

**Informe trienal sobre el
grado de cumplimiento e
impacto social de la Ley
5/2022, de 6 de mayo, de
Diversidad Sexual y
Derechos LGTBI en
Castilla-La Mancha**



Castilla-La Mancha

Este informe es resultado del trabajo de asistencia técnica para la elaboración del *Informe trienal sobre el grado de cumplimiento e impacto social de la Ley 5/2022, de 6 de mayo, de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI en Castilla-La Mancha*, proceso impulsado y coordinado por el Servicio de Igualdad en la Diversidad LGTBI de la Consejería de Igualdad adscrita a la Presidencia de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, y facilitado por RED2RED.

Coordinación:

Servicio de Igualdad en la Diversidad LGTBI

Consejería de Igualdad – Presidencia de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

Redacción (Red2Red):

Cynthia Bartolomé Esteban

Elena Saura de la Campa

Índice

1	Introducción.....	7
2	Marco de referencia	8
2.1	Antecedentes.....	8
2.2	Ley 5/2022, de 6 de mayo, de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI en Castilla-La Mancha	9
3	Metodología.....	12
4	Grado del cumplimiento e impacto social de la Ley 5/2022. Valoración por títulos.....	15
4.1	Título II. Atribuciones, organización y gestión de las políticas públicas	16
4.1.1	<i>Atribuciones generales.....</i>	<i>16</i>
4.1.2	<i>Formación y sensibilización</i>	<i>28</i>
4.1.3	<i>Planificación y organización administrativa</i>	<i>34</i>
4.2	Título III. Políticas públicas para promover la igualdad en la diversidad de las personas LGTBI	38
4.2.1	<i>Ámbito del bienestar social.....</i>	<i>38</i>
4.2.2	<i>Ámbito familiar.....</i>	<i>41</i>
4.2.3	<i>Ámbito de la salud.....</i>	<i>43</i>
4.2.4	<i>Ámbito educativo</i>	<i>49</i>
4.2.5	<i>Ámbito de la cultura, el ocio y el deporte.....</i>	<i>53</i>
4.2.6	<i>Ámbito del empleo, las empresas y el turismo</i>	<i>56</i>
4.2.7	<i>Ámbito de las Migraciones y la Cooperación Internacional al Desarrollo.....</i>	<i>62</i>
4.2.8	<i>Ámbito de la comunicación y la información</i>	<i>64</i>
4.2.9	<i>Ámbito de la protección ciudadana</i>	<i>66</i>
4.2.10	<i>Ámbito rural.....</i>	<i>67</i>
4.3	Título IV. Medidas para garantizar la igualdad de las personas LGTBI.....	70
4.3.1	<i>Atención y reparación</i>	<i>70</i>
5	Conclusiones	75
6	Recomendaciones.....	78
7	Anexos.....	79
7.1	Referencias documentales.....	79
7.1.1	<i>Marco normativo y fuentes programáticas.....</i>	<i>79</i>
7.1.2	<i>Fuentes estadísticas y datos oficiales</i>	<i>79</i>
7.1.3	<i>Estudios, informes y otras fuentes documentales.....</i>	<i>79</i>

7.1.4	<i>Webs de referencia</i>	79
7.2	Ficha de recogida de información	80
7.3	Cuestionario a entidades LGTBI	80
7.4	Guiones de entrevistas	88
7.4.1	<i>Entrevista SESCOAM</i>	88
7.4.2	<i>Entrevista Bienestar Social</i>	89
7.4.3	<i>Entrevista Igualdad</i>	90
7.5	Guion del grupo de discusión	91

Índice de tablas

Tabla 1.	Estructura de la Ley 5/2022. Títulos, capítulos y artículos	11
Tabla 2.	Resumen de las técnicas utilizadas	13
Tabla 3.	Subvenciones para la Igualdad de las Personas LGTBI (2025)	23
Tabla 4.	Créditos de la Línea 7 por año y proporción frente al total	23
Tabla 5.	Subvenciones con cargo a la asignación tributaria del IRPF y del Impuesto sobre sociedades en CLM (2023, 2024 y 2025)	24
Tabla 6.	Visitas a la página web LGTBI de la JCCM	33
Tabla 7.	Número de personas usuarias Unidad Personas Trans, 2025	45
Tabla 8.	Número de atenciones por área y año del SAI-LGTBI CLM	73
Tabla 8. B)	Número de atenciones de consulta e información más atenciones especializadas por área y año del SAI-LGTBI CLM	73
Tabla 9.	Tasa de crecimiento territorial atenciones SAI-LGTBI 2023-2025	73

Acrónimos

- **ACP:** Atención Centrada en la Persona
- **AMT:** Asociación de Mujeres Tecleñas
- **CAPRI:** Centro de Apoyo a Programas y Proyectos
- **CLM:** Castilla-La Mancha
- **CMM:** Castilla-La Mancha Media
- **CMMPlay:** Plataforma digital de CMM
- **CRFP:** Centro Regional de Formación del Profesorado
- **CRRL:** Consejo Regional de Relaciones Laborales
- **DNI:** Documento Nacional de Identidad
- **EAR:** Escuela de Administración Regional
- **EELL:** Entidades Locales
- **EVO:** Equipos contra el Extremismo Violento
- **FEMP:** Federación Española de Municipios y Provincias
- **FEMP-CLM:** Federación de Municipios y Provincias de CLM
- **FRA:** Fundamental Rights Agency (UE) / Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea
- **GAI:** Gerencia de Atención Integrada
- **GAM:** Grupo de Ayuda Mutua
- **GBHSH:** Gais, Bisexuales y Hombres que tienen Sexo con Hombres
- **HSH:** Hombres que tienen Sexo con Hombres
- **IMCLM:** Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha
- **JCCM:** Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha
- **LB:** Lesbianas y Bisexuales
- **LBT:** Lesbianas, Bisexuales y Trans
- **LGTBI:** Lesbianas, Gais, Trans, Bisexuales e Intersexuales

- **LGTBIPol:** Asociación Policial por los Derechos Humanos y Diversidad LGTBI
- **LGTBIfobia:** Discriminación u odio hacia las personas LGTBI
- **ODS:** Objetivos de Desarrollo Sostenible
- **PTGAS:** Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios
- **RD:** Real Decreto
- **RHA:** Reproducción Humana Asistida
- **RUIGEU:** Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria
- **SAI-LGTBI:** Servicio de Atención Integral LGTBI
- **SESCAM:** Servicio de Salud de Castilla-La Mancha
- **SNS:** Sistema Nacional de Salud
- **SSR:** Salud Sexual y Reproductiva
- **UAH:** Universidad de Alcalá
- **UCLM:** Universidad de Castilla-La Mancha
- **UE:** Unión Europea
- **VIH:** Virus de Inmunodeficiencia Humana
- **VPH:** Virus del Papiloma Humano

1 Introducción

La *Ley 5/2022, de 6 de mayo, de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI en Castilla-La Mancha*, supone un hito normativo muy relevante al reconocer de manera integral la **diversidad sexual y de género como parte inherente a los derechos humanos**, al establecer un marco de actuación pública para la región, destinado a garantizar la igualdad real, prevenir la discriminación y promover el respeto a la pluralidad social.

En coherencia con esta ambición, la propia Ley establece la **obligación de elaborar un informe trienal** que evalúe el grado de cumplimiento de sus medidas y su impacto social en la región. El presente documento da cumplimiento a dicha disposición, ofreciendo un seguimiento sistemático del periodo comprendido entre la aprobación de la Ley (mayo 2022) y diciembre de 2025. Para ello se analizan los avances institucionales, normativos y programáticos desarrollados en Castilla-La Mancha (CLM), así como los resultados derivados de la puesta en marcha de las medidas contempladas, especialmente en los Títulos II, III y IV de la Ley.

El informe se estructura en 7 capítulos. Tras esta introducción, el **capítulo 2** sobre el marco de referencia, describe el entramado normativo internacional, europeo, estatal y autonómico que sustenta la Ley 5/2022 y expone la estructura de la Ley 5/2022 y los principios que guían su aplicación: igualdad, no discriminación, enfoque de género e interseccionalidad.

El **capítulo 3** detalla la metodología utilizada para la evaluación, basado en técnicas cuantitativas y cualitativas (metodología mixta) y explica la selección de artículos analizados, el uso de indicadores de realización e impacto y la escala tipo semáforo empleada para valorar el grado de ejecución. También identifica las principales limitaciones metodológicas.

El **capítulo 4** constituye el núcleo central del informe y presenta los hallazgos por títulos, capítulos y artículos. Evalúa el grado de cumplimiento de las medidas establecidas en la Ley, analizando los avances que se han producido. Además, se propone una primera aproximación a indicadores de impacto social para ciclos futuros de evaluación.

El **capítulo 5**, de conclusiones, sintetiza los principales avances y desafíos observados en el despliegue de la Ley 5/2022 y el **capítulo 6** propone las recomendaciones extraídas del análisis, estableciendo líneas estratégicas para reforzar la implementación de la Ley en los próximos años.

Por último, el **capítulo 7** incorpora los anexos, con las principales referencias documentales que se han empleado y los instrumentos diseñados para la recogida de información -ficha enviada a las consejerías, cuestionario online a entidades del tercer sector que representan los derechos de personas LGTBI (lesbianas, gais, transexuales, bisexuales e intersexuales) y los guiones de entrevistas y del grupo de discusión-.

2 Marco de referencia

2.1 Antecedentes

La Ley 5/2022 nace con la **voluntad expresa de consolidar avances sociales** y de articular medidas eficaces que protejan el libre desarrollo de la personalidad, evitando situaciones de violencia, exclusión o vulneración de derechos fundamentales.

Se apoya en un amplio marco jurídico internacional, europeo, estatal y autonómico que reconoce la igualdad y la no discriminación como principios fundamentales para la protección de los derechos humanos.

En el **marco internacional**, la *Declaración Universal de Derechos Humanos*, el *Pacto de Derechos Civiles y Políticos* y el *Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales* establecen el principio de no discriminación aplicable a todas las personas, sentando las bases del reconocimiento universal de la igualdad. Posteriormente, instrumentos específicos se han sumado al este reconocimiento, como los *Principios de Yogyakarta (2007)*, que orientan a los Estados en la protección de los derechos del colectivo de personas lesbianas, gais, transexuales, bisexuales e intersexuales (LGTBI).

A ello se suman pronunciamientos de Naciones Unidas, incluida la *Resolución 17/19 (2011)* del Consejo de Derechos Humanos y el *Informe A/HRC/29/23 (2015)* del Alto Comisionado, que condenan la violencia y discriminación por orientación o identidad sexual e instan a los Estados miembros a proteger a las personas LGTBI, incluyendo a las personas intersexuales. La *Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (2015)* refuerza este marco al incluir la igualdad, la inclusión y la reducción de desigualdades como objetivos transversales y, a su vez, específicos.

En el **ámbito europeo**, la *Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea* consagra en su artículo 21 la prohibición de discriminación por orientación sexual. La protección jurídica de los derechos y libertades de las personas LGTBI se desarrolla a través de directivas como la *Directiva 2000/78/CE*, que garantiza la igualdad en el empleo frente a la discriminación por orientación sexual, y la *Directiva 2006/54/CE*, que protege a las personas trans frente a la discriminación en el ámbito laboral.

Además, diferentes resoluciones del Parlamento Europeo (1994, 2006 y 2012) instan a todos los Estados miembros a combatir la homofobia y garantizar la igualdad de trato, con independencia de la orientación sexual de las personas en todas las disposiciones jurídicas y administrativas. El *Informe Lunacek (2014)*, del Parlamento Europeo, establece una hoja de ruta europea contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género, y la *Resolución de 2019* anima a prohibir las intervenciones médicas no necesarias sobre personas intersexuales.

Más recientemente, la *Estrategia para la igualdad de las personas LGBTIQ 2020-2025* de la Comisión Europea establece un marco común para mejorar la protección jurídica, promover la

inclusión y erradicar los delitos de odio. Paralelamente, organismos e instituciones europeas han promovido la despatologización de la transexualidad. En particular, la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa, en su Resolución de 22 de abril de 2015, instó a los Estados a modificar las clasificaciones de enfermedades en coherencia con las directrices internacionales con el fin de garantizar que las personas transexuales o trans, incluidas las menores de edad, no sean consideradas como enfermas mentales, y la OMS, en 2018, eliminó la transexualidad de la clasificación de trastornos mentales.

A nivel estatal, la *Constitución Española* (1978) establece un sólido fundamento para la protección de los derechos LGTBI al fijar el deber de los poderes públicos de garantizar la igualdad real (art. 9.2), la dignidad y el libre desarrollo de la personalidad (art. 10) y la igualdad ante la ley de todas las personas sin discriminación (art. 14).

Sobre esta base, se han aprobado normas clave como la *Ley 13/2005*, que reconoce el matrimonio igualitario; la *Ley 14/2006* sobre reproducción humana asistida, que garantiza el acceso sin discriminación; y la *Ley 3/2007*, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo. Además, varias comunidades autónomas han desarrollado legislaciones específicas para garantizar la igualdad y combatir la discriminación hacia las personas LGTBI.

En **Castilla-La Mancha**, el *Estatuto de Autonomía* reconoce como propios los derechos fundamentales de la Constitución y obliga a los poderes regionales a garantizar la igualdad efectiva (art. 4.1 y 4.2). La *Ley 12/2010 de Igualdad entre Mujeres y Hombres* incorpora medidas para prevenir la discriminación por sexo y aborda específicamente la situación de las mujeres lesbianas, trans y bisexuales (LTB), norma que se desarrolla a través del *II Plan Estratégico de Igualdad 2019-2025*.

Asimismo, iniciativas como el acceso universal a todas las mujeres a técnicas de reproducción asistida dentro del sistema sanitario público y el *Protocolo de atención a Menores por Identidad y Expresión de Género y sus familias en Castilla-La Mancha* (2017) han supuesto importantes avances en la protección educativa, sanitaria y social de las personas LGTBI en la región.

2.2 Ley 5/2022, de 6 de mayo, de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI en Castilla-La Mancha

La **Ley 5/2022, de 6 de mayo, de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI en Castilla-La Mancha** (referida en adelante como la Ley o Ley 5/2022 indistintamente) responde a una **demandasocial de garantizar una igualdad real y efectiva**. Se fundamenta en los principios universales de igualdad, dignidad y derechos humanos y su finalidad última es construir un marco normativo que proteja los derechos de toda la ciudadanía, reconozca la pluralidad de identidades y expresiones, y elimine cualquier forma de discriminación hacia las personas LGTBI en Castilla-La Mancha. La norma se erige, así, como un instrumento clave para avanzar hacia una sociedad más inclusiva, justa y respetuosa con la diversidad humana.

La **Ley 5/2022**, reconoce la **diversidad sexual** como una manifestación legítima de la condición humana y garantizando la **protección integral** frente a cualquier forma de discriminación o violencia. La norma afirma que la orientación sexual, la identidad y expresión de género y las variaciones en el desarrollo sexual forman parte de la pluralidad humana y, por tanto, deben ser respetadas y protegidas en todos los ámbitos de la vida.

El concepto de **diversidad sexual** que adopta la ley es amplio e inclusivo: abarca la pluralidad de orientaciones e identidades sexuales y expresiones de género, así como las distintas formas de desarrollo sexual. Desde este enfoque, la norma establece la obligación de los poderes públicos de promover la visibilidad positiva del colectivo, fomentar la igualdad real y eliminar los obstáculos que perpetúan la discriminación estructural. Asimismo, subraya la necesidad de **integrar la perspectiva de género y un enfoque interseccional** en todas las políticas públicas.

El **principio de no discriminación** es uno de los ejes transversales de la ley. Se prohíbe expresamente cualquier trato desigual basado en la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, incluyendo prácticas como las terapias de aversión, conversión y contracondicionamiento, que quedan totalmente vetadas. La norma incorpora medidas preventivas, sancionadoras y reparadoras para combatir la LGTBIfobia¹ en todas sus manifestaciones. Este principio se alinea con el marco europeo —especialmente el **artículo 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la UE**, que prohíbe la discriminación por orientación sexual— y con los compromisos internacionales recogidos en la **Agenda 2030**, particularmente los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) **5 -igualdad de género-** y **10 -reducción de desigualdades-**.

En cuanto a su **estructura**, la Ley 5/2022 se organiza de la siguiente manera:

- **Título Preliminar**, que recoge las disposiciones generales: objeto, finalidad, ámbito de aplicación, definiciones clave y principios rectores de la acción pública.
- **Cinco Títulos** posteriores, desglosados en capítulos, que desarrollan: los derechos fundamentales de las personas LGTBI; la organización de las políticas públicas en materia de diversidad sexual; medidas sectoriales en ámbitos como bienestar social, familia, sanidad, educación, empleo, cultura, deporte, comunicación, migraciones y medio rural; las garantías de tutela administrativa, atención a víctimas y reparación; y finalmente, el régimen sancionador, que tipifica infracciones y establece sanciones.
- **Disposiciones adicionales**, que concretan la elaboración del presente informe trienal, la creación de órganos y servicios previstos en la ley (como la Comisión de Diversidad y el Servicio de Atención Integral LGTBI) y la puesta en marcha del Plan Estratégico de Políticas Públicas LGTBI para la coordinación y atención de la diversidad sexual en Castilla-La Mancha.
- **Disposiciones finales**, que determinan la adaptación normativa, el desarrollo reglamentario y la entrada en vigor de la ley.

La parte dispositiva, que incluye el título preliminar y los cinco títulos, contiene un total de 66 artículos. El resumen de la estructura por títulos, capítulos, artículos y disposiciones se muestra en la siguiente tabla.

¹ Discriminación u odio hacia personas LGTBI.

Tabla 1. Estructura de la Ley 5/2022. Títulos, capítulos y artículos

Artículos

Título preliminar	Disposiciones generales	1-5
Título I	Derecho a la igualdad de trato, de oportunidades y no discriminación	6-8
Título II	Atribuciones, organización y gestión de las políticas públicas LGTBI	Capítulo I. Atribuciones generales de la Administración 9-13
		Capítulo II. Formación y sensibilización 14-16
		Capítulo III. Planificación y organización administrativa 17-22
Título III	Políticas públicas para promover la igualdad en la diversidad de las personas LGTBI.	Capítulo I. Medidas en el ámbito del bienestar social 23-25
		Capítulo II. Medidas en el ámbito familiar 26-28
		Capítulo III. Medidas en el ámbito de la salud 29-37
		Capítulo IV. Medidas en el ámbito educativo 38-39
		Capítulo V. Medidas en el ámbito de la cultura, el ocio y el deporte 40-42
		Capítulo VI. Medidas en el ámbito del empleo, las empresas y el turismo 43-46
		Capítulo VII. Medidas en el ámbito de las migraciones y la Cooperación Internacional al Desarrollo 47-48
		Capítulo VIII. Medidas en el ámbito de la comunicación y la información 49-50
		Capítulo IX. Medidas en el ámbito de la protección ciudadana 51
		Capítulo X. Medidas en el ámbito rural 52
Título IV	Medidas para garantizar la igualdad de las personas LGTBI	Capítulo I. Medidas de tutela administrativa 53-55
		Capítulo II. Atención y reparación 56-58
Título V	Régimen sancionador	Capítulo I. Infracciones 59-61
		Capítulo II. Sanciones 62-64
		Capítulo III. Procedimiento 65-66
Disposiciones adicionales	Primera. Informe trianual	
	Segunda. Creación de la Comisión de Diversidad	
	Tercera. Creación del Consejo LGTBI de Castilla-La Mancha	
	Cuarta. Creación del Servicio de atención integral LGTBI	
	Quinta. Plan Estratégico de Políticas Públicas LGTBI para la coordinación y atención de la diversidad sexual en Castilla-La Mancha	
Disposiciones finales	Primera. Modificación de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha	
	Segunda. Adaptación de la ley	
	Tercera. Desarrollo reglamentario	
	Cuarta. Competencias	
	Quinta. Entrada en vigor	

3 Metodología

El **alcance material** de este informe trienal se refiere a los contenidos de la **Ley 5/2022**, centrado en el seguimiento del grado de ejecución e impacto social de las principales medidas contempladas en los siguientes títulos de la Ley:

- Título II. Atribuciones, organización y gestión de las políticas públicas LGTBI (artículos 10-22)
- Título III. Políticas públicas para promover la igualdad en la diversidad de las personas LGTBI (artículos 23-52)
- Título IV. Medidas para garantizar la igualdad de las personas LGTBI (artículos 56-57)

El análisis de esta **selección de contenidos** no supone la totalidad del articulado dado el carácter reciente de la Ley y su proceso aún incipiente de plena implantación territorial. Representa un primer esfuerzo para dar cumplimiento al artículo 17.³² y establecer una base metodológica que conecte este informe con futuros ciclos de seguimiento y evaluación del impacto social de la Ley.

El **alcance temporal** de este primer informe cubre el periodo **mayo 2022 – diciembre 2025**, es decir, desde la aprobación de la Ley hasta el fin del tercer año de vigencia. En los primeros ejercicios tras la aprobación de una ley es habitual que el volumen de actuaciones registradas sea más limitado, debido al carácter incipiente del despliegue institucional, a la definición de prioridades, y a la planificación y puesta en marcha de las medidas previstas. Por ello, se ha establecido el margen de tres años -hasta el cierre del ejercicio 2025- que permita capturar de forma más representativa la evolución inicial del desarrollo e implementación de la Ley.

Para la realización de este informe se combinan los siguientes **enfoques y principios transversales**.

- **Derechos humanos:** todas las actuaciones del proceso se orientan hacia la protección de la dignidad y la igualdad, aplicando el enfoque de derechos humanos como principio universal, recogido en la Ley 5/2022 en línea con la *Declaración Universal de Derechos Humanos* y los tratados internacionales ratificados por España, que establecen la igualdad y la no discriminación como pilares esenciales.
- **Perspectiva de Género e Interseccional:** este enfoque constituye un eje central del análisis y se aplica de forma transversal y holística en todo el proceso, tanto en el diseño metodológico y las técnicas a utilizar, como en la recogida y análisis de la información. Permite visibilizar cómo el género se entrecruza con otros ejes de desigualdad (discapacidad, origen étnico, edad, entre otros), incrementando el riesgo de exposición de algunas personas a discriminaciones múltiples. No se limita a un principio normativo, sino que constituye un marco analítico que enriquece la interpretación de resultados y garantiza la pertinencia de las conclusiones. Asimismo, se cuida el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en todos los productos.

² Artículo 17.3. *A partir de la entrada en vigor de esta ley, la consejería competente en materia LGTBI deberá evaluar el grado de cumplimiento y el impacto social de la misma promoviendo la creación de indicadores, a través de un informe trienal que deberá ser remitido a la Mesa de las Cortes de Castilla-La Mancha y al Consejo LGTBI de Castilla-La Mancha.*

- **Participación:** se materializa mediante mecanismos que aseguren la implicación activa de agentes clave previstos en la Ley, garantizando que el proceso sea abierto, colaborativo, transparente y legítimo.
- **Anonimato y confidencialidad:** se garantiza el respeto a la intimidad de todas las personas consultadas, velando por mantener su anonimato siempre que así lo deseen y sea técnicamente posible. Para minimizar riesgos y proteger la privacidad, no se recogen datos personales identificativos en estos espacios.

Para la realización de este **informe trienal** se han utilizado **metodologías mixtas** que permiten la integración de los resultados obtenidos a partir de la aplicación de **técnicas cuantitativas y cualitativas** reforzándolo.

Las fuentes secundarias revisadas (ver referencias documentales en Anexo 1) han sido complementadas con fuentes primarias, mediante las técnicas que se resumen a continuación:

Tabla 2. Resumen de las técnicas utilizadas

Tipo técnicas	Participantes (número)	Vinculación Ley 5/2022
Entrevistas grupales (3)	8 (5M-3H)	Título II y III
Grupo de Discusión (1)	9 (5M-4H)	Título II y III
Fichas de recogida información JCCM ³	9 consejerías	Título II, III y IV
Cuestionario online dirigido a entidades LGTBI-CLM	Solicitado a 29 entidades 14 respuestas válidas recibidas	Título III

Fuente: Elaboración propia.

Mayor detalle sobre el contenido de las fichas de recogida de información y del cuestionario a entidades representativas del colectivo (contrastadas con el Servicio de Igualdad en la Diversidad LGTBI) se puede consultar en anexos. Igualmente, se facilita el contenido de las entrevistas grupales para complementar vacíos informativos detectados, así como el guion utilizado para el grupo de discusión con el Servicio de Atención Integral LGTBI (SAI-LGTBI), realizado en Toledo.

Por otro lado, los **indicadores** sugeridos y utilizados para el análisis volcado en este documento son predominantemente **de realización**, ya que se ajustan en mayor medida al estado inicial de implantación de la Ley.

La **medición del grado de ejecución** toma en cuenta una escala tipo semáforo que permita de una manera visual comprender el estado de la cuestión. En este sentido, las valoraciones del articulado que implica **acciones recurrentes** son:

-  Sin información
-  Sin iniciar
-  Parcialmente en proceso (i.e., pueden haberse iniciado algunos de los epígrafes del articulado, pero no la totalidad)⁴
-  En proceso (avanzando en todo lo que implica el articulado)

³ JCCM: Junta de Comunidades de Castilla La Mancha

⁴ La categoría de “parcialmente en proceso” (amarillo) integra un amplio espectro de situaciones, desde artículos con un desarrollo incipiente o mínimo hasta aquellos que cuentan con diversas actuaciones en marcha, si bien todavía insuficientes para considerarse en un nivel de desarrollo avanzado o completo.

En el caso del articulado que refiere a **acciones finalistas**, la interpretación del semáforo sería la siguiente:

-  Sin iniciar
-  Avances para su próxima realización
-  Alcanzado (hito conseguido)

El estado de cada medida, conforme a esta escala, se incorpora a lo largo del apartado 4 del presente informe -dedicado al grado de cumplimiento e impacto social de la Ley 5/2022- y se presenta al inicio de cada capítulo de la Ley.

Aquellos **indicadores de resultados o impacto** indicados son una referencia propositiva que deberá ser contrastada y afinada según lo referido en el artículo 19.3(e) que establece que el Consejo LGTBI de CLM *colaborará en la identificación de los indicadores y estándares de atención necesarios en la elaboración del informe trianual*. Así, aun cuando se ha hecho un esfuerzo por indicarlos en cada artículo (título II) y en cada capítulo (título III y IV) objeto de estudio, no siempre se ha encontrado información disponible para su procesamiento y análisis.

Esta limitación (ausencia de definición de indicadores concretos sobre los que realizar el seguimiento y valoración del impacto social de la Ley) se suma a otra serie de dificultades que limitan el alcance de los resultados obtenidos. A continuación, se identifican otras **limitaciones** encontradas.

La principal limitación es el **desequilibrio existente en la disponibilidad de fuentes de información** entre los distintos servicios de la JCCM. Algunas consejerías han aportado una base informativa sólida, que, junto con la información recopilada por el equipo responsable de producción de este informe, posibilita análisis más detallados. No obstante, algunas aportaciones presentan vacíos informativos por razones diversas que no siempre ha sido posible identificar. A lo largo del informe, se irá mencionando esta cuestión cuando se aborden los aspectos concretos que se han visto afectados.

Otra limitación ha sido la **baja tasa de respuesta en el cuestionario online** (48% del grupo de entidades LGTBI) lo que limita la representatividad del análisis. No obstante, se incluyen las aportaciones por considerarse de interés para el objeto en cuestión.

Por otro lado, la **ausencia de datos cuantitativos consolidados** (falta de registros sistemáticos) impide realizar análisis de tendencia y medir el impacto social en indicadores como discriminación reportada, resoluciones sancionadoras o sentencias relacionadas. Las referencias resultan por tanto mayoritariamente cualitativas y no directamente atribuibles a la existencia de la Ley.

Finalmente, abordar la **integralidad de la Ley** exige disponer de información consolidada, homogénea y comparable, así como de evidencias suficientes para valorar su grado de desarrollo. Aunque se ha procurado cubrir la mayor parte de los contenidos, en algunos casos no ha sido posible analizarlos con el detalle deseado, por lo que se señalan como áreas a profundizar en futuros ejercicios.

4 Grado del cumplimiento e impacto social de la Ley 5/2022. Valoración por títulos

Este capítulo presenta los principales hallazgos del análisis, estructurados en **tres bloques correspondientes a cada uno de los títulos seleccionados** (II, III y IV). Cada bloque sigue una misma secuencia analítica para asegurar coherencia interna y trazabilidad respecto a la metodología descrita.

En primer lugar, tras el encabezado del título correspondiente, se expone el **grado de ejecución de su articulado** mediante la escala tipo semáforo previamente descrita en la metodología (ver página 13). Esta valoración sintetiza el nivel de avance observado, basándose exclusivamente en la información reportada por las entidades responsables, así como en la revisión documental y de evidencias disponibles en línea.

A continuación, se analizan los **avances asociados a cada artículo objeto de estudio**, presentando los principales hitos identificados y siguiendo una secuencia cronológica por ámbito o servicio implicado. Cuando la disponibilidad de información lo permite, se incorpora un análisis de tendencia o comparación entre ejercicios. Este bloque responde a los indicadores de realización sugeridos para orientar la recogida de información (ver Anexo 2). Para facilitar la lectura del informe **no se ha incluido el literal del articulado sino ideas clave sobre las actuaciones requeridas**, indicadas en epígrafes escritos en azul clarito. Al finalizar cada bloque se incluye un resumen de la valoración del grado de cumplimiento sombreado en azul.

En un segundo momento, se ofrece una **valoración inicial del impacto social** asociado a cada artículo o conjunto de medidas establecidas por capítulo, utilizando indicadores de resultado e impacto de **carácter propositivo**. Tal como se señaló en la metodología, estos indicadores constituyen un primer ejercicio exploratorio, pendiente de su validación y desarrollo por parte de los órganos formales previstos en la Ley 5/2022. Dado el carácter reciente de la Ley, **en la mayor parte de los casos no es aún posible medir efectos o impacto social**, por lo que la información disponible se limita fundamentalmente a resultados y avances observados. Las propuestas de indicadores de impacto social se incluyen en cuadros de texto sombreados en sepia.

