

DISEÑO DE UN GRUPO ESPECIALIZADO PARA LA PREVENCIÓN DE LOS DELITOS DE ODIO Y ACOMPañAMIENTO A LAS VÍCTIMAS EN LA POLICÍA LOCAL DE XIRIVELLA

Presentado por:

María Pau García Cupertino

Tutor:

Santiago García Campá

Máster Universitario en Igualdad y Género en el Ámbito Público y Privado (Plan 2013)

Curso académico 2020/21

Segunda convocatoria. Octubre

ÍNDICE

1	RESUMEN	2
2	INTRODUCCIÓN	4
3	ANTECEDENTES Y ESTADO DE LA CUESTIÓN	7
3.1	LA DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN SEXUAL O IDENTIDAD DE GÉNERO. MARCO NORMATIVO Y POLÍTICAS PÚBLICAS.....	7
3.1.1	<i>Tutela normativa internacional contra la discriminación por orientación sexual o identidad de género. Leyes, acuerdos y declaraciones</i>	7
3.1.2	<i>Tutela normativa en España contra la discriminación por orientación sexual o identidad de género</i>	11
3.2	PERSPECTIVA JURÍDICA EN LOS DELITOS DE ODIO	13
3.3	LA TUTELA NORMATIVA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN SEXUAL O IDENTIDAD DE GÉNERO EN LA COMUNITAT VALENCIANA	16
4	DATOS SOBRE DELITOS DE ODIO EN ESPAÑA	19
4.1	INFORME DEL MINISTERIO DEL INTERIOR SOBRE LA EVOLUCIÓN DE LOS DELITOS DE ODIO EN ESPAÑA	19
4.2	INFORME RAXEN: MOVIMIENTO CONTRA LA INTOLERANCIA.....	21
4.3	ESTUDIOS SOBRE DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN SEXUAL Y/O IDENTIDAD DE GÉNERO EN ESPAÑA	22
5	EJEMPLOS DE OTROS GRUPOS Y UNIDADES ESPECIALIZADAS EN ESPAÑA	25
5.1	GRUPOS Y UNIDADES ESPECIALIZADAS	25
5.2	SERVICIOS DE MEDIACIÓN.....	27
6	CONTEXTO SOCIAL	27
6.1	COMUNIDAD VALENCIANA	28
6.2	MUNICIPIO DE XIRIVELLA	30
7	DATOS DE LA PLANTILLA DE LA POLICÍA LOCAL DE XIRIVELLA	32
7.1	COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA.....	32
7.2	SITUACIÓN ACTUAL	33
7.3	OTRAS UNIDADES ESPECIALIZADAS.....	37
8	DISEÑO DEL GRUPO ESPECIALIZADO	38
8.1	PERSONAS DESTINATARIAS	38
8.2	OBJETIVOS.....	39
8.2.1	<i>Protocolos para recepción de denuncias y apoyo a las víctimas</i>	39
8.2.2	<i>Jornadas de sensibilización</i>	41
8.2.3	<i>Coordinación con otros departamentos municipales y organismos autonómicos</i> .	44
8.2.4	<i>Coordinación con entidades</i>	46
8.3	COMPOSICIÓN Y RECURSOS NECESARIOS	47
9	INDICADORES	49
10	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROYECTO	51
11	CONCLUSIONES	53
	BIBLIOGRAFÍA	58
	WEBGRAFÍA	58
	NORMAS JURÍDICAS CONSULTADAS.....	61
	OTRAS REFERENCIAS	63
	ANEXO ENTREVISTA A LA FISCAL DELEGADA CONTRA LOS DELITOS DE ODIO Y LA DISCRIMINACIÓN DE VALENCIA	1

IMÁGENES

IMAGEN 1- EVOLUCIÓN GLOBAL DE LOS DELITOS DE ODIOS Y VARIACIÓN EN 2018-2019	20
IMAGEN 2- DATOS DESAGREGADOS POR CCAA	21
IMAGEN 3- RIESGO DE POBREZA O EXCLUSIÓN SOCIAL Y DE SUS COMPONENTES POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS	30
IMAGEN 4- MAPA DEL CASCO URBANO CON LA DENSIDAD DE POBLACIÓN POR SECCIONES CENSALES EN 2019.....	31
IMAGEN 5- ORGANIGRAMA PLANTILLA POLICÍA LOCAL XIRIVELLA.....	36
IMAGEN 6- DIAGRAMA PROTOCOLO ATENCIÓN VÍCTIMAS.....	41
IMAGEN 7- CARTEL CHARLA EN ASOCIACIÓN VECINAL	43
IMAGEN 8- ORGANIGRAMA DEL GRUPO ESPECIALIZADO.....	48
IMAGEN 9- PLAN DE FORMACIÓN ON-LINE 2020 POLICÍA LOCAL.....	49

TABLAS

TABLA 1 - Clases de Delitos de Odio	
TABLA 2 - Distribución y situación puestos Plantilla Policía Local desagregados por sexos	

ABREVIATURAS

AMPA Asociación de Madres y Padres de Alumnos
AAPP Administraciones Públicas
BOE Boletín Oficial del Estado
BOP Boletín Oficial de la Provincia
CC Código Civil
CEDH Consejo Europeo de Derechos Humanos
CE Consejo Europeo
CEIP Centro de Educación Infantil y Primaria
CESCV Consejo Económico y Social de la Comunidad Valenciana
CP Código penal
FFCCSS Fuerzas y cuerpos de seguridad
FELGTB Federación Estatal Lesbianas Gays Transexuales y Bisexuales
FRA Agencia de Derechos Fundamentales
IES Instituto de Enseñanza Secundaria
INE Instituto Nacional de Estadística
LGTBI Lesbianas Gays Transexuales Intersexuales
LO Ley Orgánica
LOI Ley Orgánica de Igualdad
OMS Organización Mundial de la Salud
OIT Organización Internacional del Trabajo
OSCE Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa
PSOE Partido Socialista Obrero Español
TEDH Tribunal Europeo de Derechos Humanos
UGT Unión General de Trabajadores
UE Unión Europea
VIH Virus Inmunodeficiencia Humana

1 Resumen

El objeto de este TFM es el diseño de un Grupo Especializado para la prevención de los delitos de odio y atención a las víctimas (en adelante Grupo Especializado), por diversidad sexual en la policía local de Xirivella. La policía local de Xirivella ya cuenta con un convenio con la Delegación de Gobierno para la protección de las víctimas de Violencia de Género, así que, con la creación de una unidad contra los delitos de odio, se completaría la protección de los colectivos más vulnerables, teniendo en cuenta la interseccionalidad y las consecuencias de las dobles y triples discriminaciones que se dan en mujeres respecto a la construcción cultural del género.

Las políticas públicas y la implantación de medidas a nivel municipal, como las que se plantean en este TFM, nos encaminarán hacia la igualdad de trato y no discriminación por orientación sexual e identidad de género. Cómo describiré en este TFM, las víctimas de delitos de odio suelen indicar una falta de comprensión por parte de las FFCCSS, lo que conlleva a que los delitos no se denuncien o bien no se obtenga la protección y orientación adecuada

La metodología empleada para el desarrollo de las acciones propuestas, que se concretan en el diseño del Grupo Especializado, se basa en el análisis de la normativa que contempla la protección a la diversidad. Se ha detallado la normativa y acuerdos empezando por lo que corresponde al ámbito internacional hasta el nivel autonómico. Se ha recogido al detalle las implicaciones y el cumplimiento de acuerdos que se deben tener en cuenta a la hora de prevenir y proteger contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género. Es importante en este marco normativo aplicar la perspectiva de género para señalar las posibles discriminaciones, las cuales se desarrollarán en el apartado de conclusiones, y que se están produciendo en relación con la discriminación por sexo en normas que están en proceso en España.

Se ha estudiado la perspectiva jurídica de los delitos de odio ya que su implicación a través de la policía local y el papel que juegan en cuanto a la atención a los ilícitos penales y discriminaciones es la base del diseño del Grupo Especializado objeto de este TFM. Se trata de clarificar las definiciones en cuanto a los delitos de odio y el derecho antidiscriminatorio en relación con el objeto de este TFM. Así mismo, se han analizado ejemplos de otras unidades especializadas y diversos estudios desde diferentes ámbitos (social, laboral) en los que se aportan estadísticas y conclusiones sobre la discriminación por orientación sexual e identidad de género. Este puede ser uno de los

apartados más complejos de este TFM, ya que definir la terminología jurídica y determinar los conceptos que la componen en torno a los delitos de odio, ha requerido de un estudio profundo.

Seguidamente se ha situado el municipio de Xirivella y a la Comunitat Valenciana en cuanto al contexto social, describiendo los principales indicadores y datos poblacionales, ya que una intervención como la que se diseña en este TFM tiene que contemplar la vulnerabilidad que conlleva el entorno social de las personas a las que va dirigida.

Finalmente se ha determinado cual es la situación actual de la plantilla de la Policía Local de Xirivella. Los datos se han desagregado por sexos y se ha hecho comparativa con los datos que se observan en el Plan de Igualdad interno del Ayuntamiento de Xirivella, observando las carencias de esta. A continuación, se ha diseñado la composición y funciones del Grupo Especializado teniendo en cuenta las necesidades del municipio, su contexto social y los medios con los que se cuenta para su puesta en marcha.

Toda intervención ha de tener los mecanismos de control que se utilizarán para evaluar la marcha de los objetivos de que se compone. Con este motivo se han diseñado indicadores, y se determina la forma en la que se realizará el seguimiento del cumplimiento de los objetivos que se plantean para el Grupo Especializado. La forma en la que se consigan los objetivos en cuanto a la coordinación de las acciones conjuntas con otros departamentos municipales, la autoridad judicial y otros organismos y asociaciones determinará el éxito del proyecto.

Una de mis principales motivaciones a la hora de realizar este TFM, es que el mismo tenga una aplicación práctica, y finalmente, como se verá en las conclusiones, así ha sido. El Ayuntamiento Xirivella cuenta con los medios para poner en marcha este Grupo Especializado, aunque se puede encontrar con obstáculos ideológicos (discurso de odio), en contra de la protección de la diversidad, pero que son subsanables. El papel del municipalismo y el concepto de policía de proximidad con funciones comunitarias, ayudarán a superar estos problemas.

2 Introducción

La mayor desigualdad se produce entre hombres y mujeres, siendo estas discriminadas a lo largo de la historia, y mediante la categoría de sexo, definidas como grupo y objeto de discriminación. Así mismo, hay que tener en cuenta los conceptos de masculinidad y feminidad, en relación con los roles, estereotipos y del género. Tampoco podemos obviar la relación entre el feminismo y movimientos sociales, en cuanto a la interpretación de sexo y género y su influencia en las diferentes olas, la interseccionalidad y las discriminaciones que sufren las mujeres por su orientación sexual.

Los movimientos sociales forman redes informales que son diferentes y complementarias a las redes institucionales. Desde el movimiento obrero, al movimiento feminista y más recientemente el colectivo LGTBI, están poniendo sobre la mesa cuestiones que afectan a una parte de la población y que indudablemente facilitan los cambios.

En este año 2021 la violencia contra las mujeres se ha manifestado como siempre de una forma muy cruel, teniendo en cuenta los recientes casos de violencia vicaria, y también se han incrementado los delitos de odio según las cifras que se aportan. Los casos de asesinatos y agresiones por LGTBIfobia están a la orden del día.

Los movimientos sociales han convocado a la ciudadanía con una gran respuesta en ambos ámbitos, que siempre han tenido una lucha común, ya que la construcción del género que conlleva la sociedad patriarcal son el origen de las desigualdades y la opresión hacia las mujeres y el odio al diferente.^{1 2}

Según los datos del Ministerio del Interior en fecha 28 de julio, los delitos de odio siguen en aumento en España en el primer semestre de 2021, ya que hay un 9,3% más de hechos conocidos por las FFCCSS. Los datos han sido comparados con el informe del

¹Coordinadora Feminista llama a manifestarse el 22 de junio en València y pide un "estado de alarma por feminicidios" <https://www.europapress.es/comunitat-valenciana/noticia-coordinadora-feminista-llama-manifestarse-22-junio-valencia-pide-estado-alarma-femicidios-20210614144252.html>

² [Manifestaciones en toda España contra el asesinato de Samuel Luiz.](https://www.elperiodico.com/es/sociedad/20210705/manifestaciones-espana-agresion-mortal-samuel-11886290)

<https://www.elperiodico.com/es/sociedad/20210705/manifestaciones-espana-agresion-mortal-samuel-11886290>

Ministerio del año 2019, el cual se analiza en profundidad en el apartado 4.1 de este TFM, ya que los datos del año 2020 no son comparables por la situación de pandemia.

A lo largo del trabajo determinaré como la formación y especialización de las FFCCSS son uno de los pilares en cuanto a las acciones encaminadas a la prevención de los delitos y defensa de las víctimas. Las FFCCSS tienen un papel fundamental como garantes de la igualdad y los derechos de ciudadanía, y las policías locales además constituyen nexos de coordinación directos entre la ciudadanía y los estamentos judiciales y otras fuerzas de seguridad.

El TFM se estructura en once apartados. Una vez realizado el resumen y la introducción, en el apartado tercero se abordará el marco normativo y las políticas públicas respecto a la discriminación por orientación sexual o identidad de género. Comenzaré relatando la tutela internacional incluyendo leyes, acuerdos y tratados, para posteriormente determinar la igualdad formal que ampara nuestra Constitución. Destacaré, así mismo, la normativa autonómica en la Comunidad Valenciana y las estrategias que se han desarrollado en base a la misma. Constituirá también una parte fundamental del apartado tercero, la perspectiva jurídica respecto a los denominados delitos de odio, su inclusión en el CP y su determinación conceptual, cuestión imprescindible para desarrollar las actuaciones de la policía y determinar los protocolos de atención a las víctimas.

En el apartado cuarto se ofrecen los datos desagregados sobre delitos de odio, teniendo como referencia más importante el informe del Ministerio del Interior de 2019, pero también ofreciendo estudios de colectivos y organizaciones sindicales que aportarán información específica en sus diferentes ámbitos. He de destacar también la información ofrecida por la Fiscal delegada para los delitos de odio en la Provincia de Valencia cuya entrevista se encuentra en el Anexo I. En el apartado quinto se citarán ejemplos de otras unidades especializadas que nos situarán respecto al desarrollo de la protección de las víctimas y las formas que se están adoptando desde las FFCCSS para proteger a las personas y prevenir los delitos de odio. Terminaré de establecer el contexto social mediante el análisis de los factores autonómicos y municipales poblacionales, que se necesitan conocer para poder ajustar el diseño de las actuaciones y que se desarrollan en el apartado sexto.

Los apartados séptimo y octavo se centran en Policía Local de Xirivella, describiendo en primer lugar cual es la situación actual de la plantilla, y en segundo lugar diseñando

la composición y actuaciones del Grupo Especializado propiamente dicho. Finalmente, los apartados noveno y décimo se destinan al diseño de indicadores y a establecer los mecanismos de seguimiento y evaluación respectivamente. Se han diseñado los indicadores en base a los objetivos planteados para el Grupo Especializado, determinando los aspectos cuantitativos y cualitativos, así como las personas responsables del seguimiento.

He tenido especial cuidado en determinar al detalle la composición y los recursos de que dispone la plantilla de la Policía Local de Xirivella y he contado con el asesoramiento especializado de su Jefatura, ya que uno de los objetivos que pretendo alcanzar es que tenga una aplicación real. Xirivella no es un municipio en el que se haya denunciado hechos delictivos por motivo de odio, pero, tal y como se desarrollará y determinará a lo largo de este TFM, el nivel de hechos denunciados es ínfimo en relación con los delitos de odio y especialmente cuando se refieren a la diversidad sexual; de hecho, uno de los objetivos que se pretenden alcanzar con este TFM es visibilizar la discriminación y las agresiones que puedan ocurrir en la localidad por este motivo.

Para finalizar se establecerá un apartado de conclusiones en el que plantearé los resultados más relevantes a los que he llegado como consecuencia que de las ideas que se plantean en el TFM. La discriminación por motivo de diversidad sexual y las agresiones homófobas desgraciadamente son un tema de plena actualidad, los delitos de odio se incrementan y se intensifican las agresiones, los prejuicios y el discurso del odio calan en las personas. Es necesario actuar desde el municipalismo y en coordinación con los colectivos, combinando políticas públicas y acción ciudadana, el cauce son los grupos especializados en las policías locales.

“...la existencia de delitos de discriminación y contra la igualdad es una realidad que, lamentablemente, se constata cada día y a la que el conjunto de la sociedad y de las instituciones debemos responder de forma eficaz al tiempo que proporcionada.” (Rodríguez, F. 28/06/2021)

3 Antecedentes y estado de la cuestión

3.1 La discriminación por orientación sexual o identidad de género. Marco normativo y políticas públicas

La protección contra la discriminación por orientación sexual o identidad de género cuenta con una tutela multinivel, como la discriminación por razón de sexo. Su tratamiento también está presente en tratados y acuerdos que, aun no teniendo fuerza legal, forman parte de un marco general que puede emplearse para la defensa de los intereses legítimos relacionados y la argumentación de su defensa.

En este apartado se revisará esta normativa, empezando por las coberturas más amplias a nivel internacional, pasando por el ámbito estatal y concretando finalmente la cobertura legal y las estrategias desplegadas en la Comunitat Valenciana.

Respecto a los conceptos orientación sexual e identidad de género (Ley de Igualdad de las personas LGTBI, Artículo 4)³ existen múltiples redacciones y catalogaciones, por otro lado, cambiantes, así como definiciones no especialmente concretas. Es necesario, por tanto, emplear la terminología reflejada en el texto legal, por lo que para las definiciones atenderé a lo dispuesto en las Leyes autonómicas de igualdad LGTBI.

3.1.1 Tutela normativa internacional contra la discriminación por orientación sexual o identidad de género. Leyes, acuerdos y declaraciones

Son muchas las directrices internacionales, que, desde organismos como la Organización de Naciones Unidas, el Consejo de Europa y la Unión Europea, se han dictado, así como normas y recomendaciones que inciden en la necesidad de que sus Estados miembros aprueben mecanismos para hacer frente a las discriminaciones y entre las que se encuentra la protección por razón de diversidad LGTBI.

El derecho a la libertad sexual y por tanto a la vida privada viene recogido en la Declaración Universal de Derechos Humanos⁴, que conviene recordar cada vez que pensemos en hacer frente a discriminaciones y lucha contra delitos de odio. Elaborada por representantes de todas las regiones del mundo con diferentes antecedentes

³ Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de igualdad de las personas LGTBI. Comunitat Valenciana «DOGV» núm. 8436, de 03 de diciembre de 2018 «BOE» núm. 10, de 11 de enero de 2019 Referencia: BOE-A-2019-281. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2019/BOE-A-2019-281-consolidado.pdf>

⁴ Naciones Unidas. 1948. *Declaración Universal de Derechos Humanos*: <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>. Última consulta 02/05/2021

jurídicos y culturales, la Declaración fue proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948.

Aunque los principios son o deberían ser conocidos por todas las personas, hacemos referencia a los siguientes artículos directamente relacionados con el objeto de este TFM:

“... ”

Artículo 2

Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

Artículo 12.

Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques.”

Por otra parte, y siguiendo con los principios universales, no podemos dejar de hacer referencia a Principios de Yogyakarta⁵ sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. En su introducción declara que: *“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos. Todos los derechos humanos son universales, complementarios, indivisibles e interdependientes. La orientación sexual y la identidad de género son esenciales para la dignidad y humanidad de cada persona y no deben ser motivo de discriminación o abuso.”*

En noviembre del año 2017 dichos principios fueron revisados y ampliados (YP+10) con el fin de añadir los avances del derecho internacional en materia de derechos humanos, y el reconocimiento de los distintos motivos de discriminación, así como su interseccionalidad.

