de las mujeres LTBI+ en los discursos sociales, mediáticos e institucionales contribuye a que sus necesidades específicas sean ignoradas o minimizadas. En el caso de las mujeres trans, la vigilancia constante sobre su identidad y expresión de género, así como la estigmatización asociada a su mera presencia en el espacio público, genera una exposición permanente al señalamiento, la exclusión y la violencia.

Estas dinámicas discriminatorias se reproducen también en las interacciones cotidianas, donde las mujeres LTBI+ pueden experimentar rechazo, desconfianza o trato hostil por parte de familiares, entorno vecinal, compañeros y compañeras de trabajo o profesionales de distintas instituciones. El miedo a ser expuestas o “sacadas del armario” de manera forzada condiciona la toma de decisiones personales y limita el acceso y la participación en espacios educativos, laborales, sanitarios o comunitarios, reforzando procesos de aislamiento y autocensura.

La exposición prolongada a este tipo de violencias se relaciona directamente con un deterioro del bienestar psicológico y emocional. El Modelo de Estrés de Minorías de Ilan Meyer (2003) explica cómo la vivencia continuada de discriminación, estigmatización y rechazo social genera un estrés crónico que afecta de forma significativa a la salud mental de las personas pertenecientes a minorías sexuales y de género. En el caso de las mujeres LTBI+, este estrés se manifiesta frecuentemente en forma de ansiedad, depresión, retraimiento social, dificultades para confiar en las instituciones y reticencia a acudir a servicios públicos.

Los datos disponibles en España reflejan esta realidad: según el informe Salud mental en personas LGTBI en España de la Confederación Salud Mental España & Mutua Madrileña (2023), las personas LGTB presentan tasas significativamente más elevadas de ideación o intentos suicidas, autolesiones, depresión y ansiedad prolongada en comparación con la población general, así como un menor acceso a atención psicológica. Estas cifras evidencian el impacto acumulativo de la violencia y la falta de redes de apoyo sobre la salud emocional.

“Algunos datos”

Las personas LGTB reportan más del doble de intentos o ideaciones de suicidio (32,1% vs. 14,5%) y de autolesiones (19,5% frente al 9%).
De las personas LGTB participantes en el estudio:

- un 64,9% afirma haber sufrido ataques de ansiedad.
- un 55,4%, depresión.
- el 48,2%, ansiedad prolongada.

Las personas LGTB tienen más probabilidad de acudir a intervención psicológica (33,9% frente al 20,8% de la población general).

Fuente: La situación de la salud mental en España (Confederación Salud Mental España y Mutua Madrileña, 2023).

A ello se suman factores socioeconómicos y estructurales que incrementan la vulnerabilidad. La precariedad laboral y económica afecta de manera desproporcionada a las mujeres LTBI+, especialmente a aquellas que han sufrido abandono escolar, discriminación temprana o exclusión de los circuitos formativos y profesionales. En el caso de muchas mujeres trans, la falta de oportunidades laborales reales conduce al trabajo sexual como estrategia de supervivencia, lo que aumenta la exposición a violencia física, sexual y psicológica. La dependencia económica o afectiva, combinada con contextos sociales hostiles, limita la autonomía personal y dificulta la posibilidad de denunciar situaciones de violencia o acceder a recursos de protección.

“Vulnerabilidad específica de mujeres trans”

Las mujeres trans presentan un nivel particularmente alto de violencia repetitiva y crímenes de odio. Su visibilidad y la discriminación estructural las colocan en una situación de riesgo constante. Factores adicionales incluyen:

- Exclusión educativa y laboral temprana, con altas tasas de abandono escolar.
- Precariedad económica y recurrencia al trabajo sexual como única opción de supervivencia.
- Mayor exposición a violencia sexual y psicológica, fetichización y trato denigrante.
- Riesgo de desarrollar trastornos mentales como TEPT, ansiedad, depresión y regulación disfuncional de emociones.
- Falta de redes de apoyo familiar o comunitario y escasez de referentes institucionales.

Las trayectorias vitales de muchas mujeres LTBI+ están marcadas, además, por experiencias previas de violencia y trauma. El acoso escolar, el ciberacoso, la violencia familiar, la violencia en la pareja o la discriminación institucional generan un historial de victimización que incrementa la vulnerabilidad frente a nuevas agresiones y condiciona la capacidad de respuesta ante situaciones de riesgo. En este contexto, pueden producirse fenómenos como el sexilio (la expulsión o el abandono forzado del hogar por motivos de orientación sexual o identidad de género), que no constituye un hecho aislado, sino parte de un continuo de exclusión y violencia. Estudios como el de COGAM-FELGTBI+ (2012) muestran el elevado impacto del acoso escolar en jóvenes LGB, incluyendo ideación suicida persistente.

Estos factores se inscriben en un marco social marcado por normas cisheteropatriarcales que penalizan cualquier desviación de los modelos normativos de género y sexualidad. Los estereotipos asociados a las mujeres LTBI+ legitiman distintas formas de violencia: las mujeres bisexuales son frecuentemente hipersexualizadas o cuestionadas en su identidad, mientras que las mujeres trans enfrentan mayores niveles de violencia sexual, laboral y estructural, así como precariedad educativa y económica. Estas normas sociales refuerzan la exclusión, y aumentan la exposición a agresiones y discriminación, lo que impacta en la salud mental de las personas LTBI. Además, en el caso de las mujeres asexuales y arrománticas, estas normas pueden adoptar formas alonormativas y amatonormativas, situando la actividad sexual y la pareja romántica como experiencias universales o necesarias. La presión reiterada para ajustarse a estos modelos puede favorecer la ocultación de la orientación afectivo-sexual, el aislamiento, la aceptación de relaciones no deseadas o la normalización de situaciones de coerción.

Las instituciones, lejos de ser siempre espacios de protección, pueden convertirse también en factores de riesgo cuando carecen de formación específica, protocolos inclusivos o un enfoque basado en derechos humanos. Esto se manifiesta en prácticas patologizantes o invasivas en el ámbito sanitario, en la invisibilización y el acoso en el sistema educativo, en formularios y procedimientos excluyentes en los servicios sociales, o en la desconfianza y el temor a no ser creídas en el sistema judicial. Por el contrario, cuando las instituciones adoptan un posicionamiento explícito a favor de la diversidad y la inclusión, se convierten en factores protectores que reducen el estrés minoritario y facilitan el acceso efectivo a derechos.

En conjunto, estos factores evidencian que la vulnerabilidad que enfrentan las mujeres LTBI+ no está vinculada a su orientación sexual o identidad de género en sí mismas, sino a las desigualdades estructurales, el estigma persistente, las prácticas discriminatorias y las múltiples formas de violencia, incluida la institucional, que atraviesan sus trayectorias vitales. Comprender esta realidad desde un enfoque interseccional y de derechos humanos es fundamental para diseñar políticas públicas, protocolos y recursos que no solo atiendan situaciones de riesgo, sino que promuevan entornos seguros, inclusivos y verdaderamente garantistas.

ES EL MODELO CIS-HETEROPATRIARCAL LO QUE GENERA LAS DIFICULTADES Y NO LA DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO.

2.2. Barreras de acceso por sector

Las mujeres LTBI+ enfrentan barreras de acceso específicas según cada sector institucional. Estas barreras se derivan de factores estructurales de discriminación, invisibilización y precariedad, y se manifiestan de manera diferente en los ámbitos social, laboral, sanitario, educativo y jurídico. El reconocimiento de estas barreras es fundamental para diseñar estrategias de protección y apoyo efectivas.

2.2.1 Sector social

En el ámbito social, las barreras que enfrentan las mujeres LTBI+ están vinculadas a la escasez de recursos especializados, la fragmentación de los servicios y la débil coordinación entre administraciones y entidades sociales. Con frecuencia, los dispositivos de atención, especialmente los dirigidos a mujeres en situación de violencia o vulnerabilidad, parten de una perspectiva heteronormativa y cisnormativa, dificultando que las mujeres LTBI+ se sientan reconocidas y legitimadas en sus experiencias. Esto puede invisibilizar situaciones de violencia intragénero o dificultar el acceso a recursos cuando estos se articulan exclusivamente en torno a la violencia ejercida por hombres sobre mujeres. También puede afectar a mujeres asexuales o arrománticas cuando se presupone que toda persona desea establecer una relación de pareja o se interpreta la ausencia de esta como aislamiento, fracaso relacional o malestar. La intervención debe diferenciar entre el aislamiento no deseado y formas legítimas de construir redes afectivas y comunitarias fuera de la pareja romántica.

Esta insuficiencia en la respuesta institucional se traduce, en la práctica, en situaciones de exclusión y desprotección. En particular, muchas mujeres trans reciben negativas en el acceso a recursos especializados en violencias basadas en el género, lo que las sitúa en escenarios de vulnerabilidad añadida que impactan negativamente en sus procesos de recuperación. El desgaste emocional y administrativo derivado de estas negativas reiteradas puede generar desconfianza hacia el sistema y provocar el alejamiento progresivo de los servicios de atención y acompañamiento existentes.

Las barreras administrativas constituyen otro obstáculo relevante. La existencia de requisitos excluyentes, trámites complejos, falta de información clara o procedimientos poco adaptados a realidades diversas dificulta el acceso a prestaciones, ayudas económicas, vivienda protegida o servicios de atención social. A ello se suma la ausencia de derivaciones seguras hacia recursos especializados, lo que puede exponer a las mujeres LTBI+ a entornos poco sensibles a la diversidad o incluso abiertamente hostiles.

La precariedad habitacional, económica o administrativa (incluida la situación administrativa irregular) limita significativamente la capacidad de abandonar contextos de violencia o discriminación. La dependencia económica, el riesgo de pérdida de vivienda o el temor a consecuencias legales refuerzan dinámicas de permanencia en relaciones o entornos dañinos. En estos casos, la falta de recursos específicos y adaptados incrementa la vulnerabilidad estructural.

Asimismo, la discriminación social, el aislamiento y la exposición continuada a entornos hostiles impactan de manera directa en la salud mental y en la participación social de las mujeres LTBI+. La ausencia de redes de apoyo sólidas, de espacios seguros y de servicios especializados accesibles restringe el ejercicio efectivo de derechos fundamentales y el acceso a recursos básicos en condiciones de igualdad. Muchas mujeres optan por estrategias de invisibilidad como mecanismo de protección, lo que, si bien puede reducir riesgos inmediatos, también genera aislamiento, sobrecarga emocional y limitación en la construcción de vínculos comunitarios.

En este escenario, las organizaciones de la sociedad civil, especialmente las entidades LGTBI+, desempeñan un papel fundamental al ofrecer espacios seguros, apoyo psicosocial, asesoramiento jurídico y acompañamiento en procesos administrativos. Su labor resulta clave para compensar las carencias institucionales, facilitar el acceso a recursos y fortalecer redes comunitarias que contribuyan a reducir la vulnerabilidad social de las mujeres LTBI+.

2.2.2 Sector laboral

En el entorno laboral, las mujeres LTBI+ desarrollan sus trayectorias profesionales en contextos donde persisten estereotipos de género, micromachismos y actitudes LTBIfóbicas, tanto explícitas como sutiles. La necesidad de navegar espacios atravesados por prejuicios y normas implícitas de heteronormatividad sitúa a muchas en una posición de vigilancia constante. En este escenario, la visibilidad puede convertirse en un riesgo (por posibles represalias, estancamiento profesional, pérdida de oportunidades o situaciones de acoso), mientras que la invisibilidad, asumida con frecuencia como estrategia de autoprotección, genera aislamiento, sobrecarga emocional y limitaciones en el desarrollo profesional y relacional.

Estas dinámicas se inscriben en un mercado de trabajo marcado por desigualdades estructurales de género. Tal como reflejan los datos del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS, 2024), a pesar de los avances normativos, persisten brechas en tasas de actividad, salarios, acceso a puestos de responsabilidad y reconocimiento profesional. Cuando la desigualdad de género se combina con la pertenencia a una minoría sexual o de género, se configuran situaciones de doble, e incluso múltiple, discriminación que complejizan las trayectorias laborales y vitales.

La diversidad sexo-genérica continúa influyendo tanto en el acceso al empleo como en su calidad. Muchas mujeres LTBI+ afrontan el dilema de revelar o no su orientación sexual o identidad de género en procesos de selección, entrevistas o dinámicas informales, lo que condiciona sus trayectorias profesionales desde el principio. Uno de los elementos más significativos es la baja visibilidad en los espacios de trabajo. Según el informe Situación de las mujeres lesbianas, bisexuales y trans en el sector privado (FELGTBI+, 2020), solo el 37 % de las mujeres LTBI+ se muestran visibles en su entorno laboral. Esta invisibilidad no suele responder a una elección plenamente libre, sino a una estrategia de gestión del riesgo ante posibles consecuencias negativas. Ocultar aspectos centrales de la

identidad personal implica un elevado coste psicológico, asociado al control permanente del discurso, la evitación de determinadas conversaciones y el temor a que la orientación sexual o la identidad de género condicionen evaluaciones, promociones o estabilidad laboral. Además, las dinámicas informales pueden reproducir la amatonormatividad mediante preguntas insistentes sobre la ausencia de pareja, bromas sobre la falta de interés romántico o sexual o comentarios que cuestionan la madurez, estabilidad o bienestar de quienes no se ajustan al modelo convencional de pareja.

A estas dinámicas se suma la segregación ocupacional y la devaluación histórica del trabajo feminizado. La concentración de mujeres en sectores peor remunerados, más precarizados y con menor estabilidad contractual incrementa las dificultades para la promoción. Organizaciones como Stonewall y la propia FELGTBI+ apuntan también a la existencia de un "doble techo de cristal", donde la orientación sexual se suma a otros ejes de desigualdad (género, origen étnico, discapacidad o edad) intensificando las barreras estructurales. La acumulación de estos vectores de discriminación complica las trayectorias profesionales y se traduce, en muchos casos, en menores ingresos y menores probabilidades de éxito en el mercado laboral.

Por su parte, la maternidad constituye un factor condicionante significativo. La crianza y la vida familiar reducen los márgenes para la invisibilidad, especialmente en posiciones de autoridad o responsabilidad. Situaciones cotidianas como la enfermedad de un hijo o hija, o las preguntas habituales sobre "el padre", obligan a revelar aspectos de la vida personal, haciendo más difícil mantener estrategias de ocultación.

