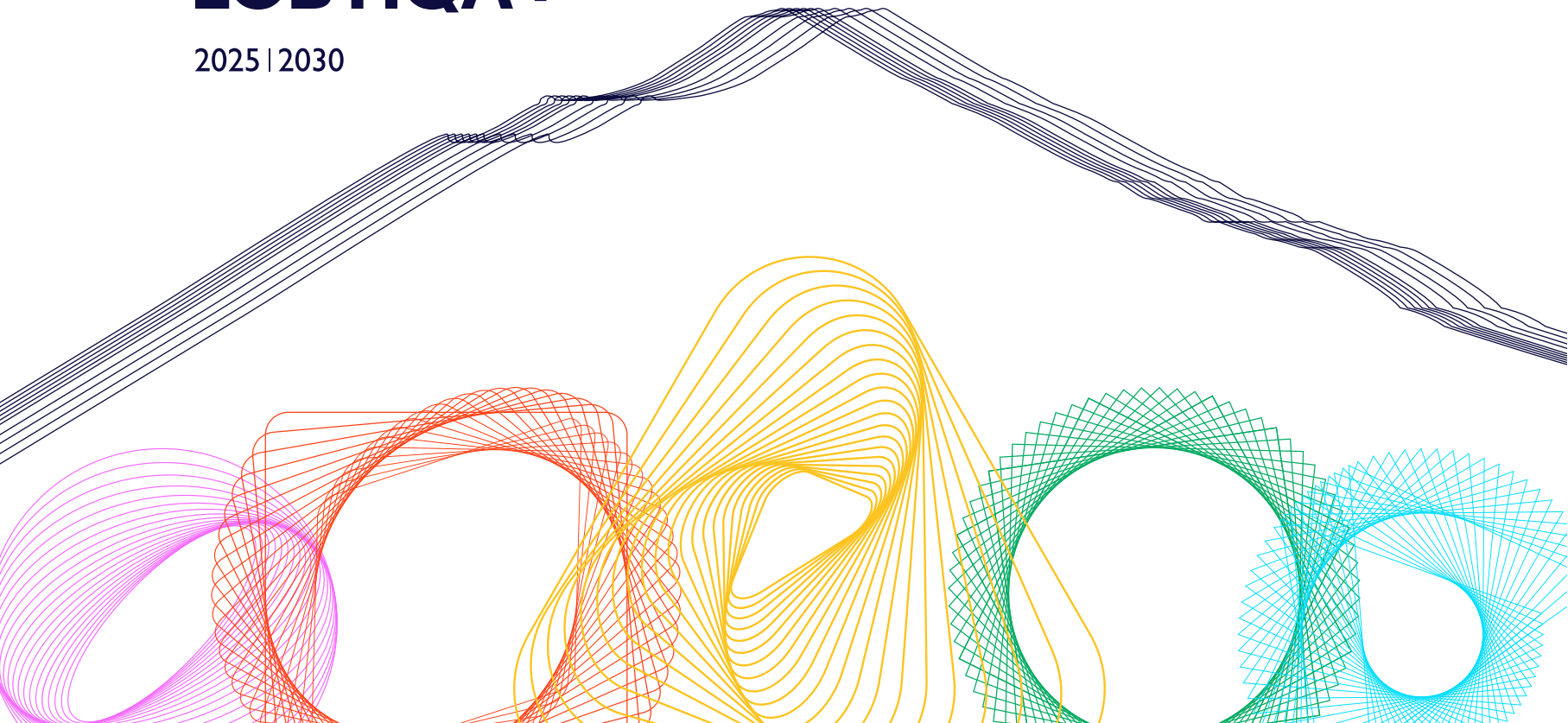


MARCO ESTRATÉGICO
INSULAR DE ATENCIÓN A LA

DIVERSIDAD LGBTIQA+

2025 | 2030



MARCO ESTRATÉGICO
INSULAR DE ATENCIÓN A LA

DIVERSIDAD LGBTIQA+

2025 | 2030



Dirección

Dirección Insular de Igualdad y Diversidad.

Servicio Administrativo de Igualdad, Prevención de la Violencia de Género y Diversidad.

Unidad Técnica de Igualdad, Prevención de la Violencia de Género y Diversidad.

Cabildo Insular de Tenerife.

Elaboración

Asociación LGBTIQA* Diversas.

Anthony J. Carballo Díaz. Médico y sexólogo.

Fran Barroso Luis. Educador Social y vocal de la Asociación LGBTIQA* Diversas.

Meritxell Lorenzo Salazar. Pedagoga, Integradora Social y Promotora de Igualdad.

Sergio Siverio Luis. Profesor Dr. de Derecho Constitucional en la Universidad de La Laguna y secretario-portavoz de la Asociación LGBTIQA* Diversas.

Servicio Administrativo de Igualdad, Prevención de la Violencia de Género y Diversidad.

Belén Gil Lluesma. Técnica superior de Planificación y Gestión.

Isabel Cubas Marrero. Jefa de Servicio.

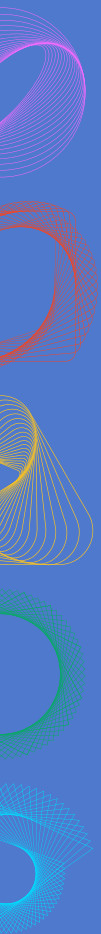
Diseño y maquetación

Adjomar González Pérez (MILLENNIAL).

Contenido

1. Presentación	7
2. Introducción	11
3. Marco normativo	15
3.1. Marco Internacional y Supranacional	17
3.2. Marco Estatal	18
3.3. Marco Autonómico	21
4. Marco conceptual	25
4.1. La diversidad afectivo sexual, de género y familiar	29
4.2. La desigualdad estructural hacia el colectivo LGBTIQ+	30
4.3. La interseccionalidad como eje central de políticas públicas	31
5. Metodología	33
6. Situación de partida	39
7. Marco temporal	45
8. Misión, Visión y Objetivos Estratégicos	49
9. Plan de Actuaciones por ejes	53
 Eje 1. Información, sensibilización y formación	57
 Eje 2. Servicios públicos	63
 Eje 3. Derechos sociales, empleo y vivienda	69
 Eje 4. Salud integral y atención sociosanitaria	75
 Eje 5. Movimiento asociativo LGBTIQ+	81
10. Ejecución y seguimiento del Marco Estratégico	85
11. Bibliografía	91





1. Presentación



Los derechos fundamentales comprenden un conjunto de libertades y garantías civiles, culturales, económicas, políticas y sociales que pertenecen a toda persona, independientemente de su nacionalidad, lugar de residencia, género, orientación afectiva, identidad, origen étnico, color de piel, discapacidad, religión, lengua u otras condiciones. Estos derechos se definen por su carácter universal, inalienable, interdependiente, indivisible y por basarse en los principios de igualdad y no discriminación.

Sobre esta base, el Cabildo de Tenerife asume su compromiso institucional de velar por la protección y promoción de los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans, intersexuales, queer, asexuales y otras identidades y expresiones, todas ellas aglutinadas bajo las siglas LGBTIQ+. Su labor incluye la prevención de situaciones de discriminación y violencia, así como la puesta en marcha de políticas públicas que integren de manera transversal la diversidad afectivo-sexual, familiar y de género.

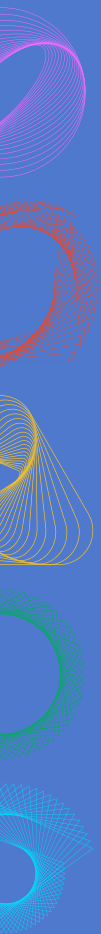
Con este propósito, y tras un análisis riguroso de las realidades y necesidades del colectivo LGBTIQ+, la corporación insular ha elaborado el **Marco Estratégico Insular de Atención a la Diversidad LGBTIQ+** (en adelante Marco Estratégico) para el período 2025-2030. Este plan establece una hoja de ruta para la acción institucional en materia de derechos LGBTIQ+ en la isla, reconociendo la pluralidad de expresiones afectivas, identitarias y familiares. Aunque está centrado en este colectivo, el enfoque del Marco Estratégico es amplio, incluyendo a toda la ciudadanía con el objetivo de construir un territorio más justo e inclusivo. De esta manera, se consolida una apuesta decidida por una isla de Tenerife en la que todas las personas puedan vivir y expresar su identidad con libertad y dignidad.

En la actualidad, los datos evidencian un preocupante aumento de los delitos de odio dirigidos a personas del colectivo, lo que exige una respuesta firme y articulada por parte de las instituciones. Este contexto no solo pone en riesgo los derechos fundamentales, sino que también afecta profundamente el bienestar personal y social de quienes sufren estas violencias, generando barreras muchas veces invisibles para su desarrollo pleno.

Frente a esta realidad, el Marco Estratégico propone una visión transversal que compromete a la mayor parte de las Consejerías, incluyendo entidades del sector público insular tan importantes como el Organismo Autónomo Instituto Insular de Atención Social y Sociosanitaria – IASS – o la Fundación Canaria Insular para la Formación, el Empleo y el Desarrollo Empresarial – FIFEDE –, con el fin de incorporar la perspectiva de la diversidad sexual y de género en todas las políticas públicas. Esta mirada integral es clave para afrontar los desafíos complejos de una sociedad diversa y para avanzar hacia una convivencia basada en el respeto y la inclusión.

La creación de este Marco Estratégico no responde únicamente a una necesidad puntual, sino que refleja un compromiso sostenido con la equidad y la justicia social. La experiencia acumulada, la evidencia disponible y las demandas de los propios colectivos reafirman la urgencia de contar con una herramienta sólida y coherente que oriente la acción institucional. Así, el objetivo final es transformar las estructuras sociales existentes para garantizar que todas las personas puedan vivir y expresar su identidad libremente, sin temor a la discriminación o la exclusión.





2. Introducción



El desarrollo de políticas públicas dirigidas al colectivo LGBTIQ+ en la isla de Tenerife representa un proceso evolutivo que, aunque reciente, ha estado marcado por hitos significativos y una creciente institucionalización. Si bien desde hace décadas se venían impulsando iniciativas con perspectiva de diversidad sexual, de género y familiar, no fue sino hasta el año 2018 cuando se produjo un punto de inflexión con la creación de la Mesa Insular LGBTIQ+ (actualmente LGBTIQ+), un espacio participativo del Cabildo de Tenerife que permitió articular las necesidades del colectivo mediante una hoja de ruta común, aunque no exenta de limitaciones.

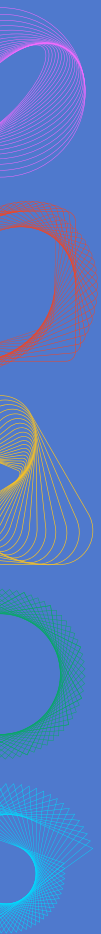
Este primer esfuerzo colectivo cristalizó en el denominado Documento de 35 Acciones de la Mesa Insular LGBTIQ+, concebido como una herramienta de planificación estratégica que ha guiado las actuaciones del Cabildo de Tenerife hasta ahora y que, a pesar de tener dificultades en su ejecución, ha servido como base de aprendizaje y como antecedente clave para la elaboración de este Marco Estratégico.

Simultáneamente, comenzaron a consolidarse redes de colaboración institucional como la Red PRISMA en el sur de la isla y la Red ASTERISCO en la zona norte, contribuyendo a una interlocución más efectiva entre las entidades locales y el Cabildo Insular de Tenerife. Además, en 2019 se incorporaron por primera vez áreas específicas de diversidad dentro de los organigramas autonómicos, insulares y locales, destacando la publicación de la Hoja de Ruta de las Políticas LGBTIQ+ de Canarias (2020-2025), promovida por la Dirección General de Diversidad del Gobierno de Canarias.

Ante la necesidad de actualizar y adecuar el enfoque institucional, en el año 2021 la Mesa Insular LGBTIQ+ planteó la creación de una nueva herramienta de planificación que respondiera mejor a las competencias de los entes locales y a las demandas del movimiento asociativo LGBTIQ+ de la isla. Fue en este contexto cuando el Cabildo de Tenerife encargó a la Universidad de La Laguna un estudio diagnóstico exhaustivo sobre las condiciones socioeducativas y laborales del colectivo LGTBI, cuyos resultados sirvieron como base empírica para el siguiente gran paso: la elaboración del Marco Estratégico Insular de Atención a la Diversidad LGBTIQ+ 2025-2030.

A partir de este estudio y de un proceso participativo posterior en el que se profundizó en las demandas, necesidades y propuestas para la atención a la diversidad LGBTIQ+, se elabora este Marco Estratégico en el que se encuentra, además del Plan de Actuaciones a ejecutar por el Cabildo de Tenerife en materia de diversidad sexual, familiar y de género, el marco normativo y conceptual sobre el que se sostiene, la razón de ser y lo que pretende llegar a ser, los objetivos estratégicos a conseguir y el sistema de seguimiento y evaluación que se pondrá en marcha.





3. Marco Normativo



El desarrollo e implementación de políticas públicas orientadas a la protección y promoción de los derechos del colectivo LGBTIQA+ requiere un sólido respaldo jurídico que garantice su legitimidad, eficacia y sostenibilidad. En este sentido, el marco normativo constituye un componente fundamental, ya que establece las obligaciones del Estado y de las administraciones públicas en materia de igualdad, no discriminación y derechos humanos.

A lo largo de las últimas décadas, se han producido avances significativos tanto a nivel internacional como estatal y autonómico en la elaboración de normas que reconocen y protegen la diversidad sexual, de género y familiar. Desde tratados internacionales de derechos humanos hasta legislaciones específicas de ámbito nacional y autonómico, este cuerpo jurídico ha ido configurando un entorno más favorable para la inclusión del colectivo LGBTIQA+, aunque aún persisten desafíos importantes en su aplicación efectiva.

En el contexto canario y, particularmente, en la isla de Tenerife, este entramado legal cobra especial relevancia al orientar la acción institucional y ofrecer herramientas concretas para garantizar el ejercicio pleno de los derechos de todas las personas, independientemente de su orientación afectiva, identidad de género o expresión diversa.

Este apartado presenta los principales referentes normativos que sustentan el Marco Estratégico Insular de Atención a la Diversidad LGBTIQA+ en Tenerife, destacando su papel clave en la construcción de una sociedad más justa, equitativa e inclusiva.

3.1. Marco Internacional y Supranacional

3.1.1. Declaración Universal de los Derechos Humanos

La Declaración Universal establece en su *artículo 1* que “*todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos*”, reconociendo la igualdad intrínseca y la dignidad de cada persona. Complementariamente, el artículo 2 prohíbe cualquier distinción, incluida la orientación sexual o identidad de género, al garantizar que todos los derechos sean aplicables “sin distinción alguna”. El *artículo 7* refuerza este enfoque, asegurando que todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho a igual protección sin discriminación.

Estos principios universales sustentan que las personas LGBTIQA+ tienen derecho a vivir libres de discriminación y violencia, deben gozar de protección legal y acceso igualitario a servicios públicos, justicia, empleo, salud y educación y que tienen derecho a la libertad de expresión e identidad, sin sufrir vulneración de su dignidad.

Las Naciones Unidas ha recalcado repetidamente que la protección contra la discriminación por orientación sexual o identidad de género forma parte esencial de la protección garantizada por la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

3.1.2. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP), adoptado por la Asamblea General de la ONU en 1966 y en vigor desde 1976, es uno de los principales instrumentos jurídicos

internacionales en materia de derechos humanos. Reconoce y protege derechos fundamentales como la igualdad ante la ley, la libertad de expresión, pensamiento y asociación, el derecho a la vida, la integridad personal y la privacidad, y la no discriminación por ningún motivo.