En cuanto a la Organización de las Naciones Unidas, puede destacarse que desde 2003 la Asamblea General ha llamado la atención repetidamente sobre los asesinatos de personas por su orientación sexual o identidad de género a través de sus resoluciones sobre ejecuciones extrajudiciales, sumarias o arbitrarias. Así mismo en el Consejo de

⁵ Acuerdos de los Principios de Yogyakarta+10, 2017. <https://yogyakartaprinciples.org/>. Última Consulta: 02/05/2021

Derechos Humanos se han aprobado resoluciones⁶ sobre cuestiones relacionadas con la orientación sexual, la identidad de género y las características sexuales:

- Mandato del Experto Independiente sobre la protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género (aprobada el 19 de julio de 2019) - A/HRC/RES/41/18
- Eliminación de la discriminación contra las mujeres y las niñas en el deporte (aprobada el 21 de marzo de 2019) - A/HRC/RES/40/5
- Protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género (adoptada el 30 de junio de 2016) - A/HRC/RES/32/2
- Resolución del Consejo de Derechos Humanos - Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género (adoptada el 17 de junio 2011) - A/HRC/RES/17/19
- Resolución del Consejo de Derechos Humanos - Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género (adoptada el 26 de septiembre de 2014) - A/HRC/RES/27/32
- Nota de antecedentes⁷ sobre violaciones de derechos humanos contra personas intersexuales (2019)

La Directiva 2000/78/CE, del Consejo de la UE⁸, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación establece: “(3) En la aplicación del principio de igualdad de trato, la Comunidad, en virtud del apartado 2 del artículo 3 del Tratado CE, debe proponerse la eliminación de las desigualdades y el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres, en particular considerando que, a menudo, las mujeres son víctimas de discriminaciones múltiples.” ...” (12) *A tal fin, se deberá prohibir en toda la Comunidad cualquier discriminación directa o indirecta por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual en los ámbitos a que se refiere la presente Directiva. ...*” El ámbito laboral requiere mención en cualquier acción contra la discriminación por ser el lugar en el que más tiempo se permanece durante la vida adulta, y objeto de múltiples discriminaciones que alcanzan

⁶ Naciones Unidas. <https://www.ohchr.org/SP/Issues/LGBTI/Pages/UNResolutions.aspx>, Última Consulta: 02/05/2021

⁷ Naciones Unidas. 2019. *Nota de antecedentes sobre violaciones de derechos humanos contra personas intersexuales*. <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Discrimination/LGBT/BackgroundNoteHumanRightsViolationsagainstIntersexPeople.pdf>

⁸ Consejo de la UE. 2000. *Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación*. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2000-82357>

desde la desigualdad salarial hasta el acoso por razón de sexo y por orientación sexual o identidad de género.

La recomendación CM/Rec⁹ (2010)5, del Comité de Ministros del Consejo de Europa a los Estados miembros, sobre las medidas para combatir la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género, expresa la preocupación porque no se define expresamente la prohibición de la discriminación por estos motivos en concreto. Como tantas otras normativas, la referencia a la discriminación con relación a la diversidad sexual se encuadra en la lista general de “discriminaciones”, corriendo por tanto el riesgo de invisibilizar y de no atajar específicamente las causas que la provocan.

La Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea¹⁰ (FRA) determina desde 2010 que, para luchar eficazmente contra las violaciones de los derechos fundamentales, en primer lugar, es necesario tener un firme compromiso político con los principios de igualdad de trato y de no discriminación. Los dirigentes de la UE y de los distintos Estados miembros deben adoptar una postura firme contra la homofobia y la discriminación contra las personas LGBTI, contribuyendo así a un cambio positivo de las actitudes y los comportamientos sociales. Es decir, determinando las causas de las discriminaciones, así como sus posibles intersecciones y múltiples discriminaciones para poder establecer medidas efectivas para poder prevenirlas.

Finalmente, puede hacerse referencia a la OSCE¹¹ (Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa). Se trata de un organismo intergubernamental integrado por 57 estados que entre otras cuestiones aborda los derechos humanos y las libertades fundamentales trabajando de forma transversal en la igualdad de género, así como la tolerancia y la no discriminación. En consecuencia, entiende el trabajo transversal en cuanto a la diversidad, aunque como he planteado, no cita específicamente a la diversidad sexual y por tanto se trabajará las discriminaciones en su conjunto.

⁹ Unión Europea. 2010. *Recomendación CM/Rec (2010)5 del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre las medidas para combatir la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género*: <https://rm.coe.int/16804e509d>

¹⁰ Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea sobre la homofobia, transfobia y discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género de los años 2010 y 2014. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-hdgso-report-part2_es.pdf

¹¹ Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa: https://www.osce.org/files/f/documents/8/f/35776_0.pdf

3.1.2 Tutela normativa en España contra la discriminación por orientación sexual o identidad de género

Referiré en primer lugar el texto constitucional, y lo dispuesto en el artículo 14 de nuestra Constitución Española: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

Ni que decir tiene que el lenguaje inclusivo y no sexista no está presente en su redacción, y que se tiene que entender que las mujeres son sujetos de derechos, así como que en los supuestos de cualquier otra “*condición o circunstancia personal o social*” se encontraría la orientación sexual y la identidad de género.

Así mismo el artículo 9.2. establece que:

“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

Así como el artículo 10

“1. 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.

2. Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España.”

Entendiendo mediante el punto 3, la obligatoriedad en el texto constitucional de la tutela de la diversidad, así como la incorporación de los tratados y acuerdos referidos en el punto 3.1.1 de este TFM.

No quiero dejar de hacer referencia al artículo 104.1 de la Constitución Española que atribuye a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, bajo la dependencia del Gobierno, la misión de proteger el libre ejercicio de los derechos y libertades y garantizar la seguridad ciudadana, derivando a su vez de principios constitucionales más generales, como el de legalidad o adecuación al ordenamiento jurídico.

A nivel estatal no existe normativa específica para la igualdad LGTBI. En estos momentos se está trabajando en varios borradores de leyes, por esta razón hago referencia, también en el ámbito de la diversidad sexual, a la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y a los principios recogidos en la Constitución Española. La LO 3/2007¹² es una referencia para cualquier tipo de definición y actuación en materia de derecho antidiscriminatorio. En el Título I se regula el principio de igualdad y se consagra la tutela contra la discriminación, para concretar aquella como la ausencia de toda discriminación, y que se configura como un principio informador del ordenamiento jurídico que afecta tanto al ámbito público como al privado. Tras ello distingue entre discriminación directa e indirecta. En el primer caso, se trata de la que tiene lugar cuando una persona haya sido tratada en atención a su sexo de modo menos favorable que otra en situación comparable. La indirecta, por su parte, se produce en comportamientos aparentemente neutros que colocan a personas de un mismo sexo en una situación de desventaja en relación con el otro sexo, excepto si la norma o el comportamiento puedan justificarse objetivamente.

Una vez más, quiero referir que tener normativas que no protejan específicamente a las personas LGTBI contribuye a que no se avance en derechos, y por tanto hay una carencia para luchar contra los delitos de odio y la discriminación. Pese a que se han desarrollado normas específicas, como la LOI en cuanto a la igualdad entre hombres y mujeres y teniendo en cuenta que el Gobierno de España pretende aprobar las Leyes de Igualdad de Trato e Igualdad LGTBI, todavía persiste una desigualdad en el ejercicio de los derechos, porque la igualdad formal no equivale a la igualdad real en el ámbito de la diversidad, como en tantos otros colectivos vulnerables. Véase como ejemplo la Ley sobre el matrimonio igualitario y la indefensión en la que sumió a las personas el recurso a la misma del Partido Popular en 2005.^{13,14}

Finalmente quiero destacar la importancia del derecho antidiscriminatorio, una herramienta para conseguir que esta igualdad de trato y no discriminación se convierta en la igualdad real. Esta cuestión, aunque no está exenta de dificultades, intenta paliar la situación de injusticia que sufren quienes pertenecen a determinado grupo que

¹² Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. <https://www.boe.es/boe/dias/2007/03/23/pdfs/A12611-12645.pdf>

¹³ LEY 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio. <https://www.boe.es/boe/dias/2005/07/02/pdfs/A23632-23634.pdf>

¹⁴ Marcos, Pilar. 2005. El PP recurre al Constitucional las bodas gays por "desnaturalizar" el matrimonio. Los populares consideran "un fraude de ley" llamar matrimonio a las uniones homosexuales. El País. https://elpais.com/diario/2005/10/01/sociedad/1128117603_850215.html, Última Consulta: 02/05/2021.

normalmente es víctima histórica de discriminación. El derecho antidiscriminatorio abordará el concepto mismo de discriminación¹⁵ y también el de acción positiva¹⁶ y se enfrenta a las estructuras basadas en una concepción de la igualdad individual.¹⁷ En este punto será fundamental la actuación de las administraciones mediante el desarrollo reglamentario que promoverá las buenas prácticas y la protección de las personas LGTBI mediante herramientas que generen acciones positivas e incorporen administrativamente la protección a la diversidad.

3.2 Perspectiva jurídica en los delitos de odio

Cuando hablamos de “delitos de odio” no nos estamos refiriendo a un tipo concreto de delito positivado en el Código Penal, sino a una serie de delitos que afectan a distintos bienes jurídicos y que reciben tal denominación cuando se realizan por motivos raciales, xenófobos, de sexo, religión, clase social. Hay que entender por tanto los delitos de odio como cualquier tipo de delito que se comete producto de la intolerancia, los prejuicios y estereotipos basados en la raza, orientación sexual, etnia, edad, género, creencias religiosas, clase social, identidad de género, origen, estado de salud, capacidades, y normalmente se está haciendo referencia a un tipo penal agravado.

La discriminación no es, por sí misma, un delito de odio, aunque puede calificarse de “incidente de odio”¹⁷, de hecho, cada vez es más frecuente su empleo como sinónimo para referirse a conductas no delictivas como pueden ser infracciones administrativas

En virtud del CEDH, para que exista discriminación directa, el TEDH señala que debe existir una «diferencia de trato entre personas que se hallen en situaciones análogas o notablemente similares» y ello «a partir de características identificables.»¹⁸

Es decir, que, según la legislación europea, la discriminación se produce cuando las personas reciben un trato menos favorable que el dispensado a las demás que se encuentran en una situación comparable solo porque forman parte, o se considera que

¹⁵ Convenio 111 de la OIT. Artículo 1. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1968-1411>

¹⁶ Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de igualdad de las personas LGTBI. Artículo 4. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2019/BOE-A-2019-281-consolidado.pdf>

¹⁷ Barrere Unzueta, María Ángeles. 2003. *Problemas del Derecho antidiscriminatorio Subordinación versus discriminación y acción positiva versus igualdad de oportunidades*. Cuadernos electrónicos de filosofía del derecho, ISSN-e 1138-9877, Nº 9, 2003 (Ejemplar dedicado a: Textos para la discusión en el Seminario "Violencia de género: instrumentos jurídicos en la lucha contra la discriminación de las mujeres". Valencia, 26, 27 y 28 de noviembre de 2003.). <https://www.uv.es/CEFD/9/barrere3.pdf>

¹⁸ Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y Consejo de Europa. *Manual de legislación europea contra la discriminación Edición de 2018*. https://www.echr.coe.int/documents/handbook_non_discr_iaw_spa.pdf

pertenecen, a un determinado grupo o categoría de personas. Las personas pueden ser discriminadas debido a su edad, discapacidad, etnia, origen, creencias, raza, religión, sexo o género, orientación sexual, idioma, cultura y por muchos otros factores.

La víctima de un delito de odio tiene una condición simbólica por lo que representa en sí misma, es decir, la violencia que sufre como consecuencia de un delito de odio no es solo atacar a la víctima de forma individual, sino transmitir un mensaje de hostilidad. Se desea un mal cuyo origen es un prejuicio o la intolerancia, y por tanto se rechaza a todo el colectivo al que pertenece la víctima. Así las personas LGTBI podríamos decir que “son el enemigo” para aquellas personas a las que su mera existencia les provoca rechazo y por tanto son objeto de conductas delictivas de odio a causa de prejuicios sociales, en este caso por una orientación sexual o identidad de género “no normativa” y por tanto odiosos. Un delito puede ser catalogado como de odio y odioso, por tanto, estos términos no son excluyentes, ya que la afirmación de que un delito es “odioso” pretende transmitir la especial gravedad de la conducta hacia las víctimas.

Dado que no existe una tipificación específica de los delitos de odio y tampoco una definición de estos en el Código Penal, habrá que considerar como tales a los siguientes, atendiendo a cierto consenso en el ordenamiento jurídico (Díaz, 2020)¹⁹:

- Delito al que le sea de aplicación una circunstancia agravante genérica (artículo 22. 4ª CP).
- Delito de clonación para selección de la “raza” (artículo 160.3 CP).
- Delito de amenazas (artículo 170.1 CP).
- Delitos contra la integridad moral (artículo 173 CP).
- Delito de tortura por razón basada en discriminación (artículo 174.1).
- Delito de descubrimiento y revelación de secretos de datos que revelen condiciones personales (artículo 197.5 CP).
- Delito de discriminación en el ámbito laboral (artículo 314 CP).
- Delito de incitación al odio, la violencia o la discriminación (artículo 510 CP).
- Delito de denegación discriminatoria de prestaciones o servicios públicos (artículo 511 CP).
- Delito de denegación discriminatoria de prestaciones o servicios en el ámbito empresarial (artículo 512 CP).
- Delito de asociación ilícita para cometer delitos discriminatorios (artículo 515.4 CP).

¹⁹ Juan Alberto Díaz López. 2020. *Informe sobre delimitación de delitos de odio*. https://www.inclusion.gob.es/oberaxe/ficheros/documentos/Informe_Delitos_Odio_Final.pdf

- Delitos contra la libertad de conciencia y los sentimientos religiosos (artículos. 522 a 525 CP).
- Delitos de genocidio y lesa humanidad (artículos 607 y 607 bis CP).
- Delito de prácticas de segregación racial (artículo 611.6 CP).

Tabla 1 - Clases de Delitos de Odio²⁰

Por la conducta	Acción/Expresión
Por el bien jurídico protegido	Homofobia/Xenofobia/Racismo/Ideología...
Por el medio de comisión	Real/Digital
Por su gravedad	Leves/Graves
Por su unidad/multiplicidad	Únicos/Múltiples

Ley Orgánica 2/1986, de 13 marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad²¹, siguiendo las líneas marcadas por el Consejo de Europa, en su «Declaración» sobre la Policía, y por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en el «Código de conducta para funcionarios encargados de hacer cumplir la Ley», establece los principios básicos de actuación como un auténtico «Código Deontológico», que vincula a las personas que pertenecen a todos los colectivos policiales. Determinando por tanto el papel de las FFCCSS con relación a la protección de las víctimas de los delitos de odio y cumplimiento de la Ley.

Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal²², tipifica dos grupos de conductas: de una parte, y con una penalidad mayor, las acciones de incitación al odio o la violencia contra grupos o individuos (ya hemos definido que es un delito odioso) por motivos racistas, antisemitas u otros relativos a su ideología, religión, etnia o pertenencia a otros grupos minoritarios, así como los actos de negación o enaltecimiento de los delitos de genocidio, lesa humanidad o contra las personas o bienes protegidos, se prevé una

²⁰ Fuente: Susana Gisbert Grifo. *Jornada de Acercamiento a conductas discriminatorias y otras formas de intolerancia*. Valencia. 29/09/2021

²¹ Ley Orgánica 2/1986, de 13 marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. <https://boe.es/buscar/pdf/1986/BOE-A-1986-6859-consolidado.pdf>

²² Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-3439

agravación de la pena para los supuestos de comisión de estos delitos a través de internet u otros medios de comunicación social.

En particular el art. 510.1 del Código Penal constituye, junto a otros, uno de los más destacados instrumentos político-criminales con los que cuenta el sistema penal español en la lucha contra el racismo, la xenofobia, la homofobia y aquellas conductas delictivas por razón de ideología, religión o creencias, situación familiar, la pertenencia de sus miembros a una etnia o raza, su origen nacional, su sexo, orientación sexual, enfermedad o discapacidad.

Finalmente, en la Disposición final sexta, de la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, sobre incorporación de Derecho de la Unión Europea, incorpora al Derecho español, entre otras, las siguientes Directivas:

- La Decisión Marco 2008/913/JAI, del Consejo, de 28 de noviembre de 2008, relativa a la lucha contra determinadas formas y manifestaciones de racismo y xenofobia mediante el Derecho Penal.
- La Directiva 2011/36/UE, del Parlamento Europeo y del Consejo²³, de 5 abril de 2011, relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y a la protección de las víctimas.

3.3 La Tutela normativa contra la discriminación por orientación sexual o identidad de género en la Comunitat Valenciana

La Comunitat Valenciana dispone de la Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres²⁴, la cual en su artículo 2, Principios generales, dispone:

“a) Son contrarias al ordenamiento jurídico las actuaciones públicas o los comportamientos privados que sean discriminatorios.

b) No toda desigualdad es constitutiva de discriminación. No hay una prohibición general que impida establecer cualquier diferencia, lo que se prohíbe es la desigualdad que carece de justificación objetiva, racional y razonable.

c) Cuando se disponga una diferencia de trato deben emplearse los medios que resulten proporcionados y adecuados o congruentes con los fines que se persiguen.”

²³ Directiva 2011/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 abril de 2011, relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y a la protección de las víctimas.
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2011-80799>

²⁴ Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres.
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2003-9334>

En la Comunidad Valenciana disponemos de normativa reciente, en leyes autonómicas y protocolos específicos, para proteger la diversidad sexual de la discriminación y para prevenir los delitos de odio.

Ley 17/2017, de 13 de diciembre, de la Generalitat, de coordinación de policías locales de la Comunitat Valenciana²⁵. Esta Ley apuesta por una policía anclada en principios éticos y siempre vigilante frente a conductas y actitudes denigrantes que puedan incitar a la violencia física y psíquica, a la violencia de género, a la discriminación racial y cultural, a los delitos de odio y contra la identidad sexual, al acoso infantil, a fenómenos como el ciberacoso y a tantas otras formas delictivas que atentan contra la libertad, los derechos humanos y la convivencia.

He de destacar la modificación de esta Ley tras la aprobación de la Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de la Generalitat, de igualdad de las personas LGTBI, que modifica su artículo 35, Asociación de municipios "5. La policía local de municipios de más de 50.000 habitantes contará con un grupo especializado en la prevención de los delitos de odio..."²⁶.

También se dispone de la Ley 8/2017, de 7 de abril, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunidad Valenciana²⁷. Se aprueba con el objetivo de proteger a las personas más vulnerables por diversidad sexual, las personas transexuales. Con anterioridad a su aprobación se realizó el protocolo educativo²⁸, por lo que podemos considerar a este protocolo como un desarrollo previo de la misma.

Han sido muy importantes los avances en cuanto al reconocimiento de la diversidad en la identidad de género y la intersexualidad, las personas transexuales han sido tratadas como enfermas mentales hasta 2018 en que se ha descartado del catálogo de enfermedades mentales por la OMS, y se ha trasladado al capítulo de "trastornos de la

²⁵ Ley 17/2017, de 13 de diciembre, de la Generalitat, de coordinación de policías locales de la Comunitat Valenciana. <https://www.boe.es/eli/es-vc/l/2017/12/13/17/dof/spa/pdf>

²⁶ Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de la Generalitat, de igualdad de las personas LGTBI («D.O.C.V.» 3 diciembre). Disposición final segunda. Vigencia: 4 diciembre 2018. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2019/BOE-A-2019-281-consolidado.pdf>

²⁷ La Ley 8/2017, de 7 de abril, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunidad Valenciana. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2017/BOE-A-2017-5118-consolidado.pdf>

²⁸ Protocolo de acompañamiento para garantizar el derecho a la identidad de género, la expresión de género y la intersexualidad: http://dogv.gva.es/datos/2016/12/27/pdf/2016_10425.pdf

personalidad y el comportamiento" y "trastornos de la identidad de género" a "condiciones relativas a la salud sexual" y a llamarse "incongruencia de género".