Asimismo, la falta de reconocimiento de la diversidad familiar puede generar desigualdades que afectan especialmente a las mujeres LTBI+. Entre los principales factores de riesgo se encuentran la persistencia de supuestos heteronormativos en políticas internas, formularios o comunicaciones, así como la ausencia de medidas que reconozcan explícitamente a las familias diversas, lo que puede traducirse en barreras en el acceso a permisos, beneficios o medidas de conciliación. Asimismo, las mujeres LTBI+ pueden enfrentar dificultades relacionadas con el reconocimiento legal de sus relaciones y filiaciones, la gestión de permisos vinculados a la maternidad o el acceso a políticas de reproducción asistida.

Las actitudes discriminatorias persisten en muchas organizaciones, ya sea de forma abierta o a través de comentarios, bromas y dinámicas normalizadas que constituyen formas de violencia simbólica. La ocultación de la orientación sexual o identidad de género se asocia con menor participación en redes informales de poder, exclusión de espacios de socialización y menor bienestar subjetivo, así como con mayores niveles de ansiedad y malestar emocional.

Por otro lado, el teletrabajo se ha consolidado como una herramienta de conciliación, especialmente entre mujeres. Si bien puede ofrecer mayor flexibilidad y reducir la exposición directa a entornos hostiles, también puede reforzar dinámicas de aislamiento y limitar la construcción de redes profesionales, especialmente cuando la invisibilidad continúa siendo una estrategia de protección.

En conjunto, el ámbito laboral constituye un espacio donde confluyen desigualdades estructurales de género y discriminaciones por orientación sexual e identidad de género. Garantizar entornos laborales inclusivos requiere no solo marcos normativos adecuados, sino políticas activas de diversidad, formación en igualdad y mecanismos eficaces de prevención, detección y sanción de la discriminación.

"Algunos datos"

Según la Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, el 18 % de las personas LGBTIQ ha experimentado discriminación en el trabajo, cifra que asciende al 30 % en el caso de las personas trans, evidenciando una mayor vulnerabilidad en el ámbito laboral (FRA, 2024).

2.2.3 Sector sanitario

En el ámbito sanitario, las barreras de acceso para mujeres LTBI+ están profundamente vinculadas a la falta de formación especializada del personal y a la persistencia de enfoques heteronormativos y cisnormativos. Muchos profesionales de la salud carecen de conocimiento sobre identidades diversas, orientaciones sexuales no normativas y violencia intragénero. Esta falta de preparación genera situaciones de discriminación y trato inadecuado que lleva a muchas mujeres a evitar los servicios de salud o a no revelar situaciones de violencia o riesgo.

La invisibilización y patologización de cuerpos LTBI+ se evidencia, por ejemplo, en la realización de operaciones a mujeres intersexuales sin su consentimiento, lo que puede acarrear consecuencias físicas y psicológicas graves: dolor durante la micción o las relaciones sexuales, reducción de la sensibilidad genital y del placer, problemas hormonales e identitarios, rechazo al propio cuerpo y secuelas emocionales duraderas. Este tipo de intervenciones refleja la decisión de modificar cuerpos sin respeto a la autodeterminación.

Asimismo, ciertas áreas de la atención sanitaria, como la reproducción asistida, continúan estructuradas en torno a un modelo centrado en la infertilidad de parejas heterosexuales. Este enfoque puede dar lugar a situaciones discriminatorias para mujeres lesbianas o bisexuales que desean acceder a estos servicios sin presentar necesariamente un problema de fertilidad, exponiéndolas a tratamientos hormonales diseñados para la infertilidad o a posibles riesgos de hiperestimulación. Además, la mujer no gestante sigue siendo a menudo invisibilizada, excluida y deslegitimada dentro de los procesos sanitarios y administrativos asociados a la reproducción asistida.

Además, la ausencia de protocolos inclusivos y de sistemas adecuados de recogida de datos sensibles dificulta la detección temprana de situaciones de violencia y la correcta derivación a recursos especializados, lo que deriva en una atención fragmentada, parcial e insuficiente.

En el ámbito sanitario, las barreras de acceso para mujeres LTBI+ están profundamente vinculadas a la falta de formación especializada del personal y a la persistencia de enfoques heteronormativos y cisnormativos. Muchos profesionales de la salud carecen de conocimiento sobre identidades diversas, orientaciones sexuales no normativas y violencia intragénero. Esta falta de preparación genera situaciones de discriminación y trato inadecuado que lleva a muchas mujeres a evitar los servicios de salud o a no revelar situaciones de violencia o riesgo.

La invisibilización y patologización de cuerpos LTBI+ se evidencia, por ejemplo, en la realización de operaciones a mujeres intersexuales sin su consentimiento, lo que puede acarrear consecuencias físicas y psicológicas graves: dolor durante la micción o las relaciones sexuales, reducción de la sensibilidad genital y del placer, problemas hormonales e identitarios, rechazo al propio cuerpo y secuelas emocionales duraderas. Este tipo de intervenciones refleja la decisión de modificar cuerpos sin respeto a la autodeterminación.

Asimismo, ciertas áreas de la atención sanitaria, como la reproducción asistida, continúan estructuradas en torno a un modelo centrado en la infertilidad de parejas heterosexuales. Este enfoque puede dar lugar a situaciones discriminatorias para mujeres lesbianas o bisexuales que desean acceder a estos servicios sin presentar necesariamente un problema de fertilidad, exponiéndolas a tratamientos hormonales diseñados para la infertilidad o a posibles riesgos de hiperestimulación. Además, la mujer no gestante sigue siendo a menudo invisibilizada, excluida y deslegitimada dentro de los procesos sanitarios y administrativos asociados a la reproducción asistida.

Además, la ausencia de protocolos inclusivos y de sistemas adecuados de

“Algunos datos”

Los datos reflejan la magnitud del problema: según la Agencia Europea de Derechos Fundamentales (2024), el 63 % de las personas trans sufrieron discriminación en el acceso a servicios sanitarios, sociales o educativos. En el sector sanitario, el 39% de las mujeres trans reportaron discriminación en el acceso a atención sanitaria, el 18% reportaron evitar acudir a atención médica que necesitaban por miedo a discriminación o reacciones negativas y el 13% declararon haber sido rechazadas para recibir tratamiento médico.

Asimismo, se observa una tendencia a infantilizar y desexualizar las relaciones afectivas de las mujeres LTBI+, restándoles legitimidad, intensidad o carácter sexual. Esta mirada contribuye a invisibilizar su realidad sexual y emocional, dificultando el reconocimiento de posibles situaciones de riesgo y/o violencia en sus relaciones. Del mismo modo, limita su acceso a información sobre prácticas sexuales seguras y a pruebas de detección de infecciones de transmisión sexual (ITS).

2.2.4 Sector educativo

En el ámbito educativo, las barreras para las mujeres LTBI+ se manifiestan de forma estructural y cotidiana, afectando tanto a su bienestar como a su desarrollo académico y personal. La invisibilización sistemática de orientaciones sexuales e identidades de género no normativas en los currículos, materiales didácticos y discursos institucionales refuerza la idea de que solo las experiencias heterosexuales y cisgénero son legítimas o "normales". Esta exclusión simbólica limita las posibilidades de identificación positiva y dificulta el desarrollo pleno de sus identidades en los centros educativos.

En muchos casos, esta falta de reconocimiento institucional inicial se traduce en la ausencia de mensajes explícitos de apoyo, de posicionamientos claros frente a la LTBIfobia y de políticas visibles que legitimen la diversidad. Cuando la institución no adopta una postura activa, el silencio se convierte en una forma de desprotección que refuerza el estigma y el miedo a la exposición.

La ausencia de una educación afectivo-sexual integral e inclusiva agrava esta situación. Con frecuencia, los contenidos continúan centrados en modelos heterosexuales y cisgénero, omitiendo la diversidad de cuerpos, identidades y formas de relación. La educación afectivo-sexual debe incorporar también la diversidad en las experiencias de atracción sexual y romántica, evitando presentar el enamoramiento, el deseo sexual o la formación de una pareja como etapas universales del desarrollo. El alumnado asexual o arromántico puede enfrentarse a burlas, cuestionamientos o presión de grupo cuando no muestra interés sexual o romántico al mismo ritmo que sus iguales, mediante comentarios como "no puedes saber si eres asexual si nunca has tenido relaciones sexuales" o "ya encontrarás a alguien". Esta falta de representación no solo invisibiliza a las mujeres LTBI+, sino que priva al conjunto del alumnado de herramientas para comprender, respetar y valorar la diversidad. Los currículos y materiales excluyentes contribuyen así a reproducir estereotipos, prejuicios y dinámicas discriminatorias.

A ello se suma la escasa preparación del profesorado para abordar estas cuestiones. Entre las principales barreras identificadas se encuentran el temor a tratar contenidos relacionados con diversidad sexual y de género por falta de respaldo institucional, la ausencia de formación específica, la presión de determinados sectores sociales o familiares y la inexistencia de protocolos claros frente al acoso o la violencia por orientación sexual o identidad de género. Esta combinación de factores limita la capacidad del sistema educativo para garantizar entornos seguros y libres de violencia.

Para muchas mujeres LTBI+, los centros educativos, lejos de haber sido espacios seguros, se convirtieron en lugares donde debían ocultar aspectos fundamentales de su identidad y/o donde sufrieron situaciones de acoso grave que, en algunos casos, derivaron en abandono o expulsión sistemática del sistema educativo.

De acuerdo al Primer informe sobre acoso escolar por LGTBIfobia en las aulas aragonesas (SOMOS LGTB+, 2017) alrededor del 75 % del alumnado LGTB+

afirma sentir miedo al rechazo y no sentirse a gusto en clase. La falta de formación del profesorado y de la dirección de los centros educativos impide detectar y prevenir situaciones de violencia LGTBIfóbica, así como aprovechar la diversidad como una riqueza educativa.

La ausencia de protocolos claros y de referentes seguros dentro de los centros educativos obstaculiza la intervención temprana frente a la violencia y contribuye al aislamiento de las estudiantes. Las experiencias adversas vividas en los ámbitos familiar, interpersonal y educativo pueden generar heridas emocionales profundas y procesos de exclusión social. El rechazo por parte de cuidadores, docentes o iguales incrementa el riesgo de ansiedad, depresión y dificultades de integración social, consolidando trayectorias de vulnerabilidad que trascienden la etapa educativa.

En conjunto, estas barreras evidencian la necesidad de políticas educativas que incorporen de manera transversal la diversidad afectivo-sexual y de género, doten al profesorado de formación y herramientas específicas, y establezcan protocolos claros de prevención e intervención frente al acoso escolar, garantizando así entornos verdaderamente inclusivos y seguros para mujeres LTBI+.

Proyectos como Monturiol Diverso (el cual abordaremos en el punto 5 del manual) evidencian que la creación de espacios seguros, programas inclusivos y la participación directa de mujeres LTBI+ en la vida escolar constituyen estrategias efectivas para promover la protección y el bienestar.

2.2.5 Sector jurídico

En el sector jurídico, las mujeres LTBI+ enfrentan múltiples barreras que limitan el acceso efectivo a la justicia y a la protección de sus derechos. Estas dificultades no solo se relacionan con vacíos normativos, sino, sobre todo, con problemas en la interpretación e implementación de la legislación vigente, así como con la persistencia de prejuicios y prácticas institucionales excluyentes.

Entre las principales barreras se encuentran:

- El desconocimiento de derechos específicos y la falta de perspectiva de género en operadores jurídicos (fuerzas y cuerpos de seguridad, fiscalías, personal administrativo...), lo que puede derivar en la minimización de la violencia y la aplicación insuficiente de la normativa vigente (especialmente en casos de violencia intragénero).

- La presencia de actitudes LGTBIfóbicas por parte de profesionales, lo que incrementa la desconfianza y la percepción de indefensión.

La desconfianza hacia el sistema judicial y el miedo a la revictimización durante el proceso de denuncia constituyen obstáculos centrales. Muchas mujeres LTBI+ temen no ser tomadas en serio, ser cuestionadas sobre su vida privada o enfrentarse a reacciones homofóbicas o transfóbicas por parte de agentes policiales o

personal judicial. La falta de comodidad con el procedimiento (que implica acudir a una comisaría, relatar hechos íntimos ante personas desconocidas y desenvolverse en trámites complejos) genera una fuerte resistencia a denunciar. A ello se suma el desconocimiento sobre qué conductas pueden constituir delitos de odio, especialmente en casos de agresiones consideradas de "baja intensidad", como insultos, amenazas o humillaciones reiteradas.

Según el informe *Hate Crime Data-Collection and Monitoring Mechanisms* (OSCE, 2014), entre las razones más frecuentes para no denunciar se encuentran: el miedo a represalias o a la revictimización; los sentimientos de vergüenza o humillación; la incertidumbre sobre cómo y dónde denunciar; la falta de confianza en que las autoridades actúen de manera eficaz; las barreras lingüísticas; el miedo a la deportación en el caso de personas en situación administrativa irregular; y, en el caso de personas LGTB, el temor a exponer su identidad. La razón más mencionada por las víctimas es la convicción de que las autoridades no harán nada al respecto o que, aun queriendo, no podrán ofrecer una respuesta efectiva.

Además, algunas víctimas optan por no denunciar para evitar prolongar el malestar, prefiriendo introducir cambios en sus vidas (como cambiar de ciudad, de empleo o de entorno social) antes que iniciar un proceso judicial percibido como largo, desgastante e incierto. Quienes han denunciado previamente señalan con frecuencia la lentitud de los procedimientos y la falta de resultados satisfactorios, lo que desincentiva futuras denuncias.

En el caso específico de las mujeres LTBI+, el desconocimiento institucional sobre la violencia intragénero contribuye a su invisibilización y a la falta de respuestas adecuadas. La ausencia de formación especializada dificulta la identificación de dinámicas de poder y control en relaciones entre mujeres o personas de identidades diversas, lo que puede traducirse en una menor protección.

Por otra parte, aunque en algunos contextos se ha avanzado en el reconocimiento legal de la autodeterminación de género, persisten obstáculos prácticos que dificultan el acceso pleno a derechos fundamentales. La falta de procedimientos claros y homogéneos para el reconocimiento legal de la identidad de género, así como la ausencia de garantías efectivas de respeto al género sentido en actuaciones policiales o de seguridad (por ejemplo, en registros corporales o cacheos), generan situaciones de vulnerabilidad y trato indigno.

