



GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS

PARA EL TRATAMIENTO DE LA DIVERSIDAD
SEXUAL, DE GÉNERO Y FAMILIAR EN LOS
MEDIOS DE COMUNICACIÓN

2ª EDICIÓN



www.felgtb.org



FELGTB
Federación Estatal de Lesbianas,
Gais, Trans y Bisexuales

Editado por:

Federación de Servicios a la Ciudadanía CCOO (FSC-CCOO)

Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales (FELGTB)

Actualización a cargo de:

Carmen Mudarra Vela

Francisco González García

Con la participación de:

Rut Mingorance Villalba

Adela Gutiérrez Monzonís

Maribela Gutiérrez Monzonís

Mané Fernández Noriega

Juana Ramos Canto

María José Marín Salas

Depósito Legal: M-19947-2019

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	/ 5
INTRODUCCIÓN	/ 7
OBJETIVOS	/ 9
DIAGNÓSTICO	/ 10
ERRORES Y SUGERENCIAS	/ 13
RECOMENDACIONES GENERALES	/ 15
RECOMENDACIONES PARA EL TRATAMIENTO DE INFORMACIONES SOBRE PERSONAS TRANS	/ 16
BUENAS Y MALAS PRÁCTICAS	/ 18
TERMINOLOGÍA (GLOSARIO)	/ 22
NORMATIVA	/ 26
PUBLICACIONES	/ 29

Estimadas amigas y amigos de la comunicación:

La Agrupación de Periodistas junto con la Secretaría de Políticas Sociales e Igualdad de la FSC-CCOO y la Federación Estatal de Lesbianas Gais, Trans y Bisexuales (FELGTB) presentamos la segunda edición de la Guía de Buenas Prácticas para el Tratamiento de la Diversidad Sexual, de Género y Familiar en los Medios de Comunicación.

Su objetivo es facilitar y acercar a las y los profesionales de la comunicación nuestro lenguaje, crear empatía para que comprendan nuestra realidad, ayudar a perfeccionar la forma de nombrar y mostrar a las personas del colectivo LGTBI. También que el trato en los medios mejore en el respeto, que las personas LGTBI nos sintamos visibles y representadas y que las y los lectores, oyentes y espectadores, entiendan y cambien la percepción que tienen de nuestro colectivo.

Queremos hacer especial hincapié en el tratamiento de las personas trans por ser uno de los colectivos más vulnerables y que necesita de más atención por parte de los medios. Las vivencias de este colectivo son múltiples, al igual que sus necesidades y reivindicaciones, por lo que eliminar prejuicios y estereotipos en este ámbito es una de nuestras prioridades que esperamos asuman como suyas.

Desde FSC-CCOO y FELGTB sabemos de la importancia del reciclaje y de la formación continua para informar con rigor y entendemos la fuerza de los medios de comunicación.

Como garantes de un derecho fundamental, recogido en el artículo 20 de la Constitución Española, creemos que las informadoras e informadores prestáis un servicio público que ayuda y visibiliza para conseguir la igualdad real.

La palabra hace visible lo invisible, reconoce, nombra y refleja nuestros derechos. La palabra tiene poder y fuerza para cambiar las situaciones de discriminación que vive nuestro colectivo.

Esperamos que esta guía les ofrezca herramientas útiles para el ejercicio de su profesión.

Uge Sangil

Presidenta de FELGTB

Pepe Fernández Rodríguez

Secretario general de FSC-CCOO

INTRODUCCIÓN

Una de las primeras lecciones que se aprende al estudiar Comunicación para el desarrollo de nuestra profesión es que los medios tienen como funciones básicas las de informar, formar y entretener. A través de la información, los medios aportan a la sociedad conocimiento de las realidades que nos rodean y así, dependiendo del enfoque que se dé a la misma, servirá para ponerlas en valor o para desacreditarlas.

Con esta Guía para los Medios de Comunicación pretendemos ofrecer una herramienta útil para la construcción de un uso del lenguaje oral, escrito y/o visual inclusivo y responsable para con toda la sociedad, aunando en ella el exhaustivo conocimiento del lenguaje audiovisual de sus profesionales, por un lado, y el profundo conocimiento de las personas LGTBI a través de su propia experiencia vital, por otro.

Los comunicadores y comunicadoras deben ser especialmente respetuosos cuando ofrecen noticias que afectan a la población LGTBI, y hablamos de respeto, no de tolerancia, si entendemos que ésta connota posicionarse en un nivel superior, implicando un cierto grado de menosprecio hacia quien toleras. El respeto supone reconocer a la otra persona en un plano de igualdad, asumiendo que somos diferentes y que existe un espacio de libertad en el que debemos convivir.

Conforme a la Ley 7/2010, de 31 de marzo, General de la Comunicación Audiovisual, *“la norma aspira a promover una sociedad más incluyente y equitativa...”* y así, en su artículo 57, recoge como infracción muy grave: *“1. La emisión de contenidos que de forma manifiesta fomenten el odio, el desprecio o la discriminación por motivos de nacimiento, raza, sexo, religión, nacionalidad, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social. 2. La emisión de comunicaciones comerciales que vulneren la dignidad humana o utilicen la imagen de la mujer con carácter vejatorio o discriminatorio”.*

Los formatos informativos no son los únicos transmisores de realidades de la población LGTBI; a través de series, películas o diferentes programas se van visibilizando de manera más habitual a personas gais, lesbianas y bisexuales, así como los núcleos familiares que van constituyendo. Son las realidades trans e intersexuales las que continúan



GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS

PARA EL TRATAMIENTO DE LA DIVERSIDAD SEXUAL, DE GÉNERO Y FAMILIAR EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN



más invisibilizadas salvo en el caso de menores o en las páginas de sucesos. Aparece así la dicotomía entre visibilización individual y visibilidad de los colectivos. Visibilizar la orientación sexual, la identidad y/o la expresión de género es siempre una decisión personal amparada por el 'Derecho a la Intimidad'.

Además, no hay que olvidar que en la mayoría de los casos, especialmente en los referentes a las personas trans, supone un proceso que conlleva un gran esfuerzo por las repercusiones personales, familiares, sociales y laborales que éstas pueden llegar a tener hasta el punto de que estas repercusiones pueden poner en riesgo su salud y su propia vida. Es por ello que esta decisión debe ser respetada; la persona solo será visibilizada por los medios cuando ella así lo decida y siempre con un lenguaje apropiado y con rigor.