La ley 23/2018, de 29 de noviembre, de la Generalitat, de igualdad de las personas LGTBI, es una ley integral de las pocas que disponemos en España, ya que su homónima a nivel estatal está también en período de negociación y solo se dispone de un borrador. Reconoce los principios generales y derechos que regirán la actuación de las personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, y se establece la prevención para evitar conductas de LGTBIfobia²⁹, así como una detección temprana de situaciones conducentes a violaciones del derecho a la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI y a los niños y niñas que formen parte de una familia LGTBI, y también la protección frente a cualquier violación del derecho a la igualdad de las personas LGTBI.

Así como, los derechos de igualdad y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, desarrollo sexual o grupo familiar, el reconocimiento del derecho a la propia personalidad, que incluye el derecho a construir para sí una autodefinición con respecto a su sexualidad y el derecho a la privacidad, sin injerencias arbitrarias en su vida privada, incluyendo el derecho a optar por revelar o no la propia orientación sexual, identidad de género o diversidad corporal.

Muy importante, así mismo, hay que destacar que en esta Ley se determina la actuación de los poderes públicos y de las administraciones de la Comunitat Valenciana en relación con los derechos de las personas LGTBI, aportando la base normativa específica para el objeto del presente TFM, que consiste en el diseño de un grupo especializado en el seno de la policía local de Xirivella, tal y como se indica al principio de este epígrafe.

Referir que un ejemplo de desarrollo de políticas públicas derivadas de estas dos normativas autonómicas son la Estrategia Valenciana para la Igualdad de Trato, la No Discriminación y la Prevención de los Delitos de Odio 2019-2024 de la Generalitat Valenciana ³⁰ y el Plan COMVA del Ayuntamiento de Valencia (Plan de Convivencia Municipal, incluido en el del Acuerdo Marco para la recuperación y la reconstrucción de

²⁹ Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de igualdad de las personas LGTBI Comunitat Valenciana. Artículo 4. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2019/BOE-A-2019-281-consolidado.pdf>

³⁰ Estrategia Valenciana para la Igualdad de Trato, la No Discriminación y la Prevención de los Delitos de Odio 2019 – 2024. <http://inclusio.gva.es/es/web/igualdad-diversidad/estrategia1>

la Ciudad de Valencia post covid-19)³¹. Se trata de dos instrumentos que contienen una serie de objetivos y acciones fruto de la colaboración de las administraciones con entidades y personal técnico, encaminadas a prevenir la discriminación y establecer los cauces de acompañamiento e información a personas víctimas de delitos de odio o discriminaciones respecto a todos los ámbitos que se ha referido en este epígrafe.

También es necesario destacar las políticas públicas en relación con los Planes de Diversidad, y como un ejemplo citaremos el que realizó el Ayuntamiento de Quart de Poblet³² (Valencia). Estos instrumentos, aun no estando desarrollados normativamente a diferencia de los Planes de Igualdad entre hombres y mujeres, sí son herramientas que tímidamente se están empezando a diseñar a nivel municipal con base en las normas autonómicas valencianas, y que, junto con las estrategias y los grupos especializados en los cuerpos de policía local, constituirán los ejes para prevenir discriminaciones y delitos de odio con motivo de diversidad sexual.

4 Datos sobre delitos de odio en España

En el anterior apartado he definido lo que entendemos por delito de odio e incidente de odio, así como la diferencia entre estas definiciones y también he hablado sobre la discriminación. Al final estas definiciones nos van a permitir tener una referencia a unos hechos que implican desigualdad en su faceta más leve y agresiones con resultado de pérdida de vidas, como nos demuestra a diario la realidad.

4.1 Informe del Ministerio del Interior sobre la evolución de los delitos de odio en España

Según lo dispuesto en el informe del Ministerio del Interior (2019)³⁴, “en *España el recorrido histórico sobre los delitos de odio apenas llega a una década*”, también reconoce, como es evidente, que se ha avanzado mucho en su prevención, registro e investigación, pero debido a las cifras que se manejan, no es suficiente. Reconoce, así mismo, el impacto que este tipo de hechos tienen en la sociedad, y que tal y como se viene desarrollando en este TFM, es imprescindible su erradicación para garantizar la

³¹ Plan de Convivencia Municipal (Plan COMVA) incluido en el del Acuerdo Marco para la recuperación y la reconstrucción de la Ciudad de Valencia post covid-19). Página 39. http://smartcity.valencia.es/wp-content/uploads/ACORD_MARC_POST_COVID19.pdf

³² I Plan Municipal de Diversidad Sexual, Familiar y de Género. <https://dona.quartdepoblet.es/wp-content/uploads/2018/03/I-PLAN-DIVERSIDAD-CAS.pdf>.

³⁴ Informe sobre la evolución de los delitos de odio en España. <http://www.interior.gob.es/documents/642012/3479677/informe+evolucion+2019/631ce020-f9d0-4feb-901c-c3ee0a777In896>

igualdad y dignidad de la ciudadanía, y también la integridad física y moral, cuando nos referimos a ilícitos penales.

De los datos que se desprenden de este informe, un 16,3% de los delitos de odio registrados se han dado por motivos de orientación sexual e identidad de género (un 8,6% más respecto a los casos registrados en 2018); mientras que un 30,2% de los delitos están relacionados con hechos racistas o xenófobos (que se ha visto incrementado en un 20,9% respecto al año anterior). Tal y como muestran las cifras, el contexto actual se caracteriza por un aumento en España de los casos de delitos de odio registrados por motivos de discriminación racial o étnica y por orientación sexual e identidad de género.

Este informe además contiene el perfil de la víctima, del autor, así como el desglose por Comunidades Autónomas, en el que nos vamos a detener para observar a la Comunidad Valenciana. En la Imagen 2 se muestran los datos desagregados por autonomías y nuestra Comunidad Valenciana arroja una cifra de 144 hechos conocidos en los que la categoría en las infracciones penales por orientación sexual/identidad de género se sitúa junto al racismo y xenofobia e ideología en las cifras más altas, los incidentes e infracciones administrativas han ascendido a 17.

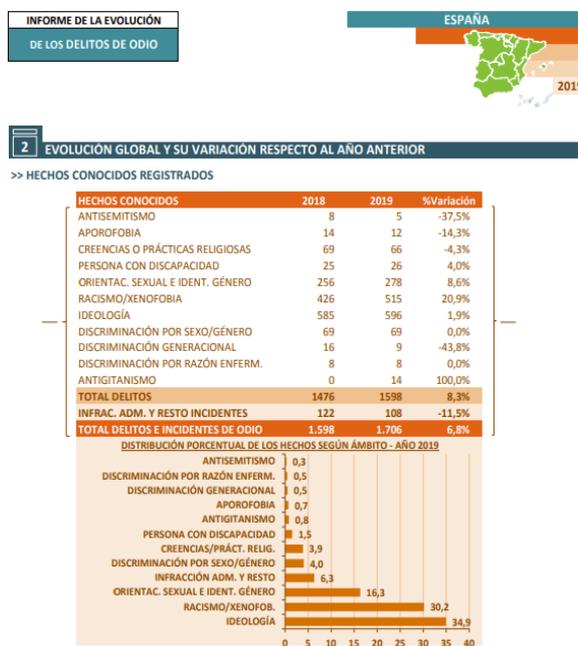


Imagen 1- Evolución global de los delitos de odio y variación en 2018-2019³⁵

³⁵ Fuente: Informe sobre la evolución de los delitos de odio en España 2019

En cuanto a la situación respecto al resto de España, la Comunidad Valenciana tiene el dudoso honor de situarse en el “top 10” siendo el cuarto territorio con más hechos conocidos por detrás de Cataluña, Madrid y Andalucía.

7.1 DATOS DE HECHOS CONOCIDOS DESAGREGADOS A NIVEL DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS														
TERRITORIO	delitos de odio conocidos / 100.000 hab.	TOTAL HECHOS CONOCIDOS	Infracciones penales											
			Albortos	Apopleb.	Conc. o p.écticas relig.	Per. con discapacidad	Orientac. sexual / idem. gner.	Racismo / xenofobia	Idiología	Discriminac. por razón sexo / género	Discriminac. generacional	Discriminac. por razón enfermedad	Antigitano	Infracción Adm. + resb. no delict.
ESPAÑA	3,6	1.706	5	12	66	26	278	515	596	69	9	8	14	108
ANDALUCÍA	2,4	201	0	3	7	4	42	62	42	14	0	2	3	22
ARAGÓN	2,8	37	0	0	2	0	1	11	16	0	0	0	0	7
ASTURIAS (PRINCIPADO DE)	3,6	37	0	0	1	0	6	7	21	1	1	0	0	0
BALEARES (ILLES)	3,3	38	0	0	2	0	1	17	8	1	1	0	0	8
CANARIAS	2,4	52	0	0	1	0	14	30	0	4	0	0	0	3
CANTABRIA	2,9	17	0	0	1	0	1	5	4	0	0	1	0	5
CASTILLA - LA MANCHA	2,5	51	0	0	0	0	5	13	23	2	0	1	4	3
CASTILLA Y LEÓN	3,3	78	0	3	3	0	16	16	36	0	0	0	0	4
CATALUÑA	6,7	514	3	1	17	8	101	119	253	9	0	0	0	3
CIUDAD AUTÓN. CEUTA	1,2	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CIUDAD AUTÓN. MELILLA	5,8	5	0	0	0	2	1	0	2	0	0	0	0	0
COMUNITAT VALENCIANA	2,9	144	1	0	5	3	16	48	43	9	0	2	0	17
EN EL EXTRANJERO		2	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0
EXTREMADURA	1,9	20	0	0	1	0	5	5	4	0	1	0	1	3
GALICIA	2,8	76	0	0	5	1	12	9	34	2	0	1	2	10
MADRID (COMUNIDAD DE)	3,9	258	1	2	8	2	40	104	62	21	2	1	1	14
MURCIA (REGIÓN DE)	1,7	25	0	0	3	0	3	3	8	3	3	0	0	2
NAVARRA	4,7	31	0	0	1	0	0	10	16	0	1	0	2	1
PAÍS VASCO	4,7	103	0	3	8	6	12	51	15	3	0	0	0	5
RIOJA (LA)	1,9	6	0	0	0	0	0	2	2	0	0	0	1	1
Desconocida		10	0	0	0	0	1	3	6	0	0	0	0	0

Imagen 2- Datos desagregados por CCAA³⁶

4.2 Informe Raxen: Movimiento contra la intolerancia

Movimiento contra la Intolerancia, se definen como “...Movimiento plural³⁷, autónomo, abierto y participativo que trabaja contra la Intolerancia, el Racismo y la Violencia, en esencia, una apuesta por la Solidaridad, la Convivencia Democrática, la Tolerancia y la defensa de los derechos humanos”.

Entre las diferentes áreas de trabajo y días conmemorativos, trabajan la lucha contra la homofobia la discriminación y la intolerancia por motivos de diversidad sexual, difundiendo noticias e informes de conculcación de derechos a nivel internacional y denunciando los hechos, así como disponiendo de un Observatorio.

Desde este movimiento social se edita el Informe Raxen³⁸ con una periodicidad trimestral. Este informe refiere en sus diferentes publicaciones, tanto temas sobre diferentes causas específicas respecto a incidentes y delitos de odio de las diferentes áreas que componen el Observatorio Global de Movimiento contra la Intolerancia (racismo, ideología, homofobia...etc.), como el detalle de incidentes o delitos con el detalle de fechas y lugares en los que ocurren. Dado la consolidación de esta

³⁶ Fuente: Informe sobre la evolución de los delitos de odio en España 2019

³⁷ Movimiento contra la intolerancia:

<http://www.movimientocontralaintolerancia.com/html/quienes.asp>. Última consulta: 26/05/2021.

³⁸ Informe Raxen: <https://www.informeraxen.es/category/documentos/informe-raxen/>. Última consulta: 26/05/2021.

organización, así como el trabajo que realiza, la considero también una fuente fiable y actual para poder determinar la incidencia tanto a nivel estatal como en relación con la Comunidad Valenciana de los hechos acaecidos con relación a discriminaciones y delitos, y por tanto imprescindible para poder diseñar la intervención objeto de este TFM. Voy a detallar los hechos que, en la investigación por xenofobia, racismo e intolerancia por comunidades autónomas, se refieren a la Comunidad Valenciana en el último semestre: último trimestre de 2020 y primer trimestre del año 2021:

- Informe Raxen. Número 76. Octubre-Diciembre de 2020³⁹.
De un total de 21 hechos informados en la Comunidad Valenciana, 4 han correspondido a discriminaciones y delitos por motivo de homofobia. Hay que destacar el juicio por el asesinato al dirigente del Colectivo Lambda por motivos de homofobia, como uno de los hechos luctuosos de más repercusión de los últimos tiempos.
- Informe Raxen. Número 77. Enero-Marzo de 2021⁴⁰.
En la publicación más reciente también se relacionan 21 hechos de discriminación y delitos por motivos de odio, de los cuales 3 corresponden a diversidad sexual. De los hechos detallados en este informe, hay que destacar que 2 corresponden a transfobia, y 1 a homofobia, resultando especialmente grave el acoso sufrido por una menor a través de redes sociales. En este hecho se juntan varias circunstancias, la edad de la persona sobre la que recae el delito y su condición de persona transexual, uno de los colectivos más vulnerables dentro de las personas LGTB, así como el medio a través del que se ejerce el ilícito penal, las redes sociales, constituyendo uno de los medios en auge⁴¹ para cometer este tipo de acciones.

4.3 Estudios sobre discriminación por orientación sexual y/o identidad de género en España

Tal y como se ha venido determinando en este TFM, las políticas públicas respecto a la diversidad sexual y la lucha contra la discriminación, incidentes e ilícitos penales, como en tantos otros ámbitos, van siempre precedidas por la acción social que a través del asociacionismo y los movimientos sociales impulsan cambios que finalmente se transforman en normativa. Por esta razón no podemos dejar de referirnos a la encuesta

³⁹ Informe Raxen. Número 76. Octubre-Diciembre de 2020. <http://www.informeraxen.es/wp-content/uploads/2021/01/RAX76.pdf>.

⁴⁰ Informe Raxen. Número 77. Enero-Marzo de 2021. <http://www.informeraxen.es/wp-content/uploads/2021/04/RAXEN-77.pdf>.

⁴¹ Protocolo para combatir el discurso de odio en línea. <http://www.interior.gob.es/documents/642012/0/protocolo-discurso-odio/357cb9d2-e254-4303-a9bb-18b0027e4a42>. Última consulta: 26/05/2021.

realizada por la FELGTB⁴² y COGAM ⁴³⁴⁴*Estudio 2013 sobre discriminación por orientación sexual y/o identidad de género en España*^[03], que ha servido como base a otros estudios en ámbitos más específicos. Se trata de una *investigación* cuantitativa sobre la discriminación por orientación sexual y/o identidad de género existente en diferentes ámbitos:

- Prestación de servicios privados.
- Puesto de trabajo.
- Centros de estudios.
- Administraciones públicas (sanidad, servicios sociales, justicia) en relación con el trato recibido o al diseño de formularios y/o procedimientos administrativos.
- Personas con VIH.

Una de las cuestiones que plantea este estudio, y que también ha ido saliendo a lo largo de este trabajo, es por qué existe un nivel tan bajo de denuncias respecto a las cuestiones de discriminación y delitos cometidos con motivo de LGTBIfobia. Cada vez hay más normativa y recursos a los que acogerse, y desde la ciudadanía hay cada vez una preocupación mayor, no obstante, el nivel de denuncia respecto a agresiones o discriminaciones sigue siendo muy bajo. La importancia de esta encuesta radica en que es una de las primeras de este tipo que se han realizado en ámbito estatal y además avalada por la Federación Estatal LGTB. Este estudio reivindica la aprobación de una ley estatal por la Igualdad de Trato y No discriminación, cuestión que en estos meses de 2021 se está debatiendo a nivel del Gobierno de España⁴⁵.

El estudio de FELGTB y COGAM refleja datos como que el 44,62% de las personas LGTBI se han sentido discriminadas en el uso de servicios privados (hostelería, vivienda, comercio) y que el 72,73% sufren bromas en el trabajo y discriminación en sus estudios (76,38%). También refleja un bajo índice de denuncia, ya que, pese a que las personas responden en su mayoría que han tomado medidas, sólo un 2,81% denunció ante la justicia y la mayoría de esas medidas corresponde a quejas en sus empresas, las cuales, sin un protocolo adecuado o el respaldo de una asociación o sindicato, no

⁴²Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans y Bisexuales. <https://felgtb.org/> Última consulta:05/05/2021.

⁴³ Colectivo LGTB+ Madrid (COGAM). <https://cogam.es/que-es-cogam/> Última consulta 28/05/2021.

⁴⁴ FELTB/COGAM. *Estudio 2013 sobre discriminación por orientación sexual y/o identidad de género en España* <https://cogam.es/wp-content/uploads/2016/12/estudio-2013-sobre-discriminacion-por-orientacion-sexual-y-o-identidad-de-genero-en-espana.pdf>

⁴⁵ El Congreso debate la ley de igualdad de trato del PSOE que ha provocado desavenencias entre los socios de Gobierno. <https://www.europapress.es/epsocial/igualdad/noticia-congreso-debate-ley-igualdad-trato-psoe-provocado-desavenencias-socios-gobierno-20210214102240.html> . Última consulta 28/05/2021.

llegaron a ningún sitio, lo que nos refuerza aún más en el argumento de la necesidad del marco legal estatal que implique a toda la sociedad.

Otro aspecto relevante es la discriminación en cuanto al trato y lenguaje que desde la Administración Pública se traslada a la ciudadanía (51,43%), dar por hecho la orientación heterosexual es la tónica habitual, que no tiene en cuenta la diversidad sexual y familiar, aspecto que se ha corregido en parte con la nueva denominación del antiguo “permiso por paternidad” que se ha sustituido por el de “progenitor distinto de la madre biológica” en los artículos 2 y 3 el Real Decreto-ley 6/2019⁴⁶, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Este estudio de FELGTB y COGAM ha servido como base a otras investigaciones por parte de los agentes sociales en un ámbito específico como es el laboral, el espacio donde más tiempo pasamos en nuestra vida, por tanto, el lugar donde se pueden producir más discriminaciones, y así mismo donde pueden pasar más desapercibidas dada la vulnerabilidad de las personas afectadas. Un ejemplo es el estudio: *“Hacia centros de trabajo inclusivos: la discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral en España”*⁴⁷, realizado por el Área confederal LGTBI de UGT, que desprende en una de las principales conclusiones, que en el ámbito del empleo una de las formas más comunes de agresiones son las verbales, la cuales han sido observadas por 75% de las personas consultadas.

En el ámbito de la Comunidad Valenciana, y realizado por el Departamento Nacional de Diversidad e Inclusión de UGT Servicios Públicos, del cual la autora del TFM es responsable a nivel autonómico, se ha está llevando a cabo en 2021 un estudio referido al ámbito laboral, en el entorno específico de la Administración Pública, con similares conclusiones iniciales. El ámbito público laboral, pese a que pueda parecer más seguro y libre de discriminación, al final es un reflejo de la sociedad en general, y las personas LGTBI sufren el mismo nivel de agresiones verbales, se detecta un nivel de denuncias insuficiente y una carencia de protocolos para prevenir y actuar contra la discriminación por diversidad sexual.

⁴⁶ Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

<https://www.boe.es/boe/dias/2019/03/07/pdfs/BOE-A-2019-3244.pdf>

⁴⁷ *Hacia centros de trabajo inclusivos: la discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral en España* (2020) https://www.ugt.es/sites/default/files/resumen_ejecutivo1.pdf. Última consulta 28/05/2021.

5 Ejemplos de otros grupos y unidades especializadas en España

5.1 Grupos y Unidades especializadas

La discriminación e incidentes y delitos de odio hacia determinadas personas por motivos de su diversidad y la proliferación de los discursos de odio, como cualquier forma de expresión que denigre a una persona o grupo de personas por razón de alguna de sus características, como pudieran ser su pertenencia a una etnia o religión, su nacionalidad, su género o su orientación sexual⁴⁸, constituyen una de las principales preocupaciones para la seguridad y la convivencia de la ciudadanía. Muchas veces estos denominados “delitos de odio”, de los cuales ya se ha delimitado su definición, no aparecen en las estadísticas referidas en el apartado anterior, y dada la vulnerabilidad de sus víctimas, la denuncia no se produce, dando lugar una vez más a la necesidad de crear grupos y unidades especializadas.