Aunque no menciona expresamente a las personas LGBTIQA+, su *artículo 2* establece la obligación de los Estados parte de garantizar todos los derechos del pacto sin distinción alguna, y el *artículo 26* consagra el principio de igualdad ante la ley y protección contra toda discriminación.

La interpretación evolutiva del Comité de Derechos Humanos de la ONU ha reafirmado que esas disposiciones incluyen la orientación sexual y la identidad de género como categorías protegidas.

3.1.3. Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales

Conocido como Convenio Europeo de Derechos Humanos, fue adoptado por el Consejo de Europa el 4 de noviembre de 1950. En su articulado reconoce libertades esenciales como el derecho a la vida, la integridad personal, la libertad de pensamiento, la vida privada, la igualdad ante la ley y la protección frente a la discriminación.

Aunque el texto no menciona de forma explícita a las personas LGBTIQA+, la interpretación del Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha ampliado progresivamente su alcance para incluir la orientación sexual y la identidad de género como categorías protegidas. Gracias a esta jurisprudencia, se han sentado pre-

cedentes claves en la defensa del derecho a la vida privada de personas LGBTIQA+, la protección frente al odio y la violencia, y el reconocimiento de relaciones familiares diversas.

De este modo, el Convenio se ha convertido en un instrumento vivo que fortalece la igualdad y obliga a los Estados miembros a actuar con responsabilidad frente a toda forma de discriminación estructural o institucional.

3.1.4. Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea

La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, proclamada en el año 2000 y jurídicamente vinculante desde el Tratado de Lisboa (2009), reúne en un solo documento los derechos civiles, políticos, sociales y económicos reconocidos por la UE.

Su *artículo 21* establece de forma clara la prohibición de toda forma de discriminación, incluyendo la ejercida por motivos de orientación sexual, entre otros. La Carta funciona así como un marco normativo fundamental para garantizar la igualdad de trato dentro del territorio europeo, respaldando las acciones institucionales en favor de los derechos de las personas LGBTIQA+.

3.2. Marco Estatal

El desarrollo de este Marco Estratégico en 2025 se sustenta sobre un entramado jurídico sólido que España ha ido consolidando en las últimas décadas. Este marco legal ha situado al país entre los referentes internacionales en materia de protección de los derechos del colectivo LGBTIQA+, gracias a un conjunto de normativas

que garantizan la igualdad, la no discriminación y el respeto a la diversidad sexual, familiar y de género. A continuación, se presenta una revisión sistematizada de las principales normas estatales que dan respaldo legal a la acción pública en este ámbito.

3.2.1. La Constitución Española

La Constitución de 1978 constituye la piedra angular del ordenamiento jurídico español y el fundamento de cualquier política pública en materia de derechos humanos. En su artículo 1.1, establece que España se configura como un “Estado social y democrático de Derecho” y se fundamenta en valores como la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político, principios que orientan toda acción estatal en favor de la diversidad.

El artículo 10 refuerza esta base al declarar que *“la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social”*. Este principio legitima todas las políticas dirigidas a garantizar el derecho a la identidad y la expresión de género.

Por su parte, el artículo 14 reconoce el derecho a la igualdad ante la ley, prohibiendo cualquier forma de discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Aunque no menciona explícitamente la orientación sexual o identidad de género, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional ha ampliado su interpretación para proteger expresamente a las personas LGBTIQ+ frente a cualquier forma de discriminación.

3.2.2. Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGBTBI

Este marco legal refuerza el compromiso del Estado con la dignidad, la autonomía y los derechos humanos de las personas LGBTIQ+.

Reconoce el derecho a la autodeterminación de género sin requisitos médicos, prohíbe las terapias de conversión, sanciona toda forma de discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género y prohíbe las intervenciones quirúrgicas de normalización genital en menores intersex, salvo por razones médicas urgentes.

La ley promueve políticas públicas inclusivas en sanidad, educación, empleo y justicia, con atención especial a personas vulnerables como menores, personas mayores, intersexuales o migrantes. Además, obliga a las administraciones y empresas a aplicar medidas activas de igualdad y protección.

3.2.3. Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación

La Ley 15/2022, de 12 de julio, conocida socialmente como la Ley Zero, establece un marco integral para la igualdad de trato y la no discriminación en España. Reconoce expresamente como categorías protegidas la orientación sexual, la identidad y expresión de género y el estado serológico, garantizando la protección frente a la discriminación en todos los ámbitos: educativo, laboral, sanitario, digital y social. Esta ley es especialmente rele-

vante para las personas LGBTIQ+ que viven con VIH, al abordar la discriminación múltiple desde un enfoque interseccional.

La norma obliga a instituciones públicas y privadas a adoptar medidas preventivas y correctivas, y crea mecanismos accesibles de denuncia, acompañados de un régimen de sanciones proporcionales frente a actos discriminatorios. Además, refuerza los derechos de las víctimas al acceso a la información, la asistencia jurídica y la reparación efectiva. Con la creación de una Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, la ley dota de herramientas institucionales para investigar, mediar y sancionar, consolidando un sistema de protección activo y transversal para la igualdad real y efectiva.

3.2.4. Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo

La ley garantiza que todas las medidas en materia de salud sexual y reproductiva se apliquen sin discriminación por razones de sexo, género, orientación sexual, identidad de género, estado serológico, origen étnico, nacionalidad, discapacidad u otras condiciones personales o sociales. Además, establece un enfoque explícito frente a la discriminación múltiple e interseccional, reconociendo que ciertos grupos — como personas LGBTIQ+, migrantes o en situación de pobreza— enfrentan barreras superpuestas que deben ser atendidas de forma específica por las instituciones.

3.2.5. Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación

La modificación introducida en la Ley Orgánica 2/2006 de Educación mediante la LOMLOE (Ley Orgánica 3/2020) refuerza el compromiso del sistema educativo con una enseñanza de calidad para todo el alumnado, garantizando que no exista discriminación alguna por motivos de nacimiento, sexo, origen racial, étnico o geográfico, discapacidad, edad, enfermedad, religión o creencias, orientación sexual, identidad sexual o cualquier otra condición personal o social.

Esta disposición convierte a la igualdad y la inclusión en principios estructurales del derecho a la educación, exigiendo que los centros educativos aseguren entornos libres de estigmas y barreras, especialmente para el alumnado LGBTIQ+ y otros colectivos históricamente discriminados. Reconoce así la diversidad como un valor educativo en sí mismo, y no como una excepción.

3.2.6. Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte

La Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte establece un marco legal inclusivo y de protección para toda la ciudadanía, poniendo especial atención en los derechos de niños, niñas y adolescentes. El Artículo 7 garantiza que la práctica deportiva de menores se desarrolle en entornos seguros, libres de discriminación y con pleno respeto a su dignidad. Las entidades deportivas están obligadas a aplicar medidas para evitar cualquier forma de violencia o exclusión basada en edad, origen, discapacidad, orientación sexual, identidad o expresión de género, promoviendo además una cultura de respeto junto a las familias y el personal técnico.

Además, la ley refuerza el papel de la Comisión Estatal contra la Violencia, el Racismo, la Xenofobia y la Intolerancia en el Deporte, ampliando su mandato para actuar contra la discriminación por sexo y orientación sexual en competiciones deportivas. Esta comisión debe impulsar acciones preventivas, supervisar buenas prácticas en clubes y federaciones, y fomentar la igualdad real y el respeto a la diversidad en todo el sistema deportivo.

3.2.7. Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas

El Real Decreto 1026/2024, que complementa la Ley 4/2023, establece que las empresas con más de 50 personas empleadas deben contar con un plan integral de igualdad y no discriminación LGTBI, pactado mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa, con plazos específicos para su constitución. Si no se alcanzan acuerdos en tiempo, la empresa aplicará de manera obligatoria las medidas mínimas previstas reglamentariamente.

3.2.8. Plan Estratégico para la Prevención y Control de la Infección por el VIH y las ITS en España (2021–2030)

El Plan 2021–2030 establece un marco estratégico nacional para coordinar, prevenir y controlar el VIH y otras Infecciones de Transmisión Sexual, con el objetivo de eliminar estas patologías como problemas de salud pública para 2030. Articula una respuesta organizada y participada entre niveles sanitarios, instituciones, sociedad civil y personas afectadas.

Se basa en cuatro ejes estratégicos: prevención combinada, diagnóstico precoz, tratamiento temprano y manejo de la cronicidad y mejora de la calidad de vida. Cada eje incluye indicadores claros (como cobertura de PrEP, tests rápidos comunitarios, supresión viral, estigma percibido) con metas definidas para 2026 y 2030. La estrategia también incorpora campañas de sensibilización, formación sanitaria y acciones para eliminar barreras legales y sociales.

En coherencia con este enfoque, el plan impulsa la colaboración con la iniciativa internacional Fast-Track Cities, a la que se han adherido numerosas ciudades españolas. Esta estrategia local refuerza los objetivos del plan nacional mediante compromisos municipales orientados a lograr las metas 95–95–95 de ONUSIDA (que el 95% de las personas con VIH estén diagnosticadas; que el 95% de ellas esté en tratamiento; y que el 95% de ellas cuente con carga viral indetectable y, por tanto, intransmisible), mejorar la calidad de vida de las personas con VIH y erradicar el estigma y la discriminación.

3.3. Marco Autonómico

El marco normativo autonómico de Canarias ofrece una base jurídica sólida y avanzada para el desarrollo de políticas públicas orientadas a la protección de los derechos de las personas LGBTIQ+. A través de su Estatuto de Autonomía y diversas leyes específicas, el archipiélago ha incorporado el reconocimiento de la diversidad afectiva, sexual y de género como un principio rector de sus políticas públicas. A continuación, se describen las principales normas que articulan esta protección desde el nivel autonómico.

3.3.1. Ley Orgánica 1/2018, de 5 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Canarias

Reformado mediante la Ley Orgánica 1/2018, de 5 de noviembre, el Estatuto de Autonomía de Canarias establece las bases jurídicas para el desarrollo de políticas inclusivas en el archipiélago. El artículo 11 obliga a los poderes públicos canarios a garantizar medidas que aseguren el ejercicio efectivo de derechos como la igualdad, la no discriminación, la participación, la libertad y el respeto a los derechos humanos.

El artículo 18 resulta particularmente relevante para el colectivo LGBTIQA+, al reconocer explícitamente el derecho a la identidad de género y garantizar la no discriminación por razón de identidad u orientación sexual.

3.3.2. Ley 2/2021, de 7 de junio, de igualdad social y no discriminación por razón de identidad de género, expresión de género y características sexuales

Conocida como la Ley Trans e Intersex de Canarias, la Ley 2/2021 representa un avance legislativo significativo al ofrecer un enfoque integral para la protección de los derechos de las personas trans e intersex en el archipiélago.

Esta norma reconoce expresamente el derecho a la autodeterminación de género, eliminando la exigencia de diagnósticos médicos o psicológicos como requisito para el reconocimiento legal de la identidad de género. Asimismo, prohíbe de forma tajante las terapias de conversión destinadas a modificar la

identidad o la orientación sexual, por considerarlas una forma de violencia y vulneración de derechos fundamentales.

La ley garantiza una atención sanitaria integral para las personas trans e intersex, incluyendo el acceso a tratamientos hormonales, cirugías afirmativas y apoyo psicológico, en condiciones de equidad y respeto a la autonomía personal.

En el ámbito educativo, establece medidas específicas para prevenir el acoso por razones de identidad de género o características sexuales, así como para fomentar entornos seguros donde la diversidad pueda expresarse libremente.

Para asegurar el cumplimiento efectivo de sus disposiciones, incorpora un régimen sancionador frente a conductas discriminatorias y crea el Comité Consultivo para la Igualdad Social y No Discriminación, órgano institucional de participación de la sociedad civil.

La norma también impone obligaciones concretas a las administraciones públicas canarias, como la elaboración de planes interdepartamentales de igualdad, la formación obligatoria del personal en materia de diversidad sexual y de género, la producción de estudios y estadísticas que permitan conocer y evaluar la situación del colectivo, y el fomento de la colaboración con asociaciones y entidades LGBTIQA+, consolidando así un modelo de gobernanza participativa e inclusiva.

3.3.3. Ley 6/2014, de 25 de julio, Canaria de Educación no Universitaria

La Ley 6/2014, de 25 de julio, Canaria de Educación no Universitaria establece un marco educativo comprometido con la equidad y la inclusión, integrando en el currículo principios que promueven el respeto a la diversidad afectiva-sexual y de género. A través de una perspectiva coeducativa, la ley impulsa la superación de los roles y estereotipos de género tradicionales, fomentando una cultura escolar basada en la igualdad de trato, la convivencia y la valoración de la diferencia.

Más allá de su carácter normativo, esta ley asume un papel transformador en el ámbito educativo al reconocer que la atención a la diversidad no es solo una obligación legal, sino una condición indispensable para el bienestar del alumnado y la formación de una ciudadanía crítica, plural y democrática.

3.3.4. Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres

La Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres, establece un marco normativo sólido para la promoción de la igualdad real y efectiva, integrando una visión interseccional que reconoce las múltiples formas de discriminación que pueden afectar a las mujeres. La norma otorga una especial protección a aquellas mujeres o colectivos de mujeres en situación de vulnerabilidad que “se encuentren en riesgo de padecer múltiples situaciones de discriminación o de exclusión” lo que incluye a las mujeres LBTI* (mujeres lesbianas, bisexuales, trans e intersex).

En el ámbito educativo, la ley establece medidas claras para fomentar una convivencia basada en el respeto y la diversidad. El artículo 16 señala como objetivo la promoción del respeto a la libre orientación sexual y la prevención de toda forma de violencia o agresión sexual en los centros educativos. Estas disposiciones sitúan la educación como un espacio clave para la construcción de relaciones igualitarias, libres de estigmas y discriminaciones por razones de género u orientación.

Por otro lado, el artículo 10 aborda el papel de los medios de comunicación públicos y privados, exigiendo que tanto la programación como la publicidad eviten el uso sexista o cosifi ante de la imagen de las personas, especialmente de las mujeres. En particular, se prohíbe el tratamiento que degrade la dignidad humana en función del sexo o de la orientación sexual, contribuyendo así a erradicar representaciones que perpetúan estereotipos o alimentan discursos discriminatorios.

3.3.5. Ley 2/2023, de 1 de marzo, de Políticas de Juventud de Canarias

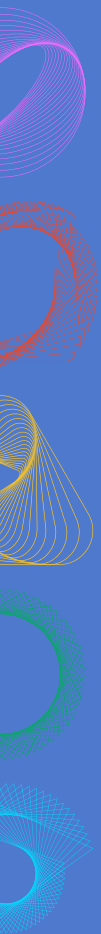
La Ley 2/2023, de Políticas de Juventud de Canarias, establece un marco orientado a garantizar los derechos y el desarrollo integral de las personas jóvenes en el archipiélago desde un enfoque de justicia social, participación y equidad.

Su Artículo 3 consagra como principio rector la universalidad, obligando a que todas las actuaciones administrativas en materia de juventud se dirijan a todas las personas jóvenes, sin distinción alguna por motivos de identidad o expresión de género, orientación o características sexuales, origen étnico, situación

socioeconómica, creencias u otras condiciones personales o sociales. Este principio refuerza el compromiso de las instituciones canarias con la inclusión y la no discriminación, especialmente en relación con la juventud LGBTIQA+, garantizando que las políticas públicas atiendan a la diversidad como eje central de sus intervenciones.