Como hemos dicho, las personas 'trans' siguen relegadas a un plano casi invisible en los medios de comunicación y cuando se da alguna información o noticia suele estar acompañada por los errores, estereotipos o prejuicios que socialmente todavía se arrastran (marginalidad, transformismo, cosificación, deshumanización, prostitución...). Por ello es imprescindible asegurar la normalización de las realidades 'trans' presentes en nuestra sociedad.

Por su parte, el uso del lenguaje sigue los pasos de la propia evolución de los colectivos. La terminología que se utilizaba para hacer referencia al ámbito de la transexualidad ha evolucionado en los últimos años y está en continua redefinición, llegando hasta el más actual trans que engloba tanto a personas con perspectiva binaria como no binaria, transexuales y/o transgénero; dicho todo esto con la reserva lógica de lo manifestado en cuanto a la continua redefinición del lenguaje, así como al propio concepto que cada cual tiene de su propia identidad. Este término, 'trans', será el que usemos en nuestra guía a partir de ahora, siempre que el contexto lo requiera, ya que nos permite hacer una referencia mucho más amplia y no excluyente respecto a las diversas realidades que comprende.

Otro ejemplo más de la evolución del lenguaje y el desarrollo conceptual dentro del ámbito de la diversidad sexual, de género y familiar es la concepción LGTBQI+ (explicaremos el significado de estas siglas y su porqué en el Glosario) que se va descubriendo a la sociedad cada vez con mayor efervescencia. En esta guía se va a utilizar el término LGTBI para referirnos a la diversidad sexual y de género por ser el más frecuente y conocido actualmente.

Los medios de comunicación deben reflejar la realidad de las personas LGTBI en todos los ámbitos posibles. Para ello hay que buscar, trabajar y trasladar también referencias positivas. De esta forma se obtiene un relato mediático que pone de manifiesto su realidad en toda su amplitud y en todas sus dimensiones. Es cierto que a veces puede ser complicado ya que se debe priorizar el derecho a la intimidad y el respeto a la no visibilización de cada persona. Por eso conviene aceptar este reto partiendo de la colaboración mutua de las personas LGTBI y los medios que construyen el discurso audiovisual sobre ellas.



OBJETIVOS

Tal como refiere su nombre, el objetivo de la 'Guía de Buenas Prácticas para el tratamiento de la Diversidad sexual, de Género y Familiar en los Medios de Comunicación' es configurarse como una herramienta para profesionales de la comunicación que necesiten hacer un tratamiento informativo de temas relacionados con la diversidad sexual, de género y familiar en cualquiera de los posibles formatos de los distintos medios audiovisuales. Al mismo tiempo deseamos que suponga un punto de partida para la reflexión sobre el uso adecuado del lenguaje escrito y audiovisual de modo que los discursos lanzados a través de los medios de comunicación no se constituyan en mensajes potencialmente 'LGTBfóbicos'.

Esta Guía se dirige, por tanto, a profesionales de los medios de comunicación responsables de la información, sin distinción del tipo de medio, abarcando desde la prensa escrita hasta la radio, televisión, gabinetes de prensa, informaciones oficiales, etc.

Queremos contribuir a que se adquieran y transmitan conceptos y términos adecuados para un tratamiento correcto de la diversidad sexual, de género y familiar. Analizaremos, por tanto, el uso de términos, conceptos, expresiones e imágenes que con frecuencia se utilizan de modo erróneo, perpetuando así estereotipos y fomentando la discriminación con sus lamentables consecuencias hacia las personas LGTBI, muy especialmente a las personas trans. Lo haremos a través de casos reales aparecidos en los medios e intentaremos modular dichos mensajes hacia una expresión más acertada y respetuosa.



Para ello comenzaremos haciendo un diagnóstico de la situación actual de los medios, contextualizando estos en el marco sociopolítico en que nos encontramos. Así, la propia coyuntura de las redacciones puede determinar el uso periodístico de contenidos relacionados con la orientación sexual, la identidad y/o la expresión de género. En este sentido es muy importante hacer una recopilación de los distintos marcos legislativos y normativos que, para el territorio español, regulan por una parte los medios de comunicación y por otra los derechos de las personas LGTBI.



GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS

PARA EL TRATAMIENTO DE LA DIVERSIDAD SEXUAL, DE GÉNERO Y FAMILIAR EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN



Haremos una serie de recomendaciones básicas y genéricas de buenas prácticas con las que pretendemos sensibilizar y orientar sobre la realidad y el día a día de las personas LGTBI y otras mucho más específicas referidas al tratamiento de las personas trans.

Completaremos la guía con un Glosario lo más actualizado posible para informar sobre la diversidad sexual, de género y familiar. Manejar esa terminología, que incluso dentro de los propios colectivos despierta controversias, es fundamental para comprender y poder transmitir esta realidad compleja, aunque por ese mismo motivo no podemos esperar una definición definitiva ya que todos ellos están en permanente evolución y redefinición.

Por último, haremos referencia a una serie de documentos y publicaciones recomendadas sobre el uso de lenguaje inclusivo, no sexista y no discriminatorio, que añadiremos a nuestra bibliografía.

DIAGNÓSTICO

La situación sociopolítica actual de nuestro país sufre un claro retroceso en lo relativo a la protección de la población LGTBI, especialmente desfavorecida y desprotegida por encontrarse fuera de los parámetros normativos y el discurso hegemónico del cisheteropatriarcado. Este retroceso viene además acompañado de un discurso de odio hacia estos colectivos.

Desde el punto de vista legislativo, a la hora de editar esta guía no contamos con una Ley estatal LGTBI, existiendo no obstante diferentes leyes autonómicas, la mayoría de las cuales no han sido implementadas ni desarrolladas. También van apareciendo planes municipales de diversidad como los de Sevilla, Barcelona, Benidorm, Granada, Marbella, Quart de Poblet, Massamagrell, Cádiz...

Desde el punto de vista laboral se producen ciertas dificultades para introducir medidas específicas en los Convenios Colectivos, aunque poco a poco se va avanzando como podemos comprobar en el Convenio de Metro Madrid o en el Plan de Igualdad aprobado en eDreams.