La valoración se elabora mediante triangulación de todas las técnicas empleadas y, por tanto, integra percepciones cualitativas que, si bien no son representativas debido al limitado número de respuestas recibidas, aportan elementos útiles para comprender la experiencia de implementación y detectar áreas emergentes de mejora. En consecuencia, las referencias incluidas son mayoritariamente cualitativas y no siempre directamente atribuibles a la existencia de la Ley, dada la ausencia actual de datos y registros cuantitativos sistemáticos.

4.1 Título II. Atribuciones, organización y gestión de las políticas públicas

4.1.1 Atribuciones generales

Título II. Capítulo I	Art. 10. Reconocimiento y apoyo institucional	
	Art. 11. Documentación administrativa	
	Art. 12. Contratación administrativa y subvenciones	
	Art. 13. Garantía estadística	

Art. 10. Reconocimiento y apoyo institucional

Promoción de una política activa e integral para la atención de personas LGTBI

El **Gobierno de Castilla-La Mancha** ha desarrollado actuaciones significativas destinadas a promover el reconocimiento institucional de la diversidad sexual y de género y a reforzar el apoyo a las personas LGTBI y a su movimiento asociativo. El [Programa de Gobierno de 2023-2027](#) de la XI Legislatura incluye diversos compromisos explícitamente vinculados al reconocimiento y apoyo institucional en materia de diversidad sexual y derechos LGTBI, entre los que destaca particularmente el [número 113](#): *Seguiremos desarrollando y cumpliendo con la implantación de la Ley de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI de Castilla-La Mancha*.

Entre las acciones detalladas para el cumplimiento, la coordinación y planificación de la ejecución de las políticas públicas LGTBI establecida en la Ley, se han realizado diferentes avances para la constitución de los órganos establecidos, la mejora de la atención integral a las personas del colectivo y la subvención del tejido asociativo, entre otras actuaciones que se detallan en los artículos correspondientes.

También destacan otros compromisos vinculados al reconocimiento y apoyo institucional, como:

[105](#) *En colaboración con la FEMP impulsaremos la Red de Municipios por la Igualdad y la Diversidad.*

[116](#) *Reforzaremos las convocatorias de subvenciones a las asociaciones LGTBI, mejorando las condiciones de acceso y promoviendo la realización de proyectos de Diversidad LGTBI para evitar situaciones de rechazo, acoso, discriminación y/o violencia.*

[122](#) *Instauraremos la celebración institucional del 17 de mayo, Día Internacional contra la LGTBIfobia y del 28 de junio, Día internacional del Orgullo, fomentando así su visibilización.*

El Gobierno regional, a través de la Consejería de Igualdad, crea en 2023 el **SAI-LGTBI** como [servicio público gratuito](#) para la atención psicológica, social, jurídica y educativa de las personas LGTBI y sus familias. El servicio se configura como una herramienta central para avanzar en la defensa de los derechos del colectivo y en la lucha contra la discriminación.

El SAI-LGTBI se consolida como eje central del reconocimiento institucional a las personas LGTBI, en tanto servicio público especializado, visible y dotado de respaldo político y administrativo, lo que se desarrolla en el artículo 20 de la Ley.

En 2023, el SAI-LGTBI recibe el **Premio Panal WADO Abeja Roja** (promoción de la salud), otorgado por la Asociación WADO LGTBI de Castilla-La Mancha, en reconocimiento a su contribución en la defensa de derechos y la promoción de la salud en el colectivo.

Imagen cedida por la Consejería de Igualdad



Respaldo a la celebración de fechas conmemorativas de visibilización LGTBI

La **Consejería de Igualdad** impulsa la visibilización institucional de fechas clave como el **17 de mayo** -Día Internacional contra la LGTBfobia-, el **28 de junio** -Día del Orgullo LGTBI- o el **31 de marzo** -Día de la Visibilidad Trans-.

A través de acciones informativas, materiales de sensibilización y coordinación con entidades sociales y administraciones públicas, se promueve la participación social y la visibilización del colectivo en la agenda institucional.



Asimismo, diversas consejerías **-Bienestar Social; Sanidad; Economía, empresas y empleo; Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural; Desarrollo Sostenible; y Fomento-** colaboran en la difusión de la **cartelería institucional** elaborada anualmente para el Día del Orgullo, mostrando un apoyo transversal dentro del Gobierno regional.

Subvenciones y apoyo al movimiento asociativo

En 2023-2024-2025 el Gobierno regional publica **dos líneas de subvenciones** dirigidas a la visibilización y promoción de los derechos de las personas LGTBI, por un importe total de **107.000 euros anuales**. Estas ayudas refuerzan la capacidad de actuación del movimiento asociativo, la promoción de la igualdad y la diversidad, la prevención de la discriminación, el acoso y la violencia y la realización de proyectos de sensibilización en el territorio.

Se trata de una medida clave de apoyo institucional al tejido asociativo LGTBI de Castilla-La Mancha.

En el periodo de seguimiento (2022-2025) se advierte un **cumplimiento elevado** del **artículo 10** a través de los compromisos explícitos establecidos en el Programa de Gobierno y la consolidación del SAI-LGTBI como servicio público de referencia. La visibilización activa de fechas clave en la que se involucra la mayoría de las Consejerías, junto al refuerzo del apoyo económico a entidades del sector social LGTBI (línea de subvenciones específica), evidencia una apuesta firme por la diversidad y la igualdad en CLM, garantizando el respaldo institucional previsto en la normativa.

No obstante, aún **existen aspectos que requieren un desarrollo adicional** para alcanzar la plena implementación de este artículo como el avance en la coordinación transversal de las políticas LGTBI, y el refuerzo de las campañas para mujeres LTB.

En lo que refiere a la propuesta de **indicadores de resultado o impacto social** para este artículo de la Ley se podrían considerar los siguientes:

- › **Variación** en el número de políticas públicas que integran explícitamente medidas LGTBI respecto al año base (2022).
- › **Percepción de calidad institucional** (% de entidades LGTBI que valoran positivamente la accesibilidad y eficacia de la administración autonómica).

Aun cuando no se cuenta con datos precisos de estos indicadores, se utilizan una serie de proxys⁵ para valorar el impacto social de este acuerdo.

En el primer caso, se incluye el número de compromisos de la Junta que incorporan explícitamente medidas LGTBI o de diversidad sexual. Entre los compromisos asumidos para la XI Legislatura (2023-2027) 21 incluyen el tema LGTBI según el portal de compromisos⁶ y, si se entra al detalle de estos, se constata que son 19 los que específicamente incluyen medidas LGTBI⁷.

En el caso del segundo indicador, se utiliza como proxy, por un lado, el número de entidades LGTBI que acceden a subvenciones y proyectos financiados por la Junta, como indicador de accesibilidad institucional, y por otro, el grado de conocimiento y percepción sobre los recursos y servicios públicos de atención especializada.

En el periodo de análisis el acceso de entidades a subvenciones se mantiene relativamente estable (en torno a más de una veintena) según la información pública disponible para el periodo de análisis⁸:

⁵ Una proxy es un indicador alternativo que no mide exactamente lo que queremos, pero sí algo muy relacionado que nos permite aproximarnos al fenómeno.

⁶ Ver el listado completo [AQUÍ](#)

⁷ Los compromisos 105-123.

⁸ Más información [AQUÍ](#)

- » En 2023 se subvencionaron 30 proyectos, 21 de ellos pertenecientes a asociaciones LGTBI.
- » En 2024 se subvencionaron 29 proyectos, 25 de ellos pertenecientes a asociaciones LGTBI.
- » En 2025 se subvencionaron 29 proyectos, 24 de ellos pertenecientes a asociaciones LGTBI.

Sobre la percepción de los recursos públicos especializados, el 29% de las entidades LGTBI consultadas considera que ha mejorado el acceso a recursos y servicios para personas LGTBI.

Sobre el grado de conocimiento y la percepción de los recursos y servicios públicos de atención se revela como el 79% conoce el Servicio de Atención Integral LGTBI y el 14% - de las entidades encuestadas - considera que el personal de los recursos y servicios públicos de atención está más sensibilizado o formado. Una percepción compartida (entre las entidades LGTBI consultadas) es que la formación del personal de las administraciones públicas es insuficiente y desigual según el territorio, además de limitada sobre todo cuando se refiere al mundo rural.

Art. 11. Documentación administrativa

Adecuación de la documentación administrativa a la heterogeneidad de las personas LGTBI

Durante el periodo 2022–2025, las actuaciones desarrolladas por la Administración regional en materia de documentación administrativa reflejan un avance progresivo en la adaptación de procedimientos y formularios a la diversidad de identidades y situaciones personales de las personas LGTBI, así como en la protección de la confidencialidad de datos especialmente sensibles.

En 2022, la **Consejería de Igualdad** prepara **modelos inclusivos** de documentación administrativa, incorporando un lenguaje respetuoso y adecuado a la diversidad de identidades sexuales y de género, constituyendo la base del trabajo desarrollado en los años siguientes.

A partir de 2023, el SAI-LGTBI ofrece **asesoramiento especializado** tanto a la ciudadanía como a profesionales de la administración sobre el tratamiento adecuado de la documentación administrativa, atendiendo a la diversidad de identidades y situaciones personales de las personas LGTBI.

Durante ese año se adecuan también los **formularios de acceso y consentimientos del propio SAI-LGTBI**, para recoger y atender, entre otros, a la identidad sentida de las personas usuarias atendidas, permitiendo un trato coherente con las necesidades de las personas usuarias.

Además, se han elaborado **formularios específicos para la rectificación del nombre y mención del sexo** ante el Registro Civil, incluyendo modelos dirigidos a su tramitación a través de los ayuntamientos. Se presta también asesoramiento técnico sobre el alcance de las modificaciones provisionales en instituciones que han adoptado protocolos propios de adaptación documental.

En 2024, el SAI-LGTBI refuerza el **acompañamiento y asesoramiento técnico** a personas LGTBI en los procedimientos de rectificación registral de nombre y mención del sexo, ofreciendo orientación jurídica y apoyo en la recopilación de documentación, así como asesoramiento directo a **profesionales del Registro Civil**, con el objetivo de facilitar el acceso a derechos administrativos y evitar cargas innecesarias.

En 2025 se mantiene y consolida el acompañamiento técnico desde el SAI-LGTBI, profundizando en la coordinación con otros servicios públicos para garantizar un **trato respetuoso, adecuado y adaptado a las circunstancias personales** de cada persona usuaria. Este trabajo contribuye a la homogeneidad de criterios y a la mejora de la atención administrativa en toda la región.

La **Consejería de Bienestar Social**, informa que, aunque no existen protocolos específicos para el colectivo LGTBI, toda la documentación y tramitación interna se rige por los **principios de igualdad y no discriminación** de manera transversal.

La **Consejería de Economía, Empresas y Empleo**, por su parte, utiliza los formularios de recogida de datos personales homologados por la Inspección General de Servicios.

Confidencialidad de los datos relativos a identidad sexual de personas trans

La **Consejería de Igualdad**, desde 2023, aplica de manera estricta la normativa de protección de datos y confidencialidad en la atención prestada desde el SAI-LGTBI, garantizando la privacidad de la información relativa a la identidad sexual y de género de las personas usuarias y el registro seguro de la información personal.

En 2024 se refuerzan los **protocolos internos de confidencialidad**, junto con la formación continua del equipo profesional en materia de protección de datos y atención respetuosa a las personas trans.

En 2025 se mantiene la **confidencialidad como principio transversal e inderogable del servicio**, asegurando que toda la información sensible sea gestionada con las máximas garantías. El diseño de la herramienta de compilación de datos (SAFO) sigue los criterios de seguridad y protección.

La **Consejería de Bienestar Social** y la **Consejería de Economía, Empresas y Empleo** indican que en la gestión documental de los expedientes se respeta la confidencialidad y se cumple con la normativa vigente en materia de protección de datos personales (Ley Orgánica 3/2018).

La **Consejería de Hacienda, Administraciones públicas y transformación digital**, por su parte, señala que todo procedimiento administrativo que incluya documentación aportada por la ciudadanía incluye la correspondiente cláusula de protección de datos personales. Los tratamientos de datos personales forman parte del [Registro de Actividades de Tratamiento](#). En la administración de la JCCM y conforme al artículo 10.2 e) del **Decreto 55/2023**, de 6 de junio, por el que se establece la política de protección de datos en la Administración de la JCCM corresponde a las personas responsables de tratamiento *Garantizar el cumplimiento de las obligaciones de secreto y confidencialidad derivadas de la normativa en materia de protección de datos personales en relación con los tratamientos que gestiona.*

Las actuaciones desarrolladas reflejan un **cumplimiento medio** del **artículo 11**, con una trayectoria positiva de mejora liderada por la Consejería de Igualdad -a través del SAI-LGTBI- y especialmente en cuanto a la adecuación progresiva de la documentación administrativa, el acompañamiento técnico prestado por el SAI-LGTBI y la protección de los datos sensibles.

Los **elementos pendientes** para alcanzar el pleno cumplimiento se centran en la homogeneización de criterios, la extensión de protocolos específicos a todas las consejerías y la actualización plena de la documentación de la administración regional para garantizar la coherencia.

En cuanto a los **indicadores de resultado o impacto social** sugeridos para este artículo de la Ley podrían ser los siguientes (aun cuando no se cuenta con información precisa sobre los mismos para este informe):

El secreto estadístico y la normativa sobre protección de datos garantiza la **confidencialidad** de los datos personales relativos a la identidad sexual y circunstancias de las personas LGTBI:

- › **Cambio en conocimientos, actitudes o prácticas** del funcionariado tras acciones formativas específicas (medido vía pretest-posttest o encuestas diferidas).
- › **Nivel de implantación del “almacén seguro y datos encriptados”**.

Art. 12. Contratación administrativa y subvenciones.

Medidas para la contratación pública de personas LGTBI

La **Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital**, precisa que la **contratación de personal** se rige por la normativa de empleo público y no por la legislación de contratación administrativa. En particular, la [Ley 4/2011 de Empleo Público de Castilla-La Mancha](#) establece en su artículo 3.f como principios informadores del empleo público la **igualdad, el mérito, la capacidad e idoneidad**, en el acceso, la provisión y la promoción profesional.

Los **pliegos de cláusulas administrativas** a los que se refiere el artículo 12 de la ley son pliegos tipo, homologados para toda la JCCM. Dentro del [modelo de Pliego de Cláusulas Administrativas](#), se incluye en el **Anexo I**, entre las condiciones especiales de ejecución de carácter social, la **Promoción de la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales**, exigiendo indicar las actuaciones concretas que deban llevarse a cabo para hacer efectiva dicha promoción.

De la información remitida se observa un avance significativo y homogéneo en la incorporación de cláusulas específicas en los pliegos de contratación de varias consejerías (**Consejería de Bienestar Social, Consejería de Economía, Empresas y Empleo**, entre otras).

Asimismo, de manera particular, consta en el **pliego de cláusulas administrativas particulares del contrato del SAI-LGTBI**, ajustado a la normativa general de contratación y a las exigencias de igualdad aplicables.

El SAI-LGTBI, dependiente de la **Consejería de Igualdad**, **no ostenta competencias directas** en contratación pública, por lo que no desarrolla medidas específicas en esta materia. No obstante, realiza intervenciones complementarias de carácter sociolaboral y derivación a recursos especializados de personas LGTBI en búsqueda activa de empleo.

Incorporación de la valoración efectiva de igualdad de trato y no discriminación en bases reguladoras de subvenciones

El **Gobierno de Castilla-La Mancha** incluye en el Programa de Gobierno de 2023-2027 de la XI Legislatura el [compromiso 116](#) que establece *Reforzaremos las convocatorias de subvenciones a las asociaciones LGTBI, mejorando las condiciones de acceso y promoviendo la realización de proyectos de Diversidad LGTBI para evitar situaciones de rechazo, acoso, discriminación y/o violencia.*

Si bien la [Orden 31/2020](#) sentó las bases, fue la [Orden 77/2023](#) -posterior a la aprobación de la Ley 5/2022- la que marcó un punto de inflexión al introducir dos líneas de ayuda (visibilización y proyectos de diversidad/sensibilización), superando el modelo anterior de línea única que limitaba la cuantía a 1.800 € por entidad.

Estas líneas de subvención -que gestiona la **Consejería de Igualdad**- se integran en el *Plan Estratégico de Subvenciones de la Presidencia de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha* (2021-2023 y 2024-2026, respectivamente) específicamente dentro del objetivo 459, orientado a [Subvenciones para la Igualdad de las Personas LGTBI](#). Para la consecución de este objetivo, se crean las siguientes líneas:

a) **Línea 1399:** *Subvenciones para proyectos que favorezcan la **igualdad de trato, oportunidades y la no discriminación** de las personas pertenecientes al colectivo **LGTBI** y sus familias. Dentro de esta línea, podrán subvencionarse los proyectos que tengan como objetivo informar y sensibilizar contra estereotipos y prejuicios, mediante acciones que traten de prevenir la LGTBIfobia, así como, aquellas actuaciones que fomenten la inclusión y normalización de las personas pertenecientes al colectivo LGTBI y sus familias.*

b) **Línea 1399:** *Subvenciones para la **visibilización del movimiento asociativo LGTBI de Castilla-La Mancha**. Dentro de esta línea, podrán subvencionarse las actividades dirigidas a la visibilización del movimiento asociativo LGTBI de Castilla-La Mancha y a la conmemoración de días internacionales LGTBI en la región.*

Durante el trienio 2023-2025, se mantuvo una inversión estable 107.000 € anuales (repartidos de manera aproximada en 80.000 € para proyectos -primera línea- y 27.000 € para actividades de visibilización -segunda línea-).

En conjunto, el total del trienio alcanza los 321.000 € -que suponen el 8,6% sobre el conjunto (3,746 millones de euros)-, de los cuales 238.475 € se han concedido a entidades y asociaciones.

En términos de alcance, se subvencionaron un total de **88 proyectos** en el trienio (30 en 2023, 29 en 2024 y 29 en 2025) y se destinaron **70 ayudas a asociaciones** (21 en 2023, 25 en 2024 y 24 en 2025). En la siguiente tabla se ofrece el detalle de las subvenciones por línea para el último año de estudio, según la información disponible.

Tabla 3. Subvenciones para la Igualdad de las Personas LGTBI (2025)

Línea	Subvenciones solicitadas	Subvenciones concedidas	% Subvenciones Concedidas/Solicitadas	Importe total concedido
Línea 1	46	16	34,8%	82.220,00€
Línea 2	13	13	100%	24.780,00€
Total	59	29	49,2%	107.000,00€

Fuente: Consejería de Igualdad

Este último año (2025), para facilitar el proceso administrativo, se amplió de 10 a 15 días hábiles el plazo de solicitud, además de realizar jornadas formativas sobre los requisitos para las entidades solicitantes. Además, el SAI-LGTBI aporta asesoramiento técnico en la materia, cuando es requerido.

La **Consejería de Bienestar Social** indica que desde el Servicio de Cooperación Internacional se realiza la convocatoria de [subvenciones con cargo al IRPF y al impuesto sobre sociedades](#), cuyas bases reguladoras se recogen en la [Orden 137/2023](#). En esta convocatoria se establecen distintas líneas de subvención que pueden atender a acciones en materia LGTBI. En particular, destaca la existencia de una línea específica **Igualdad de género y prevención de la LGTBI** (Línea 7) -gestionada en colaboración con la **Consejería de Igualdad**-, entre cuyas sublíneas sobresale: a) *Educación afectivo-sexual: proyectos dirigidos a la educación afectivo-sexual como medida preventiva de situaciones de violencia, libres de estereotipos de género y de promoción de actitudes tolerantes ante la realidad LGTBI*.

En todos los casos, el importe máximo individualizado por cada proyecto establecido en la línea 7, de acuerdo con el anexo I de la Orden 137/2023, no puede superar los 15.000 €. Los datos para el conjunto de la línea 7 (L7) se presentan en la tabla que sigue a continuación.

Tabla 4. Créditos de la Línea 7 por año y proporción frente al total

Año	Créditos L7 (1)	Cuantía total convocatoria (2)	% (2/1)
2023	205.296,00 €	13.744.953,84 €	1,5
2024	221.720,00 €	15.327.611,16 €	1,4
2025	236.609,00 €	17.048.116,42 €	1,4
Total	663.625,00 €	46.120.681,42 €	1,4

Fuente: elaboración propia en base a las resoluciones de las convocatorias

En la tabla siguiente se identifican los proyectos financiados en el periodo 2023-2025 dentro de la **Línea 7 de igualdad de género y prevención de la LGTBI** que están vinculados al colectivo LGTBI, todos dentro de la sublínea “a) educación afectivo-sexual”.

Tabla 5. Subvenciones con cargo a la asignación tributaria del IRPF y del Impuesto sobre sociedades en CLM (2023, 2024 y 2025)

N	Proyecto financiado	Población destinataria	Importe concedido
2023			29.850,00€
30	Diversos e iguales. Taller para promover actitudes tolerantes ante la realidad LGTBI	a) Alumnado de centros educativos -públicos y privados- que estén cursando educación secundaria (12-16 años) b) Personal docente (pob. beneficiaria indirecta)	14.850,00€
44	Respeto sin etiquetas. Diversidad afectivo-sexual en población joven	c) Alumnado de centros educativos d) Personal docente Rango de edad: 12-64 años	15.000,00€
2024			30.000,00€
61	Coeducación y educación no sexista	a) Personas de 6-13 años que asistan a centros educativos o participen en otras asociaciones/empresas, etc.) b) Agentes socializadores y de cambio de población infanto-juvenil ⁹ c) Población en general	15.000,00€
164	Diversos e iguales. Taller para promover actitudes tolerantes ante la realidad LGTBI. II Edición	a) Alumnado de centros educativos -públicos y privados- que estén cursando educación secundaria, bachillerato y formación profesional básica (12-18 años) b) Personal docente (pob. beneficiaria indirecta)	15.000,00€
2025			59.737,95€
513	Respeto sin etiquetas	a) Adolescentes b) Profesionales del ámbito educativo Rango de edad: 10-64 años	14.998,95€
530	Sexologando con orgullo	a) Personas LGTBI+ residentes en Castilla-La Mancha, de todas las edades, con especial atención a personas con una mayor situación de vulnerabilidad (jóvenes, personas que residan en un ámbito rural, personas trans, personas de género no binario, personas migrantes racializadas o personas con discapacidad) b) Familias y redes de apoyo c) Comunidad educativa (alumnado, profesorado y AMPA) de centros de enseñanza secundaria d) Población general, que accede a los contenidos divulgativos del proyecto	15.000,00€
533	Diversos e iguales. Taller para promover actitudes tolerantes ante la realidad LGTBI. III Edición	a) Alumnado de centros educativos -públicos y privados- que estén cursando educación secundaria, bachillerato y formación profesional básica (12-18 años) b) Profesionales de la educación de centros educativos de CLM	15.000,00€

⁹ En la memoria justificativa del proyecto detalla: Familiares, profesoras/es, orientadores/as, educadoras/es sociales, personal de otras asociaciones, voluntariado, etc.)

N	Proyecto financiado	Población destinataria	Importe concedido
550	Educación y prevención de LGTBIfobia en las aulas de Castilla-La Mancha	a) Alumnado de centros de educación secundaria (12-18 años) b) Jóvenes LGTBI de poblaciones rurales de CLM (19-30 años)	14.739,00€

Fuente: Consejería de Igualdad

La **Consejería de Economía, Empresas y Empleo** señala que como requisito en las Bases Regulatorias de las subvenciones se incluye: *No haber sido objeto de sanción por resolución administrativa firme o condenada por sentencia judicial firme por llevar a cabo prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente, salvo cuando se acredite haber cumplido con la sanción o la pena impuesta y haber elaborado un plan de igualdad o adoptado medidas.*

Igualmente, se incluye como requisito: *No haber sido objeto de sanciones en firme por incumplimiento de condiciones especiales de ejecución de un contrato administrativo atinentes a la no discriminación por razón de sexo, constituyendo dicho incumplimiento infracción grave, salvo cuando se acredite haber cumplido con la sanción o la pena impuesta y haber elaborado un plan de igualdad o adoptado medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, correspondiendo al órgano competente en materia de igualdad dar su conformidad a dichas medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, correspondiendo al órgano competente en materia igualdad dar su conformidad a dichas medidas.*

Estos requisitos refuerzan la incorporación real y operativa del principio de igualdad en la concesión de ayudas públicas.

Además, la **Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital** señala que sus convocatorias de subvenciones se orientan principalmente a Entidades Locales y, en el caso del bono digital, está dirigido a las personas destinatarias determinadas por normativa estatal. En este marco competencial, destaca que las ayudas se rigen por los **principios de igualdad y no discriminación** establecidos en el artículo 71 del Decreto Legislativo 1/2002, de 19 de noviembre, que aprueba el Texto Refundido de la Ley de Hacienda de Castilla-La Mancha (TRLHCM). Este enfoque garantiza que, aun sin disponer de bases específicas en materia LGTBI, las convocatorias se desarrollen bajo criterios que protegen la igualdad de trato y aseguren un acceso equitativo para la ciudadanía.

Las actuaciones desarrolladas reflejan un **cumplimiento avanzado** del **artículo 12**, especialmente en cuanto a la **inclusión del principio de igualdad y no discriminación en cláusulas administrativas** en la contratación pública, el desarrollo de líneas específicas de subvenciones LGTBI y el apoyo financiero continuado a proyectos LGTBI, así como en la consolidación de requisitos de igualdad en las bases reguladoras generales.

En cuanto a los **indicadores de resultado o impacto social** sugeridos para este artículo de la Ley podrían ser los siguientes:

- › **Porcentaje de contratos públicos adjudicados** que han aplicado cláusulas de igualdad de trato LGTBI.
- › **Impacto de las subvenciones en la capacidad operativa del tejido asociativo** (financiación sostenida,

› **Incremento de entidades LGTBI que acceden a subvenciones** respecto del periodo anterior.

ampliación de servicios, cobertura poblacional, nuevos recursos).

Para poder calcular el porcentaje de contratos públicos adjudicados que han aplicado cláusulas de igualdad haría falta cruzar los datos de contratación (que incluyen el Anexo I anteriormente mencionado) y que no tienen sanción administrativa por incumplimiento o que tienen una auditoría interna al respecto favorable. Esto a la fecha, no ha sido viable.

En referencia al incremento de entidades que acceden a subvenciones, como ya se ha indicado en el artículo 10, se mantiene relativamente estable con una subida tras el primer año de implementación de la Ley (21 en 2023, 25 en 2024 y 24 en 2025). Lo que es ascendente es el volumen de recursos concedidos y el número de proyectos aprobados.

En cuanto al impacto de las subvenciones en la capacidad operativa del tejido asociativo, al estar los proyectos todavía en curso no se dispone de evaluaciones que puedan reportar avances de su aplicación (en cuanto a cobertura, nuevos recursos, ampliación de servicios...).

Art. 13. Garantía estadística

El **Gobierno de Castilla-La Mancha** incluye en el Programa de Gobierno de 2023-2027 de la XI Legislatura el [compromiso 108](#): *Daremos los pasos necesarios para la consolidación de un Observatorio contra la discriminación en Castilla-La Mancha que ofrezca información, apoyo y asistencia a las víctimas de delitos e incidentes de odio, a nivel transversal e interseccional.*

En el marco de las acciones para la creación del Observatorio regional contra la discriminación, la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha mantiene su apoyo estratégico al [Observatorio contra la LGTBIfobia](#), gestionado por la asociación **WADO LGTBI**. Este recurso se ha consolidado como una herramienta de información, asesoramiento, y detección de situaciones LGTBIfóbicas, sensibilización, acompañamiento y de formación tanto para las personas LGTBI, como para cualquier entidad que lo necesite. Sirva de ejemplo el número de visitas de su web, que en 2024 fueron 2.466, con una media de 7 visitas diarias¹⁰.

El Observatorio -operativo desde 2020- se financia a través de las subvenciones para favorecer la igualdad y la no discriminación de las personas pertenecientes al colectivo LGTBI y visibilización del movimiento asociativo LGTBI de Castilla-La Mancha. A partir de 2023, el incremento de crédito de la convocatoria favorece el aumento de la financiación del proyecto hasta alrededor de los 7.000 € al año, constatando el compromiso institucional por dotar de mayor estabilidad a los recursos especializados en línea con lo establecido en la Ley 5/2022.

Además, el SAI-LGTBI, dependiente de la **Consejería de Igualdad**, entre 2023-2025, ha desarrollado un sistema de recogida interna de información que contribuye al conocimiento de la situación del colectivo LGTBI en Castilla-La Mancha, si bien no tiene competencias directas para la elaboración de estadísticas oficiales. Las actuaciones realizadas se estructuran en torno a dos ámbitos: **recogida de datos cuantitativos y cualitativos** y **coordinación interinstitucional para el intercambio de información**.

¹⁰ Información [AQUÍ](#)

En cuanto a la **elaboración de estudios**, en 2023 el SAI-LGTBI impulsa y elabora estudios cualitativos relevantes, entre ellos mencionan el *Estudio sobre la situación del colectivo LGTBI en Castilla-La Mancha* y el *Estudio sobre salud mental LGTBI en Castilla-La Mancha* (ambos sin publicar). En los siguientes años 2024-2025, continúa desarrollando análisis cualitativos basados en la experiencia acumulada del servicio, profundizando en la mejora de la intervención psicosocial, la formulación de políticas públicas basadas en evidencia y la sistematización del conocimiento generado.

Por último, aunque **no se han formalizado convenios o acuerdos específicos** con otras administraciones para la producción sistemática de estadísticas o estudios conjuntos, desde su creación el SAI-LGTBI brinda orientación y asistencia técnica a las administraciones públicas, entidades LGTBI y organizaciones del tercer sector, facilitando el intercambio de información y el conocimiento de la realidad LGTBI en Castilla-La Mancha.

Las actuaciones desarrolladas evidencian un **cumplimiento parcial** pero relevante del **artículo 13**, destacando la **recogida de datos cuantitativos y cualitativos desde el SAI-LGTBI** y la **elaboración de estudios** con enfoque interseccional.

Si bien existe una red de coordinación interinstitucional clave para el conocimiento de la realidad del colectivo, la **formalización de acuerdos para estadísticas oficiales e investigaciones** conjuntas sigue **pendiente** como un paso necesario para alcanzar una garantía estadística plena conforme a la normativa.

En cuanto a los **indicadores de resultado o impacto social** sugeridos para este artículo de la Ley podrían ser los siguientes:

- › **Incremento anual de sistemas de registro activos** en CLM (denuncias, recursos, consultas, protocolos aplicados...).
- › **Utilización de estudios sobre la realidad LGTBI en el diseño de políticas públicas** (citas, inclusiones explícitas en normativas, protocolos o planes).

El desarrollo efectivo del artículo 13 de la Ley 5/2022 requiere la producción sistemática de información estadística y estudios cualitativos en materia de diversidad sexual y derechos LGTBI. A fecha de este informe, no se han identificado fuentes institucionales que publiquen series estadísticas autonómicas referidas a agresiones, denuncias, resoluciones administrativas o sentencias judiciales relacionadas con LGTBIofobia durante el periodo 2022-2025.

En el ámbito autonómico, ningún organismo judicial o administrativo publica denuncias desglosadas por motivo LGTBI. Los únicos datos disponibles con desagregación territorial se refieren a violencia de género, no a delitos de odio por orientación sexual o identidad de género. Tampoco existe un registro público de sanciones u otros procedimientos derivados de la aplicación de esta norma en el portal LGTBI-CLM. Por su parte, el Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha permite consultar resoluciones judiciales mediante el buscador del Poder Judicial; sin embargo, no ofrece estadísticas agregadas sobre delitos de odio LGTBI y la identificación de casos exige búsquedas individualizadas. Como única fuente institucional con mención explícita al ámbito LGTBI, se han identificado las Memorias Anuales de la Fiscalía de Castilla-La Mancha, que incluyen referencias puntuales a delitos de odio y a la discriminación

por orientación sexual o identidad de género. No obstante, estas menciones no constituyen un sistema estadístico estructurado, ni suplen la **ausencia de datos autonómicos**.

Dado que los estudios sobre la realidad LGTBI aún no han sido publicados y constituyen un ámbito emergente en la región, todavía no es posible valorar su impacto social. No obstante, su futura difusión y consolidación permitirá estimar con mayor precisión su contribución al conocimiento, la sensibilización y el diseño de políticas públicas basadas en evidencia.

4.1.2 Formación y sensibilización

Título II. Capítulo II.	Art. 14. Formación del personal de las Administraciones Públicas	
	Art. 15. Campañas de información	
	Art. 16. Campañas de sensibilización	

Art. 14. Formación del personal de las AAPP

Durante el periodo 2023–2025, la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha ha desarrollado diversas actuaciones orientadas a garantizar la **formación del personal empleado público y de profesionales del ámbito educativo y social** en materia de diversidad sexual y de género.

El **Gobierno de Castilla-La Mancha** incluye en el Programa de Gobierno de 2023-2027 de la XI Legislatura el [compromiso 110](#): *Realizaremos formación al personal de la Junta en materia de diversidad, haciendo hincapié en el sector sanitario y educativo. Así mismo, desarrollaremos acciones formativas en colaboración con las entidades locales para la formación de su personal en este ámbito.*

Para alcanzar este compromiso, en [2024](#) la **Consejería de Igualdad** imparte la primera formación en materia de igualdad de trato, de oportunidades y no discriminación en materia LGTBI. La formación se canaliza a través de la **Escuela de Administración Regional (EAR)**, dependiente de la **Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital**, que tramita la Convocatoria de las acciones formativas en colaboración con la Consejería de Igualdad. La actividad formativa, se realizó por un importe de 3.600 €, celebrando dos ediciones en ese año.

Los cursos tienen un alcance por edición de 25 participantes y una duración de 20 horas cada uno, distribuidas en 4 jornadas de formación presencial en Toledo. Abordan progresivamente:

1. Conceptos LGTBI y sistema sexo-género.
2. Prejuicios sexo-genéricos y prevención de la LGTBIfobia.
3. La diversidad sexo-genérica y las personas LGBTI en ámbitos específicos de las administraciones públicas: educación, empleo, servicios sociales y salud. Aproximación a una praxis profesional inclusiva y respetuosa con las personas LGTBI.
4. Aplicación jurídica de la Ley 5/2022, de 6 de mayo, de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI en Castilla-La Mancha.

Esta programación constituye un hito en la formación interna del personal público en materia de diversidad y culmina con la elaboración de propuestas prácticas que permitan trasladar lo

aprendido a los distintos ámbitos de la Administración, promoviendo entornos laborales más inclusivos y respetuosos.

En el Plan de Formación de la Junta de [2025](#), además de la reedición de esta formación, se inicia una formación especializada para el personal técnico empleado público de los Servicios de Infancia y Familia.

Además, la **Consejería de Igualdad** informa que desde 2023, el SAI-LGTBI desarrolla acciones de **orientación, asesoramiento técnico y formación** dirigidas a profesionales y entidades, con especial incidencia en el ámbito educativo, incluyendo talleres específicos impartidos en centros escolares de Castilla-La Mancha (en el último año realiza un total de 28 actividades: 12 actividades de difusión y 16 de formación, con un total de 1.844 asistentes).

Además, la **Consejería de Educación, Cultura y Deportes** indica que, desde el **Centro Regional de Formación del Profesorado de Castilla-La Mancha** (CRFP), han realizado diferentes actuaciones formativas en materia LGBTI dirigidas a docentes en centros educativos de distintos municipios. En particular, en 2022 realizaron 6 acciones formativas, en 2023, 5 acciones formativas, en 2024, 5 acciones formativas y en 2025, 2 acciones formativas. En total, con estas 18 formaciones han alcanzado un total de 557 asistentes.

En 2024, el **Instituto de Ciencias de la Salud de Castilla-La Mancha** organizó una formación sobre el [Abordaje del fenómeno Chemsex desde una perspectiva biopsicosocial](#). Las sesiones fueron impartidas por profesionales del área de psicología del **SAI-LGTBI** y estaban dirigidas al personal de trabajo social de la red de Salud Mental de la región. Participaron un total de 25 personas y tuvo una duración de 12 horas.

Asimismo, la **Consejería de Sanidad** impartió, en septiembre de 2025, una formación a más de 100 profesionales sobre la atención a personas LGBTI con perspectiva de género e interseccional.

Las actuaciones desarrolladas reflejan un **cumplimiento amplio del artículo 14**, destacando la **integración de la diversidad sexual y de género** en la agenda formativa del sector público, especialmente en los ámbitos sanitario, administrativo y educativo. El desarrollo de guías técnicas y la consolidación de cursos para el personal empleado público evidencian un compromiso sostenido por profesionalizar la atención y promover **entornos institucionales inclusivos** y respetuosos con la diversidad.

Art. 15. Campañas de información

Durante el periodo 2023–2025, la **Consejería de Igualdad**, a través del SAI-LGTBI, ha desarrollado campañas informativas dirigidas a la ciudadanía, profesionales y entidades públicas, orientadas a promover el conocimiento de los derechos de las personas LGBTI, difundir recursos disponibles y fomentar la sensibilización social.

En 2023, el SAI-LGTBI impulsa la información y sensibilización, elaborando y difundiendo materiales dirigidos a la ciudadanía y profesionales sobre los **derechos de las personas LGBTI** los [recursos disponibles en Castilla-La Mancha](#), y materiales informativos específicos sobre salud sexual, VIH -virus de la inmunodeficiencia humana-, intersexualidad y atención integral.

Asimismo, el servicio elabora materiales informativos específicos sobre **trámites administrativos vinculados al cambio de nombre y/o sexo registral**, conforme a la normativa

vigente, entre ellos: “¿Cuál es mi camino?” y “Cambio de nombre y/o sexo”. Estos materiales, aunque no publicados, se ponen a disposición de personas usuarias y profesionales como herramientas de consulta y acompañamiento.

En 2024 el SAI-LGTBI refuerza la línea iniciada el año anterior, consolidando un enfoque dirigido a profesionales y entidades. Entre las actuaciones destacan:

- Difusión del [Protocolo de actuación dirigido a menores sobre identidad y expresión de género](#), concebido como herramienta de apoyo para equipos educativos, sociales, psicológicos y jurídicos.
- Desarrollo de nuevas **guías técnicas especializadas**, que son elevadas a la Consejería de Educación para su valoración y aprobación. Entre ellas: *Guía sobre delitos de odio por LGTBIfobia*; *Guía informativa sobre realidades trans*; *Guía práctica sobre abordaje de la educación sexual sobre diversidad sexo-genérica y prevención de la LGTBIfobia en las aulas*. Todavía pendientes de publicación.

Estos materiales, junto con otros recursos informativos a disposición de centros educativos, entidades sociales y profesionales, ampliarán los conocimientos y aplicación práctica en sus ámbitos de actuación.

En 2025 el servicio realiza acciones informativas mediante **formaciones presenciales** sobre todo en centros educativos dirigidas a alumnado y profesorado, centradas en la diversidad afectivo-sexual y de género, la prevención de la LGTBIfobia y la promoción de entornos seguros.

Las actuaciones desarrolladas reflejan un **cumplimiento amplio y continuado del artículo 15**, fundamentado en la **difusión sostenida de materiales informativos** y guías especializadas. La consolidación del SAI-LGTBI como referente en la orientación e información LGBTI contribuye a garantizar el acceso efectivo a información clara y actualizada de esta temática en Castilla-La Mancha.

Art. 16. Campañas de sensibilización

La JCCM ha desarrollado múltiples actuaciones de sensibilización para promover el respeto, la visibilidad y la igualdad real de las personas LGBTI. Estas campañas han movilizado a todas las consejerías, consolidando un enfoque institucional integral y transversal.

Así, el **Gobierno de Castilla-La Mancha** incluye en el Programa de Gobierno de 2023-2027 de la XI Legislatura el [compromiso 122](#): *Instauraremos la celebración institucional del 17 de mayo, Día Internacional contra la LGTBIfobia y del 28 de junio, Día internacional del Orgullo, fomentando así su visibilización*, y en 2024 -a través de la **Consejería de Igualdad**- lanza la primera campaña autonómica unificada “**Castilla-La Mancha. El Orgullo que nos une**” con motivo del Día Internacional del Orgullo LGBTI (**28 de junio**) acompañada de **actos oficiales simultáneos en las cinco provincias**. Entre las actividades destacan:

- Celebración de **6 actos institucionales** que incluyen la presentación del Servicio de Atención Integral LGBTI (SAI-LGTBI) o la iniciativa **Estantería Arcoíris** en bibliotecas públicas.
- Actividades culturales y de divulgación: como presentaciones de libros, exposiciones y proyecciones.

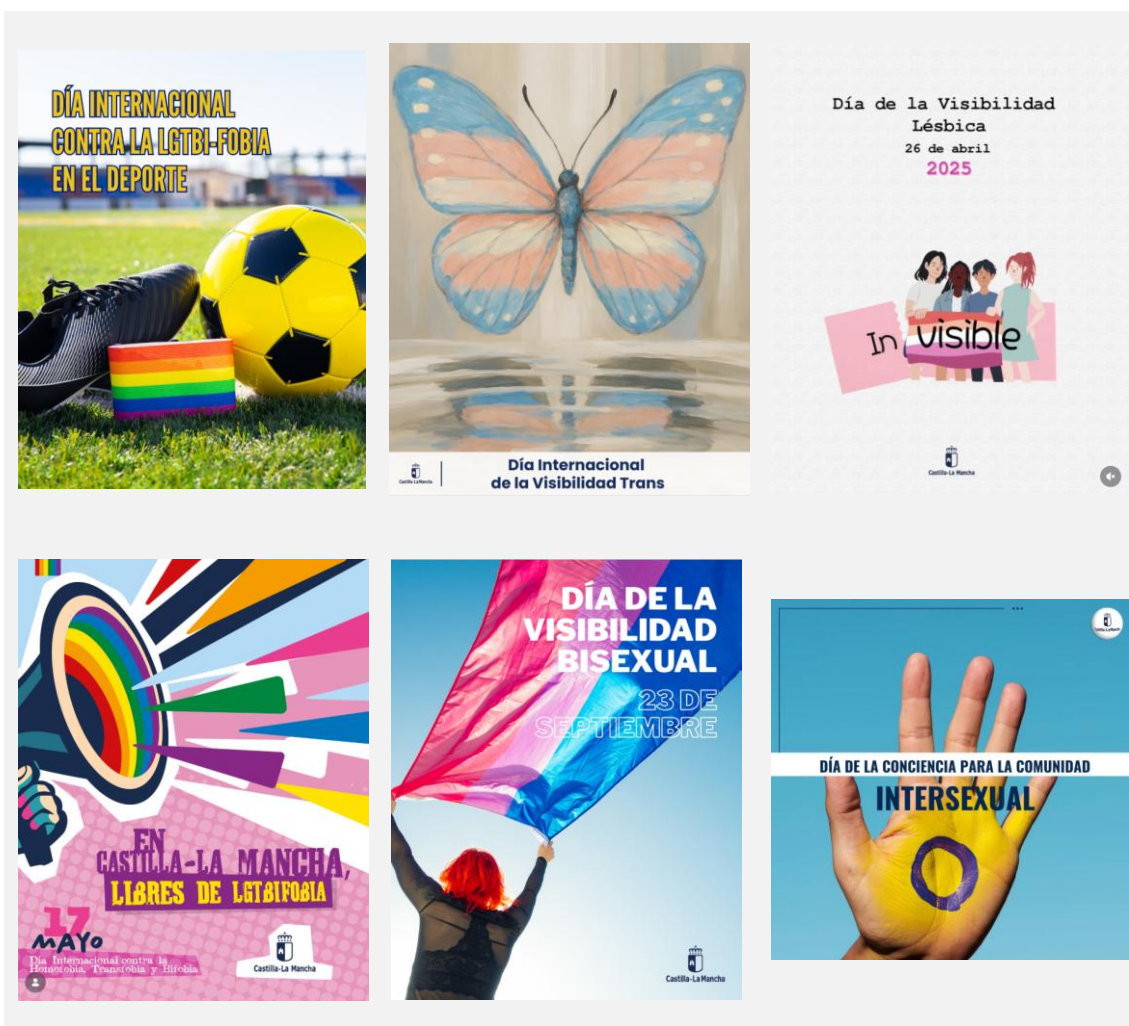
- Acciones de sensibilización en espacios públicos.
- Publicación de un manifiesto y un artículo de opinión de la Consejera de Igualdad, reforzando el mensaje institucional de sensibilizar a la ciudadanía y de apostar por una sociedad plural y diversa.

En 2025, se lanza por segundo año consecutivo una campaña integral del Orgullo, estructurada en torno a un [programa de actividades](#) con **una decena de actos** repartidos por toda la región. En cada provincia se organizan **dos actos**: uno con carácter cultural y pedagógico; y otro de carácter comunitario y participativo. Y también se realizó la publicación del **manifiesto institucional** del Gobierno regional. Apoya igualmente la conmemoración de **otras efemérides** del colectivo:

- **Día Internacional contra la LGTBIfobia en el deporte** ([19 febrero](#)) referenciado en la página web de igualdad en la diversidad LGTBI.
- **Día Internacional de la Visibilidad Trans** ([31 de marzo](#)), difundido en redes sociales y canales institucionales.
- **Día de la Visibilidad Lésbica** ([26 de abril](#)), con un acto público en el que participan activistas, deportistas, representantes culturales y entidades LGTBI.
- **Día Internacional contra la LGTBIfobia** ([17 de mayo](#)). En 2024, el Gobierno regional desarrolla una campaña digital mediante la publicación de contenidos informativos y reivindicativos en redes sociales orientados a sensibilizar sobre la discriminación basada en orientación sexual, identidad y expresión de género, y la necesidad de avanzar en su erradicación.

En 2025, el Gobierno de CLM reafirma su [compromiso con los derechos LGTBI](#), se publica un [Manifiesto Institucional](#) del Gobierno de Castilla-La Mancha y la [Campaña Institucional por el Día Internacional contra la Homofobia, Transfobia y Bifobia](#) a través de redes sociales y también en las fachadas de los edificios institucionales de las 5 provincias

- **Día Internacional de la Visibilidad Bisexual** ([23 de septiembre](#)), igualmente visibilizado mediante publicaciones institucionales.
- **Día de la conciencia para la comunidad intersexual** ([26 de octubre](#)), también con publicaciones institucionales.



De forma complementaria, el **SAI-LGTBI** desarrolla desde 2023 acciones de sensibilización orientadas a promover el respeto y la valoración positiva de la diversidad sexual, con especial atención a la **sensibilización en diversidad sexo-genérica** en el ámbito educativo y al apoyo al movimiento asociativo LGTBI de la región.

El **Centro de Documentación y Biblioteca Luisa Sigea** del **Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha (IMCLM)** elabora [boletines monográficos cada 28 de junio con recomendaciones literarias](#). Estos boletines se difunden a delegaciones, Centros de la Mujer y bibliotecas de Castilla-La Mancha. Asimismo, en esas fechas se crea un centro de interés en la Biblioteca para destacar este fondo. Además, la Biblioteca incluye obras de temática LGTBI en los boletines de novedades que publica durante todo el año.

Por su parte, la **Consejería de Economía, Empresas y Empleo**, en 2025, elaboró una **infografía divulgativa** sobre los derechos recogidos en la normativa en materia de empleo. La infografía, titulada “Derecho a la igualdad de oportunidades de las personas LGTBIQ+ en el empleo”, se apoya en la Ley 5/2022.

Dicha infografía está basada en los datos de la **III Encuesta UE LGBTIQ** de la Agencia de los Derechos Fundamentales (FRA) de la Unión Europea (UE), estudios del Ministerio de Igualdad y la Guía ADIM LGTBI. En particular visibiliza:

- Discriminación laboral de las personas LGTBI (62 % ha sufrido discriminación).
- Permanencia de la discriminación en procesos de selección (68 % la ha percibido).
- Tasa estimada de paro entre personas trans (46,5 %).
- Baja visibilidad de las personas LGTBI en el empleo (sólo el 28% es abiertamente visible).

La infografía recuerda la obligación de las empresas (Real Decreto -RD- 1026/2024) de contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI y de un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI, e incluye recomendaciones específicas para las empresas en materia de promoción de ambientes laborales inclusivos. Además de incorporar un enlace al Observatorio contra la LGTBIfobia de Castilla-La Mancha.

Las actuaciones desarrolladas reflejan un **cumplimiento sólido y proactivo del artículo 16**, fundamentado en la **institucionalización de efemérides LGTBI** y el **despliegue de campañas** con una presencia territorial equilibrada.

La implicación transversal de todas las consejerías, junto con el uso de materiales especializados y acciones en redes sociales, ha permitido integrar un enfoque interseccional en sectores clave como el empleo y la educación. En conjunto, este despliegue contribuye a fortalecer la visibilidad pública del colectivo y la promoción de valores de igualdad y diversidad en Castilla-La Mancha.

Respecto a los **indicadores de resultado o impacto social** sugeridos para este **capítulo II** (formación y sensibilización) del **Título II** de la Ley se consideran los siguientes:

- › **Incremento del reconocimiento positivo de la diversidad sexual y de género** en la ciudadanía regional (encuestas).
- › **Reducción de discursos LGTBIfóbicos en entornos públicos** (monitorización de redes, observatorios).
- › **Alcance efectivo de las campañas** (interacciones, participantes, cobertura territorial).

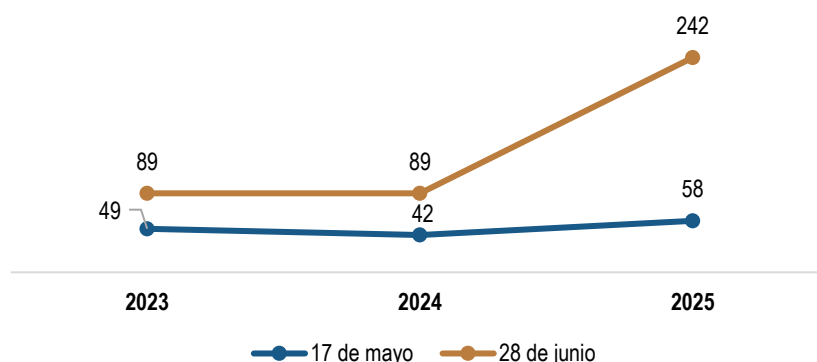
Aun cuando no se cuenta con datos precisos de estos indicadores, a continuación, se utiliza como proxy para valorar el impacto social de este capítulo, el número de **visitas** a la página **web**, en general, así como en los momentos pico de los días señalados.

Tabla 6. Visitas a la página web LGTBI de la JCCM

Año	Núm. visitas
2023	6.579
2024	8.921
2025	11.450

Fuente: Servicio de Igualdad en la Diversidad LGTBI

Gráfico 1. Visitas a la página web LGTBI de la JCCM en fechas conmemorativas



Fuente: Servicio de Igualdad en la Diversidad LGTBI

Sobre los resultados de la formación, a la fecha de elaboración de este informe, son 1.251 las personas de la administración regional que han participado en los cursos y actividades formativas anteriormente mencionadas (lo que supone aproximadamente un 9% del total, si consideramos que son unas 14.000 las personas en las consejerías/administración pública regional).

4.1.3 Planificación y organización administrativa

Capítulo III. Planificación y organización administrativa	Art. 17. Coordinación administrativa	
	Art. 18. Comisión de Diversidad	
	Art. 19. Consejo LGTBI de Castilla-La Mancha	
	Art. 20. Servicio de atención integral a personas LGTBI	
	Art. 21. Acogimiento residencial temporal de personas LGTBI en situación de vulnerabilidad	
	Art. 22. Plan Estratégico de Políticas Públicas LGTBI para la coordinación y atención de la diversidad sexual en Castilla-La Mancha	

Art. 17. Coordinación administrativa

En cuanto a la comunicación e interlocución de la consejería competente en materia LGTBI con la Comisión de Diversidad y el Consejo LGTBI de Castilla-La Mancha, su seguimiento no ha sido posible por la falta de constitución formal y operativa de ambos órganos.

Respecto al resto del contenido del artículo 17, se reportan a continuación algunos avances revelados en las consultas realizadas para la elaboración de este informe.

La **Consejería de Igualdad** reporta que, en todo el periodo 2022-2025 ha mantenido una participación continuada en los **Consejos de Gobierno** y las **comparecencias de presupuestos**.

Además, la Consejería de Igualdad indica que colaboró específicamente en el análisis con perspectiva normativa y LGTBI de la *Resolución de 23/06/2025, de la Dirección-Gerencia, por la que se crea la Unidad de Atención Sanitaria a Personas Trans e Intersexuales*.

Las actuaciones desarrolladas reflejan un **cumplimiento bajo** del **artículo 17**, impulsado por la incorporación del compromiso de coordinación en el Programa de Gobierno, pero **pendiente de formalizar** a través de los órganos competentes que establece la Ley 5/2022.

Arts. 18 y 19. Comisión de Diversidad y Consejo LGTBI

El **Gobierno de Castilla-La Mancha** incluye en el Programa de Gobierno de 2023-2027 de la XI Legislatura el [compromiso 115](#): *Haremos realidad el Consejo Regional LGTBI, como un instrumento de participación de este colectivo.*

Si bien la Comisión de Diversidad y el Consejo LGTBI aún no se encuentran plenamente activos, a través de la **Consejería de Igualdad** se han realizado avances sustanciales para la constitución y puesta en marcha de ambos órganos.

En 2022 se producen los primeros avances formales:

- 5-19 de octubre de 2022: Se realiza una consulta pública previa del proyecto de decreto para constituir la Comisión de Diversidad y el Consejo LGTBI, en la que participan 1.198 personas -de las que el 91% manifiesta que la norma es totalmente necesaria-.
- 3 de noviembre de 2022: Se autoriza el inicio de la tramitación del decreto.

En 2023, el Gobierno regional continúa trabajando en la aprobación del decreto. Entre las actuaciones destacan la [reunión](#) de la **consejera de igualdad, Sara Simón, con el colectivo Bolo-Bolo LGTBI Castilla-La Mancha**, centrada en el impulso del futuro Consejo LGTBI.

En 2024, se plantea el proyecto de Decreto por el que se regula la composición, estructura y el régimen de funcionamiento de la Comisión de Diversidad y del Consejo LGTBI y se lanza una nueva consulta pública con el fin de recabar la opinión de las personas y de las organizaciones más representativas potencialmente afectadas por la futura norma. Esta consulta recibió un total de 38 aportaciones, cuyos resultados figuran en el correspondiente [informe](#). El 17 de diciembre de 2024 la Consejera de Igualdad firma la resolución por la que se inicia el expediente de elaboración de dicho proyecto de Decreto.

En 2025, se presenta la primera versión del borrador del decreto a las entidades y se incorporan las aportaciones en la versión final del borrador, que se remite al servicio jurídico para una primera valoración el 5 de febrero de 2025. A su vez, el borrador del decreto ha recibido las consideraciones de los órganos que representan las políticas públicas de la Ley 5/2022, recibiendo informe favorable y aportaciones de los siguientes órganos: Consejo Regional de Municipios de Castilla-La Mancha, Consejo Escolar de Castilla-La Mancha, Consejo asesor de Servicios Sociales de Castilla-La Mancha, Consejo de Salud de Castilla-La Mancha, la Comisión de diálogo civil con la Mesa del Tercer sector social de Castilla-La Mancha, el Consejo del Diálogo Social de Castilla-La Mancha y el Consejo Regional de Desarrollo del Medio Rural y frente a la Despoblación en Castilla-La Mancha.

El día 31 de octubre de 2025 se publica en el Diario Oficial la apertura de un periodo de información pública sobre el proyecto de decreto por el que se regula la composición, estructura y el régimen de funcionamiento de la Comisión de Diversidad y del Consejo LGTBI de Castilla-La Mancha.

En el periodo que cubre este informe trienal, la **Comisión de Diversidad y el Consejo LGTBI no están constituidas**. No obstante, las actuaciones desarrolladas reflejan las bases para el cumplimiento de los artículos 18 y 19, sustentado en un **proceso normativo sólido y participativo** que ha contado con el respaldo de entidades especializadas y órganos sectoriales¹¹.

Art. 20. Servicio de atención integral a personas LGTBI

El **Gobierno de Castilla-La Mancha** incluye en el Programa de Gobierno de 2023-2027 de la XI Legislatura el [compromiso 114](#): *Pondremos en marcha el Servicio de Atención Integral a personas LGTBI con sede en Toledo, pero de carácter regional*.

En 2023, la **Consejería de Igualdad** crea y pone en funcionamiento [Servicio de Atención Integral a personas LGTBI](#) (SAI-LGTBI) mediante la [Orden 243/2022](#), iniciando la atención de forma plena conforme a lo previsto en la Ley 5/2022. El SAI-LGTBI se constituye como un **servicio público integral y multidisciplinar**, ofreciendo atención psicológica, social, jurídica, sexológica, educativa y administrativa.

Además, el SAI-LGTBI actúa como **enlace regional** del Servicio estatal “**Arcoíris 028**”, garantizando una respuesta coordinada entre el ámbito autonómico y estatal.

En 2024, el SAI-LGTBI consolida su modelo de atención integral multidisciplinar, garantizando la accesibilidad territorial mediante modalidades presenciales y telemáticas, la confidencialidad y el acompañamiento especializado a personas LGTBI y a su entorno. Además, el servicio continúa trabajando coordinadamente con el servicio estatal 028. Durante este año, la Consejería de Igualdad impulsa la expansión del servicio para asegurar atención presencial en las **cinco provincias**, durante los meses de julio y agosto, iniciándose en el último trimestre el **estudio de viabilidad** para dicha ampliación.

El año 2025 marca un hito en la territorialización del servicio. Se inicia la **modificación del contrato** del SAI-LGTBI para incorporar **profesionales de Trabajo Social** en las provincias de [Albacete](#), [Cuenca](#), [Ciudad Real](#) y [Guadalajara](#). En paralelo, se realiza la **prospección de espacios** para las nuevas oficinas provinciales del SAI-LGTBI.

En **julio de 2025**, el SAI-LGTBI se consolida como **recurso de referencia autonómico con presencia física en las cinco provincias**, y reforzando el enfoque interseccional y la atención a personas en situación de especial vulnerabilidad (ámbito rural, personas migrantes, solicitantes de asilo, etc.).

La **atención a la ciudadanía** según establece la Ley es **permanente** para la promoción de la defensa de sus derechos y de lucha contra la discriminación que pudiera padecer en el ámbito social, rural, cultural, laboral, sanitario y educativo, entre otros. Está abierta al público en la oficina de Toledo de 09:00 a 19:00 horas en horario continuado de lunes a jueves y el viernes de 9:00 a 15:00 horas. En el resto de las provincias el horario es de 10:00 a 14:00 horas y en la tarde según demanda.

¹¹ Durante la elaboración del presente informe se tiene conocimiento de la aprobación del [Decreto 7/2026, de 3 de marzo, por el que se regula la composición, estructura y el régimen de funcionamiento de la Comisión de Diversidad y del Consejo LGTBI de Castilla-La Mancha](#).

Para mayor detalle sobre la atención y los servicios prestados ver artículo 56 y 57.

Las actuaciones desarrolladas reflejan un **cumplimiento pleno** del **artículo 20**, fundamentado en la **creación y consolidación del SAI-LGTBI** como servicio público autonómico de carácter estructural.

Su modelo integral e interdisciplinar, que incluye la intervención individual y grupal, además de una coordinación estable con el servicio estatal 028, se ha visto reforzado por la expansión a las cinco provincias y un enfoque interseccional en situaciones de vulnerabilidad.

Estos avances posicionan al SAI-LGTBI como un **pilar central de la política de diversidad** en Castilla-La Mancha, garantizando un recurso especializado y plenamente accesible.

Art. 21. Acogimiento residencial de personas LGTBI en situación de vulnerabilidad

La **Consejería de Igualdad**, a través del SAI-LGTBI, ha realizado intervenciones orientadas a la detección y atención de situaciones de vulnerabilidad residencial que afectan a personas LGTBI. Sin embargo, **no se dispone de un sistema específico de acogida residencial dirigido al colectivo**, por lo que la atención se ha canalizado a través de los recursos generales de la red pública y del tercer sector.

Desde 2023 hasta la fecha, el SAI-LGTBI detecta y atiende situaciones de especial vulnerabilidad residencial de personas LGTBI, a los que proporciona servicios de orientación social, acompañamiento y derivación a recursos residenciales generales disponibles en la red pública autonómica o en entidades del tercer sector, reforzando la coordinación con los recursos residenciales existentes.

Si bien se ha consolidado el acompañamiento social individualizado a personas LGTBI en situación de vulnerabilidad habitacional desde el SAI-LGTBI, el acogimiento residencial continúa dependiendo de la red pública general y del tercer sector. Por tanto, **persiste la necesidad** de definir e implementar recursos residenciales específicos para personas LGTBI en situación de especial exclusión, tal y como se establece en el **artículo 21**.

Art. 22. Plan Estratégico de Políticas Públicas LGTBI

A cierre del periodo de seguimiento 2022–2025, el **Plan Estratégico de Políticas Públicas LGTBI no ha sido aún elaborado**. No obstante, la **Consejería de Igualdad** ha realizado actuaciones preliminares orientadas a preparar su futura elaboración y garantizar un proceso participativo.

A través del portal web del SAI-LGTBI, la **Consejería de Igualdad** ha expresado el compromiso explícito de elaborar el [Plan Estratégico de Políticas Públicas LGTBI para la coordinación y atención de la diversidad sexual en Castilla-La Mancha](#), indicando que será aprobado por el Consejo de Gobierno.

En esta fase preliminar, se ha habilitado un [buzón de participación ciudadana](#) -como paso previo al proceso de participación pública-, mediante el cual se invita a personas interesadas, entidades y profesionales a presentar propuestas en materia social, sanitaria, educativa, laboral y/o empresarial, turística, cultural, deportiva, cooperación internacional, protección ciudadana o ámbito rural y lucha contra el sexilio. Esta iniciativa se entiende que permitirá anticipar líneas

temáticas para la futura estructura del Plan y puede suponer un primer paso hacia un diseño participativo.

Las actuaciones desarrolladas presentan **avances iniciales pero insuficientes** para considerar cumplido el **artículo 22**. La Consejería de Igualdad ha expresado un compromiso explícito y ha habilitado canales de participación ciudadana, pero no ha iniciado la elaboración formal del Plan ni su tramitación administrativa.

Los **indicadores de resultado o impacto social** sugeridos para este **capítulo III** (planificación y organización administrativa) del **Título II** de la Ley son los siguientes:

- › **Grado de cumplimiento de los mecanismos de coordinación** establecidos en la Ley (evaluado mediante auditorías internas).
- › Porcentaje de **consejerías que incorporan perspectiva LGTBI** en sus planes sectoriales tras informes de la Comisión.
- › Nivel de **mejora en la calidad de los servicios y políticas** detectada en evaluaciones intermedias del Plan.

Dado que la organización administrativa y la planificación para dar cumplimiento a este capítulo de la Ley todavía está en proceso, no es viable valorar su impacto social atendiendo a esta propuesta de indicadores.

4.2 Título III. Políticas públicas para promover la igualdad en la diversidad de las personas LGTBI

4.2.1 *Ámbito del bienestar social*

Título III. Capítulo I.	Art. 23. Apoyo y protección a personas LGTBI en situación de vulnerabilidad.	
	Art. 24. Protección de la juventud LGTBI.	
	Art. 25. Protección de las personas mayores LGTBI.	

Art. 23. Apoyo a personas LGTBI en situación de vulnerabilidad

Por su parte, la **Consejería de Igualdad** indica que, dentro de las bases reguladoras de las subvenciones LGTBI ([Orden 77/2023](#)), considera como proyectos prioritarios los *Proyectos dirigidos a la atención de personas LGTBI vulnerables: personas menores de edad, personas mayores, personas con discapacidad, personas migrantes, refugiadas o solicitantes de asilo*.

La convocatoria de ayudas, con temáticas prioritarias fijadas, constituye un marco habilitador que facilita a entidades sociales y entidades locales (EELL) el desarrollo de proyectos. No obstante, el **artículo 23** establece medidas que requieren de una actuación pública directa y de coordinación interdepartamental para el apoyo y protección de personas LGTBI que pueden estar expuestas a un riesgo mayor de vulnerabilidad (menores de edad, personas con discapacidad o en situación de dependencia, jóvenes, etc.) por lo que los **avances** que se advierten en el cumplimiento de este artículo son **aún incipientes**.

Art. 25. Protección de las personas mayores LGTBI

El **Gobierno de Castilla-La Mancha** incluye en el Programa de Gobierno de 2023-2027 de la XI Legislatura el [compromiso 119](#): *Mejoraremos la realidad de las personas mayores LGTBI, evitando su invisibilidad y fomentando su bienestar.*

Entre las acciones señala la convocatoria de subvenciones para favorecer la igualdad y la no discriminación de las personas pertenecientes al colectivo LGTBI y visibilización del movimiento asociativo LGTBI regulada por la [Orden 77/2023](#) y gestionada por la **Consejería de Igualdad** que, dentro de las bases reguladoras de las subvenciones LGTBI, considera como proyectos prioritarios los *Proyectos dirigidos a la atención de personas LGTBI vulnerables: personas menores de edad, personas mayores, personas con discapacidad, personas migrantes, refugiadas o solicitantes de asilo*. Esta línea prioritaria ha estado presente en las convocatorias de los años 2023, 2024 y 2025, que se han dirigido a entidades sin ánimo de lucro y EELL.

También se ha realizado un encuentro intergeneracional en 2024:

El 15 de noviembre de 2024 se celebró un [encuentro intergeneracional de personas LGTBI](#), organizado por la Asociación por la Diversidad Sexual y la Integración (ADISE LGTBIQ+). Tuvo lugar en el centro de mayores de Argamasilla de Alba (Ciudad Real) y contó con la colaboración del Ayuntamiento de la localidad y la financiación de la JJCM.

Imagen extraída de la red social Instagram.



La **Consejería de Bienestar Social** reporta la aplicación del *modelo de atención centrada en la persona* en el conjunto de la red pública de centros, tanto los de carácter asistencial como los de promoción del envejecimiento activo, lo que conlleva dar respuesta al conjunto de particularidades y necesidades de todas las personas usuarias.

La aplicación del Modelo de Atención Centrada en la Persona (ACP) para las personas en situación de dependencia responde a uno de los [compromisos de la X Legislatura](#) y sitúa los valores, preferencias y decisiones de cada persona en el centro de sus cuidados, especialmente en el ámbito de las personas mayores. No obstante, el inicio de la **aplicación de este modelo es previo a la Ley** -hay referencias públicas desde 2017 y ya constaba como compromiso en la X Legislatura (2019-2023)-. Además, en la revisión de la documentación pública **no se advierte**

la incorporación de la perspectiva de género interseccional, lo que limita su alineamiento con lo establecido en el artículo.

El marco de financiación estable permite priorizar proyectos dirigidos a personas mayores LGTBI y se evidencia al menos una actividad intergeneracional financiada. Sin embargo, el **artículo 25** exige acciones públicas directas en la atención a personas mayores (en residencias, centros de día, etc.) con enfoque LGTBI explícito. Por tanto, aunque **mediante la aplicación del modelo ACP** esto podría estar en proceso, no se ha podido contrastar su vinculación directa con el cumplimiento del artículo.

Los **indicadores de resultado o impacto social** sugeridos para este **capítulo I** (ámbito del bienestar social) del **Título III** de la Ley son los siguientes:

- › **Porcentaje de población joven, mayor y con discapacidad que identifican correctamente que es la discriminación LGTBI** (encuestas antes / después).
- › **Reducción del número de jóvenes LGTBI en situación de sinhogarismo** en el último año.
- › **Reducción del aislamiento social y del ocultamiento de la identidad en residencias.**

Por el carácter incipiente de la Ley, todavía no se cuenta con datos o estudios específicos que permitan valorar su impacto social en poblaciones vulnerables, atendiendo a esta propuesta de indicadores. No obstante, se ofrecen algunos resultados recogidos durante el proceso de producción de este informe, aun cuando deban tomarse con cautela al ser una muestra muy pequeña.

Los datos recopilados muestran una percepción desigual del alcance y la adecuación de las medidas impulsadas por la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, según los distintos colectivos destinatarios. Mientras que un 21% de las entidades consultadas considera que las actuaciones dirigidas a menores de edad y jóvenes son “bastantes o muchas”, frente a un 14% que las percibe como insuficientes, en el caso de las personas con discapacidad la valoración se divide de forma mucho más polarizada, con un 14% que califica las medidas como abundantes pero un 36% que afirma que no existe ninguna o que resultan claramente insuficientes. En relación con las personas mayores, los porcentajes descienden todavía más —7% “bastantes o muchas” y 21% “nada”—, lo que sugiere una percepción extendida de menor prioridad o intensidad en las políticas dirigidas a este grupo. En conjunto, estas diferencias revelan brechas en la percepción del impacto institucional, apuntando a la necesidad de reforzar la coherencia, visibilidad y adecuación de las intervenciones según la especificidad de cada colectivo, especialmente en aquellos donde el nivel de respuesta se percibe como escaso.

4.2.2 Ámbito familiar

Título III. Capítulo II.	Art. 26. Protección de la diversidad familiar.	
	Art. 27. Adopción y acogimiento familiar.	
	Art. 28. Violencia en el ámbito familiar	

Art. 26. Protección de la diversidad familiar

La **Consejería de Bienestar Social** informa de la realización del [programa Aula de Familias](#), que ofrece formación a las familias en temas claves como las relaciones afectivo-sexuales, el consentimiento, la diversidad afectivo-sexual y el uso responsable de la tecnología, garantizando un enfoque basado en la evidencia y libre de moralismos o tabúes.

No obstante, en la documentación pública de Aulas de Familia no consta de forma explícita un desglose de contenidos que asegure la perspectiva de género interseccional, ni un módulo dedicado específicamente a diversidad familiar/LGTBI (más allá del carácter general del programa), lo que limita su alineamiento con lo establecido en el artículo.

La [Estrategia Regional de Bienestar Socioemocional en las Aulas](#) -de la **Consejería de Educación, Cultura y Deportes**- integra **acciones formativas para familias y educación afectivo-sexual**, así como materiales de uso responsable de las TIC (redes sociales, videojuegos), por lo que, aunque dependiente del ámbito de educación, ofrece un **marco complementario** para reforzar contenidos que el Art. 26 demanda en el entorno familiar. Entre los objetivos la Estrategia destaca *promover en la comunidad educativa espacios de formación-información sobre educación afectivo-sexual, la prevención de conductas de riesgos, violencia de género, agresiones, abusos sexuales y la aceptación de la diversidad sexual*.

La existencia de programas públicos consolidados (como Aulas de familia) que cumple con el mandato general de informar y apoyar a las familias en diversas temáticas, sugiere que se están desarrollando acciones para incorporar la diversidad. No obstante, aún **no se aprecia la incorporación explícita de la perspectiva de género interseccional** ni módulos LGBTI específicos. Tampoco se advierte, en la información reportada, la coordinación prevista con la Consejería de Igualdad ni la colaboración con el SAI-LGTBI. Por tanto, estos aspectos limitan su alineamiento con el **artículo 26**.

Art. 27. Adopción y acogimiento familiar

No se dispone de información respecto a la valoración de la idoneidad en los procesos de adopción y acogimiento sin discriminación por motivo de orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.

En el [portal oficial de adopción](#) se describen requisitos, fases (sesión informativa, ofrecimiento, formación, valoración, idoneidad) y criterios generales. Entre los requisitos publicados aparece la “ausencia de discriminación por razón de sexo y origen étnico” en la solicitud, pero **no se hace mención expresa a orientación sexual o identidad/expresión de género**, y tampoco se advierten **procedimientos** de valoración de idoneidad con enfoque LGBTI.

Asimismo, en el portal oficial de [acogimiento familiar](#), se explica el proceso (información-formación-valoración por equipos interdisciplinares) y los apoyos técnicos y de

supervisión a las familias, sin evidencias públicas de **módulos formativos específicos** sobre diversidad sexual y de género en la acogida.

Por su parte, la **Consejería de Bienestar Social** indica que la Dirección General de Infancia y Familia impulsó en 2025 la campaña "[Todas las familias cuentan, todas las familias suman](#)" por el *Día Internacional de las Familias*.

Esta iniciativa tiene el objetivo de visibilizar la pluralidad de los modelos familiares y sus necesidades de cuidado y apoyo como pilares para el bienestar de la ciudadanía. En los hogares se trabaja, tanto para el conocimiento sobre el acogimiento y la adopción en modelos de familia diversos, como para favorecer entornos libres de violencia y discriminación. En cuanto a las personas menores de edad LGBTI, se promueve una acogida segura que garantice su bienestar y protección social.



En cuanto a la formación dirigida a las familias acogedoras de personas menores de edad LGBTI para afrontar cualquier situación de discriminación, la **Consejería de Bienestar Social** indica que no existe una formación específica, y que este apoyo se canaliza a través del Programa de Acogimiento Familiar, atendiendo a las necesidades de cada caso. El trabajo se lleva a cabo tanto con la familia, como con la niña o el niño y con el entorno que puede generar la situación de discriminación.

Se advierten esfuerzos en la visibilidad institucional de la diversidad familiar, destacando una campaña específica en 2025. Sin embargo, la información pública sobre la valoración de la idoneidad en los procesos de adopción y acogimiento no explicita criterios, ni indicadores que garanticen la no discriminación por orientación, identidad o expresión de género. Tampoco se han identificado módulos formativos específicos LGBTI para menores de edad en procesos de adopción/acogida, ni para familias acogedoras/adoptantes. Por tanto, se considera que el **cumplimiento de artículo 27 es limitado**, quedando **pendiente el desarrollo de los criterios e instrumentos específicos** para la valoración de la idoneidad sin discriminación LGBTI y **formación especializada** para menores de edad, familias y equipos.

Art. 28. Violencia en el ámbito familiar

No se dispone de información respecto a medidas de apoyo y protección a personas menores de edad que sufren cualquier tipo de violencia por motivo LGBTI (art. 28.1 y 28.2)

La **Consejería de Bienestar Social** indica que desde los Puntos de Encuentro Familiar se presta una atención integral y adecuada a las necesidades de las parejas del mismo sexo, en igualdad efectiva de condiciones y sin discriminación con el resto de la ciudadanía, señalando que en las estadísticas no se recoge la condición de familia LGBTI (art. 28.3)

El SAI-LGTBI -de la **Consejería de Igualdad**-, servicio público de atención especializada para personas LGBTI y sus familias, incluye en su cartera la atención psicológica por violencia entre

parejas del mismo sexo y el asesoramiento a familias/centros. Se trata de un recurso derivable para situaciones de discriminación/violencia en el entorno familiar (art. 28.3).

De la documentación pública revisada no se ha identificado medidas específicas para menores de edad víctimas de violencia intrafamiliar por LGTBIfobia por lo que se considera que el objetivo del **artículo 28** no está cumplido al cierre de 2025.

Los **indicadores de resultado o impacto social** para este **capítulo II** (medidas en el ámbito familiar) del **Título III** de la Ley sugeridos son los siguientes:

- › **Porcentaje de centros de protección que cuentan con protocolos específicos LGTBI.**
- › **Reducción de quejas por trato inadecuado o discriminatorio** en los recursos asesorados.
- › **Aumento del bienestar social y emocional de menores de edad y parejas del mismo sexo con experiencias previas de discriminación** o de violencia en pareja o acoso (familiar, escolar, laboral, comunitario).

Por el carácter incipiente de la Ley, todavía no se cuenta con datos o estudios específicos que permitan valorar su impacto social en el sistema de protección y adopción y acogimiento, atendiendo a esta propuesta de indicadores.

No obstante, se ofrecen algunos resultados recogidos durante el proceso para la producción de este informe, aun cuando deban tomarse con cautela al ser una muestra muy pequeña. Los datos recopilados evidencian una percepción heterogénea respecto a la existencia de situaciones de discriminación en los procesos de acogimiento. Un 21% de las entidades consultadas afirma conocer algún supuesto discriminatorio hacia menores de edad, lo que pone de relieve que determinados casos siguen siendo visibles dentro del sistema. Sin embargo, un 46% señala no haber identificado situaciones de este tipo, indicando que para una parte significativa del tejido asociativo la discriminación no constituye un elemento predominante o detectable en su experiencia reciente. Esta divergencia sugiere diferencias en los niveles de exposición, sensibilidad o capacidad de detección entre entidades, así como la necesidad de profundizar en mecanismos comunes de registro, formación y análisis que permitan una lectura más homogénea del fenómeno.

4.2.3 *Ámbito de la salud*

Título III. Capítulo III.	Art. 29. Necesidades de las personas LGTBI en el sistema sanitario público y la incorporación de la perspectiva de género.	
	Art. 30. Atención integral a personas transexuales o trans en el ámbito sanitario.	
	Art. 31. Estadísticas y tratamiento de datos.	
	Art. 32. Atención integral a personas con variaciones intersexuales o diferencias en el desarrollo sexual.	
	Art. 33. Atención sanitaria en el ámbito reproductivo y genital de las personas LGTBI.	
	Art. 34. Formación del personal sanitario.	
	Art. 35. Campañas de educación sexual y prevención de infecciones de transmisión sexual o genital.	
	Art. 37. Documentación en el ámbito sanitario.	

Art. 29. Necesidades de las personas LGTBI en el sistema sanitario público y de la incorporación de la perspectiva de género

En 2024, la Unidad de Igualdad de Género del **Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (SESCAM)** realiza una auditoría interna para verificar el estado de la atención sanitaria de las personas LGTBI en el SESCAM y contrastar sus actuaciones con el III Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2022-2025) a nivel estatal y el II Plan de Igualdad de Oportunidades de la Administración Regional de Castilla-La Mancha. Ambas estrategias reconocen, entre sus principios, la relevancia de **incorporar la perspectiva de género y el enfoque interseccional** de manera transversal en las políticas públicas. No obstante, no se ha podido acceder a los resultados de la auditoría por lo que no se puede valorar el grado de cumplimiento de cómo se incorporan estos enfoques en servicios sanitarios por las empresas o entidades que los prestan.

En 2025, el SESCAM crea la Unidad de Atención Sanitaria a Personas Trans e Intersexuales mediante la [Resolución de 23/06/2025, de la Dirección-Gerencia](#) con el propósito de “ofrecer una respuesta eficaz y segura a las necesidades sanitarias específicas de las personas trans e intersexuales, respetando la diversidad sexual de nuestra sociedad”. La Unidad, adscrita a la Gerencia de Atención Integrada de Cuenca, dispone de un equipo multidisciplinar para la atención de personas transexuales e intersexuales, cartera asistencial y protocolos propios.

En el mismo año se celebra la [Jornada “Mujeres en Primera Persona”](#), organizada por el SESCAM en Cuenca. La jornada reunió a más de 100 profesionales del ámbito sanitario de la región y abordaba la atención sanitaria a las personas LGTBI desde una perspectiva de género e interseccional. Esta jornada se desarrolla dentro de la línea de trabajo iniciada por el SESCAM para tratar los retos específicos que enfrentan las mujeres, especialmente aquellas en situación de mayor vulnerabilidad, incorporando la voz de personas expertas y profesionales del ámbito científico y sanitario. En particular, una de las intervenciones de la jornada puso el énfasis en la situación de las mujeres lesbianas, bisexuales y transexuales (LBT).

En referencia al contenido del artículo sobre salud sexual y reproductiva, la **Consejería de Sanidad** elaboró la [Guía de atención a personas migrantes: mediación sanitaria intercultural](#) donde se incorpora el abordaje de riesgos de salud particulares en el ámbito de la salud sexual que afectan especialmente a ciertos colectivos (como los hombres gais, bisexuales y hombres que tienen sexo con hombres -GBHSH- y las personas trans y no binarias) en relación con el VIH y las prácticas de chemsex. Con ello, la guía adopta una perspectiva sectorial que integra los vínculos entre migración, salud y diversidad afectivo-sexual y aporta a profesionales sanitarios recomendaciones específicas para la atención a las necesidades de la población inmigrante en su diversidad. No obstante, no se cuenta con información sobre medidas específicas relacionadas con la salud reproductiva de las personas LGTBI.

Hay hitos estructurales importantes, como la creación de la Unidad Trans e Intersex, acciones formativas y materiales informativos complementarios, como la jornada y la guía. No obstante, -a falta de conocer los resultados de la auditoría de 2024- y tener mayor detalle sobre la atención integral que incluya de forma sistemática a todo el colectivo LGTBI, se considera **reducido** el grado de **cumplimiento** del **artículo 29**.

Arts. 30 y 32. Atención integral a personas transexuales o trans en el ámbito sanitario y Atención integral a personas con variaciones intersexuales o diferencias en el desarrollo sexual

La **Unidad de Atención Sanitaria a Personas Trans e Intersexuales** es el recurso asistencial de referencia del SESCOAM para la atención sanitaria de personas trans e intersexuales. Su sede se encuentra en la **Gerencia de Atención Integrada (GAI) de Cuenca**, a la que queda adscrita administrativamente.

La creación de esta unidad responde a la necesidad de ofrecer una **atención sanitaria integral y no patologizante** a las personas trans e intersexuales, dotándola de los recursos humanos y materiales necesarios para proporcionar una **valoración clínica individualizada**, apoyo psicológico, tratamiento hormonal, atención especializada para menores en etapas clave de su desarrollo y, cuando sea necesario, la **derivación para intervenciones quirúrgicas**.

La experiencia evidencia que los servicios sanitarios generales no siempre logran cubrir adecuadamente las necesidades específicas de este colectivo, lo que puede traducirse en desigualdades en el acceso y en la calidad de la atención. Por este motivo, se justifica la creación de una **unidad especializada**, con protocolos propios y profesionales específicamente formados, que garantice una atención adecuada, homogénea y libre de discriminación en todo el ámbito regional.

La Unidad está **integrada por profesionales de diversas especialidades clínicas**, entre ellas: endocrinología y nutrición; pediatría y sus áreas específicas; psicología clínica; psiquiatría; ginecología y obstetricia; y trabajo Social. Además, cuenta con el **apoyo de varios servicios consultores**, que actúan como referencia experta cuando se requiere asesoramiento especializado, aunque no forman parte estructural de la Unidad, pero pueden intervenir cuando la situación clínica lo precise. Entre ellos se incluyen: Cirugía General y Digestiva, Cirugía Plástica y Reparadora, Logopedia, Otorrinolaringología, Urología, Hematología, Medicina Interna y Laboratorio Clínico.

Desde su creación (julio de 2025) al cierre de año, los datos del volumen de atención por especialidad reportados por el SESCOAM son los siguientes.

Tabla 7. Número de personas usuarias Unidad Personas Trans, 2025

	Personas usuarias nuevas	Consultas sucesivas
Endocrino	41	228
Pediatría	95	12
Psiquiatría	56	201
Psicología	59	200

Fuente: SESCOAM

A la fecha de elaboración de este informe, no se ha podido acceder al Protocolo de Funcionamiento de la Unidad, ni a su memoria de actividad (todavía pendiente de publicación).

La puesta en marcha con respaldo legal de la Unidad Trans e Intersex y su cartera integral de servicios (incluyendo la atención a menores de edad) supone un **salto cualitativo** hacia el **cumplimiento** de los **artículos 30 y 32**.

Para lograr el cumplimiento pleno, entre las acciones **pendientes** estarían la publicación de la memoria anual del servicio con los datos de atención integral y el **fortalecimiento de la coordinación territorial** para garantizar una atención homogénea y sin discriminación en toda la región.

Art. 31. Estadísticas y tratamiento de datos

La *Unidad de Atención Sanitaria a Personas Trans e Intersexuales* del **SESCAM** desarrolla un conjunto amplio de funciones orientadas a garantizar una atención integral y respetuosa, entre las que destacan: el registro de la identificación sanitaria y de la información relevante en la Historia Clínica, el seguimiento y acompañamiento sanitario de forma periódica, adaptado a la situación específica de cada persona y la elaboración de informes y de estadísticas en relación con las personas atendidas y la promoción de estudios de investigación específicos.

Se ha podido constatar que el SESCAM está registrando la información de su competencia, aunque, a fecha del cierre del periodo analizado, no se cuenta con informes o series estadísticas publicadas por la Unidad.

La creación de la Unidad y los procedimientos establecidos en su constitución (especialmente en cuanto a registro de información) ofrecen un marco organizativo que permite consolidar los registros sanitarios homogéneos y, en consecuencia, facilitarían la producción de informes o estadísticas. Sin embargo, **no se han localizado estadísticas o informes** publicados por la Unidad que permitan valorar el grado de cumplimiento del **artículo 31**.

Art. 34. Formación del personal sanitario

Desde el **SESCAM** reportan varias actividades de formación para su personal sanitario. En particular, en 2023 realizaron 3 acciones formativas (impulsadas por las gerencias) en las cuales participaron 157 personas sanitarias, con una inversión de 2.389,25 €. En 2024, se realizaron 4 acciones formativas para 115 profesionales (96 mujeres y 19 hombres), con una inversión de 1.736,30 €. Desde la Unidad de Igualdad del SESCAM se indica que toda la formación impartida incorpora el enfoque de género de manera transversal.

También en 2024, el **SESCAM** celebró una formación específica para abordar la realidad de las personas transexuales a través de la Gerencia de Atención Integrada de Albacete. El curso, titulado "[Conocimiento de las personas transexuales](#)", se realizó de manera presencial, con una duración de 8 horas divididas en dos jornadas. El curso estaba dirigido al personal sanitario de la región y el objetivo principal era ampliar el conocimiento de estos profesionales sobre la sexualidad humana y su diversidad, con **énfasis en la transexualidad**. Entre los objetivos específicos se encontraban: fomentar el **abordaje multidisciplinar de las personas trans** y estimular el conocimiento endocrinológico y quirúrgico en las personas trans que necesitan actuación.

En 2025 el **SESCAM** informa de la realización de dos cursos formativos (*Formación específica en materia de atención sanitaria de las personas LGTBI por ámbito sanitario*), en materia de atención primaria y atención hospitalaria a personas LGTBI impulsada por la Unidad de Igualdad de Género. La formación tuvo un alcance de 365 personas. Además, en este mismo año se realizó una jornada "Mujeres en Primera Persona" ya referenciada en el artículo 29, abordando retos específicos que afrontan las mujeres LTB, especialmente aquellas en situaciones de mayor vulnerabilidad.

Se aprecian **esfuerzos** por mantener una **actividad formativa** sostenida y la realización de una jornada durante el periodo analizado. No obstante, está **pendiente estandarizar** la formación específica en materia de **atención a personas LGTBI** y documentar y evaluar los contenidos y

resultados de aprendizaje, para cumplir con lo establecido en la Ley 5/2022. Por ello, el cumplimiento del **artículo 34** se considera medio.

Art. 35. Campañas de educación sexual y prevención de infecciones de transmisión sexual o genital

La **Consejería de Sanidad** realizó en 2022 la campaña "[Tú decides cuándo protegerte](#)". Frente a las ITS usa el preservativo, la protección más eficaz", con difusión prioritaria entre la población joven y mediante redes sociales, cuñas de radio, vídeos y cartelería. La campaña se enmarca en el *Plan de Salud "Horizonte 2025"* y se presentó públicamente en julio de 2022. Además, contempló el reparto de elementos profilácticos a través de asociaciones que trabajan con población joven, LGTBI y en riesgo de exclusión.

En 2023, esta misma consejería, reporta que se continúa con esta campaña y la entrega de material profiláctico. El [portal oficial](#) mantiene la página de campaña y materiales desde 2022, aunque la cobertura mediática y corporativa consultada se refiere sobre todo al lanzamiento inicial de la misma.

En 2024, dentro del programa "Salud con + vida" se incluye un mes para la promoción de la salud sexual. De la revisión adicional se confirma el foco temático sobre la salud sexual y la activación de actividades en [centros educativos](#). No obstante, no se advierte la incorporación de la perspectiva de género interseccional, ni evidencias que vinculen estas acciones con la Ley 5/2022.



En 2025, la Consejería de Sanidad indica que el calendario vacunal en CLM amplía la recomendación de vacunación frente al virus del papiloma humano (VPH) en grupos de riesgo a hombres que tienen sexo con hombres (HSH) y personas en situación de prostitución hasta los 45 años.

Se aprecia una actividad sostenida en materia de prevención y educación sexual (campaña 2022 con materiales activos, formación, "Salud en 12 meses" y refuerzo preventivo frente al VPH en grupos LGTBI específicos). No obstante, en los materiales públicos revisados no se observa una vinculación explícita de estas campañas con la Ley 5/2022 ni una metodología de enfoque interseccional claramente detallada, por lo que el **cumplimiento del artículo 35** se considera **parcial**, a falta de sistematizar la perspectiva de género interseccional y vincular las acciones explícitamente a lo establecido en la Ley 5/2022.

Art. 37. Documentación en el ámbito sanitario

El **SESCAM** indica que, cuando la persona ya ha realizado el cambio en el Registro Civil y en el Documento Nacional de Identidad (DNI), acude a su Centro de Salud con los nuevos datos para solicitar su actualización en la Tarjeta Sanitaria. No obstante, no se ha identificado en abierto un protocolo específico que detalle pasos, documentación concreta y plazos para el cambio de nombre/sexo en la tarjeta sanitaria.

Para contrastar que se garantiza que la documentación sanitaria refleje de forma adecuada y no discriminatoria la identidad de las personas LGTBI, asegurando la actualización de los datos identificativos, el trato respetuoso y la coherencia de los registros del sistema sanitario autonómico, falta información que podrá ser utilizada una vez que avance la implantación de la Ley.

No se ha identificado una instrucción pública detallada sobre el cambio de nombre/sexo en la tarjeta sanitaria que detalle los requisitos documentales exactos, los tiempos de emisión o la sincronización de esta información con otros sistemas clínicos. Tampoco se han hallado evidencias públicas sobre el establecimiento de criterios homogéneos para el uso del nombre elegido (antes del cambio registral) en pantallas de llamadas a consulta, etiquetas o informes, ni recomendaciones sobre el uso de pronombres para prevenir *outing*¹² involuntario. Por tanto, **el avance del artículo 37 es insuficiente.**

Los **indicadores de resultado o impacto social** sugeridos para este **capítulo III** (medidas en el ámbito de la salud) del **Título III** de la Ley son los siguientes:

- › **Porcentaje de personas LGTBI que reportan haber recibido atención sanitaria sin trato discriminatorio** en comparación con años anteriores.
- › **Mejora en el acceso efectivo** a programas o protocolos adaptados de **salud sexual y reproductiva** (SSR), medido por número de consultas atendidas / uso de servicios / reducción de barreras y tiempos de espera en servicios especializados.
- › **Reducción de incidencias** relacionadas con la no concordancia documental en entornos sanitarios.
- › **Grado de satisfacción con el equipo multidisciplinar** (medicina, psicología, trabajo social, enfermería, sexología).
- › **Porcentaje de profesionales que aplican protocolos inclusivos** después de haber recibido formación.

Se ofrecen algunos resultados recogidos durante el proceso para la producción de este informe sobre los tres primeros indicadores, aun cuando deban tomarse con cautela, al ser una muestra reducida.

Los resultados recabados muestran una **percepción** claramente **desigual** respecto a la capacidad del sistema sanitario para garantizar un trato adecuado y el acceso equitativo a servicios de salud específicos para colectivos LGTBI.

En primer lugar, solo un 14% de las entidades consultadas considera que el **trato** es respetuoso y no patologizante, frente a un 36% que opina que no lo es, lo que refleja la persistencia de prácticas percibidas como estigmatizantes.

La valoración sobre el acceso a la **salud sexual y reproductiva** aparece dividida, con un 29% que lo considera garantizado y otro 29% que lo niega, evidenciando una **cobertura percibida**

¹² El 'outing' consiste en hacer pública la sexualidad o identidad de género de alguien sin su consentimiento.

como irregular o dependiente del territorio o del centro sanitario. Respecto a derechos reproductivos más específicos, el acceso a la reproducción asistida para todas las mujeres del colectivo y personas trans obtiene un nivel de confianza ligeramente mayor (36% “bastante o mucho”), aunque persiste un 21% que señala que no se garantiza, lo que indica brechas relevantes. En cuanto a la atención ginecológica o urológica a personas trans, la percepción mejora moderadamente (21% la considera garantizada frente a un 14% que no), y es aún más elevada en el caso de personas intersexuales (14% “bastante o mucho” y solo un 7% “nada”), si bien los porcentajes continúan señalando amplios márgenes de mejora.

Finalmente, un dato especialmente significativo es que un 43% de las entidades declara haber conocido casos en los que no se respetó la identidad en la **documentación sanitaria**, frente a un 36% que no ha detectado esta situación, lo que revela que la vulneración de derechos básicos relacionados con la identidad sigue siendo un problema identificado de manera frecuente.

4.2.4 *Ámbito educativo*

Título III. Capítulo IV.	Art. 38. Actuaciones en el ámbito educativo.	
	Art. 39. Educación Universitaria.	

Art. 38. Actuaciones en el ámbito educativo

El **Gobierno de Castilla-La Mancha** incluye en el Programa de Gobierno de 2023-2027 de la XI Legislatura el [compromiso 123](#): *Se establecerán mecanismos de coordinación para que de forma transversal se trabaje a través de la formación del profesorado el reconocimiento de la diversidad afectivo-sexual, así como la valoración crítica de las desigualdades, que permita superar los comportamientos sexistas.*

El [Plan de igualdad y convivencia](#) se integra en el Proyecto Educativo del centro como una herramienta estratégica. Su meta principal es **fomentar la coeducación y el respeto a la diversidad en todas sus formas** (sexual, de género y familiar). Asimismo, prioriza la resolución pacífica de conflictos y la prevención de la violencia de género, garantizando siempre un entorno de no discriminación centrado en el bienestar del alumnado. El Gobierno regional ha desarrollado la guía "[Orientaciones para el diseño y desarrollo del Plan de Igualdad y Convivencia](#)" como recurso para apoyar a los centros en la creación, seguimiento y evaluación de sus propios planes. Este documento no solo propone intervenciones basadas en la coeducación y la igualdad, sino que ofrece una **guía de recursos para consolidar un entorno escolar seguro**. Entre sus directrices, destaca la organización de talleres y charlas informativas impartidos por personas expertas, dirigidas de forma integral a estudiantes, familias y docentes.

Además, una de las **líneas formativas del CRFP** es la Inclusión, Igualdad y Convivencia, en cuya oferta se encontraban los siguientes cursos en 2024 y 2025:

- [La educación afectivo-sexual, factor clave en el bienestar socioemocional](#) (2024)
- [Desarrollo afectivo-sexual del alumnado con necesidades educativas especiales](#) (2025)
- [Jornada, Generando Igualdad y Diversidad](#) (2025)
- [Construyendo aulas de convivencia y diálogo](#) (2025)

- [Convivencia y diversidad en el aula: estrategias prácticas para una educación inclusiva \(2025\)](#)

Además, en 2025, la **Consejería de Educación, cultura y deportes** ha realizado diferentes actuaciones formativas en materia LGTBI dirigidas a los centros educativos de distintos municipios para mejorar la convivencia en las aulas, respecto a temas específicos de diversidad del alumnado y sus familias. Entre ellos enseñan la [educación afectivo-sexual para la prevención de la violencia hacia el colectivo LGTBI en contextos educativos](#).

Por otro lado, con el fin de potenciar las sinergias en materia de sensibilización en el ámbito educativo, el Gobierno regional también imparte **capacitación especializada a entidades LGTBI**, optimizando así su intervención en las aulas. En septiembre de 2025, se inició una acción formativa con 38 integrantes de 14 asociaciones distintas. A través de estos programas, el SAI-LGTBI despliega un bloque práctico con herramientas y dinámicas diseñadas para consolidar entornos escolares seguros e inclusivos.

Asimismo, en 2025 la JCCM, junto con la Asociación de Educación Sexual de Castilla-La Mancha *Asexórate*, ha desarrollado la guía interactiva “[Un mundo monstruosamente diverso](#)”, destinada a apoyar a menores de edad, familias y profesorado en el aprendizaje sobre diversidad sexual y de género. Este recurso, financiado en el marco de la convocatoria de ayudas para proyectos que favorezcan la igualdad de trato, oportunidades y la no discriminación de las personas pertenecientes al colectivo LGTBI de la **Consejería de Igualdad**, se orienta a la **sensibilización en edades tempranas mediante un enfoque inclusivo**, basado en derechos y en el respeto a la diversidad. Utiliza un universo simbólico protagonizado por personajes ficticios diversos (monstruos) que facilitan la comprensión infantil de conceptos como: identidad y expresión de género, orientación afectivo-sexual, vínculos y corporalidad. Está **dirigida a menores de edad de entre 6 y 12 años**, y se plantea para su uso tanto en el ámbito escolar como familiar. El recurso incorpora, además, un **apartado específico para personas adultas** en el que incluye orientaciones sobre el uso del lenguaje inclusivo, el acompañamiento afectivo y prevención de estereotipos, con el fin de reforzar la mediación educativa y el acompañamiento respetuoso en los entornos de socialización primaria.

Finalmente, en el [compromiso 106](#), se señala que al cierre de 2025 se encuentra en proceso de elaboración la [Estrategia Regional de Educación Inclusiva](#).

Se aprecia un marco estable, con instrumentos (planes de centros, guía de orientaciones y materiales del SAI), una línea de formación en el CRFP y actuaciones de formación complementaria por parte del SAI-LGTBI. No obstante, se desconoce la existencia de protocolos de actuación ante situaciones de acoso escolar con acciones específicas de sensibilización hacia la diversidad sexual. Por ello, el grado de **cumplimiento del artículo 38** se considera **medio**.

Art. 39. Educación universitaria

La **Universidad de Castilla-La Mancha (UCLM)** tienen disponible en su web oficial el *Protocolo para prevenir, detectar y actuar ante el acoso* (publicado en 2023 por la [Resolución 17/04/2023](#)) y el *Protocolo para el cambio de nombre de personas trans e intergénero* ([texto consolidado, con actualización en 2023](#)):

- En el primer caso, el **Protocolo ante el acoso** incluye entre sus ámbitos de actuación el acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género. En el anexo III

incluye una extensa descripción de conductas constitutivas de este tipo de acoso, como “utilizar humor homófobo, lesbófobo o bífobo” o “negarse a llamar a una persona trans como requiere o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con que se identifica”.

- El **Protocolo para el cambio de nombre** de personas trans e intersex, al que pueden acogerse todas las personas de la comunidad universitaria de la UCLM, establece en el primer artículo el derecho de las personas trans e intergénero a “ser identificadas en los procedimientos y documentos administrativos internos de la UCLM con el nombre correspondiente al género con el que se identifiquen (nombre de uso común), cuando este no coincida con el legalmente asignado (nombre legal)”. Asimismo, considera el cambio de nombre legal para las personas que hayan obtenido la modificación de sexo y nombre propio en el Registro Civil y posean un nuevo DNI. En ambos supuestos, describe el procedimiento y los plazos y registros para el cambio de nombre. Además, incluye específicamente la protección del derecho a la intimidad y de los datos de carácter personal (artículo 12).

La UCLM dispone de la [Unidad de Igualdad y Diversidad](#), que forma parte de la Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU).

La UCLM también dispone de un [Plan de Igualdad](#) (2020-2024), que cuenta con un eje específico sobre inclusión LGTBI llamado “Trabajo inclusivo con la orientación sexual e identidad y expresión de género: personas LGTB” con las siguientes medidas:

- 81. Difundir el Protocolo para el cambio de nombre de las personas transexuales, transgénero e intersexuales en la UCLM.
- 82. Fomentar la sensibilización, formación y prevención de comportamientos lesbofóbicos, homofóbicos, bifóbicos, transfóbicos e interfóbicos, dirigidos a la comunidad universitaria.
- 83. Organizar y apoyar actividades formativas y de sensibilización con motivo de la celebración del Día Internacional del Orgullo LGTBI.
- 84. Prevenir, detectar y actuar en aquellas situaciones que conlleven cualquier tipo de discriminación por razón de la orientación sexual, identidad o expresión de género.
- 85. Colaborar en el ámbito sanitario, social, institucional y asociativo en la promoción y defensa del derecho a la vida, a la igualdad, a la libertad y a la no discriminación de las personas LGTBI.

Según su [informe de seguimiento intermedio](#) se indica el cumplimiento del 60% de estas medidas en 2023, pero no identifica cuáles.

Además, la UCLM ha puesto en marcha acciones de formación dirigidas al Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS) de la universidad como el curso “[Igualdad, prevención de las violencias sexuales y la diversidad sexual](#)” realizado en 2025.

Por su parte, la **Universidad de Alcalá (UAH)** cuenta con una Unidad de Igualdad, aunque no se advierte en este caso la incorporación del enfoque de diversidad, aspecto que tampoco incorpora de manera específica en su II Plan de Igualdad.

Se advierten **avances significativos por parte de la UCLM** identificando protocolos específicos que incluyen el acoso por LGTBIfobia y para el cambio de nombre de personas trans e intersex. Queda **pendiente homogeneizar los protocolos** (de acoso y cambio de nombre) en ambas universidades (UCLM y UAH), asegurar la adecuación de las unidades de igualdad (con personas y presupuesto dedicado a la diversidad sexual), el establecimiento de itinerarios formativos en materia de no discriminación LGTBI y la inclusión de contenidos LGTBI en el currículo y la investigación. Por lo que el **cumplimiento del artículo 39** se considera **medio**.

Los **indicadores de resultado o impacto social** sugeridos para este **capítulo IV** (medidas del ámbito educativo) del **Título III** de la Ley son los siguientes:

- › **Reducción de la discriminación y el acoso LGTBIfóbico** registrado en **centros educativos** (% de centros que reportan disminución de casos de acoso o violencia por orientación sexual o identidad de género).
- › **Porcentaje del profesorado que aplican protocolos inclusivos** después de haber recibido formación (pretest-posttest de formaciones).

Se ofrecen algunos resultados de percepción recogidos durante el proceso de elaboración de este informe, aun cuando deban tomarse con cautela por referirse a una muestra reducida. Además, no responden fielmente a los indicadores previamente sugeridos por falta de datos, sino que deben considerarse proxys.

Los datos permiten identificar luces y sombras en la percepción que tienen las entidades consultadas sobre la **protección del alumnado trans e intersex en el ámbito educativo**. En relación con la garantía de un entorno seguro en los centros escolares –incluyendo el uso del nombre sentido y el acceso adecuado a aseos–, únicamente un 7% de las entidades considera que esta protección se cumple “bastante”, mientras que un 14% opina que no se garantiza en absoluto. Aunque el porcentaje de valoración negativa no es mayoritario, la **baja proporción de percepciones positivas** evidencia una falta de confianza generalizada en que los centros educativos estén ofreciendo una respuesta adecuada y homogénea a las necesidades del alumnado trans e intersex. La mayor parte de las entidades, por tanto, parece situarse en posiciones intermedias, lo que sugiere **experiencias dispares** entre centros y territorios, así como una aplicación desigual de buenas prácticas.

Por otra parte, al preguntar sobre la existencia de **protocolos específicos** de protección frente a la exclusión y la violencia por LGTBIfobia, el 50% de las entidades afirma conocerlos, mientras que un 36% indica desconocer si existen. Este dato muestra un grado insuficiente de difusión e implementación visible: aunque la mitad de las entidades identifica la existencia de estos instrumentos, el elevado porcentaje que no los conoce apunta a un déficit de comunicación, formación o apropiación práctica de dichos protocolos. La falta de conocimiento no implica necesariamente inexistencia, pero sí puede limitar su eficacia real si no se integran plenamente en la cultura escolar.

Estos indicadores sugieren que, aunque existen herramientas normativas y avances institucionales, la percepción de las entidades consultadas revela una aplicación irregular, una visibilidad insuficiente de los protocolos y una protección aún débil para el alumnado trans e intersex en entornos educativos, aun cuando la solicitud de formación se percibe en aumento de manera generalizada por parte de centros educativos. Esto subraya la necesidad de reforzar la

formación docente, la implementación práctica de las medidas y la sensibilización escolar, para consolidar un entorno realmente seguro, inclusivo y no discriminatorio.

4.2.5 *Ámbito de la cultura, el ocio y el deporte*

Título III. Capítulo V.	Art. 40. Promoción de una cultura inclusiva.	
	Art. 41. Deporte, ocio y tiempo libre.	
	Art. 42. Apoyo a las organizaciones culturales y deportivas LGTBI.	

Art. 40. Promoción de una cultura inclusiva

El **Gobierno de Castilla-La Mancha** incluye en el Programa de Gobierno de 2023-2027 de la XI Legislatura el [compromiso 118](#): *Trabajaremos por rescatar la memoria democrática LGTBI de la región, recuperando su realidad y su historia.*

En esta dirección, la **Consejería de Igualdad y Portavoz**, incluye en la [Orden 77/2023](#), sobre las bases reguladoras de las subvenciones LGTBI, una baremación que prioriza y discrimina positivamente los siguientes proyectos:

- **Encuentros o actividades deportivas, culturales, artísticas o de ocio** para promover la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI y sus familias
- Impulso de estudios, publicaciones y actuaciones para la **recuperación de la memoria histórica y personalidades** relevantes del colectivo LGTBI en Castilla-La Mancha

Dichas líneas prioritarias han estado **presentes en las convocatorias de los años 2023, 2024 y 2025**. A través de estas subvenciones, en el periodo de análisis se han realizado diferentes actividades:

- La asociación Almansa Entiende organizó la [conferencia](#) “Hitos del activismo LGTB en Almansa, Albacete y España”, que incluyó en la programación de actividades del municipio con motivo del Orgullo Almansa 2023. Y en 2025, organizó la [mesa redonda](#) “Ni vagues ni maleantes: Disidencias LGTBI durante el franquismo” que se celebró en Almansa en junio de 2025.
- La asociación Bolo-Bolo LGTBI, a través de la financiación de la convocatoria de 2024, [organizó rutas guiadas](#) llamadas “Imperial o disidente. Una visión Queer de Toledo”, en las que se repasaba la historia del colectivo LGTBI en la ciudad y que se realizaron en los últimos meses de 2024.
- La [proyección del documental](#) *Bones of Contention*, que aborda las tragedias vitales de personas del colectivo durante la dictadura franquista, organizada por Almansa Entiende en colaboración con Almansa Feminista, el 27 de junio de 2025.

Además, durante la conmemoración del Orgullo LGTBI 2025, dentro de las actuaciones realizadas por la Consejería de Igualdad, se realizaron tres **acciones de memoria democrática** LGTBI:

- [Presentación y coloquio](#) sobre el libro “Pedro Zerolo. Vida y legado” dirigido por su autor Miguel Ángel Fernández. La actividad contó con la presencia de las delegadas y

delegados provinciales. Con ella se trata de recuperar la memoria de Pedro Zerolo, uno de los principales referentes del activismo LGTBI de la historia de España. Se celebró el 12 de junio en Guadalajara.

- [Charla Coloquio](#) “Memoria Histórica LGTBI”, que fue dirigida por Ramón Martínez, escritor, investigador y reconocido divulgador sobre la historia del movimiento LGTBI, que tuvo lugar el 17 de junio en Argamasilla de Calatrava (Ciudad Real).
- [Ponencia-coloquio](#) sobre el 20º aniversario del matrimonio igualitario en España, de Antonio Poveda, vicepresidente de la Fundación Pedro Zerolo. En la charla se abordó la historia y el legado del matrimonio igualitario y su impacto en España y se realizó el 23 de junio en Toledo.

La [Biblioteca y Centro de Documentación "Luisa Sigea"](#) del **IMCLM** cuenta con una estantería dedicada exclusivamente a la temática LGTBI, que incluye todo tipo de géneros: ensayos, monografías sobre la historia del movimiento, narrativa, poesía y cómics.

Siguiendo este modelo, en 2024, la Viceconsejería de Cultura -de la **Consejería de Educación, Cultura y Deportes**-, a través de una encomienda de gestión de la **Consejería de Igualdad**, ha dotado a las bibliotecas municipales de toda la región de un fondo de temática LGTBI a través de un programa denominado [“Estantería Arcoíris”](#).

El programa “Estantería Arcoíris” ofrece a las Bibliotecas Públicas de la región que lo soliciten lotes de 20 títulos diferentes. La selección bibliográfica prioriza la diversidad de autorías y abarca múltiples realidades y perspectivas del colectivo LGTBI, con el objetivo de acercar a la ciudadanía distintos conceptos y miradas que favorezcan la normalización de la libertad y la orientación sexual.

La JCCM ha comprado toda la primera edición del poemario [Poemas Arcoíris](#) mostrando su apoyo a la poetisa Sara Monsalve, con quien se ha hecho diferentes actos de lectura y una exposición de sus poemas.

Además, ha mostrado su [apoyo a los Premios Pávez](#) señalando que “el cine no solo entretiene, sino que educa, invita a la reflexión y promueve la diversidad”.

Existe un compromiso explícito por parte de la JCCM para lograr una cultura inclusiva y recuperar la memoria democrática LGTBI, que incluye acciones como la priorización de esta temática en las bases reguladoras de subvención de proyectos o el impulso de bibliotecas/fondos de libros LGTBI. Por tanto, el **cumplimiento del artículo 40** se considera **avanzado**.

Art. 41. Deporte, ocio y tiempo libre

En 2025, el Gobierno regional y las federaciones deportivas pusieron en marcha un [decálogo de medidas para acabar con la violencia en las competiciones deportivas](#), pero éste no incorpora elementos específicos sobre la inclusión o el respeto a la diversidad sexual.

No se ha identificado una política autonómica publicada con protocolo anti-LGTBIfobia específico para el deporte, ni campañas en el periodo 2022-2025 centradas en diversidad sexual y de género en el ámbito deportivo.

No se identifican acciones específicas para el cumplimiento del **artículo 41**, por lo que se considera **sin iniciar**.

Art. 42. Apoyo a las organizaciones culturales y deportivas LGTBI

Tal y como se ha señalado en el art.40 se ofrece apoyo a entidades para la realización de actividades culturales inclusivas a través de las subvenciones dirigidas con carácter general a asociaciones y entidades sin ánimo de lucro reguladas por la Orden 77/2023. No obstante, no se han identificado actuaciones de apoyo y visibilidad a entidades deportivas.

En suma, el grado de cumplimiento del **artículo 42** se considera en **desarrollo parcial**, observando avances en el ámbito cultural y no tanto en el deportivo.

Los **indicadores de resultado o impacto social** sugeridos para este **capítulo V** (medidas en el ámbito de la cultura, el ocio y el deporte) del **Título III** de la Ley son los siguientes:

- › **Mayor proporción de actividades culturales valoradas como inclusivas por participantes.**
- › **Porcentaje de eventos deportivos que reportan participación LGTBI visible y segura en CLM**
- › **Incremento en los clubes que adoptan y aplican códigos éticos inclusivos o protocolos contra la LGTBIfobia en el deporte en CLM.**

Se ofrecen algunos resultados recogidos durante el proceso para la producción de este informe, aun cuando deban tomarse con cautela al ser una muestra reducida y no respondan fielmente a los indicadores previamente sugeridos (deben considerarse proxys).

Los datos muestran un panorama dinámico en el ámbito cultural pero considerablemente más débil en el deportivo, evidenciando diferencias significativas en la visibilidad, los recursos y los mecanismos de protección frente a la LGTBIfobia en Castilla-La Mancha.

La participación y organización de actividades culturales inclusivas es uno de los indicadores más sólidos, según los datos obtenidos de las entidades referentes LGTBI consultadas:

- › 64% de las entidades ha organizado eventos inclusivos propios,
- › 43% ha participado en eventos organizados por la administración,
- › Solo un 14% no ha intervenido en ninguno.

Estos datos reflejan un **tejido asociativo culturalmente activo**, con capacidad para generar iniciativas y dinamizar el territorio. La participación considerable en eventos promovidos por la administración sugiere, además, una colaboración institucional relevante.

En contraste, según las mismas fuentes, el **ámbito deportivo** muestra un gran **déficit estructural**:

- › Un 7% afirma conocer protocolos contra la LGTBIfobia,

- › Un 57% declara no conocer ninguno.

Este dato revela un **alto nivel de desconocimiento**, que puede deberse tanto a la inexistencia real de protocolos como a su escasa difusión en clubes, instalaciones y entidades deportivas. En cualquier caso, la consecuencia sería una protección insuficiente o poco visible para deportistas y personas LGTBI en el ámbito deportivo regional. Este resultado es coherente con la persistencia de episodios de discriminación y con la menor tradición de políticas inclusivas en el deporte respecto al ámbito cultural.

En relación con la **valoración de las políticas activas de apoyo y visibilidad** de la Junta dirigidas a entidades culturales y deportivas LGTBI un 29% de las entidades LGTBI consultadas considera que sí se han desarrollado, frente a un 21% que opina que no.

Aunque los datos muestran una valoración **ligeramente positiva**, también evidencian un nivel considerable de incertidumbre (entidades que no se posicionan). El equilibrio entre percepciones positivas y negativas indica que las políticas existen, pero no alcanzan un grado de presencia o impacto uniforme, especialmente en el ámbito deportivo, donde la visibilidad es menor.

En conjunto, estos resultados dibujan un escenario donde la **cultura actúa como el principal motor de visibilidad LGTBI en Castilla-La Mancha**, gracias al impulso del tercer sector y la colaboración institucional significativa. Sin embargo, el **ámbito deportivo se presenta como un espacio de vulnerabilidad**, con escaso conocimiento o aplicación de protocolos frente a la LGTBIfobia, lo que señala un importante margen de mejora en materia de sensibilización, regulación y acompañamiento. Finalmente, las **políticas** de la Junta son **percibidas de forma positiva pero insuficiente**, lo que sugiere la necesidad de reforzar el apoyo institucional, especialmente en el deporte.

4.2.6 *Ámbito del empleo, las empresas y el turismo*

Título III. Capítulo VI.	Art. 43. Derecho a la igualdad de oportunidades de las personas LGTBI en el empleo.	
	Art. 44. Políticas de fomento de la igualdad y no discriminación en el empleo.	
	Art. 45. Acciones en el ámbito empresarial.	
	Art. 46. Promoción del turismo LGTBI.	

Art. 43. Derecho a la igualdad de oportunidades de las personas LGTBI en el empleo

La **Consejería de Economía, Empresas y Empleo** informa del Registro General de Convenios Colectivos del conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, en 2024, que incluía un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. El protocolo modelo dispone de diferentes apartados entre los que se incluyen definiciones, normativa de interés, medidas preventivas, la comisión de atención en casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, principios rectores y garantías del procedimiento, partes intervinientes, procedimiento de actuación, tipificación de los casos y seguimiento, entre otros apartados. En los anexos, además, incluyen el modelo de denuncia. También disponen de un ejemplo de Plan LGTBI, que puede servir igualmente como modelo para las organizaciones y empresas que lo vayan a implementar.

Además, esta misma consejería reporta que en el Pleno del Consejo Regional de Relaciones Laborales (CRRL), celebrado en enero de 2026, el sindicato UGT presentó información detallada sobre las **actuaciones realizadas** en el marco de los **planes de trabajo de 2025** (aprobados por el Pleno el 6 de marzo de 2025). Se expusieron las siguientes **acciones desarrolladas por UGT** en relación con los **planes LGTBI en las empresas**:

- Realización del estudio regional “*Los Planes LGTBI: Instrumento para unas relaciones laborales más igualitarias*” -no publicado- sobre la aplicación del [Real Decreto 1026/2024](#) (por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas) en Castilla-La Mancha. Se trata de un estudio que compila y analiza el marco normativo europeo, estatal y autonómico en materia LGTBI, desarrolla en detalle el Real Decreto 1026/2024 (medidas planificadas y protocolo frente al acoso y la violencia por motivos LGTBI), ofrece un marco conceptual para su implementación, incorpora un diagnóstico sobre LGTBIfobia en el empleo, y realiza una revisión sistemática de convenios colectivos provinciales de Castilla-La Mancha, aportando además modelos de protocolo contra la LGTBIfobia y de acompañamiento a personas trans para su uso en la negociación colectiva.

En particular, este estudio destaca que la Ley 5/2022 “ofrece una oportunidad histórica para erradicar la LGTBIfobia de los centros de trabajo y garantizar que todas las personas puedan desarrollar su actividad profesional en condiciones de igualdad, dignidad y seguridad”.

- Campaña vídeo informativa sobre medidas LGTBI en el ámbito laboral durante el mes de junio 2025.
- Cinco encuentros “Planes LGTBI en las empresas”, uno en cada capital provincia de la región durante los meses de junio, noviembre y diciembre con participación de personas trabajadoras, representantes sindicales, asociaciones LGTBI y administración pública, llegando a cerca de 300 personas asistentes.

El objetivo de estos encuentros era informar a las trabajadoras y trabajadores, y a sus Representantes Legales, sobre las situaciones a las que se enfrentan las personas LGTBI en el ámbito laboral y sobre el Protocolo que las empresas deben tener para actuar contra la LGTBIfobia. Durante los encuentros provinciales se proyectó un [vídeo informativo y divulgativo](#) cuyo objetivo era explicar de forma clara y accesible las medidas que deben aplicarse en las empresas, a través de los Planes de Igualdad, para garantizar la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral.

Asimismo, todos los miembros del Pleno del CRRL asistentes acordaron continuar trabajando en esta misma línea durante 2026, adoptando medidas que favorezcan la inclusión en los convenios colectivos de las cláusulas que prevengan la discriminación LGTBI.

Existe un marco, con modelos y actuaciones concretas de formación e información (CRRL/UGT) que permite avanzar sobre una base sólida. No obstante, queda pendiente confirmar el alineamiento de los convenios/planes con el RD 1026/2024 y el **artículo 43** de la Ley de manera efectiva. Por lo que se considera un **cumplimiento medio**.

Art. 44. Políticas de fomento de la igualdad y no discriminación en el empleo

La **Consejería de Economía, Empresas y Empleo** reporta la aprobación y publicación de diferentes disposiciones vinculadas a la promoción y defensa de la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en el empleo entre 2023 y 2025:

- La [Orden 176/2023](#) (Programa de Apoyo Activo al Empleo), entre las personas participantes y requisitos de la Línea 1 sobre **“Ayudas para la contratación por las entidades locales”**, considera: *Colectivos relacionados en el artículo 1 de la Ley 5/2022, de 6 de mayo, de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI en Castilla-La Mancha. A efectos de esta orden, se consideran como tales, a quienes acrediten por sentencia que han sido despedidos o que han sufrido discriminación laboral por su condición sexual.* Esta línea se mantiene en la convocatoria de [2024](#).
- La [Resolución de 10/07/2023](#) (**Economía Social**), contempla entre los criterios de valoración acciones positivas que favorecen a las entidades solicitantes que acrediten mayor número de personas trabajadoras pertenecientes a diferentes grupos poblacionales, incluyendo a personas LGTBI. Estas subvenciones destinadas a las **entidades representativas de la economía social** están orientadas a la realización de “acciones divulgativas, formativas, de asesoramiento y la realización de estudios diagnósticos”. Estas acciones positivas se mantienen en las convocatorias de [2024](#) y [2025](#).
- La [Orden 202/2023](#) (formación modular destinada a la población activa), entre las entidades beneficiarias, considera a las organizaciones sin ánimo de lucro con **proyectos para la formación en sectores estratégicos** y en uno o varios de los ámbitos transversales incluidos en el anexo I cuyas personas destinatarias sean, entre otras, las que se recogen en el anexo IV de la misma Orden. En particular, el anexo IV versa sobre colectivos de especial vulnerabilidad e incluye específicamente: *Colectivos relacionados en el artículo 1 de la Ley 5/2022, de 6 de mayo, de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI en Castilla-La Mancha. A efectos de esta orden, se consideran como tales, a quienes acrediten por sentencia que han sido despedidos o que han sufrido discriminación laboral por su condición sexual.* Esta consideración se mantiene en la convocatoria de [2025](#).
- La [Resolución de 15/05/2024](#) (formación profesional para personas trabajadoras ocupadas) y la [Resolución de 08/05/2024](#) (formación profesional para personas trabajadoras desempleadas) consideran el **acceso prioritario a la participación en las acciones formativas** a las personas trabajadoras desempleadas con mayores dificultades para acceder y mantenerse en el mercado de trabajo, considerando entre éstas a las personas LGTB y, en particular, a las personas trans. Este acceso prioritario se mantiene en sendas resoluciones de 2025 ([Resolución de 10/04/2025](#) y [Resolución de 25/06/2025](#))
- El [Decreto 37/2024](#) (subvenciones para favorecer el pleno empleo y la inclusión social a través del empleo estable y de calidad) establece entre los colectivos destinatarios de las ayudas a las “Personas pertenecientes a los colectivos relacionados en el artículo 1 de la Ley 5/2022, de 6 de mayo, de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI en Castilla-La Mancha. A efectos de esta norma, se consideran como tales, a quienes acrediten por sentencia que han sido despedidos o que han sufrido discriminación laboral por su condición sexual”. Esta consideración se mantiene en la convocatoria de [2025](#).

En paralelo a estas acciones, el **Gobierno de Castilla-La Mancha** incluye en el Programa de Gobierno de 2023-2027 de la XI Legislatura el [Compromiso 121](#): *Promoveremos ‘Convenios de empresas libres de LGTBIfobia’ para fomentar la contratación de personas LGTBI en situación de vulnerabilidad*.

Para su cumplimiento, en 2025, a través de la **Consejería de Igualdad** y en colaboración con empresas y entidades, comenzó la elaboración de un [modelo de convenio](#). El texto propuesto plantea tres modalidades de compromiso para las empresas, entre los que se encuentran: la inserción sociolaboral de personas LGTBI en situación de vulnerabilidad por desempleo, cuando esta situación se haya producido como efecto de discriminación por razón orientación y/o identidad sexual y/o su expresión de género; el establecimiento del protocolo de actuación frente a la LGTBIfobia y medidas complementarias; y acciones de sensibilización y para el fomento de espacios seguros.

Una vez elaborado el modelo de convenio, que incluye como anexo una [guía detallada para su implementación](#), se envió a los servicios jurídicos, quienes realizaron un [informe favorable](#) para su validación en diciembre de 2025. Al cierre de 2025, se comenzó con la elaboración de una instrucción que regule la inscripción de las empresas interesadas en adherirse a este compromiso.

Se han aprobado una serie de **instrumentos** (programa de apoyo activo al empleo, formación y economía social) con referencias explícitas a LGTBI en el periodo de análisis que permite **avanzar hacia una priorización** específica para personas del colectivo en el acceso a acciones formativas y fomento del empleo, incluido en el **artículo 44**. No obstante, el marco de **aplicación** y medición del impacto se considera un **reto**, dado que varias normas exigen sentencia judicial firme para considerar a una persona dentro del colectivo LGTBI “a efectos” de la ayuda (despido o discriminación por condición sexual). Esta barrera probatoria puede dejar fuera la mayoría de las situaciones (no judicializadas), reduciendo el impacto práctico del foco LGTBI en empleo y formación.

Art. 45. Acciones en el ámbito empresarial

El **Gobierno de Castilla-La Mancha** incluye en el Programa de Gobierno de 2023-2027 de la XI Legislatura el [Compromiso 112](#): *Crearemos el Distintivo de Excelencia de Diversidad para reconocer la labor de empresas e instituciones que promuevan políticas en favor de la diversidad. Y promoveremos la instauración de ‘Espacios Libres de Discriminación’*.

Dentro de las acciones desarrolladas, destaca el propósito del Gobierno regional de crear un distintivo de excelencia empresarial que reconozca a aquellas entidades que integren en sus corporaciones los derechos de las personas LGTBI. La creación de este distintivo está ligado al desarrollo de otras medidas que tratan de tener un impacto positivo sobre las personas LGTBI en materia de empleo, en línea con lo expuesto en la Ley 5/2022. Al cierre de 2025 el distintivo de excelencia se encuentra aún en fase de elaboración.

Junto a esta actuación, otra de las acciones desarrolladas es el establecimiento de convenios con empresas comprometidas en materia LGTBI, mencionada en el artículo 44. En particular, la **Consejería de Igualdad**, en colaboración con empresas y entidades, han acordado la incorporación en estos convenios de los llamados **Espacios Libres de Discriminación**¹³ en

¹³ De acuerdo con lo establecido en la documentación revisada, éstos son “espacios seguros para las personas donde se promueve y se visibiliza la igualdad y la seguridad con perspectiva de género aplicadas a nivel transversal,

estos convenios junto a otra serie de compromisos para la promoción, sensibilización y protección de los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral. Asimismo, en el modelo de convenio se incluye el establecimiento de un *Protocolo de actuación frente a la LGTBIfobia y medidas complementarias*, en las empresas que se adhieran a estos compromisos.

Como ya se ha mencionado, al cierre de 2025, el modelo de convenio fue aprobado y se comenzó la elaboración de la instrucción para la adhesión de las empresas interesadas.

Las actuaciones desarrolladas evidencian **avances incipientes** hacia el logro de este **artículo 45**. El impulso de **la adopción y la aplicación** por parte de las empresas de códigos éticos de conducta que contemplen medidas de protección de las personas LGTBI todavía se presenta como un **desafío**.

Art. 46. Promoción del turismo LGTBI

La **Consejería de Economía, Empresas y Empleo** reporta la convocatoria de los [*Premios Regionales de Turismo de Castilla-La Mancha*](#), mediante sus correspondientes resoluciones, en 2022, 2023, 2024 y 2025.

Estos premios surgen a partir de la [*Orden 137/2021*](#) (anterior a la Ley 5/2022), que reconoce específicamente que “Castilla-La Mancha es un destino turístico comprometido con la diversidad, un compromiso basado en la inclusión, el respeto y la tolerancia a las personas LGTBI. En todo momento, el sector turístico debe perseguir el fin de que la experiencia de las personas que nos visitan, tenga la orientación e identidad sexual o expresión de género que tengan, se sientan acogidas y seguras en cualquier rincón de nuestra comunidad autónoma”. Por esta razón, establece la Orden, se quiere **visibilizar y premiar a los destinos y empresas turísticas que se suman a la iniciativa** y prestan servicios a las personas LGTBI.

Entre las categorías y modalidades de los *Premios Regionales de Turismo de Castilla-La Mancha*, destacan:

- En la categoría de empresa, el mejor producto turístico LGTBI. Que, entre los criterios de valoración, considera:
 - 1º. Personalización de productos turísticos, dirigidos a fidelizar y satisfacer necesidades de la clientela de personas LGTBI.
 - 2º. Nuevas experiencias turísticas destinadas a personas LGTBI, que aporten un valor añadido al producto turístico.
 - 3º. Una oferta de actividades compatible con los recursos naturales y culturales, más atractivos de la zona destinado a personas LGTBI.
- En la categoría de entidad local, el mejor destino turístico LGTBI. Que, entre los criterios de valoración, considera:
 - 1º. Acciones de promoción y dinamización del destino para las personas LGTBI.

favoreciendo la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI, teniendo en cuenta las situaciones de discriminación múltiple e interseccional”.

- 2º. Incremento del número de visitas al destino de las personas LGTBI.
- 3º. Mejor visibilidad del destino, (distintivo LGTBI).

En la edición de los premios de 2025, el municipio Fuencaliente fue galardonado como “Destino Turístico LGTB+” por el proyecto [“Fuencaliente Destino Diversidad”](#).

La **Consejería de Igualdad** destaca la elaboración y difusión de la [Guía de Buenas Prácticas para el sector turístico LGTB+](#) en Castilla-La Mancha, que constituye un instrumento formativo y de sensibilización dirigido al sector turístico de la región, en particular a alojamientos, hostelería, comercios, ocio, oficinas de turismo, entre otros agentes. Incluye recomendaciones operativas para garantizar un trato inclusivo, conceptos clave sobre diversidad sexual y de género, directrices sobre lenguaje inclusivo, y orientaciones para la gestión de conflictos y la creación de espacios seguros.

La publicación de la guía de buenas prácticas para el sector turístico LGTBI representa un avance significativo en la promoción de un turismo respetuoso y acogedor para las personas del colectivo, especialmente relevante en zonas despobladas de la región.

Asimismo, la guía configura un marco de referencia para la potenciación de eventos turísticos inclusivos, en línea con lo previsto en el artículo 46.2, al identificar entidades LGTBI del territorio con las que pueden articularse futuras colaboraciones para actividades culturales y turísticas de interés. Por tanto, aunque todavía con actuaciones en proceso, este **artículo 46** se considera en un **estado avanzado**.

Los **indicadores de resultado o impacto social** sugeridos para este **capítulo VI** (medidas en el ámbito del empleo las empresas y el turismo) del **Título III** de la Ley son los siguientes:

- › Porcentaje de **empresas que aplican buenas prácticas laborales inclusivas** como resultado de las políticas públicas.
- › **Reducción de incidentes de acoso laboral LGTBfóbico** (percepción o registros internos cuando los haya).
- › **Incremento del turismo LGTBI que declara elegir CLM como destino por ser un lugar seguro e inclusivo.**

Se ofrecen algunos resultados de percepción sobre el empleo recogidos durante la producción de este informe, aun cuando deban tomarse con cautela por referirse a una muestra reducida y no respondan fielmente a los indicadores previamente sugeridos por falta de datos (deben considerarse proxys).

Los datos reflejan un panorama empresarial todavía poco desarrollado en materia de igualdad y protección de las personas LGTBI, con una percepción de importantes carencias tanto en políticas internas como en mecanismos de garantía de derechos.

Según las entidades consultadas, el 36% afirma que algunas empresas cuentan con códigos éticos inclusivos, mientras que un 50% considera que, en general, no existen. Esta percepción indica que, aunque una parte del tejido empresarial comienza a incorporar principios de no discriminación, sigue predominando un modelo tradicional y poco adaptado a las necesidades de

diversidad sexual y de género. La falta de homogeneidad en la implementación sugiere que estas **buenas prácticas** están **concentradas probablemente en empresas medianas o grandes**, o en sectores con mayor exposición a políticas de igualdad, mientras que la mayoría de las empresas —especialmente pequeñas y medianas— aún no han integrado marcos éticos explícitos.

En cuanto a las medidas de acción positiva para la contratación de personas LGTBI vulnerables, los resultados muestran un amplio déficit en materia de inclusión laboral activa. Solo un 14% afirma que se aplican medidas de forma habitual, mientras que un 57% declara que no existen medidas específicas. Esto evidencia que la acción positiva hacia colectivos en mayor riesgo de discriminación (personas trans, jóvenes LGTBI, mujeres LTB, etc.) es muy limitada. La ausencia de políticas activas sugiere que el mercado laboral regional no está respondiendo de forma estructurada a las desigualdades que afectan a determinados perfiles LGTBI, lo que puede reforzar situaciones de precariedad, informalidad y discriminación indirecta.

Respecto a los mecanismos internos de denuncia, un 29% de las entidades consultadas señala que existen canales, pero poco conocidos o efectivos, un 50% afirma que no existen en absoluto. La **falta de canales de denuncia adecuados** es uno de los elementos más críticos detectados. Incluso entre las empresas que disponen de procedimientos, la percepción de ineficacia o escasa visibilidad revela que estos mecanismos no están integrados en la cultura organizacional. La inexistencia o reducida implementación de canales formales genera barreras para la denuncia, fomenta el silencio y puede favorecer la persistencia de situaciones de acoso o discriminación sin respuesta institucional.

4.2.7 *Ámbito de las Migraciones y la Cooperación Internacional al Desarrollo*

Título III.	Art. 47. Atención a las personas LGTBI migrantes y refugiadas.	
Capítulo VII.	Art. 48. Cooperación Internacional al Desarrollo.	

Art. 47. Atención a las personas LGTBI migrantes y refugiadas

La **Consejería de Igualdad** reporta que, desde 2023, el SAI-LGTBI, ofrece apoyo a personas LGTBI migrantes y solicitantes de asilo residentes en Castilla-La Mancha, mediante la atención directa desde sus diferentes áreas (particularmente, social, psicológica y jurídica especializada), ofreciendo orientación sobre sus derechos, acompañamiento en procesos administrativos y coordinación con entidades especializadas en asilo y refugio.

En particular, dentro del abanico de prestaciones que ofrece, el SAI-LGTBI contempla entre sus acciones de atención directa del área jurídica el *asesoramiento a personas LGTBI migrantes, refugiadas y/o solicitantes de asilo*, y establece un Grupo de Ayuda Mutua para complementar el apoyo a personas LGTBI solicitantes de asilo, que se mantiene durante todo el periodo de análisis. Dicho grupo específico, llamado “LGTBI migrantes con barrera idiomática: un espacio donde romper barreras lingüísticas y culturales, construir comunidad y acceder a herramientas para una vida plena” constituye un espacio de apoyo psicosocial, acompañamiento emocional y construcción de redes de apoyo, atendiendo a las situaciones de especial vulnerabilidad derivadas del proceso migratorio y de la LGTBIfobia sufrida en el país de origen y/o en el itinerario migratorio.

De la información recabada sólo se identifica el apoyo y atención a las personas LGTBI migrantes y refugiadas a través del SAI-LGTBI. Siendo un aporte fundamental y un avance

sustancial en lo que determina el **artículo 47**, todavía persiste el **reto de establecer medidas** inclusivas en las políticas públicas encaminadas a garantizar sus derechos en condiciones de igualdad en la sociedad castellanomanchega.

Art. 48. Cooperación Internacional al Desarrollo

El **Gobierno de Castilla-La Mancha**, mediante las **Consejerías de Igualdad** y de **Bienestar Social**, se ha adherido -junio de 2022- a la Declaración de Mérida, impulsada por la Fundación Triángulo, que establece el compromiso de las instituciones públicas con los derechos humanos del colectivo LGTBI a nivel global.

La **Consejería de Bienestar Social** reporta el apoyo y financiación, mediante subvención, de dos proyectos de FAD Juventud en el marco de cooperación Internacional al Desarrollo, promoviendo y defendiendo el derecho a la vida, la igualdad, la libertad y la no discriminación en países en los que estos derechos se ven comprometidos:

- En la convocatoria de 2022, subvenciona el proyecto denominado “Empoderamiento Económico y Social de la Mujer desde un Enfoque de Género y de Cultura de Paz”. Este proyecto impulsa una estrategia de desarrollo territorial en tres barrios de Ciudad Sandino desde un enfoque diferencial e inclusivo (género, discapacidad y orientaciones sexuales e identidades de género diversas), basado en derechos, gobernabilidad democrática, sostenibilidad ambiental, equidad de género y respeto a la diversidad cultural. Se dirige prioritariamente a adolescentes y jóvenes en riesgo, con foco especial en las mujeres como sujetas de derecho.

Sus líneas de acción refuerzan la resiliencia comunitaria frente a crisis y el empoderamiento económico y social de las mujeres mediante factores de protección y atención a violencias y discriminaciones —en particular, sexual y de género—, la recuperación de medios de vida con enfoque inclusivo y de género y la justicia restaurativa desde una cultura de paz, ante desafíos exacerbados por la pandemia.

Se ejecutó entre febrero de 2023 y enero de 2024 en **Nicaragua**, en colaboración con el socio local *Centro de Apoyo a Programas y Proyectos (CAPRI)*, y contó con un presupuesto de 83.686€. Tenía una población meta de 884 personas (569 mujeres y 315 hombres).

- En la convocatoria de 2025, se aprueba la subvención del proyecto “Empoderamiento integral para el ejercicio del derecho a una vida libre de violencias de mujeres, adolescentes y jóvenes de la Libertad”, dirigido prioritariamente a mujeres jóvenes y adolescentes con perfiles diversos, entre los que se encuentran las mujeres pertenecientes a minorías, ya sea étnico culturales o de la diversidad sexual y de género.

Este se ejecutará en **El Salvador**, en colaboración con la socia local *Asociación de Mujeres Tecleñas (AMT)* y está previsto que se inicie en 2026. Dispone de un presupuesto de 88.464€ y tiene una población meta de 160 personas (127 mujeres y 33 hombres).

De la información recabada sólo se identifica el apoyo a **dos proyectos de cooperación** internacional al desarrollo con objetivos explícitos de género interseccionalidad prestando

atención a la diversidad de personas **LGTBI en países donde sus derechos están seriamente comprometidos**. Por tanto, se considera **incipiente** el avance en el grado de **cumplimiento** del **artículo 48**.

Los **indicadores de resultado o impacto social** sugeridos para este **capítulo VII** (medidas en el ámbito de las migraciones y la cooperación internacional al desarrollo) del **Título III** de la Ley son los siguientes:

- › **Porcentaje de personas migrantes LGTBI que declaran sentirse más seguras y protegidas** en su interacción con instituciones.
- › **Casos de protección internacional apoyados con éxito**: Número de personas LGTBI en riesgo que reciben apoyo para protección internacional (refugio, reasentamiento, acompañamiento).
- › Reconocimiento o nivel de **visibilidad de CLM como actor comprometido** con derechos humanos y diversidad.

Para la producción de este informe no se ha contado con datos referentes a estos indicadores propuestos.

De las consultas con agentes clave solo han aflorado las **barreras** que enfrentan las **personas LGTBI migrantes y refugiadas** que, al combinarse, dificultan seriamente su acceso a derechos y recursos básicos.

Entre los obstáculos reportados por las entidades consultadas, primer lugar, destaca el **desconocimiento de los recursos y de los procedimientos de acceso** (50%), que constituye el obstáculo más extendido y condiciona la capacidad de estas personas para ejercer derechos básicos. En segundo lugar, la **falta de documentación o la situación administrativa irregular** (43%) limita profundamente el acceso a vivienda, empleo, sanidad o protección social, generando una vulnerabilidad estructural. Muy cerca de esto aparece la **discriminación múltiple** (36%), donde se intersectan el origen migrante, el género y la diversidad sexual, intensificando los riesgos de exclusión. Le siguen las **barreras idiomáticas y culturales** (29%), que dificultan la comunicación, la participación y la comprensión de los sistemas institucionales del país de acogida. También resulta relevante la **falta de redes sociales de apoyo** (21%), que agrava la sensación de aislamiento y reduce las oportunidades de integración. Por último, aunque un 7% identifica específicamente la discriminación por orientación sexual o identidad de género, esta suele estar presente de forma más sutil o entrelazada con otros factores, mostrando que la vulnerabilidad del colectivo se construye a través de múltiples dimensiones que se refuerzan mutuamente.

4.2.8 *Ámbito de la comunicación y la información*

Título III. Capítulo VIII.	Art. 49. Tratamiento igualitario de la información y la comunicación en los medios de titularidad pública.	
	Art. 50. Fomento de la autorregulación de los medios de comunicación social de titularidad privada.	

Art. 49. Tratamiento igualitario de la información y la comunicación en los medios de titularidad pública

Durante todo el periodo de seguimiento (2022–2025), la **Vicepresidencia Segunda** informa de que los medios de comunicación públicos de Castilla-La Mancha han incorporado de manera sistemática el valor positivo de la diversidad sexual y de la igualdad y no discriminación hacia las personas LGTBI en el tratamiento informativo, en la programación general y en el uso del lenguaje.

Los informativos de Castilla-La Mancha Media (CMM) realizan **cobertura anual y estable** del Día del Orgullo LGTBI y del Día Internacional contra la LGTBIfobia, mediante la retransmisión de [actos institucionales y sociales](#) celebrados en distintas provincias y la inclusión de [entrevistas con personas LGTBI y representantes](#) de asociaciones de la región.

Además, los informativos incorporan **contenidos orientados a visibilizar las políticas públicas de igualdad**, como la creación y despliegue del [SAI-LGTBI](#) o el impulso de la [Unidad de Atención Sanitaria a personas trans e intersex](#), así como [iniciativas educativas](#) para la diversidad y la prevención del acoso por razón de orientación o identidad.

La programación generalista de la televisión autonómica también integra contenidos que visibilizan la diversidad de forma normalizada. Destaca, entre otros, el programa “En compañía”, que en junio de 2025 [entrevistó al escritor y activista LGTBI Enrique Aparicio](#) con motivo de la presentación de su novela *La mancha*. El libro aborda la temática del *sexilio*, eje central de la campaña autonómica de ese año, contribuyendo a visibilizar esta problemática que afecta a personas LGTBI, especialmente en entornos rurales.

La radio pública de CLM ha reforzado el enfoque inclusivo mediante **coberturas específicas** de las principales efemérides LGTBI, la realización de programas y entrevistas con asociaciones, activistas y especialistas de la región, y la **presencia diaria de artistas y creadores LGTBI** en espacios culturales y musicales.

En el entorno digital también se advierten avances. Concretamente la plataforma digital CMMPlay, orientado hacia el público joven, dispone de forma permanente de un [repositorio de contenidos sobre diversidad sexual y de género](#), tiene coberturas especiales y secciones temáticas y realiza una difusión activa en redes sociales para ampliar el alcance entre las personas jóvenes. Además, aplica medidas de moderación y control de los comentarios para evitar los discursos de odio y garantizar un entorno digital seguro.

En conjunto, el medio público muestra un compromiso sostenido con la igualdad y la diversidad a través de la difusión de **campañas institucionales** contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género, la colaboración con entidades públicas y organizaciones sociales en acciones de sensibilización y la integración sistemática de los valores de **igualdad, diversidad y respeto** en la línea editorial conjunta de televisión, radio y plataformas digitales.

Los avances reportados reflejan un **cumplimiento amplio del artículo 49**, evidenciado en la presencia constante, normalizada y no estereotipada de contenidos sobre diversidad sexual y de género en los medios públicos de Castilla-La Mancha. Se constata una actuación sostenida en los diferentes formatos -televisión, radio y entorno digital- y en distintas secciones -informativas, entretenimiento- que contribuye a la promoción de la igualdad y a la prevención de la discriminación, con especial atención al impacto en población joven.

Para este **capítulo VIII** (medidas en el ámbito de la comunicación y la información) del **Título III** de la Ley, se sugieren los siguientes **indicadores de resultado o impacto social**:

- › **Incremento de narrativas positivas y normalizadoras en informativos, reportajes y programas** (representación LGTBI sin estereotipos) en medios públicos.
- › **Reducción de contenidos con sesgo o mala praxis** tras la adopción de códigos de autorregulación LGTBI por parte de medios privados.

Para la producción de este informe no se ha contado con datos referentes a estos indicadores propuestos.

4.2.9 *Ámbito de la protección ciudadana*

Título III. Capítulo IX.

Art. 51. Formación de los cuerpos de Policía Local y servicios de urgencias y emergencias de Castilla-La Mancha

Art. 51. Formación de los cuerpos de Policía Local y servicios de urgencias y emergencias de Castilla-La Mancha

La **Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital** informa que, durante el periodo objeto de seguimiento, la Escuela de Protección Ciudadana de Castilla-La Mancha (Dirección General de Protección Ciudadana) ha incorporado formación específica en diversidad sexual y Derechos LGTBI dirigida a la Policía Local.

En 2023, en el marco del XXXII Curso de formación inicial para la categoría de Oficial de Policía Local, se impartió el *Módulo 7. Mejora continua del Servicio. Atención a la diversidad*, con una duración de 3 horas, a cargo de la Asociación Policial por la Defensa de los Derechos Humanos y de su Diversidad (LGTBIPol). Este módulo abordó contenidos orientados a ampliar el conocimiento de las y los agentes sobre conceptos básicos y normativa vinculada al colectivo y mejorar su capacidad de intervención en situaciones relacionadas con la diversidad sexual y de género, así como a fortalecer el enfoque de respeto a los derechos fundamentales en la actuación policial.

En 2024, dentro del XXXIII Curso de formación inicial para la categoría de Oficial de Policía Local, se impartió nuevamente el *Módulo 7. Mejora continua del Servicio. Atención a la diversidad*, en esta ocasión con una duración de 4 horas, a cargo de la Unidad de Gestión de la Diversidad de la Policía Municipal de Madrid. La formación permitió profundizar en la gestión policial de situaciones vinculadas a la orientación sexual e identidad de género, incorporando buenas prácticas desarrolladas por unidades especializadas y reforzando el conocimiento operativo para garantizar una atención adecuada y respetuosa.

Las acciones formativas desarrolladas muestran un **avance significativo** en el cumplimiento del **artículo 51**, al integrar contenidos específicos sobre diversidad sexual y Derechos LGTBI en la formación inicial obligatoria de la **Policía Local**. Si bien la información reportada se centra exclusivamente en los cuerpos policiales y **no se identifican** actuaciones dirigidas a servicios de **urgencias y emergencias**.

Los **indicadores de resultado o impacto social** para este **capítulo IX** (medidas en el ámbito de la protección ciudadana) del **Título III** de la Ley sugeridos son los siguientes:

- › **Cambio en conocimientos, actitudes o prácticas** del funcionariado de la policía local, servicios de urgencias y emergencias tras acciones formativas específicas (medido vía pretest-posttest o encuestas diferidas).
- › **Reducción de quejas por incidentes de odio** en los ámbitos de actuación de sus competencias.

Por el carácter incipiente de la Ley, todavía no se cuenta con datos o estudios específicos que permitan valorar el impacto social de la formación del personal de los cuerpos de Policía Local y servicios de urgencias y emergencias, en la reducción de quejas por incidentes de odio por LGTBIfobia, atendiendo a esta propuesta de indicadores.

4.2.10 Ámbito rural

Título III. Capítulo X.

Art. 52. Igualdad de derechos y oportunidades de personas LGTBI en el medio rural

Art. 52. Igualdad de derechos y oportunidades de personas LGTBI en el medio rural

El **Gobierno de Castilla-La Mancha** incluye en el Programa de Gobierno de 2023-2027 de la XI Legislatura el [compromiso 105](#): *En colaboración con la FEMP impulsaremos la Red de Municipios por la Igualdad y la Diversidad.*

Por ello, en 2025, el Gobierno regional celebró una [reunión de trabajo](#) con la Federación de Municipios y Provincias de CLM (FEMP-CLM), el 8 de enero, con el objetivo de trabajar conjuntamente en el impulso de la **Red de Municipios por la Igualdad y la Diversidad**. Ambas organizaciones fijando como líneas iniciales el **asesoramiento y la formación**, la **elaboración de un reglamento de adhesión municipal** y la **aprobación de un código ético**. En junio de 2025, el Gobierno regional facilitó a la FEMP-CLM en [borrador propuesta del marco normativo](#) de la Red de Municipios y Provincias por la Igualdad y la Diversidad de Castilla-La Mancha.

Además, refiere específicamente a este articulado el [Compromiso 117](#): *Centraremos esfuerzos en actuaciones en el medio rural, con el objetivo de dar visibilidad y generar referentes LGTBI para evitar el éxodo de personas LGTBI, minimizando el concepto de sexilio.*

En esta línea, la **Consejería de Igualdad** ha desarrollado diversas actuaciones dirigidas a garantizar la igualdad de derechos y oportunidades de las personas LGTBI residentes en el medio rural. Las intervenciones se han articulado en torno a tres ejes principales: acceso a recursos especializados, prevención del sexilio y la discriminación, y refuerzo institucional y comunitario en el territorio.

- **Acceso a recursos especializados en el medio rural:** El SAI-LGTBI ha reforzado la accesibilidad de los servicios especializados mediante la atención telemática, garantizando que las personas residentes en municipios rurales puedan recibir acompañamiento psicosocial, asesoramiento jurídico y apoyo comunitario sin necesidad de desplazamiento. Asimismo, los estudios cualitativos impulsados desde el SAI

incorporan un análisis específico del impacto del entorno rural en la calidad de vida de las personas LGBTI, identificando con especial claridad situaciones de aislamiento, sexilio, y barreras de acceso a recursos en zonas rurales. Estos informes han permitido orientar la planificación del servicio y sus intervenciones territoriales. Las acciones formativas y los materiales elaborados por el SAI-LGTBI integran un enfoque inclusivo y adaptado al medio rural, facilitando su uso por profesionales y entidades que desarrollan su labor en municipios pequeños o alejados de áreas urbanas. Las memorias semestrales y anuales del servicio recogen de manera sistemática la distribución territorial de las atenciones, así como el peso creciente de la modalidad telemática como herramienta para garantizar igualdad de acceso.

- *Subvenciones y apoyo a entidades en el medio rural:* La Orden 77/2023, actualizada por la Orden 73/2024, establece como **línea prioritaria** la financiación de actuaciones de sensibilización en el medio rural para prevenir la discriminación, la violencia por LGBTIfobia y el sexilio, estable durante todo el periodo de análisis. Estas convocatorias también impulsan proyectos que promueven la visibilización de las personas LGBTI mediante recursos web, redes sociales u otras tecnologías, con especial orientación a territorios rurales.

En aplicación de la Ley contra la Despoblación de Castilla-La Mancha, las convocatorias contemplan un **incremento económico** para las iniciativas desarrolladas en municipios en riesgo, de intensa y extrema despoblación, favoreciendo la compensación territorial, según se cita en las bases reguladoras:

La cuantía de la subvención de ambas líneas de subvención se incrementará de acuerdo con los siguientes porcentajes:

a) un 20 por ciento cuando el proyecto y/o actividad subvencionada se realice en alguna de las entidades locales definidas como zonas en riesgo de despoblación, con población superior a 2.000 habitantes definidas como zonas de intensa despoblación [...]

b) un 30 por ciento cuando el proyecto y/o actividad subvencionada se realice en alguna de las entidades locales con 2.000 o menos habitantes definidas como zonas de intensa despoblación o con población superior a 2.000 habitantes definidas como zonas de extrema despoblación.

c) un 40 por ciento cuando el proyecto y/o actividad subvencionada se realice en alguna de las entidades locales con 2.000 o menos habitantes definidas como zonas de extrema despoblación.

- *Refuerzo institucional y creación de la Red de Municipios por la Igualdad y la Diversidad:* En 2023 se plantea por primera vez la creación de la “Red de Municipios por la Igualdad y la Diversidad”, como mecanismo de impulso comunitario y de coordinación territorial para promover políticas locales inclusivas en el ámbito rural y urbano. Durante 2025 se avanza en su diseño: en enero de 2025 se celebra una primera reunión con la FEMP-CLM para estudiar el proyecto, y en junio de 2025, la Consejería facilita a la FEMP-CLM el borrador del marco normativo de la Red. Este trabajo sienta las bases para un futuro espacio de colaboración estable entre administraciones locales, orientado a mejorar la equidad territorial y la prevención del sexilio.

Las actuaciones desarrolladas reflejan un **esfuerzo continuado** para dar cumplimiento al **artículo 52**, con una clara orientación a garantizar la igualdad de derechos y oportunidades de las personas LGTBI en el medio rural. En conjunto, las actuaciones avanzan hacia un enfoque integral que combina atención directa, apoyo comunitario, planificación territorial y cooperación interinstitucional. No obstante, **todavía está pendiente operativizar** la Red de Municipios por la Igualdad y la Diversidad.

Los **indicadores de resultado o impacto social** para este **capítulo X** (medidas en el ámbito rural) del **Título III** de la Ley sugeridos son los siguientes:

- › **Incremento en la intención de permanencia** entre personas LGTBI en municipios **rurales** (reducción del sexilio).
- › **Número de municipios adheridos y activos en la Red** de Municipios por la Igualdad y la Diversidad que implementan **acciones de promoción LGTBI**.

Se ofrecen algunos resultados recogidos durante el proceso para la producción de este informe, aun cuando deban tomarse con cautela al ser una muestra reducida y no responden fielmente a los indicadores previamente sugeridos por falta de datos, sino que deben considerarse proxys.

Los datos recabados muestran un panorama desigual en la intervención sobre igualdad LGTBI en el medio rural. Aunque un 21% de las entidades consultadas afirma haber desarrollado **acciones puntuales para evitar el “sexilio”** y promover la igualdad en estos territorios, la mitad (50%) reconoce que no se han implementado iniciativas específicas, lo que evidencia una brecha significativa entre necesidades y actuaciones reales. Sin embargo, este déficit contrasta con el elevado 79% de entidades que sí mantiene una **cooperación estable y continua con las entidades locales**, incluidas las del ámbito rural, para promover la igualdad y la diversidad. Esto sugiere que, si bien existe una red de colaboración activa y consolidada, dicha cooperación no siempre se traduce en programas concretos orientados al entorno rural, donde el riesgo de aislamiento y desplazamiento forzado (“sexilio”) sigue siendo más acusado. En conjunto, los resultados indican que las bases para actuar están creadas —a través de la cooperación institucional— pero que aún persiste una falta de acciones específicas que respondan a la realidad particular de las personas LGTBI en el medio rural.

A partir de los datos de ayudas concedidas para favorecer la igualdad y la no discriminación de las personas pertenecientes al colectivo LGTBI y visibilización del movimiento asociativo LGTBI, se puede constatar el número de municipios dónde se realizan. Así, en 2023 se realizaron actividades en 50 municipios, de los cuales 26 eran municipios con índice de despoblación. En la convocatoria 2024, se llevaron a cabo actividades en 54 municipios, de los cuáles 25 tenían despoblación. En 2025, se llevaron a cabo actividades en 72 municipios, de los cuáles 32 tenían despoblación. En total, sin contabilizar los municipios en los que se realizan actividades en las tres convocatorias (según los archivos recibidos), ascienden a **107 municipios** diferentes para el periodo **2023-2025**, de los cuales **51** son **con índice de despoblación**, es decir, en el 48% de ellos.

4.3 Título IV. Medidas para garantizar la igualdad de las personas LGTBI

4.3.1 Atención y reparación

Título IV.	Art. 56. Protección integral, real y efectiva.	
Capítulo II.	Art. 57. Prevención e intervención en situaciones de acoso y ciberacoso.	

Art. 56. Protección integral, real y efectiva.

La **Consejería de Igualdad** ha desarrollado actuaciones orientadas a garantizar la protección integral, real y efectiva de las personas LGTBI en Castilla-La Mancha. La intervención pública se ha articulado en torno al despliegue y consolidación del SAI-LGTBI como dispositivo especializado y coordinado.

En 2023 se crea y pone en funcionamiento el SAI-LGTBI, iniciándose la prestación de una atención integral que aborda de manera coordinada las dimensiones social, psicológica, jurídica, sexológica, educativa y administrativa, tanto en modalidad presencial como telemática. Esta puesta en marcha supone el primer dispositivo autonómico estructurado para garantizar la protección integral y el acompañamiento especializado a personas LGTBI y a sus familias.

En el marco de la intervención psicosocial prevista en la Ley, el servicio desarrolla los llamados **Grupos de Ayuda Mutua (GAM)**, concebidos como espacios seguros de apoyo emocional entre iguales y fortalecimiento de redes comunitarias, complementando la atención individual desde las áreas psicológica y social del servicio. Durante el periodo evaluado, se pusieron en marcha:

- Un GAM dirigido a personas LGTBI solicitantes de asilo y refugiadas;
- Dos GAMs centrados en el bienestar emocional y la gestión del estrés mediante prácticas de mindfulness;
- Un GAM específico para personas trans, orientado al acompañamiento en los procesos de transición, validación emocional y afrontamiento psicosocial;
- Un GAM dirigido a mujeres LBT, como espacio de apoyo mutuo, empoderamiento y abordaje de experiencias de discriminación múltiple (que a la fecha no se mantiene).

En 2024 se consolida el modelo de atención, ampliándose el número de personas atendidas, reforzando el seguimiento de casos e incorporando de manera sistemática un **enfoque interseccional**. El servicio incrementa su capacidad para identificar y atender situaciones de especial vulnerabilidad (personas residentes en el medio rural, migrantes y solicitantes de asilo, situaciones de violencia o discriminación o problemáticas de salud mental asociadas a estrés minoritario). Esta consolidación se acompaña de estudios cualitativos que analizan la situación general del colectivo y la salud mental de las personas LGTBI, aportando un diagnóstico actualizado para orientar la intervención pública.

En 2025 la atención integral se mantiene como eje central de la intervención en materia LGTBI. El 17 de julio de 2025 se modifica el contrato del servicio para **ampliar el equipo con cuatro profesionales de Trabajo Social**, uno por cada provincia (Albacete, Ciudad Real, Cuenca y

Guadalajara), abriendo así **oficinas provinciales de atención**. Esta ampliación supone un avance sustantivo en la proximidad del servicio a la ciudadanía, permitiendo mejorar la atención presencial, reforzar el acompañamiento sostenido, reducir tiempos de respuesta y aumentar la coordinación con recursos municipales y entidades sociales. Desde 2025 el servicio opera, por tanto, con una estructura territorializada que fortalece la cobertura real y efectiva en toda la región.

En términos de alcance de la atención, 2023-2025, el SAI-LGTBI ha realizado un total de 7.050 atenciones a personas LGTBI, tanto en las áreas de intervención social, como atención psicológica y asesoramiento jurídico (ver detalle al final de este título que valora el incremento de su uso).

Las actuaciones realizadas evidencian un **cumplimiento significativo del artículo 56** mediante la consolidación del SAI-LGTBI, servicio que ha superado las 7.000 intervenciones en menos de tres años. Gracias a su enfoque interseccional y a la expansión territorial del servicio en 2025 a todas las provincias, se garantiza una atención integral. Este despliegue constituye uno de los avances más destacados de la Ley 5/2022, asegurando una protección de derechos accesible en todo el territorio.

Art. 57. Prevención e intervención en situaciones de acoso y ciberacoso.

El **Gobierno de Castilla-La Mancha** incluye en el Programa de Gobierno de 2023-2027 de la XI Legislatura el [Compromiso 108](#): *Daremos los pasos necesarios para la consolidación de un Observatorio contra la discriminación en Castilla-La Mancha que ofrezca información, apoyo y asistencia a las víctimas de delitos e incidentes de odio, a nivel transversal e interseccional.*

Como se menciona en el artículo 13, la JCCM ha avanzado en la puesta en marcha de un futuro Observatorio contra la Discriminación en Castilla-La Mancha, apoyándose en el trabajo desarrollado por el Observatorio contra la LGTBIfobia de Castilla-La Mancha, gestionado por la asociación WADO LGTBI. Este recurso actúa como un mecanismo de información, asesoramiento y detección de situaciones LGTBIfóbicas, además de ofrecer acciones de sensibilización, acompañamiento y formación dirigidas tanto a personas LGTBI como a entidades que requieran apoyo.

La **Consejería de Igualdad** ha desarrollado actuaciones continuadas para la prevención, detección e intervención ante situaciones de acoso y ciberacoso por motivos de orientación sexual, identidad o expresión de género, en el marco del SAI-LGTBI. Las actuaciones se han dirigido tanto a la protección directa de las víctimas como al fortalecimiento de la coordinación institucional.

En 2023, el SAI LGTBI realiza labores de intervención directa ante situaciones de acoso y discriminación, ofreciendo una atención multidisciplinar que incluye apoyo psicológico para gestionar el impacto emocional, asesoramiento jurídico sobre derechos y procedimientos de denuncia, orientación social y acompañamiento en contextos de vulnerabilidad, así como atención especializada en casos de ciberacoso y violencia en entornos digitales. Ese mismo año se impulsa el uso de la aplicación Alertcops, para facilitar la comunicación rápida y discreta con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, reforzando la protección de las víctimas en situaciones de riesgo.

En 2024 la intervención se amplía con un enfoque preventivo y reparador, orientado a evitar la revictimización mediante la detección temprana de casos de acoso y ciberacoso, y la orientación tanto a las personas usuarias como a sus familias, especialmente cuando se trata de menores de edad. Se intensifica la coordinación con recursos educativos, sociales, sanitarios y jurídicos para mejorar la respuesta institucional, al tiempo que se mantiene la atención en situaciones de violencia intragénero y se abordan casos de violencia de género contra mujeres trans sin documentación rectificadora, que requieren una atención especialmente cuidadosa por las barreras de acceso a los recursos ordinarios. Durante este año también se reporta un aumento de agresiones hacia menores de edad trans en ámbitos familiares, escolares y sanitarios.

En 2025 la intervención frente al acoso y el ciberacoso se consolida como una línea estructural del servicio, manteniendo el acompañamiento psicosocial, la orientación jurídica y la atención prioritaria a las personas en situación de mayor vulnerabilidad. Asimismo, se afianza la colaboración con otros agentes institucionales, y se desarrollan reuniones con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado para mejorar la coordinación y la detección de riesgos:

- Encuentro con el grupo EVO (Equipos contra el Extremismo Violento) de la Policía Nacional, que se celebra en Ciudad Real
- Reunión con la Unidad de Información de la Guardia Civil, que tiene lugar en Cuenca.

Ambas reuniones cuentan con la participación de las delegaciones provinciales de la Consejería de Igualdad y sientan las bases para extender esta coordinación al resto del territorio durante 2026.

La promoción del uso de herramientas como Alertcops para reforzar la protección de las víctimas, junto a las actuaciones de prevención e intervención del SAI-LGTBI frente al acoso y el ciberacoso, suponen **avances** hacia una respuesta institucional **progresiva** del **artículo 57**.

Los **indicadores de resultado o impacto social** sugeridos para este **capítulo II** (atención y reparación) del **Título IV** de la Ley son los siguientes:

- › Incremento del **uso del SAI-LGTBI** (Tendencia en número de consultas atendidas, derivaciones y resoluciones satisfactorias)
- › **Expansión territorial** de medidas y recursos LGTBI (% de provincias o municipios que aplican acuerdos de forma activa – educación, cultura, juventud, sanidad, acogimiento residencial temporal –).
- › Porcentaje de centros educativos, sanitarios y servicios sociales que aplican **protocolos de actuación para prevenir** situaciones de **acoso y ciberacoso LGTBIfóbico** antes de que éstas escalen.

De manera preliminar se presentan los datos obtenidos de las **atenciones realizadas** en el SAI-LGTBI (ver siguiente tabla) donde se observa un **uso creciente** en las áreas de atención psicológica y social según el cómputo anual, no así en la atención jurídica.

Tabla 8. Número de atenciones por área y año del SAI-LGTBI CLM

	Área social	Área psicológica	Área jurídica	Total
2023	471	865	316	1.652
2024	712	1.561	244	2.517
2025	966	1.640	275	2.881
Total	2.149	4.066	835	7.050

Fuente: memorias anuales SAI-LGTBI

Tabla 9. B) Número de atenciones de consulta e información más atenciones especializadas por área y año del SAI-LGTBI CLM

	Consulta e información	Área social	Área psicológica	Área jurídica	Total
2023	1.079	471	865	316	2.731
2024	1.334	712	1.561	244	3.851
2025	1.616	966	1.640	275	4.497
Total	4.029	2.149	4.066	835	11.079

En cuanto a la **expansión territorial**, solo se dispone de la información del despliegue del propio **SAI-LGTBI**, quedando pendiente obtener información sobre aquellas provincias o municipios que aplican acuerdos de forma activa – educación, cultura, juventud, sanidad, acogimiento residencial temporal – para personas LGTBI. No obstante, con los datos sobre percepción recabados, los mecanismos de coordinación entre ámbitos de actuación se considera un tema pendiente para que las derivaciones acaben en itinerarios personalizados de salida exitosa.

Para analizar la expansión del SAI-LGTBI se han tomado en consideración las atenciones de personas con expediente abierto, es decir el total de altas nuevas registrado para el periodo (2023-2025) según la tabla que se presenta a continuación. Ello engloba un total acumulado de 486 casos.

Tabla 10. Tasa de crecimiento territorial atenciones SAI-LGTBI 2023-2025

Provincia	Número de altas nuevas			Tasa crecimiento
	2023-2024	2024-2025	2025-2026	
Albacete	28	10	37	32%
Ciudad Real	15	16	21	40%
Cuenca	9	7	17	89%
Guadalajara	20	10	33	65%
Toledo	90	98	75	-17%
TOTAL	162	141	183	

Fuente: memorias anuales SAI-LGTBI

En términos de expansión del SAI-LGTBI CLM se observa que el mayor crecimiento (del último año respecto del primero) se da en Cuenca, seguido de Guadalajara, ambos por encima de la media.

En cuanto a aspectos más cualitativos, se reporta por parte de los agentes consultados, como el servicio (SAI-LGTBI) se considera un referente entre personas LGTBI al ser un **espacio seguro**, un servicio público, gratuito y accesible y respetuoso con los ritmos vitales y la diversidad.

En relación con el indicador de los servicios públicos que aplican **protocolos** antes de que las situaciones de **acoso** y o **ciberacoso LGTBIfóbico** escalen, no se cuenta con datos específicos que permitan medir este indicador ni valorar su impacto real en la prevención del acoso LGTBIfóbico o en la reparación de las víctimas.

Sin embargo, la Ley prevé la generación de nueva evidencia a través de lo establecido en el Artículo 56.3, que contempla la elaboración de una guía de identificación, registro y acompañamiento de víctimas de LGTBIfobia, en la que se recogerán todas las formas y expresiones de discriminación. Esta guía podrá convertirse en una fuente fundamental para evaluar este indicador (construyendo una línea de base a partir de sus registros y contenidos).

5 Conclusiones

La **Ley 5/2022, de 6 de mayo, de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI en Castilla-La Mancha** se enmarca en un proceso de ampliación de derechos y construcción de políticas públicas orientadas a garantizar que todas las personas puedan desarrollar su vida en libertad, sin discriminación por motivos de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales o pertenencia a familias LGTBI. A pesar de los avances, persisten desafíos para enfrentar la LGTBIfobia o la necesidad de posibilitar formas más inclusivas de convivencia en todos los ámbitos de la vida durante todo el ciclo vital. En este informe, se revisa el grado de cumplimiento y el impacto social de algunos contenidos de la Ley desde su aprobación hasta finales de 2025.

Conclusiones en relación con el grado de cumplimiento

1. El análisis del grado de cumplimiento de la selección de artículos del Título II, III y IV muestra un **avance significativo, aunque claramente desigual**, en el despliegue de la Ley 5/2022. De los 44 artículos evaluados (13 artículos del Título II, 29 artículos del Título III y 2 artículos del Título IV): 9 presentan un desarrollo avanzado, evidenciando una implementación sólida y sostenida; 28 artículos se encuentran iniciados o muestran progresos parciales, lo que indica que las actuaciones han comenzado, pero aún no alcanzan el nivel previsto en la norma; 4 artículos no han sido iniciados, reflejando áreas de política pública pendientes de activación; y 3 artículos carecen de información suficiente para determinar su grado de cumplimiento. Este reparto evidencia que, si bien existen avances relevantes, el desarrollo del Título II continúa siendo incompleto y requiere una mayor consolidación en ámbitos clave para garantizar el despliegue homogéneo de la Ley.

Artículos	
Desarrollo avanzado (9)	10, 12, 14, 15, 16, 20, 40, 46 y 49
Iniciado/Progresos parciales (28)	11, 13, 17, 18, 19, 23, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 34, 35, 37, 38, 39, 42, 43, 44, 45, 47, 48, 51, 52, 56 y 57
Sin iniciar (4)	21, 22, 31 y 41
Sin información (3)	24, 33 y 50

2. El primer ciclo de implementación de la Ley 5/2022 (mayo 2022–diciembre 2025) ha puesto en marcha la arquitectura básica de atención y promoción de derechos LGTBI en Castilla La Mancha, con **avances notables en reconocimiento institucional** (artículo 10), **formación y sensibilización** (Capítulo II del Título II), y **apoyo al tejido asociativo**:
 - La **creación y consolidación del SAI-LGTBI** como servicio público gratuito y multidisciplinar constituye el principal pilar de la política LGTBI regional.
 - Se consolida un **marco estable de subvenciones** específicas (Orden 77/2023) por 107.000 € anuales (2023–2025), reforzando el ecosistema asociativo y las acciones de sensibilización y apoyo comunitario.

- La **formación al personal público** y a profesionales muestra un despliegue sostenido con cursos de la Escuela de Administración Regional -EAR- (dos ediciones en 2024 y una en 2025), una línea específica del Centro Regional de Formación del Profesorado -CRFP-, y acciones del Servicio de Atención Integral -SAI-LGTBI- en centros educativos y formación sanitaria, fundamentalmente.
 - La **comunicación institucional** y la **sensibilización** se han institucionalizado con campañas integrales del Orgullo y la visibilización de efemérides apoyadas con materiales técnicos y boletines bibliográficos, con un despliegue territorial equilibrado.
3. La **gobernanza formal** (Comisión de Diversidad y Consejo LGTBI) y la **planificación estratégica** (Plan Estratégico LGTBI) siguen **pendientes** de culminación, lo que limita la coordinación interdepartamental, la priorización de acciones y la definición común de indicadores y estándares.
 4. En referencia al cumplimiento por ámbitos de actuación (bienestar social, familia, empleo, deporte, universidad, salud reproductiva y estadística sanitaria) según los **capítulos sectoriales del Título III y IV, el cumplimiento es desigual**.

Como avance significativo destaca la creación en 2025 en el SESCOAM de la Unidad de Atención Sanitaria a Personas Trans e Intersexuales (GAI de Cuenca), con un equipo multidisciplinar y una cartera de servicios integral. También destaca la formación impartida por el SESCOAM a profesionales del ámbito sanitario y las sesiones formativas de la Escuela de Protección Ciudadana dirigidas a la Policía Local sobre atención a la diversidad. Progresos sostenidos se dan con iniciativas como el Plan de Igualdad y Convivencia en educación, la Estantería Arcoíris en cultura, la financiación de proyectos internacionales de cooperación para el desarrollo para afrontar la discriminación múltiple en países donde los derechos se ven comprometidos, la promoción del turismo inclusivo, la presencia de contenidos sobre diversidad sexual y de género en los medios públicos de CLM, entre otros avances.

Desafíos que persisten refieren a la documentación administrativa y sanitaria; la ausencia de protocolos específicos en la atención al acoso y ciberacoso por LGTBIfobia en los distintos sectores; débil adopción o implantación de planes LGTBI en empresas, así como la falta de coordinación sistemática con el SAI-LGTBI. El cumplimiento también se percibe desigual en cuanto a la extensión territorial.

Conclusiones en relación con el impacto social

5. El **impacto social** se aprecia **emergente pero aún incipiente** y mayoritariamente captado por indicadores de proceso. Consolidarlo exige una medición sistemática, una coordinación interdepartamental efectiva y una cobertura territorial homogénea de las actuaciones. Algunos **datos preliminares** muestran:
 - La **visibilidad y el acceso a recursos** con señales de avance: las visitas a la web del SAI-LGTBI aumentan (6.579 en 2023; 8.921 en 2024; 11.450 en 2025); el **79%** de las entidades consultadas conoce el SAI-LGTBI y **29%** percibe mejor acceso a recursos. Son indicios positivos, aunque aún **indirectos** y sin series estadísticas oficiales.

- Una consolidación del **SAI-LGTBI** como referente público, considerado espacio seguro. Entre 2023 y 2025 prestó **7.050 atenciones**, se coordinó con el 028 estatal y se territorializó en 2025 con **presencia física en las cinco provincias**, reforzando la accesibilidad y el enfoque interseccional.
- La **Unidad de Atención Sanitaria a Personas Trans e Intersexuales** (GAI de Cuenca) en su primer semestre de existencia reporta actividad en endocrinología, pediatría, psiquiatría y psicología.
- Se consolida un marco de **subvenciones específicas** que han financiado **88 proyectos y 70 ayudas a asociaciones** en el trienio, reforzando la visibilidad y actuación en 107 municipios, 51 de ellos con índice de despoblación (48%).
- La **formación del personal público** de consejerías alcanza, en el trienio, a **1.251 personas** que han participado en los cursos y actividades formativas programadas con temario específico LGTBI (sin contar formaciones adicionales realizadas en centros educativos y otras acciones dirigidas a entidades del tercer sector).
- La **cultura** actúa como **motor de visibilidad** (amplia organización y participación en actividades inclusivas), mientras que el **deporte** aparece como **ámbito rezagado**, con escaso conocimiento de protocolos anti-LGTBIfobia y ausencia de una política autonómica específica.

El balance general es el de una política pública que avanza con solidez en los pilares institucionales, pero que aún presenta márgenes amplios de mejora para asegurar una implementación plenamente coherente, homogénea y orientada al impacto social. Para su madurez: requiere fortalecer la gobernanza, homogeneizar procedimientos, desplegar medidas sectoriales específicas y, sobre todo, desarrollar un sistema estable de datos e indicadores que permita medir su impacto social en los próximos ciclos.

6 Recomendaciones

R1. Culminar la gobernanza prevista en la Ley para asegurar coherencia y dirección estratégica. Resulta prioritario completar la constitución de la **Comisión de Diversidad** y del **Consejo LGTBI**, así como impulsar la elaboración del **Plan Estratégico de Políticas Públicas LGTBI**. La ausencia de estos órganos limita la capacidad institucional para coordinar de manera estable las actuaciones entre consejerías y dificulta la participación sistemática del tejido asociativo. Por otro lado, la falta de un plan estratégico de políticas públicas LGTBI impide disponer de un marco de planificación compartido que ordene los esfuerzos, establezca prioridades y facilite el seguimiento de los objetivos de la Ley.

R2. Reforzar y territorializar la capacidad operativa del SAI-LGTBI como estructura central del sistema. El SAI-LGTBI se ha consolidado como un recurso imprescindible, pero necesita aumentar su capacidad estructural para ejercer plenamente el papel que la Ley le asigna. Se recomienda su **gestión pública directa** para asegurar su estabilidad y permanencia. También se sugiere reforzar la presencia territorial ya iniciada, **mejorar su coordinación con todas las consejerías** y clarificar sus funciones como nodo articulador de información, asesoramiento técnico y acompañamiento especializado en todo el territorio, especialmente en zonas rurales.

R3. Homogeneizar la actuación administrativa y fortalecer su capacidad operativa. La implementación de la Ley presenta desigualdades considerables entre ámbitos sectoriales. Para garantizar una aplicación plena y homogénea de la Ley, se recomienda desarrollar un **paquete común de directrices y herramientas administrativas** que incluya formularios revisados, orientaciones para el personal tramitador y criterios uniformes de actuación en todos los servicios públicos. Atendiendo a la recomendación anterior, se sugiere que esta homogeneización de instrumentos se acompañe de la **capacidad técnica del SAI-LGTBI para prestar asesoramiento transversal** y apoyar a las distintas consejerías en la actualización de sus procedimientos. Con ello se logrará una administración más coherente, accesible y preparada para responder a las necesidades del colectivo en todo el territorio.

R4. Crear un sistema autonómico de datos, seguimiento y evaluación que permita medir avances reales. La ausencia de registros oficiales y de indicadores dificulta valorar el impacto social de la Ley. Se recomienda establecer un **sistema de datos estable, interoperable y coordinado** -incluyendo estadísticas sobre discriminación, incidentes de odio, salud, empleo, protección social y atención institucional- que permita realizar evaluaciones y estudios periódicos que sirvan para orientar las políticas públicas en la región.

R5. Intensificar el despliegue territorial y la equidad en la implementación, con foco en ámbitos rezagados y poblaciones vulnerables. Las actuaciones muestran una cobertura desigual entre provincias y sectores. Para garantizar la igualdad real, se recomienda **reforzar la presencia institucional en el ámbito rural y en municipios pequeños**, mejorar el acompañamiento en procesos de acogimiento y adopción, desarrollar medidas específicas para jóvenes y mayores LGTBI, profesionalizar la intervención en casos de violencia intrafamiliar o comunitaria y fortalecer la prevención en empleo y deporte. La **equidad territorial** debe convertirse en un principio operativo que oriente la asignación de recursos y la priorización de actuaciones.

7 Anexos

7.1 Referencias documentales

7.1.1 Marco normativo y fuentes programáticas

[Ley 5/2022, de 6 de mayo, de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI de Castilla-La Mancha](#)

[Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha](#)

[Orden 243//2022, de 20 de diciembre, de la Consejería de Igualdad y Portavoz, por la que se regula la estructura, composición y funcionamiento del Servicio de Atención Integral a personas LGTBI](#)

Proyecto de Decreto por el que se regula la composición, estructura y el régimen de funcionamiento de la Comisión de Diversidad y del Consejo LGTBI de Castilla-La Mancha ([enlace web JCCM](#))

[Resolución de 23/06/2025, de la Dirección-Gerencia, por la que se crea la Unidad de Atención Sanitaria a Personas Trans e Intersexuales.](#)

[II Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de CLM](#)

7.1.2 Fuentes estadísticas y datos oficiales

Memoria Anual de la Fiscalía de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha (2023, 2024 y 2025)

Servicio de Atención a Personas LGTBI de CLM (**SAI LGTBI**): Memorias o informes sobre el número de atenciones y demandas en CLM que recibe el Servicio.

7.1.3 Estudios, informes y otras fuentes documentales

[Guía de Buenas Prácticas para el sector turístico LGTBI+ en Castilla-La Mancha](#) (2025)

[Estudio sobre las necesidades del colectivo Trans y sus familias en Castilla-La Mancha](#) (2016)

[Experiencias: Personas Trans y sus familias en Castilla-La Mancha](#) (2016)

7.1.4 Webs de referencia

[Castilla-La Mancha, el valor del compromiso](#)

[Igualdad en la Diversidad LGTBI](#)

[Servicio de atención integral a personas LGTBI](#)

[Observatorio contra la LGTBIfobia de Castilla-La Mancha](#)

7.2 Ficha de recogida de información

Archivo en formato excel independiente.

	A	B	C	D	E	F	G	H				
1	Instrucciones											
2												
3	1) En la pestaña correspondiente a su consejería, encontrará las medidas que son de su responsabilidad											
4	2) Para cada medida, se solicita la cumplimentación de las columnas: F-G-H-I-J-K											
5												
6	F		G		H		I		J		K	
7	SEGUIMIENTO				HITOS							
8	Realización		Estado		2022		2023		2024		2025	
9	(Sí/No)		(2025)									
10	3) Las columnas F y G , sobre el seguimiento de implementación de las medidas, se responden mediante una lista desplegable que aparece al pulsar sobre cada casilla:											
11	F: Respuesta "sí" o "no", sobre la realización o no de la medida											
12	G: Respuesta "No iniciada"; "Iniciada-En proceso"; y "Finalizada", en función del estado de la medida al cierre de 2025 .											
13	4) En las columnas H-I-J-K, la respuesta es abierta (puede introducir el texto que precise). Para cada medida, se solicita la descripción de las acciones que se han desarrollado cada año y que estarían enmarcadas en la implementación de la Ley 5/2022.											
14	* En lo posible, se requiere adjuntar evidencias sobre las acciones reportadas, bien a través de enlaces web o mediante la remisión de documentos por correo electrónico a las siguientes direcciones: cbe@red2red.net ; elena.saura@red2red.net											
15	¡ MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN !											

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
	Titulo	Consejería	Asignación	Literal índice	Contenido actuaciones realizadas	Realización (Sí/No)	Estado (2025)	Organismo responsable	2022	2023	2024	2025
1	Titulo II	CAP I	10	Reconocimiento y apoyo institucional	Se ha promovido una política activa e integral para la atención de personas LGTBI			Consejería de Igualdad				
2	Titulo II	CAP I	10	Reconocimiento y apoyo institucional	Respaldo a la celebración de fechas conmemorativas visibilización LGTBI			Todas las Consejerías				
3	Titulo II	CAP I	10	Reconocimiento y apoyo institucional	Campanas de visibilización para reducir la discriminación múltiple mujeres LGTBI			Ministerio de la Mujer				
4	Titulo II	CAP I	11	Documentación administrativa	Se han facilitado medidas y mecanismos para adecuar la documentación administrativa a la heterogeneidad y circunstancias personas LGTBI			Todas las Consejerías				
5	Titulo II	CAP I	11	Documentación administrativa	Respeto a la confidencialidad datos relativos a la identidad sexual de las personas transsexuales o trans			Todas las Consejerías				
6	Titulo II	CAP I	12	Contratación administrativa y subvenciones	Se han realizado medidas específicas para la contratación pública de personas LGTBI			Todas las Consejerías				
7	Titulo II	CAP I	12	Contratación administrativa y subvenciones	Se incluye en licitaciones (delego de obligación y empresa adjudicatario) la aplicación de medidas destinadas a promover la igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, desarrollo sexual o pertenencia a familias LGTBI			Todas las Consejerías				
8	Titulo II	CAP I	12	Contratación administrativa y subvenciones	Se incorpora en Bases Reguladoras de Subvenciones Públicas la valoración efectiva de igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, desarrollo sexual o pertenencia a familias LGTBI			Todas las Consejerías				
9	Titulo II	CAP I	13	Garantía estadística	Se elaboran y publican estadísticas relativas a: agresiones o discriminaciones contra personas LGTBI; denuncias penales; Resoluciones administrativas y sentencias judiciales			Consejería de Igualdad				
10	Titulo II	CAP I	13	Garantía estadística	Se han elaborado estudios cualitativos relativos a la situación de personas LGTBI y su realidad en CLM			Consejería de Igualdad				
11	Titulo II	CAP I	13	Garantía estadística	Se han firmado acuerdos y convenios con otras administraciones públicas y organizaciones para conocer periódicamente la situación LGTBI a través de estadísticas censales			Consejería de Igualdad				
12	Titulo II	CAP I	14	Formación del personal de las Administraciones Públicas	Se han impartido formaciones a profesionales que prestan servicios en todos los ámbitos de la administración sobre materia LGTBI			Todas las Consejerías				
13	Titulo II	CAP I	15	Campañas de información	Se han realizado campañas y acciones informativas sobre los derechos de personas LGTBI y deberes del personal al servicio de las AMP, así como de los recursos disponibles en CLM			Todas las Consejerías				
14	Titulo II	CAP I	16	Campañas de sensibilización	Se han realizado campañas y acciones de sensibilización para promover el valor positivo de la diversidad sexual con especial atención a las personas más vulnerables			Todas las Consejerías				
15	Titulo II	CAP II	17	Coordinación administrativa	Se ha informado anualmente desde la Consejería competente al Consejo de Gobierno del alcance de la aplicación de esta ley			Consejería de Igualdad				
16	Titulo II	CAP II	18	Consejo de Diversidad	El Consejo LGTBI está creado y actúa como órgano colegiado			Consejería de Igualdad				
17	Titulo II	CAP II	19	Consejo LGTBI de Castilla-La Mancha	El Consejo LGTBI está creado y actúa como órgano consultivo y de participación ciudadana			Consejería de Igualdad				
18	Titulo II	CAP II	20	Servicio de atención integral a personas LGTBI	El servicio público de atención integral de información, atención y asesoramiento psicológico, psicológico, legal, social y administrativo está en funcionamiento en CLM brindando atención permanente			Consejería de Igualdad				
19	Titulo II	CAP II	21	Acogimiento residencial temporal de personas LGTBI en situación de vulnerabilidad	El sistema de acogida residencial para personas LGTBI en especial vulnerabilidad está en funcionamiento			Consejería de Igualdad				
20	Titulo II	CAP II	22	Coordinación y atención de la diversidad sexual en Castilla-La Mancha	Se ha elaborado el Plan Estratégico de Políticas Públicas LGTBI para la coordinación y atención de la diversidad sexual en CLM			Consejería de Igualdad				
21	Titulo II	CAP I	23	Reposicionamiento a personas LGTBI en situación de vulnerabilidad	Se han realizado medidas y actuaciones de apoyo a personas LGTBI en situación de vulnerabilidad (por razón de edad, situación de dependencia, discapacidad, origen étnico, etc.)			Consejería de Bienestar Social				
22	Titulo II	CAP I	24	Protección de la juventud LGTBI	Se han promovido acciones de sensibilización dirigidas a la juventud hacia la diversidad sexual y se promueven buenas prácticas			Consejería de Bienestar Social (Juventud)				
23	Titulo II	CAP I	24	Protección de la juventud LGTBI	Se han realizado cursos de formación para personas mediadoras, monitoras y formadoras juveniles para prevenir la LGTBIphobia			Consejería de Bienestar Social (Juventud)				
24	Titulo II	CAP I	25	Protección de las personas mayores LGTBI	Se promueve la protección para la promoción de la autonomía personal y el envejecimiento activo de las personas mayores LGTBI y el acceso a una atención integral adaptada a sus necesidades (Inclusión en Residencias, Servicios y Programas del Sistema Público de Servicios Sociales)			Consejería de Bienestar Social				
25	Titulo II	CAP II	26	Protección de la diversidad familiar	Se han realizado programas de información dirigidos a familias para la promoción de la igualdad de las personas LGTBI más vulnerables por razón de edad y de género (especial atención a las mujeres LGTBI)			Consejería de Bienestar Social (Infancia y Familia)				
26	Titulo II	CAP II	27	Adopción y acogimiento familiar	Valoración de la idoneidad en los procesos de adopción y acogimiento sin discriminación por motivo de orientación sexual, identidad sexual o expresión de género			Consejería de Bienestar Social (Infancia y Familia)				
27	Titulo II	CAP II	27	Adopción y acogimiento familiar	En los hogares de protección a infancia y adolescencia se trabaja la diversidad familiar para en caso de adopción y acogimiento las MBH sean conscientes de la diversidad familiar			Consejería de Bienestar Social (Infancia y Familia)				
28	Titulo II	CAP II	27	Adopción y acogimiento familiar	Se realiza formación a familias acogedoras de personas menores de edad LGTBI para afrontar y corregir cualquier situación de discriminación			Consejería de Bienestar Social (Infancia y Familia)				

7.3 Cuestionario a entidades LGTBI

Introducción

Estimada entidad,

La Consejería de Igualdad, a través del Servicio de Igualdad en la Diversidad LGTBI, está elaborando el *Informe trienal sobre el grado de cumplimiento e impacto social de la Ley 5/2022, de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI en Castilla-La Mancha*.

Este informe tiene como objetivo evaluar cómo la Ley 5/2022 ha contribuido a garantizar la igualdad real, la no discriminación y la protección integral de las personas LGTBI en Castilla-La Mancha.

Por ello, nos gustaría conocer la percepción y experiencia de las entidades que trabajan en la defensa de los derechos LGTBI. Su participación es fundamental para evaluar avances, retos y propuestas.

El cuestionario toma como referencia la estructura de la Ley 5/2022, pero no aborda todas sus disposiciones, centrándose en aquellos artículos que prevén la intervención y colaboración del Tercer Sector, donde su experiencia resulta clave para valorar la aplicación efectiva y el impacto de la norma.

Sus respuestas serán anónimas y tratadas conforme a la normativa de protección de datos, y la información recogida se utilizará exclusivamente para la elaboración del informe trienal previsto en la Ley 5/2022.

Gracias por su colaboración.

Bloque 0. Perfil de la entidad

1. Nombre de la entidad:

2. Ámbito territorial de actuación:

- Estatal
- Autonómico (CLM)
- Provincial
- Local

3. Provincia principal de intervención (marque todas las que corresponda):

- Albacete
- Ciudad Real
- Cuenca
- Guadalajara
- Toledo

4. Entorno predominante:

- Urbano (más de 20.000 habitantes)
- Rural intermedio (entre 2.000 y 20.000 habitantes)
- Rural con riesgo de despoblación (2.000 habitantes o menos)

5. Dentro del colectivo LGTBI, ¿con cuáles de los siguientes grupos interviene mayoritariamente? (Marque todos los que correspondan)

- Juventud
- Personas mayores
- Mujeres LTB
- Hombres GTB
- Bisexuales
- Personas trans
- Intersex
- Migrantes / Refugiadas
- Discapacidad
- Otras (especifique)

Bloque 1. Percepción sobre el impacto de la Ley por ámbitos sectoriales

Ámbito del bienestar social

6. Cambios percibidos en el ámbito del bienestar social (1–5):

¿En qué medida considera que los recursos sociales son inclusivos y respetan la identidad sexual de las personas?

¿En qué medida considera su entidad que la Junta ha desarrollado medidas de apoyo y protección suficientes dirigidas a...?

- personas menores de edad LGTBI
- personas jóvenes LGTBI expulsadas o forzadas a marcharse del domicilio familiar
- personas menores LGTBI bajo tutela de la Administración
- personas LGTBI con discapacidad
- personas mayores LGTBI

7. ¿Ha identificado algún cambio en el ámbito del bienestar social desde la aprobación de la Ley? (pregunta abierta)

Ámbito familiar

9. ¿Conoce algún supuesto de discriminación en procesos de acogimiento y adopción?

- Sí
- No
- NS/NC

10. ¿Ha identificado algún cambio en el ámbito familiar desde la aprobación de la Ley?

Ámbito de la salud

11. Cambios percibidos (1–5):

- ¿El sistema sanitario ofrece un trato respetuoso y no patologizante hacia las personas LGTBI?
- ¿Se garantiza el acceso a la salud sexual y reproductiva?
- ¿Se garantiza el acceso a la reproducción asistida a todas las mujeres del colectivo y personas trans con capacidad de gestar?
- ¿Se garantiza la atención ginecológica o urológica a personas trans según su genitalidad?
- ¿Se garantiza la atención ginecológica o urológica a personas intersex según su desarrollo sexual?

12. ¿Conoce casos en los que no se haya respetado la identidad en la documentación sanitaria?

- Sí
- No
- NS/NC

13. ¿Ha identificado cambios en el ámbito de la salud desde la aprobación de la Ley?
(pregunta abierta)

Ámbito educativo

14. Cambios percibidos (1–5):

- ¿Se garantiza un entorno seguro para alumnado trans/intersex (nombre sentido, aseos)?

15. ¿Existen protocolos educativos contra la exclusión y violencia por LGTBIfobia?

- Sí
- No
- NS/NC

16. ¿Ha identificado cambios en el ámbito educativo desde la aprobación de la Ley?
(pregunta abierta)

Ámbito de la cultura y el deporte

17. Participación en eventos culturales inclusivos:

- Sí, organizados por la propia entidad
- Sí, organizados por la Administración
- No
- NS/NC

18. ¿Existen protocolos contra la LGTBIfobia en el deporte en CLM?

- Sí
- No
- NS/NC

19. Cambios percibidos (1–5) sobre políticas de apoyo y visibilidad a asociaciones LGTBI.

20. ¿Ha identificado cambios en el ámbito de la cultura y el deporte desde la aprobación de la Ley? (pregunta abierta)

Ámbito del empleo

21. ¿Cuentan las empresas con un código ético contra la discriminación LGTBI?

- Sí, mayoría
- Sí, algunas
- No
- NS/NC

22. ¿Se aplican medidas de acción positiva para contratar a personas LGTBI vulnerables?

- Habitualmente
- En algunos casos
- No
- NS/NC

23. ¿Existen canales claros para denunciar acoso laboral por LGTBIfobia?

- Claros y accesibles

- Existen, pero poco efectivos o conocidos
- No existen
- NS/NC

24. ¿Ha identificado cambios en el ámbito del empleo desde la aprobación de la Ley?
(pregunta abierta)

Ámbito de migraciones y cooperación internacional

25. Cambios percibidos (1–5):

¿En qué medida se han incorporado medidas inclusivas en políticas públicas para garantizar derechos de personas migrantes/refugiadas LGTBI?

26. ¿Han recibido solicitudes de ayuda de personas LGTBI migrantes/refugiadas?

- Con frecuencia
- Puntual
- Nunca
- NS/NC

27. Principales barreras (seleccione 3):

- Barreras idiomáticas/culturales
- Desconocimiento de recursos
- Falta de documentación
- Discriminación por orientación/identidad
- Discriminación múltiple
- Falta de redes de apoyo
- NS/NC
- Otras (especifique)

28. ¿Ha identificado cambios en este ámbito desde la aprobación de la Ley? (pregunta abierta)

Ámbito rural

29. ¿Se han implementado acciones para evitar el “sexilio”?

- Frecuentes

- Puntuales
- No
- NS/NC

30. ¿Coopera su entidad con entidades locales para promover igualdad en zonas rurales?

- Cooperación continua
- Puntual
- No
- NS/NC

31. ¿Ha identificado cambios en el ámbito rural desde la aprobación de la Ley? (pregunta abierta)

Bloque 2. Planificación y organización administrativa

32. ¿Existe interlocución efectiva con la Consejería de Igualdad?

- Sí
- No
- NS/NC

33. ¿Ha sido consultada su entidad en el proceso de constitución del Consejo LGTBI?

- Sí
- No
- NS/NC

34. ¿Conoce el Servicio de Atención Integral LGTBI (SAI)?

- Sí
- No
- NS/NC

Bloque 3. Percepción global del impacto social de la Ley

35. Cambios percibidos (1–5):

Desde la entrada en vigor de la Ley 5/2022...

- ¿Ha mejorado la visibilidad positiva de la diversidad sexual?

- ¿Ha disminuido la LGTBIfobia?
- ¿Ha mejorado el acceso a recursos y servicios?
- ¿Se atiende adecuadamente a personas en riesgo de discriminación múltiple?
- ¿El personal de los servicios públicos está más sensibilizado?
- ¿Ha mejorado la igualdad y la no discriminación?
- Valoración global del impacto social en su territorio.

Bloque 4. Recomendaciones y cierre

36. Principales barreras para la plena aplicación de la Ley. (pregunta abierta)

37. Tres recomendaciones clave para mejorar el impacto social. (pregunta abierta)

38. Ámbitos con mayor urgencia de actuación (hasta 3):

- Empleo e inserción laboral
- Educación
- Salud
- Vivienda
- Sensibilización social
- Violencia y delitos de odio
- Servicios sociales y jurídicos
- Medio rural (prevención del sexilio)
- Migración y refugio
- NS/NC
- Otros (especifique)

39. Observaciones adicionales (pregunta abierta)

7.4 Guiones de entrevistas

7.4.1 Entrevista SESCOAM

1. Dado que el primer artículo del ámbito sanitario aborda precisamente la incorporación de la perspectiva de género y tener en cuenta las necesidades específicas de las personas del colectivo ¿Podéis facilitarnos los **resultados de esa auditoría**?
2. En cuanto a la atención de las personas trans e intersex se crea la Unidad especializada mediante la resolución 23/06/ 2025, más allá de lo que pone la resolución ¿disponéis de algún **documento de funcionamiento** del servicio? ¿Cuál es la **cartera de servicios** de la **Unidad Trans e Intersex** (endocrinología, pediatría, ginecología, urología, psicología, trabajo social)?
3. ¿Cómo funcionan las **vías de derivación** a la Unidad desde Atención Primaria (AP)/ Atención Especializada (AE)?
 - ¿Y con otros servicios como el SAI-LGTBI?
 - ¿Cuáles son los **tiempos medios** de atención: primera cita, valoración, inicio de tratamiento (por tipo de intervención)?
4. ¿Cómo es la atención en caso de personas **menores de edad**? (Consentimiento y coordinación con salud mental infanto-juvenil y con SAI)
5. El art. 32 indica que “El Sescam velará por la erradicación de la mutilación genital intersexual” ¿Cómo se **garantiza la no intervención** cuando no es necesario? ¿consentimiento y conservación gonadal; comités clínicos y segundas opiniones?
6. Sobre la atención sanitaria a personas LGTBI en el ámbito reproductivo ¿existen **programas o protocolos específicos de atención en términos de salud sexual y/o reproductiva** para personas del colectivo?
 - ¿Se cumple el **acceso** (*derechos reproductivos*) de mujeres y personas trans con capacidad de gestar; preservación de gametos/tejido gonadal antes de hormonación?
7. En cuanto a la **formación del personal** en la ficha nos indicabais distintos cursos ¿Disponéis de más información?
 - ¿en los cursos de 2023-2024 no tenemos la temática del curso?
 - ¿En el de 2025 no tenemos datos de alcance/asistencia de la formación?
8. ¿Es responsabilidad del SESCOAM la **gestión del cambio de nombre en la tarjeta sanitaria**? Si es así: ¿Cómo es el procedimiento para el cambio de nombre en la tarjeta sanitaria? Procedimiento, tiempos, etc. ¿Tienen registro del % de casos resueltos frente al total de solicitudes? Y ¿% de casos pendientes?

7.4.2 Entrevista Bienestar Social

1. ¿Qué circuitos de **derivación al/del SAI** existen y qué tiempos de respuesta y resultados observan? (volumen, acuerdos, flujo de información entre servicios...)
2. En particular desde el servicio de igualdad y en particular el SAI nos indican que se coordinan con vuestra consejería para los casos de **emergencia habitacional** (por expulsión del hogar, violencia intrafamiliar, sexilio...) ¿qué recursos de alojamiento se usan hoy y dónde están los cuellos de botella? (art.21)
3. ¿Cómo funcionan las **derivaciones** y cuáles son los **tiempos** de respuesta?
4. En concreto reportan el programa Sepap MejoraT para personas en situación de dependencia moderada, pero se trata de un programa creado en 2016 y no se advierte perspectiva interseccional en la información disponible en web:
 - En este programa ¿se dispone de información de la **incorporación de este enfoque** a raíz de la entrada en vigor de la Ley 5/2022?
 - ¿se han realizado talleres/**acciones** específicas con **enfoque LGTBI**? Si es así, ¿con qué alcance de participantes?
5. ¿Existen otros recursos destinados a otras personas que puedan enfrentar situaciones de vulnerabilidad como personas migrantes?
6. ¿Se han realizado acciones de sensibilización dirigidas a la **juventud** que han incorporado contenidos LGTBI 2022-2025?
7. ¿Existe **coordinación con educación** o con el SAI para la prevención del acoso y el **ciberacoso** en adolescentes y jóvenes por cuestiones de **LGTBIfobia**?
8. ¿Se tiene en cuenta la **perspectiva LGTBI en las residencias y/o centros de día** (privacidad, pareja, habitación, expresión de género, protocolos de acoso/discriminación)?
9. Sobre los programas de formación, nos indicaban el programa “Aula de Familias” que ofrece formación a las familias en cuestiones como relaciones afectivo-sexuales, el consentimiento, la diversidad afectivo-sexual y el uso responsable de la tecnología... ¿se ha incorporado de manera particular el **enfoque LGTBI o acciones específicas**? Si es así, ¿disponéis de evidencias?
 - En el aula de familias, ¿qué contenidos de diversidad sexo genérica se imparten, con qué alcance?
10. ¿Cómo garantiza la DG de Infancia y Familia la no discriminación por motivos de orientación sexual, identidad sexual o expresión de género en la valoración de la idoneidad en los procesos de **adopción/acogimiento**? ¿Existen protocolos, instrucciones concretas y/o controles?
11. Nos indican que “En los hogares se trabaja, tanto para el conocimiento sobre el acogimiento y la adopción en modelos de familia diversos, como para favorecer entornos

libres de violencia y discriminación. En cuanto a las personas menores de edad LGTBI, se promueve una acogida segura que garantice su bienestar y protección social”
¿disponéis de **evidencias o información** sobre cómo se trabaja la diversidad en estos espacios?

12. ¿Por qué no se recoge el **dato LGTBI** (de forma opcional y protegida) para poder realizar ciertos análisis? Como la violencia en parejas del mismo sexo o la violencia intrafamiliar hacia menores de edad LGTBI...
13. ¿Existen **protocolos frente a la violencia** hacia menores de edad **LGTBI** en familia y violencia en parejas del mismo sexo? Si es así, ¿cuáles son las medidas de protección?
14. ¿Disponéis de **más información de los proyectos financiados de cooperación**? Memoria justificativa, informe de seguimiento, datos...

7.4.3 Entrevista Igualdad

1. ¿En qué fase están la **Comisión de Diversidad**? ¿y el **Consejo LGTBI**? *Contrastar el calendario e hitos 2022-2025*
2. ¿Qué funciones concretas ejercerán para seguimiento de la Ley? *¿Algo que debemos conocer para este informe? (por ejemplo, ¿tipo de aportación de estos órganos en futuros Informes trienales (fuentes, indicadores, validación de hallazgos)?*
3. Hay que indicar que en el artículo referido al **Plan Estratégico** (art. 22), no podemos exponer avances ¿se ha realizado alguna fase previa o preparativo en el marco temporal del informe trienal: 2022-2025?
4. ¿En qué punto se encuentra el sistema de **acogimiento temporal** de personas LGTBI? ¿Se ha realizado un informe de necesidad y diseño del recurso de acogimiento residencial temporal LGTBI (criterios, plazas, entidades, financiación, plazos de apertura)? (art. 21)
5. En cuanto a las **campañas** ¿existen medición del alcance, impacto o cambio de actitudes? ¿algún informe de sistematización al respecto?
6. Sobre la **formación**, ¿cuál es la **cobertura** de la formación, alcance, **temáticas**...?
7. En cuanto a **contratación y subvenciones**, vemos que en los modelos de pliegos de cláusulas administrativas se incluye en Anexo I entre las condiciones especiales de ejecución de carácter social la “*promoción de la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales*” ¿cómo se da **seguimiento al cumplimiento** de estas **cláusulas**? ¿lo realiza Hacienda, AAPP y Transformación Digital a través del portal de contratación con apoyo de Igualdad?
8. Hemos tenido acceso a **proyectos financiados con cargo a IRPF**, pero desconocemos el detalle de las intervenciones ¿Con qué información cuentan?
 - ¿Cómo ha sido la **distribución de las subvenciones por territorios** (sabe si registran organizaciones por provincias y si intervienen en ámbito rural/urbano)?

- ¿Cuáles han sido los **resultados** de las subvenciones LGTBI por territorios y colectivos prioritarios? (¿tienen memorias justificativas?)
9. En este sentido ¿tenéis evidencias que apoyen este trabajo y nos sirvan a documentarlo en el informe? (actas de reunión, peticiones de información...)
 10. ¿Pensáis **utilizar los datos del SAI** para realizar estudios periódicos?
 11. Art. 62 (sanciones) ¿Tenéis información sobre **infracciones administrativas o sanciones con multa** en CLM en el periodo de análisis?

7.5 Guion del grupo de discusión

Presentación

1. ¿Os podéis presentar brevemente: **nombre, perfil profesional y antigüedad** en el servicio?

Bloque 1. Constitución, puesta en marcha del SAI-LGTBI (art. 20) – itinerarios

2. Para las personas que están desde la puesta en marcha del servicio ¿Nos podéis contar cómo fue el **inicio** del recurso? ¿Existieron **barreras**, desafíos para la apertura del SAI?
3. ¿Cuál es la **cartera de servicios** y profesionales (psicológico, social, jurídico, sexológico, educativo) actual?
4. ¿Podéis describir cómo es el **flujo interno** (acogida, evaluación, plan de seguimiento, cierre de intervención): como se dan las **altas y bajas** (expedientes)? ¿número de casos activos / atenciones acumuladas?
5. En las memorias se expone que el modelo de intervención es la atención centrada en la persona (ACP) ¿Cómo entendéis el **Modelo ACP**?
6. ¿Qué consideráis como **cierre con éxito** de las intervenciones?
7. ¿Ha existido la **reapertura de casos**? Si es así, ¿en qué circunstancias se ha producido y cómo se ha procedido en estos casos?
8. ¿Se han producido **cambios** en la **estructura** desde el inicio? Si es así, ¿cuáles han sido y qué los ha motivado?
9. ¿Qué **funciones** se llevan **exclusivamente en Toledo**, aun cuando tengan un carácter regional? (*asistencia jurídica y psicología social*) ¿Cómo se llegan a atender todas las demandas de estos servicios?

Bloque 2. Formación, asesoramiento, sensibilización (arts. 14-16)

10. ¿Qué tipo de intervenciones en materia de **formación, asesoramiento o sensibilización** se realizan desde el SAI? ¿Qué **solicitudes** se reciben y **criterios** de respuesta para llevarlos adelante?
11. ¿A quiénes van dirigidas estas intervenciones (personas LGTBI, familias de personas LGTBI, profesionales de otros ámbitos/consejerías, entidades, empresas, población en general)?
12. ¿Cuál ha sido el **alcance de las formaciones** (por tipo de perfil)?
13. ¿Cuáles han sido las **temáticas** principales de las formaciones (por tipo de perfil)?

Bloque 3. Cobertura, accesibilidad y perfiles de la demanda

1. ¿Cuáles son los **principales canales de entrada** (derivación del 028, derivaciones de otros recursos, ONG, por iniciativa de las propias personas, por terceras personas...)?
2. ¿Cuál es el **horario de atención** del servicio? ¿Y fuera de ese horario?
3. Se propone una **tasa de respuesta** máxima de 48 horas ¿se cumple? ¿Cuál es el tiempo medio entre la primera demanda y atención?
4. ¿Cómo ha evolucionado el **tiempo medio de respuesta** en el periodo 2023-2025?
5. ¿Cuál es la **cobertura** actual (por provincias, presencial/online, rural/urbano)?
6. ¿Cómo ha sido la **evolución** en el periodo 2023-2025 en el volumen de **atenciones**? *Existen datos por perfiles (edad, identidad, migración/asilo, ruralidad)* ¿Qué **valoración** hacéis como profesionales del servicio?
7. ¿Qué **cambios** se han dado en la **atención presencial** desde la puesta en marcha del servicio?
8. ¿Cómo es la **atención** en el **ámbito rural** (*sólo atención virtual*)?
9. ¿Habéis advertido **barreras de acceso al SAI-LGTBI** (por cuestiones de conocimiento del servicio, territoriales, idioma, confianza en las administraciones, disponibilidad/tiempos de espera...)?

Bloque 4. Grupos de Ayuda Mutua (GAM)

10. ¿Cuáles son los criterios de apertura y constitución de GAM? Constatar cuantos están activos hoy en día
11. ¿Qué objetivos, criterios de entrada y mediciones tiene cada GAM (asilo, trans, mujeres LBT, mindfulness)?
12. ¿Cómo y qué cambios reportan las personas participantes? ¿Se registran datos cualitativos en algún momento?

Bloque 5. Coordinación

Coordinación interna:

13. ¿Disponéis de un manual operativo para la coordinación entre los perfiles y el funcionamiento del servicio?
14. ¿Cómo es la coordinación con la empresa responsable del servicio?

Coordinación externa JCCM:

15. ¿Cómo es la coordinación con el servicio de igualdad en la diversidad de la Consejería de Igualdad?
16. ¿Con 028?
17. ¿Cómo funciona la coordinación y la derivación a otros servicios/organismos? ¿Existen circuitos de derivación formales con otros recursos (SESCAM, Educación, Bienestar Social, Empleo, Vivienda)?
18. ¿Existen protocolos de colaboración o coordinación para determinados casos “complejos” que pueden requerir una intervención desde diferentes esferas (menores de edad, violencia, salud mental, personas intersex, asilo/refugio, etc.)?

Coordinación multinivel:

19. ¿Y coordinación a escala municipal (Red de Municipios por la Igualdad y la Diversidad)?
20. ¿Con entidades del tercer sector?

Bloque 6. Datos y evaluación

21. SAFO: ¿qué variables se registran, cómo se asegura la calidad/anonimización y qué informes periódicos producís?
22. ¿Qué indicadores puede aportar el SAI al Informe trienal y con qué periodicidad?
23. ¿Disponéis de indicadores de resultado sobre las intervenciones? Si es así, ¿cuáles? (¿tasa de casos resueltos con éxito?)
24. ¿Existen a disposición de las personas usuarias cuestionarios de satisfacción? ¿Cómo se recoge y registra esta información? Quiero confirmar que es con QR

Bloque 7. Necesidades y propuestas de mejora del servicio

25. Necesidades no cubiertas, desafíos
26. Propuestas o recomendaciones de mejora para el SAI

Bloque 8. Recomendaciones a política pública

Para finalizar, en base a vuestra experiencia en la intervención con las personas LGTBI de CLM, nos podéis indicar:

27. Prioridades que debería tener el Plan Estratégico LGTBI
28. Prioridades de la Comisión y el Consejo
29. Recomendaciones sobre distintos temas pendientes de formalizar como:
 - acogimiento residencial temporal específico personas LGTBI (diseño y criterios);
 - abordaje del sexilio (actuaciones que contribuyan a reducirlo o eliminarlo)