Finalmente, uno de los ámbitos donde se observan mayores dificultades es en la implementación efectiva de derechos ya reconocidos por la legislación. Aunque estos derechos están formalmente reconocidos, su aplicación puede variar según la administración o el contexto, generando posibles barreras en áreas como la rectificación de nombre y género en documentos oficiales, o la protección frente a discriminación laboral o sanitaria. En conjunto, estas barreras revelan que el principal desafío no reside únicamente en el reconocimiento formal de derechos, sino en su aplicación real, garantizando una justicia accesible, inclusiva y libre de discriminación para las mujeres LTBI+.

Sector: Social

Barreras principales:
- Escasez de recursos especializados y fragmentación de servicios.
- Perspectiva heteronormativa y cisnormativa.
- Barreras administrativas complejas y excluyentes.
- Precariedad económica, habitacional o legal.
- Discriminación, aislamiento y falta de redes de apoyo.

Ejemplos de manifestación:
- Negativas en el acceso a recursos para mujeres trans.
- Trámites complejos para ayudas económicas o vivienda.
- Dependencia económica que dificulta abandonar entornos violentos.
- Estrategias de invisibilidad que generan aislamiento y sobrecarga emocional.

Sector: Laboral

Barreras principales:
- Estereotipos de género, micromachismos y actitudes LGTBIfóbicas.
- Invisibilidad como estrategia de autoprotección.
- Desigualdades estructurales de género y orientación sexual.
- Barreras en conciliación y maternidad.
- Violencia simbólica y exclusión de redes profesionales.

Ejemplos de manifestación:
- Ocultación de orientación sexual o identidad de género para evitar represalias.
- Menor acceso a puestos de liderazgo o promoción.
- Discriminación en procesos de selección.
- Escasa participación social que reducen exposición directa pero limitan redes profesionales.

Sector: Sanitario

Barreras principales:
- Falta de formación especializada en DSG.
- Enfoques heteronormativos y cisnormativos.
- Ausencia de protocolos inclusivos y sistemas de datos sensibles.
- Invisibilización y patologización de cuerpos LTBI+.
- Falta de espacios seguros y referentes visibles.

Ejemplos de manifestación:
- Operaciones a mujeres intersexuales sin consentimiento.
- Formularios que solo contemplan categorías binarias de sexo.
- Información ginecológica centrada únicamente en relaciones heterosexuales.
- Presuposición de cisgeneridad y heteronormatividad en consultas.
- Infantilización y desexualización de relaciones afectivas.

Sector: Educativo

Barreras principales:
- Invisibilización de orientaciones sexuales e identidades no normativas en currículos y materiales.
- Falta de políticas institucionales visibles frente a LGTBIfobia.
- Educación afectivo-sexual no inclusiva.
- Escasa formación docente.
- Ausencia de protocolos y referentes seguros.

Ejemplos de manifestación:
- Currículos centrados en modelos heterosexuales y reproductivos.
- Silencio institucional frente a acoso LGTBIfóbico.
- Centros educativos donde las mujeres LTBI+ deben ocultar su identidad.
- Temor del profesorado a abordar diversidad sexual por falta de respaldo institucional.
- Abandono o expulsión del sistema educativo por acoso.

Sector: Jurídico

Barreras principales:
- Desconocimiento de derechos y falta de perspectiva de género.
- Actitudes LGTBIfóbicas de profesionales.
- Miedo a la revictimización y desconfianza en el sistema judicial.
- Obstáculos en el reconocimiento legal de la identidad de género.
- Dificultad en la implementación efectiva de derechos ya reconocidos.

Ejemplos de manifestación:
- Minimización de violencia intragénero.
- Procedimientos judiciales percibidos como largos, complejos e ineficaces.
- Barreras para rectificación de nombre y género en documentos oficiales.
- Protección insuficiente frente a discriminación laboral o sanitaria.

CAPÍTULO 3

Detección temprana

La detección temprana de la violencia contra mujeres LTBI+ constituye un elemento fundamental para garantizar su protección y el acceso oportuno a recursos adecuados. Las formas de violencia que afectan a este colectivo suelen presentar una naturaleza compleja, al entrelazar desigualdades de género con discriminación por orientación sexual e identidad de género. Esta intersección de factores puede invisibilizar o normalizar determinadas dinámicas de violencia, dificultando su reconocimiento tanto por parte de las propias mujeres como de los entornos profesionales.

Para garantizar una detección temprana eficaz de situaciones de violencia o discriminación hacia mujeres LTBI+, es imprescindible que las y los profesionales adopten un enfoque respetuoso, informado y no revictimizante. Toda intervención debe priorizar la seguridad, la autonomía y la autodeterminación de la persona, evitando actuaciones que puedan incrementar su vulnerabilidad o reproducir dinámicas de deslegitimación.

En este sentido, se recomienda:

- Respetar plenamente la identidad de género y la orientación sexual, evitando cuestionamientos, interpretaciones o suposiciones que puedan invalidar su experiencia.
- Mantener una observación activa y sensible ante cambios conductuales, aislamiento progresivo, contradicciones en el relato o señales de malestar emocional.
- Prestar especial atención a indicadores de riesgo como ideación autolítica, consumo problemático de sustancias o modificaciones significativas en la conducta como respuesta al estrés o la violencia.
- Activar protocolos de derivación a recursos especializados cuando se identifiquen signos de violencia, discriminación o posibles delitos de odio.
- No forzar la salida de la víctima de su contexto ni precipitar decisiones sin evaluar previamente su red de apoyo y su percepción de seguridad.

La detección temprana requiere un enfoque interseccional que tenga en cuenta la interacción entre género, orientación sexual, identidad de género, situación administrativa, origen, edad, discapacidad u otras variables que puedan incrementar la vulnerabilidad. La identificación precoz de señales de alerta permite intervenir antes de que la violencia se intensifique, reducir daños y facilitar el acceso a recursos de protección y apoyo integral.

3.1. Señales de alerta generales

Las mujeres LTBI+ pueden presentar señales de alerta en distintos ámbitos de su vida (sanitario, educativo, laboral, social o jurídico) que requieren una lectura atenta por parte de profesionales para posibilitar intervenciones tempranas y preventivas. Estas señales no siempre son explícitas ni fácilmente identificables, ya que con frecuencia se encuentran atravesadas por estrategias de ocultación y autoprotección frente al estigma, la discriminación o el riesgo de outing involuntario.

Entre las manifestaciones más generales se encuentran cambios bruscos en la conducta, aislamiento progresivo, miedo persistente, ansiedad, síntomas depresivos o referencias a dinámicas de control en relaciones interpersonales. La ocultación de la orientación sexual o identidad de género puede traducirse en la evitación de actividades sociales, la reducción de la interacción con compañeros y compañeras o la disminución de la motivación académica o laboral. Este retraimiento suele estar acompañado de sentimientos de tristeza, soledad y desvalorización personal.

Asimismo, la ausencia de señales visibles de apoyo institucional (como protocolos inclusivos, referentes diversos o mensajes explícitos de rechazo a la LGTBIfobia) dificulta la detección temprana de situaciones de violencia o discriminación. Cuando los entornos educativos, sanitarios o sociales no se perciben como seguros o acogedores, las mujeres LTBI+ tienden a retrasar la búsqueda de ayuda, incrementando el riesgo de cronificación del daño.

Entre los indicadores psicológicos más habituales se encuentran:

- Elevados niveles de ansiedad: nerviosismo constante, ataques de ansiedad, dificultad para concentrarse o problemas de sueño.
- Estado de alerta permanente: vigilancia continua del entorno social, laboral o familiar ante posibles señales de rechazo o agresión o comportamientos de hiperalerta ante situaciones cotidianas.
- Sentimiento de aislamiento: retirada progresiva de espacios sociales como consecuencia de la exclusión, invisibilización o rechazo percibido.
- Sensación de vacío y bajo estado de ánimo: experimentación persistente de tristeza, apatía o desconexión emocional, con dificultades para encontrar motivación o placer en actividades habituales, afectando el bienestar general.
- Baja autoestima y autocrítica intensa: dudas persistentes sobre la propia valía, capacidades o derecho a expresar la identidad.
- Conductas defensivas y cambios en la apariencia o expresión: modificación de la forma de vestir, hablar o comportarse para pasar desapercibida y evitar discriminación.

- Consumo problemático de sustancias: uso de alcohol u otras drogas como estrategia de afrontamiento frente al estrés, la violencia o el malestar emocional.
- Ideación suicida o conductas autolíticas: especialmente en contextos de violencia sostenida, ausencia de apoyo o rechazo familiar y social.

En el plano social y relacional, pueden observarse:

- Aislamiento social: reducción significativa de la interacción con familiares, amistades o compañeros/as de trabajo o estudio.
- Presión, culpa o invalidación: referencias a presiones familiares, sociales o de pareja para ajustarse a expectativas sobre la expresión de la identidad de género, la orientación afectivo-sexual, las relaciones sexuales o románticas, así como sentimientos de culpa, miedo o anormalidad cuando la propia experiencia no se ajusta a dichas expectativas.
- Reticencia a acudir a servicios: desconfianza hacia profesionales sanitarios, educativos, sociales o jurídicos por miedo a la discriminación o a no ser comprendida.
- Relatos fragmentados o aparentemente contradictorios: omisión de detalles o inconsistencias en la narración de hechos de violencia como mecanismo de autoprotección.
- Evitación de espacios públicos o grupales: renuncia a actividades o lugares donde pueda ser objeto de insultos, burlas o agresiones.
- Aceptación de prácticas sexuales no deseadas para evitar conflictos, abandono o cuestionamiento de la relación.

La identificación temprana de estas señales, acompañada de una intervención respetuosa, informada y libre de prejuicios, resulta clave para prevenir daños mayores y garantizar una atención integral.

Además, dado que muchas mujeres LTBI+ experimentan violencia motivada por prejuicio hacia su orientación sexual o identidad de género, determinadas señales deben interpretarse como posibles indicadores de delito de odio y requieren valoración y derivación inmediata a los recursos competentes.

Entre estos indicadores se incluyen:

- Uso de insultos o expresiones LGTBIfóbicas dirigidas a la persona o al colectivo.
- Amenazas explícitas relacionadas con la orientación sexual y la identidad de género.
- Agresiones reiteradas en espacios públicos o comunitarios.

- Mensajes o actos que vinculen explícitamente la agresión con la pertenencia (real o percibida) al colectivo LTBI+.

Se considera que puede existir delito de odio cuando la víctima percibe que la agresión está motivada por su pertenencia (real o atribuida) a un grupo específico. Es importante que los y las profesionales centren sus preguntas en el contexto de los hechos y en los elementos objetivos que permitan identificar el componente discriminatorio, evitando indagar innecesariamente en la vida privada o identidad de la víctima más allá de lo estrictamente necesario.

3.2. Indicadores específicos por sector

La detección temprana de violencia contra mujeres LTBI+ exige adaptar la observación a cada sector, ya que los indicadores pueden manifestarse de manera diferenciada según el entorno sanitario, educativo, jurídico, social o laboral. Identificar estos signos permite una intervención más precisa, basada en el respeto a la identidad de la persona y en la comprensión de la intersección de género, orientación sexual e identidad de género.

3.2.1 Sector social

En el ámbito social, los indicadores se manifiestan principalmente en condiciones de vida, relaciones comunitarias y uso de recursos de apoyo:

- Demandas frecuentes de apoyo económico o habitacional, que pueden reflejar situaciones de vulnerabilidad derivadas de violencia o exclusión.
- Rupturas repentinas de redes familiares o sociales.
- Situaciones de sinhogarismo o dependencia económica, especialmente en contextos donde la mujer LTBI+ no puede abandonar relaciones violentas por falta de recursos.
- Reiteración en el uso de recursos de emergencia.
- Aislamiento social y ausencia de redes de apoyo
- Percepción de inseguridad en entornos de convivencia, mostrando miedo a ser atacada o discriminada por su identidad.

La identificación de estos indicadores permite activar estrategias de protección social, apoyo económico y habitacional, así como fomentar la integración en redes comunitarias seguras.

3.2.2 Sector laboral

En el ámbito laboral, entre los principales indicadores se encuentran:

- Ocultación sistemática de la vida personal (evitación de hablar de pareja o familia).
- Rechazo a participar en actividades sociales de la empresa por miedo a exposición.
- Estancamiento profesional inexplicado, exclusión de redes informales de poder o falta de promoción pese a méritos acreditados.
- Comentarios, bromas o actitudes micromachistas o LGTBIfóbicas normalizadas en el entorno laboral.
- Cambios en la apariencia o expresión para ajustarse a normas implícitas de género.
- Incremento de ansiedad o malestar vinculado a procesos de selección, evaluación o ascenso.

Estos indicadores evidencian cómo la discriminación no siempre se manifiesta de forma explícita, sino a través de dinámicas sutiles y normalizadas que limitan el desarrollo profesional y el bienestar de las mujeres LTBI+.

3.2.3 Sector sanitario

En el ámbito sanitario, las mujeres LTBI+ pueden expresar situaciones de violencia o discriminación de forma indirecta, especialmente cuando perciben el entorno como poco inclusivo o inseguro. Entre los indicadores más frecuentes se encuentran:

- Consultas reiteradas por síntomas psicosomáticos (cefaleas, molestias digestivas, fatiga crónica, tensión muscular) vinculados a estrés prolongado, discriminación o violencia.
- Retrasos o evitación de revisiones médicas, incluidos controles ginecológicos o seguimientos terapéuticos por temor a enfrentarse a un trato discriminatorio o a procedimientos no deseados.
- Dificultad para hablar de la pareja o entorno familiar, evasivas ante preguntas sobre relaciones afectivas y/o sexuales, reflejando miedo al outing involuntario o a juicios morales.

- Manifestaciones de ansiedad o tensión corporal al abordar temas relacionados con identidad o sexualidad.
- Relato de relaciones sexuales mantenidas por presión, obligación percibida, miedo al abandono o necesidad de demostrar afecto hacia la pareja.
- Falta de adherencia a tratamientos por temor a exposición o trato discriminatorio.

Estos indicadores permiten al personal de salud detectar situaciones de violencia o discriminación incluso cuando la mujer no las verbaliza, facilitando una intervención sensible y segura.