En este contexto general se observa un aumento de la visibilización de personas que abiertamente se declaran LGTBI. Por contra, y a pesar de haberse avanzado supuestamente en aceptación social y en protección legal, la discriminación laboral y los delitos de odio tienen incluso un repunte en nuestro país, muy especialmente cuando nos referimos a la población trans. Así lo determinan diversos estudios e informes, como es el caso del publicado por la OCDE, en el que se advierte de la existencia de discriminación laboral y un marcado techo de cristal para las personas



LGTBI o del elaborado por la FELGTB en el que se refleja que el mayor porcentaje de delitos de odio en 2017 fueron causados por motivos de orientación sexual e identidad de género en el territorio nacional.

Es fundamental el papel que juegan los medios de comunicación en la promoción de la igualdad y el respeto a la diversidad teniendo en cuenta la enorme influencia que pueden ejercer y su capacidad para crear opinión. Por ello se debe impulsar la transmisión de modelos positivos y hay que evitar estereotipos y patrones establecidos en torno al rechazo y la discriminación de lo percibido como “diferente”.



Es esencial fomentar la información en los medios como una herramienta cultural integradora de los distintos modelos identitarios, ‘sexoafectivos’ y familiares que permitan abarcar la riqueza de la sociedad y limar las aristas de los diferentes prismas que la componen a través del conocimiento y el respeto.

Los planteamientos recogidos en la presente guía parten, además de la observación del contexto sociopolítico, de un análisis previo de la situación laboral actual en las redacciones de los medios de comunicación. La precariedad laboral persistente, con drásticas reducciones de plantilla y disminución de recursos durante los últimos años, ha llevado a que profesionales de los diferentes medios de comunicación deban cubrir todo tipo de noticias, asumiendo una enorme carga de trabajo en tiempo récord, sin la posibilidad de una especialización en casi ninguna materia y sin poder consultar diferentes fuentes. No obstante, con independencia del tema que las y los profesionales suelen abordar de manera habitual, la diversidad es un elemento tan intrínseco a cualquier realidad que su conocimiento y correcto tratamiento no puede ser algo deseable, sino exigible.

La exigencia impuesta ante todo por la inmediatez de la noticia, la precarización de las relaciones laborales y la mayor necesidad de vender un producto ha ido mermando, en algunos casos, la calidad de los contenidos, la falta de seguimiento informativo de un hecho, el periodismo de investigación y, en términos generales,





GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS

PARA EL TRATAMIENTO DE LA DIVERSIDAD SEXUAL, DE GÉNERO Y FAMILIAR EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN



la profundización en las diferentes materias noticiables y el propio e imprescindible contraste de las fuentes como pilar fundamental de un periodismo veraz y objetivo. Esta situación provoca que en ocasiones no se tengan en cuenta aspectos tan importantes como la diversidad sexual, de género y familiar, la contextualización de los hechos, etc.

En este contexto no podemos olvidar que, más allá de las legislaciones de referencia, los Consejos Audiovisuales y Profesionales son los organismos independientes de autorregulación de los medios de comunicación. Sin embargo, España es el único país de la Unión Europea que no cuenta con un Consejo Audiovisual Estatal y solamente Andalucía y Cataluña tienen constituido el autonómico. Una de las competencias de estos Consejos debe ser la de velar por la veracidad de las noticias, fomentar valores como la igualdad, el respeto y la solidaridad y proteger los derechos de las personas y colectivos vulnerables. No es difícil ver, por tanto, la falta de interés que los propios estamentos gubernamentales tienen por favorecer el autocontrol de las empresas de comunicación en nuestro país.

Dicho lo anterior, tener nociones básicas sobre cómo tratar la diversidad sexual, de género y familiar debería enfocarse como un aspecto transversal, de tal manera que cualquier periodista o profesional responsable de la información emitida contará con la formación adecuada al respecto. La realidad de las personas LGTBI es tan diversa como el propio colectivo y es un error entender que su tratamiento mediático debe limitarse a las secciones de sociedad o sucesos. Es una obviedad, pero no huelga recordar que en la política, en la cultura, en el deporte, en el ámbito laboral, en el ámbito educativo, en el periodístico... existen personas LGTBI.

Normalmente 'los hechos' son los protagonistas de la noticia pero, cuando se relacionan con personas LGTBI a menudo la noticia se desvía hacia la individualidad de las personas y su orientación sexual o identidad de género y es precisamente aquí donde podemos encontrar más errores; sirva de ejemplo el tratamiento mediático dado en marzo y abril de 2017 a la noticia del juicio a la tuitera Cassandra Vera, que explicamos en el apartado de "Buenas y malas prácticas".

En definitiva y por todo lo anteriormente expuesto, la necesidad de cambiar el tratamiento mediático de la diversidad y de las personas LGTBI debe ser contemplado como un aspecto que involucra a muy diversas esferas de la sociedad. Los profesionales y las profesionales del periodismo son responsables de la elaboración y la difusión de noticias, pero han de saber que cuentan con el apoyo de las organizaciones sindicales, asociaciones y personas LGTBI y otras entendidas en la materia para lograr que sus producciones periodísticas tengan el rigor y la calidad necesaria.

ERRORES Y SUGERENCIAS

Hoy por hoy seguimos encontrando con demasiada frecuencia cómo en los diferentes medios se siguen reproduciendo errores recurrentes a la hora de tratar la identidad y/o expresión género y la orientación sexual. Errores que no sólo ponen de manifiesto el desconocimiento o el conocimiento incorrecto de las distintas realidades LGTBI, sino que también provocan reacciones y respuestas negativas por parte de la sociedad. Veamos algunos casos:

1. ERROR: Hablar de las personas lesbianas, bisexuales, trans, intersexuales, como “colectivo gay” o como homosexuales. Esto invisibiliza a las personas lesbianas, bisexuales, trans e intersexuales. El término homosexual no solo no hace referencia a todas las realidades LGTBI sino que utilizarlo implica silenciar al resto y ya sabemos que lo que no se menciona no existe y lo que no existe no puede tener derechos.

SUGERENCIA: Referirse al colectivo concreto con su denominación particular, o con la totalidad de las siglas cuando se habla de forma general. Así mismo recordar, por ejemplo, que el odio hacia las personas trans se denomina transfobia, y no homofobia, y que lo correcto es utilizar la expresión orgullo LGTBI y no orgullo Gay.