3.3.6. Ley 1/2019, de 30 de enero, de Actividad Física y el Deporte de Canarias

La Ley 1/2019, de Actividad Física y el Deporte de Canarias, reconoce el deporte como un derecho fundamental y un ámbito que debe garantizar la inclusión y la igualdad. Su artículo 19 establece que todas las personas involucradas en la actividad deportiva —deportistas, personal técnico, arbitral y jueces o juezas— tienen derecho a practicar libremente el deporte sin sufrir discriminación alguna, ya sea por razones de sexo, género, orientación sexual, identidad de género o cualquier otra condición personal o social. Además, se otorga una protección especial a los y las menores deportistas, exigiendo entornos seguros, igualitarios y respetuosos con su desarrollo y diversidad.



4. Marco Conceptual



Los derechos humanos son inherentes a toda persona por el simple hecho de existir y no dependen de factores como la nacionalidad, el género, la orientación sexual, la identidad de género, la etnia, las creencias o cualquier otra condición. Esta característica esencial implica que no son otorgados por los Estados ni por ninguna institución, sino que pertenecen a cada persona desde su nacimiento. Su carácter universal garantiza su aplicación a todas las personas, sin distinción, con el objetivo de evitar exclusiones y asegurar el pleno acceso a estos derechos en cualquier contexto cultural, social o político.

Un hito fundamental en la consolidación de este enfoque fue la adopción de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) en 1948. Este documento histórico, surgido como respuesta a las atrocidades de la Segunda Guerra Mundial, sentó las bases éticas y legales del sistema internacional de derechos humano. Sus principios siguen estando plenamente vigentes, especialmente en lo que respecta a la protección de colectivos históricamente marginados, como el LGBTQIA+. La DUDH promueve la igualdad, la dignidad y la no discriminación, y exige a los Estados garantizar el acceso a derechos fundamentales como la educación, la salud y el trabajo, elementos imprescindibles para mejorar la calidad de vida de las personas LGBTQIA+ y combatir las desigualdades estructurales que perpetúan su exclusión.

A pesar de los avances legislativos en el Estado español, como la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGBTI, o las leyes autonómicas, como la canaria — Ley 2/2021, de 7 de junio, de igualdad social y no discriminación por razón de iden-

tidad de género, expresión de género y características sexuales —, persisten múltiples formas de vulneración de derechos.

En particular, los delitos de odio por orientación sexual, identidad o expresión de género siguen aumentando. En 2023, en la Comunidad Autónoma de Canarias se registraron 34 incidentes conocidos motivados por estas razones, frente a los 18 casos de 2022, lo que representa un incremento del 89%. De ellos, 14 se produjeron en la provincia de Santa Cruz de Tenerife, frente a los 5 del año anterior, evidenciando un aumento del 180 % en esta provincia (*Ministerio del Interior, 2022*).

Estos datos sobre violencia física y delitos de odio en las calles evidencian una preocupante escalada de violencia que tiene su origen en los discursos de odio. Estos discursos, que muchas veces encuentran su caldo de cultivo en los entornos digitales, actúan como antesala de los delitos de odio y contribuyen a normalizar actitudes violentas y discriminatorias en la vida cotidiana. De hecho, en 2023, el 35% de los delitos de odio registrados en Canarias se cometieron a través de Internet, redes sociales o telefonía, con un total de 58 casos digitales frente a los 43 del año anterior. La hostilidad hacia el colectivo LGBTQIA+ se expresa cada vez más en espacios virtuales, lo que exige nuevas respuestas institucionales y jurídicas (*Ministerio del Interior, 2024*).

Por otro lado, el artículo 25 de la DUDH, que garantiza el derecho a un nivel de vida adecuado, incluyendo la atención sanitaria, sigue lejos de cumplirse plenamente para el colectivo. Las personas trans, en particular, enfrentan barreras estructurales como el rechazo institucional, la falta de formación del personal médico o

los elevados costes de tratamientos hormonales. Estudios como los de Lambda Legal (2022) revelan que el 56% de las personas trans encuestadas experimentaron rechazo o trato degradante en contextos médicos. A esto se suma la persistente estigmatización de personas con VIH, que afecta de manera desproporcionada a hombres gais, bisexuales y mujeres trans, tal como alertan informes de UNAIDS (2023).

El derecho a la educación, recogido en el artículo 26 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, garantiza que todas las personas deben poder acceder a una educación inclusiva, gratuita y de calidad. Para el alumnado LGBTIQ+, este derecho no solo implica acceder a las aulas, sino también transitar por ellas en condiciones de seguridad, respeto y dignidad. Sin embargo, la realidad educativa dista mucho de este ideal.

Según los últimos informes de la UNESCO (2024) y de la FELGTBI+ (2024), una parte importante del alumnado LGBTI+ continúa expuesto a situaciones de violencia y discriminación. Cerca del 23% ha sufrido actos de odio durante su etapa escolar, un porcentaje que asciende al 25% entre quienes tienen entre 18 y 24 años. Este contexto hostil tiene consecuencias graves: la tasa de abandono escolar temprano en este colectivo alcanza el 18,9%, frente al 13% en la población general. A ello se suma una falta de respuesta por parte de los centros educativos. En el 64% de los casos de acoso escolar hacia alumnado LGBTI+, no se aplicó ninguna medida efectiva, lo que evidencia una preocupante desprotección institucional.

Las cifras, además, reflejan desigualdades según el territorio. Mientras que en el País Vasco un 62% de los centros cuenta con protocolos específicos para prevenir el acoso por orientación sexual o

identidad de género, en Comunidades Autónomas como Canarias y Baleares ese porcentaje se reduce drásticamente al 15 %. En el caso concreto de Canarias, aunque existe desde 2018 un protocolo autonómico para el acompañamiento del alumnado trans y la atención a la diversidad de género (actualizado en 2021), su aplicación sigue siendo muy limitada. Solo una minoría de los centros educativos lo implementa de forma efectiva. Esta falta de acción tiene consecuencias palpables: el 10,2 % del alumnado canario de 15 años ha declarado haber sufrido bullying, una de las cifras más altas del país según los últimos resultados del informe PISA.

En resumen, la DUDH ofrece un marco sólido para el diseño de políticas públicas que promuevan la igualdad real del colectivo LGBTIQ+. En el caso del Marco Estratégico Insular de Atención a la Diversidad LGBTIQ+ de Tenerife, se hace imprescindible integrar un enfoque basado en derechos humanos, interseccionalidad y evidencia empírica, para garantizar el respeto, la protección y la plena participación de todas las personas.

4.1. La diversidad afectivo-sexual, de género y familiar

Las distintas formas de experimentar la sexualidad y el género se manifiestan en realidades profundamente marcadas por la desigualdad, la invisibilización y la violencia estructural. La orientación sexual, la identidad de género y las características sexuales no normativas configuran ejes de discriminación que impactan en la salud, la economía, la participación social y el acceso a derechos fundamentales.

Los datos reflejan cómo las personas con orientaciones no heterosexuales (lesbianas, gais, bisexuales, etc.) enfrentan barreras diferenciadas según el contexto socioeconómico, el género y la racialización. En el caso de los hombres gais y bisexuales, el estigma persiste en forma de criminalización y vulnerabilidad sanitaria: en 2024, el 67% de los nuevos diagnósticos de VIH en España correspondió a hombres gais, bisexuales y otros HSH (hombres que mantienen sexo con otros hombres), según el Ministerio de Sanidad. Además, en 72 países aún se criminalizan las relaciones sexuales entre hombres, mientras que en 45 países se mantiene la penalización del lesbianismo (ILGA World, 2024).

Las mujeres lesbianas, por su parte, se enfrentan a una doble opresión derivada de la lesbofobia y la misoginia. Diversos estudios evidencian que las mujeres lesbianas y bisexuales enfrentan una brecha salarial significativa y mayores dificultades de inserción laboral. Según el informe *Estado LGTBI+ 2023 de FELGTBI+*, el 26% de las mujeres lesbianas encuestadas perciben ingresos por debajo del umbral de la pobreza, frente al 17% de las mujeres heterosexuales. Además, el 43% afirma haber ocultado su orientación

sexual en entrevistas de trabajo por temor a discriminación, lo que impacta en su proyección profesional. Por su parte, el estudio de UGT (2020) advierte que la discriminación salarial y la segregación ocupacional afectan de manera interseccional a mujeres lesbianas, especialmente a aquellas racializadas o mayores de 45 años.

En cuanto a las personas bisexuales, los datos corroboran la bifobia social y discriminación hacia este colectivo. El 43% reporta experiencias de invalidación identitaria incluso dentro del propio colectivo, según un estudio longitudinal de la Universidad de Barcelona (2024). Esta ambivalencia entre visibilidad y marginación interna genera efectos psicosociales relevantes que todavía no se abordan en políticas públicas de forma sistemática.

Respecto al espectro asexual, los datos del Censo Global de AVEN (2025) revelan que el 78% de las personas asexuales reporta ausencia total o parcial de deseo sexual, mientras que el 92% desarrolla formas diversas de atracción romántica. Estas formas se distribuyen principalmente entre identidades heterorrománticas (34%), birománticas (29%) y arománticas (22%), lo que refleja la complejidad de sus trayectorias afectivas y la disociación entre deseo sexual y vinculación emocional. A pesar de esta riqueza experiencial, la invisibilidad y el estigma persisten. Según el informe *Asexualidad: Invisibilidad, discriminación y necesidad de inclusión legal* de PRISMA Ciencia (2024), el 42,3% de las personas asexuales en España ha recibido sugerencias para “curarse”, y más del 60% ha enfrentado preguntas invasivas o patologizantes sobre su sexualidad. Estas cifras evidencian la urgencia de visibilizar este espectro y de garantizar el reconocimiento institucional de sus derechos.

Por otro lado, atendiendo a las identidades de género, las personas trans y no binarias enfrentan formas estructurales de exclusión que trascienden la discriminación puntual. Según la Agencia de los Derechos Fundamentales de la UE (FRA, 2023), el 37% de las personas trans en España ha sido víctima de violencia o amenazas por motivos relacionados con su identidad en los últimos cinco años. En el ámbito educativo, los datos de FELGTBI+ (2023) indican que una proporción significativa del alumnado trans abandona sus estudios por miedo al rechazo, lo que restringe sus trayectorias vitales y perpetúa la desigualdad.

Además, el reconocimiento legal sigue siendo incompleto. Aunque la Ley 4/2023 ha supuesto un avance en derechos, las personas no binarias continúan invisibilizadas en los registros administrativos, lo que vulnera su derecho a la identidad y a la protección frente a discriminaciones.

Por último, las personas intersex —aquellas cuyos caracteres sexuales no encajan en las categorías binarias convencionales— se estima que son entre el 0,02% y el 1,7% de la población mundial, dependiendo de si se incluyen variaciones cromosómicas, hormonales o anatómicas. A pesar de su carácter natural y prevalente, estas personas continúan enfrentando prácticas médicas no consentidas durante la infancia. Los organismos internacionales han reconocido esta situación como una violación de derechos humanos. En 2013, el Relator Especial sobre la tortura señaló que tales prácticas pueden equivaler a tortura o tratos inhumanos, mientras que en 2015 seis agencias de la ONU recomendaron eliminar estas intervenciones sin consentimiento informado. En varios países —como Malta, Alemania, Chile y España— se han aprobado

normativas que prohíben o restringen estas cirugías hasta que la persona pueda participar en la decisión (Alemania desde marzo de 2021, Chile desde noviembre de 2023). Sin embargo, solo 6 de los 197 Estados del mundo cuentan con una prohibición legal completa contra estas intervenciones. En el plano autonómico, Canarias ha avanzado significativamente: la Ley 2/2021 de igualdad por razones de identidad, expresión de género y características sexuales prohíbe explícitamente las modificaciones genitales en recién nacidos intersex que se realicen solo por criterios morfológicos o estéticos.

4.2. La desigualdad estructural hacia el colectivo LGBTIQ+

La doble operación de estereotipos sobre la comunidad LGBTIQ+, patologización y sexualización, constituye un eje estructural de violencia que se materializa en exclusiones concretas, particularmente en entornos familiares y educativos.

Estos mecanismos no solo perpetúan la marginación de niñeces, adolescencias y juventudes diversas, sino que también normalizan prácticas discriminatorias bajo argumentos pseudocientíficos o morales. En este sentido, el acoso escolar funciona como una forma de patologización indirecta: más del 50% de adolescentes LGBTIQ+ reporta haber sido acosado verbalmente con insultos como “enfermo” o “anormal” en sus entornos educativos (The Trevor Project, 2021). Estos episodios no solo deterioran significativamente la salud mental, sino que también triplican el riesgo de ideación o intento suicida en comparación con jóvenes que no han sido acosados (Brännstrom et al., 2016; The Trevor Project, 2021).

Así, se refuerza la asociación simbólica entre diversidad y enfermedad, con efectos psicosociales duraderos.

En el caso de las adolescencias trans, su sexualización adquiere dimensiones particularmente violentas: datos de UNICEF revelan que el 40% de este grupo enfrenta comentarios intrusivos sobre su anatomía durante las clases de educación física, mientras que la obsesión por fisicalizar sus genitales o historias médicas anula el reconocimiento de sus identidades. Esta correlación entre sexualización y exclusión socioeconómica queda patente en la marginalización laboral de las personas trans, muchas de las cuales recurren al trabajo sexual ante la imposibilidad de acceder al empleo formal. En Estados Unidos, la *Encuesta Nacional sobre Discriminación Transgénero* de la National Center for Transgender Equality reveló que el 10,8 % de las personas trans ha participado alguna vez en trabajo sexual, y un adicional 2,3 % ha intercambiado sexo por vivienda o alimentos.

En España, según el informe de Transexualia y Fundación Triángulo (2007), el 67% de las mujeres trans encuestadas había ejercido el trabajo sexual en algún momento de su vida. Esta cifra se enmarca dentro de un contexto estructural donde el desempleo y la transfobia limitan el acceso a puestos laborales estables y seguros.

A nivel europeo, el estudio de TAMPEP (2009) indica que entre el 6% y el 15% de las personas que ejercen el trabajo sexual se identifican como trans, dependiendo del país. Este patrón de exclusión económica no solo refuerza los estigmas de hipersexualización que pesan sobre las personas trans, sino que consolida la heteronormatividad como sistema de control social y económico, reproduciendo trayectorias de precariedad, violencia y vulnerabilidad.

La deconstrucción de la heteronormatividad requiere trascender reformas superficiales para abordar las estructuras de poder que la sostienen. Esto implica no solo incluir identidades diversas en marcos existentes, sino reimaginar sistemas legales, educativos y médicos desde una perspectiva despatologizante y anti-jerárquica.

4.3. La interseccionalidad como eje central de políticas públicas

La interseccionalidad emerge como un enfoque indispensable para diseñar políticas y programas dirigidos al colectivo LGBTIQ+, pues reconoce que las experiencias de discriminación, exclusión o violencia no se explican únicamente por la orientación sexual o identidad de género, sino por la interacción de múltiples factores sociales, económicos y culturales.

En este sentido, el colectivo LGBTIQ+ representa un mosaico de identidades, experiencias y realidades sociales que desafían cualquier intento de homogenización. La idea de una “comunidad LGBTIQ+” unificada, aunque simbólicamente poderosa, oculta profundas asimetrías determinadas por factores como la raza, la clase socioeconómica, la ubicación geográfica, la capacidad funcional o el estatus migratorio. Un hombre gay blanco, cisgénero y de clase media residente en Madrid enfrenta desafíos radicalmente distintos a los de una mujer trans migrante subsahariana en situación irregular en un municipio del norte de la isla de Tenerife, o a los de una persona no binaria con discapacidad física en una zona rural de la misma.