3.2.4 Sector educativo

En el ámbito educativo, los indicadores se reflejan tanto en el rendimiento académico como en la dimensión social y emocional:

- Descenso del rendimiento o dificultades de concentración.
- Absentismo escolar reiterado o retrasos frecuentes, que pueden indicar miedo a asistir a clases por acoso, violencia o exclusión social.
- Aislamiento dentro del aula o dificultades de integración con el grupo.
- Cambios conductuales significativos: retraimiento, agresividad, autocensura o hipervigilancia.
- Expresión de miedo hacia espacios o personas específicas, incluyendo profesorado, compañeros/as o entornos donde la identidad LTBI+ podría ser cuestionada.
- Malestar intenso ante cambios físicos o desarrollo corporal.
- Conductas autolesivas o autolíticas.
- Dinámicas de control o violencia en relaciones afectivas, incluidas formas de violencia digital, celos excesivos o presión para ocultar la orientación sexual y/o identidad de género.
- Burlas, rumores, cuestionamientos o presión entre iguales relacionados con la orientación afectivo-sexual, la identidad o expresión de género, las características sexuales o la ausencia de interés sexual o romántico, incluyendo intentos de forzar citas, relaciones o experiencias sexuales con el propósito de cuestionar, demostrar o modificar la orientación afectivo-sexual o las preferencias de la persona.

La activación de protocolos de protección y acompañamiento psicopedagógico resulta fundamental ante estos signos, lo que permite la detección de situaciones de violencia y la generación de entornos seguros.

3.2.5 Sector jurídico

En el ámbito jurídico, los indicadores suelen vincularse con la infradenuncia y la dificultad para reconocer la violencia:

- Relatos fragmentados o inconsistentes, asociados al miedo a la revictimización.
- Reticencia a denunciar o retirada de denuncias, vinculada a desconfianza en las instituciones, temor a represalias o discriminación.
- Minimización de amenazas de outing o control económico.
- Desconocimiento de derechos y procedimientos legales como factor de riesgo.
- Elementos que sugieren posible delito de odio, como:
  - Ataques ocurridos en espacios públicos o privados, especialmente cerca de lugares frecuentados por la comunidad LGTB.
  - Violencia vinculada a la expresión de género, como vestimenta, símbolos o señales visibles de identidad LGTB.
  - Agresiones dirigidas a activistas o personas involucradas en la defensa de los derechos LGTB.
  - Insultos o agresiones verbales con motivación LGTBIfóbica.
  - Sucesos que coinciden con momentos de mayor visibilidad LGTB, como marchas, actos de protesta o debates públicos sobre derechos LGTB.

La actuación profesional debe centrarse en los hechos y el contexto, evitando indagar innecesariamente en la vida privada.

CAPÍTULO 4

Protocolos de actuación frente a la violencia a mujeresLTBI+

Los protocolos de actuación frente a la violencia hacia mujeres LTBI+ deben diseñarse para garantizar una respuesta rápida, coordinada y segura, siempre respetando la identidad, la autonomía y la confidencialidad de la víctima. La existencia de procedimientos claros y bien difundidos en cada sector es fundamental para que las personas profesionales puedan identificar señales de riesgo, intervenir de forma adecuada y derivar a recursos especializados de manera efectiva.

4.1. Procedimientos generales de actuación

En cualquier sector, la detección de violencia debe ir acompañada de un protocolo claro de respuesta que debe basarse en los siguientes principios:

- Perspectiva de género y diversidad: reconocer que la violencia contra mujeres LTBI+ se manifiesta de forma específica, incluyendo la discriminación por género, orientación sexual, identidad de género y expresión de género.
- Confidencialidad y garantía de espacio seguro: facilitar un espacio seguro donde la mujer LTBI+ pueda expresarse sin miedo a represalias, estigmatización o exposición, garantizando la protección de su información personal y evitando cualquier situación de outing involuntario.
- Escucha activa y prevención de la revictimización: evitar preguntas invasivas, cuestionamientos, juicios sobre la víctima o procedimientos que puedan generar un daño adicional.
- No dejar sola a la víctima: garantizar que la víctima no quede sola tras la detección de la violencia, asegurando la presencia de profesionales capacitados y la activación de redes de apoyo que refuercen su seguridad física y emocional.
- Evaluación de riesgo y protección inmediata: identificar posibles amenazas físicas, psicológicas, sexuales... y adoptar medidas que proporcionen seguridad.
- Acompañamiento emocional y empoderamiento: promover procesos que fortalezcan la autonomía y la capacidad de toma de decisiones, favoreciendo la toma de conciencia sobre la violencia sufrida y respetando sus tiempos, necesidades y preferencias.
- Trabajo en red y derivación a recursos especializados: coordinar la actuación entre los distintos ámbitos implicados y facilitar el acceso a servicios sanitarios, sociales, jurídicos, psicológicos y organizaciones LBTI+ especializadas, atendiendo a las necesidades y preferencias de la víctima.

- Formación continua de profesionales: asegurar que los equipos cuenten con formación específica en diversidad sexual y de género, violencia intragénero, lenguaje inclusivo y protocolos de actuación y derivación a recursos especializados para mujeres LTBI+.

Para facilitar la derivación a recursos especializados en todo el territorio, puede consultarse el listado actualizado de entidades federadas de la FELGTBI+, disponible en el siguiente enlace:

https://felgtbi.org/-quienes-somos/entidades-federadas/

Adicional a ello existen otros servicios especializados:

#028 SERVICIO ARCOIRIS

Servicio de información y atención integral en materia de derechos LGTBI y delitos de odio por LGTBIfobia:

https://www.igualdad.gob.es/ministerio/dglgtbi/servicio-arcoiris-028/



Herramienta del Ministerio de Igualdad para la búsqueda de recursos de apoyo al colectivo LGTBI:

https://wrlgtbi.igualdad.gob.es/recursos-lgtbi/-search/Search-Form.action;jsessionid=F239BD3B73D9408EABCA3C6776A622C4.worker2

Servicio de información y atención a la población LGTBI+ línea arcoíris FELGTBI+

Servicio de información y atención a la población LGTBI+ de la FELGTBI+:

https://felgtbi.org/que-hacemos/consulta/linea-arcoiris/

4.2. Consideraciones específicas según sector

Sector social

Ante la detección de violencia:

- Realizar valoración inmediata de la situación de riesgo y vulnerabilidad (aislamiento, dependencia económica, ruptura familiar, situación administrativa, etc.).
- Activar recursos de protección urgentes (viviendas seguras, ayudas económicas de emergencia, alojamiento alternativo).
- Diseñar un plan individualizado de intervención y seguimiento, evitando la revictimización institucional.
- Evaluar específicamente la posible existencia de violencia intragénero o de género.
- Gestionar la derivación coordinada a recursos especializados (atención psicológica, jurídica, organizaciones LBTI+).

Sector laboral

Ante situaciones de violencia, acoso o discriminación:

- Activar de forma inmediata los canales formales de denuncia y los protocolos internos de actuación.
- Adoptar medidas cautelares de protección para la víctima (cambios de turno, separación física, teletrabajo, etc., según el caso).
- Garantizar la confidencialidad del procedimiento y evitar represalias.
- Documentar los hechos y realizar investigación interna conforme a normativa vigente.
- Facilitar acceso a apoyo psicológico y asesoramiento jurídico.

Sector sanitario

Ante la sospecha o confirmación de violencia:

- Realizar valoración clínica integral, incluyendo indicadores físicos y psicológicos.
- Aplicar protocolos sanitarios de violencia, respetando identidad y evitando patologización.
- Documentar lesiones o signos compatibles con violencia de forma rigurosa y confidencial.
- Informar a la víctima sobre recursos disponibles y activar derivación cuando exista riesgo.

A continuación, se presenta un buscador de servicios de salud especializados en la atención a personas LGTBIQ+:

https://felgtbi.org/-serviciosdesalud/

Sector educativo

Ante situaciones de violencia o acoso:

- Activar inmediatamente el protocolo antiacoso o de convivencia del centro.
- Adoptar medidas urgentes de protección de la víctima dentro del entorno escolar.
- Realizar valoración individual del impacto psicológico y activar apoyo psicopedagógico.
- Documentar los hechos y establecer seguimiento periódico del caso.
- Aplicar medidas correctivas educativas con la persona agresora, conforme a normativa.
- Trabajar con el grupo y la comunidad educativa para promover dinámicas de respeto y detectar posibles apoyos o cómplices pasivos para prevenir la normalización de la LGTBIfobia.

Sector jurídico

Ante denuncia o procedimiento judicial:

- Informar de forma clara sobre derechos, medidas cautelares y recursos disponibles.
- Solicitar y activar medidas de protección cuando exista riesgo.

- Evaluar la posible concurrencia de delito de odio o agravantes por discriminación.
- Garantizar trato respetuoso y confidencial durante todo el proceso.
- Coordinar con recursos sociales y psicológicos para protección integral.

En aquellos casos en los que la mujer vaya acompañada de su pareja, es importante tener un espacio a solas con ella sin la pareja. Además, en el caso de que se detecte violencia de género o intragénero en el contexto de pareja, las medidas recomendadas incluyen:

- Espacio a solas con la víctima, evitando la presencia de la pareja.
- Suspender intervenciones conjuntas en terapia de pareja si se detecta violencia, continuando solo la atención individual centrada en la víctima.
- Proporcionar información y acceso a recursos legales, sociales y psicológicos.
- Fortalecer redes de apoyo: familiares, amistades, grupos LBTI+.
- Evaluar riesgos inmediatos y activar medidas de protección, incluyendo denuncia si procede.
- Empoderar a la víctima para tomar decisiones sobre su seguridad y estrategias de protección.

A continuación, se presentan algunos servicios y recursos clave de seguridad, asistencia a víctimas y defensa de derechos LGTBI:

App y servicio del Ministerio del Interior de España que permite alertar a la policía en tiempo real sobre delitos o emergencias:

https://alertcops.ses.mir.es/publico/alertcops/

Referente estatal en la defensa de los derechos LGTBI dentro de los cuerpos de seguridad:

https://gaylespol.es/inicio/



Servicio público del Ministerio de Justicia que brinda información, orientación y apoyo jurídico, psicológico y social a personas que han sufrido un delito, facilitando recursos y protección durante todo el proceso:

https://www.administraciondejusticia.gob.es/oficinas-de-asistencia-a-las-victimas-del-delito

Resumen de indicadores de alerta y acciones recomendadas por sector:

Sector: Social

Señales de alerta:
- Incremento repentino en la dependencia de servicios sociales.
- Cambios en la dinámica de solicitud de ayuda (más discreta, irregular o tardía).
- Señales de estrés por inseguridad en la comunidad.
- Ausencia de contactos habituales con familiares o amistades .
- Dificultad para acceder a recursos por miedo a discriminación.

Qué hacer:
- Realizar valoración inmediata de riesgos y vulnerabilidades.
- Activar recursos de protección urgentes (viviendas seguras, ayudas económicas, alojamiento alternativo).
- Diseñar plan individualizado de intervención y seguimiento, evitando revictimización.
- Evaluar violencia intragénero o de pareja.
- Gestionar derivación coordinada a recursos especializados (psicológicos, jurídicos, organizaciones LBTI+).

Sector: Laboral

Señales de alerta:
- Ocultación sistemática de vida personal o pareja.
- Evasión sistemática de reuniones o espacios informales de trabajo.
- Estancamiento profesional inexplicado o exclusión de redes de poder.
- Cambios en apariencia o expresión para ajustarse a normas de género.
- Incremento de ansiedad ante procesos de selección, evaluación o ascenso.

Qué hacer:
- Activar canales formales de denuncia y protocolos internos de actuación.
- Adoptar medidas cautelares de protección (cambios de turno, separación física, teletrabajo temporal según riesgo).
- Garantizar confidencialidad y evitar represalias.
- Documentar hechos y realizar investigación interna conforme a normativa.
- Facilitar acceso a apoyo psicológico y asesoramiento jurídico.

Sector: Sanitario

Señales de alerta:
- Retraso o cancelación de citas rutinarias sin justificación clínica clara.
- Manifestaciones de incomodidad ante preguntas sobre vida personal.
- Evitación de exploraciones físicas sensibles.
- Quejas somáticas frecuentes que no responden a diagnóstico claro.
- Reacciones desproporcionadas a procedimientos rutinarios (miedo, ansiedad, tensión corporal).

Qué hacer:
- Realizar valoración clínica integral ante sospecha de violencia o discriminación.
- Aplicar protocolos sanitarios respetando identidad y evitando patologización.
- Documentar lesiones o signos compatibles con violencia de forma confidencial.
- Informar a la víctima sobre recursos disponibles y activar derivación a apoyo psicológico, legal y social según riesgo.

Sector: Educativo

Señales de alerta:
- Descenso del rendimiento o dificultades de concentración.
- Absentismo escolar o retrasos frecuentes.
- Aislamiento o dificultades de integración con el grupo.
- Cambios conductuales: retraimiento, agresividad, autocensura, hipervigilancia.
- Evitación de interacción con determinados compañeros/as o profesorado.
- Dinámicas de control o violencia en relaciones afectivas juveniles.

Qué hacer:
- Activar de inmediato el protocolo antiacoso o de convivencia.
- Adoptar medidas urgentes de protección de la víctima en el aula y espacios del centro.
- Valoración individual del impacto psicológico y derivación a apoyo psicopedagógico.
- Documentar hechos y realizar seguimiento periódico del caso.
- Aplicar medidas correctivas educativas con la persona agresora.
- Coordinar acciones con grupo y comunidad educativa para proteger a la víctima y prevenir normalización de la violencia.

Sector: Jurídico

Señales de alerta:
- Relatos fragmentados o inconsistentes.
- Reticencia a denunciar o retirada de denuncias.
- Minimización de amenazas de outing o control económico.
- Señales de ansiedad o tensión al relatar hechos.
- Evidencias de violencia indirecta (mensajes, correos, intimidación digital).

Qué hacer:
- Informar sobre derechos, medidas cautelares y recursos disponibles.
- Solicitar y activar medidas de protección cuando exista riesgo.
- Evaluar posibles delitos de odio y agravantes por discriminación.
- Garantizar trato respetuoso y confidencial durante todo el proceso.
- Coordinar con recursos sociales y psicológicos para protección integral.

CAPÍTULO 5

Prevención y buenas prácticas

La prevención de las violencias dirigidas contra las mujeres LTBI+ requiere una transformación estructural que atraviese las prácticas profesionales, los marcos institucionales y las culturas organizativas. No basta con intervenir cuando la violencia ya se ha producido; es imprescindible actuar de manera anticipatoria, generando entornos seguros, inclusivos y respetuosos que reduzcan el riesgo estructural al que estas mujeres se enfrentan. Dicho riesgo se configura a partir de la convergencia de desigualdades de género, discriminación por orientación sexual e identidad de género, y dinámicas de exclusión social que operan de forma simultánea y persistente.