2. ERROR: El uso de imágenes y enfoques que transmiten un retrato reduccionista de la realidad LGTBI al representarla como capitaneada por hombres jóvenes, de éxito, musculosos y con alto poder adquisitivo.

SUGERENCIA: Huir de estereotipos porque la población LGTBI es tan múltiple y diversa como cada una de las personas que la componen y como el resto de la población; las personas LGTBI no solo son hombres, ni jóvenes, ni de éxito, ni musculosos, ni con un alto poder adquisitivo.

3. ERROR: Asociar a las mujeres trans con la prostitución y la marginalidad simplifica su realidad, generando un conocimiento sesgado y a menudo erróneo e incluso provocando la estigmatización y criminalización del conjunto de personas que componen este colectivo.





GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS

PARA EL TRATAMIENTO DE LA DIVERSIDAD SEXUAL, DE GÉNERO Y FAMILIAR EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN



SUGERENCIA: Visibilizar a las mujeres trans, siempre que lo permitan y sea posible, en todos los ámbitos personales, sociales y profesionales.

4. ERROR: Invisibilización de los hombres trans y su realidad.

SUGERENCIA: Visibilizar a los hombres trans, siempre que lo permitan y sea posible, en todos los ámbitos personales, sociales y profesionales.

5. ERROR: Persistencia de los roles de género en los medios de comunicación, sobre todo en los deportivos, que conduce a que todo lo que se aleje del estereotipo de masculinidad, o feminidad en su caso, sea ridiculizado o invisibilizado. Es cierto que las presiones sociales llevan a que ciertos profesionales no encuentren las condiciones de aceptación necesarias para visibilizarse sin que suponga un perjuicio para su carrera profesional pero... ¿acaso no existen futbolistas o toreros gais? ¿no existen maestras o albañiles bisexuales? ¿y enfermeras, o criminólogos transexuales?

SUGERENCIA: Mencionar la presencia de personas LGTBI en diversas esferas de la realidad e incluir otros enfoques en medios de comunicación tradicionalmente dirigidos de manera excluyente a hombres o mujeres, ayudaría a destacar la riqueza de la diversidad.

6. ERROR: Desde el diagnóstico inicial, algunos titulares y reportajes sirven para estigmatizar todavía más al colectivo y a las personas con VIH. Los avances científicos y sociales nos deben hacer ya desechar la unión VIH/pandemia/muerte, debiendo tener enfoques positivos e inclusivos que sirvan para luchar contra la estigmatización y la discriminación. El VIH puede afectar a todas las personas, si bien es cierto que en nuestro país afecta principalmente a gais, bisexuales y hombres que tienen sexo con otros hombres, así como a mujeres trans.

SUGERENCIA: Evitar unir la imagen del VIH a las personas LGTBI, ya que eso conlleva la etiqueta de promiscuidad y marginalidad. Tratar las noticias sobre VIH desde una perspectiva preventiva para que todas las personas, principalmente jóvenes, sean conscientes de la importancia de la prevención y del diagnóstico rápido en lugar de fomentar la exclusión social y el miedo a una enfermedad que, hoy por hoy, está mucho más controlada que antaño.

RECOMENDACIONES GENERALES

Para evitar errores como los anteriores, u otros, ofrecemos algunas recomendaciones de carácter general para confeccionar la información:

- Visibilizar a la comunidad LGBTI en todos los ámbitos, respetando la decisión individual de hacerlo o no cuando se trate de personas concretas. Para ello es necesario que se realicen artículos, reportajes o entrevistas en diferentes contextos, tales como el familiar, laboral, ocio, deporte, ciencia, cultura, etc., de forma que se presenten referentes diversos, positivos y no estigmatizantes de las personas LGBTI.
- Respetar la autodeterminación de las personas con respecto a su orientación sexual, identidad y/o expresión de género, con independencia de la edad, debiendo evitarse contenidos periodísticos que cuestionen este derecho.
- Utilizar un lenguaje inclusivo, que no deshumanice, segregue, discrimine o criminalice y que contribuya a la eliminación de prejuicios sociales sobre las personas LGBTI. Para ello es preciso evitar el uso de términos denigrantes u ofensivos, que generen burla y desprecio o que atenten contra la dignidad de las personas LGBTI.
- Emplear con precisión los conceptos relacionados con la diversidad sexual, de género y familiar para evitar confusiones, malentendidos y mensajes erróneos.
- Los contenidos periodísticos deben tratarse de forma que no desacrediten a las personas LGBTI. Es especialmente importante que las imágenes o fotografías concuerden con la información que se está tratando, evitando asociaciones que perpetúan los estereotipos existentes, y que no se desvíe la atención hacia otros aspectos que no son el principal.
- Incorporar con absoluta normalidad las distintas realidades familiares, contribuyendo así al desarrollo y la convivencia desde la infancia.





GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS

PARA EL TRATAMIENTO DE LA DIVERSIDAD SEXUAL, DE GÉNERO Y FAMILIAR EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN



- A la hora de difundir noticias sobre personas LGTBI, hay que acudir a la diversidad de fuentes y, sobre todo, hay que ofrecer testimonios en primera persona, no hablar de las personas de estos colectivos sin contar con ellas. Las organizaciones son de gran ayuda para facilitar esta labor.
- Tratar la bisexualidad como una orientación sexual propia, evitando identificar a las personas bisexuales como homosexuales.
- Los casos de discriminación y delitos de odio se deben enfocar como una vulneración de derechos humanos y no como meros hechos aislados. También es importante difundir información sobre organizaciones y servicios a los que pueden acudir las víctimas para recibir apoyo, asesoramiento y en su caso realizar la denuncia oportuna.
- Realizar el seguimiento de aquellas noticias en las que las personas LGTBI sean sujetos de discriminación, agresiones o asesinatos para informar, si es el caso, de que estos sucesos no quedan impunes. De igual forma, manifestar la importancia de denunciar este tipo de sucesos.
- Revisar los códigos deontológicos de los propios medios para incorporar medidas relativas al tratamiento de la información sobre el colectivo.