En la Comunidad Valenciana tenemos una experiencia que desde 2019 está funcionando, en la provincia de Castellón, concretamente en el Ayuntamiento de la Vall d’Uixó.⁴⁹ En este caso se ha optado por la composición mediante un oficial y cuatro agentes, que se conforma como una unidad con formación específica en diversidad y que se ha denominado Unidad LGTBI. Para esta formación se ha realizado un convenio de colaboración con el colectivo LAMBDA⁵⁰, que también posibilita remitir a las víctimas de incidentes o delitos de odio por homofobia para que obtengan asistencia psicológica y legal. Complementan su labor con un punto de referencia para sugerencias y propuestas y la creación una asociación independiente denominada LGTBIPOL, así, una vez más, ciudadanía e instituciones constituyen sinergias aprovechando canales formales e informales que se complementan.

⁴⁸ Nockleby, “Hate speech”, Levy/Karst (ed.), *Encyclopedia of the American Constitution*, 2000, pp. 1277-1279; o Kinney, “Hate speech and Ethnophaulisms”, DOnsbach (ed.), *The International Encyclopedia of Communication*, 2008

⁴⁹ Castelló. 2019. *La Vall d’Uixó crea una nueva unidad policial LGTBI para combatir los delitos de odio*: <https://castellonplaza.com/la-vall-duixo-crea-una-nueva-unidad-policial-lgtbi-para-combatir-los-delitos-de-odio>. (Última consulta 02/05/2021).

⁵⁰ Lambda, colectivo LGTB+ por la diversidad sexual, de género y familiar. <https://lambdavalencia.org/es/>. (Última consulta 02/05/2021).

Un segundo ejemplo se encuadra en el Ayuntamiento de Madrid desde 2016, que recibe el nombre de Unidad de Gestión de la Diversidad.⁵¹ Según lo dispuesto en el Plan director de la Policía Municipal de Madrid esta unidad tiene los siguientes objetivos:

- Identificar y visibilizar los “delitos de odio” (ver contexto y definiciones en epígrafe 2.1.3).
- Facilitar la confección de la denuncia y el atestado.
- Tipificar y perseguir los delitos de odio.
- Ser interlocutora con el movimiento asociativo.

En este modelo se trata de implementar la actuación de la policía mediante la mediación comunitaria. Este plan director data de 2016 y tiene prevista su revisión en fechas cercanas según las informaciones que ofrece el Ayuntamiento de Madrid. Con anterioridad a la creación de esta unidad, las intervenciones se realizaban a través de la figura del Agente Mediador que se estableció en el año 2013(Plan Director de la Policía Municipal de Madrid, marzo 2016).

En el diseño de las diferentes unidades que componen en cuerpo de policía local de Madrid, incluyendo la propia Unidad de Gestión de la Diversidad, se plantea un modelo descentralizado y una nueva gestión de los documentos administrativos mediante protocolos que simplifiquen los expedientes, con esta medida se conseguirá una gestión más eficaz. Así mismo, esta descentralización supone el trasvase de personal y medios materiales a cada una de las unidades especializadas, que si se concentrarán en torno a las Unidades Integrales de Distrito.

Esta Unidad de Gestión de la Diversidad se encuadra en un nuevo planteamiento de policía comunitaria, para dar continuidad a la anterior forma de gestión que se realizaba mediante el o la agente mediadora. Tener forma de Unidad permitirá dotar de recursos personales que no se circunscriben a referencias personales, si no que componen un grupo dotado de una estructura, funciones determinadas y líneas estratégicas. La Unidad de Gestión de la Diversidad del Ayuntamiento de Madrid actualmente está compuesta por 30 efectivos que se distribuyen en turnos de mañana y tarde.

⁵¹Unidad de Gestión de la Diversidad Ayuntamiento de Madrid. <https://www.madrid.es/portales/munimadrid/es/Inicio/El-Ayuntamiento/Centro/Direcciones-y-telefonos/Unidad-de-Gestion-de-la-Diversidad/?vqnextoid=8ed0be21ab129510VgnVCM2000001f4a900aRCRD&vqnextchannel=cac1d47ffee28010VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD> . (Última consulta 02/05/2021).

5.2 Servicios de mediación

Como se ha observado también en el apartado anterior, independientemente de la intervención en los ilícitos penales “delitos de odio”, es fundamental el papel que realiza el trabajo en mediación e igualmente fundamental la formación para sensibilizar en diversidad a las personas que componen tanto las unidades, grupos o los servicios de mediación. Se implantará una forma u otra dependiendo de la composición de las plantillas y los recursos disponibles en cada uno de los municipios, pero siempre teniendo como referencia la gestión de la diversidad como instrumento para prevenir los ilícitos penales, así como ayudar a las víctimas.

Otra forma de abordar la gestión de la diversidad es establecer la figura de la o el agente mediador. En este caso se trataría de un servicio unipersonal que se integra en las plantillas con formación específica en resolución de conflictos y sensibilización hacia la diversidad con perspectiva de género. Mediante la mediación se ayuda a las partes implicadas a transformar la visión negativa del conflicto por una visión positiva, consiguiendo sanar y restaurar relaciones para llegar al interés de las partes. En los conflictos relacionados con la interculturalidad y la diversidad se realizará un trabajo previo de sensibilización con las personas usuarias, promoviendo valores de respeto y tolerancia, y la eliminación de prejuicios y estereotipos hacia estos colectivos.

Un ejemplo de implantación de este servicio correspondería a la Unidad de Mediación Policial de la Policía Local en el municipio de Benifaió (Valencia). Este servicio se implantó de 2016 a 2018, practicando actuaciones en mediaciones policiales y mediaciones informales. El funcionamiento de este servicio implica un trabajo en red con los demás servicios municipales: Servicios Sociales, Medio ambiente, Centros Educativos y Juzgado de Paz. La coordinación con estos servicios se realiza bien por derivación de casos a la Unidad de Mediación o por solicitud del propio servicio o departamento municipal. “o la Agente Mediador sirve de punto de unión, facilitando la comunicación entre los usuarios y el resto de los departamentos municipales.” (Sanchis Gordo 2018,15).

6 Contexto social

“Muchas personas víctimas de delitos de odio no denuncian debido a su situación de vulnerabilidad social, una situación de residencia irregular o bien falta de apoyo familiar

y social. Sólo se denuncian entre un 3% y un 5% de los hechos” (Gisbert, S. 14/07/2021)⁵²

Una situación de vulnerabilidad social hace que una persona sea susceptible de sufrir una agresión, y que no tengan medios para poder denunciarla, si se trata de una persona LGTBI puede darse el caso de que no haya visibilizado su orientación sexual y por tanto sea otro factor para sumar a la infradenuncia. (Gisbert, S. 14/07/2021)⁴⁶

A lo largo del documento se ha empleado el término “infradenuncia” y se han ido desgranando los motivos de esta, entre ellos la vulnerabilidad de la persona. Es necesario abordar brevemente el contexto social en el que se encuadra el grupo objeto de diseño, porque la policía local, como veremos, se encargará de la parte de acción comunitaria para proteger a las personas y visibilizar los hechos que pueden constituir un delito de odio. La discriminación y la desigualdad de trato, condiciona la vida de las personas, grupos y sociedad en general, y es un factor de vulnerabilidad. Por tanto, será necesario hacer un diagnóstico del contexto social abordando los datos estadísticos. Este conocimiento del contexto social nos va a permitir comprender los problemas y las necesidades, así como sus causas y su evolución a lo largo del tiempo y también los factores de riesgo, lo que permitirá el diseño de un grupo adaptado a las necesidades de la ciudadanía.

Respecto a los datos aportados en los siguientes epígrafes, cabe señalar que se refieren los más recientes a principios del año 2020, de manera que los índices de desigualdad caben esperar que se hayan modificado por efecto de la pandemia debida a la Covid-19.

6.1 Comunidad Valenciana

En el año 2019 ha habido un aumento de 40.066⁵³ personas empadronadas, continuando la tendencia ascendente iniciada en el año anterior y volviendo a superar los 5 millones de habitantes. Con los últimos datos publicados en el padrón, datos provisionales, a 1 de enero de 2020 la población en la Comunitat Valenciana aumentaría 51.027 personas y tendría una población de 5.054.796 personas, lo que supone un aumento de un 1,02%. El análisis de la población refleja un considerable envejecimiento,

⁵² Anexo. Entrevista a Susana Gisbert.

⁵³. CES-CV.2020. Estructura demográfica en la Comunitat Valenciana <http://www.ces.gva.es/sites/default/files/2020-09/13.%20ESTRUCTURA%20DEMOGRA%CC%81FICA%202019.pdf>

similar al de España, en el año 2019 por cada 100 personas menores de 16 años había 122,6 personas con edad superior a 64 años, esto significa un aumento de 3,2 años respecto al año 2018 en la Comunitat Valenciana.

Si observamos la distribución territorial (), las tres provincias de la Comunitat aumentan en el número de personas empadronadas. A 1 de enero, únicamente siete comarcas descienden el número de personas empadronadas, tres en Castellón y cuatro en Valencia, mientras en la provincia de Alicante aumenta el número de personas en todas las comarcas.

Otro factor al que hay que prestar atención son las personas migrantes recibidas en la Comunitat Valenciana en 2019 que se cifra en 45.949, aumentando considerablemente respecto al año 2018 (+23,82%). De las 45.949 personas migrantes de la Comunitat Valenciana, 1.620 tienen nacionalidad española, lo que supone un 3,53% del total.

Numerosas investigaciones de la Organización Internacional de las Migraciones (OIM) destacan que el sexo de una persona, su orientación sexual y/o su identidad de género moldean cada etapa de la experiencia migratoria. De hecho, se señala que ser LGTBI tiene consecuencias específicas sobre las redes sociales que utilizan las personas migrantes para moverse, las oportunidades de integración y trabajo en el destino previsto, y las relaciones con su país de origen. Por otro lado, en relación con la distribución territorial de la población, se observa que existe una concentración de población en las comarcas costeras con un 78,43% de la población, de modo que más de 3,9 millones de personas residen en la zona de costa.

Especial referencia merece el número de municipios en riesgo de despoblación, que se eleva a 171 localidades, encontrándose casi la mitad en la provincia de Castellón.

Finalmente hay que indicar que la tasa de pobreza o riesgo de exclusión social (indicador AROPE⁵⁴) en la Comunitat Valenciana se sitúa en un 27,0, según los datos del INE⁵⁵.

⁵⁴Llano Ortiz, J.2015. *Seguimiento del indicador de riesgo de pobreza y exclusión social en España* página 5.
https://www.eapn.es/estadodepobreza/ARCHIVO/documentos/Informe_AROPE_2015.pdf

⁵⁵*Riesgo de Pobreza o exclusión social y de sus componentes por CCAA.*
<https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10011#!tabs-tabla>

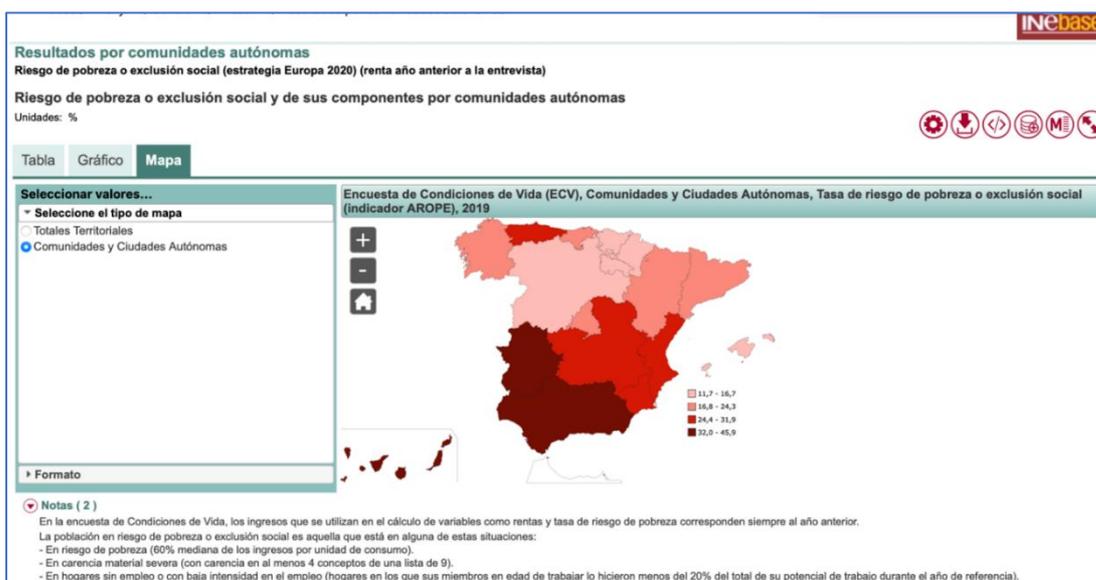


Imagen 3- Riesgo de pobreza o exclusión social y de sus componentes por comunidades autónomas⁵⁶

6.2 Municipio de Xirivella

Según los datos publicados por el INE a 1 de enero de 2020 el número de habitantes en Xirivella es de 30.197⁵⁷, por tanto, hay 574 habitantes más que el en el año 2019. Este incremento tendrá como consecuencia la modificación de los puestos en la plantilla de la Policía Local como plantearé en el apartado siguiente. Actualmente la densidad de población en Xirivella es de 5.886,35 habitantes por Km².

La densidad de población es alta, ya que Xirivella cuenta con una extensión de 5,2 km², y como se observa en la imagen la mayoría del terreno está ocupado por viviendas, teniendo una pequeña extensión de huerta y zona industrial. La proporción entre hombres y mujeres está equilibrada, así como la pirámide poblacional respecto a las edades de la ciudadanía refleja un nivel de envejecimiento similar al de la Comunitat Valenciana y resto de España. Se trata de un municipio situado a 0,5 km de la Ciudad de Valencia, forma parte de su área metropolitana y por tanto comparte determinados servicios como los de transporte y sanitarios, estos últimos como consecuencia de compartir áreas de salud.

⁵⁶ Fuente INE

⁵⁷ INE.2020. <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=2903>

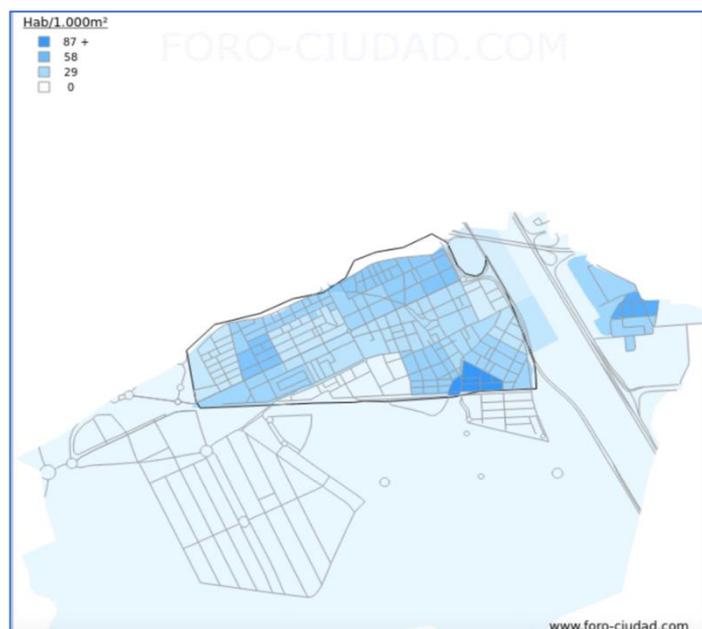


Imagen 4- Mapa del casco urbano con la densidad de población por secciones censales en 2019⁵⁸

Es importante destacar los datos respecto a la población migrante, ya que factores como la cultura, origen, raza, creencias están directamente relacionados con sufrir discriminación y ser víctimas de posibles ilícitos penales, y por tanto son factores que han de gestionar por las FFCCSS, y que influyen en los determinados “delitos odiosos” entre los que encuadramos la LGTBIfobia. Según los datos publicados por el INE procedentes del padrón municipal de 2020, el 63,62% han emigrado a Xirivella desde diferentes lugares de España, el 43,31% (13.079) desde otros municipios de la provincia de Valencia, el 0,98% (295) desde otras provincias de la Comunidad Valenciana, el 19,33% (5.836) desde otras comunidades autónomas y el 18,24% (5.508) han emigrado a Xirivella desde otros países que se concentra mayoritariamente en determinadas zonas y en un tipo de vivienda de más antigüedad.

Finalmente, y con relación a los indicadores de desigualdad⁵⁹, que se hayan íntimamente ligados a la pobreza y por tanto al acceso desigual a los recursos, los valores de dos de los indicadores habituales encargados de reflejarla son, en 2017, 31,30, (índice de Gini) y la ratio 80/20 de 2,70. Estos datos son similares a los de municipios colindantes e inferiores a la capital, Valencia. Estos datos son importantes para el diseño de nuestro Grupo Especializado ya que las personas que puedan ser

⁵⁸ Fuente: Foro-Ciudad.

⁵⁹ *Demografía de Xirivella.*

<https://www.forociudad.com/valencia/xirivella/habitantes.html#MapaDensidad> .Última consulta 02/05/2021.

objeto de una discriminación o de un ilícito penal, tendrán más dificultades para plantear la denuncia (infradenuncia) y por parte de las FFCCSS para realizar acciones de mediación.

7 Datos de la plantilla de la Policía Local de Xirivella

7.1 Composición de la plantilla

Como se ha señalado en el punto anterior, la población del municipio de Xirivella asciende a 30.197 habitantes en enero de 2020. Las funciones⁶⁰ de los cuerpos de policía local viene determinadas en el Artículo 33 de la Ley 17/2017, de 13 de diciembre, de coordinación de policías locales de la Comunitat Valenciana, así como su obligatoriedad en municipios de más de 5.000 habitantes donde se encuentra Xirivella (artículo 34).

Composición del cuerpo de policía local de Xirivella:

- Escala superior:
 - 1 comisario o comisaria grupo A, subgrupo A1.
- Escala técnica:
 - 2 intendentes, grupo A, subgrupo A2.
 - 2 inspectores o inspectoras, grupo A, subgrupo A2.
- Escala ejecutiva:
 - 6 oficiales, grupo B.
- Escala básica:
 - 32 agentes, grupo C, subgrupo C1.
- Oficina Administrativa:
 - 1 administrativo o administrativa, grupo C, subgrupo C1 Jefatura de Negociado
 - 1 auxiliar administrativo o administrativa, grupo C, subgrupo C2

Según la modificación publicada en el Boletín Oficial de la provincia de Valencia sobre la nueva organización de mandos y oficina administrativa⁶¹ del cuerpo de Policía Local

⁶⁰ Ley 17/2017, de 13 de diciembre, de coordinación de policías locales de la Comunitat Valenciana. <https://boe.es/buscar/pdf/2018/BOE-A-2018-98-consolidado.pdf>

⁶¹ Anuncio del Ayuntamiento de Xirivella sobre aprobación definitiva de la modificación número 125 de la relación de puestos de trabajo, relativa a la organización de mandos y oficina administrativa del cuerpo de Policía Local. 04/12/2020 BOP núm. 234 https://bop.dival.es/bop/drvisapi.dll?MIval=DI_VerEdictoVis&idEdicto=3396330&mildioma=C

del Ayuntamiento de Xirivella, y atendiendo a lo dispuesto en el artículo 38.4 de la Ley 17/2017, de 13 de diciembre, se crea una segunda plaza de Intendente, resultando una plaza de Intendente planificación y actividades en vía pública y otra de Intendente del área recursos humanos, unidad administrativa y protección civil. También se modifican los perfiles de los puestos de Inspector o Inspectora pasando a denominarse de área de Convivencia/proximidad y régimen sancionador e Inspector Policía Local, respectivamente.