Una prevención eficaz debe sustentarse en un enfoque integral que articule políticas públicas coherentes, formación especializada de los equipos profesionales, fortalecimiento de redes comunitarias y metodologías de intervención centradas en la persona. Este planteamiento implica reconocer a las mujeres LTBI+ como sujetas plenas de derechos, cuya diversidad no constituye un problema que deba ser gestionado o corregido, sino una expresión legítima de la diversidad humana que debe ser respetada, protegida y promovida.

En este sentido, el presente manual adopta un enfoque integral de intervención basado en la incorporación transversal de la perspectiva de género, la interseccionalidad y el enfoque de derechos humanos. Estos marcos no se conciben como categorías teóricas aisladas, sino como herramientas prácticas indispensables para orientar la acción institucional, profesional y comunitaria desde una lógica preventiva, transformadora y libre de revictimización.

La perspectiva de género permite identificar las desigualdades estructurales vinculadas al sistema sexo-género y analizar de qué manera los mandatos y expectativas normativas influyen en las trayectorias vitales de las mujeres LTBI+. Su aplicación facilita adaptar la intervención profesional a la vivencia concreta de cada persona, evitando la reproducción de estereotipos, prejuicios y marcos normativos que históricamente han invisibilizado, patologizado o deslegitimado sus experiencias en los distintos ámbitos de atención.

Por su parte, el enfoque interseccional posibilita comprender cómo las relaciones de poder operan de forma simultánea y entrelazada. El género, la orientación sexual, la identidad y expresión de género, el origen étnico o nacional, la situación administrativa, la clase social, la edad, la diversidad funcional o el contexto familiar no actúan de manera aislada, sino que interactúan configurando posiciones específicas de vulnerabilidad, privilegio o exclusión. Incorporar esta mirada resulta fundamental para evitar intervenciones homogéneas que no responden a la complejidad y diversidad real de las trayectorias vitales de las mujeres LTBI+, y para diseñar respuestas ajustadas a sus necesidades concretas.

Finalmente, el enfoque basado en los derechos humanos sitúa a las mujeres como sujetas activas y titulares de derechos, no como meras receptoras de asistencia. Este enfoque refuerza su capacidad de participación en las decisiones que les afectan y exige a las instituciones una responsabilidad activa en la garantía de la igualdad, la no discriminación y el acceso efectivo a recursos y servicios. Asimismo, incorpora una sensibilidad cultural y contextual que

reconoce los entornos sociales, culturales y biográficos en los que se inscriben las experiencias de violencia y exclusión.

La integración transversal de estos tres enfoques es esencial para evitar intervenciones parciales, estandarizadas o potencialmente revictimizantes. Al mismo tiempo, permite construir una atención profesional de calidad, ética y humanizante, que no solo comprenda mejor las dinámicas de violencia y exclusión, sino que también contribuya a diseñar estrategias de prevención y acompañamiento más eficaces, ajustadas y respetuosas con la diversidad real de las mujeres LTBI+.

Para que esta atención sea efectiva, es necesario que la perspectiva de género y la diversidad sexual y de género se incorporen de manera transversal y concreta en todos los niveles de actuación: políticas públicas, planes de igualdad, protocolos de prevención de la violencia y estrategias de actuación en los sectores social, laboral, sanitario, educativo y jurídico. Esta incorporación no debe limitarse a declaraciones formales, sino traducirse en procedimientos concretos, recursos asignados y mecanismos de evaluación.

Asimismo, resulta fundamental desarrollar estrategias de sensibilización y comunicación institucional orientadas a la transformación cultural. Las campañas de sensibilización constituyen una herramienta clave para visibilizar las realidades de las mujeres LTBI+, cuestionar estereotipos, desmontar mitos profundamente arraigados y promover cambios sostenidos en actitudes y prácticas sociales. Estas acciones deben diseñarse desde un enfoque inclusivo e interseccional, utilizando un lenguaje claro, no patologizante y representativo de la diversidad.

La difusión de información accesible sobre derechos, recursos disponibles y protocolos de actuación, así como la visibilización positiva de referentes diversos, contribuye a reducir el estigma y la LBTIfobia, y refuerza la percepción de seguridad y legitimidad institucional. Cuando se desarrollan de forma continuada, evaluada y coordinada con otras políticas públicas, estas estrategias tienen un impacto directo en la prevención de la violencia y en la mejora del bienestar emocional y social.

Esto implica:

- Protocolos inclusivos y actualizados.
- Formación obligatoria en diversidad.
- Coordinación intersectorial.
- Trabajo en red con entidades LGTBI+.
- Derivaciones seguras.
- Evaluación constante de brechas.

La intervención integral exige coordinación entre ámbitos sanitario, jurídico, social y psicológico para evitar la revictimización y el abandono institucional.

5.1. Buenas prácticas transversales

La implementación de buenas prácticas en la prevención de la discriminación y la violencia contra mujeres LTBI+ debe apoyarse en herramientas prácticas, accesibles y aplicables por profesionales de todos los sectores. Pero, antes de abordar las especificidades sectoriales, es imprescindible establecer un marco común de actuación aplicable a todos los ámbitos profesionales.

1. Reconocimiento y validación de la identidad

Toda intervención debe partir del respeto absoluto a la identidad de género y orientación sexual de la persona. No corresponde al entorno profesional confirmarla, cuestionarla ni validarla desde criterios externos. Esto implica:

- No presumir la heterosexualidad ni el género.
- No presumir atracción sexual o romántica, deseo ni proyecto de vida.
- Preguntar de manera respetuosa por el nombre y pronombre.
- Utilizar siempre el nombre y pronombre elegidos.
- Adaptar la documentación cuando sea posible al género y nombre sentido.
- No revelar la identidad de género u orientación sexual sin consentimiento expreso.

> *Utilizar el nombre elegido por jóvenes trans puede reducir su probabilidad de morir por suicidio hasta en un 65%. (Rusell, Pollitt, Li & Grossman, 2018).*

Ejemplo práctico

"Si deseas que el profesorado utilice un nombre diferente al que has indicado anteriormente, por favor indícalo a continuación."

"¿Cuál es el nombre y pronombre con el que deseas que se te nombre?"

Además, el uso del lenguaje inclusivo es fundamental para el reconocimiento de todas las identidades. Evitar el lenguaje binario (utilizando el formato neutro cuando es posible), eliminar micromachismos y microlgtbifobias y cuidar la comunicación verbal y no verbal contribuye a generar un sentimiento real de inclusión. A través del lenguaje se pueden desmontar prejuicios, miedos y mitos así como hacer frente a formas sutiles de ltbifobia (comentarios y actitudes discriminatorias).

2. Acompañamiento centrado en la persona

El acompañamiento debe situar a la mujer como protagonista de su propio proceso, respetando sus tiempos, necesidades y trayectorias. En el caso de mujeres trans, esto implica reconocer la variabilidad en los procesos de tránsito, que pueden incluir hormonación, cirugía o ninguna de estas opciones, siendo todas ellas igualmente legítimas.

Es fundamental evitar la mirada patologizante: no es necesario un diagnóstico para reconocer la identidad de una persona y no debe asumirse que las mujeres trans "nacieron en el cuerpo equivocado". Existen múltiples formas de vivir el cuerpo y la identidad.

Acompañar implica:

- Atención individualizada y sin prejuicios (importancia del lenguaje no verbal).
- Escucha activa y empática.
- Principio de confidencialidad.
- Respeto a la autonomía en la toma de decisiones.
- Información clara y útil.
- Ajuste de expectativas respecto a los procesos personales.
- Reconstrucción y validación de la historia de vida.
- Fomento de autoestima y empoderamiento.
- Intervención desde una perspectiva interseccional.
- Trabajo en red entre entidades y servicios.
- Evitar generalizaciones sobre la vivencia de las mujeres LTBI+
- Uso de preguntas respetuosas en entrevistas y atención.

3. Creación de espacios seguros

La prevención comienza por el entorno. La percepción de los espacios institucionales como seguros y respetuosos se asocia directamente con mejores indicadores de salud mental, mayor acceso a recursos, mayor adherencia a tratamientos y menor riesgo de abandono institucional o revictimización.

Los elementos clave para espacios físicos y simbólicos seguros son:

- Garantizar confidencialidad.
- Evitar espacios diferenciados por género.
- Permitir el uso de aseos, vestuarios o recursos según identidad de género sentida.
- Crear mecanismos de quejas y sugerencias accesibles.
- Incorporar símbolos visibles de inclusión (posters y chapas con la bandera arcoíris...)
- Entrevistas separadas en el caso de parejas o familias.

4. Competencias profesionales

La intervención requiere habilidades técnicas específicas para evitar la revictimización y generar confianza:

- Escucha activa sin juicio.
- Empatía consciente.
- Claridad en el lenguaje.
- Respeto de los silencios.
- Uso adecuado de preguntas.
- Retroalimentación para verificar comprensión.
- Contacto visual no intimidatorio.
- Tono calmado y postura respetuosa.
- Evitar contacto físico no solicitado.

5. Trabajo en red entre entidades y servicios

La prevención de la discriminación y la violencia hacia mujeres LTBI+ requiere una actuación coordinada entre profesionales, entidades y servicios. El trabajo en red constituye una buena práctica transversal que permite ofrecer intervenciones integrales, evitar la fragmentación de la atención y reducir situaciones de revictimización.

Las y los profesionales deben conocer los recursos disponibles en su entorno (especialmente aquellos especializados en diversidad sexual y de género) para poder realizar derivaciones adecuadas, acompañamientos responsables y seguimientos coordinados. La articulación con asociaciones y colectivos LTBI+ facilita el acceso a espacios de apoyo emocional, empoderamiento e identificación positiva, elementos fundamentales en la prevención de la violencia.

La coordinación entre instituciones, servicios públicos y tejido social contribuye a generar respuestas más accesibles y ajustadas a las necesidades específicas de cada mujer. Asimismo, el trabajo en red permite detectar de manera temprana situaciones de riesgo, reducir el aislamiento y fortalecer factores de protección.

Promover y activar redes de apoyo no es únicamente una acción comunitaria, sino una responsabilidad profesional orientada a garantizar una atención integral. El aislamiento incrementa la vulnerabilidad; la conexión con recursos y grupos de apoyo favorece la resiliencia individual y colectiva y constituye una estrategia preventiva clave.

6. Formación continua de profesionales

La formación especializada de las y los profesionales constituye una herramienta fundamental para prevenir la discriminación y la violencia hacia las mujeres LTBI+. La falta de conocimiento sobre diversidad sexual y de género, así como la persistencia de estereotipos y enfoques heteronormativos o cisnormativos, pueden derivar en intervenciones inadecuadas, invisibilización de las necesidades específicas o incluso en situaciones de revictimización institucional.

La formación debe concebirse como un proceso continuo y transversal que alcance a todos los niveles de las organizaciones (personal técnico, equipos directivos y personal de atención directa) y no limitarse a acciones puntuales o meramente informativas. Incorporar estos contenidos en los programas formativos contribuye a mejorar la calidad de la atención, fortalecer las competencias profesionales y garantizar entornos institucionales seguros e inclusivos.

La formación también debe promover la reflexión crítica sobre las propias prácticas profesionales, favoreciendo la identificación de prejuicios, sesgos o supuestos que puedan influir en la intervención. Generar espacios de aprendiza-

je y supervisión profesional permite fortalecer la capacidad de respuesta institucional y avanzar hacia modelos de atención más respetuosos, inclusivos y basados en los derechos humanos.

5.2. Buenas prácticas por sector

5.2.1 Buenas prácticas en el ámbito social

El ámbito social es un espacio clave para la prevención de la discriminación y la violencia hacia mujeres LTBI+, ya que influye directamente en su integración comunitaria, bienestar emocional y acceso a recursos de apoyo. La intervención en este ámbito debe centrarse en crear entornos seguros, inclusivos y respetuosos, donde las mujeres LTBI+ puedan desenvolverse sin temor a juicios, exclusión o violencia.

Un primer elemento fundamental es el apoyo emocional, que requiere escucha activa, empatía y acompañamiento constante. Las profesionales deben validar las experiencias de las mujeres, respetando sus tiempos, trayectorias y formas de vivir la identidad, sin presuponer sus vivencias ni imponer interpretaciones externas. Este acompañamiento fortalece la autoestima, reduce el aislamiento y contribuye a prevenir situaciones de vulnerabilidad y revictimización.

El apoyo informativo constituye otro eje esencial de la intervención social. Las mujeres LTBI+ deben recibir información clara sobre sus derechos, recursos disponibles, programas de asistencia y servicios especializados. Este acceso a información fomenta la autonomía, permite la toma de decisiones conscientes y facilita la identificación temprana de situaciones de riesgo, incluyendo violencia intragénero, violencia en el ámbito comunitario o discriminación estructural.

El apoyo instrumental incluye la provisión de recursos concretos que permitan a las mujeres LTBI+ superar situaciones de vulnerabilidad. Esto puede abarcar el acceso a vivienda segura, ayudas económicas, transporte, acompañamiento a servicios de salud o asesoramiento legal. La intervención social debe garantizar que estos recursos sean accesibles de manera equitativa y que su uso no implique exposición a discriminación ni riesgos adicionales.

Asimismo, la creación y el fortalecimiento de redes de apoyo y espacios comunitarios seguros es un componente preventivo central. La pertenencia a grupos LBTI+, asociaciones o espacios de encuentro facilita la visibilización positiva, promueve la solidaridad entre pares, permite compartir información y estrategias de autocuidado, y reduce significativamente el riesgo de aislamiento social, uno de los factores que más incrementa la vulnerabilidad ante la violencia.

5.2.2 Buenas prácticas en el ámbito laboral

El ámbito laboral constituye un espacio determinante para la autonomía económica, la estabilidad emocional y el desarrollo personal de las mujeres LTBI+. Sin embargo, también puede convertirse en un escenario de discriminación, invisibilización o violencia si no existen políticas claras de igualdad y diversidad.

Una primera buena práctica consiste en la implementación de políticas internas explícitas de igualdad y no discriminación que incluyan de manera expresa la orientación sexual y la identidad de género. Estas políticas deben estar recogidas en códigos éticos, planes de igualdad y protocolos de actuación, y deben ser conocidas por toda la plantilla.

La formación continua del personal (especialmente de equipos directivos y responsables de recursos humanos) es fundamental para prevenir conductas discriminatorias. Esta formación debe abordar diversidad sexual y de género, prevención del acoso laboral, sesgos inconscientes, lenguaje inclusivo y gestión respetuosa de la diversidad. La sensibilización contribuye a reducir prejuicios y a generar una cultura organizacional basada en el respeto.