Estas diferencias no son meramente anecdóticas: se traducen en acceso desigual a derechos básicos, exposición diferenciada a violencias estructurales y oportunidades vitales dispares. Por ejemplo, mientras el primero podría movilizar recursos legales y redes de apoyo para denunciar una agresión homófoba, la segunda podría enfrentar deportación si contacta con autoridades, y la tercera podría carecer de centros de salud accesibles para recibir atención específica.

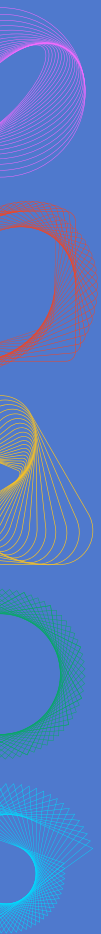
Esta diversidad intrínseca exige abandonar el enfoque universalista que trata al colectivo como un sujeto político unitario. En particular, las violencias múltiples que sufren las personas LGBTIQ+ con discapacidad son especialmente graves. Según el estudio *La situación de las personas LGTBI+ con discapacidad en España* (Ministerio de Igualdad et al., 2025), el 78% ha experimentado discriminación en el ámbito educativo, el 43% la sufre en el laboral y el 46% en contextos sanitarios. Estas personas también enfrentan cosificación, negación de su sexualidad y barreras arquitectónicas o de accesibilidad, que provocan rechazo, aislamiento, baja autoestima y sentimiento de culpa.

Asimismo, las mujeres trans enfrentan un cóctel de discriminación que combina transfobia y sexismo, al que le tenemos que sumar capacitismo o xenofobia y racismo en caso de ser mujeres trans con discapacidad y negras. Por tanto, estas formas de violencia no actúan de modo aislado, sino que se refuerzan mutuamente. La intersección entre discapacidad, identidad de género, orientación sexual y condición migratoria, así como otras condiciones, generan una espiral de exclusión mayor que la suma de cada variable por separado. Por ello, se impone un enfoque interseccional que per-

mita diseñar políticas diferenciadas y sensibles a estas realidades complejas y múltiples violencias.

En definitiva, la interseccionalidad en políticas LGBTIQ+ no es un simple “añadido”, sino un imperativo ético para dismantelar jerarquías superpuestas. Exige abandonar la comodidad de las categorías estancas y abrazar la complejidad de identidades que coexisten en cuerpos marginados.

Las políticas públicas que persistan en enfoques universalistas no solo presentan dificultades a la hora de garantizar derechos, sino que reproducirán exclusiones al interior de las propias comunidades. La meta no es incluir a personas LGBTIQ+ en sistemas opresivos, sino transformar dichos sistemas desde una lógica de justicia compuesta.



5. Metodología



La metodología implementada se fundamenta en cuatro ejes clave: intervención comunitaria, trabajo en red, participación social y perspectiva interseccional. Desde esta óptica, la elaboración del Marco Estratégico no solo implica el diseño técnico de un plan de acción, sino también la facilitación de un proceso participativo inclusivo y deliberativo que busca recoger las voces y experiencias tanto de las entidades organizadas como de las personas LGBTIQ+ no asociadas y de las administraciones públicas.

El proceso de participación se ha articulado en torno a diversos actores estratégicos:

- **Colectivos LGBTIQ+:** las entidades que conforman la Mesa Insular LGBTIQ+ y otras entidades no formalizadas han sido protagonistas en la elaboración de propuestas.
- **Administraciones locales:** se ha involucrado activamente a los Ayuntamientos de la isla a través de cuestionarios institucionales, reuniones técnicas y encuentros de validación.
- **Personas LGBTIQ+ no asociadas:** se han realizado sesiones específicas para asegurar que las necesidades del colectivo no organizado también quedaran recogidas en el Marco Estratégico.

El proceso participativo se desarrolló entre noviembre de 2022 y julio de 2023, iniciándose con un encuentro participativo activista que reunió a medio centenar de personas representantes del activismo LGBTIQ+ en Tenerife. Este espacio se configuró como una convivencia intensiva en la que, mediante dinámicas de educación no formal y trabajo en grupos, se recogieron las necesidades del colectivo, organizadas en torno a cinco grandes ejes: educación/

sensibilización, servicios públicos, derechos sociales y vivienda, salud integral y necesidades activistas.

Posteriormente, se implementó un cuestionario institucional dirigido a personal técnico y político de los ayuntamientos. Este instrumento permitió obtener un diagnóstico sobre la realidad de las políticas de diversidad en el ámbito local, su grado de implementación y los recursos disponibles, así como identificar buenas prácticas y carencias estructurales.

El proceso culminó con la validación de resultados preliminares a través de reuniones sectoriales con ayuntamientos representativos, sesiones con personas LGBTIQ+ no asociadas y un encuentro semipresencial con colectivos. Este esfuerzo metodológico ha sido esencial para garantizar la coherencia, aplicabilidad y legitimidad del plan resultante.

Cabe destacar que este enfoque participativo ha permitido incorporar una amplia diversidad de perspectivas y realidades, incluyendo a personas migrantes, jóvenes, mayores, personas trans e intersex, así como activistas con diferentes grados de implicación organizativa. Además, se ha cuidado el asegurar un enfoque interseccional, considerando variables como el VIH, el sinhogarismo, el trabajo sexual, la salud mental o la discapacidad.

La metodología implementada se ha alineado con marcos de referencia como la metodología de intervención comunitaria de Marchioni, que aboga por una transformación social “desde abajo” a través de la acción colectiva y el empoderamiento de los sujetos directamente afectados.

Igualmente, el trabajo en red ha sido una constante, tanto en el plano institucional como en el asociativo. Las redes ASTERISCO y PRISMA, aunque con distintos niveles de participación, han jugado un papel relevante en la articulación de propuestas. Asimismo, el proceso ha contemplado una importante labor de sistematización de la información y planificación basada en competencias institucionales reales, lo cual ha sido clave para asegurar que las propuestas recogidas fueran ejecutables a corto y medio plazo.

Otro de los aspectos distintivos de esta experiencia ha sido su carácter vivencial. El trabajo con activistas no se ha limitado a encuestas o entrevistas, sino que se ha centrado en espacios de convivencia, reflexión colectiva y construcción desde el cuidado mutuo. Esto ha permitido generar confianza, horizontalidad y un fuerte sentido de comunidad.

Del resultado de este proceso participativo, surge un documento ambicioso y pragmático que contenía 178 propuestas de acción, organizadas en cinco grandes ejes y dieciséis subejos.

A partir del trabajo participativo y diagnóstico llevado a cabo entre 2022 y 2023 que aglutina las diferentes propuestas, se hace crucial crear una nueva fase orientada a la estructuración operativa y validación política del documento, donde los ejes, subejos y acciones estuvieran aterrizadas a las competencias reales del Cabildo Insular de Tenerife, siendo esencial esto para garantizar la viabilidad técnica y la coherencia institucional.

El presente Marco Estratégico Insular de Atención a la Diversidad LGBTIQA+ en Tenerife nace de una metodología colaborativa y multinivel, que finalizó con la consolidación de un documento con

vocación ejecutiva, validado por múltiples actores institucionales, técnicos y comunitarios. El trabajo se estructuró en tres fases consecutivas:

Fase 1: Revisión de propuestas y redacción del borrador del Marco Estratégico

En esta etapa se ha realizado una revisión exhaustiva de las propuestas generadas en el proceso participativo, con el fin de consolidarlas como acciones concretas, distribuidas en torno a los ejes definidos. Además, se ha identificado las áreas y consejerías competenciales clave del Cabildo, tales como Consejerías Insulares, Consejerías Delegadas y Direcciones Insulares, que debían vincularse tanto en la elaboración como en la futura ejecución del Marco.

Se ha establecido canales de coordinación interinstitucional con dichas áreas y consejerías, mediante el envío de propuestas y la celebración de reuniones bilaterales, lo que ha permitido contrastar su viabilidad y recoger observaciones técnicas.

Este proceso culminó con la redacción del primer borrador del *Marco Estratégico Insular de Atención a la Diversidad LGBTIQA+*, que consolidó los aprendizajes previos y sentó las bases para su validación.

Fase 2: Validación del primer borrador y priorización de acciones

La segunda fase se ha centrado en la validación colectiva del borrador y la priorización estratégica de las acciones propuestas. Para ello, se organizaron diversas sesiones de trabajo con las agentes clave implicadas en el proceso desde sus inicios:

- Mesa Insular LGBTIQA+, que agrupa a asociaciones del colectivo LGBTIQA+ y trans de la isla de Tenerife.

- Mesa Insular de Políticas de Diversidad Sexual, Familiar y de Género, compuesta por representantes del área técnica y la parte política e institucional de los ayuntamientos.

- Personas LGBTIQA+ no asociadas, que han participado en sesiones específicas para garantizar la validación de las acciones.

- Consejerías del Cabildo implicadas, que han aportado criterios técnicos para la selección y afinamiento de las acciones.

A partir de estos espacios deliberativos, se ha incorporado ajustes de redacción, jerarquización de objetivos y observaciones técnicas, dando lugar a una versión avanzada y consensuada del documento.

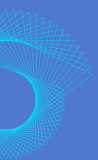
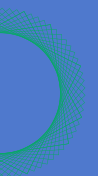
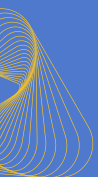
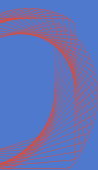
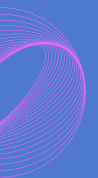
Fase 3: Aprobación institucional del Marco Estratégico

La fase final se centra en la validación institucional y política del documento, mediante su envío a las áreas participantes para revisión definitiva. Una vez recogidas las observaciones finales, el texto es sometido a aprobación formal en sesión del Consejo de Gobierno Insular, lo que otorga al Marco el rango de estrategia pública insular. Posteriormente, se realizará la dación de cuenta al Pleno del Cabildo Insular de Tenerife, cumpliendo con los principios de transparencia y rendición pública de resultados.

Este marco busca convertirse en una guía para la planificación e implementación de políticas públicas LGBTIQA+ desde una perspectiva local, participativa y con enfoque de derechos.

El trabajo realizado sienta las bases para una nueva forma de concebir las políticas de diversidad, alejadas del asistencialismo y enfocadas en la participación activa del colectivo como sujeto político. En este sentido, la asignación de recursos adecuados, la institucionalización del seguimiento y evaluación, y la restauración del diálogo entre activismo y administración se erigen como desafíos inmediatos.





6. Situación de partida



El diseño del Marco Estratégico parte de un conocimiento sólido sobre las realidades del colectivo LGBTIQ+ en la isla de Tenerife. Este conocimiento se fundamenta en dos fuentes principales: por un lado, el estudio diagnóstico elaborado por la Universidad de La Laguna en 2021 denominado *“Diagnóstico de la realidad LGTBI+ de la Isla de Tenerife. Análisis de las condiciones sociolaborales y educativas de la población LGTB (2021)”*; y, por otro, el proceso participativo llevado a cabo entre 2022 y 2023, que permitió actualizar y matizar muchas de las conclusiones del estudio desde una lógica vivencial, comunitaria e interseccional.

El estudio de la Universidad de La Laguna, impulsado por el Cabildo Insular de Tenerife, representó el primer esfuerzo sistemático por documentar las experiencias, problemáticas y demandas del colectivo LGBTIQ+ en la isla. Sus principales conclusiones evidencian una situación marcada por la discriminación estructural, la invisibilización institucional y la falta de garantías efectivas de derechos. Entre los hallazgos más relevantes, destacan:

- **Altos niveles de violencia y discriminación:** un 62,7% de las personas encuestadas manifestó haber sufrido algún tipo de agresión verbal o física por motivos relacionados con su orientación sexual o identidad de género, siendo las personas trans y no binarias las más afectadas.
- **Especial vulnerabilidad en contextos rurales:** se detecta un mayor aislamiento y desprotección en municipios alejados de áreas metropolitanas, donde la presencia institucional y asociativa es más débil.

- **Falta de formación del personal técnico y sanitario:** tanto en la atención primaria como en los servicios especializados, el estudio evidencia una falta generalizada de conocimientos y sensibilidad hacia las realidades LGBTIQ+, en particular en lo referido a la atención a personas trans e intersex.

- **Educación como espacio hostil:** una proporción significativa del alumnado LGBTIQ+ reporta haber sufrido acoso escolar, invisibilidad curricular y carencia de protocolos específicos en los centros educativos. El profesorado, en muchos casos, declara no sentirse capacitado para intervenir en situaciones de discriminación por orientación o identidad.

- **Insuficiencia de recursos específicos:** el informe señala que, salvo excepciones puntuales, los recursos institucionales dirigidos al colectivo son escasos, discontinuos y poco especializados, lo que limita su impacto en términos de igualdad real.

- **Baja percepción de seguridad institucional:** muchas personas entrevistadas expresan una desconfianza estructural hacia las instituciones públicas, lo que afecta directamente a la denuncia de delitos de odio y al uso de recursos públicos.

Estas conclusiones sirvieron como punto de partida para el proceso participativo que daría lugar al presente Marco Estratégico. No obstante, algunas de las categorías analíticas del informe fueron ampliadas posteriormente a través del trabajo directo con activistas, colectivos y personas LGBTIQ+ no organizadas, incluyendo enfoques más actualizados como la intersexualidad, la asexualidad o las intersecciones.

Por otro lado, la elaboración del primer Marco Estratégico Insular de Atención a la Diversidad LGBTQIA+ del Cabildo de Tenerife, se ha diseñado específicamente para abordar las realidades del colectivo LGBTQIA+ desde una perspectiva de atención a las necesidades del colectivo LGBTQIA+ en Tenerife. Este marco no se ha construido de manera unilateral, sino que ha surgido a partir de un proceso participativo deliberativo y plural, dinamizado por una asociación del colectivo LGBTQIA+ de Tenerife con el respaldo institucional del Cabildo Insular de Tenerife. El proceso participativo, desarrollado entre 2022 y 2023, incluyó a un amplio espectro de actores:

- Entidades LGBTQIA+ de la isla, tanto consolidadas como emergentes.
- Personas LGBTQIA+ no asociadas, cuyas voces fueron especialmente consideradas para garantizar una mirada más inclusiva y representativa.
- Personal técnico y representantes de administraciones locales, especialmente del ámbito municipal.

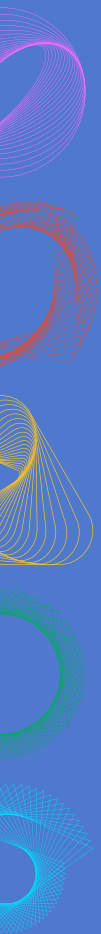
La metodología combinó dinámicas presenciales y virtuales, encuentros territoriales, sesiones de trabajo específicas y herramientas de consulta abiertas. Esta apuesta metodológica permitió integrar saberes situados, generar sentido de comunidad y legitimar el documento como producto colectivo.

Entre las principales conclusiones derivadas del proceso, destacan:

- La necesidad urgente de formación transversal del personal de las administraciones públicas en diversidad sexual, familiar y de género, especialmente en salud, educación y servicios sociales.
- La falta de espacios seguros y de visibilidad para jóvenes LGBTQIA+ en municipios rurales, marcada por el aislamiento y la LGBTQIAfobia cotidiana.
- La falta de recursos y espacios seguros para personas del colectivo LGBTQIA+ mayores.
- El reclamo de protocolos institucionales claros frente a las violencias, tanto físicas como simbólicas.
- La demanda de acciones culturales, educativas y comunitarias que trasciendan el enfoque biomédico y asistencial y promuevan la afirmación positiva de las identidades.
- La invisibilización de realidades como la intersexualidad, la asexualidad o las identidades no binarias, que quedaron identificadas como urgencias de representación y reconocimiento.
- La necesidad de establecer espacios de coordinación estable entre colectivos y administración pública, para evitar la dispersión de esfuerzos y mejorar la implementación de políticas.
- La necesidad de tener recursos específicos para la atención de la comunidad LGBTQIA+, específicamente en materia de vivienda, donde los recursos alojativos alternativos y los recursos de emergencia para personas del colectivo LGBTQIA+ se situaban como prioridad.