Así mismo atendiendo a la modificación publicada por el Ayuntamiento de Xirivella al respecto de la escala básica y ejecutiva⁶², los perfiles de los puestos de trabajo de los y las agentes, se organizan en:

- agentes diurnos patrulleros y retén, realizando una turnicidad de 16 horas compuesta por 16 efectivos.
- agente de retén y brigada nocturna con turno fijo nocturno, compuesta por 9 efectivos.
- agente de proximidad, motorista y de barrio con una turnicidad de 16 horas, compuesta por 7 efectivos.

7.2 Situación actual

El Ayuntamiento de Xirivella dispone de un Plan de Igualdad⁶³ 2018-2021, en el diagnóstico de este y respecto a la representación de los sexos en los diferentes departamentos, la Policía tiene una representación desequilibrada siendo un 83,33 % (35) hombres y 16,67 % (7) mujeres. Estos datos están desactualizados, de manera que, para determinar la situación actual me he remitido la relación de puestos de trabajo 2021 del Ayuntamiento de Xirivella, en la que se puede obtener tanto la situación de las plazas, como los datos del sexo de la persona que la ocupa, completando esta información con las publicaciones sobre las ofertas de empleo que constan en el apartado de Recursos Humanos de la página web del Ayuntamiento.

⁶² Anuncio del Ayuntamiento de Xirivella sobre aprobación definitiva de la modificación número 126 de la relación de puestos de trabajo, relativa a la organización básica del cuerpo de Policía Local.31/12/2020. BOP
núm.251.https://bop.dival.es/bop/drvisapi.dll?Mlval=DI_VerEdictoVis&idEdicto=3407044&mildio ma=C

⁶³ Pla d'Igualtat per al personal de l'Ajuntament de Xirivella 2018-2021.
<https://www.xirivella.es/wp-content/uploads/2018/04/Pla-igualtat-per-al-personal-de-lAjuntament-de-Xirivella.pdf>

- Escala superior:
 - 1 comisario o comisaria grupo A, subgrupo A1.
Esta plaza se convocó para ser cubierta mediante el procedimiento de promoción interna interadministrativa, resultando desierto al no haber personas aspirantes a la cobertura definitiva de la misma. Esta situación se mantiene en la actualidad y está cubierta de forma temporal por un hombre.

- Escala técnica:
 - 2 intendentes, grupo A, subgrupo A2.
Las plazas de intendentes se encuentran vacantes y una de ellas con reserva. El Intendente del área recursos humanos, unidad administrativa y protección civil, se encuentra pendiente de un proceso de promoción interna para su cobertura definitiva.

 - 2 inspectores o inspectoras, grupo A, subgrupo A2.
De estas dos plazas una se encuentra cubierta por un funcionario de carrera y la otra está vacante con reserva.

- Escala ejecutiva:
 - 6 oficiales, grupo B.
En fechas recientes se han cubierto de forma definitiva 5 de estas plazas, la restante se encontraba cubierta de forma definitiva por un funcionario de carrera. Hay cinco hombres y una mujer.

- Escala básica:
 - 32 agentes, grupo C, subgrupo C1.
Las plazas correspondientes a la escala básica que estaban vacantes también han sido cubiertas por un proceso de forma definitiva en fechas recientes, excepto dos que se encuentran con reserva. Se compone de cinco mujeres y 27 hombres.

- Oficina Administrativa:
 - 1 administrativo o administrativa, grupo C, subgrupo C1 Jefatura de Negociado. Ocupado por un hombre.
 - 1 auxiliar administrativo o administrativa, grupo C, subgrupo C2. Ocupada por una mujer.

La plaza de personal administrativo se encuentra ocupada por personal interino y pendiente de un proceso de cobertura definitiva por turno libre. En cuanto a la plaza de personal auxiliar administrativo está ocupada por una funcionaria de carrera.

Tabla 2 - Distribución y situación puestos Plantilla Policía Local desagregados por sexos⁶⁴

		Mujeres	Hombres	Vacantes	TOTAL
Escala Superior	Comisario o Comisaria	-	1	-	1
	Escala Técnica				
	Intendente	-	-	2	2
	Inspector o Inspectora	-	1	1	2
Escala Ejecutiva	Oficiales	1	5	-	6
Escala básica	Agentes	5	27	-	32
Oficina Administrativa	Administrativo o Administrativa	-	1	-	1
	Auxiliar Admvo o Admva	1	-	-	1
	TOTAL	7	35	3	45

De los datos expuestos, se puede observar que se está dotando de estabilidad a la plantilla y conformando una estructura que se acomoda a lo que dispone la normativa autonómica. Queda pendiente la cobertura definitiva de las plazas de la escala superior y técnica, lo que dará como consecuencia otra serie de procesos de cobertura, ya que como se ha indicado serán cubiertas por personal funcionario de carrera mediante una promoción interna.

Respecto a la representación por sexos observamos que la plantilla se compone por 43 efectivos de policía, siendo 86,05% (37) hombres y el 13,95% (6) mujeres, habiendo empeorado la representación de las mujeres respecto a los datos ofrecidos en el diagnóstico del plan de igualdad de 2018 que contaba con 83,33 % (35) hombres y 16,67 % (7) mujeres. Así mismo, si observamos las diferentes escalas en las que se divide la plantilla, puede observarse claramente que, en las escalas superior, técnica y ejecutiva, de las 11 plazas solamente hay una ocupada por una mujer, en la escala ejecutiva en la categoría de oficial, por lo que se determina una composición claramente masculinizada. Esto dará como consecuencia una desigualdad en las retribuciones y por tanto una marcada brecha salarial, bastante habitual en las administraciones públicas, ya que, aun teniendo tablas salariales por categorías, las mujeres siguen

⁶⁴ Elaboración propia

ocupando categorías básicas que conllevan menor salario base, menor complemento de destino y condiciones de trabajo (complemento específico). En la oficina administrativa la representación es equilibrada, 1 hombre y 1 mujer, aunque es el hombre quien desempeña un puesto de categoría superior.

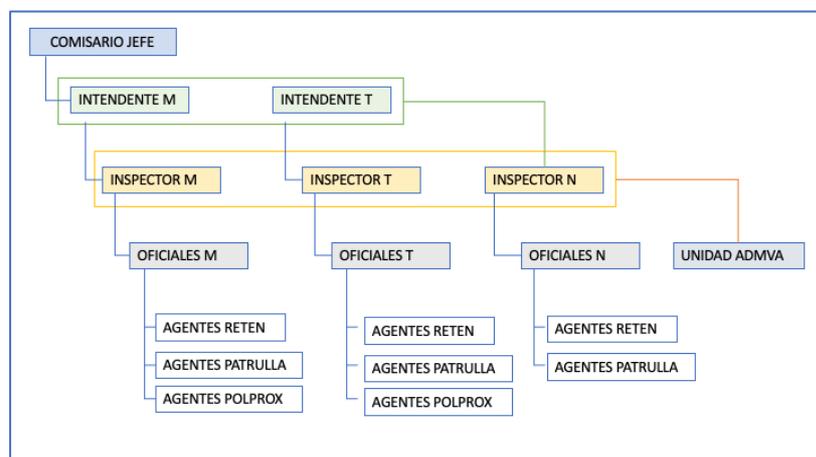


Imagen 5- Organigrama Plantilla Policía Local Xirivella⁶⁵

Esta organización sería un ejemplo del concepto “techo de cristal” en el que las mujeres ostentan las categorías más bajas de la escala y no acceden a los puestos de mando de las categorías superiores. Esta situación es bastante habitual en cuerpos jerarquizados como son las FFCCSS, en los que las mujeres aún están bastante lejos de lo que es la igualdad en la representación, mucho más en los puestos de mando⁶⁶. Para corregir esta desigualdad estableció en la disposición transitoria séptima. Medidas correctoras de la desigualdad de género en los cuerpos de policía local, de la Ley 17/2017, de 13 de diciembre, de coordinación de policías locales de la Comunitat Valenciana:

“en los municipios donde el número de mujeres no alcance el 40 % de la plantilla de policía local, y hasta que se alcance el citado porcentaje, en las convocatorias para la escala básica se establece una reserva del 30 % de las plazas para mujeres, aplicable únicamente a las plazas a las que se acceda por turno libre, y siempre que se convoquen más de 3 plazas en dicho turno. “

Este precepto introducido en esta norma ha sido de los más controvertidos y objeto de recursos⁶⁷ en la actualidad por parte de sindicatos profesionales que no abogan por las acciones positivas, no entendiendo la igualdad entre hombres y mujeres como una cuestión que deban incorporar a su acción sindical y sentando un muy peligroso

⁶⁵ Elaboración Propia

⁶⁶ Mujeres policía, algo testimonial <https://www.levante-emv.com/opinion/2021/05/20/mujeres-policia-testimonial-52033795.html>

⁶⁷ Torrent.2021. *El juzgado anula una oposición de Policía Local en Torrent por la reserva de plazas a mujeres* <https://www.levante-emv.com/horta/2021/05/11/juzgado-anula-oposicion-policia-local-51670298.html>

precedente que puede hacer retroceder una de las medidas que ayudarían a equilibrar a mujeres y hombres en las plantillas de policía local.

7.3 Otras Unidades especializadas

El Ayuntamiento de Xirivella tiene vigente un convenio de colaboración con la Secretaría de Estado de Seguridad⁶⁸ para la adecuación de los mecanismos técnicos informáticos necesarios para que los miembros del Cuerpo de Policía Local de la Entidad Local que actúen en materia de Violencia de Género se incorporen al «Sistema de Seguimiento integral de los casos de Violencia de Género» del Ministerio del Interior. (BOE núm. 212, de 6 de agosto de 2020).

Entre los compromisos que adquiere el Ayuntamiento de Xirivella debido a este convenio se encuentran:

“1. Aplicar el «Protocolo para la valoración policial del nivel de riesgo de violencia de género» en los supuestos de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, en los términos previstos en la Instrucción 4/2019 de 6 de marzo, y con las necesarias adecuaciones derivadas de su ámbito competencial y conforme a los criterios establecidos en el Protocolo de Coordinación y Colaboración en materia de violencia de género suscrito con el Cuerpo Policial estatal competente en la demarcación.

...

5. Promocionar y estimular a los usuarios del Cuerpo de Policía Local habilitados en el acceso al Sistema, tanto en modo consulta, como mediante la introducción y/o actualización de datos significativos para la protección de las víctimas en el contexto de su ámbito territorial y competencial, según lo contenido en el Protocolo de Coordinación y Colaboración en materia de violencia de género suscrito con el Cuerpo Policial Estatal y siguiendo las instrucciones de procedimiento recogidas en los Manuales de usuario y/o proporcionadas por la Administración Central VioGén.”

La dotación de la Unidad de “VioGén” del Ayuntamiento de Xirivella se compone de 4 agentes que realizarán las funciones determinadas en el acuerdo con la Secretaría de Estado de Seguridad. Según lo dispuesto en la modificación número 126⁶⁹ de la relación de puestos de trabajo, relativa a la organización de la escala básica y administrativa del cuerpo de Policía Local, “se asignará un programa de productividad, en base a la consecución de objetivos derivados por las funciones realizadas y relacionadas con violencia de género”. Es decir, no constituyen una unidad en sí, y tampoco sus funciones vienen recogidas en sus perfiles de puestos de trabajo, pero sí constituyen un grupo

⁶⁸ Resolución de 28 de julio de 2020, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio con el Ayuntamiento de Xirivella, para la incorporación de los Cuerpos de Policía Locales al Sistema de Seguimiento Integral de los casos de Violencia de Género. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-9303

⁶⁹ Anuncio del Ayuntamiento de Xirivella sobre aprobación definitiva de la modificación número 126 de la relación de puestos de trabajo, relativa a la organización básica del cuerpo de Policía Local. 31/12/2020. BOP núm.251 https://bop.dival.es/bop/drvisapi.dll?MIval=DI_VerEdictoVis&idEdicto=3407044&mildioma=C

estable dentro de la plantilla. Esta forma de organización se establece con el motivo de tener agilidad en la cobertura de posibles vacantes, dada la necesidad de tener cubiertas estas funciones sin demora en atención a las víctimas y su inaplazable protección.

8 Diseño del grupo especializado

8.1 Personas destinatarias

La obligatoriedad de contar con un grupo especializado viene establecida en el artículo 42 y la disposición final segunda de la Ley 23/2018, de 29 de noviembre del Consell, que modifica la Ley 17/2017, de 13 de diciembre, de la Generalitat, de coordinación de policías locales. Las personas objeto de discriminación, incidentes e ilícitos penales por diversidad sexual serán las principales destinatarias de este Grupo Especializado, así mismo debemos tener en cuenta que tienen que considerar otros factores. No es casual que, en el enfoque del contexto social, haya destacado la importancia de determinar la población migrante y conceptos como la interseccionalidad que es el hecho de que las personas pueden padecer diversas situaciones de discriminación al mismo tiempo⁷⁰, como la que puede sufrir una mujer, lesbiana y migrante. Así mismo en el estudio Ministerio del Interior, 2019, ⁷¹ *Informe sobre la evolución de los delitos de odio en España*, que ha sido objeto de análisis en el epígrafe 4.1 el mayor porcentaje de incremento en los hechos registrados ha sido por racismo/xenofobia (20,9%), así como los hechos esclarecidos ascienden a 395 la cifra más alta de la tabla.

Ser una persona LGTBI tiene consecuencias específicas sobre las redes sociales que utilizan las y los migrantes, las oportunidades de integración y trabajo en el destino previsto, y las relaciones con su país de origen. Pero al mismo tiempo, las personas migrantes LGTBI a menudo son más vulnerables a la violencia y la explotación durante el proceso de movilidad, y pueden enfrentar múltiples formas de discriminación y de acumulación de discriminaciones como hemos señalado.

⁷⁰ Plataforma por la Gestión Policial de la Diversidad. *Guía para la gestión policial de la diversidad*. Discriminación múltiple o cruzada, interseccionalidad. Depósito Legal: M-15109-2013.

⁷¹ Cereceda Fernández-Oruña, Jaime y otros. 2020 *Informe sobre la evolución de los delitos de odio en España 2019*. Ministerio del Interior. <http://www.interior.gob.es/documents/642012/3479677/informe+evolucion+2019/631ce020-f9d0-4feb-901c-c3ee0a777896>

Las víctimas de discriminaciones, incidentes e ilícitos penales, lo que hemos venido denominando delitos de odio, muchas veces sufren la incompreensión tanto social como institucional, tal y como hemos visto en las respuestas de las encuestas, y las bajas denuncias son en parte debido a la falta de confianza en las instituciones y autoridades que deben protegerlas, por eso es de suma importancia diseñar el contenido de los objetivos de forma que las personas se sientan comprendidas y arropadas, y no corran el riesgo de sufrir una revictimización o victimización secundaria.

8.2 Objetivos

8.2.1 Protocolos para recepción de denuncias y apoyo a las víctimas

Los delitos de odio tienen un gran impacto psicológico en las personas, ya que está presente el prejuicio que afecta a su dignidad⁷², tal y como se refiere cuando hemos denominado a estos delitos como “odiosos” en el ámbito de la diversidad sexual. El diseño de un protocolo adecuado es la base fundamental para lograr que se incrementen las denuncias y por tanto la confianza en las instituciones. Las víctimas sufren la deshumanización por los autores de los delitos, que consideran que sus víctimas carecen de valor humano (les niegan dignidad), este aspecto es especialmente grave en las personas transexuales.

El objetivo fundamental será el tratamiento sensible y profesional a las víctimas de delitos de odio, garantizando su derecho a la protección, información, apoyo, asistencia, atención y participación sin discriminación de ningún tipo.

- La plantilla al completo deberá contar con formación básica en diversidad sexual y lenguaje inclusivo. Esta formación será avanzada en las personas que componen el grupo especializado.
- Las personas que componen el grupo especializado para la prevención de los delitos de odio son la referencia para atender e iniciar la denuncia que se realizará en la Comisaría de la Policía Nacional o la Fiscalía. La persona que realice el acompañamiento será la misma en todo el proceso con el fin de evitar o reducir perjuicios.
- Se establecerá un sistema de calificación del riesgo de las personas del que se desprenderá la protección o acompañamiento que requiere.

⁷² Plataforma por la Gestión Policial de la Diversidad. *Guía para la gestión policial de la diversidad*. La víctima del Delito de Odio y la vulnerabilidad social. Deposito Legal: M-15109-2013.

- Las declaraciones se recopilarán de forma literal, reproduciendo insultos y expresiones literales que sean útiles en la instrucción de la denuncia.
- Se diseñarán los formularios con un lenguaje inclusivo y no discriminatorio.
- Por la situación de vulnerabilidad de las víctimas se actuará de forma prudente en las interacciones que se efectúen con las víctimas y sus familiares, y evitar el contacto directo entre las víctimas y sus familiares y la persona sospechosa o acusada.
- Se tomarán todas las medidas necesarias para proteger la intimidad de las víctimas y sus familiares, con el objetivo de impedir la difusión de cualquier información que permita identificar a las víctimas menores de edad o personas con discapacidad necesitadas de especial protección. Ya hemos hecho referencia a la propagación del discurso del odio en el entorno digital y referido casos de ciberacoso a menores transexuales, es imprescindible que el protocolo cuente con las medidas de protección.
- Se protegerá a las víctimas de estos delitos frente a la victimización secundaria y reiterada, particularmente cuando se presta declaración, es fundamental, así como uno de los problemas que reflejan los estudios referidos en el apartado 4.3 de este TFM, respecto al trato recibido por FFCCSS y diferentes Administraciones.

Las víctimas recibirán el apoyo adecuado para facilitar su recuperación y contarán con un acceso suficiente a la justicia, por tanto, será imprescindible una coordinación entre las diferentes administraciones. Las personas que componen el grupo especializado contarán con un listado de recursos a los que pueden recurrir para completar la atención y el apoyo a la víctima. Las ONG, asociaciones, sindicatos de clase y otros movimientos sociales suelen jugar un papel muy relevante en todo este proceso, al convertirse en aliados fundamentales de ayuda y protección a las víctimas.

El apoyo y atención a las víctimas se debe completar con el acompañamiento a un centro sanitario y facilitar el acceso a los servicios sociales, con motivo de las ayudas a las que pudieran tener derecho en cuanto a la vulneración de la libertad sexual. El acompañamiento en los reconocimientos médicos requiere una especial sensibilidad y formación por parte de las personas que formen el grupo especializado, ya que se trata de diversidad sexual y delitos cometidos contra unas personas cuya orientación sexual e identidad de género, en especial hacia las personas transexuales, requerirán una atención especializada.

Así mismo y derivado de la calificación del riesgo de la víctima, se establecerá un sistema de seguimiento calendarizado en función de las necesidades de la persona. La persona asignada al acompañamiento realizará llamadas o visitas, acompañando así a la persona y garantizando el éxito de la denuncia y la protección.