Además, es imprescindible establecer protocolos claros frente al acoso y la discriminación por motivos de orientación sexual y la identidad de género. Estos mecanismos deben garantizar confidencialidad, protección frente a represalias, investigación diligente y medidas reparadoras efectivas. La existencia de canales seguros de denuncia incrementa la confianza y reduce la impunidad de conductas LBTIfóbicas.

Otra buena práctica clave es garantizar procesos de selección y promoción profesional basados exclusivamente en competencias y méritos, evitando preguntas invasivas o irrelevantes sobre la vida personal. Asimismo, debe evitarse interpretar el estado civil, la existencia o ausencia de pareja o la vida sexual como indicadores de bienestar, madurez o integración social, evitando reproducir expectativas amatonormativas en el entorno laboral. Asimismo, debe asegurarse que los beneficios laborales (permisos, prestaciones, cobertura sanitaria, conciliación) sean accesibles en igualdad de condiciones para todas las personas y configuraciones familiares.

En el caso de mujeres trans e intersexuales, resulta esencial respetar el nombre y los pronombres elegidos, incluso cuando los cambios registrales estén en trámite. También debe facilitarse el acceso a vestuarios, uniformes y espacios acordes con la identidad de género, así como adaptar documentación interna y sistemas informáticos para evitar situaciones de exposición o vulneración de la intimidad.

En lo relacionado con la diversidad familiar, se deben adoptar políticas inclusivas que reconozcan explícitamente la diversidad familiar y garanticen la igualdad de acceso a permisos, beneficios y medidas de conciliación.

La promoción de redes internas de apoyo, grupos de diversidad o comités de igualdad constituye igualmente una estrategia preventiva eficaz. Estos espacios permiten visibilizar la diversidad, generar apoyo entre pares y detectar de forma temprana posibles situaciones de riesgo.

Finalmente, el compromiso institucional debe traducirse en acciones visibles y sostenidas en el tiempo (no limitadas a campañas puntuales) que consoliden una cultura organizacional inclusiva. La evaluación periódica del clima laboral, la recopilación de datos desagregados (respetando la confidencialidad) y la revisión continua de políticas permiten identificar áreas de mejora y fortalecer la prevención.

Adoptar estas buenas prácticas en el ámbito laboral no solo protege los derechos de las mujeres LTBI+, sino que contribuye a entornos de trabajo más equitativos, productivos y respetuosos con la diversidad.

5.2.3 Buenas prácticas en el ámbito sanitario

El ámbito sanitario es uno de los espacios donde las mujeres LTBI+ experimentan mayores barreras, especialmente cuando se presupone género u orientación sexual.

Para garantizar una atención inclusiva y respetuosa, es fundamental evitar cualquier suposición sobre el género, nombre o pronombre de la persona atendida. Por ello, se considera una buena práctica hacer llamar a la persona por su apellido en lugar de por su nombre, ya que puede no corresponderse con la que aparece en su documentación. Asimismo, no se debe inferir la orientación afectivo-sexual a partir de la pareja actual, de la existencia o ausencia de pareja o de las prácticas sexuales referidas, ya que las prácticas sexuales no definen la orientación de la persona. Del mismo modo, la ausencia de actividad sexual no debe interpretarse automáticamente como disfunción, enfermedad o indicador de malestar.

La derivación a especialidades médicas debe orientarse a partir de las características corporales presentes y de las necesidades de salud identificadas en cada caso, asegurando en todo momento una atención sanitaria respetuosa con la identidad y la expresión de género de la persona.

En determinadas situaciones, como en el caso de mujeres trans o personas no binarias con expresión de género femenina que conserven genitales masculinos, puede resultar pertinente valorar la derivación al servicio de Urología para el control y cuidado de la salud genital. Esta posibilidad debe plantearse mediante una comunicación clara y respetuosa, basada en el consentimiento informado, evitando realizar suposiciones y garantizando la confidencialidad de la información relativa a la identidad de género.

En el contexto de revisiones para infecciones de transmisión sexual (ITS), resulta imprescindible preguntar de manera respetuosa por las prácticas concretas que realiza la persona (orales, vaginales, anales o masturbatorias) para poder realizar los exudados pertinentes, ya sean vaginales, faríngeos o rectales, en función de la exposición. Ante una posible sospecha de ITS se deben hacer preguntas abiertas dirigidas a la salud sexual y ofrecer información sobre medidas preventivas y de reducción de riesgos. Asimismo, es importante recordar que no todas las mujeres tienen vulva y que la diversidad corporal y de prácticas sexuales es amplia. En el caso de mujeres intersexuales, es esencial reconocer que su corporalidad no define su identidad. Se estima que aproximadamente el 1,4% de la población presenta variaciones intersexuales.

Es importante no invisibilizar la diversidad de las prácticas sexuales de las mujeres LBTI y los riesgos para su salud de éstas. Muy frecuentemente lo creencia de que las mujeres lesbianas no tienen una vida sexual activa, hace que no se les informe sobre posibles prácticas de riesgo y que no se les ofrezca pruebas de detección de ITS.

La atención sanitaria debe garantizar:

- Información clara sobre derechos sexuales y reproductivos y sobre los protocolos de actuación disponibles.
- Información accesible sobre prácticas sexuales seguras y medidas de prevención, incluyendo el uso de barreras de protección (preservativos, láminas de látex, etc.) y el acceso a vacunación preventiva.
- El acceso a pruebas periódicas de detección de VIH y otras ITS en función de las prácticas sexuales.
- Acceso a técnicas de reproducción asistida y a una atención reproductiva adecuada, evitando que el acceso a estos recursos se base exclusivamente en criterios de infertilidad y reconociendo la diversidad familiar, incluyendo a la mujer no gestante en los procesos informativos y administrativos.
- Una atención sanitaria libre de LGTBIfobia.
- Coordinación con servicios psicológicos y sociales cuando sea necesario.
- La evitación de la patologización de las mujeres trans e intersexuales.
- El respeto al consentimiento libre e informado en las decisiones sobre tratamientos y derivaciones.

5.2.4 Buenas prácticas en el ámbito educativo

La educación constituye una de las herramientas más eficaces para la prevención de la LBTIfobia, al influir directamente en la construcción de valores, actitudes y formas de convivencia.

Un modelo educativo con enfoque preventivo debe:

- No presumir heterosexualidad ni identidad de género, evitando suposiciones sobre el alumnado, el profesorado o las familias.
- Evitar la segregación de actividades en función del género y promover la participación basada en intereses, capacidades y preferencias individuales.
- Fomentar relaciones libres de estereotipos, promoviendo que el personal docente y educativo actúe como modelo y referente de respeto e igualdad.
- Intervenir de manera inmediata y pedagógica ante comentarios, actitudes o conductas LGTBIfóbicas.
- Crear entornos seguros e inclusivos, garantizando aulas libres de discriminación, incorporando contenidos de educación afectivo-sexual y de género desde una perspectiva inclusiva, utilizando un lenguaje respetuoso y no estigmatizante, y visibilizando de forma positiva la diversidad de identidades, orientaciones y experiencias de atracción sexual y romántica.
- Generar espacios participativos y seguros donde el alumnado pueda expresarse, compartir experiencias y formar parte activa de iniciativas que promuevan la inclusión y el respeto.
- Integrar acciones que fomenten la diversidad sexual y de género en la vida cotidiana del centro, evitando que se limiten a fechas conmemorativas o intervenciones aisladas, y consolidándolas como parte del proyecto educativo.
- Incorporar formación continua del profesorado en diversidad sexual y de género, prevención de la violencia y abordaje de la discriminación.
- Utilizar materiales educativos que reflejen la pluralidad social y evitar aquellos que reproduzcan estereotipos o exclusiones.
- Coordinarse con recursos comunitarios externos, asociaciones y servicios especializados que puedan reforzar la intervención educativa y ampliar las redes de apoyo disponibles.

5.2.5 Buenas prácticas en el ámbito jurídico

La prevención de la violencia hacia mujeres LTBI+ en el ámbito jurídico implica diseñar un entorno legal que evite la discriminación estructural, garanticen la inclusión, facilite la protección de derechos y genere confianza en la justicia, antes de que ocurra cualquier situación de violencia.
Entre las buenas prácticas destacan:

1. Protocolos inclusivos y no discriminatorios, mediante la adaptación de procedimientos, formularios y comunicaciones legales a la diversidad de identidades y orientaciones sexuales, evitando suposiciones sobre género u orientación sexual. Esto incluye la utilización de lenguaje inclusivo en formularios, notificaciones y comunicaciones legales, y la adaptación de documentos a la identidad de género de la persona.
2. Acceso seguro y equitativo a la justicia, garantizando la participación segura y sin discriminación de mujeres LTBI+ y ofreciendo información clara sobre derechos, recursos y asistencia legal.

3. Sensibilización y formación del personal jurídico, promoviendo la capacitación a jueces/juezas, fiscales, abogados/as y personal administrativo en diversidad sexual y de género, LBTIfobia, violencia intragénero y enfoque interseccional.

4. Prevención de discriminación estructural mediante la revisión y actualización de normas, protocolos y prácticas que puedan generar exclusión o desigualdad hacia personas LTBI+. Esto incluye garantizar que el acceso a la justicia y los recursos legales no dependa de documentación que invisibilice la identidad de género, ni de procedimientos que favorezcan la discriminación institucional.

5. Trabajo intersectorial y articulación con la comunidad, coordinando actuaciones con ámbitos sanitario, educativo y social, así como con colectivos LTBI+, para promover entornos seguros, inclusivos y preventivos.

Adoptar estas buenas prácticas permite reducir riesgos, promover derechos y crear un marco legal seguro e inclusivo para todas las mujeres LTBI+.

CHECKLIST TRANSVERSAL:
Atención a mujeres LTBI+ (aplicable a todos los sectores)

Antes, durante y después de la intervención, revisa:

1. Trato y comunicación respetuosa

- ☐ ¿He evitado asumir orientación sexual e identidad de género?
- ☐ ¿He evitado presuponer que la persona experimenta atracción sexual o romántica, mantiene relaciones sexuales o desea tener pareja?
- ☐ ¿Utilizo el nombre y los pronombres elegidos por la persona en todo momento?
- ☐ ¿Utilizo lenguaje inclusivo y no estigmatizante en la comunicación verbal y escrita?
- ☐ ¿Los formularios y documentos están adaptados al nombre y pronombre elegido?
- ☐ ¿Garantizo un trato digno, respetuoso y libre de discriminación?
- ☐ ¿He explorado posibles situaciones de presión, coerción, discriminación o violencia en el marco de la pareja o relacionadas con su orientación afectivo-sexual, expectativas sexuales o románticas, identidad o expresión de género o características sexuales?

2. Enfoque centrado en la persona

- ☐ ¿He escuchado de manera activa, sin juzgar ni cuestionar su vivencia?
- ☐ ¿Valido emocionalmente su relato?
- ☐ ¿Respeto su ritmo, tiempos y decisiones?
- ☐ ¿He evitado prácticas que puedan revictimizar o retraumatizar?
- ☐ ¿He tenido en cuenta factores interseccionales (género, edad, situación migratoria, orientación sexual, identidad de género, discapacidad u otros)?

3. Confidencialidad y seguridad

- [ ] He garantizado confidencialidad y privacidad durante todo el proceso?
- [ ] ¿Exploro posibles situaciones de violencia de forma sensible y no invasiva?

4. Acceso a derechos y recursos

- [ ] ¿He informado de sus derechos de forma clara, accesible y comprensible?
- [ ] ¿Conozco y he facilitado recursos específicos LTBI+ disponibles en el territorio?
- [ ] ¿Ofrezco la posibilidad de acompañamiento continuado?
- [ ] ¿He coordinado o puedo coordinar con otros sectores si es necesario?
- [ ] ¿Garantizo el acceso a intérprete u otros apoyos cuando es necesario?
- [ ] ¿Ofrezco apoyo psicológico desde el inicio si la situación lo requiere?
- [ ] ¿He asegurado que no existan barreras administrativas, legales o institucionales que puedan afectar el acceso a derechos?

5. Marco institucional

- [ ] ¿Existen protocolos inclusivos y no discriminatorios en el servicio?
- [ ] ¿He recibido formación específica en diversidad LTBI+ y prevención de la LBTIfobia?

Si alguna respuesta es “**no**”, revisa
tu intervención antes de continuar.

CAPÍTULO 6

Experiencias y casos prácticos

Este capítulo tiene como objetivo ofrecer ejemplos aplicados y transferibles de intervención con mujeres LTBI+ desde distintos sectores estratégicos poniendo el foco en buenas prácticas y aprendizajes operativos.

A través de casos reales y escenarios prácticos, se busca facilitar a profesionales y responsables institucionales herramientas concretas para la detección, atención, acompañamiento y prevención de las violencias contra mujeres LTBI+, así como para la creación de entornos seguros, inclusivos y libres de discriminación.

6.1. Ejemplo real de buena práctica en sector educativo

Proyecto "Monturiol Diverso": Creación de espacios seguros centrados en la comunidad

Contexto:
El Proyecto Monturiol Diverso, desarrollado en el IES Narcís Monturiol en Parla (Madrid), constituye un ejemplo consolidado de buena práctica en la creación de espacios seguros y participativos que contribuyen a la prevención de las violencias LGTBIfóbicas.

Aunque surge en el ámbito educativo, su diseño y metodología lo convierten en una experiencia claramente transferible a otros sectores, como el social, comunitario o incluso sanitario.

El proyecto se inicia en 2018 ante la necesidad detectada de transformar los recreos escolares, tradicionalmente espacios de reproducción de desigualdades, exclusiones y violencias simbólicas, en entornos de convivencia, respeto y visibilidad positiva hacia las personas LGTBIQ+. En este contexto, se detectaban situaciones de invisibilización, comentarios LGTBIfóbicos normalizados y ausencia de referentes positivos.

¿Qué se hizo?
La intervención se basó en una estrategia comunitaria, participativa y sostenida en el tiempo, articulada en torno a varias líneas de acción:

- Creación de actividades colectivas abiertas a toda la comunidad educativa, como:
  - Debates y espacios de reflexión.
  - Colocación de carteles y materiales visibles de apoyo a la diversidad.
  - Biblioteca con rincón LGTBIQ+ accesible al alumnado.
  - Talleres participativos.
  - Mercadillos solidarios con enfoque social y comunitario.
- Participación activa del propio alumnado en el diseño, desarrollo y evaluación de las actividades, garantizando que los contenidos respondieran a sus intereses, vivencias y necesidades reales.
- Coordinación con asociaciones LGTBI+ y recursos comunitarios externos, ampliando la red de apoyo y legitimando el proyecto fuera del centro educativo.
- Uso estratégico de redes sociales para:
  - Visibilizar el proyecto.
  - Normalizar mensajes inclusivos.
  - Ampliar la red comunitaria de apoyo.
  - Generar referentes positivos.