Este trabajo preparatorio supuso un punto de partida fundamental, no solo por sus contenidos programáticos, sino por haber consolidado un método participativo centrado en la escucha activa, el trabajo comunitario y el enfoque interseccional. Su desarrollo no fue la meta, sino el punto de inflexión para avanzar hacia una planificación más estructurada, institucionalmente vinculada y políticamente ambiciosa, que encuentra continuidad y profundización en el presente Marco Estratégico Insular de Atención a la Diversidad LGBTIQ+.





7. Marco temporal



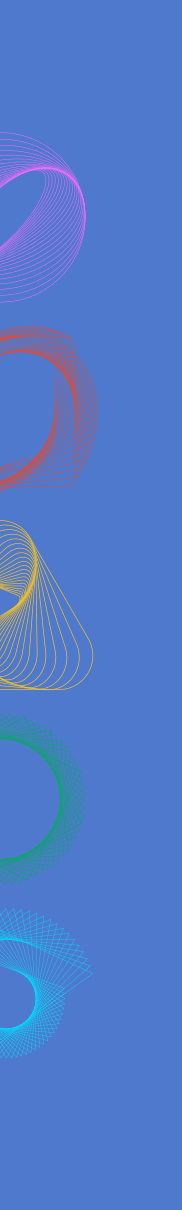
El presente Marco Estratégico Insular de Atención a la Diversidad LGBTIQ+ se proyecta para ser desarrollado e implementado en el periodo comprendido entre los años 2025 y 2030. Este marco temporal responde a la necesidad de dotar de un horizonte amplio que permita abordar de manera planificada, sostenida y con perspectiva estructural las diversas realidades que atraviesa el colectivo LGBTIQ+ en la isla de Tenerife.

Establecer un periodo de seis años facilita la articulación institucional de las líneas estratégicas planteadas, permitiendo que las acciones diseñadas se integren progresivamente en las dinámicas de funcionamiento de la administración. A su vez, proporciona el tiempo necesario para generar cambios significativos, tanto en los entornos normativos y administrativos, como en las actitudes sociales y culturales que siguen reproduciendo formas de exclusión y discriminación.

Este periodo brinda un margen adecuado para el seguimiento y revisión de los avances alcanzados en relación con los objetivos propuestos. Durante estos años, se podrán establecer mecanismos de evaluación y actualización que garanticen la pertinencia, eficacia y sostenibilidad de las políticas públicas dirigidas al colectivo LGBTIQ+, permitiendo ajustar las intervenciones a las realidades cambiantes y a las demandas emergentes del territorio.

El marco temporal 2025–2030 no solo define el periodo de vigencia del presente marco, sino que expresa una voluntad política clara: consolidar en la isla de Tenerife una acción pública sostenida en el tiempo, basada en el respeto a los derechos humanos, el reconocimiento de la diversidad y el compromiso institucional con la igualdad real y efectiva.





8. Misión, Visión y Objetivos Estratégicos



Este Marco Estratégico Insular de Atención a la Diversidad LGBTIQA+ define su misión y visión, es o es, su razón de ser y lo que quiere ser, y para ello establece un conjunto de objetivos estratégicos que orientan la acción institucional del Cabildo de Tenerife en materia de diversidad afectivo-sexual, de género y familiar.

Misión

Consolidar un enfoque integral de derechos que garantice la igualdad real y efectiva de las personas LGBTIQA+, promoviendo su bienestar, reconocimiento, participación y visibilidad en todos los ámbitos de la vida pública y social de la isla. A través de políticas públicas transversales, inclusivas y participativas, se busca transformar las estructuras institucionales y sociales que perpetúan la discriminación y la exclusión, impulsando una acción colectiva orientada a la justicia social y a la dignidad humana.

Visión

Para 2030, Tenerife aspira a convertirse en un territorio referente en el desarrollo de políticas inclusivas que reconozcan, respeten y celebren la diversidad afectiva-sexual, de género y familiar. Una isla donde todas las personas, independientemente de su identidad, expresión de género, orientación sexual o características sexuales, puedan vivir libres de violencias, participar plenamente en la vida comunitaria, acceder a todos sus derechos sin discriminación y desarrollarse con equidad, bienestar y libertad.

Objetivos Estratégicos

1. Definir una hoja de ruta clara y compartida para las políticas públicas en materia de diversidad afectivo-sexual, de género y familiar en Tenerife, que sirva como guía estratégica para los próximos seis años.

2. Reducir las desigualdades estructurales y las formas de discriminación que afectan al colectivo LGBTIQA+, tanto en el acceso a derechos como en su participación plena en la vida social, económica, cultural, educativa y política.

3. Obtener y sistematizar datos actualizados, desagregados y con enfoque interseccional sobre las realidades del colectivo LGBTIQA+ en la isla, que permitan evaluar la evolución de las políticas públicas e identificar brechas persistentes.

4. Capacitar al personal técnico, político y profesional del Cabildo y de las entidades locales en diversidad afectivo-sexual, de género y familiar, para prevenir prácticas discriminatorias y garantizar un trato respetuoso, digno e inclusivo.

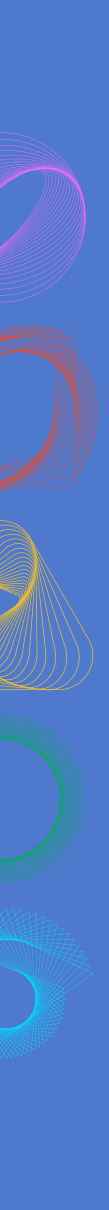
5. Sensibilizar a la ciudadanía sobre las violencias, estigmas y exclusiones que sufren las personas LGBTIQA+, promoviendo una cultura de respeto, reconocimiento y defensa activa de los derechos humanos.

6. Atender las necesidades específicas de los distintos subgrupos del colectivo a través de acciones afirmativas.

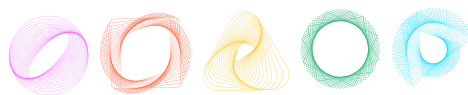
7. Eliminar las barreras que impiden la igualdad real y efectiva del colectivo LGBTIQA+, mediante el compromiso conjunto de instituciones públicas, sector privado, entidades sociales y ciudadanía organizada.

8. Fortalecer el trabajo en red entre el Cabildo, los ayuntamientos, el tejido asociativo y otros actores clave a través de la Mesa Insular LGBTIQA+ y la Mesa Insular de Políticas de Diversidad Sexual, Familiar y de Género, consolidando estructuras de coordinación interinstitucional y comunitaria que garanticen la implementación efectiva del Marco Estratégico.

9. Diseñar políticas que reconozcan las múltiples formas de discriminación que afectan de manera diferenciada al colectivo — por motivos de clase, raza, discapacidad, edad, origen migrante, seroestatus, entre otros— e impulsen acciones específicas que respondan a estas realidades diversas.



9. Plan de actuaciones por ejes



El Marco Estratégico Insular de Atención a la Diversidad LGBTIQ+ se concreta en un conjunto de acciones organizadas por ejes, subejos y objetivos, que han sido diseñadas con una orientación operativa y realista. Para garantizar su viabilidad, cada acción se vincula al área o consejería del Cabildo responsables de su implementación, distribuyendo los niveles de compromiso institucional de acuerdo con sus competencias.

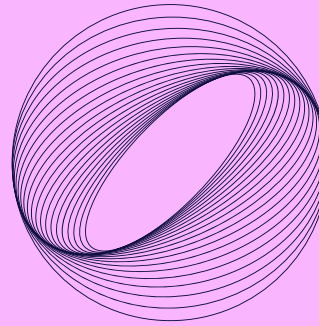
En este marco, se distinguen dos niveles de responsabilidad:

- **Consejería impulsora:** es el área del Cabildo que lidera la ejecución de la acción. Esto implica la gestión técnica y presupuestaria, así como la coordinación con los recursos humanos, materiales y administrativos necesarios para su implementación efectiva. La consejería impulsora es, por tanto, el órgano motor de la acción, responsable directa de su desarrollo y seguimiento.
- **Consejerías corresponsables:** son las consejerías o área que, sin asumir la gestión directa, colaboran de forma activa y responsable en el diseño, apoyo o desarrollo de la acción, bien aportando recursos complementarios, experiencia técnica o capacidad de coordinación, entre otros posibles compromisos, facilitando así el desarrollo de la acción.

El presente plan de actuaciones se estructura en torno a cinco ejes estratégicos, cada uno con sus objetivos generales, los cuales se han subdividido en subejos temáticos, para los que se ha definido objetivos específicos, que agrupan las acciones específicas diseñadas para abordar los distintos ámbitos de intervención prioritarios.

A continuación, se detallan los ejes, subejos y actuaciones que conforman la arquitectura del Marco Estratégico Insular de Atención a la Diversidad LGBTIQ+.





EJE 1
Información, sensibilización
y formación

EJE 1: INFORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN

Objetivos generales

Dotar a las personas de la isla de conocimientos actualizados, veraces y representativos de la diversidad LGBTQIA+ y sus realidades.

Superar estereotipos y prejuicios arraigados en el imaginario colectivo que dificultan la promoción y el respeto de la diversidad LGBTQIA+.

SUBEJE 1.1. APOYO A LA EDUCACIÓN

Objetivos específicos	Acciones		Consejería impulsora	Consejería corresponsable
1.1.a. Implementar acciones de sensibilización y formación en materia de diversidad LGTBQIA+.	1.1.a.1.	Diseño e impartición de una formación específica sobre diversidad LGTBQIA+, de al menos, 200 horas.	Área de la Presidencia, Igualdad y Diversidad, Hacienda y Proyectos Estratégicos.	Consejería Insular de Empleo, Educación y Juventud. Consejería con delegación en Formación y Juventud.
	1.1.a.2.	Elaboración de un plan de formación certificada dirigido a las entidades del tercer sector.	Área de la Presidencia, Igualdad y Diversidad, Hacienda y Proyectos Estratégicos.	Consejería Insular de Acción Social, Inclusión, Voluntariado y Participación Ciudadana.
	1.1.a.3.	Diseño e implementación de un proyecto educativo en materia de atención a la diversidad en las infancias y adolescencias en sus centros educativos, teniendo en cuenta las diversas intersecciones de opresión, como medida de prevención y sensibilización contra el acoso o las agresiones LGTBQIAfóbicas.	Área de la Presidencia, Igualdad y Diversidad, Hacienda y Proyectos Estratégicos.	Consejería Insular de Empleo, Educación y Juventud. Consejería con delegación en Formación y Juventud.
	1.1.a.4.	Integración de contenidos sobre diversidad, derechos LGTBQIA+ e interseccionalidad en los programas existentes de la Escuela Tenerife Joven y en proyectos de prevención de acoso online.	Consejería Insular de Empleo, Educación y Juventud. Consejería con delegación en Formación y Juventud.	Área de la Presidencia, Igualdad y Diversidad, Hacienda y Proyectos Estratégicos.
	1.1.a.5.	Constitución de La Semana de la Historia del Colectivo LGTBQIA+, visibilizando los hitos históricos que se han sucedido de la mano de personas LGTBQIA+.	Área de la Presidencia, Igualdad y Diversidad, Hacienda y Proyectos Estratégicos.	

SUBEJE 1.2. DEPORTES

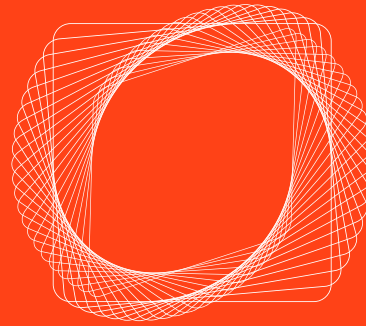
Objetivos específicos	Acciones		Consejería impulsora	Consejería corresponsable
1.2.a. Desarrollar acciones formativas para las personas profesionales vinculadas al sector deportivo en materia de diversidad LGBTIQ+, inclusión, convivencia y buenos tratos.	1.2.a.1.	Formación dirigida a federaciones, club deportivos, profesionales del sector deportivo y personas vinculadas al mismo en materia de diversidad LGBTIQ+.	Área de la Presidencia, Igualdad y Diversidad, Hacienda y Proyectos Estratégicos.	Consejería Insular de Cultura, Museos y Deportes. Consejería con delegación en Deportes.
1.2.b. Garantizar el uso adecuado de protocolos de actuación en caso de discriminación y/o agresión LGBTIQAfóbica en el sector deportivo.	1.2.b.1.	Creación y diseño de protocolo de actuación en caso de discriminación y/o agresión LGBTIQAfóbica en el espacio deportivo.	Área de la Presidencia, Igualdad y Diversidad, Hacienda y Proyectos Estratégicos.	Consejería Insular de Cultura, Museos y Deportes. Consejería con delegación en Deportes.
	1.2.b.2.	Evaluación y seguimiento periódico de la aplicación del protocolo en el ámbito deportivo.	Consejería Insular de Cultura, Museos y Deportes. Consejería con delegación en Deportes.	Área de la Presidencia, Igualdad y Diversidad, Hacienda y Proyectos Estratégicos.
1.2.c. Divulgar la existencia de las personas referentes LGBTIQ+ que han existido y existen a lo largo de la historia del deporte, recuperando la memoria histórica de las mismas.	1.2.c.1.	Campañas de sensibilización específicas que divulgue y promocióne a las personas LGBTIQ+ que han sido relevantes en la historia del deporte.	Área de la Presidencia, Igualdad y Diversidad, Hacienda y Proyectos Estratégicos.	Consejería Insular de Cultura, Museos y Deportes. Consejería con delegación en Deportes.
	1.2.c.2.	Campaña de sensibilización específica para prevenir y concienciar contra la LGBTIQAfobia en el deporte.	Área de la Presidencia, Igualdad y Diversidad, Hacienda y Proyectos Estratégicos.	Consejería Insular de Cultura, Museos y Deportes. Consejería con delegación en Deportes.
	1.2.c.3.	Conmemoración del Día Internacional Contra la LGBTIQAfobia en el deporte.	Consejería Insular de Cultura, Museos y Deportes. Consejería con delegación en Deportes.	Área de la Presidencia, Igualdad y Diversidad, Hacienda y Proyectos Estratégicos.

SUBEJE 1.3. FAMILIAS

Objetivos específicos	Acciones		Consejería impulsora	Consejería corresponsable
1.3.a. Abordar la diversidad LGBTIQA+ en diálogo participativo con las familias.	1.3.a.1.	Jornadas de trabajo entre los colectivos LGBTIQA+ y las asociaciones y federaciones de familias.	Área de la Presidencia, Igualdad y Diversidad, Hacienda y Proyectos Estratégicos.	
	1.3.a.2.	Encuentros de familias con infancias y/o adolescencias LGBTIQA+ para reforzar las redes entre iguales.	Área de la Presidencia, Igualdad y Diversidad, Hacienda y Proyectos Estratégicos.	
1.3.b. Implementar acciones de sensibilización sobre la realidad familiar atendiendo a las infancias LGBTIQA+.	1.3.b.1.	Campañas de sensibilización a través de redes sociales sobre la diversidad familiar y, especialmente, atención a las infancias LGBTIQA+.	Área de la Presidencia, Igualdad y Diversidad, Hacienda y Proyectos Estratégicos.	Consejería Insular de Acción Social, Inclusión, Voluntariado y Participación Ciudadana.
1.3.c. Garantizar el adecuado acompañamiento a las familias diversas.	1.3.c.1.	Diseño de manual de buenas prácticas para el acompañamiento y atención a las familias diversas.	Área de la Presidencia, Igualdad y Diversidad, Hacienda y Proyectos Estratégicos.	Consejería Insular de Acción Social, Inclusión, Voluntariado y Participación Ciudadana.

SUBEJE 1.4. CULTURA Y SENSIBILIZACIÓN SOCIAL

Objetivos específicos	Acciones		Consejería impulsora	Consejería corresponsable
1.4.a. Promover espacios seguros para las personas del colectivo LGBTIQ+ en espacios culturales y festivos.	1.4.a.1.	Creación de Puntos Arcoíris.	Área de la Presidencia, Igualdad y Diversidad, Hacienda y Proyectos Estratégicos.	
	1.4.a.2.	Integración de Puntos Arcoíris en festivales, eventos y actos culturales y festivos insulares.	Área de la Presidencia, Igualdad y Diversidad, Hacienda y Proyectos Estratégicos.	
1.4.b. Sensibilizar en materia cultural y social en cuestiones relacionadas con la diversidad sexual, familiar y de género.	1.4.b.1.	Campañas de sensibilización y concienciación de las realidades del colectivo LGBTIQ+, haciendo particular énfasis en las fechas importantes de reivindicación y/o conmemoración.	Área de la Presidencia, Igualdad y Diversidad, Hacienda y Proyectos Estratégicos.	
	1.4.b.2.	Campañas de sensibilización en materia de diversidad LGBTIQ+ que combatan la desinformación y los bulos, mitigando los discursos de odio y enunciando la diversidad como un elemento positivo y enriquecedor.	Área de la Presidencia, Igualdad y Diversidad, Hacienda y Proyectos Estratégicos.	
	1.4.b.3.	Sensibilización de la realidad social que vive el colectivo LGBTIQ+, en fechas donde tienen lugar eventos significativos tengan que ver o no con el colectivo.	Área de la Presidencia, Igualdad y Diversidad, Hacienda y Proyectos Estratégicos.	
	1.4.b.4.	Programas de formación al personal dinamizador de las casas de juventud y otros recursos dirigidos a jóvenes en diversidad sexual, familiar y de género.	Consejería Insular de Empleo, Educación y Juventud. Consejería con delegación en Formación y Juventud.	Área de la Presidencia, Igualdad y Diversidad, Hacienda y Proyectos Estratégicos.
	1.4.b.5.	Apoyo a las entidades locales para la dotación de un fondo bibliográfico específico en teoría de diversidad.	Área de la Presidencia, Igualdad y Diversidad, Hacienda y Proyectos Estratégicos.	
	1.4.b.6.	Diseño y elaboración de una guía de actuación ante situaciones de LGBTIQ+fobia.	Área de la Presidencia, Igualdad y Diversidad, Hacienda y Proyectos Estratégicos.	



EJE 2
Servicios públicos

EJE 2: SERVICIOS PÚBLICOS

Objetivos generales

Garantizar la equidad y el acceso a todos los servicios y recursos esenciales de toda la población LGBTQIA+ de la isla.

Promocionar y divulgar los recursos y opciones específicos de abordaje de la diversidad LGBTQIA+.

SUBEJE 2.1. RECURSOS E INFRAESTRUCTURAS

Objetivos específicos	Acciones		Consejería impulsora	Consejería corresponsable
2.1.a. Establecer un centro de referencia para la atención y el abordaje de las realidades de la diversidad LGBTIQ+.	2.1.a.1.	Creación de un centro insular de diversidad que pueda servir como espacio común para las asociaciones LGBTIQ+, Trans e Intersex de la isla de Tenerife, así como, un punto de referencia para todas aquellas personas del colectivo de la isla.	Área de la Presidencia, Igualdad y Diversidad, Hacienda y Proyectos Estratégicos.	
2.1.b. Evaluar e identificar todo obstáculo o resistencia que puedan enfrentar las personas del colectivo LGBTIQ+ en el desempeño de su participación en la vida pública.	2.1.b.1.	Diagnóstico participativo con el objetivo de identificar las necesidades, obstáculos y/o realidades que puedan experimentar las personas del colectivo LGBTIQ+ en las instalaciones de los espacios públicos.	Área de la Presidencia, Igualdad y Diversidad, Hacienda y Proyectos Estratégicos.	Consejería Insular de Acción Social, Inclusión, Voluntariado y Participación Ciudadana.
	2.1.b.2.	Desarrollo de un diagnóstico sobre obstáculos y resistencias del colectivo LGBTIQ+ en el transporte público.	Consejería Insular de Movilidad.	Área de la Presidencia, Igualdad y Diversidad, Hacienda y Proyectos Estratégicos.
	2.1.b.3.	Actuaciones derivadas de los diagnósticos elaborados.	Área de la Presidencia, Igualdad y Diversidad, Hacienda y Proyectos Estratégicos. Consejería Insular de Movilidad.	
2.1.c. Garantizar el acceso a una vivienda digna y segura para personas LGBTIQ+ en situación de sinhogarismo.	2.1.c.1.	Estudio diagnóstico de la situación de sinhogarismo de las personas LGBTIQ+ para la creación de recursos habitacionales con proyectos de intervención integral.	Consejería Insular de Acción Social, Inclusión, Voluntariado y Participación Ciudadana.	Área de la Presidencia, Igualdad y Diversidad, Hacienda y Proyectos Estratégicos.
2.1.d. Garantizar el acceso a espacios seguros y especializados para la atención integral de las personas LGBTIQ+.	2.1.d.1.	Creación de espacios visibles de atención y sensibilización en materia LGBTIQ+ en casas de juventud y otros espacios dirigidos a jóvenes.	Consejería Insular de Empleo, Educación y Juventud. Consejería con delegación en Formación y Juventud.	Área de la Presidencia, Igualdad y Diversidad, Hacienda y Proyectos Estratégicos.
	2.1.d.2.	Creación de una red de recursos insulares que se dediquen específicamente a la prestación de servicios y atenciones (jurídico, social, psicológico, etc...) al colectivo LGBTIQ+.	Área de la Presidencia, Igualdad y Diversidad, Hacienda y Proyectos Estratégicos.	

SUBEJE 2.2. FORMACIÓN AL PERSONAL TÉCNICO Y CARGOS POLÍTICOS

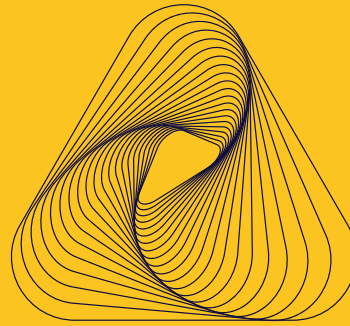
Objetivos específicos	Acciones		Consejería impulsora	Consejería corresponsable
2.2.a. Formar a las personas profesionales de la administración pública en materia de diversidad LGBTQIA+, inclusión, convivencia y buenos tratos.	2.2.a.1.	Formación en materia de diversidad LGBTQIA+ dirigida al personal técnico de las corporaciones locales de Tenerife.	Consejería Insular de Presidencia, Administración y Servicio Público, Planificación Territorial y Patrimonio Histórico. Área de la Presidencia, Igualdad y Diversidad, Hacienda y Proyectos Estratégicos.	
	2.2.a.2.	Formación en materia de diversidad LGBTQIA+ dirigida a cargos políticos de las corporaciones locales de Tenerife.	Consejería Insular de Presidencia, Administración y Servicio Público, Planificación Territorial y Patrimonio Histórico. Área de la Presidencia, Igualdad y Diversidad, Hacienda y Proyectos Estratégicos.	

SUBEJE 2.3. PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL

Objetivos específicos	Acciones		Consejería impulsora	Consejería corresponsable
2.3.a. Impulsar el acceso de las entidades especializadas y la inclusión de la perspectiva LGBTIQA+ a subvenciones y procedimientos de contratación pública.	2.3.a.1.	Incorporación de cláusulas sociales o criterios de valoración que pongan en valor la experiencia de las entidades LGBTIQA+ en el abordaje de la diversidad; así como la incorporación de la perspectiva LGBTIQA+.	Área de la Presidencia, Igualdad y Diversidad, Hacienda y Proyectos Estratégicos.	
2.3.b. Modificar los documentos y procesos administrativos electrónicos haciéndolos más inclusivos y representativos para con la diversidad LGBTIQA+.	2.3.b.1.	Diseño y elaboración de una guía de buenas prácticas en materia de diversidad LGBTIQA+, que tenga un enfoque interseccional, comprendiendo cómo puede afectar en el desarrollo de la vida pública y administrativa otras opresiones que atraviesan las personas LGBTIQA+.	Área de la Presidencia, Igualdad y Diversidad, Hacienda y Proyectos Estratégicos.	
	2.3.b.2.	Diseño y elaboración de un manual para el buen uso del lenguaje inclusivo y respetuoso, que esté atravesado por una perspectiva de diversidad afectivo-sexual, de género y familiar; enfocado a profesionales de las administraciones públicas.	Área de la Presidencia, Igualdad y Diversidad, Hacienda y Proyectos Estratégicos.	Consejería Insular de Presidencia, Administración y Servicio Público, Planificación Territorial y Patrimonio Histórico.
	2.3.b.3.	Adaptación de los documentos oficiales de la administración pública insular con el objetivo de incluir un lenguaje adaptado a la diversidad sexual, familiar y de género.	Consejería Insular de Presidencia, Administración y Servicio Público, Planificación Territorial y Patrimonio Histórico.	Área de la Presidencia, Igualdad y Diversidad, Hacienda y Proyectos Estratégicos.
2.3.c. Fortalecer la diversidad LGBTIQA+ en la Corporación Insular.	2.3.c.1.	Mantenimiento de la Consejería de Diversidad con dotación de personal técnico y partida presupuestaria.	Consejería Insular de Presidencia, Administración y Servicio Público, Planificación Territorial y Patrimonio Histórico.	

SUBEJE 2.4. COORDINACIÓN INSTITUCIONAL

Objetivos específicos	Acciones		Consejería impulsora	Consejería corresponsable
2.4.a. Fortalecer la colaboración entre las administraciones locales en materia de diversidad LGBTIQ+.	2.4.a.1.	Mesa Insular de Políticas de Diversidad Sexual, Familiar y de Género conformada por las administraciones locales.	Área de la Presidencia, Igualdad y Diversidad, Hacienda y Proyectos Estratégicos.	
	2.4.a.2.	Apoyo a los ayuntamientos para el desarrollo de proyectos de diversidad.	Área de la Presidencia, Igualdad y Diversidad, Hacienda y Proyectos Estratégicos.	
	2.4.a.3.	Colaboración y refuerzo de la RED PRISMA y la RED ASTERISCO, para la coordinación del trabajo en materia de diversidad en la isla de Tenerife.	Área de la Presidencia, Igualdad y Diversidad, Hacienda y Proyectos Estratégicos.	
2.4.b. Impulsar el Pacto Insular por la Diversidad.	2.4.b.1.	Pacto Insular por la diversidad LGBTIQ+, contra los discursos de odio y la visibilidad LGBTIQ+.	Área de la Presidencia, Igualdad y Diversidad, Hacienda y Proyectos Estratégicos.	



EJE 3
Derechos sociales,
empleo y vivienda

EJE 3: DERECHOS SOCIALES, EMPLEO Y VIVIENDA

Objetivo general

Asegurar el acceso igualitario, equitativo y digno al empleo, la vivienda y los derechos sociales de las personas LGBTIQ+.

SUBEJE 3.1. DERECHOS SOCIALES

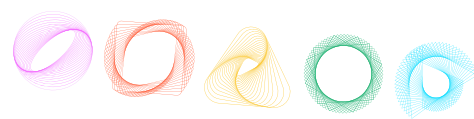
Objetivos específicos	Acciones		Consejería impulsora	Consejería corresponsable
3.1.a. Garantizar el apoyo económico a los ayuntamientos para la atención efectiva y oportuna de situaciones de emergencia social que afecten a las personas LGBTIQ+, asegurando recursos y mecanismos de respuesta que promuevan el bienestar y la protección del colectivo LGBTIQ+.	3.1.a.1.	Impulso de un protocolo de derivación para la atención de las personas LGBTIQ+ entre entidades LGBTIQ+ y ayuntamientos.	Área de la Presidencia, Igualdad y Diversidad, Hacienda y Proyectos Estratégicos.	
	3.1.a.2.	Apoyo económico a los ayuntamientos para la atención a situaciones de emergencia social de las personas LGBTIQ+.	Área de la Presidencia, Igualdad y Diversidad, Hacienda y Proyectos Estratégicos.	

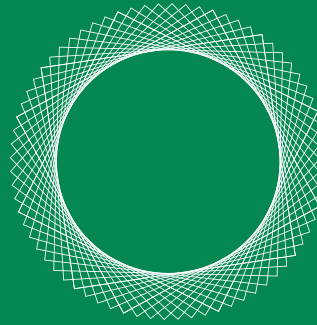
SUBEJE 3.2. EMPLEO

Objetivos específicos	Acciones		Consejería impulsora	Consejería corresponsable
3.2.a. Garantizar la atención a la diversidad LGBTIQ+ en los procesos de orientación e intermediación laboral.	3.2.a.1.	Formación sobre diversidad LGBTIQ+, destinado al personal de recursos de mediación e intermediación laboral.	Consejería Insular de Empleo, Educación y Juventud.	Área de la Presidencia, Igualdad y Diversidad, Hacienda y Proyectos Estratégicos.
	3.2.a.2.	Inclusión de la perspectiva interseccional de diversidad LGBTIQ+ en los recursos de mediación e intermediación laboral.	Consejería Insular de Empleo, Educación y Juventud.	Área de la Presidencia, Igualdad y Diversidad, Hacienda y Proyectos Estratégicos.
	3.2.a.3.	Revisión y actualización del Proyecto Sauco de Barrios por el Empleo, con el asesoramiento de la Mesa Insular LGBTIQ+.	Consejería Insular de Empleo, Educación y Juventud.	Área de la Presidencia, Igualdad y Diversidad, Hacienda y Proyectos Estratégicos.
3.2.b. Garantizar que dentro de los mecanismos de empleabilidad existentes, se favorezca la contratación estable y de calidad de las personas del colectivo LGBTIQ+ y, más concretamente, de las personas trans e intersex o aquellas que, por cuestiones socioeconómicas de vulnerabilidad o exclusión social, no han podido iniciar su transición.	3.2.b.1.	Diseño de una guía dirigida a entidades locales para la incorporación de las cláusulas sociales que atiendan a la diversidad LGBTIQ+ en pliegos de contratación y/o en las bases reguladoras de cada subvención.	Área de la Presidencia, Igualdad y Diversidad, Hacienda y Proyectos Estratégicos.	Consejería Insular de Presidencia, Administración y Servicio Público, Planificación Territorial y Patrimonio Histórico.
	3.2.b.2.	Inclusión en las ferias de empleo de asesoramiento especializado sobre el colectivo LGBTIQ+ para las entidades empleadoras y personas que lo soliciten.	Consejería Insular de Empleo, Educación y Juventud.	Área de la Presidencia, Igualdad y Diversidad, Hacienda y Proyectos Estratégicos.
3.2.c. Acompañar a las empresas para el cumplimiento de las medidas contempladas en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.	3.2.c.1.	Plan de sensibilización y formación dirigido a las empresas en materia de diversidad sexual, familiar y de género.	Consejería Insular de Industria, Comercio, Sector Primario y Bienestar Animal. Consejería con delegación en Comercio y Apoyo a la Empresa.	Área de la Presidencia, Igualdad y Diversidad, Hacienda y Proyectos Estratégicos.
	3.2.c.2.	Apoyo a las empresas para la elaboración y diseño de los planes y protocolo de atención a la diversidad LGBTIQ+.	Área de la Presidencia, Igualdad y Diversidad, Hacienda y Proyectos Estratégicos.	

SUBEJE 3.3. VIVIENDA Y RECURSOS ALOJATIVOS

Objetivos específicos	Acciones		Consejería impulsora	Consejería corresponsable
3.3.a. Garantizar que, dentro de los mecanismos de acceso a una vivienda digna, se favorezca la formación y la sensibilización en materia de diversidad sexual, familiar y de género a las personas profesionales y usuarias de recursos de emergencia existentes.	3.3.a.1.	Formación en materia de diversidad LGBTQIA+, enfocado a las personas profesionales de los recursos alojativos ya existentes.	Consejería Insular de Acción Social, Inclusión, Voluntariado y Participación Ciudadana.	Área de la Presidencia, Igualdad y Diversidad, Hacienda y Proyectos Estratégicos.
	3.3.a.2.	Charlas y talleres de sensibilización enfocados a las personas usuarias de los recursos alojativos ya existentes.	Consejería Insular de Acción Social, Inclusión, Voluntariado y Participación Ciudadana.	Área de la Presidencia, Igualdad y Diversidad, Hacienda y Proyectos Estratégicos.
3.3.b. Conocer y actuar sobre las condiciones de las personas LGBTQIA+ en situación de sinhogarismo.	3.3.b.1.	Estudio sobre las personas LGBTQIA+ en situación de sinhogarismo.	Área de la Presidencia, Igualdad y Diversidad, Hacienda y Proyectos Estratégicos.	Consejería Insular de Acción Social, Inclusión, Voluntariado y Participación Ciudadana.
	3.3.b.2.	Actuaciones derivadas de las propuestas de mejora del estudio.	Área de la Presidencia, Igualdad y Diversidad, Hacienda y Proyectos Estratégicos.	Consejería Insular de Acción Social, Inclusión, Voluntariado y Participación Ciudadana.
3.3.c. Crear un recurso alojativo especialmente orientado a las personas del colectivo LGBTQIA+ en situación de exclusión social y/o sinhogarismo.	3.3.c.1.	Puesta en marcha de recursos alojativos de emergencia para las personas del colectivo LGBTQIA+ como recurso no mixto.	Consejería Insular de Acción Social, Inclusión, Voluntariado y Participación Ciudadana.	Área de la Presidencia, Igualdad y Diversidad, Hacienda y Proyectos Estratégicos.
3.3.d. Desarrollar y poner en marcha un recurso online accesible e inclusivo que facilite a las personas del colectivo LGBTQIA+ el acceso a una bolsa de alquileres segura, promoviendo su derecho a una vivienda digna y libre de discriminación.	3.3.d.1.	Diseño y creación de un recurso online que permita a las personas del colectivo LGBTQIA+ acceder a una bolsa de alquileres.	Área de la Presidencia, Igualdad y Diversidad, Hacienda y Proyectos Estratégicos.	





EJE 4
Salud integral
y atención sociosanitaria

EJE 4: SALUD INTEGRAL Y ATENCIÓN SOCIO SANITARIA

Objetivos generales

Mejorar la calidad de vida y el estado de bienestar de las personas del colectivo LGBTIQA+.

Promover la autonomía, la prevención, el bienestar emocional y la participación social de las personas LGBTIQA+.

SUBEJE 4.1. SALUD MENTAL

Objetivos específicos	Acciones		Consejería impulsora	Consejería corresponsable
4.1.a. Fortalecer los proyectos y recursos existentes de atención a la salud mental y acompañamiento terapéutico a las personas del colectivo, con un enfoque que tenga en cuenta la diversidad LGBTIQ+.	4.1.a.1.	Elaboración de una guía de recursos que den a conocer los servicios que atienden a realidades LGBTIQ+.	Área de la Presidencia, Igualdad y Diversidad, Hacienda y Proyectos Estratégicos.	
	4.1.a.2.	Colaboración con entidades especializadas en la defensa y protección de los derechos de las personas LGBTIQ+ para la creación de servicios de asesoramiento, atención e intervención psicológica, social y comunitaria.	Área de la Presidencia, Igualdad y Diversidad, Hacienda y Proyectos Estratégicos.	Consejería Insular de Empleo, Educación y Juventud. Consejería con Delegación en Educación para la Prevención.
4.1.b. Realizar campañas divulgativas de sensibilización y concienciación sobre la violencia intragénero en el colectivo LGBTIQ+ y la importancia de atender la salud mental en relación con la diversidad.	4.1.b.1.	Diseño y ejecución de acciones específicas que prevengan y aborden la violencia intragénero en el colectivo LGBTIQ+.	Área de la Presidencia, Igualdad y Diversidad, Hacienda y Proyectos Estratégicos.	
	4.1.b.2.	Promoción de una campaña insular de prevención, cuidado y atención de la salud mental.	Consejería Insular de Empleo, Educación y Juventud. Consejería con Delegación en Educación para la Prevención.	Área de la Presidencia, Igualdad y Diversidad, Hacienda y Proyectos Estratégicos.

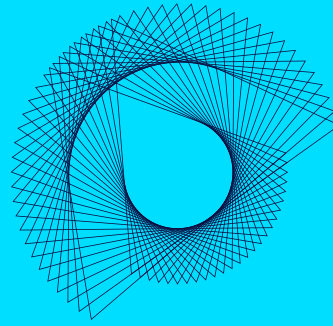
SUBEJE 4.2. SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA

Objetivos específicos	Acciones		Consejería impulsora	Consejería corresponsable
4.2.a. Sensibilizar a personas profesionales de la atención a la salud sexual y reproductiva, en materia de diversidad LGBTIQ+, inclusión, convivencia y buenos tratos.	4.2.a.1.	Elaboración de una guía de buenas prácticas en el abordaje de las realidades intersex y trans enfocado a todas las personas profesionales del sector sanitario.	Área de la Presidencia, Igualdad y Diversidad, Hacienda y Proyectos Estratégicos.	Consejería Insular de Empleo, Educación y Juventud. Consejería con Delegación en Educación para la Prevención.
4.2.b. Fortalecer los proyectos y recursos existentes de detección precoz de ITS y, en particular, de detección precoz del VIH en personas del colectivo LGBTIQ+.	4.2.b.1.	Apoyo a los programas existentes para el diagnóstico precoz del VIH y otras ITS.	Consejería Insular de Empleo, Educación y Juventud. Consejería con Delegación en Educación para la Prevención.	Área de la Presidencia, Igualdad y Diversidad, Hacienda y Proyectos Estratégicos.
	4.2.b.2.	Incorporación del Cabildo Insular de Tenerife en la estrategia Fast-Track Cities.	Consejería Insular de Empleo, Educación y Juventud. Consejería con Delegación en Educación para la Prevención.	Área de la Presidencia, Igualdad y Diversidad, Hacienda y Proyectos Estratégicos.

4.2.c. Realizar campañas divulgativas de sensibilización y concienciación sobre la importancia de atender de forma preventiva el VIH y las ETS.	4.2.c.1.	Promoción de una campaña insular de prevención de adicciones atendiendo a las nuevas realidades emergentes como el Chemsex, entre otras.	Consejería Insular de Empleo, Educación y Juventud. Consejería con Delegación en Educación para la Prevención.	Área de la Presidencia, Igualdad y Diversidad, Hacienda y Proyectos Estratégicos.
	4.2.c.2.	Promoción de una campaña de prevención y sensibilización en materia de salud sexual integral desde una perspectiva interseccional y de diversidad LGBTIQ+.	Área de la Presidencia, Igualdad y Diversidad, Hacienda y Proyectos Estratégicos.	Consejería Insular de Empleo, Educación y Juventud. Consejería con Delegación en Educación para la Prevención.
	4.2.c.3.	Promoción de una campaña insular de prevención de ITS.	Consejería Insular de Empleo, Educación y Juventud. Consejería con Delegación en Educación para la Prevención.	Área de la Presidencia, Igualdad y Diversidad, Hacienda y Proyectos Estratégicos.
	4.2.c.4.	Promoción de una campaña insular de prevención del VIH que ponga el foco en combatir estigmas, en línea con el Pacto Social del VIH suscrito por la Corporación Insular.	Consejería Insular de Empleo, Educación y Juventud. Consejería con Delegación en Educación para la Prevención.	Área de la Presidencia, Igualdad y Diversidad, Hacienda y Proyectos Estratégicos.
	4.2.c.5.	Creación de proyecto de recuperación de la memoria histórica de las personas con VIH de la isla de Tenerife.	Área de la Presidencia, Igualdad y Diversidad, Hacienda y Proyectos Estratégicos.	
	4.2.c.6.	Promoción de una campaña de sensibilización sobre revisiones ginecológicas dirigida a personas del colectivo LGBTIQ+.	Área de la Presidencia, Igualdad y Diversidad, Hacienda y Proyectos Estratégicos.	Consejería Insular de Empleo, Educación y Juventud. Consejería con Delegación en Educación para la Prevención.
4.2.d. Elaborar e implementar campañas de concienciación y visibilidad que reflejen las realidades y necesidades de las mujeres del colectivo LGBTIQ+.	4.2.d.1.	Diseño y desarrollo de campañas de concienciación y visibilidad de las realidades de las mujeres lesbianas, bisexuales y trans del colectivo.	Área de la Presidencia, Igualdad y Diversidad, Hacienda y Proyectos Estratégicos.	

SUBEJE 4.3. ATENCIÓN SOCIO SANITARIA

Objetivos específicos	Acciones		Consejería impulsora	Consejería corresponsable
4.3.a. Viabilizar formaciones en materia de diversidad LGBTIQ+ orientadas a las personas profesionales de la atención sociosanitaria.	4.3.a.1.	Formación a través de la Escuela Preventiva en materia de diversidad sexual, familiar y de género.	Consejería Insular de Empleo, Educación y Juventud. Consejería con Delegación en Educación para la Prevención.	Área de la Presidencia, Igualdad y Diversidad, Hacienda y Proyectos Estratégicos.
4.3.b. Garantizar el bienestar de las personas mayores del colectivo LGBTIQ+ en sus centros de día y residenciales.	4.3.b.1.	Creación de entornos seguros para las personas LGBTIQ+ en los centros de día y residenciales para las personas mayores.	Consejería Insular de Acción Social, Inclusión, Voluntariado y Participación Ciudadana.	Área de la Presidencia, Igualdad y Diversidad, Hacienda y Proyectos Estratégicos.
	4.3.b.2.	Diseño y elaboración de protocolo de acogida y acompañamiento a personas LGBTIQ+ mayores en sus centros de día y residencias.	Consejería Insular de Acción Social, Inclusión, Voluntariado y Participación Ciudadana.	Área de la Presidencia, Igualdad y Diversidad, Hacienda y Proyectos Estratégicos.



EJE 5
Movimiento asociativo
LGBTIQA+

EJE 5: MOVIMIENTO ASOCIATIVO LGBTQIA+

Objetivo general

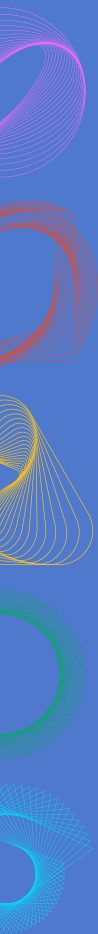
Fortalecer el tejido insular que se dedica al abordaje de la diversidad LGBTQIA+.

SUBEJE 5.1. MESA INSULAR LGBTIQA+

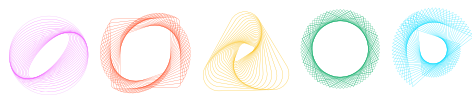
Objetivos específicos	Acciones		Consejería impulsora	Consejería corresponsable
5.1.a. Consolidar el trabajo iniciado por la Mesa Insular LGBTIQ+.	5.1.a.1.	Reuniones periódicas para la búsqueda de líneas de trabajo participativo efectivo de la Mesa Insular LGBTIQA+.	Área de la Presidencia, Igualdad y Diversidad, Hacienda y Proyectos Estratégicos.	
	5.1.a.2.	Establecimiento de espacios de coordinación entre la Mesa Insular LGBTIQ+ y la Mesa Insular de Políticas de Diversidad Sexual, Familiar y de Género en la que participan los ayuntamientos de la isla de Tenerife.	Área de la Presidencia, Igualdad y Diversidad, Hacienda y Proyectos Estratégicos.	
5.1.b. Reformular la normativa de funcionamiento interna de la Mesa Insular LGBTIQA+.	5.1.b.1.	Revisión y actualización normativa de funcionamiento interno de la Mesa Insular LGBTIQA+.	Área de la Presidencia, Igualdad y Diversidad, Hacienda y Proyectos Estratégicos.	
	5.1.b.2.	Incluir la letra "A" en la denominación de la Mesa Insular LGBTIQ+, en representación de las personas asexuales y arománticas, resultando en la Mesa Insular LGBTIQA+.	Área de la Presidencia, Igualdad y Diversidad, Hacienda y Proyectos Estratégicos.	

SUBEJE 5.2. FOMENTO DEL MOVIMIENTO ASOCIATIVO

Objetivos específicos	Acciones		Consejería impulsora	Consejería corresponsable
5.2.a. Calendarizar reuniones de trabajo periódicas entre las entidades específicas que abordan la diversidad LGBTQIA+.	5.2.a.1.	Encuentros insulares, anuales, en materia de abordaje de la diversidad LGBTQIA+ entre las entidades y el tejido asociativo LGBTQIA+ de la isla de Tenerife para el fortalecimiento y consolidación de líneas de trabajo conjuntas.	Área de la Presidencia, Igualdad y Diversidad, Hacienda y Proyectos Estratégicos.	
5.2.b. Dotar de los recursos necesarios a las entidades del tercer sector específicas que se encargan del abordaje de la diversidad LGBTQIA+ en la isla.	5.2.b.1.	Mantenimiento del criterio de dotación de subvenciones para la atención a la diversidad LGBTQIA+ a entidades que contemplen exclusivamente en sus estatutos el abordaje a la diversidad LGBTQIA+.	Área de la Presidencia, Igualdad y Diversidad, Hacienda y Proyectos Estratégicos.	
5.2.c. Organizar y promover actos y actividades conmemorativas y reivindicativas en el marco de la celebración del Orgullo LGBTQIA+ en Tenerife.	5.2.c.1.	Desarrollo de actos por parte del Cabildo de Tenerife para la celebración del Orgullo LGBTQIA+, entendiéndolo como un evento de reivindicación y conmemoración.	Área de la Presidencia, Igualdad y Diversidad, Hacienda y Proyectos Estratégicos.	
5.2.d. Divulgar los recursos y entidades existentes que se dedican al abordaje de la diversidad LGBTQIA+.	5.2.d.1.	Diseño y elaboración de campaña que divulgue el movimiento asociativo LGBTQIA+ que se lleva a cabo en la isla, instando, además, a la participación de las personas del colectivo no asociadas.	Área de la Presidencia, Igualdad y Diversidad, Hacienda y Proyectos Estratégicos.	
	5.2.d.2.	Elaboración de un mapa online que cuente con todos los recursos disponibles para las entidades que abordan la diversidad LGBTQIA+.	Área de la Presidencia, Igualdad y Diversidad, Hacienda y Proyectos Estratégicos.	



10. Seguimiento y evaluación del Marco Estratégico



El seguimiento y la evaluación del Marco Estratégico de Atención a la Diversidad LGBTIQA+ 2025-2030 constituyen en componentes fundamentales para garantizar la eficacia, pertinencia y sostenibilidad de las políticas públicas desarrolladas por el Cabildo de Tenerife en materia de diversidad afectivo-sexual, de género y familiar. Este proceso no se concibe como una fase posterior a la ejecución, sino como un eje transversal que acompañará de forma continua todas las etapas de implementación.

Desde una perspectiva participativa y comunitaria, el sistema de seguimiento y evaluación se apoyará en tres pilares clave: la articulación institucional a través de estructuras ya existentes, la generación de conocimiento mediante indicadores e informes periódicos, y el fortalecimiento del tejido asociativo como agente activo en el asesoramiento y seguimiento de las políticas públicas.

En primer lugar, la Mesa Insular LGBTIQA+, como espacio de participación y coordinación entre colectivos y administración insular, jugará un papel central en el seguimiento de la implementación del Marco Estratégico. Se establecerá un calendario estable de reuniones anuales en las que se revisarán los avances, obstáculos y oportunidades detectadas en la aplicación de las acciones estratégicas. Estas sesiones permitirán, además, recoger propuestas de mejora y realizar ajustes que respondan a nuevas necesidades del territorio.

En segundo lugar, la Mesa Insular de Políticas de Diversidad Sexual, Familiar y de Género, conformada por personal técnico y representantes institucionales de los municipios de la isla, garantizará la coordinación territorial de las acciones del Marco Estratégico. Este

espacio facilitará el intercambio de buenas prácticas, la resolución de dificultades técnicas y la identificación de sinergias entre las políticas locales y la estrategia insular. La periodicidad de estas reuniones será al menos anual, aunque podrá incrementarse según las necesidades del proceso.

Además, se establecerá un espacio conjunto de seguimiento entre ambas Mesas, con el fin de fortalecer la coordinación entre los distintos niveles institucionales y el tejido asociativo de la isla. Este espacio permitirá generar una mirada compartida sobre los avances y desafíos del Marco Estratégico, facilitar la coherencia entre las políticas insulares y locales, y promover una toma de decisiones más ágil y corresponsable. Su convocatoria será anual, en formato ampliado, y servirá como hito para evaluar de forma transversal la implementación del Marco en el conjunto del territorio insular.

Desde el punto de vista técnico, se establecerá un sistema de indicadores cualitativos y cuantitativos que permita medir el grado de cumplimiento de los objetivos del Marco. Estos indicadores estarán alineados con los ejes estratégicos definidos en el documento, incorporando variables interseccionales para visibilizar cómo las políticas afectan de forma diferenciada a los distintos subgrupos del colectivo LGBTIQA+. Además, se elaborarán informes de seguimiento bienales, elaborados por equipos técnicos del Cabildo en colaboración con entidades especializadas y colectivos del territorio.

Para todo ello, se utilizarán indicadores, como bien se ha mencionado, cuantitativos y cualitativos que valoren lo siguiente:

Indicadores cuantitativos

- **Porcentaje de acciones planificadas, en ejecución y ejecutadas respecto al total previsto en el Marco Estratégico:** este indicador permitirá realizar un seguimiento del nivel de ejecución del plan a lo largo de su vigencia. Se medirá anualmente y permitirá identificar las actuaciones que no tienen impulso, así como detectar buenas prácticas o avances significativos.

- **Número de consejerías insulares con acciones en ejecución vinculadas al Marco:** a través de este indicador se valorará el grado de transversalización de las políticas LGBTIQA+ dentro del Cabildo. No se trata solo de evaluar cuántas acciones se ejecutan, sino cuántas áreas institucionales se han implicado activamente en el desarrollo del Marco, en coherencia con el enfoque interdepartamental propuesto.

- **Número de reuniones celebradas de los espacios de gobernanza:** la periodicidad y continuidad de los espacios como la Mesa Insular LGBTIQA+, la Mesa Insular de Políticas de Diversidad Sexual, Familiar y de Género o los espacios conjuntos de seguimiento, servirán para evaluar anualmente el progreso del presente Marco.

- **Número de personas beneficiarias directas de las actuaciones:** cuando sea posible, se cuantificará cuántas personas LGBTIQA+ acceden a recursos, actividades, formaciones o servicios generados en el marco del plan. Esta cifra permitirá dimensionar el alcance de las políticas y su nivel de penetración en el territorio. Todas las personas beneficiarias directas se recopilarán

segregadas por identidad de género, incluyendo así las identidades no binarias.

- **Número de materiales, campañas o recursos generados con enfoque de diversidad:** se contabilizarán los productos de sensibilización, formación, difusión o documentación que se generen durante la vigencia del plan. Este dato es relevante para valorar el esfuerzo comunicativo, pedagógico y cultural asociado al Marco Estratégico.

Indicadores cualitativos

- **Grado de satisfacción de las entidades y personas participantes:** mediante entrevistas, encuestas u observación participativa, se recogerá información sobre la percepción que tienen los colectivos, asociaciones, activistas y personas no organizadas acerca del funcionamiento, utilidad e impacto del Marco Estratégico, en especial a través de las Mesas Insulares.

- **Nivel de percepción de mejora en el acceso a derechos:** se evaluará si las personas LGBTIQA+ perciben cambios reales en su acceso a servicios públicos, recursos sociales, seguridad, salud o visibilidad. Este indicador es clave para valorar no solo lo que se ha hecho, sino lo que ha cambiado en la vida cotidiana de las personas.

- **Inclusión efectiva de enfoques interseccionales:** se analizará en qué medida las acciones desarrolladas incorporan variables como la edad, el territorio, la racialización, la discapacidad, el estatus migratorio o la situación socioeconómica.

- **Diversidad de perfiles representados en los espacios de participación y seguimiento:** se monitorizará si las mesas y espacios reflejan la diversidad interna del colectivo LGBTIQ+ (personas trans, intersex, no binarias, racializadas, con discapacidad, jóvenes, mayores, etc.). Esto permitirá detectar posibles sesgos de representatividad.

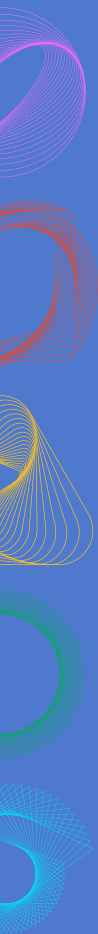
- **Grado de institucionalización de la perspectiva LGBTIQ+:** se evaluará si los principios del Marco Estratégico (no discriminación, inclusión, enfoque de derechos, participación activa) han sido integrados en los procedimientos, normativas y culturas administrativas del Cabildo. Este indicador apunta al cambio estructural, más allá de acciones puntuales.

El proceso de evaluación no solo contemplará la medición de resultados, sino también una valoración crítica de los procesos, enfoques y metodologías utilizadas. En este sentido, se prevé la realización de evaluaciones participativas bianuales, con la implicación directa de personas LGBTIQ+, entidades sociales, personal técnico y responsables políticos. Estas evaluaciones permitirán valorar el impacto real de las acciones, identificar aprendizajes institucionales y fortalecer el vínculo entre administración y ciudadanía.

Por último, se fomentará la transparencia y la rendición de cuentas mediante la publicación periódica de los avances y resultados del Marco en los canales oficiales del Cabildo de Tenerife, así como en espacios comunitarios. Esta apertura institucional contribuirá a fortalecer la legitimidad del proceso y a consolidar una cultura de evaluación como herramienta de mejora continua.

En definitiva, el seguimiento y la evaluación del Marco Estratégico no se entienden como meros instrumentos técnicos, sino como una apuesta por garantizar la eficacia, la coherencia y el impacto transformador de las políticas LGBTIQ+ en la isla de Tenerife.





11. Bibliografía



- **Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA).** (2023). *LGBTI Survey II – Along way to go for LGBTI equality*. https://fra.europa.eu/sites/default/files/ra_uploads/fra-2020-lgbti-equality-1_en.pdf
- **Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OHCHR).** (2019, 24 de octubre). *Background note on human rights violations against intersex people*. https://www.ohchr.org/sites/default/files/Bac_groundNoteHumanRightsViolationsagainstIntersexPeople.pdf
- **Apoyo Positivo.** (2020). *Las personas trans en el empleo en España: percepciones y experiencias [Blog]*. <https://apoyopositivo.org/blog/mygwork/>
- **Asamblea General de las Naciones Unidas.** (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- **Asexual Visibility and Education Network (AVEN).** (2025). *Global Asexuality Census 2025*. <https://www.asexuality.org>
- **Ballester-Arnal, R., Bergero-Miguel, T., Gil-Llario, M. D., Guzmán-Parra, J., & Castro-Calvo, J.** (2018). *Transgender sex work in Spain: Psychosocial profile and mental health*. <https://www.researchgate.net/publication/322893367>
- **Calzo, J. P., & Ward, L. M.** (2009). *Media exposure and viewers' attitudes toward homosexuality: Evidence for mainstreaming or polarization? Journal of Broadcasting & Electronic Media*, 53(2), 280–299.

- **Carpenter, M., Saifa Wall, S., & Pagonis, P.** (2017). *“I Want to Be Like Nature Made Me”: Medically Unnecessary Surgeries on Intersex Children in the US*. *Human Rights Watch*. <https://www.hrw.org/news/2017/07/25/us-harmful-surgery-intersex-children>
- **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.** (2000). *Diario Oficial de la Unión Europea*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A12012P%2FTXT>
- **Constitución Española.** (1978). *Boletín Oficial del Estado, núm. 311, de 29 de diciembre*. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>
- **Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales.** (1950). *Consejo de Europa*. https://www.echr.coe.int/documents/convention_eng.pdf
- **Corte Interamericana de Derechos Humanos.** (2017). *Opinión Consultiva OC-24/17*. https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf
- **Dirección General de Diversidad del Gobierno de Canarias.** (2020). *Hoja de Ruta de las Políticas LGTBIQ+ de Canarias (2020–2025)*. <https://www.gobiernodecanarias.org/deportes/materias/programas-proyectos/responsabilidad-social-deportiva/areas/diversidad-sexual/>
- **Fast-Track Cities.** (2022). *Declaración de Sevilla*. <https://www.fast-trackcities.org/sevilla>

• **FELGTBI+ . (2020). *La cara oculta de la violencia hacia el colectivo LGBTI***. <https://felgtbi.org/wp-content/uploads/2020/06/felgtb-informe-violencias.pdf>

• **FELGTBI+ . (2023). *Estado LGTBI+ 2023: Informe socioeconómico***. https://felgtbi.org/wp-content/uploads/2023/11/I-Informe-Estado-socioeconomico_felgtbi.pdf

• **FELGTBI+ . (2023). *Estado del Odio. Estado LGBTI+ 2024. Encuesta personas LGBTI+ en España***. https://felgtbi.org/wp-content/uploads/2024/08/Informe-DDOO_24.pdf

• **FELGTBI+ . (2024). *Estado de la Educación LGTBI+ 2024***. https://felgtbi.org/wp-content/uploads/2024/09/Estado-de-la-educacion-LGTBI-2024_FINAL.pdf

• **Fundación Triángulo & Transexualia. (2007). *Transexualidad y mundo laboral: Inserción sociolaboral de las personas transsexuales en España***. https://transexualia.org/wp-content/uploads/2015/03/Apoyo_estudiotransexualiadtriangulo.pdf

• **Gobierno de Canarias. (2025, 27 de junio). *Canarias, tercera comunidad con mayor volumen de llamadas al 028***. <https://www3.gobiernodecanarias.org/noticias/canarias-la-tercera-comunidad-con-mayor-volumen-de-llamadas-al-028-de-atencion-al-colectivo-lgtbi>

• **HuffPost. (2024, 17 de junio). *Las agresiones a personas LGBTI crecen más del doble***. <https://www.huffpost.es/ltgtbi/>

[las-agresiones-personas-lgtbi-crecen-mas-doble-respecto-no-pasado-felgtbi.html](https://www.huffpost.es/ltgtbi/)

• **ILGA World. (2024). *State-Sponsored Homophobia Report 2024***. <https://ilga.org>

• **Lambda Legal. (2022). *When Health Care Isn't Caring: Lambda Legal's Survey on Discrimination Against LGBT People and People Living with HIV***. <https://www.lambdalegal.org/publications/when-health-care-isnt-caring>

• **Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres**. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2010-4518>

• **Ley 1/2019, de 30 de enero, de Actividad Física y el Deporte de Canarias**. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-2713>

• **Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación**. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-11589>

• **Ley 2/2021, de 7 de junio, de igualdad social y no discriminación por razón de identidad de género, expresión de género y características sexuales**. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-11382

• **Ley 2/2023, de 1 de marzo, de Políticas de Juventud de Canarias.** https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-12206

• **Ley 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.** <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-17264>

• **Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.** <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-5366>

• **Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte.** <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-24430>

• **Ley Orgánica 1/2018, de 5 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Canarias.** <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2018-15138>

• **Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.** <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-5364>

• **National Center for Transgender Equality. (2015). Meaningful Work: Transgender Experiences in the Sex Trade.** https://transequality.org/sites/default/files/Meaningful%20Work-Full%20Report_FINAL_3.pdf

• **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. (1976). Naciones Unidas.** <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>

• **Plena Inclusión (2016). Sexualidades Diversas. Manual para la atención a la diversidad sexual de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.** <https://www.plenainclusion.org/publicaciones/buscar/sexualidades-diversas-manual-para-la-atencion-a-la-diversidad-sexual-de-personas-con-discapacidad-intelectual-o-del-desarrollo/>

• **Ponterotto, D. (2016). Tracing the “gay male gaze” in fashion advertising: A semiotic analysis. Qualitative Research in Psychology, 13(3), 302–324.**

• **PRISMA Ciencia. (2024). Asexualidad: Invisibilidad, discriminación y necesidad de inclusión legal [White paper].** https://prismaciencia.org/wp-content/uploads/2024/06/Whitepaper_PRISMA_ACES_2024.pdf

• **Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.** <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2024-20402>

• **Reuters. (2024, 4 de abril). UN rights body adopts first resolution to protect intersex people.** <https://www.reuters.com/world/un-rights-body-adopts-first-resolution-protect-rights-intersex-people-2024-04-04/>

• **TAMPEP Foundation. (2009). *Sex Work in Europe: A Mapping of 25 Countries*.** <https://tampep.eu/wp-content/uploads/2017/11/TAMPEP-2009- European-Mapping-Report.pdf>

• **The Trevor Project. (2021). *Bullying and Suicide Risk among LGBTQ Youth*.** <https://www.thetrevorproject.org/research-briefs/bullying-and-suicide-risk-among-lgbtq-youth/>

• **Trans PULSE Canada. (2021). *Sex Work among Trans and Non-Binary People in Canada: Report*.** <https://transpulsecanada.ca/wp-content/uploads/2021/03/Sex-Work-PPCT-Report-EN-vFINAL-FINAL-ua.pdf>

• **UNESCO. (2024). *Out in the Open: Education sector responses to violence based on sexual orientation and gender identity/ expression – Global update 2024*.** <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000386931>

• **Universidad de La Laguna. (2021). *Informe diagnóstico sobre la realidad de las personas LGTBI+ en Tenerife*.** <http://riull.ull.es/xmlui/handle/915/31006>

• **Universidad Pompeu Fabra. (2024). *Estudio muestra aumento de identificaciones LGB entre generaciones más jóvenes en Cataluña y papel de la ideología política*.** <https://www.upf.edu/web/focus/w/estudio-muestra-aumento-identificaciones-lgb-entre-generaciones-mas-jovenes-en-catalu%C3%B1a-y-papel-ideologia-este-cambio>