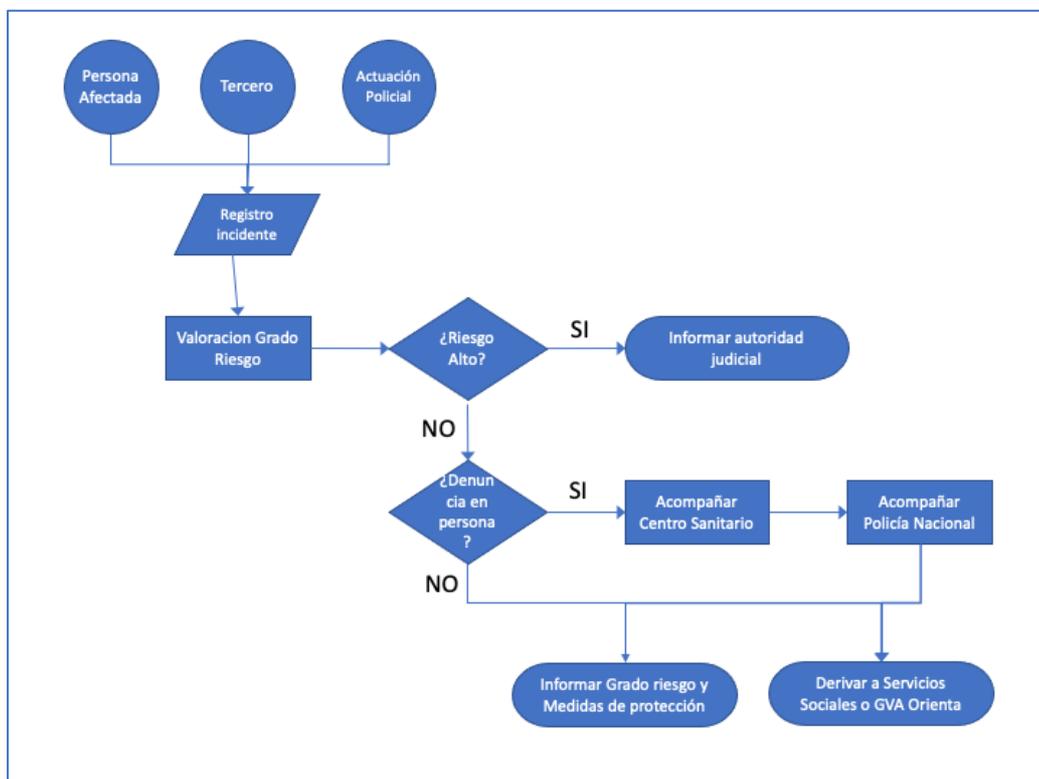


Imagen 6- Diagrama protocolo atención víctimas⁷³

8.2.2 Jornadas de sensibilización

“El odio es la autoafirmación y la autoconstitución por medio de la negación y la aniquilación del otro” (Anders, 2019, 34-35). El discurso del odio se deconstruye en primer lugar formando en sensibilización, atajando el problema desde la misma base de su existencia, y diseñando acciones desde varios ámbitos. “Las escuelas ejercen una discriminación institucional sobre el alumnado, y los mecanismos que provocan esta discriminación tienen que ver, de forma muy significativa, con la concepción de la diversidad presente en los centros escolares.” (Martínez.2020, pág. 92) .

⁷³ Elaboración Propia

El departamento de Educación y Psicología - Ajuntament de Xirivella⁷⁴ se estructura en 7 Centros de Educación Infantil y Primaria (CEIP), 2 Institutos de Enseñanza Secundaria (IES), 1 Centro Público de Formación para personas adultas y 1 aula de la Escuela Oficial de Idiomas, así como un Servicio de Psicología Educativa. Esta red de centros posibilitará que se pueda llegar a través de la formación reglada a una gran parte de la población, tanto en sus etapas obligatorias como en la población adulta, para trabajar la sensibilización en diversidad sexual, así como para personal docente.

Las FFCCSS son el nexo entre la ciudadanía a la que tienen que proteger y aquella que ejerce violencia o discriminación sobre otras personas, por esta razón, la planificación de jornadas de Centros Educativos junto con el Grupo Especializado en Delitos de Odio de la Policía Local será fundamental para construir una sociedad libre de prejuicios y que integre la diversidad.

Las jornadas deberán estar organizadas en horario lectivo y estar participadas por organizaciones LGTBI. En el municipio de Xirivella no hay constituida ninguna asociación a nivel local, pero a nivel comarcal existe la Associació Comarcal LGTBI "Iguals de l'horta sud"⁷⁵, la cual ya ha programado este tipo de jornadas de sensibilización en otros Centros Educativos de la Comarca de Valencia Sud. Las Jornadas constarán de una explicación básica sobre los conceptos de diversidad sexual adaptadas a la edad y nivel educativo del alumnado, y contarán con testimonios de personas LGTBI. El contar vivencias propias de personas LGTBI es de gran ayuda para que el alumnado empatices con el concepto de diversidad y adquiera la sensibilidad para incorporarla en su entorno formativo y social.

⁷⁴ Ajuntament de Xirivella. *Departamento de Educación y Psicología*. <https://www.xirivella.es/es/ayuntamiento/departamento-municipal-educacion> Última consulta 31/07/2021

⁷⁵Página de Facebook de la Associació Comarcal LGTBI, Iguals Horta Sud: <https://www.facebook.com/Iguals/>

Otra asociación con la que se pueden coordinar acciones de sensibilización, en el ámbito de la diversidad familiar es Σ SUMANT⁷⁶, Asociación de Madres y Padres de LGTB+ y de una infancia diversa en expresión y/o identidad de género. En este caso se tratará de una acción dirigida a padres y madres de alumnado que se puede organizar en coordinación con las AMPAS de cada uno de los centros y promovidas por el Grupo Especializado de la Policía Local. Significar que la propia Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de igualdad de las personas LGTBI, ya recoge en su artículo 24 las actuaciones específicas en los centros educativos, entre las que se incluyen las actividades de sensibilización con la colaboración de colectivos LGTBI y de madres, padres y familiares de LGTBI.

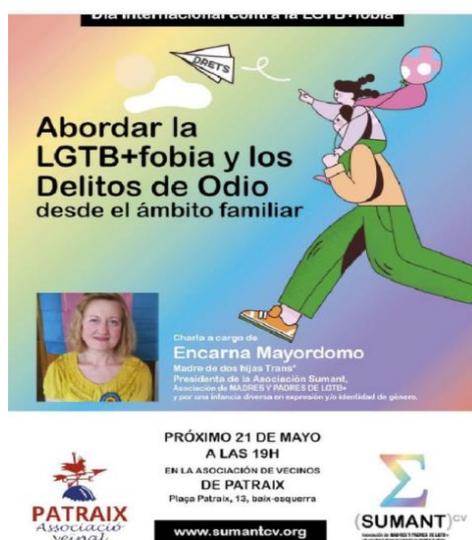


Imagen 7- Cartel charla en asociación vecinal⁷⁷

Finalmente, y no menos importante, será organizar acciones dirigidas al tejido asociativo de la población. El Ayuntamiento de Xirivella cuenta con un Servicio de Participación Ciudadana⁷⁸ a través del que el Grupo Especializado podrá coordinar acciones de sensibilización con las asociaciones de Xirivella. El tejido asociativo en Xirivella es bastante amplio agrupado en las categorías de acción social, cooperación internacional, cultura, mujer, educación, empresa y comercio, deportes, fiestas, juventud, mayores, protección animal y medio ambiente, ocio y tiempo libre, socio-sanitario y vecinal. Como se puede observar, Xirivella es un municipio muy activo a nivel asociativo, hay que aprovechar esta ventaja a la hora de combatir el discurso de odio y ayudar a prevenir agresiones y discriminaciones.

⁷⁶ Associació Sumant CV. <http://sumantcv.org/>

⁷⁷ Fuente: Associació Sumant Cv

⁷⁸ Ajuntament de Xirivella. Servicio de participación ciudadana. <https://www.xirivella.es/ajuntament/participacion-ciudadana-2/>. Última consulta:31/07/2021

8.2.3 Coordinación con otros departamentos municipales y organismos autonómicos

En el apartado anterior ya se ha dejado ver la importancia de coordinar los recursos locales a la hora de establecer mecanismos, que en el caso que nos ocupa no sólo sirvan para sensibilizar, si no para implantar de forma transversal acciones que desde las políticas públicas se desarrollen en el municipio de Xirivella.

Tal y como se ha referido en el apartado dedicado al contexto normativo, en los Centros Educativos existe un protocolo⁷⁹ para poder abordar situaciones de discriminación referidos al alumnado transexual. Así mismo la Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de igualdad de las personas LGTBI, recoge en su TÍTULO II, dedicado a políticas públicas para garantizar los derechos y la igualdad real y efectiva de las personas LGTB, las acciones en los ámbitos de la salud, de la educación y administrativo, entre otros, así como las necesarias medidas respecto a los cuerpos de seguridad y emergencias. Esta necesaria coordinación reforzará la confianza en la policía y facilitará la protección y prevención a las víctimas.

Por otra parte, en la Guía para la gestión policial de la Diversidad⁸⁰, se define lo que denominan “el trabajo en coalición” es uno de los puntos destacados en el apartado referido a las políticas de seguridad pública y la gestión policial de la diversidad, refiriéndose a la competencia profesional en cuestiones de discriminación. Se describe que la policía deberá trabajar en coalición con múltiples organismos, incluyendo el trabajo conjunto con las autoridades y otros servicios públicos. Este trabajo conjunto consistirá en la cooperación con otros profesionales de los servicios sociales y personal sanitario, estos dos servicios son los primeros que atienden a personas vulnerables y que pueden sufrir algún tipo de discriminación o ser víctimas de ilícitos penales relacionados con los “delitos odiosos” en relación con la diversidad sexual.

Xirivella cuenta con un consolidado equipo de Servicios Sociales que se ha visto ampliado debido a la ampliación de los ratios y figuras profesionales derivados de la Ley

⁷⁹ *Protocolo de acompañamiento para garantizar el derecho a la identidad de género, la expresión de género y la intersexualidad:* http://dogv.gva.es/datos/2016/12/27/pdf/2016_10425.pdf

⁸⁰ *Guía para la gestión policial de la diversidad* (2013). Deposito Legal: M-15109-2013 [2013 Guia Gestion Policial Diversidad.pdf](#)

3/2019⁸¹, de 18 de febrero, de servicios sociales inclusivos de la Comunitat Valenciana. En su artículo 36 determina que las prestaciones sociales incluirán acciones de sensibilización hacia el respeto a la diversidad entre otras. Aspecto que enlaza con la necesaria coordinación que se debe establecer con el grupo especializado en prevención de delitos de odio de la Policía Local, tanto para las acciones de sensibilización, como para la prevención y atención a las personas vulnerables.

En apartados anteriores hemos determinado que Xirivella es una población receptora de personas migrantes, estas personas son atendidas por la administración local a través de los servicios sociales en relación con los trámites necesarios para obtener el acceso a los servicios una vez llegan por primera vez a la población, por tanto, es determinante su colaboración con la policía local en el ámbito de la protección y prevención de potenciales personas víctimas en relación a la diversidad sexual.

En cuanto a los servicios de salud con los que cuenta el municipio de Xirivella, se trata de un Centro de Salud Integrado⁸³ con una cartera de servicios que contiene especialidades, así como un Consultorio Auxiliar en el Barrio de la Luz⁸⁴, ambos dependientes del Hospital General Universitario de Valencia.

Los servicios de salud son igualmente determinantes por ser también receptores de esta población migrante que puede ser objeto de múltiples discriminaciones interseccionales y que tendrá que proteger el Grupo Especializado de la policía local. Otros departamentos municipales que también deber coordinarse para realizar tareas de prevención con la policía local en atención a la diversidad serán los servicios de deportes y juventud. En estos ámbitos podemos encontrar a otros sectores de la población que puede ser objeto de discriminación y agresiones, personas jóvenes y también personas migrantes. También es necesario coordinarse con la Casa de la Dona para coordinar acciones con mujeres que sufren dobles discriminaciones por orientación sexual o identidad de género.

No obstante, una vez más hemos de referirnos a la normativa autonómica que ha previsto dar apoyo legal, orientación laboral y educativa, asesoramiento a personas

⁸¹ Ley 3/2019, de 18 de febrero, de servicios sociales inclusivos de la Comunitat Valenciana. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2019/BOE-A-2019-3489-consolidado.pdf>

⁸³ Centro Sanitario Integrado <https://chguv.san.gva.es/servicios-salud/csi/csi-xirivella>. Última consulta: 31/07/2021

⁸⁴ Consultorio Auxiliar en el Barrio de la Luz <https://chguv.san.gva.es/servicios-salud/centros/ca-barrio-de-la-luz>. Última consulta: 31/07/2021

migrantes LGTBI y atención y ayuda a víctimas de discriminación y delitos de odio por LGTBIofobia. A través de la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas se impulsó en el mes de agosto de 2019 un servicio especializado cuya denominación es ORIENTA⁸⁵. Se trata de un servicio social especializado, integrado en la Red Pública Valenciana de Servicios Sociales y de atención a la igualdad en la diversidad, cuya finalidad es prestar una atención integral y efectiva con el objetivo de dar respuesta a cualquier demanda o necesidad de las personas LGTBI reconocidos en los artículos 13 y 14 de la Ley 23/2018 de 29 de noviembre de la Igualdad de las Personas LGTBI de la Comunidad Valenciana.

8.2.4 Coordinación con entidades

La creación y organización de redes o plataformas de cooperación institucional es indispensable para el buen funcionamiento con relación al apoyo a las víctimas permitiendo una mayor agilización de recursos y respuestas y participando como un recurso de los grupos especializados de la policía local para la prevención de los delitos de odio. Las organizaciones no gubernamentales y asociaciones que forme parte de estas redes o plataformas tienen un papel relevante por el conocimiento del ámbito en el que actúan y ante la prevención de los delitos de odio. La cooperación entre la policía y las entidades es una condición imprescindible para mejorar sustancialmente la atención a los delitos de odio, en la prevención, en los procesos de identificación, pero fundamentalmente en la construcción de la confianza mutua que se debe establecer entre las víctimas y las instituciones públicas.⁸⁶ Esta confianza mutua evitará una revictimización especialmente en caso de personas migrantes, mujeres víctimas de violencia por dobles condiciones (interseccionalidad) y cuya realidad cultural dificulta su atención y protección por parte de la policía, este aspecto ya se ha contemplado cuando se ha planteado el protocolo.

En el municipio de Xirivella no existen asociaciones LGBTI, tal y como se ha planteado en el apartado 8.2.2. No obstante, la distancia a la ciudad de Valencia es de apenas 0,5 kilómetros, se cuenta con las asociaciones tanto de la capital como del resto de municipios de la comarca, en los que, si existen asociaciones, aspecto que ya ha sido tratado también recientemente. El colectivo Lambda, que se ubica en la ciudad de Valencia, tiene un servicio para la atención a las víctimas de delitos de odio⁸⁷, por lo que

⁸⁵ Oficina Orienta GVA <https://inclusio.gva.es/es/web/igualdad-diversidad/orienta>

⁸⁶ *Atención a la víctima de la discriminación y del delito de odio. Guía para la gestión policial de la diversidad.*

⁸⁷ Atención a víctimas de delitos de odio. <https://lambdavalencia.org/es/queteofrecemos/atencion-a-la-diversidad/atencion-a-victimas-de-delitos-de-odio/>

el Ayuntamiento de Xirivella debería firmar un convenio de colaboración para poder tener una herramienta para realizar el acompañamiento a las personas que hayan sido objeto de incidente o ilícito penal por motivo de orientación sexual o identidad de género.

Así mismo, en el apartado anterior se ha destacado la importancia de coordinarse con el Servicio de Participación Ciudadana, y a través del mismo establecer protocolos con el tejido asociativo de Xirivella, en los ámbitos de las Asociaciones Vecinales (7), así como las que realizan su acción en el ámbito de la Acción Social, destacando el de las personas con discapacidad (2), otro grupo muy vulnerable y susceptible de sufrir discriminaciones múltiples, así como las personas sin hogar (1).

Finalmente, hay que tener en cuenta los recursos que se pueden obtener a través de la coordinación con los agentes sociales, sindicatos de clase especialmente. A través las organizaciones sindicales también se pueden establecer protocolos de coordinación para que las víctimas puedan acceder al asesoramiento en materia laboral y legal.

8.3 Composición y recursos necesarios

Una vez analizada la plantilla de la policía local de Xirivella, así como su actual nivel de cobertura de las plazas, el grupo especializado debería contar con los siguientes efectivos:

- 4 agentes
- 2 oficiales
- Inspector o inspectora del área de convivencia y proximidad, violencia de género y régimen sancionador

La policía de Xirivella, excepto la jefatura, actualmente realiza sus servicios en turnos de mañana y tarde rotativos y un turno de noche fijo. Por tanto, con la composición propuesta se contaría con tres personas en cada turno de mañana y de tarde. En cuanto a la presencia equilibrada, sería adecuado estar a lo dispuesto en la disposición adicional primera. Presencia o composición equilibrada de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

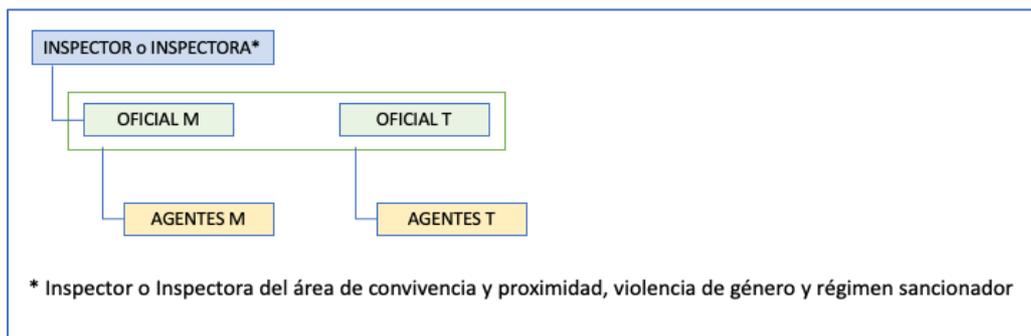


Imagen 8- Organigrama del Grupo Especializado⁸⁸

La dedicación de las personas que componen el grupo especializado no será exclusiva, entendiendo que entre sus funciones se les asignaría a los y las agentes y oficiales las competencias para la atención a las víctimas y la prevención de los delitos de odio. Así como al inspector o inspectora las funciones de coordinación, seguimiento y evaluación del grupo especializado. De esta forma ante la ausencia prolongada de una de las personas que componen el grupo especializado, se podría asignar estas funciones a otra persona de la plantilla y sería sencilla la cobertura, así como no se dejaría desatendida la función específica.

En relación con las retribuciones de las personas que componen el grupo especializado, la atribución de funciones específicas se debe retribuir mediante un programa de productividad anual.

Las personas que componen el grupo especializado han de contar con formación específica en diversidad sexual y buenas prácticas. La formación a los cuerpos de seguridad y emergencias se realiza a través de la Agencia Valenciana de Seguridad y Respuesta a las Emergencias, que convoca anualmente los cursos selectivos de acceso a las diferentes escalas de los cuerpos de policía local, así como los planes anuales formación, adoleciendo como se puede observar en el Plan anual de 2020⁸⁹ de formación en buenas prácticas hacia la diversidad.

⁸⁸ Elaboración Propia

⁸⁹ RESOLUCIÓN de 27 de febrero de 2020, del director de la Agencia Valenciana de Seguridad y Respuesta a las Emergencias, por la que se publica el Plan anual de formación del Instituto Valenciano de Seguridad Pública y Emergencias para el personal de servicios de emergencias: https://dogv.gva.es/datos/2020/03/09/pdf/2020_1953.pdf

La formación constituye una de las herramientas de gestión más importantes para crear un cuerpo policial profesional y multicultural, con motivo de ofrecer los servicios a una sociedad que requiere un tratamiento específico en el ámbito de la diversidad. Tal y como se ha venido indicando en este TFM, se debe de contar con el movimiento asociativo, así como con personas LGTBI con experiencias personales⁹⁰ para formar a la policía, y necesariamente al grupo especializado, mediante convenios con entidades LGTBI y sindicatos⁹¹ se tendrá acceso a la formación requerida.



Imagen 9- Plan de formación on-line 2020 Policía Local⁹²

9 Indicadores

Un indicador es una representación de un fenómeno o realidad que puede encarnarse en una medida, un número, un hecho, una opinión o una percepción. Para que un indicador sea válido y sirva al propósito con el que se diseñó, es decir, establecer que se ha de observar en la intervención diseñada, ha de cumplir con los criterios de validez, relevancia, fiabilidad, sensibilidad, inteligibilidad y accesibilidad y viabilidad. Una vez diseñados los indicadores, estos serán válidos cuando permitan comprobar que la acción cumple con los objetivos marcados, y por tanto se podrá hacer un seguimiento y evaluación.

Teniendo en cuenta los objetivos que se han planteado para este grupo especializado en delitos de odio, se establecerán los siguientes indicadores cuantitativos, siempre

⁹⁰ *Sindicalistas LGTBI, 2021. Identidades Trans**: ÀLEC CASANOVA <https://www.youtube.com/watch?v=NvoJMFoAW4M>. Última consulta: 17/06/2021

⁹¹ *Plan de formación Online 2020 Policía Local. UGT*: <http://policialocalugt.es/wp-content/uploads/2020/09/Oferta-Plan-de-formacion-FesP-UGT-PL-2020.pdf>

⁹² Fuente UGT-Servicios Públicos PV

teniendo en cuenta la perspectiva de género y observando por tanto los datos desagregados por sexos para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 20 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, respecto a la adecuación de las estadísticas y estudios.

1. Objetivo: Protocolos para la recepción de denuncias y apoyo a las víctimas.

- Número de denuncias tramitadas.

Este indicador responde a la necesidad de saber si la ciudadanía accede a este servicio. En el objetivo descrito, así como en los datos referidos a los estudios, se observa una baja incidencia en las denuncias. Con el número de denuncias observaremos mediante este indicador de resultado el beneficio inmediato de contar con un grupo especializado. También se obtendrá otra información muy valiosa, y es la confianza de las personas en las FFCCSS,

- Número de quejas recibidas respecto al trato.

Por otra parte, y mediante este indicador mediremos la calidad en la prestación del servicio. Ya que este indicador de impacto nos mostrará el éxito en la formación recibida por los y las componentes del grupo especializado respecto a las buenas prácticas en atención a la diversidad sexual.

2. Objetivo: Jornadas de sensibilización.

- Número de jornadas realizadas en Centros Educativos.

En este caso se trata de un indicador de realización mediante el que obtendremos los datos de los recursos que se han puesto a disposición de la intervención y cómo se han empleado.

- Número de Jornadas realizadas con Entidades.

Igualmente, y coincidiendo con la argumentación del punto anterior, se trata de un indicador de realización mediante el que obtendremos los datos de los recursos que se han puesto a disposición de la intervención y cómo se han empleado.

3. Objetivo: Coordinación con entidades.

- Número de convenios firmados con entidades.

Una medida para cuantificar el trabajo del grupo especializado será el número de convenios que se han firmado con diferentes entidades para hacer frente tanto la sensibilización, como a la derivación de las personas a estos servicios de asesoramiento especializados. Se trata también de un indicador de realización ya que hablamos de recursos disponibles.

- Número de personas derivadas a otros departamentos municipales.
Este indicador de resultado medirá la capacidad de coordinación con otros departamentos a la hora de derivar a los departamentos municipales a las personas que requieran un acompañamiento especializado en áreas como sanidad o servicios sociales.

10 Seguimiento y evaluación del proyecto

En la modificación número 125⁹³ de la relación de puestos de trabajo, relativa a la organización de mandos y oficina administrativa del cuerpo de Policía Local de Xirivella, se establece que el puesto de trabajo 31 a) de la RPT, cuya denominación es “Inspector de área de convivencia y proximidad, violencia de género y régimen sancionador”, tendrá entre otras, las siguientes funciones:

“2.-Coordinar actuaciones con menores (bullying, otras situaciones de vandalismo, drogodependencias) en definitiva, colectivos especialmente vulnerables.

7. Coordinar y gestionar el trabajo de la Unidad de Proximidad en relación con otros departamentos del Ayuntamiento y/o asociaciones e instituciones externas. Así como el seguimiento de las acciones que se deban realizar para que se realicen los diferentes expedientes en coordinación con otros departamentos.

11. Gestionar las instancias presentadas por los ciudadanos en el caso de que sean necesarios para resolver y ultimar los expedientes de su competencia por razón de la materia.

14. Gestionar y coordinar todas aquellas actuaciones de Mediación realizada por los agentes de la Unidad de Proximidad, potenciando y reglamentando la misma, con objetivo de mejora en convivencia ciudadana.

20. Redactar nuevos modelos de actas que faciliten el trabajo administrativo a los agentes. “

⁹³ *Anuncio del Ayuntamiento de Xirivella sobre aprobación definitiva de la modificación número 125 de la relación de puestos de trabajo, relativa a la organización de mandos y oficina administrativa del cuerpo de Policía Local* (2019/PAC/2593). https://bop.dival.es/bop/drvisapi.dll?Mlval=DI_VerEdictoVis&idEdicto=3396330&mildioma=C

En sus funciones se encuentran las de coordinación con otros departamentos, asociaciones e instituciones externas, así como con colectivos vulnerables. También tiene funciones de coordinación para la mejora de la convivencia ciudadana y redacción de modelos administrativos. Todas estas funciones constituyen un perfil adecuado y unas competencias que permitirán hacer el seguimiento anual del trabajo del grupo especializado.

Para evaluar y medir hemos determinado los indicadores cuantitativos que expresarán los objetivos alcanzados en el desarrollo de las actividades del grupo especializado y se ha tenido en cuenta:

- Su vinculación con el diseño de la intervención.
- Que se adapten a las necesidades de la ciudadanía.
- Que sean medibles objetivamente.

Para el seguimiento debemos analizar la intervención desde el punto de vista cualitativo, donde se analizarán los resultados, se detectarán los problemas y se estudiarán las alternativas para solucionarlos. Para realizar este análisis, se deberá realizar una Encuesta de Satisfacción a la ciudadanía, así como analizar los motivos de las quejas presentadas, cuyo aspecto cuantitativo ya se estableció en los indicadores.

Por otra parte, se compararán los incidentes resueltos anualmente y la cantidad de atenciones realizadas. Actualmente en Xirivella no existe registro de incidentes, delitos o discriminaciones hacia las personas LGTBI en la policía local. De esta falta de atenciones, así como de estudios realizados en la Unión Europea que muestran que los delitos de odio no son denunciados por las víctimas o son mal calificados (infraregistrados) en el procedimiento penal, se puede desprender la conclusión de que las personas no denuncian por diferentes motivos.⁹⁴

Según un estudio de la FRA⁹⁵ la razón más frecuente para no denunciar el caso a la policía ha sido que no creían que las autoridades hicieran nada al respecto, y un tercio de los encuestados indicaron que sentían que la policía no podría hacer nada respecto de su caso, incluso si lo deseaba. Otras razones fueron que el incidente fue demasiado

⁹⁴ *Trabajar con víctimas de delitos de odio anti-LGTB.* https://treballiaferssocials.gencat.cat/web/.content/03ambits_tematicos/09lgtbi/Servei_Ateccio_Integral/Trabajar_con_victimas_de_delitos_de_odio_anti-LGTB_Manual_practico.pdf

⁹⁵ Agencia Europea de Derechos Fundamentales.

leve, no lo suficientemente serio, o incluso que nunca consideraron la opción de denunciarlo, o el temor a una reacción homofóbica de la policía.

11 Conclusiones

La protección contra la discriminación por orientación sexual o identidad de género cuenta con una tutela multinivel. Su tratamiento está presente en tratados y acuerdos que, aun no teniendo fuerza legal, forman parte de un marco general que puede emplearse para la defensa de los intereses legítimos relacionados y la argumentación de su defensa. El conocimiento y aplicación práctica de la normativa es una de las competencias fundamentales que se aplican en este TFM, debido a la importancia que tiene en el derecho antidiscriminatorio y la protección a las víctimas.

Son muchas las directrices internacionales, que, desde organismos como la Organización de Naciones Unidas, el Consejo de Europa y la Unión Europea, se han dictado, así como normas y recomendaciones que inciden en la necesidad de que sus Estados miembros aprueben mecanismos para hacer frente a las discriminaciones y entre las que se encuentra la protección por razón de diversidad LGTBI. El binomio sexo/género son conceptos que se deben tener claros, y que se aplican como resultado del aprendizaje en este TFM. Entender cuál es la causa de las discriminaciones es fundamental para poder diseñar las acciones adecuadas para prevenirlas.

A nivel estatal no existe normativa específica para la igualdad LGTBI, en estos momentos existe un “Anteproyecto de ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI”⁹⁶. Como se ha planteado en este TFM hay una carencia a nivel estatal para tratar de establecer unos principios mínimos de garantía de derechos y protección contra la discriminación por diversidad sexual. Esta nueva normativa recogerá áreas de trabajo obligatorias que se deben desarrollar en los diferentes ámbitos, administrativo, cultural, laboral, educativo, sanitario, familiar, medios de comunicación y protección internacional.

⁹⁶ Ministerio de Igualdad. *Anteproyecto de Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI*. <https://www.igualdad.gob.es/servicios/participacion/audienciapublica/Documents/APL%20Igualdad%20Trans%20+LGTBI%20v4.pdf> Última consulta: 28/07/2021

Es importante el reconocimiento específico a las mujeres lesbianas respecto de la filiación no matrimonial, y también la garantía, que a mi parecer no es suficiente, y que se dispone en su artículo 40.3., donde habla de los efectos que tendrá el procedimiento para la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas. La persona no podrá ser beneficiaria de medidas de acción positiva adoptadas específicamente en favor de las mujeres en virtud del artículo 11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, respecto de las situaciones jurídicas anteriores a la rectificación registral, si bien conservará los derechos patrimoniales consolidados que se hayan derivado de las mismas, sin que haya lugar a su reintegro o devolución.

Por otra parte hay otras carencias, como que en el Capítulo II del Título I, Políticas públicas para promover la igualdad de las personas LGTBI, no se mencione específicamente a las FFCCSS, cuyo papel ha quedado patente en este TFM que será fundamental para la protección y prevención de los delitos de odio, y cuyo papel es indiscutible en la lucha contra la Violencia de Género .

En este TFM se ha puesto de manifiesto también la competencia para identificar y corregir discriminaciones por razón de sexo, al analizar esta nueva legislación estatal con perspectiva de género. El mencionado Anteproyecto, no cuenta con un informe de impacto de género, cuando la normativa señala que es obligatorio cuando se trate de disposiciones normativas y planes de especial interés, como es el caso.

Es necesaria una normativa nacional que garantice derechos y que permita desarrollar acciones específicas para prevenir las discriminaciones hacia la diversidad, proteger a las personas y conseguir una igualdad real y efectiva, sí. No obstante, las normas que pretendan estos fines deben centrarse en los verdaderos motivos que permiten la discriminación, que son los prejuicios y el odio al diferente. Recordemos que la víctima de un delito de odio tiene una condición simbólica por lo que representa en sí misma, se desea un mal cuyo origen es un prejuicio o la intolerancia. Este anteproyecto defiende y confunde sexo con “género”, este último sabemos que es una construcción social que perpetúa estereotipos y no el camino hacia la igualdad, por tanto, incurrirá en discriminación en base al sexo.

“En el feminismo contrastado suele darse por bueno lo que se denomina “género” a la construcción normativa que asegura las divergencias entre varones y mujeres... Si nos conformamos con su significado como conjunto normativo, lo hacemos para distinguir

sexo de género, aludiendo con “sexo” a la realidad biológica de la dimorfía sexual, y con “género”, a los usos y expectativas sociales que la significan culturalmente” (Valcárcel, A. 2019)

El desarrollo de políticas públicas, teniendo como base las normativas específicas respecto a la igualdad de trato y no discriminación, será la aplicación práctica de las herramientas necesarias para prevenir todo tipo de discriminación y que refleja las competencias adquiridas. En este TFM se han puesto como ejemplos las Estrategias para la Igualdad de Trato y No discriminación y los Planes de Diversidad. En la Comunidad Valenciana se han puesto en marcha a nivel autonómico, en la ciudad de Valencia, y otros municipios, estableciendo un mapa de recursos y acciones e integrando a administración, colectivos y FFCCSS en el desarrollo de objetivos.

Otra parte fundamental derivada de las políticas públicas y que merece un papel destacado, son las acciones de formación en sensibilización que tienen un carácter transversal, ya que han de alcanzar a todos los niveles de la población empezando por los centros de enseñanza, pasando por la ciudadanía en general y acabando en la formación especializada. La discriminación, los delitos de odio, y la construcción del discurso del odio se fundamentan por los prejuicios y el odio al diferente, acercar la realidad de la diversidad y realizar campañas de sensibilización será otra de las “patas” que construirán espacios de igualdad.

La coordinación con FFCCSS y autoridades judiciales será fundamental para incrementar el número de denuncias, identificar la autoría de los hechos y proteger a las víctimas. El problema es el bajo nivel de denuncias, por eso es tan importante la creación de los Grupos Especializados en la policía local para la prevención de los delitos de odio, el apoyo a las víctimas . Este será uno de los obstáculos a la hora de desarrollar el trabajo de este Grupo, el nivel bajo de denuncias y la desconfianza en la policía, que mediante las acciones propuestas en este TFM se pretenden superar.

Por otra parte, hay que destacar la importancia del municipalismo y la apuesta por una policía anclada en principios éticos y siempre vigilante frente a conductas y actitudes denigrantes que puedan incitar a la violencia física y psíquica, a la violencia de género, a la discriminación racial y cultural, a los delitos de odio y contra la identidad sexual, al acoso infantil, a fenómenos como el ciberacoso y a tantas otras formas delictivas que atentan contra la libertad. La administración local es la más cercana a las personas, y por tanto la que mejor puede proteger en primera instancia los derechos fundamentales,

porque conoce el entorno social y puede realizar un acompañamiento específico y la coordinación con otras administraciones, colectivos y agentes sociales. Con este trabajo realizado por la policía local se tendrá en cuenta la interseccionalidad y las dobles discriminaciones que sufren las mujeres, que corresponde también ámbito competencial y resultado del aprendizaje del Máster.

El propósito de este TFM es apostar por la creación de Grupos Especializados, pero como también se ha planteado en este texto, para los municipios con plantillas pequeñas se puede crear la figura de Agentes Mediadores. En las plantillas de la policía local estas figuras deben ser interlocutoras con el movimiento asociativo y la ciudadanía en general, incluso en aquellos municipios donde no sea obligatorio por Ley. Se trata de implementar la actuación de la policía mediante la mediación comunitaria, las FFCCSS son el nexo entre la ciudadanía a la que tienen que proteger y aquella que ejerce violencia o discriminación sobre otras personas.

La atención a las víctimas de delitos de odio y su prevención deben complementarse mediante convenios de colaboración con Asociaciones LGTBI que prestarán servicios específicos de acompañamiento y sensibilización y que complementarán la labor de las FFCCSS. Tal y como se ha expuesto en el TFM, las personas más vulnerables, que pueden tener reticencias a la hora denunciar agresiones o discriminaciones ante una autoridad judicial o cuerpo de seguridad, sí se acercarían a una asociación LGTBI, pero también a una asociación vecinal o cultural en la que estén integradas, por lo que la acción comunitaria de la policía local será fundamental.

El diseño que se plantea en el Grupo Especializado para el municipio de Xirivella se ha establecido teniendo en cuenta el entorno social y la composición y cobertura de plazas de la plantilla actual. Tal y como se plantea en el apartado 7.2, se están realizando los procesos selectivos encaminados a estabilizar y cubrir todos los puestos de la plantilla, esto es necesario a la hora de la creación del Grupo Especializado, ya que si no están cubiertos todos los puestos no se podrían destinar los recursos personales para este trabajo.

El Grupo Especializado contará con las siguientes oportunidades:

- Plantilla mediana y con estabilidad laboral.
- Nueva estructura de la plantilla de la policía local que contempla puestos con funciones específicas de coordinación con otros departamentos municipales y colectivos para la protección de colectivos vulnerables.

- Experiencia de la plantilla en acciones de coordinación de protección a víctimas de Violencia de Género.
- Amplio y activo tejido asociativo en Xirivella.
- Cercanía a servicios especializados de la Generalitat Valenciana.
- Contar con una comisaría de la Policía Nacional en el municipio.

Para poner en marcha el grupo será necesario realizar un informe-propuesta desde la Concejalía de Seguridad Ciudadana, que fiscalizará el Departamento de Recursos Humanos. Este documento será trasladado a la Mesa General de Negociación para su aprobación y deberá contener el informe de impacto de género. El informe contendrá, así mismo, el organigrama, funciones y retribución de las plazas que van a componer el Grupo Especializado y será ratificado por el Pleno del Ayuntamiento de Xirivella.

Entre los obstáculos que tendrá la aplicación práctica de este TFM se contempla principalmente el nivel bajo de denuncias, que invisibiliza los hechos que se producen con motivo de discriminaciones o delitos, el cual ya ha sido ampliamente tratado en cuanto a sus causas en este TFM. Así mismo, también puede contar con las reticencias de determinados grupos debido a su ideología contraria hacia la protección de la diversidad. En el Ayuntamiento de Xirivella, el equipo de gobierno está compuesto por fuerzas políticas progresistas, pero puede sufrir ciertas presiones y críticas de determinados sectores de la población, como ocurrió cuando se creó una figura en los centros educativos para atender al alumnado vulnerable.⁹⁷

Estamos observando como desde otras instituciones, formaciones políticas no sólo no condenan las agresiones hacia las personas LGTBI, si no que alientan con sus discursos el odio. El Ayuntamiento de Xirivella tiene la posibilidad de ser pionero en la creación de este Grupo Especializado para la prevención de los delitos de odio por motivo de diversidad sexual y atender a las personas LGTBI víctimas de estos. El Ayuntamiento de Xirivella cuenta con los recursos necesarios para poder ponerlo en marcha y con ello ser referente en la protección contra la discriminación y los delitos de odio, como ya lo está siendo en ámbitos como la Violencia de Género, su posicionamiento por la abolición de la prostitución y la atención a colectivos vulnerables.

⁹⁷ Ajuntament de Xirivella. 2020. *Xirivella incorpora un educador social para atender al alumnado vulnerable*.

<https://www.xirivella.es/es/noticies-xirivella/xirivella-incorpora-educador-social-atender-al-alumnado-vulnerable/>

BIBLIOGRAFÍA

Ayuntamiento de Madrid. 2016. *Plan director de la policía municipal de Madrid*

Lamarca, Iñigo. 2009. *Diario de un adolescente gay*. Alberdania.

Martínez Ambite, Eva. 2020. *Guía para la aplicación del enfoque intercultural y antirracista en la gestión de los servicios públicos* Federación de Empleados y Empleadas de los Servicios Públicos de UGT.

Ministerio del Interior, Secretaria de Estado de Seguridad .2020. *Plan de Acción de lucha contra los Delitos de Odio*.

Nockleby, "Hate speech", Levy/Karst (ed.), *Encyclopedia of the American Constitution*, 2000, pp. 1277-1279; o Kinney, "Hate speech and Ethnophaulisms", DOnsbach (ed.), *The International Encyclopedia of Communication*, 2008

Plataforma por la Gestión Policial de la Diversidad. *Guía para la gestión policial de la diversidad*. La víctima del Delito de Odio y la vulnerabilidad social. Deposito Legal: M-15109-2013.

Sanchis Gordo, Diana Teresa. *Aplicación de la mediación policial como herramienta de mejora de la convivencia vecinal en la localidad de Benifaió*. TFP Experto Universitario en Mediación Policial, curso académico 2017/2018, UJI-IVASPE.

Tamayo, Juan José. 2020. *La Internacional del odio*. Incaria Editorial.

Valcárcel, Amelia. 2019-2020. *Ahora feminismo, cuestiones candentes y frentes abiertos*. Cátedra.

WEBGRAFÍA

Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y Consejo de Europa. Manual de legislación europea contra la discriminación Edición de 2018.
https://www.echr.coe.int/documents/handbook_non_discr_iaw_spa.pdf

Agencia Valenciana de Seguridad y Respuesta a las Emergencias. 2020. *RESOLUCIÓN de 27 de febrero de 2020, del director de la Agencia Valenciana de Seguridad y Respuesta a las Emergencias, por la que se publica el Plan anual de formación del Instituto Valenciano de Seguridad Pública y Emergencias para el personal de servicios de emergencias*: https://dogv.gva.es/datos/2020/03/09/pdf/2020_1953.pdf

Ayuntamiento de Madrid. *Unidad de Gestión de la Diversidad Ayuntamiento de Madrid*.
<https://www.madrid.es/portales/munimadrid/es/Inicio/El-Ayuntamiento/Centro/Direcciones-y-telefonos/Unidad-de-Gestion-de-la-Diversidad/?vgnnextoid=8ed0be21ab129510VgnVCM2000001f4a900aRCRD&vgnnextchanel=cac1d47ffee28010VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD> . Última consulta 02/05/2021.

Ajuntament de Quart de Poblet .2018. *I Plan Municipal de Diversidad Sexual, Familiar y de Género*. <https://dona.quartdepoblet.es/wp-content/uploads/2018/03/I-PLAN-DIVERSIDAD-CAS.pdf> . Última consulta:05/05/2021

Ayuntamiento de Valencia. *Plan de Convivencia Municipal (Plan COMVA) incluido en el del Acuerdo Marco para la recuperación y la reconstrucción de la Ciudad de Valencia post covid-19*. Página 39. http://smartcity.valencia.es/wp-content/uploads/ACORD_MARC_POST_COVID19.pdf Última consulta 02/05/2021)

Ayuntamiento de Xirivella. *Anuncio del Ayuntamiento de Xirivella sobre aprobación definitiva de la modificación número 125 de la relación de puestos de trabajo, relativa a la organización de mandos y oficina administrativa del cuerpo de Policía Local*. 04/12/2020 BOP núm. 234. https://bop.dival.es/bop/drvisapi.dll?MIval=DI_VerEdictoVis&idEdicto=3396330&mildio ma=C

Ayuntamiento de Xirivella. *Anuncio del Ayuntamiento de Xirivella sobre aprobación definitiva de la modificación número 126 de la relación de puestos de trabajo, relativa a la organización básica del cuerpo de Policía Local*. 31/12/2020. BOP núm. 251. https://bop.dival.es/bop/drvisapi.dll?MIval=DI_VerEdictoVis&idEdicto=3407044&mildio ma=C

Ayuntamiento de Xirivella. *Pla d'Igualtat per al personal de l'Ajuntament de Xirivella 2018-2021*. <https://www.xirivella.es/wp-content/uploads/2018/04/Pla-igualtat-per-al-personal-de-lAjuntament-de-Xirivella.pdf>

Barrere Unzueta, María Ángeles. 2003. *Problemas del Derecho antidiscriminatorio Subordinación versus discriminación y acción positiva versus igualdad de oportunidades*. Cuadernos electrónicos de filosofía del derecho, ISSN-e 1138-9877, Nº 9, 2003 (Ejemplar dedicado a: Textos para la discusión en el Seminario "Violencia de género: instrumentos jurídicos en la lucha contra la discriminación de las mujeres". Valencia, 26, 27 y 28 de noviembre de 2003.). <https://www.uv.es/CEFD/9/barrere3.pdf>

Castelló. 2019. *La Vall d'Uixó crea una nueva unidad policial LGTBI para combatir los delitos de odio*. 2019. <https://castellonplaza.com/la-vall-duixo-crea-una-nueva-unidad-policial-lgtbi-para-combatir-los-delitos-de-odio>. Castelló Plaza. Última consulta 02/05/2021.

Cereceda Fernández-Oruña, Jaime y otros. 2020 *Informe sobre la evolución de los delitos de odio en España 2019*. Ministerio del Interior. <http://www.interior.gob.es/documents/642012/3479677/informe+evolucion+2019/631ce020-f9d0-4feb-901c-c3ee0a777896> Última consulta: 23/05/2021

CES-CV. 2020. *Estructura demográfica en la Comunitat Valenciana*. <http://www.ces.qva.es/sites/default/files/2020-09/13.%20ESTRUCTURA%20DEMOGRA%CC%81FICA%202019.pdf>

Conesa, Julio. 2021. *Mujeres policía, algo testimonial*. <https://www.levante-emv.com/opinion/2021/05/20/mujeres-policia-testimonial-52033795.html>. Levante EMV. Última consulta 28/05/2021

Díaz López, Juan Alberto 2020. *INFORME DE DELIMITACIÓN CONCEPTUAL EN MATERIA DE DELITOS DE ODIO*. https://www.inclusion.gob.es/oberaxe/ficheros/documentos/Informe_Delitos_Odio_Final.pdf

FELTB/COGAM. *Estudio 2013 sobre discriminación por orientación sexual y/o identidad de género en España* <https://cogam.es/wp-content/uploads/2016/12/estudio-2013->

[sobre-discriminacion-por-orientacion-sexual-y-o-identidad-de-genero-en-espana.pdf](#)

Última consulta 28/05/2021.

Fernández, M. 2021. *El Congreso debate la ley de igualdad de trato del PSOE que ha provocado desavenencias entre los socios de Gobierno*. <https://www.europapress.es/epsocial/igualdad/noticia-congreso-debate-ley-igualdad-trato-psoe-provocado-desavenencias-socios-gobierno-20210214102240.html> . Europa Press. Última consulta 28/05/2021.

Foro-Ciudad.com. 2020. *Demografía de Xirivella*.

<https://www.forociudad.com/valencia/xirivella/habitantes.html#MapaDensidad> Última consulta 02/05/2021.

Generalitat Valenciana. Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas. *Estrategia Valenciana para la Igualdad de Trato, la No Discriminación y la Prevención de los Delitos de Odio 2019 – 2024*. <http://inclusio.gva.es/es/web/igualdad-diversidad/estrategia1> Última Consulta: 02/05/2021

Herrero Jiménez, Beatriz y Carratalá, Adolfo. 2019. *La regulación contra el discurso de odio hacia el colectivo LGTBI en los medios: análisis comparado de diez leyes autonómicas*. RAEIC, Revista de la Asociación Española de Investigación de la Comunicación, vol 6, núm. 12, 58- <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7135741>. Última consulta 28/05/2021.

INE. 2020. *Riesgo de Pobreza o exclusión social y de sus componentes por CCAA*. <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10011#!tabs-tabla> Última Consulta: 02/05/2021

Llano Ortiz, Juan Carlos. 2015. EAPN-ESPAÑA. *Seguimiento del indicador de riesgo de pobreza y exclusión social en España* página 5 https://www.eapn.es/estadodepobreza/ARCHIVO/documentos/Informe_AROPE_2015.pdf Última Consulta: 02/05/2021

López-Fonseca, Oscar. 2021. *Los delitos de odio repuntan hasta alcanzar cifras superiores a las de antes de la pandemia*. <https://elpais.com/espana/2021-07-28/los-delitos-de-odio-repuntan-hasta-alcanzar-cifras-superiores-a-las-de-antes-de-la-pandemia.html> . El País. Última consulta 28/07/2021.

Marcos, Pilar. 2005. *El PP recurre al Constitucional las bodas gays por "desnaturalizar" el matrimonio. Los populares consideran "un fraude de ley" llamar matrimonio a las uniones homosexuales*. El País. https://elpais.com/diario/2005/10/01/sociedad/1128117603_850215.html, Última Consulta: 02/05/2021

Ministerio del Interior. 2015. *Protocolo de actuación para las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad para los delitos de odio y conductas que vulneran las normas legales sobre discriminación*. <http://www.interior.gob.es/documents/642012/3479677/PROTOCOLO+ACTUACION/99ef64e5-e062-4634-8e58-503a3039761b> Última consulta 28/05/2021

Ministerio del Interior. 2020. *Resolución de 28 de julio de 2020, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio con el Ayuntamiento de Xirivella, para la incorporación de los Cuerpos de Policía Locales al Sistema de Seguimiento Integral de los casos de Violencia de Género*. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-9303 Última consulta 28/05/2021

Ramos, María Dolores. 2000 *Identidad de género, feminismo y movimientos sociales en España*. Historia contemporánea, ISSN 1130-2402, Nº 21, 2000, págs. 523-552.
<https://ojs.ehu.eus/index.php/HC/article/view/15908/13818> Última Consulta: 02/05/2021

Reche Tello, Nuria. 2021 *El escándalo de las ayudas para el cuidado en Holanda: doble discriminación, de nacionalidad y de género* por Nuria Reche Tello, Graduada Social, Profesora Derecho Constitucional en la Universidad Miguel Hernández.
https://www.valedordopobo.gal/es/essential_grid/el-escandalo-de-las-ayudas-para-el-cuidado-en-holanda-doble-discriminacion-de-nacionalidad-y-de-genero-por-nuria-reche-tello-graduada-social-profesora-derecho-constitucional-en-la-universidad-migu/
Última consulta: 05/05/2021.

Rodríguez Rey, Fernando. *Entrevista al Fiscal de Sala Delegado de Delitos de Odio y Discriminación, Fernando Rodríguez Rey, con motivo del Día del Orgullo LGBT.*,
<https://www.fiscal.es/web/fiscal/-/la-existencia-de-delitos-de-discriminaci-c3-b3n-y-contra-la-igualdad-es-una-realidad-que-lamentablemente-se-constata-cada-d-c3-ada>
Ministerio Fiscal de España. Última consulta 28/07/2021

Torrent. *El juzgado anula una oposición de Policía Local en Torrent por la reserva de plazas a mujeres*. 2021. <https://www.levante-emv.com/horta/2021/05/11/juzgado-anula-oposicion-policia-local-51670298.html> . Levante EMV. Última consulta 28/05/2021

UGT Servicios Públicos. 2020. *Plan de formación Online 2020 Policía Local*. UGT:
<http://policialocalugt.es/wp-content/uploads/2020/09/Oferta-Plan-de-formacion-FesP-UGT-PL-2020.pdf>

UGT Servicios Públicos. 2021, *Posiciona-T contra la LGTBIFOBIA*, [Posiciona-T contra la LGTBIFOBIA - Yo soy servicios públicos \(yosoyserviciospublicos.es\)](http://Posiciona-T-contra-la-LGTBIFOBIA-Yousoyserviciospublicos.es). Última consulta: 23/05/2021

UGT. 2021. *Hacia centros de trabajo inclusivos: la discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral en España*
https://www.ugt.es/sites/default/files/resumen_ejecutivo1.pdf. Última consulta 28/05/2021.

Universitat de Girona. 2015. *Trabajar con víctimas de delitos de odio anti-LGTB*. https://treballiaferssocials.gencat.cat/web/.content/03ambits_tematicos/09lgtbi/SeveiAtencioIntegral/Trabajarconvictimasdedelitosdeodioanti-LGTB.Manualpractico.pdf

NORMAS JURÍDICAS CONSULTADAS

Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1889-4763>

Convenio 111 de la OIT. Artículo 1. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1968-1411>

Constitución Española de 1978.

Ley Orgánica 2/1986, de 13 marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.
<https://boe.es/buscar/pdf/1986/BOE-A-1986-6859-consolidado.pdf>

Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, de modificación parcial del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1996-1069>

Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres. Comunidad Valenciana. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2003-9334>

LEY 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio. <https://www.boe.es/boe/dias/2005/07/02/pdfs/A23632-23634.pdf>

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. <https://www.boe.es/boe/dias/2007/03/23/pdfs/A12611-12645.pdf>

Directiva 2011/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 abril de 2011, relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y a la protección de las víctimas. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2011-80799>

Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-3439

Protocolo de acompañamiento para garantizar el derecho a la identidad de género, la expresión de género y la intersexualidad: http://dogv.gva.es/datos/2016/12/27/pdf/2016_10425.pdf

La Ley 8/2017, de 7 de abril, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunidad Valenciana. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2017/BOE-A-2017-5118-consolidado.pdf>

Ley 17/2017, de 13 de diciembre, de la Generalitat, de coordinación de policías locales de la Comunitat Valenciana. <https://www.boe.es/eli/es-vc/l/2017/12/13/17/dof/spa/pdf>

Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de igualdad de las personas LGTBI. Comunitat Valenciana «DOGV» núm. 8436, de 03 de diciembre de 2018 «BOE» núm. 10, de 11 de enero de 2019 Referencia: BOE-A-2019-281. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2019/BOE-A-2019-281-consolidado.pdf>

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. <https://www.boe.es/boe/dias/2019/03/07/pdfs/BOE-A-2019-3244.pdf>

Ley 3/2019, de 18 de febrero, de servicios sociales inclusivos de la Comunitat Valenciana. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2019/BOE-A-2019-3489-consolidado.pdf>

DECRETO 38/2020, de 20 de marzo, del Consell, de coordinación y financiación de la atención primaria de servicios sociales. https://dogv.gva.es/datos/2020/05/06/pdf/2020_3210.pdf

Ministerio de Igualdad. Anteproyecto de Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. <https://www.igualdad.gob.es/servicios/participacion/audienciapublica/Documents/APL%20Igualdad%20Trans%20+LGTBI%20v4.pdf> Última consulta: 28/07/2021

Ministerio de Igualdad. *Anteproyecto de Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. Memoria del Análisis de Impacto Normativo*

<https://www.igualdad.gob.es/servicios/participacion/audienciapublica/Documents/MAIN%20Ley%20Trans+LGTBI.pdf> Última consulta: 28/07/2021

OTRAS REFERENCIAS

Acuerdos de los Principios de Yogyakarta+10, 2017. <https://yogyakartaprinciples.org/>. Última Consulta: 02/05/2021

Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea sobre la homofobia, transfobia y discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género de los años 2010 y 2014. *Homofobia y discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género en los Estados miembros de la UE*

Parte II: La situación social. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-hdgso-report-part2_es.pdf

Colectivo LGTB+ Madrid (COGAM). <https://cogam.es/que-es-cogam/>. Última consulta 28/05/2021.

Conselleria de Igualdad y políticas inclusivas. Oficina Orienta GVA <https://inclusio.gva.es/es/web/igualdad-diversidad/orienta>. Última consulta: 19/6/2021

Consejo de la UE. 2000. *Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.* <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2000-82357>
Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans y Bisexuales. <https://felgtb.org/> Última consulta: 05/05/2021

Lambda, colectivo LGTB+ por la diversidad sexual, de género y familiar. <https://lambdavalencia.org/es/>. Última Consulta: 02/05/2021

Lambda Valencia. *Atención a víctimas de delitos de odio.* <https://lambdavalencia.org/es/queteofrecemos/atencion-a-la-diversidad/atencion-a-victimas-de-delitos-de-odio/> Última consulta 28/05/2021.

Movimiento contra la intolerancia: <http://www.movimientocontralaintolerancia.com/html/quienes.asp>. Última consulta: 26/05/2021.

Naciones Unidas. <https://www.ohchr.org/SP/Issues/LGBTI/Pages/UNResolutions.aspx>. Última Consulta: 02/05/2021

Naciones Unidas. 1948. *Declaración Universal de Derechos Humanos:* <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>. Última consulta 02/05/2021

Naciones Unidas. 2019. *Nota de antecedentes sobre violaciones de derechos humanos contra personas intersexuales.*

<https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Discrimination/LGBT/BackgroundNoteHumanRightsViolationsagainstIntersexPeople.pdf> Última Consulta: 02/05/2021

Observatorio Valenciano contra la LGTBIfobia: <http://contralalgtbifobia.es> Última consulta 05/05/2021.

Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa:
https://www.osce.org/files/f/documents/8/f/35776_0.pdf Última Consulta: 02/05/2021

Sindicalistas LGTBI, 2021. *Identidades Trans**: ÀLEC CASANOVA
<https://www.youtube.com/watch?v=NvoJMFoAW4M> Última consulta: 17/06/2021

Unión Europea. 2010. *Recomendación CM/Rec (2010)5 del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre las medidas para combatir la discriminación por motivos de orientación sexual identidad de género*: <https://rm.coe.int/16804e509d> Última Consulta: 02/05/2021

ANEXO Entrevista a la fiscal delegada contra los delitos de odio y la discriminación de Valencia

Susana Gisbert Grifo es la Fiscal delegada contra los delitos de odio y la discriminación de la provincia de Valencia. Esta Área Especializada del Ministerio Fiscal, coordina la actuación de la red de especialistas y promueve la formación y sensibilización para una eficaz respuesta a esta lacra delictiva dirigida a socavar el modelo de convivencia plural y diversa de nuestro Estado social y democrático de derecho.⁹⁸

Ha sido Fiscal delegada de tutela penal de la igualdad y contra la discriminación, Fiscal Portavoz de la Fiscalía Provincial de Valencia y Fiscal especialista de la Sección de Violencia sobre la Mujer, de la Sección de Violencia doméstica y de otras secciones especiales como la de Víctima de delito, Jurado y Criminalidad Informática. Así mismo, fue Vocal electa del Consejo Fiscal como representante de la Unión progresista de Fiscales y candidata a Magistrada del Tribunal Constitucional en 2017 designada de las Cortes Valencianas.

Cuenta con numerosas publicaciones en medios de comunicación y varios reconocimientos a su trayectoria de lucha por la igualdad. Es de destacar su activismo en redes sociales y su faceta como escritora cuya última publicación es “101 valencianas frente a mi espejo”, obra con la que pretende dar voz a todas estas mujeres relacionadas con Valencia que marcaron un hito en sus respectivos ámbitos, y lo hace a través de otros tantos relatos de ficción que bien pudieron ser realidad.

El pasado mes de junio de 2021, durante un acto realizado por la Delegación de Gobierno de Valencia, con relación a la lucha contra los delitos de odio y encuadrado en el mes del orgullo LGBTI, tuve la oportunidad de conocerla. Unos días después mantuvimos una conversación en la que me interesé por ampliar la información sobre los temas tratados en su intervención, los delitos de odio y la infradenuncia.

P ¿Cuáles son las principales causas de la infradenuncia?

R: Hay que tener en cuenta que las personas afectadas por un delito de odio pueden ser personas vulnerables, por tanto, muchas veces desconocen los medios para realizar la denuncia y pueden encontrarse en una situación irregular. También carecen de apoyo familiar y social.

⁹⁸ Ministerio Fiscal de España. Áreas Especializadas. Delitos de odio y discriminación. <https://www.fiscal.es/web/fiscal/-/delitos-de-odio-y-discriminacion>

Otras veces las personas piensan que no se creerá su relato. Se hace mucha formación en sensibilización con FFCCSS y en su mayoría realizan un correcto acompañamiento, pero aún hay personas que desconfían por malas experiencias.

Y en el caso de las personas LGTBI a estos factores se les puede añadir el de que su orientación sexual no es conocida por su entorno y puede suponer una “salida del armario” forzada.

P ¿Cuáles son las cifras respecto al porcentaje de denuncias presentadas?

R: El porcentaje de hechos denunciados es de entre un 3% y un 5% y en la mayoría de los casos no hay autor conocido, por lo que no acaban en el juzgado. La mayoría de los casos se refieren a agresiones físicas y son las personas transexuales las que más agresiones sufren.

En cuanto a las denuncias respecto a los hechos calificados como delitos de odio por LGTBIfobia, estamos al nivel que estaban las denuncias respecto a Violencia de Género hace 10 o 15 años.

P. ¿Qué medio suele utilizar la víctima de un delito de odio para denunciar una agresión?

R. Las personas acuden dependiendo de las circunstancias en las que se producen los hechos, no obstante, la coordinación entre policía y juzgados es muy efectiva así que de cualquier forma surtirá los mismos efectos.

Tengamos en cuenta que finalmente las denuncias acabarán en la Fiscalía, que es la que califica los hechos denunciados como delito de odio.

P. Los datos desagregados por colectivos serían muy útiles a la hora de estudiar las discriminaciones y agresiones hacia las personas LGTBI. En los datos que ofrece el Ministerio del Interior se indica un único concepto que es el de “orientación sexual e identidad de género” y otros estudios funcionan en el mismo sentido.

R. Si, sería muy útil, pero aún no tenemos ese nivel de desagregación. Hay algunos medios como el Informe Raxen que si distinguen entre homofobia y transfobia.

P. Finalmente, en los últimos tiempos están ocurriendo muchas agresiones hacia personas LGTBI en Valencia, por no hablar del asesinato de Samuel y otras agresiones en otras ciudades. ¿Cuál cree que es la causa de este aumento de agresiones? ¿Considera que tiene algo que ver la polémica por la tramitación de la nueva ley LGTBI y TRANS?

R. No creo que la tramitación de las nuevas leyes tenga que ver, si no que es debido al discurso del odio hacia las personas LGTBI que se ha normalizado en las instituciones mediante partidos políticos que no condenan los delitos de odio.

Por otra parte, la situación en otros países también ayuda a reforzar el discurso de odio institucional con casos como el de Hungría que aprueban leyes homófobas que al final acaban salpicando a otros países.

Valencia a 14 de julio de 2021