¿Por qué funcionó?
El Proyecto Monturiol Diverso funcionó porque no se limitó a una intervención puntual ni a una política escrita, sino que transformó la cultura cotidiana del centro. Entre los factores clave de éxito destacan:

- La creación de espacios seguros visibles y reconocibles, donde la diversidad sexual y de género no solo era aceptada, sino valorada.
- La implicación directa del grupo protagonista, lo que aumentó el sentido de pertenencia y la sostenibilidad del proyecto.
- La existencia de normas comunitarias compartidas, construidas colectivamente.

- La alianza entre institución educativa y alumnado, reforzando la confianza y legitimidad del proyecto.

Este modelo demuestra que los espacios seguros se construyen a través de prácticas continuadas, participación real, visibilidad positiva y redes de apoyo, y no únicamente mediante protocolos formales.

Además, demuestra que crear espacios seguros, visibilidad y participación directa de las personas LGTBIQ+ no solo es una buena práctica educativa, sino una estrategia preventiva y promotora de bienestar social a escala comunitaria.

La existencia de iniciativas activas como los “Recreos Diversos” funciona como un indicador temprano de seguridad y pertenencia, enviando un mensaje claro de inclusión que facilita el acercamiento, reduce el aislamiento y fortalece los vínculos.

Aprendizajes clave

- Los espacios seguros son más eficaces cuando se diseñan desde la comunidad y para la comunidad.
- La visibilidad positiva actúa como factor protector frente a la violencia y la exclusión.
- La participación activa de las personas implicadas reduce resistencias y favorece la sostenibilidad.
- Este enfoque es transferible a servicios sociales, salud comunitaria y programas de intervención social, donde también se trabaja con población LGTBI+.

Preguntas para profesionales

- ¿Existen espacios seguros visibles en mi ámbito de intervención?
- ¿Quién participa en su diseño?
- ¿Qué alianzas comunitarias podrían activarse?
- ¿Cómo se promueve la visibilidad positiva?

6.2. Casos prácticos

◇ Caso práctico 1:

Prevención educativa frente al bullying hacia estudiante lesbiana

Contexto:
Un instituto detecta situaciones de acoso reiterado hacia una estudiante lesbiana, manifestadas a través de comentarios discriminatorios, aislamiento social y cambios en su comportamiento y rendimiento académico. Entre las principales señales de alerta se detecta: absentismo reiterado, aislamiento social, cambios en el comportamiento y cambios bruscos en el rendimiento académico.

¿Qué se hizo?

- Activación del protocolo de prevención y actuación frente al acoso.
- Valoración individual del impacto psicológico en la estudiante y derivación al servicio de orientación del centro.
- Realización de charlas de sensibilización sobre diversidad sexual y de género.
- Aplicación de medidas correctivas con el alumnado agresor según normativa interna del centro.
- Coordinación con la familia para acompañamiento y apoyo.
- Registro documentado de los incidentes y seguimiento periódico del caso.
- Intervención en el grupo y comunidad educativa para prevenir la normalización de comentarios LGTBIfóbicos y generar espacios de apoyo.

Resultado:
La intervención permitió reducir los episodios de acoso y comportamientos LGTBIfóbicos en el centro, generando un entorno más seguro para la estudiante. Se observó un aumento de su bienestar emocional y sensación de protección, así como un incremento de la conciencia sobre diversidad sexual y de género entre el alumnado y el profesorado. Estas mejoras también se reflejaron en un mejor rendimiento académico y una mayor participación en las actividades del centro.

¿Por qué funcionó?

- Intervención rápida y coordinada basada en protocolos claros y buenas prácticas sectoriales.
- Protección integral de la víctima, evitando situaciones de revictimización y exposición innecesaria.
- Combinación de medidas preventivas, educativas y correctivas con seguimiento continuo.
- Participación activa de la comunidad educativa, fortaleciendo redes de apoyo y fomentando entornos seguros.

Aprendizajes clave

- La prevención eficaz requiere protocolos claros, formación continua del profesorado y participación de toda la comunidad educativa.
- La detección temprana de señales de alerta reduce el impacto del acoso.
- La protección de la víctima y la intervención en agresores deben aplicarse de forma segura.
- La creación de espacios seguros visibles y redes de apoyo refuerza la inclusión y previene el aislamiento social.

◇ Caso práctico 2:

Atención sanitaria inclusiva y segura para mujer trans

Contexto:
Una mujer trans migrante acude a atención primaria presentando síntomas de ansiedad, insomnio y episodios de miedo relacionados con situaciones de violencia ejercida por su pareja. Se trata de un caso de violencia de género, en el que la agresión se produce en el marco de la relación afectiva y tiene motivaciones vinculadas al control, la intimidación y la discriminación por su identidad de género. La mujer manifiesta temor a ser tratada de forma discriminatoria o estigmatizada por su condición de persona trans y persona migrante, derivado de experiencias previas con profesionales sanitarios. Además, presenta aislamiento social, inseguridad emocional y dificultades para acceder a recursos de apoyo, lo que aumenta su vulnerabilidad y riesgo de revictimización.

¿Qué se hizo?

- Uso del nombre y pronombres elegidos desde el primer contacto.
- Entorno confidencial, libre de juicios y seguro.
- Activación del protocolo de detección de violencia para mujeres LTBI+.
- Valoración clínica integral, incluyendo indicadores físicos y psicológicos de violencia y discriminación.
- Aplicación de un enfoque interseccional orientado a identificar barreras en el acceso a derechos y factores de vulnerabilidad añadidos que pueden dificultar los procesos de salida de la violencia.
- Derivación coordinada a recursos especializados (psicológicos, sociales y jurídicos).
- Información clara sobre derechos, medidas de prevención y recursos disponibles en casos de violencia de género.
- Coordinación intersectorial para seguimiento seguro y continuidad de la atención.

Resultado:
La intervención permitió la identificación temprana de la situación de violencia y la activación inmediata del circuito de protección. Desde un enfoque interseccional, se identificaron barreras específicas en el acceso a derechos y factores de vulnerabilidad añadidos que podían dificultar la salida de la violencia, lo que permitió ajustar la respuesta a sus necesidades. La mujer tuvo acceso a recursos especializados, recibiendo acompañamiento y seguimiento continuado que reforzó su seguridad física y emocional. El abordaje respetuoso y libre de prejuicios generó un entorno de confianza que facilitó la verbalización de la violencia y contribuyó a la reducción de su ansiedad y sensación de aislamiento.

¿Por qué funcionó?

- La atención centrada en la identidad y autonomía de la mujer trans.
- El uso consistente de nombre y pronombres elegidos.
- Los protocolos inclusivos y la coordinación intersectorial garantizaron intervención temprana y seguimiento seguro.
- Enfoque interseccional que permitió adaptar la intervención a su situación migratoria y a barreras en el acceso a derechos.
- El entorno confidencial y libre de prejuicios facilitó la verbalización de la violencia.

Aprendizajes clave

- Adaptar lenguaje y documentación protege frente a violencia institucional.
- Formación del personal en diversidad y violencia LBTI+ es esencial.
- Derivación y seguimiento coordinado previenen revictimización y fortalecen seguridad física y emocional.
- Generar confianza facilita que la víctima exprese la violencia y reduce ansiedad y aislamiento.

◈ Caso práctico 3:

Buenas prácticas laborales con mujer trans

Contexto:
Una trabajadora comunica a su organización su identidad de género como mujer trans, expresando su deseo de desempeñar su actividad profesional en un entorno laboral respetuoso, seguro y libre de discriminación. La trabajadora teme posibles actitudes de rechazo, micromachismos o LGTBIfobia por parte del equipo o de la dirección, así como situaciones que puedan afectar su desarrollo profesional, visibilidad o estabilidad laboral. La organización cuenta con políticas de igualdad, pero se requiere un acompañamiento proactivo para garantizar que se respeten su nombre y pronombres elegidos, se adapten los espacios y recursos internos a su identidad, y se prevenga cualquier forma de exclusión o violencia laboral.

¿Qué se hizo?

- Activación del protocolo interno de acompañamiento a la transición de género.
- Designación de un punto de contacto en Recursos Humanos para coordinar el proceso.
- Garantía de confidencialidad y respeto de la identidad de género en todas las comunicaciones y documentos internos.
- Actualización de registros, sistemas digitales y credenciales con el nombre y pronombres elegidos.
- Información y sensibilización del equipo sobre diversidad, inclusión y prevención de LGTBIfobia, con consentimiento de la trabajadora.
- Elaboración de un plan individualizado con flexibilidad temporal, respetando decisiones y tiempos de la persona trans.
- Establecimiento de canales de comunicación abiertos para seguimiento, dudas y posibles incidencias.

- Acompañamiento y seguimiento individualizado para consolidar integración laboral.
- Información completa sobre recursos internos de la empresa (protocolos de acoso, planes de igualdad, canales de denuncia, servicios de mentoring o apoyo psicológico) y recursos externos de apoyo y derivación, garantizando acompañamiento en caso de que se produzca algún incidente.

Resultado:
La trabajadora pudo desempeñar su actividad profesional en un entorno laboral seguro, inclusivo y respetuoso, con reconocimiento de su identidad de género en todos los ámbitos de la empresa. El equipo de trabajo desarrolló mayor conciencia sobre diversidad y respeto, fortaleciendo un clima organizacional basado en inclusión y colaboración. La activación del protocolo, la comunicación clara y la sensibilización del equipo permitieron prevenir situaciones de discriminación y generar confianza en el proceso.

¿Por qué funcionó?

- Comunicación institucional clara, acompañada de escucha activa y apoyo constante de la organización.
- Formación y sensibilización continuas del equipo para prevenir discriminación y microagresiones.
- Aplicación efectiva de protocolos internos de igualdad y respeto, adaptados a las necesidades de la mujer trans.
- Planificación individualizada y flexible del proceso de transición, respetando tiempos, decisiones y privacidad de la persona.

Aprendizajes clave

- Escuchar y respetar la identidad de género es fundamental para generar entornos laborales seguros e inclusivos.
- La implementación de protocolos claros, flexibles y centrados en la persona previene discriminación y exclusión.
- La sensibilización continua del equipo fortalece la cultura organizacional y la integración efectiva de personas trans.
- Un adecuado seguimiento asegura el acceso continuado a recursos y apoyo, consolidando un espacio laboral respetuoso y libre de LGTBIfobia.

◇ Caso práctico 4:

Buenas prácticas sociales con mujer en situación de violencia intragénero

Contexto:
Una mujer lesbiana acude a los servicios sociales denunciando violencia por parte de su pareja. Manifiesta miedo a represalias y temor a ser juzgada por su orientación sexual. Presenta ansiedad, aislamiento social y dificultades económicas derivadas de la situación de violencia. Entre las señales de alerta detectadas se incluyen: incremento del aislamiento, disminución de contacto con amistades y familiares, y retraso en la solicitud de ayudas sociales.

¿Qué se hizo?

- Se le garantizó un espacio seguro, confidencial y libre de juicios, evitando cualquier situación de outing involuntario.
- Se realizó valoración inmediata de riesgos y vulnerabilidades, incluyendo evaluación de amenazas físicas, psicológicas y económicas.
- Se activaron recursos de protección urgentes, incluyendo alternativas de alojamiento seguro y acceso a ayudas económicas de emergencia.
- Se diseñó un plan individualizado de intervención y seguimiento, respetando tiempos, necesidades y preferencias de la víctima, evitando revictimización institucional.
- Se brindó información específica sobre violencia intragénero y recursos de apoyo jurídico y psicológico.
- Se trabajó en red, coordinando derivación a recursos especializados: apoyo psicológico, asesoramiento jurídico y organizaciones LBTI+.
- Se aplicaron medidas de seguimiento, incluyendo contacto periódico y evaluación de la seguridad de la víctima.

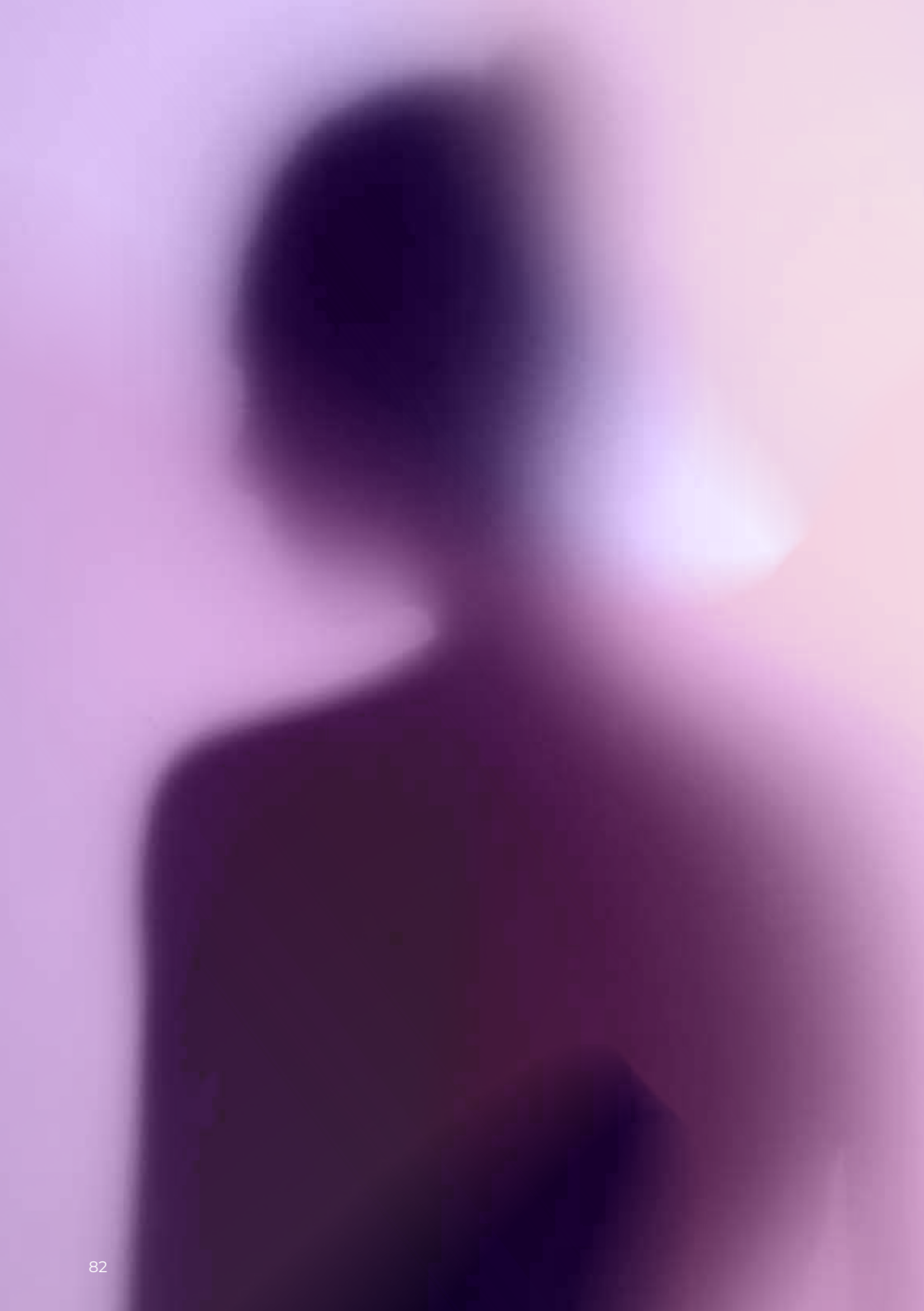
Resultado:
La mujer recibió apoyo integral, mejorando su sensación de seguridad y bienestar emocional. Se redujo el aislamiento, accedió a recursos especializados y se fortaleció su autonomía para tomar decisiones sobre su vida y protección. La coordinación con diferentes servicios permitió una intervención integral y preventiva frente a la violencia intragénero.