RECOMENDACIONES PARA EL TRATAMIENTO DE INFORMACIONES SOBRE PERSONAS TRANS

Bajo el ya conocido término de 'paraguas trans' existen multitud de realidades y experiencias que van más allá de meras etiquetas. Se trata de personas que tienen que recorrer un largo camino hasta conseguir el reconocimiento social de sus propias identidades, a menudo esquivando y enfrentando las desigualdades y la vulneración de derechos que ponen en peligro su salud e incluso sus vidas.

Sin embargo, todas esas realidades y experiencias distintas tienen un nexo de unión y es que cualquier persona tiene el derecho inalienable a ser, sentir, identificar y vivir su propia identidad sexual o de género sin que nadie lo determine por ella y menos en virtud de su genitalidad, al nacer o después.

Referirse a una persona como persona trans implica un proceso más o menos complicado, con o sin tratamientos hormonales y quirúrgicos, que conlleva repercusiones en los ámbitos personal, familiar, social, sanitario y laboral y, por supuesto, en el ámbito administrativo/legal.

Por todo ello, dentro de los distintos colectivos LGTBI, las personas trans son generalmente las más discriminadas y estigmatizadas, razón por la cual incluimos un apartado específico para hacer una serie de recomendaciones sobre el tratamiento informativo de las mismas.

Es evidente que algunas de estas recomendaciones son aplicables a toda información, pero es especialmente importante tenerlas en cuenta cuando nos encontramos en este ámbito de trabajo.

- Partimos de la base de que se debe evitar la utilización de la condición trans de una persona cuando la noticia no tenga relación con este hecho.
- El o la periodista o la persona responsable de la información debe documentarse adecuadamente antes de transmitir una información errónea, inexacta, imprecisa, irrespetuosa o capciosa sobre personas e identidades trans, potenciando la utilización de aquellas fuentes procedentes de instituciones (Administraciones Públicas, Universidades...), organizaciones (sindicales, empresariales, políticas, asociaciones LGTBI) y muy especialmente de personas cercanas o personas trans.
- Las identidades trans no son una extravagancia, por lo que es necesario evitar caer en el sensacionalismo, morbo, paternalismo o culpabilidad en las noticias relacionadas con ellas.
- Es preciso respetar el derecho a la autodeterminación de las personas trans, evitando utilizar de manera sistemática un enfoque médico que perpetúe la patologización de las identidades trans.
- Hay que referirse a las personas trans con el sexo/género, nombre y pronombre con el que ellas mismas se identifican, con independencia de que haya realizado o no el cambio registral o se haya sometido o no a tratamiento alguno. Negar, obviar o confundir la identidad de una persona trans contribuye a deshumanizarla, con lo que ello conlleva.
- Por otro lado y muy importante, advertir que es común en los medios la mala praxis de sustantivar el término transexual (el/la transexual, un/una transexual...) convirtiéndolo así en algo peyorativo a la vez que se niega a quien protagoniza la noticia la cualidad de persona.
- Invisibilizar a los hombres trans o a las personas trans masculinas contribuye a negar su existencia y también fomenta la falsa creencia de que no tienen problemas o de que han adquirido ciertos privilegios.



GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS

PARA EL TRATAMIENTO DE LA DIVERSIDAD SEXUAL, DE GÉNERO Y FAMILIAR EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN



- Es necesario abordar la realidad de las identidades trans, mostrando tanto la discriminación estructural presente en nuestro sistema, como los avances y aspectos positivos. Se deben reflejar referentes positivos de personas trans en su vida familiar, laboral, social, etc., de manera normalizada.
- En el caso de noticias que hayan supuesto un perjuicio para las personas trans, se debe rectificar con rapidez y al mismo nivel y eco que las informaciones dadas.

BUENAS Y MALAS PRÁCTICAS

Vamos a mostrar algunas noticias reales encontradas en los medios que sirven de ejemplo para comprender el tratamiento o enfoque incorrectos dados¹.

“Condenan al transexual tuitero Cassandra por enaltecimiento del terrorismo”

Este es un claro ejemplo de la falta de respeto a la autodeterminación del género. En este caso, que tuvo una gran repercusión mediática, la transfobia invadió las redes sociales, consecuencia para la que nada ayudó tratamientos como el identificado aquí como mala práctica: por una parte, resultaba intrascendente para la noticia el hecho de que se tratase de una persona trans; por otra parte, se sustantiva el término transexual haciéndolo además, incorrectamente, en masculino. Era perfectamente conocido que Cassandra es una mujer por lo que resulta de una grave irresponsabilidad dicho tratamiento.

En otros medios se dio un trato por completo diferente de la noticia, favoreciendo la información sin hacer alusión alguna a su condición de persona trans.

En otra noticia, sobre el mismo caso, en la que hace declaraciones Cassandra, sí que se hace alusión a su condición de persona trans, pero de manera totalmente justificada y correcta ya que precisamente el desprecio mostrado por la fiscalía hacia su identidad de género era el objeto de la noticia. La propia tuitera expresa: *Que el Ministerio público diga que una persona trans se está “ocultando detrás de” por usar su verdadero nombre es síntoma de unas instituciones transfobas y rancias.*

¹ Estas noticias han salido publicadas en distintos medios de comunicación de tirada nacional, autonómica y local durante los últimos 3 años y están colgadas en sus respectivas páginas web

“Las víctimas de homofobia en Catalunya se duplican en un año”

De esta noticia destacamos tres frases:

El titular: “Las víctimas de homofobia en Catalunya se duplican en un año”. Este titular induce a error puesto que al referirse a víctimas de homofobia, solo cabe pensar que las personas homosexuales son las que han sido las víctimas (quedando fuera las personas bisexuales y trans) y que el número se ha duplicado. Sin embargo, al introducirse en el cuerpo de la noticia aparecen las contradicciones y así podemos observarlo en el primer párrafo:

“En lo que llevamos de año se han detectado el doble de ataques homófobos contra el colectivo LGTB (Lesbianas, Gays, Trans y Bisexuales)...” Lo primero que hay que aclarar es que los ataques contra el colectivo LGTBI no son homófobos sino LGTBifobos; el término homófobo solo hace referencia a las personas homosexuales. Así que, usando este término, seguimos sin tener claro si sólo se han duplicado los ataques a las personas homosexuales o si en esa aritmética se han tenido en cuenta todos los casos y el error es de terminología.

“Durante este 2019, cada dos días una persona se acerca... para reportar que ha sido víctima de un ataque homófobo por el hecho de su identidad sexual y de género.” Cuando el ataque se produce por razón de identidad, por ser una persona trans, ésta es víctima de ataques transfobos. Aquí ya parece que en la aritmética también están los casos por identidad, por lo tanto parece evidente por los datos aportados que no hablamos sólo de homofobia y por lo tanto la terminología utilizada en la noticia es incorrecta.

“Investigan la muerte de una mujer transexual en un huerto de Castellón”

Esta noticia se publicó en varios medios lo que permite constatar no sólo los errores que se cometen en cada uno sino que sólo la lectura en conjunto posibilita una construcción razonable de los hechos. En uno de los medios podemos advertir algunos de los errores más comunes no sólo en cuanto a lenguaje sino en el enfoque y también en la intencionalidad.

El titular apunta que la víctima es una mujer transexual; sin embargo, en el cuerpo de la noticia nos encontramos con lo siguiente:

“La Policía investiga la muerte violenta de un transexual...” Tratándose de una mujer, como apunta el titular, no tiene sentido alguno utilizar posteriormente el masculino “un” para referirse a dicha mujer. También

encontramos aquí, nuevamente, la sustantivación del término “transexual” convirtiéndolo en algo negativo y cosificando a la persona.

“En el lugar en el que se encontró el cuerpo, en el entorno de la ermita de Sant Jaume de Fadrell, se suele ejercer la prostitución”. No se entiende que aporta esta información al hecho de que se haya asesinado a una mujer trans —máxime cuando la lectura en otros medios nos informan de que la víctima fue trasladada allí después de ser asesinada— salvo que haya una clara intención de asociar a la víctima con el ejercicio de la prostitución.

No menos confusa resulta la lectura de esta noticia en otros medios en los que puede leerse “... detenidas por su supuesta relación con la muerte violenta de una persona trans con identidad legal masculina”. Leído así, bien podría tratarse de un hombre que hubiera cambiado su DNI o de una mujer que no lo hubiera cambiado, por lo que resulta confuso, induce a la elucubración y no aporta información a la noticia (el asesinato de una persona trans).

Por otro lado, esta referencia a la “identidad legal” de la víctima es una de esas prácticas innecesarias cuando se trata de personas trans ya que al hacerlo se incurre en el error de obviar la verdadera identidad de la persona que es aquella que solo ella puede expresar y que, en este caso concreto, de haber recurrido al entorno cercano hubieran podido conocer perfectamente.

“Un robo en un prostíbulo destaca una red de travestis explotados sexualmente”

Tanto en el titular como en el cuerpo de la noticia se puede comprobar que se define a las personas prostituidas en el local intervenido por la policía como “travestis”... Aceptamos que podría ser así pero también podría tratarse de personas trans; y se podría suponer que se trata de mujeres pero también podrían ser hombres ya que el travestismo no

es exclusivo de uno u otro género. En este sentido, la noticia resulta confusa pero es que la importancia de la misma es la red de prostitución y la explotación de seres humanos, siendo la condición de travestis o trans un agravante en el ilícito cometido.



La referencia resulta, cuanto menos, claramente sensacionalista ya que no se informa en ningún momento de la vulnerabilidad añadida de las víctimas. Esta desinformación, sumada a la recurrente alusión que se hace del término, contribuye además a que se asocie la idea del travestismo con la prostitución, criminalizando y estigmatizando esta práctica en lugar de hacerlo con quienes cometían el delito de explotarles sexualmente.

Esta noticia la encontramos también en televisión, con una redacción similar pero reforzada en lenguaje audiovisual.

Las imágenes utilizadas en este caso para confeccionar la noticia son imágenes de archivo relacionadas con el mundo de la prostitución en las calles, aunque la noticia relata y hace hincapié en que el suceso ocurre en un piso ubicado en un reconocido barrio de alto nivel económico y social del centro de Madrid. En este sentido, el mensaje que se da con el lenguaje oral por un lado y con la imagen por otro no se corresponde.

“Detienen a trece personas por explotar a jóvenes transexuales en un piso de Murcia”

Esta noticia podría ser un ejemplo de un buen tratamiento de la información: tanto el titular como el contenido se ha expresado sin sensacionalismo, sin dar datos innecesarios y con un lenguaje correcto.

Sin embargo, el titular alude a la explotación sexual de personas transexuales y el cuerpo de la noticia se refiere a las víctimas en masculino en todo momento... suponiendo la veracidad de la información, la conclusión no puede ser otra que la de que los jóvenes prostituidos eran hombres transexuales.

Si es así, la noticia es un ejemplo de buena práctica pero si resultara que en la redacción se hubiera cometido el lamentable error de utilizar el masculino tratándose de mujeres transexuales, estaríamos nuevamente ante una mala práctica que además merecería una inmediata corrección.

“Seis años de internamiento para el menor que mató a una transexual en Valladolid”

En esta noticia advertimos nuevamente la sustantivación del término transexual; no obstante, resaltamos el ejemplo de buena práctica al realizarse un seguimiento informativo a lo largo del tiempo ya que informa sobre la resolución judicial de un caso ocurrido casi un año antes. Es una manera de hacer patente que la LGTBIfobia es un delito que no puede quedar impune.



TERMINOLOGÍA (GLOSARIO)

Los términos que forman este glosario intentan aclarar conceptos relacionados con la diversidad afectiva sexual y de género, así como con las situaciones de discriminación y exclusión que se producen al respecto. Hay que tener en cuenta que muchos de estos conceptos están en evolución y actualmente en debate así como que existen ciertas diferencias con otras culturas y otros países.

Por orden alfabético:

Bifobia: Aversión a la bisexualidad o a las personas bisexuales, a quienes lo parecen o las defienden.

Binarismo: Construcción social que categoriza de manera dicotómica las actividades, los comportamientos, las emociones y la anatomía de las personas en dos géneros: masculino y femenino.

Bisexual: Persona que siente atracción sexual y afectiva hacia hombres y mujeres, indistintamente.

Cisgénero: Persona que se identifica con el sexo/género atribuido al nacer.

Cisheteropatriarcado: Este concepto hace referencia a la organización social en la que sólo prevalece el criterio del hombre y siempre que sea heterosexual y cis (aquel cuya identidad de género coincide con la asignada al nacer).

Expresión de género: Es la manera en que las personas manifestamos nuestra identidad de género a través de códigos inscritos en facetas tales como la conducta, la forma de andar, la vestimenta, la manera de hablar... Comportamiento social de la persona, independientemente de su sexo de nacimiento y de su identidad de género.

Disforia de género: Término médico que describe la discrepancia de una persona con el sexo/género asignado al nacer.

Drag King: Mujer que se viste y maquilla de forma estereotípicamente asociada al género masculino, pero de manera exagerada y sofisticada, con intenciones cómicas, satíricas o dramáticas para actuar en espectáculos.

Drag Queen: Hombre que se viste y maquilla de forma estereotípicamente asociada al género femenino, pero de manera exagerada y sofisticada, con intenciones cómicas, satíricas o dramáticas para actuar en espectáculos.



Familias diversas:

La familia es una unidad social formada por un grupo de individuos ligados entre ellos por relaciones de matrimonio, parentesco o afinidad. Hay estructuras familiares tan diversas como las personas que las integran (monoparental, con padre y madre, con dos madres, con dos padres, etc.)



Gay: Hombre que siente atracción sexual y afectiva por otros hombres.

Género: Conjunto de características de origen cultural relativas a patrones de comportamiento y de identidad sobre la base de las cuales se establecen socialmente la distinción entre hombres y mujeres. No es estático ni innato, sino que es una construcción sociocultural que ha ido variando y puede variar a lo largo del tiempo.

Gestación paterna o padre gestante: Se refiere a la capacidad de gestar de un hombre trans.

Hermafrodita: Término incorrecto para referirse a las personas intersexuales.

Heterosexual: Persona que siente atracción sexual y afectiva por personas del otro sexo.

Hombres que tienen sexo con hombres: Concepto que proviene de la epidemiología y se utiliza para englobar a una determinada población bajo el paraguas de la conducta sexual sin necesidad de tener en cuenta la identidad, la orientación o la opción sexual y/o el perfil sociocultural. Pretendía ser un término neutro pero nunca fue así y ha dado lugar a una determinada manera de hacer intervenciones en salud sexual, poniendo el acento en lo biomédico y sin tener en cuenta todos los otros aspectos que están presentes en la sexualidad (como el contexto en el que se da, etc.). Se recomienda usarlo en los contextos en los que se traten aspectos relativos a la salud, pero mencionando también a gays y bisexuales si es el caso².

Homofobia: Aversión a la homosexualidad o a las personas homosexuales, a quienes lo parecen o las defienden.

² Para más información, http://www.stopsida.org/wp-content/uploads/2017/08/MANUAL_HSH_CASTELLANO_web.pdf





GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS

PARA EL TRATAMIENTO DE LA DIVERSIDAD SEXUAL, DE GÉNERO Y FAMILIAR EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN



Homoparentalidad: Relación existente entre dos madres lesbianas o dos padres gays y sus hijos e hijas derivada de la relación jurídica que comporta la filiación.

- **Homomaternidad:** Relación existente entre dos madres lesbianas y sus hijos e hijas derivada de la relación jurídica que comporta la filiación.
- **Homopaternalidad:** Relación existente entre dos padres gays y sus hijos e hijas derivada de la relación jurídica que comporta la filiación.

Homosexual: Persona que siente atracción sexual y afectiva hacia personas del mismo sexo. Se recomienda el uso de la palabra “gay” o “lesbiana”, según corresponda, evitando de esta forma la invisibilización de las relaciones sexo-afectivas entre mujeres.

- **Homosexual hombre:** ver definición de gay.
- **Homosexual mujer:** ver definición de lesbiana.

Identidad de género: Alude a la percepción subjetiva que una persona tiene sobre sí misma en cuanto a sentirse hombre o mujer, ambos o ninguno. No tiene que coincidir necesariamente con el sexo asignado al nacer y nada tiene que ver con la orientación sexual de la persona.

Intersexual: Persona que al nacer presenta alguna discrepancia en cuanto a genética, gónadas y genitales. La intersexualidad no es una patología y existen múltiples causas por las que se produce. Este término está en evolución.

Lesbiana: Mujer que siente atracción sexual y afectiva por otras mujeres.

Lesbofobia: Aversión al lesbianismo o a las mujeres lesbianas, a quienes lo parecen o las defienden. A menudo se incorpora dentro del término homofobia.

LGTBI: Aunque se trata de las siglas que corresponden a los términos lesbiana, gay, trans, bisexual e intersexual (en inglés LGBTI), también hacen referencia a todo un movimiento asociativo y reivindicativo. Como tal, está en permanente evolución.

LGTBIQ+: Aunque se trata de las siglas de los términos lesbiana, gay, trans, bisexual, intersexual y queer, se añade el signo + para aludir al

resto de diversidades sexuales y de género. Puede entenderse como una evolución del anterior.

Orientación sexual: Se refiere a la atracción afectiva y sexual que las personas sentimos por otras personas. En virtud de la orientación podemos hablar de heterosexualidad, homosexualidad, bisexualidad, asexualidad, pansexualidad, demisexualidad...

Proceso de transición: Evolución social, legal, etc., durante la cual las personas trans realizan, o no, cambios de apariencia o vestimenta, cambio de nombre y pronombres, tratamientos hormonales y/o quirúrgicos... Se trata de un proceso personal cuyo itinerario debería decidirse libremente y con todas las garantías.

Rol de género: Conjunto de comportamientos y actividades que se atribuyen socialmente a cada uno de los sexos-géneros; es variable según las culturas.

Serofobia: Es el estigma y discriminación basado en el miedo irracional hacia las personas que tienen VIH, evitando cualquier tipo de acercamiento o contacto con las personas que son seropositivas o portadoras.

Sexo: Conjunto de características biológicas, especialmente de tipo genético y hormonal, sobre la base de los cuales se establece la distinción entre hombres y mujeres. No determina necesariamente el comportamiento del sujeto ni tampoco su identidad de género.

Sexo de asignación: Es el que se asigna a las personas al nacer por la mera observación de sus genitales y en virtud del cual se le quiere presuponer una identidad de género.

Trans, persona trans: Se trata de un término paraguas que engloba diferentes identidades y expresiones de género para referirse a aquellas personas cuyo género sentido no coincide con el sexo/género que les asignaron al nacer, se utiliza como versión abreviada de transgénero o transexual, que incluye a las personas transgénero, transexuales, travestis y, en general, a quienes cuestionan el binario entre hombre/mujer como única opción de identificación individual y social.

Ser trans no implica tener una orientación sexual concreta (una persona trans puede ser gay, lesbiana, heterosexual, bisexual, asexual, etc.)

- **Transgénero:** Persona cuyo género sentido no coincide con el sexo/género asignado al nacer y que no se identifica exactamente ni con un hombre ni con una mujer según la concepción tradicional de los



GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS

PARA EL TRATAMIENTO DE LA DIVERSIDAD SEXUAL, DE GÉNERO Y FAMILIAR EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN



géneros, con independencia de que se someta o no a tratamiento alguno. Viene del término académico anglosajón transgender.

- **Transexual:** Persona cuyo género sentido es el contrario a aquel que le fue asignado al nacer y que generalmente realiza un tratamiento hormonal y/o quirúrgico.
- **Hombre transexual:** Persona que habiendo nacido con órganos genitales que se atribuyen al sexo femenino, psicológica y vitalmente se siente identificado con el género masculino.
- **Mujer transexual:** Persona que habiendo nacido con órganos genitales que se atribuyen al sexo masculino, psicológica y vitalmente se siente identificado con el género femenino.

Transfobia: Aversión a las realidades trans o a las personas trans (transexuales, transgéneros, travestis...), a quienes lo parecen o las defienden.

Travestido, travestida: Persona que adopta las maneras externas y una vestimenta y unos complementos considerados socialmente propios del sexo contrario. No necesariamente la persona travestida desea una reasignación de sexo, ya que puede sentirse plenamente identificada con su sexo de nacimiento. También se utiliza la palabra travesti.

NORMATIVA

LEGISLACIÓN LGTBI/DSG ESTATAL

- Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio.
- Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas.

PROPOSICIONES DE LEY DE GRUPOS PARLAMENTARIOS EN EL CONGRESO

- Proposición de Ley contra la discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, y de igualdad social de lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales.

- Proposición de Ley sobre la protección jurídica de las personas trans y el derecho a la libre determinación de la identidad sexual y expresión de género.
- Proposición de Ley Integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

LEGISLACIÓN LGTBI/DSG AUTONÓMICA

ANDALUCÍA

- Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía.
- Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía.

ARAGÓN

- Ley 4/2018, de 19 de abril, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón.

CATALUÑA

- Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia.

COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA

- Ley Foral 8/2017, de 19 de junio, para la igualdad social de las personas LGTBI+.

COMUNIDAD DE MADRID

- Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra LGTBIfobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid.
- Ley 2/2016, de 29 de marzo, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid.

COMUNIDAD VALENCIANA

- Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de igualdad de las personas LGTBI.
- Ley 8/2017, de 7 de abril, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana.



GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS

PARA EL TRATAMIENTO DE LA DIVERSIDAD SEXUAL, DE GÉNERO Y FAMILIAR EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN



EXTREMADURA

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

GALICIA

- Ley 2/2014, de 14 de abril, por la igualdad de trato y la no discriminación de lesbianas, gays, transexuales, bisexuales e intersexuales en Galicia.

ISLAS BALEARES

- Ley 8/2016, de 30 de mayo, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersexuales y para erradicar la LGTBifobia.

CANARIAS

- Ley 8/2014, de 28 de octubre, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales.

MURCIA

- Ley 8/2016, de 27 de mayo, de igualdad social de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales, y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

PAÍS VASCO

- Ley 14/2012, de 28 de junio, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales.

PLANES MUNICIPAL

- Plan de recursos humanos de diversidad LGTBI, Ayuntamiento de Marbella.
- Protocolo para el cambio de nombre del personal municipal en procesos de transición sexual y/o de género, Ayuntamiento de Madrid y Organismos Autónomos.
- Plan municipal para las personas LGTBI, Ayuntamiento de Sevilla.
- Procedimiento cambio nombre personas trans, Ayuntamiento de Granada.



- Plan Municipal diversidad sexual, familiar y de género, Ayuntamiento Quart de Poblet.
- I Plan Municipal contra la LGTBI-fobia y a favor de la diversidad afectivo-sexual y de género, Ayuntamiento de Cádiz.
- Plan igualdad ciudadanía, Ayuntamiento Orihuela (plan mixto de igualdad en general con ejes concretos de diversidad).
- Plan Municipal para el colectivo de lesbianas, gais, transexuales, bisexuales y otros colectivos, Ayuntamiento de Benidorm.
- Plan Municipal para la diversidad sexual y de género, Ayuntamiento de Barcelona.
- I Plan Provincial LGTBI, Diputación de Granada.
- I Plan Municipal de Diversidad Sexual, Familiar y de Género de Massamagrell.
- Plan Estratégico para la Diversidad Sexual y de Género Isla de La Palma.

CONVENIOS COLECTIVOS

- Convenio colectivo de trabajo de cueros, repujados, marroquinería y similares de Cataluña.
- Convenio colectivo de Metro de Madrid 2016/2019.
- Plan de Diversidad de eDreams.

PUBLICACIONES

Por último, hacemos referencia a una serie de documentos y publicaciones recomendadas sobre el uso de lenguaje inclusivo, no sexista y no discriminatorio, que añadiremos a nuestra bibliografía.

- “La cara oculta de la violencia hacia el colectivo LGTBI. Informe delitos de odio e incidentes discriminatorios al colectivo LGTBI 2018”. FELGTB.
- “Guía sobre Negociación Colectiva y Leyes de Igualdad”. FSC-CCOO.
- “VIH y Bomberos, preguntas y respuestas”. FSC-CCOO.



GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS

PARA EL TRATAMIENTO DE LA DIVERSIDAD SEXUAL, DE GÉNERO Y FAMILIAR EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN



- “Personas trans en el ámbito laboral. Guía para el proceso de transición”. FSC-CCOO.
- “Diversidad sexual y de género: una cuestión sindical”. CCOO.
- “Glosario para entender mejor la diversidad”. CCOO.
- “Vocabulario para un mundo más diverso”. CCOO.





www.felgtb.org



FELGTB
Federación Estatal de Lesbianas,
Gais, Trans y Bisexuales