¿Por qué funcionó?

- La intervención integral permitió atender las dimensiones emocional, social, jurídica y de seguridad de la víctima.
- El espacio seguro y confidencial facilitó la verbalización de la violencia y la identificación de necesidades reales.
- La información clara sobre derechos y recursos especializados empoderó a la mujer para tomar decisiones sobre su protección y recuperación.
- El trabajo en red con recursos sociales, jurídicos y LBTI+ garantizó un seguimiento coordinado y evitó revictimización institucional.
- La atención centrada en la persona, respetando orientación sexual, promovió confianza y bienestar emocional.

Aprendizajes clave

- Garantizar espacios seguros y confidenciales es fundamental para la detección y atención de la violencia intragénero.
- La evaluación inmediata de riesgos y la activación de recursos de protección previenen daños adicionales.
- La coordinación intersectorial y el trabajo en red fortalecen la protección integral.
- Proporcionar información clara sobre violencia intragénero y recursos de apoyo jurídico y psicológico refuerza la autonomía de la víctima y su capacidad de decisión.



Conclusiones

Las mujeres LTBI+ constituyen un grupo diverso y heterogéneo cuyas experiencias no pueden comprenderse sin atender al contexto estructural del sistema sexo-género, el patriarcado, la endocisheteronormatividad y la acenormatividad. Dentro de estos marcos, enfrentan diversas formas de violencia (física, psicológica, sexual, económica, digital, simbólica e institucional) que se manifiestan de manera sostenida en distintos ámbitos de su vida: educativo, sanitario, social, laboral, jurídico y familiar. Además, la violencia intragénero representa una dimensión particular que aún carece del reconocimiento y la protección necesarios.

Estas experiencias se intensifican cuando convergen otros ejes de desigualdad, como la racialización, la situación administrativa, la clase social, la edad o la discapacidad. Es importante ser conscientes de que la vulnerabilidad no se deriva de la orientación sexual o la identidad de género, sino de la combinación de contextos sociales hostiles, estigmas persistentes, discriminación y prácticas institucionales excluyentes. Por ello, proteger de manera efectiva a las mujeres LTBI+ requiere algo más que el reconocimiento formal de derechos.

Para responder a esta realidad, es fundamental contar con formación especializada, protocolos inclusivos y revisión crítica de las prácticas institucionales, aplicando enfoques basados en derechos humanos, perspectiva de género e interseccionalidad. De este modo, comprender cómo interactúan los distintos factores de desigualdad permite identificar posiciones de vulnerabilidad y orientar las intervenciones de forma adecuada.

En este sentido, la detección temprana se presenta como un pilar esencial para anticipar riesgos y activar estrategias de protección y apoyo integral. Debe realizarse desde un abordaje respetuoso, informado, centrado en la persona y no revictimizante, considerando la diversidad de trayectorias vitales y reconociendo señales de alerta psicológicas, sociales y relacionales para prevenir daños mayores y fortalecer la seguridad y el bienestar de las mujeres LTBI+.

De igual manera, la intervención y el acompañamiento requieren un enfoque integral que combine atención personalizada y protocolos inclusivos, ofreciendo apoyo psicosocial ajustado a las necesidades de cada persona y garantizando el acceso a recursos jurídicos, sanitarios, educativos, laborales y sociales mediante coordinación intersectorial. Esta aproximación evita la fragmentación de la atención y promueve la autonomía y la participación activa de las mujeres LTBI+ en las decisiones que afectan su vida.

La prevención, por su parte, debe entenderse como un proceso estructural, anticipatorio y sostenido en el tiempo. Implica transformar prácticas profesionales, políticas institucionales y culturas organizativas para generar entornos seguros, inclusivos y respetuosos, donde la diversidad se reconozca como un valor. Para lograrlo, se requiere la combinación de políticas públicas coherentes, protocolos actualizados, formación profesional obligatoria, coordinación intersectorial,

creación de espacios seguros y trabajo en red con entidades y colectivos LTBI+, fortaleciendo la resiliencia individual y colectiva, garantizando el acceso a derechos y recursos, y fomentando el empoderamiento.

La implementación de estas estrategias demanda un compromiso institucional y social que se traduzca en acciones sostenidas y evaluables en todos los sectores estratégicos, asegurando entornos inclusivos, respetuosos y libres de discriminación. La adopción de este enfoque integral, interseccional y basado en derechos humanos constituye la base para que las mujeres LTBI+ ejerzan su autonomía, accedan a recursos y protección, y se desarrollen en entornos que promuevan su bienestar, seguridad y desarrollo pleno como sujetos plenos de derechos.

Referencias bibliográficas

- Alises, C. (2021). Violencia intragénero. Guía práctica de atención a las víctimas. Disponible en: https://www.juntadeandalucia.es/sites/default/files/2021-09/-Violencia%20Intrag%C3%A9nero.pdf
- Álvarez Terán, R., Clavo Sebastián, M. J., Fernández Guerrero, O., & Goicoechea Gaona, M. Á. (2018). *Maternidad lesbiana: del deseo a la realidad*. Egales.
- Bernardos, A.; Cortés, L.; Gutiérrez, C.; Jiménez, A. y Cabeza de Vaca, F. (2022). *Activando Triángulo Rosa. Materiales didácticos y propuestas pedagógicas para una escuela diversa*. Museo Reina Sofía. Disponible en: https://www.museoreinasofia.es/publicacion/activando-triangulo-rosa
- Caribe Afirmativo. (2018). *Enterezas: Mejorando la respuesta a casos de violencia contra mujeres lesbianas, bisexuales y trans*. Caribe Afirmativo. Disponible en: https://caribeafirmativo.lgbt/wp-content/uploads/2018/10/A-0539_OS_Investigacion-enterezazBAJA.pdf
- CIS. (2024). *Estudio 3475: Fecundidad, familia e infancia*.
- COGAM-FELGTB, (2012). *Acoso escolar homofóbico y riesgo de suicidio en adolescentes y jóvenes LGB*. Disponible en: http://www.felgtb.org/rs/1584/d112d6ad-54ec-438b-9358-4483f9e98868/91c/filename
- Confederación Salud Mental España, & Mutua Madrileña. (2023). *Salud mental en personas LGTBI en España*. Disponible en: https://consaludmental.org/centro-documentacion/estudio-situacion-salud-mental/
- Consejo de Europa. (1950). *Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales*. https://www.echr.coe.int/documents/convention_eng.pdf
- Constitución Española, de 29 de diciembre de 1978. *Boletín Oficial del Estado, 311*. Disponible en: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229
- DiPlacido, J. (1998). Minority stress among lesbians, gay men, and bisexuals: A consequence of heterosexism, homophobia, and stigmatization. In G. M. Herek (Ed.), *Stigma and sexual orientation: Understanding prejudice against lesbians, gay men, and bisexuals* (pp. 138–159).
- European Union Agency for Fundamental Rights (FRA). (2024). *EU LGBTIQ Survey III: LGBTIQ equality at a crossroads – progress and challenges*. Disponible en: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/-fra-2024-lgbtiq-equality_en.pdf
- FELGTB. (2018). *La cara oculta de la violencia hacia el colectivo* LGBTI. https://felgtb.org//wp-content/uploads/2020/06/felgtb-informe-violencias.pdf

- FELGTB. (2019). *Las personas trans y su relación con el sistema sanitario*. Disponible en: https://felgtbi.org/wp-content/uploads/2020/03/PersonaTrans-SistemaSanitario_informe2019.pdf
- FELGTBI+. (2020). *Situación de las mujeres lesbianas, bisexuales y trans en el sector privado*. Federación Estatal LGTBI+. https://felgtbi.org/wp-content/uploads/2020/06/informe-mujeresLTB-sectorprivado_FELGTB.pdf
- FELGTBI+. (2021). *Guía para la atención de las personas trans en el ámbito sociosanitario*. Federación Estatal LGTBI+. https://felgtbi.org/wp-content/uploads/2021/11/guia_at_personastrans_FELGTB21.pdf
- FELGTBI+. (2023). Estado del odio: Estado LGTBI+ 2023. Disponible en: https://felgtbi.org/wp-content/uploads/2023/12/Informe_DDOO23_felgtbi.pdf
- FELGTBI+. & Universidad de Salamanca. (2025). *Familias LGTBI+ encabezadas por mujeres* (Informe). FELGTBI+. https://felgtbi.org/wp-content/uploads/2025/01/Mujeres-LBI_24.pdf
- FELGTBI+. (2026). Estado del odio: Estado LGTBI+ 2026. https://felgtbi.org/wp-content/uploads/2026/04/Estado-del-Odio-2026-1.pdf
- Fundación 26 de Diciembre. (2021). *Guía de asesoramiento, información y empoderamiento para entidades y profesionales sobre la salud integral en la mujer diversa*. Disponible en: https://www.fundacion26d.org/web/content/20783
- Garaigordobil, M., y Larrain, E. (2020). *Acoso y ciberacoso en adolescentes LGTB: Prevalencia y efectos en la salud mental. Comunicar, 28(62), 79-90*. Disponible en: https://www.revistacomunicar.com/index.php?contenido=detalles&numero=62&articulo=62-2020-07
- Iglesias, P. y Romero, C. (2021). *Aulas afectivas e inclusivas y bienestar adolescente: una revisión sistemática. Educación XX1*. Revista de la Facultad de Educación, 24 (2), 305-350. Disponible en: https://revistas.uned.es/index.php/educacionXX1/article/view/28705/23299
- Jurčić, M., Langarita Adiego, J. A., Vallvé, X., & Sadurní Balcells, N. (2018). *Trabajar con víctimas de delitos de odio anti-LGTB: Manual práctico*. Universitat de Girona.
- Ley Orgánica 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, *Boletín Oficial del Estado, 51*, de 1 de marzo de 2023. Disponible en: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-5366
- Meyer, I. H. (2003). Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: Conceptual issues and research evidence. *Psychological Bulletin, 129(5), 674–697*. https://doi.org/10.1037/0033-2909.129.5.674

- Moreno, Y., & Penna, M. (2018). *Breve decálogo de ideas para una escuela feminista*. Revista Trabajadoras de la Enseñanza, 364, 24–27.
- Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights
- Naciones Unidas. (2008). *Declaration on sexual orientation and gender identity*. https://www.ohchr.org/en/statements/2008/12/declaration-sexual-orientation-and-gender-identity
- OSCE. (2014). *Hate Crime Data Collection and Monitoring Mechanisms*. Disponible en: https://cdn.osce.org/sites/default/files/f/documents/3/a/124533.pdf
- Pichardo Galán, J. I., Alonso, M., Puche Cabezas, L., & Muñoz, Ó. (2019). *Guía ADIM LGBT+: Inclusión de la diversidad sexual y de identidad de género en empresas y organizaciones*. Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad.
- Platero, L. (2014). *Transexualidades. Acompañamientos, factores de salud y recursos educativos*. Barcelona: Bellaterra. Disponible en: https://www.etsex.cl/wp-content/uploads/2021/05/Platero-Mendez-R.-L.-2014.-TRANSexualidades.-Acompañamiento-factores-de-salud-y-recursos-educativos.pdf
- Platero, L., Sadurní, N., y Kutassy, D. (2023). *Infancias de colores-Colourful Childhoods. Recomendaciones para la elaboración de protocolos con los que prevenir y combatir la violencia contra las infancias y adolescencias LGTBIQ en contextos vulnerables*. Disponible en: https://burjcdigital.urjc.es/items/27917dfc-ef67-40c5-924f-a87ae836065c
- Principios de Yogyakarta: Principios sobre la aplicación de la legislación internacional en relación con la orientación sexual y la identidad de género (2006). Disponible en: http://www.oas.org/dil/esp/orientacion_sexual_Principios_de_Yogyakarta_2006.pdf
- Sánchez, M., García, R., y Penna, M. (2023). Alumnado trans. Una oportunidad para el desarrollo de pedagogías feministas en la escuela. *Educar, 59(1),* 115-129. Disponible en: https://educar.uab.cat/article/view/v59-n1-sanchez-garcia-penna/1569-pdf-es
- SOMOS LGTB+. (2017). *Primer informe sobre acoso escolar por LGTBIfobia en las aulas aragonesas*. https://somoslgtb.com/2017/05/17/somos-presenta-el-primer-informe-sobre-lgtbfobia-en-las-aulas-aragonesas-y-una-colección-de-recursos-para-trabajar-en-primaria/
- Vázquez, R. (2020). La interseccionalidad como herramienta de análisis del fracaso escolar y del abandono educativo: Claves para la equidad. *Revista Internacional de Educación para la Justicia Social, 9(2), 267-283*. Disponible en: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7699213

www.felgtbi.org

FELGTBI+

Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans, Bisexuales, Intersexuales y más

MINISTERIO DE IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD Y PARA LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

DELEGACIÓN DEL GOBIERNO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO