

# Centros educativos, profesorado LGTBI+ y personas aliadas

---

Encuesta a docentes sobre la situación del profesorado LGTBI+ en el ámbito de  
las enseñanzas regladas no universitarias

## Contenido

Presentación.....	3
Ficha técnica.....	7
Contexto general.....	8
Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI .....	8
Cifras oficiales sobre profesorado de enseñanzas regladas no universitarias.....	11
Caracterización general de la muestra.....	13
Tipología de centro .....	15
Perfil de personas participantes en las respuestas.....	17
Objetivos de investigación .....	21
Tratamiento de la diversidad LGTBI+ y visibilidad del profesorado.....	22
Estado actual del tratamiento de la diversidad LGTBI+ en los centros de enseñanza, según la percepción de docentes .....	22
Medidas llevadas a cabo desde los centros de enseñanza.....	23
Valoración de protocolos de protección a personal LGTBI+ .....	30
Participación en las actividades del Centro.....	31
Visibilidad del profesorado LGTBI+: factor de protección .....	33
Percepción del total de profesorado.....	34
Percepción según profesorado LGTBI+ .....	38
Percepción de posibles riesgos asociados en el profesorado según su condición de persona LGTBI+.....	40
Odio y percepción del odio .....	42
Experiencias de odio .....	43
Perfil de agresores/as y comportamiento .....	46
Medidas tomadas.....	48
Procedimiento de denuncia.....	50
La influencia de medidas de intervención y prevención .....	52
Conclusiones.....	54

ANEXO: situación actual del sistema de la educación reglada no universitaria, de acuerdo con la Ley 4/2023..... 57

## Índice de gráficos

Gráfico 1: distribución de la encuesta según tamaño del hábitat donde trabaja..... 14

Gráfico 2: comparativa de distribución de municipios según número de habitantes..... 14

Gráfico 3: clasificación de centros según etapas educativas..... 15

Gráfico 4: clasificación de centros según titularidad ..... 15

Gráfico 5: clasificación según tipología de contrato..... 16

Gráfico 6: autoidentificación según la relación con la orientación sexual y/o la identidad de género..... 17

Gráfico 7: clasificación según identidad de género ..... 18

Gráfico 8: comparativa según identidad de género o autoidentificación con la orientación sexual y/o la identidad de género ..... 18

Gráfico 9: orientación sexual (en %) ..... 19

Gráfico 10: distribución según grupos de edad ..... 19

Gráfico 11: distribución según número de docentes que trabajan en el centro..... 20

Gráfico 12: relación de medidas llevadas a cabo en los centros de enseñanza..... 23

Gráfico 13: El centro educativo en el que trabajas actualmente cuenta con un protocolo específico para la protección de profesionales LGTBI+ y CCAA ..... 24

Gráfico 14: El centro educativo en el que trabajas actualmente existen programas de educación para la diversidad y CCAA..... 24

Gráfico 15: El centro educativo en el que trabajas actualmente ha promovido el conocimiento del uso de estos protocolos específicos para la protección de profesorado LGTBI+ y CCAA ..... 25

Gráfico 16: En tu centro educativo existe la figura de la coordinación para la igualdad desde la diversidad y CCAA..... 26

Gráfico 17: Durante dos últimos o más años se ha dado formación específica y CCAA..... 26

Gráfico 18: Durante dos últimos o más años se han puesto en marcha medidas específicas y CCAA..... 27

Gráfico 19: % de respuestas afirmativas respecto a "El centro educativo en el que trabajas actualmente existen programas de educación para la diversidad" ..... 28

Gráfico 20: % de respuestas afirmativas respecto a "Durante dos últimos o más años se ha dado formación específica" ..... 28

Gráfico 21: % respuestas afirmativas según titularidad del centro ..... 29

Gráfico 22: distribución de respuestas según variables de existencia de protocolos o conocimiento de éstos y su relación con la pregunta "¿Crees que los protocolos específicos de actuación y prevención del odio, acoso, discriminación y similares son útiles ...?" .....	30
Gráfico 23: distribución de respuestas respecto a elementos de participación en el centro.	31
Gráfico 24: relación entre elementos de participación e identificación con las personas LGTBI+ .....	32
Gráfico 25: A lo largo de tu trayectoria profesional ¿Has trabajado con profesorado LGTBI+? .....	34
Gráfico 26: ¿Cuál crees que es el grado de visibilidad general de los/as/es profesionales LGTBI+ en los centros educativos?.....	34
Gráfico 27: La última vez que tuviste o tienes a un/a compañero/a LGTBI+ ¿Cómo se expresaba respecto de su condición?.....	35
Gráfico 28: % respuestas afirmativas sobre opinión de motivos por los que el profesorado LGTBI+ no es visible .....	36
Gráfico 29: ¿Y cómo crees que se sentía apoyado/a/e y respetado/a/e por el resto de profesorado? Por favor, indica una puntuación en la siguiente escala.....	38
Gráfico 30: ¿Manifiestas tu condición de persona LGTBI+ en el centro educativo donde trabajas? (%) .....	39
Gráfico 31: En el centro educativo donde trabajas habitualmente... ¿A quién revelarías tu condición de persona LGTBI+? (%) .....	39
Gráfico 32: valoración de sentimiento de apoyo del profesorado LGTBI+, en función de profesorado o dirección .....	39
Gráfico 33: En el centro educativo donde trabajas habitualmente... ¿Sientes apoyo por parte del resto de profesorado LGTBI+? .....	40
Gráfico 34: percepción de probabilidad de riesgos (en %) en el centro donde trabaja en la actualidad .....	40
Gráfico 35: experiencia de odio lgtbifóbico en el centro de enseñanza donde trabaja en la actualidad .....	43
Gráfico 36: distribución porcentual según rol y experiencia frente a la lgtbifobia .....	44
Gráfico 37: forma en que se expresa la experiencia de odio en el centro donde trabaja en la actualidad (%).....	45
Gráfico 38: frecuencia (en %) de situaciones de odio lgtbifóbico (en días) en el centro donde trabaja en la actualidad .....	45
Gráfico 39: perfil de agresor/a.....	46
Gráfico 40: duración de la situación de lgtbifobia en días según perfil de alumnado y otros/as integrantes del centro de enseñanza .....	47
Gráfico 41: tipología de confrontación lgtbifóbica según alumnado y profesorado .....	47

Gráfico 42: respuestas afirmativas sobre medidas llevadas a cabo ante situaciones de lgtbifobia (%).....	48
Gráfico 43: relación de medidas tomadas según perfil de agresor/a .....	49
Gráfico 44: ¿Denunciaste la situación?.....	50
Gráfico 45: tipología de ayuda (en %), según recurso.....	50
Gráfico 46: comparativa entre perfil de agresor/a y procedimiento de denuncia según perfil de agresor/a .....	51
Gráfico 47: comparativa entre confrontación y procedimiento de denuncia según perfil de agresor/a.....	51
Gráfico 48: comparativa entre actuación de Equipo Directivo y total de respuestas sobre medidas tomadas .....	52
Gráfico 49: relación entre experiencia como víctima de lgtbifobia y/o testigo y relación de medidas preventivas.....	52

## Presentación

En el año 2002 la Federación estatal de lesbianas, gais, trans, bisexuales, intersexuales y más (FELGTBI+), desarrolló una investigación la situación del profesorado LGTBI+. Esta investigación es el punto de partida, donde se expuso cuál era la situación en relación con experiencias de lgbtifobia, los apoyos que había recibido por el resto de la Comunidad educativa o sus colegas y su visibilidad como persona LGTBI+. Los datos que arrojaban suponían unas conclusiones en las que, entre otras cosas, entraba en cuestión los centros de enseñanza como espacio de libertad de expresión, incluso de seguridad. Como consecuencia de aquella investigación surge éste. Este estudio es pionero: incorpora la novedad a través de esta experiencia de investigación compartida de la Federación estatal de Enseñanza de Comisiones Obreras y FELGTBI+, abordando de manera integral las necesidades del sistema educativo español a partir de la experiencia de su profesorado.

*Se trata de la primera investigación de ámbito sectorial que se realiza tras la aprobación de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. A través de este informe se ofrece una serie de resultados que permite conocer cuál es la situación para establecer prioridades en el ámbito educativo, concretamente en las enseñanzas regladas no universitarias.*

Dicha Ley propone soluciones a estos problemas y, además, contempla una serie de medidas de protección en general y particularmente, un marco de actuación que refuerza la visión de igualdad que implica prevención y protección de la sociedad hacia un colectivo (LGTBI+) que históricamente ha sido víctima de odio y violencia. Este estudio supone el punto de partida para el desarrollo de esta Ley, en la que se puede ver cuál es la situación actual y el abordaje del currículo de las distintas etapas educativas.

2024 es el año temático de la Enseñanza para FELGTBI+. Dado que es la enseñanza contempla entre sus objetivos el desarrollo de una visión crítica de la sociedad, se analiza en el presente informe la situación del profesorado LGTBI+ y aliado en el ámbito de las enseñanzas regladas no universitarias. Son este conjunto de profesionales quienes han de operar en condiciones de seguridad y, al mismo tiempo, son agentes de cambio que facilitan la comprensión de la diferencia. El resultado de esta investigación proporcionará qué tipo de recursos son necesarios y cuál es la situación actual, de acuerdo con la potencialidad en el desarrollo de la Ley 4/2023.

Esta investigación es el inicio de una experiencia conjunta de dos organizaciones implicadas en la necesidad de conocer la realidad y las alternativas ideales en las que habría de expresarse la realidad o las condiciones de trabajo. Dos perspectivas cuyo fin es garantizar los derechos del profesorado.

## Ficha técnica

Ámbito:	España
Trabajo de campo:	10 de enero a 29 de febrero de 2024
Universo:	Profesorado de enseñanzas regladas no universitarias
Tamaño de la muestra:	1020 entrevistas válidas
Instrumento de recogida	Cuestionario estructurado autoadministrado online
Procedimiento de muestreo:	Muestreo no probabilístico bola de nieve, empleando como contactos previos el conjunto de representantes sindicales de las Federaciones de Enseñanza de CCOO.

## Contexto general

Para la elaboración de este apartado, se toma como referencia los siguientes documentos previos:

- La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Los resultados de la investigación sobre personal LGTBI+ de los centros educativos y personas aliadas (2022).
- Las cifras oficiales sobre profesorado de enseñanzas regladas no universitarias, durante el curso 2022 - 2023.

De un lado la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI es el marco de referencia que permitirá elaborar objetivos de investigación para establecer líneas de actuación en la cuestión de la situación de la enseñanza reglada no universitaria en España, los resultados de la investigación realizada por FELGTBI+ (2022) ofrecen una situación previa para elaborar un contraste y las cifras oficiales de profesorado más reciente, permiten dimensionar la realidad que se estudia.

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

La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI<sup>1</sup> (en adelante, Ley 4/2023) contempla en su preámbulo que el objetivo *es desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales (en adelante, LGTBI) erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en España se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad*. Por ello, continua en el siguiente párrafo afirmando que *esta ley define las políticas públicas que garantizarán los derechos de las personas LGTBI y remueve los obstáculos que les impiden ejercer plenamente su ciudadanía*.

Continuando con su desarrollo el Artículo 3 se ocupa de realizar una serie de definiciones entre las que pueden destacar:

*f) Medidas de acción positiva: Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.*

---

<sup>1</sup> Consulta realizada en: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.boe.es/buscar/pdf/2023/BOE-A-2023-5366-consolidado.pdf](https://www.boe.es/buscar/pdf/2023/BOE-A-2023-5366-consolidado.pdf)



*m) LGTBIfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.*

Por otro lado, en el Título I, Capítulo II, Sección 3ª se recogen una serie de medidas en el ámbito laboral, entre las que, por el objeto de esta investigación destaca:

*f) Velar por el cumplimiento efectivo de los derechos a la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras LGTBI, en el ámbito laboral, a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y otros órganos competentes. Para ello, se fomentará la formación especializada para el personal de inspección.*

*g) Promocionar medidas para la igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en las convocatorias de subvenciones de fomento del empleo.*

*h) Impulsar la elaboración de códigos éticos y protocolos en las Administraciones públicas y en las empresas que contemplen medidas de protección frente a toda discriminación por razón de las causas previstas en esta ley.*

En este mismo Título I y Capítulo II, la Sección 5ª está dedicada a las medidas en el ámbito de la educación. Concretamente:

#### **Artículo 20. Diversidad LGTBI en el ámbito educativo.**

*1. El Gobierno, en el marco de lo dispuesto en el artículo 27 de la Constitución y en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, incluirá entre los aspectos básicos del currículo de las distintas etapas educativas, el principio de igualdad de trato y no discriminación por las causas previstas en esta ley y el conocimiento y respeto de la diversidad sexual, de género y familiar de las personas LGTBI.*

*2. (...) Se incluirán también dichos contenidos en los proyectos de dirección que se presenten en los concursos de méritos para la selección del personal director de los centros públicos.*

*(...)*

#### **Artículo 21. Deberes de las Administraciones educativas.**

*1. Las Administraciones educativas, en el ámbito de sus competencias:*

*a) Colaborarán con los centros educativos en las acciones dirigidas a fomentar el respeto a la diversidad sexual, de género y familiar de las personas LGTBI.*

*b) Promoverán, en el marco de lo dispuesto en los artículos 121 y 124 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, la inclusión, en los proyectos educativos de los centros y en sus normas de organización, funcionamiento y convivencia, de la aplicación de protocolos de prevención del acoso y ciberacoso escolar, teniendo en cuenta el acoso por LGTBIfobia.*

*c) Impulsarán la adopción de planes de coeducación y diversidad que contemplen, entre otras, acciones relacionadas con la formación del profesorado en atención al respeto a la diversidad sexual, de género y familiar de las personas LGTBI.*

(...)

**Artículo 22. Formación en el ámbito docente y educativo.**

*El Gobierno y las Administraciones educativas, en el ejercicio de sus respectivas competencias en la formación inicial y continua del profesorado, incorporarán contenidos dirigidos a la formación en materia de diversidad sexual, de género y familiar de las personas LGTBI con el fin de capacitarlo para:*

*a) Fomentar el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI.*

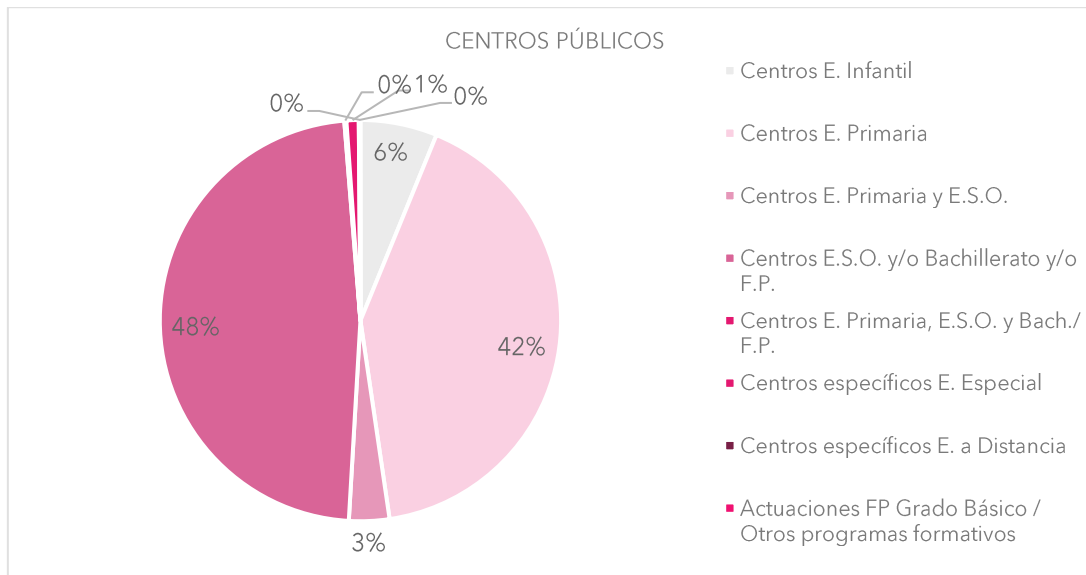
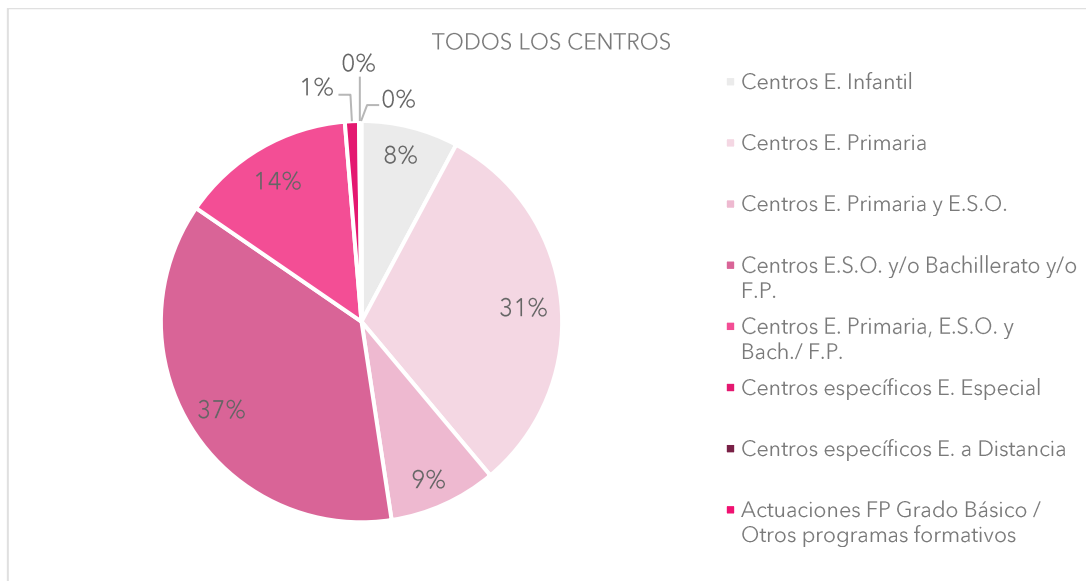
(...)

**Artículo 24. Programas de información en el ámbito educativo.**

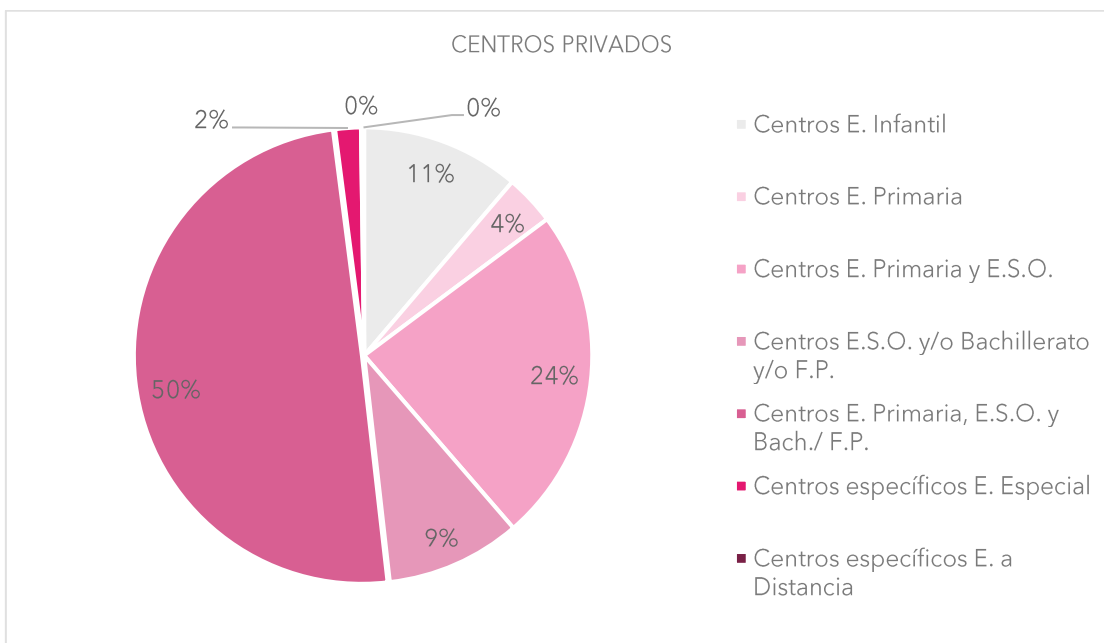
*Las Administraciones educativas, en el ámbito de sus competencias, promoverán la aplicación de programas de información dirigidos al alumnado, a sus familias y al personal de centros educativos con el objetivo de divulgar las distintas realidades sexo-afectivas y familiares y combatir la discriminación de las personas LGTBI y sus familias por las causas previstas en esta ley, con especial atención a la realidad de las personas trans e intersexuales. Se fomentará que estos programas se realicen en colaboración con las organizaciones representativas de los intereses de las personas LGTBI, así como con la Comunidad Educativa.*

## Cifras oficiales sobre profesorado de enseñanzas regladas no universitarias

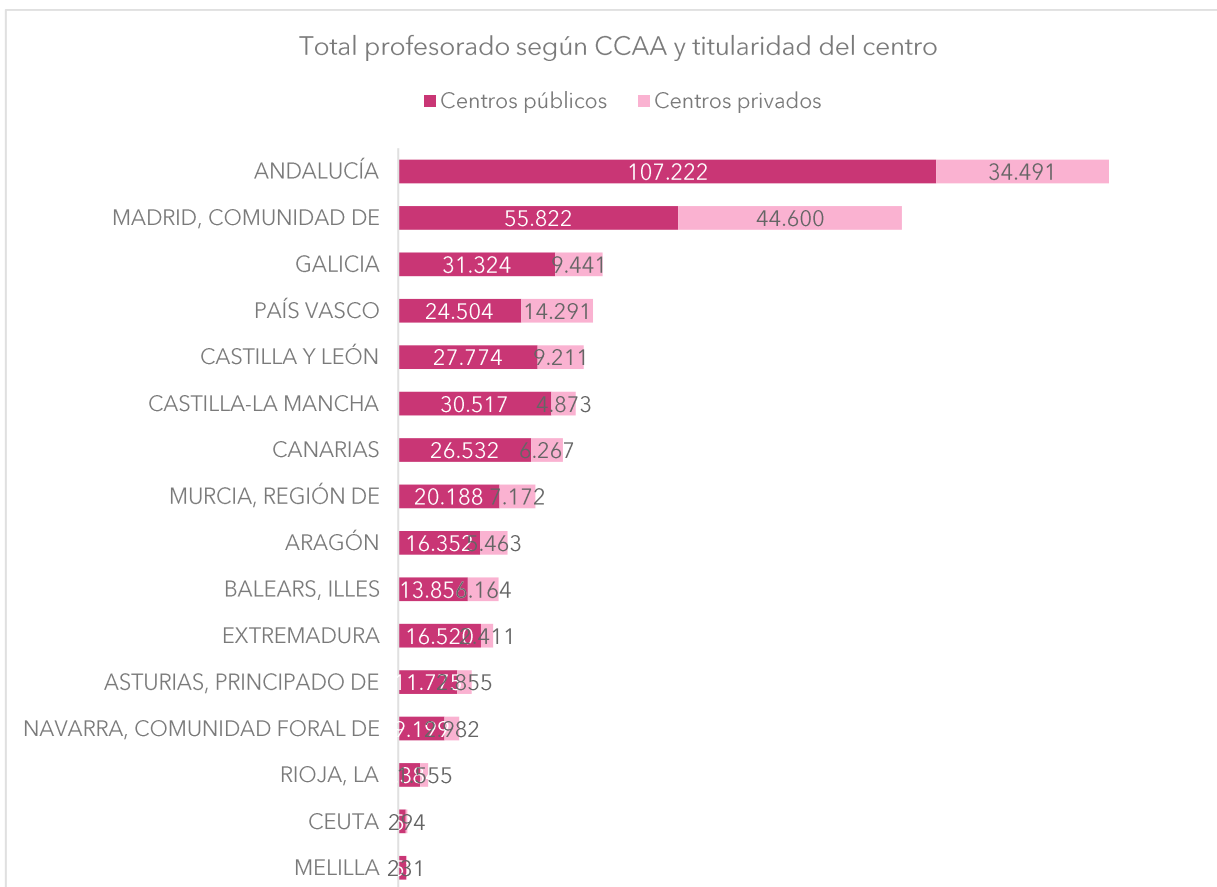
Los datos ofrecidos por la Subdirección General de Estadística y Estudios del Ministerio de Educación y Formación Profesional (2023)<sup>2</sup> muestran que durante este periodo existían 551.315 docentes, siendo un 72,37% profesorado adscrito a centros públicos y un 27,63% a centros privados. La distribución según tipología de centro y titularidad se expresa en los siguientes gráficos:



<sup>2</sup> Información obtenida en: <https://www.educacionyfp.gob.es/servicios-al-ciudadano/estadisticas/no-universitaria/profesorado/estadistica/2022-2023-da.html>, de la tabla ENSEÑANZAS NO UNIVERSITARIAS / ESTADÍSTICA DEL PROFESORADO Y OTRO PERSONAL / CURSO 2022-2023. DATOS AVANCE. Consulta realizada el 26 de marzo de 2024.



En cuanto a la distribución según Comunidad Autónoma, los datos señalan que las CCAA (con la ausencia de datos de la Comunidad Valenciana y Cataluña) con mayor número de profesorado son Andalucía, Madrid, Galicia y País Vasco.



## Caracterización general de la muestra

### AVANCE DE INFORMACIÓN

Los valores respecto al tamaño del hábitat tienen unos porcentajes similares a los datos del Padrón Municipal a 1 de enero de 2021, siendo prácticamente idénticos en las grandes ciudades. La excepción está en los municipios entre 20.001 a 50.000 habitantes, donde los datos oficiales superan los 16 puntos porcentuales.

En cuanto a la tipología de centro existe un predominio en las respuestas de profesionales que trabajan en IES. Concretamente un 60%.

La titularidad del centro es abrumadoramente es de centros públicos. Un 91% pertenece a estos centros, seguido de un 9% de centros concertados.

Existe un 45% de respuestas de personas aliadas LGTBI+, un 41% de personas LGTBI+ y un 14% que no se sienten aliadas ni son LGTBI+. En cuanto al género, la distribución de población que más se asemeja a las cifras oficiales es la de personas aliadas.

Han participado en esta encuesta 1.020 docentes, pertenecientes a las siguientes Comunidades Autónomas:

- Andalucía
- Aragón
- Canarias
- Cantabria
- Castilla La Mancha
- Castilla y León
- Cataluña
- Comunidad de Madrid
- Comunidad Foral de Navarra
- Comunidad Valenciana
- Extremadura
- Galicia
- Illes Balears
- La Rioja
- País Vasco
- Principado de Asturias
- Región de Murcia

No se ha registrado información de Ceuta y Melilla.

Gráfico 1: distribución de la encuesta según tamaño del hábitat donde trabaja

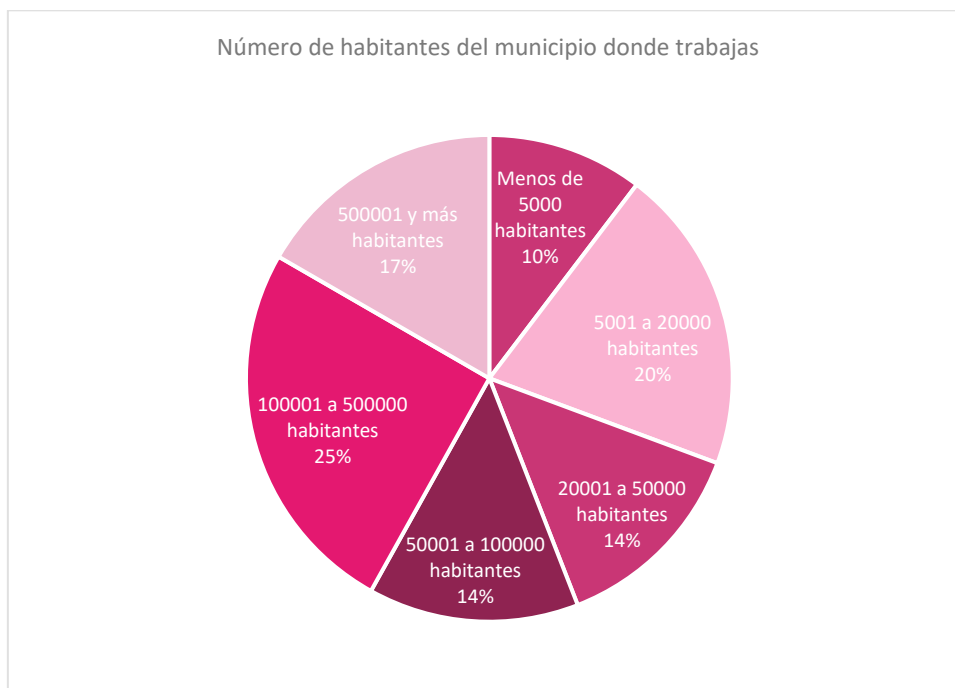
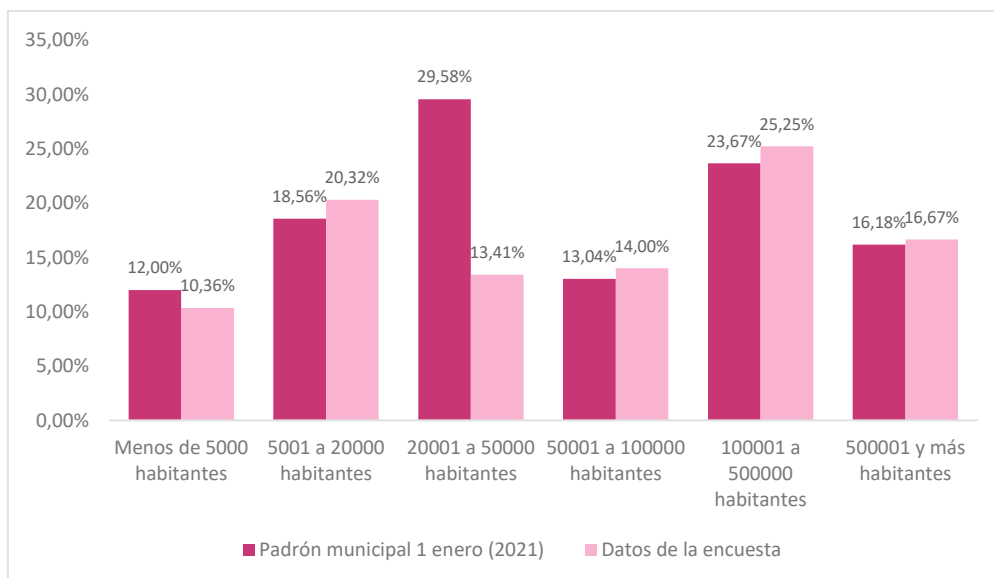


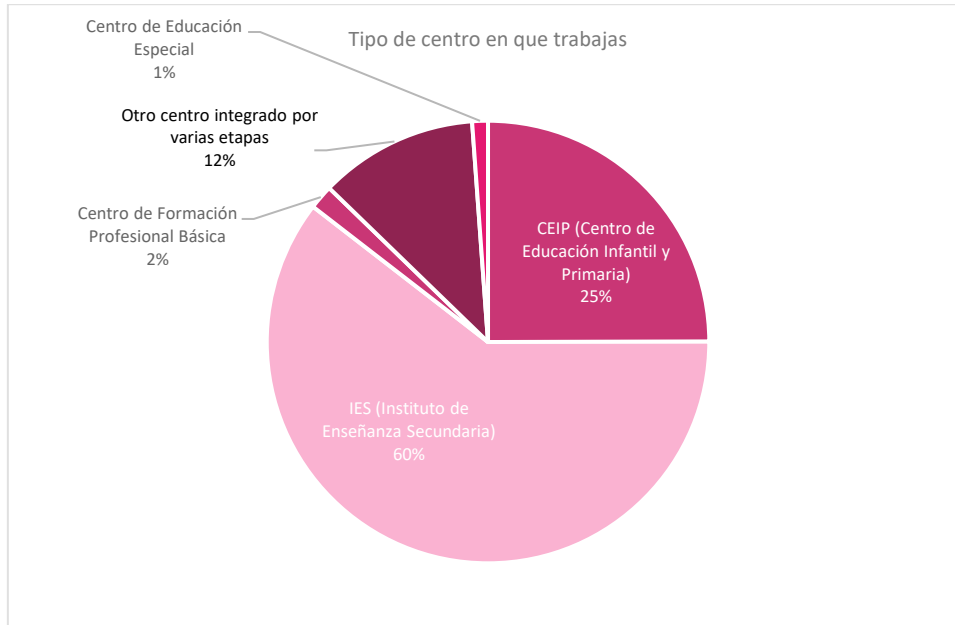
Gráfico 2: comparativa de distribución de municipios según número de habitantes



Según los datos del Gráfico 2, existe una distribución aproximadamente homogénea de población, tanto de población general, como de personas que han respondido a la encuesta. Ningún grupo de la distribución supera los dos puntos porcentuales, salvo el de los 20.001 a 50.000 habitantes, donde pasa de un 29,58% del total de población (total población en 2021) a un 13,41% de la distribución de la muestra, es decir, con un 16,17% de diferencia.

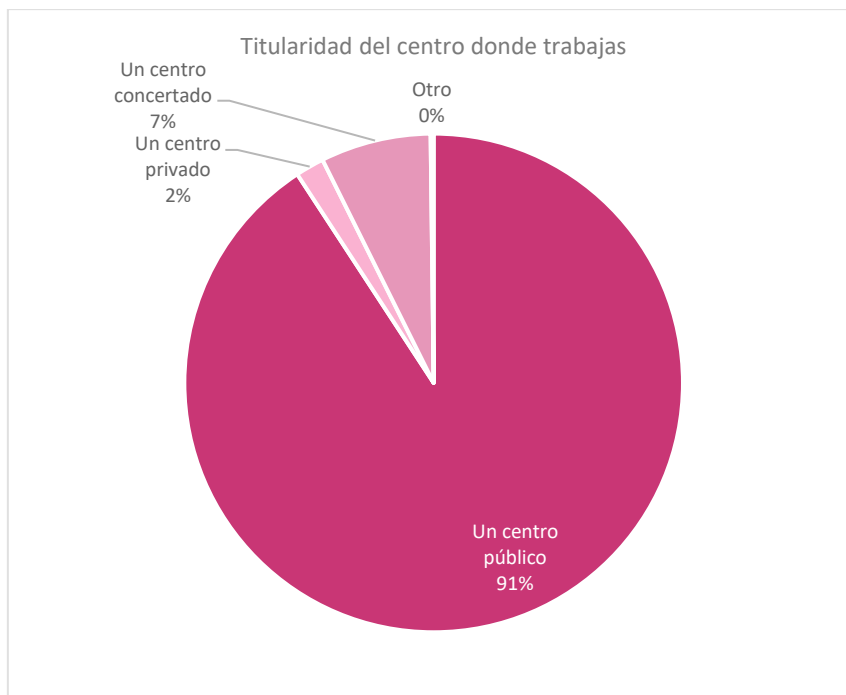
## Tipología de centro

Gráfico 3: clasificación de centros según etapas educativas



El 60% de las respuestas corresponde a profesorado que trabaja en IES, seguido de quienes trabajan en CEIP (25%). En el primer caso un 23,53% más que la distribución de datos oficiales.

Gráfico 4: clasificación de centros según titularidad

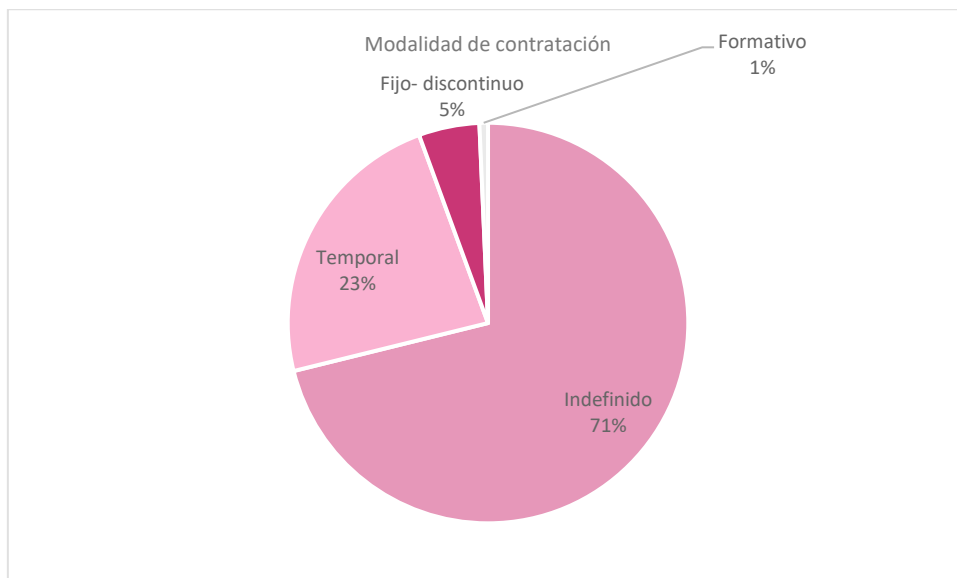


Un 91% de las respuestas corresponden a personas que trabajan en centros públicos de enseñanza. Del total de centros no públicos, un 41,1% es religioso concertado, un 55,6% es laico concertado y un 3,3% es laico no concertado. No se han registrado respuestas de centros religiosos no concertados.

En relación con los datos oficiales más recientes (datos provisionales del curso académico 2022 - 2023) su distribución según titularidad de centro es inferior en el caso de los centros públicos (72,37%), es decir, la encuesta cuenta con 18,63 puntos porcentuales menos que los datos oficiales.

Un 71% de las personas participantes cuentan con un contrato indefinido (funcionariado), seguida de un 23% de contrataciones temporales (o funcionariado interino), un 5% con contratos fijos- discontinuos y un 1% con contratos formativos.

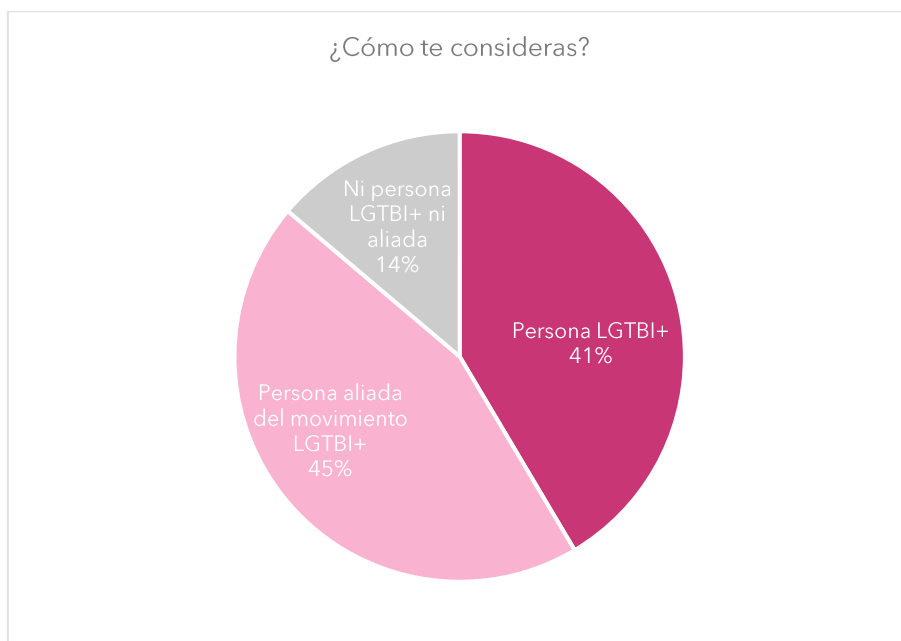
Gráfico 5: clasificación según tipología de contrato





## Perfil de personas participantes en las respuestas

Gráfico 6: autoidentificación según la relación con la orientación sexual y/o la identidad de género



Un 41% de las personas que ha participado en esta encuesta se considera LGTBI+. Del 59% restante, un 45% son considera persona aliada del movimiento LGTBI+ y un 14% no se considera ninguna de las opciones anteriores.

La distribución según género de los datos sobre enseñanzas del régimen general no universitario reflejan una presencia femenina amplia (72,3%), frente al 27,7% de hombres<sup>3</sup>. Este dato se reduce en el caso de esta encuesta, donde la presencia de mujeres (cis y trans) no supera el 61%, mientras que el de hombres llega hasta el 37,5% y las personas no binarias alcanzan el 3%.

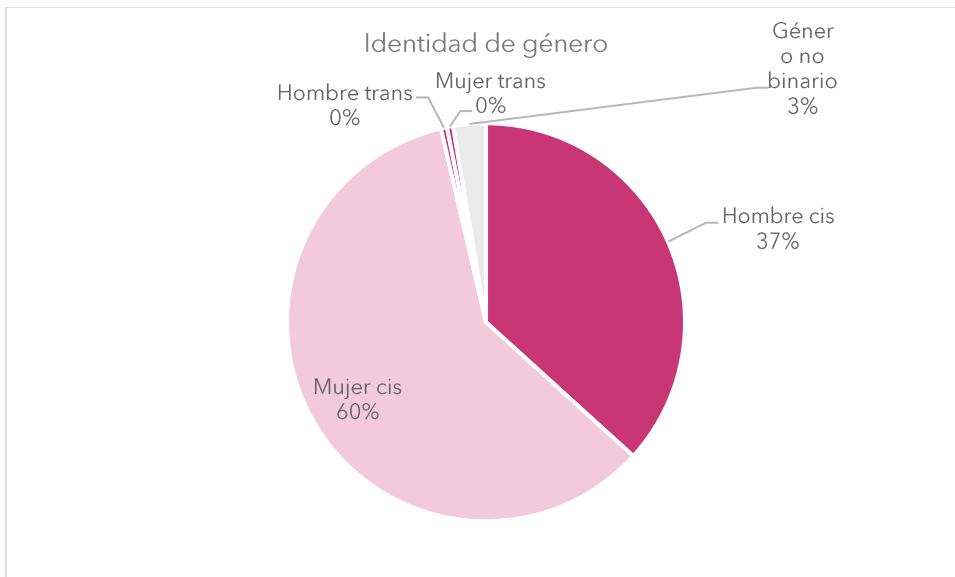
<sup>3</sup> Fuente:

[https://www.ine.es/ss/Satellite?c=INESeccion\\_C&param3=1259924822888&p=1254+35110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&cid=1259925481851&L=0](https://www.ine.es/ss/Satellite?c=INESeccion_C&param3=1259924822888&p=1254+35110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&cid=1259925481851&L=0)

chrome-

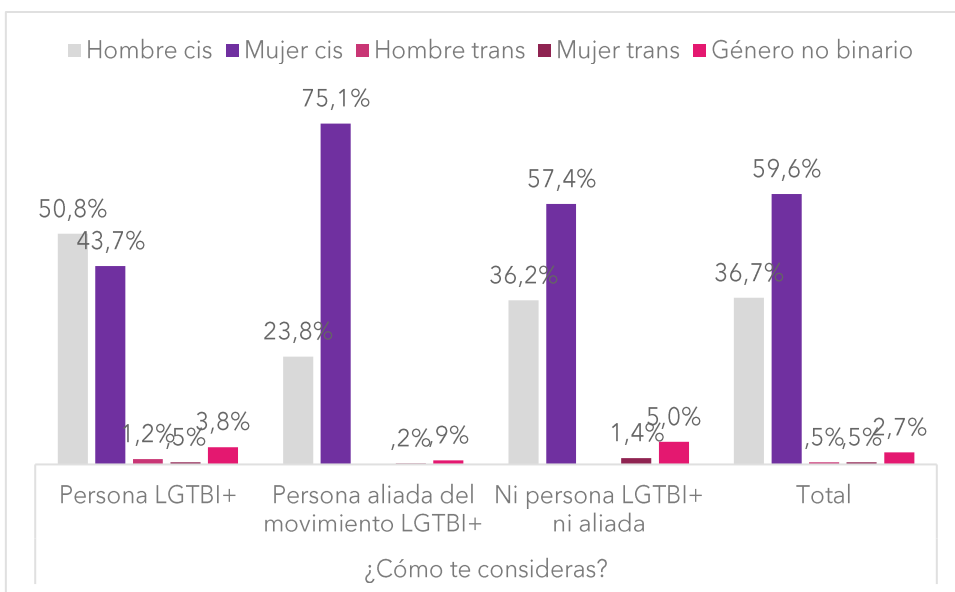
extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:2ba7e23e-70f6-4834-8c26-f566d03c920c/distribporctreggen.pdf . Consulta realizada el 1 de abril de 2024.

Gráfico 7: clasificación según identidad de género



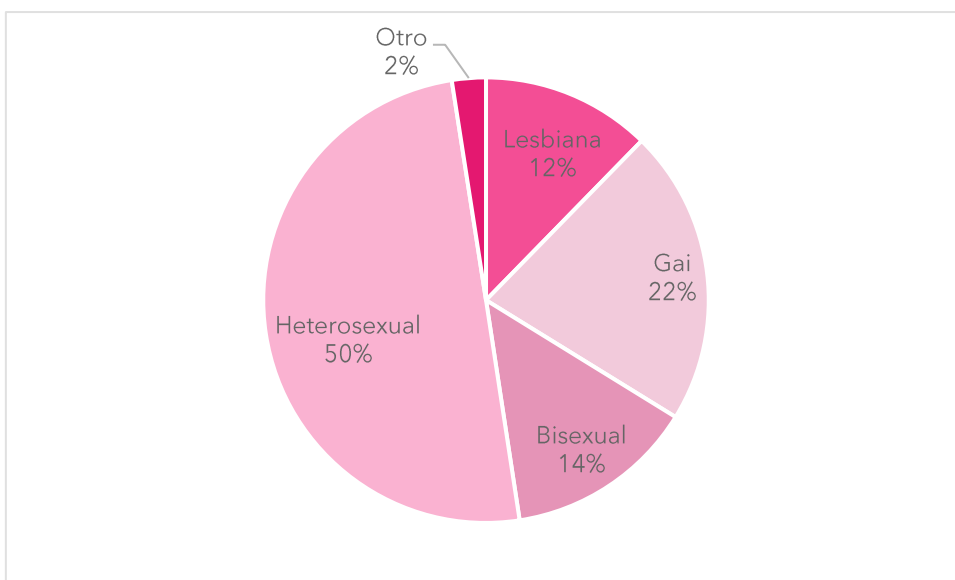
La distribución según género y rol de personas LGTBI+, aliadas o ninguna de estas dos situaciones aporta diferencias significativas. La fuerte presencia masculina en el caso de empleados/as LGTBI+ es una circunstancia habitual de la que no escapa este sector, en el ámbito de este sector supone más de la mitad (50,8%). En el resto de opciones se continúa la dinámica habitual con la presencia importante de mujeres cis, donde siempre es superior. El grupo que se aproxima más a los datos oficiales de población (72,3% de mujeres y 27,8% de hombres) es el de personas aliadas, con un 75,1% de mujeres cis, que junto al total de mujeres representaría un 75,3% (dos puntos porcentuales por encima del total) y el de hombres un 23,8% (4 puntos porcentuales por debajo del total).

Gráfico 8: comparativa según identidad de género o autoidentificación con la orientación sexual y/o la identidad de género



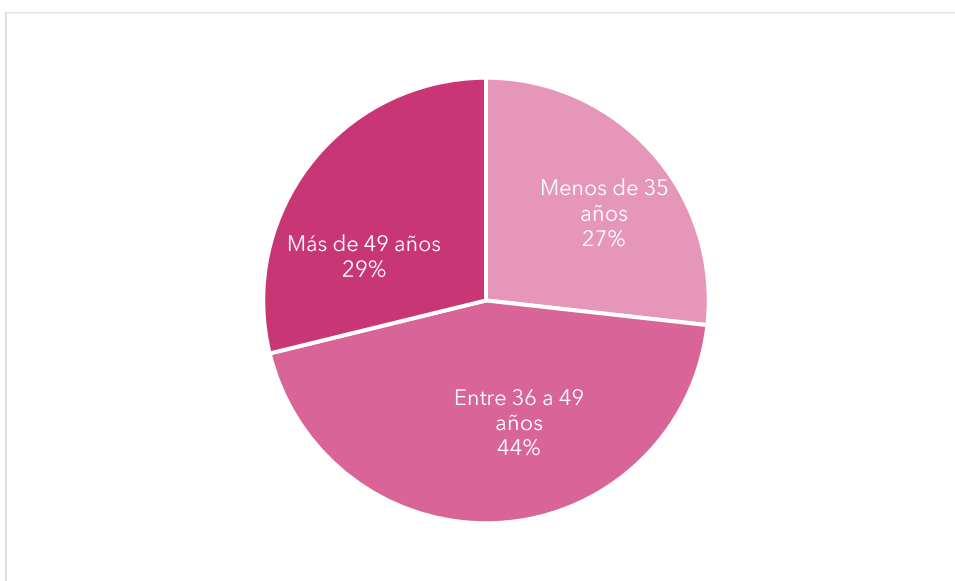
En cuanto a la orientación sexual, existe un predominio de personas heterosexuales (50, seguido de gays (22%), bisexuales (14%), lesbianas (12%) y "otro" (2%).

Gráfico 9: orientación sexual (en %)



La edad de personas participantes se ha distribuido en 3 grupos: menos de 35 años, de 36 a 49 años y 49 y más años.

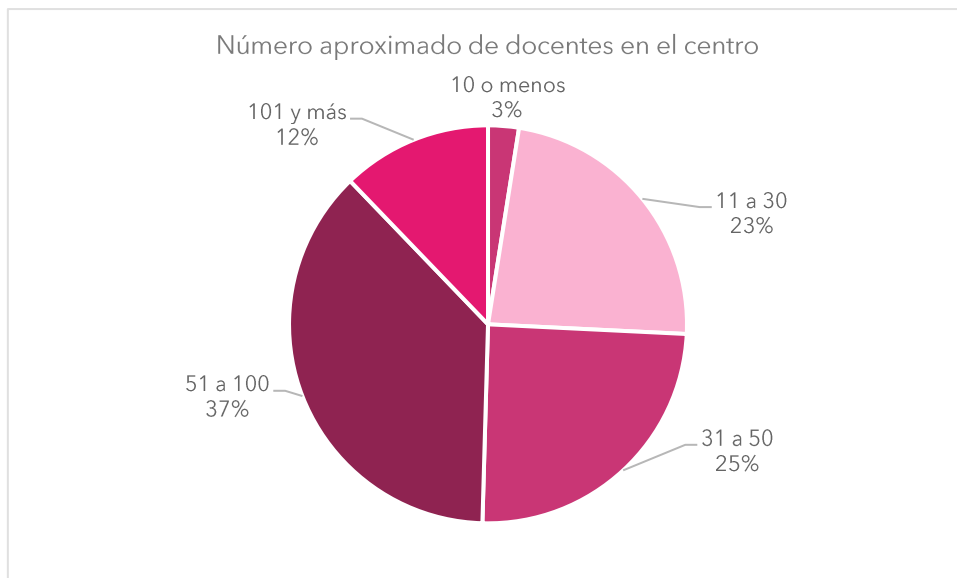
Gráfico 10: distribución según grupos de edad



La distribución según edades manifiesta una relativa distribución, siendo el grupo más numeroso el de 36 a 49 años (44%).

Con un número medio de 67 docentes por centro, la distribución es de un 37% de docentes cuyos centros tienen entre 51 y 100 docentes, un 25% de 31 a 50, un 23% de 11 a 30, un 12% de 100 y más y un 3% de 10 o menos docentes.

Gráfico 11: distribución según número de docentes que trabajan en el centro



## Objetivos de investigación

La finalidad de esta investigación es conocer la realidad en relación con la Ley 4/2023, así como en las medidas específicas en los ámbitos laboral y educativo, los objetivos son:

1. Evaluar el potencial de la implementación de medidas de acción positiva según lo establecido en la Ley 4/2023 en la reducción de la discriminación y desventajas sociales experimentadas por las personas LGTBI en España
2. Determinar el nivel en el que los profesionales LGTBI+ pueden manifestar su identidad de género u orientación sexual libremente en su ejercicio profesional diario
3. Analizar el impacto de los códigos éticos y protocolos implementados para prevenir la discriminación por motivos LGTBI, evaluando su efectividad en la protección de los derechos de los/as docentes LGTBI+
4. Investigar la integración y aplicación de la diversidad LGTBI en el ámbito educativo, examinando la inclusión de contenidos sobre diversidad sexual, de género y familiar en el currículo escolar y en los proyectos educativos de los centros públicos
5. Analizar la implementación y eficacia de los programas de información en el ámbito educativo, dirigidos al alumnado, sus familias y el personal docente, con el propósito de divulgar las distintas realidades sexo-afectivas y familiares, y combatir la discriminación por motivos LGTBI, prestando especial atención a la realidad de las personas trans e intersexuales.

## Tratamiento de la diversidad LGTBI+ y visibilidad del profesorado

### Estado actual del tratamiento de la diversidad LGTBI+ en los centros de enseñanza, según la percepción de docentes

#### AVANCE DE INFORMACIÓN

Un 71% de las personas que ha respondido afirma que en sus centros existen programas de atención a la diversidad LGTBI+. El resto de opciones de pregunta no supera el 50% de respuestas afirmativas.

Se observan diferencias y niveles de implantación según CCAA donde el personal docente ejerce su actividad.

La titularidad del Centro también mantiene elementos diferenciados fundamentalmente en materia formativa y la puesta en marcha y formación en protocolos de protección al profesorado LGTBI+.

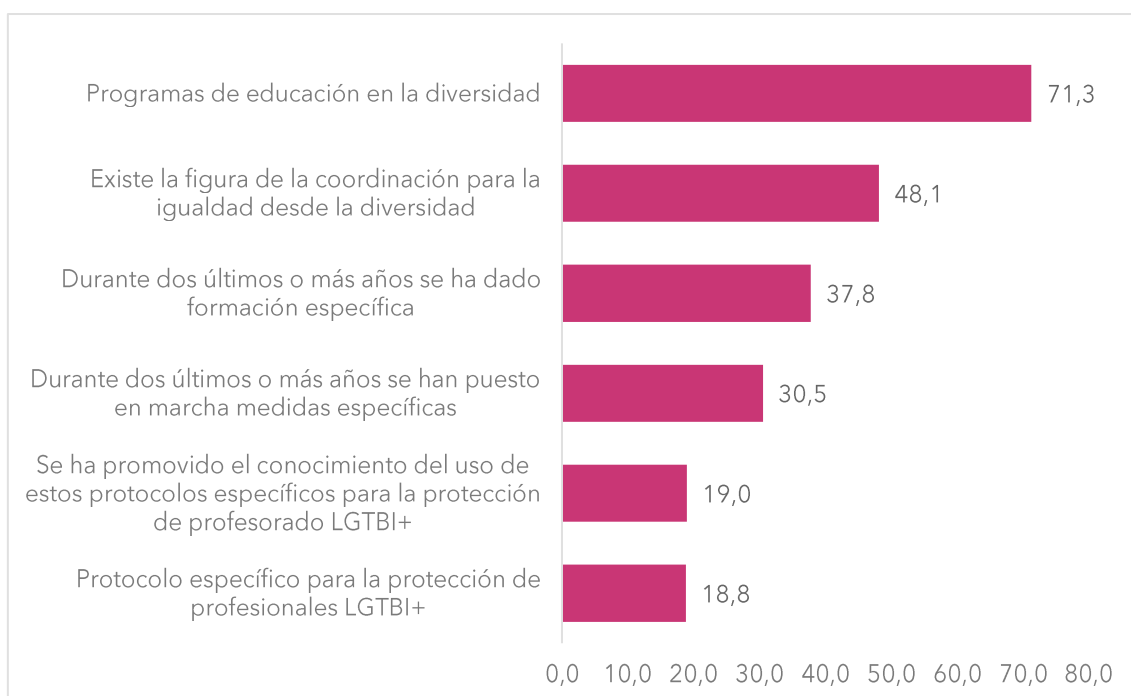
La tipología de centro también es importante para comprender la intensidad con la que se realizan actividades. Básicamente se asocia la diversidad familiar a CEIP y formación al profesorado, promoción de actividades en torno a la diversidad y atención al alumnado LGTBI+ en IES y prevención del bullying lgtbifóbico en CEIP.

Se detecta una fuerte presencia femenina en la promoción de estas actividades, siendo las lesbianas los principales referentes en la comunidad educativa.

## Medidas llevadas a cabo desde los centros de enseñanza

Este conjunto de preguntas mide la percepción de los/as docentes en relación a las medidas llevadas a cabo en los centros de enseñanza. Entre las opciones sobre la pregunta de medidas llevadas a cabo desde los centros de enseñanza, destaca el de Programas de educación en la diversidad, con el 71,3% de las respuestas afirmativas. Entre las opciones siguientes, ninguna supera el 50%, siendo las más relevantes las de la figura de la coordinación para la igualdad desde la diversidad (48,1%), la formación específica impartida en los dos últimos años (37,8%), hasta la existencia de protocolos específicos para la protección de profesionales LGTBI+ (18,8%).

Gráfico 12: relación de medidas llevadas a cabo en los centros de enseñanza



Estas respuestas varían según la CCAA desde donde se responde. Adelantándonos a los resultados, la percepción no va asociada necesariamente a la existencia de legislación autonómica. Es posible que la acción desde la autonomía de los centros o la voluntad de las Consejerías de llevarlas a cabo implique una mayor influencia.

Es decir, en relación con la Ley 4/2023 y el marco competencial de las Comunidades Autónomas existe una asociación de variables que pone de manifiesto los desequilibrios existentes, observándose diferentes niveles de implantación, independientemente (incluso) de la implantación de legislación autonómica. En concreto:

- La **percepción de existencia de protocolo específico para la protección de profesionales LGTBI+ (Gráfico 13)**: las CCAA con mayor % de respuesta son Navarra, País Vasco y Canarias. Las que se encuentran por debajo del total son: Extremadura (no se registran respuestas), La Rioja, Castilla y León, Andalucía, Aragón, Castilla La Mancha, Comunidad Valenciana y Comunidad de Madrid.

- En relación a la **promoción de dichos protocolos (Gráfico 15)**, el País Vasco y el Principado de Asturias, seguidos de Baleares y Canarias, cuentan con mayores porcentajes, aunque el superior es del 36,4%. Por debajo del total se encuentran Castilla y León, Cantabria, La Rioja, Andalucía, Comunidad Valenciana, Castilla La Mancha, Cataluña y Comunidad de Madrid.
- Existencia de la **figura de coordinación de igualdad desde la diversidad (Gráfico 16)**, destacan Canarias, Aragón y Comunidad Valenciana. Por debajo del porcentaje total se sitúan: La Rioja, Castilla La Mancha, Comunidad de Madrid, Extremadura, Castilla y León, Cataluña, Galicia, País Vasco y Principado de Asturias.
- La **existencia de programas de diversidad (Gráfico 14)**. Cabe destacar el 100% de respuestas de la Comunidad Foral de Navarra o el 91,4% del Principado de Asturias. Por debajo del total se encuentra Extremadura, La Rioja, Región de Murcia, Castilla y León, Castilla La Mancha, Baleares, Comunidad de Madrid, Cataluña y Galicia.
- En cuanto a las acciones realizadas en los dos últimos años:
  - **Formación específica (Gráfico 17)**: los porcentajes más elevados se sitúan en Canarias, Comunidad Valenciana y Principado de Asturias. Los porcentajes más bajos están en Baleares, Murcia, Castilla y León, Navarra, Cataluña, Cantabria, Castilla La Mancha, Comunidad de Madrid y Andalucía.
  - En cuanto a **medidas específicas (Gráfico 18)** destacan Canarias, Navarra y Aragón. Por debajo del porcentaje estarían: Castilla y León, Cantabria, Baleares, Castilla La Mancha, Andalucía, Comunidad de Madrid, Cataluña y La Rioja.

Gráfico 13: El centro educativo en el que trabajas actualmente cuenta con un protocolo específico para la protección de profesionales LGTBI+ y CCAA

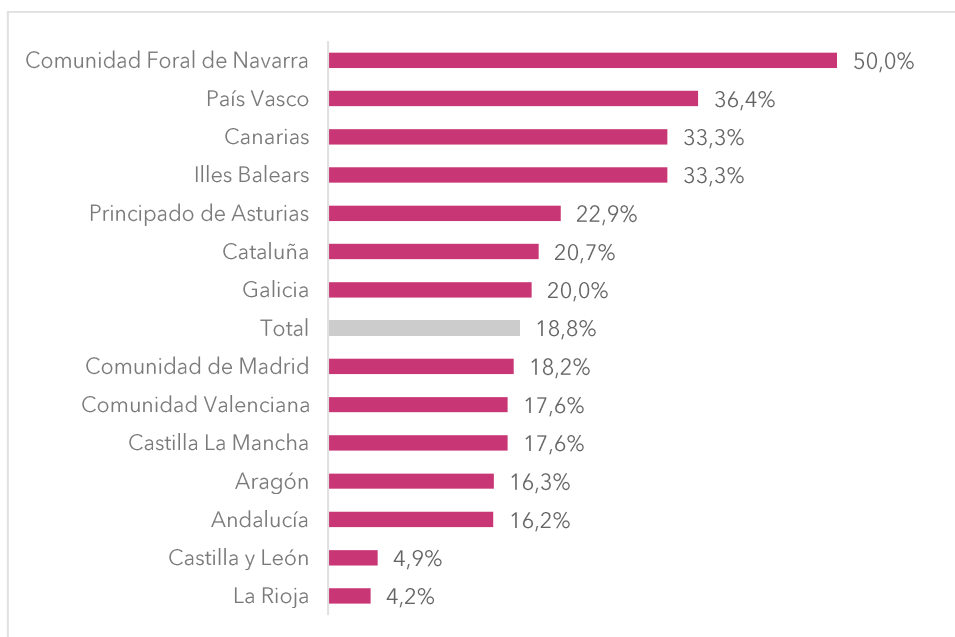


Gráfico 14: El centro educativo en el que trabajas actualmente existen programas de educación para la diversidad y CCAA



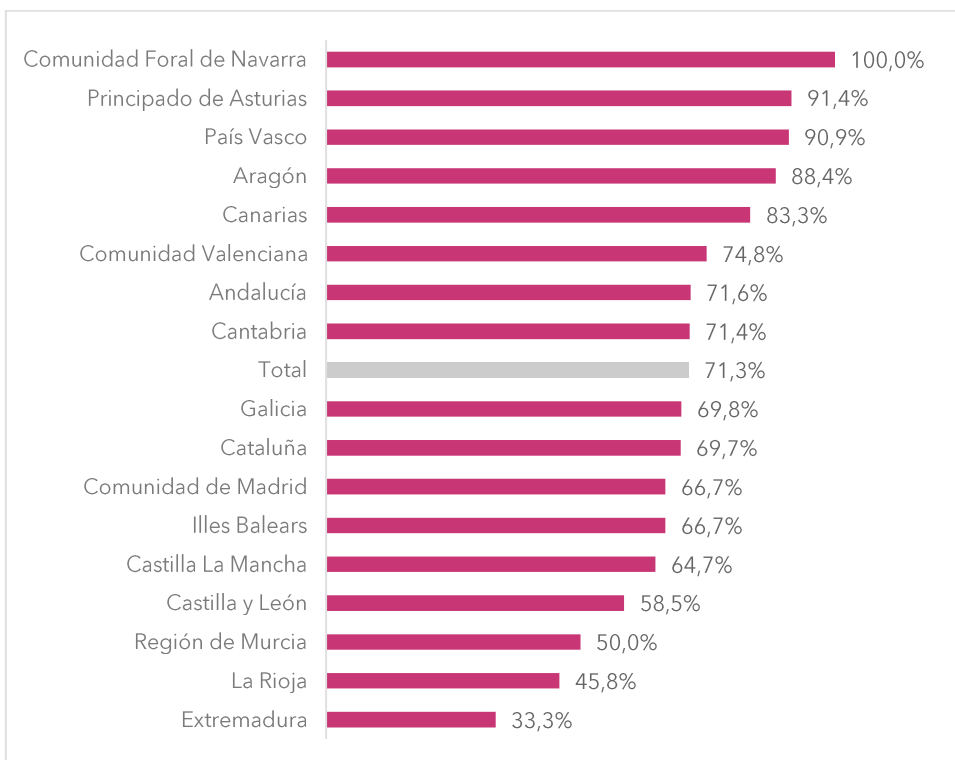


Gráfico 15: El centro educativo en el que trabajas actualmente ha promovido el conocimiento del uso de estos protocolos específicos para la protección de profesorado LGBTI+ y CCAA

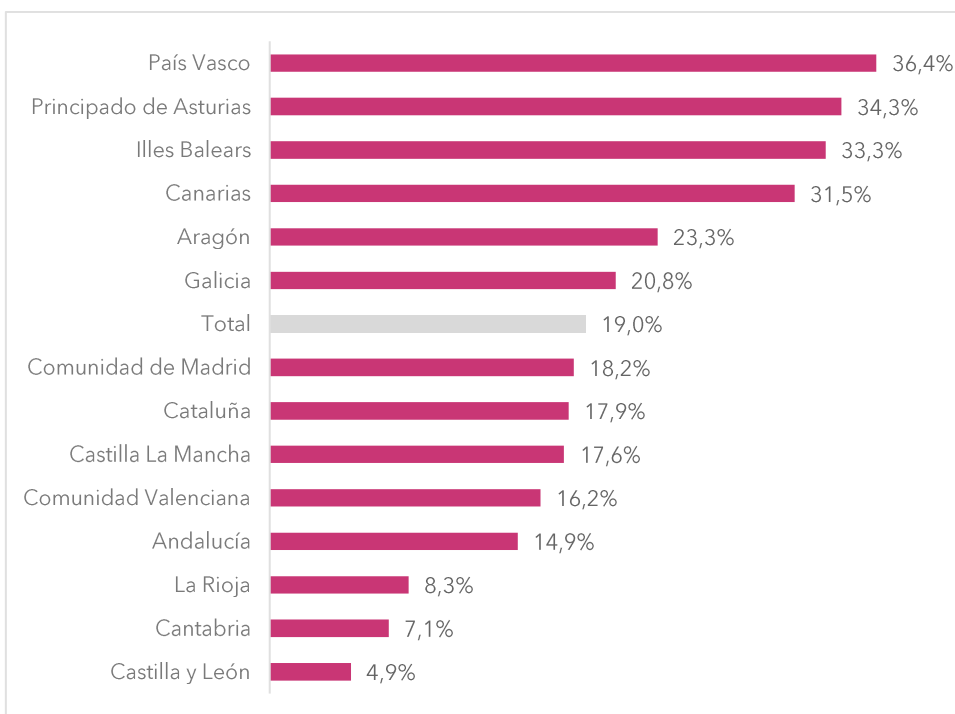


Gráfico 16: En tu centro educativo existe la figura de la coordinación para la igualdad desde la diversidad y CCAA

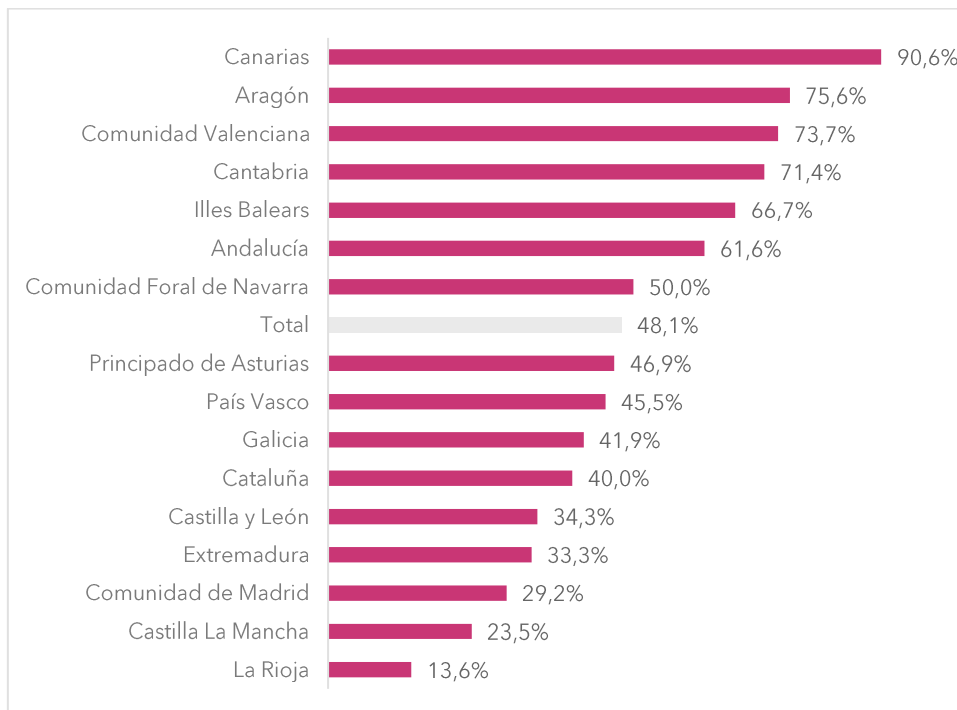


Gráfico 17: Durante dos últimos o más años se ha dado formación específica y CCAA

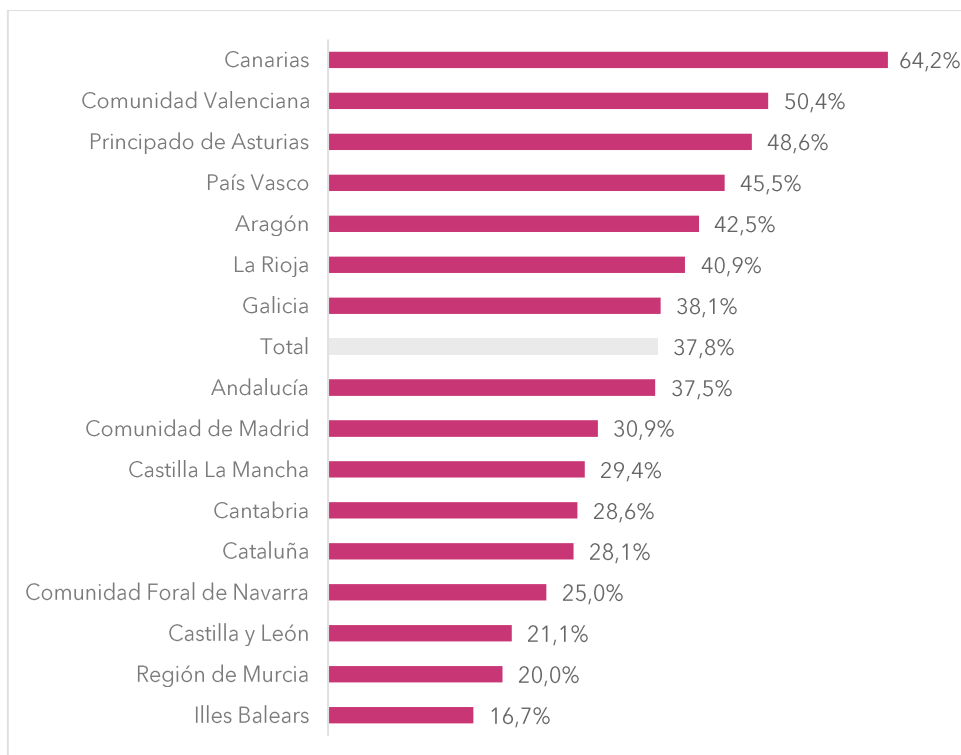
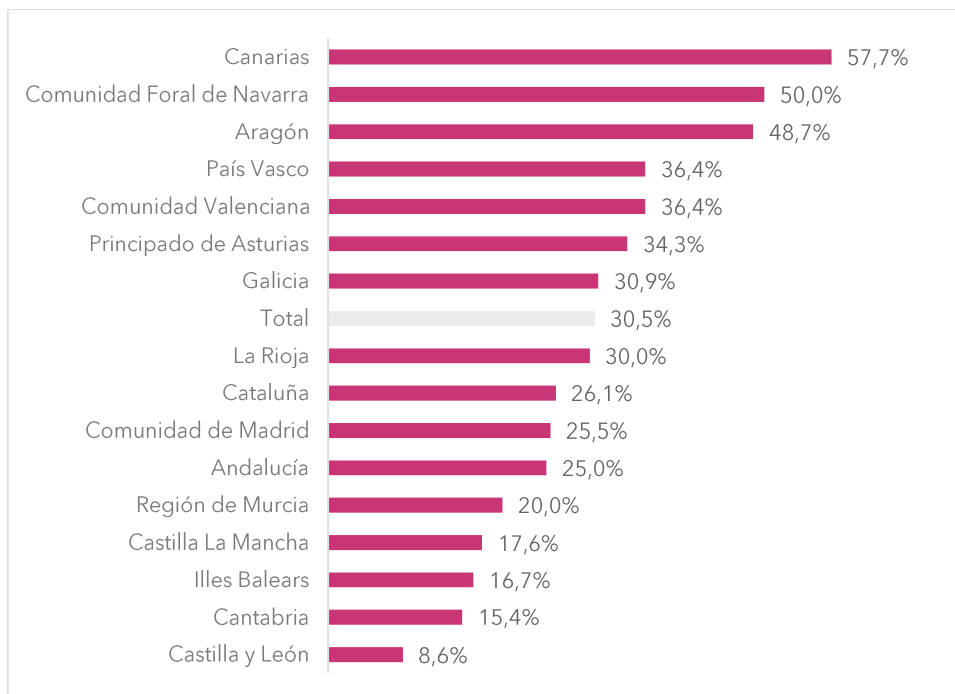


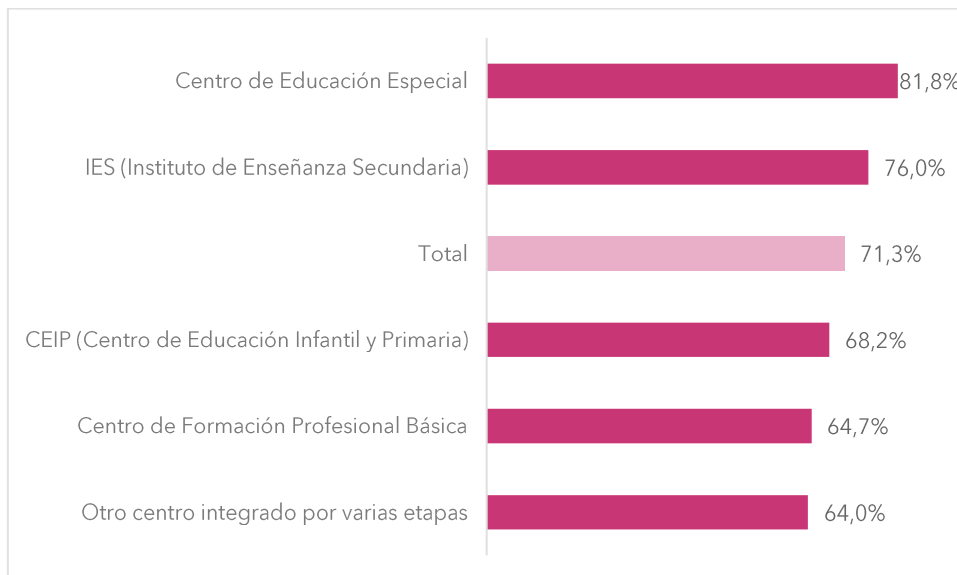
Gráfico 18: Durante dos últimos o más años se han puesto en marcha medidas específicas y CCAA



Atendiendo a estos hallazgos y observando diferencias significativas ¿Dónde se trabaja más la diversidad LGTBI+ y dónde menos?

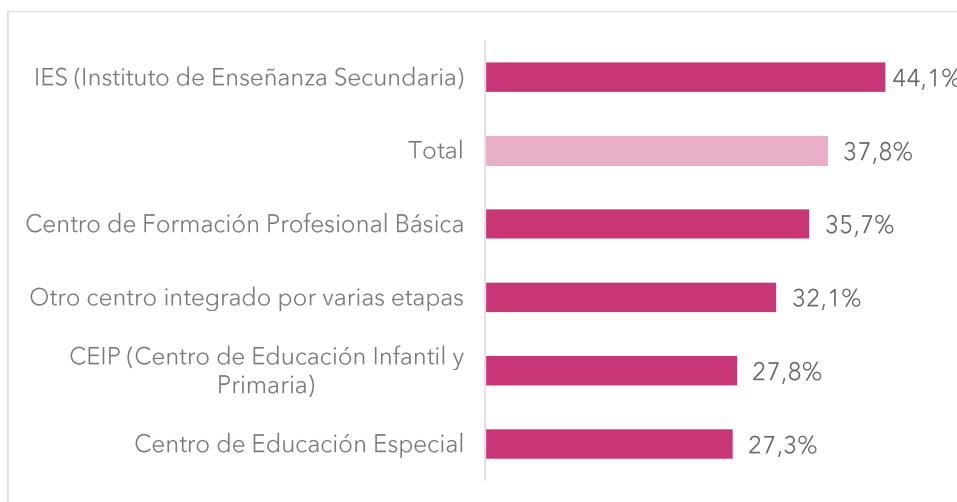
Como temática dirigida a la materia curricular, donde más se aborda esta cuestión es en los Centros de Educación Especial e IES. La causa puede estar asociada con el periodo de madurez del alumnado. Sin embargo, por debajo del porcentaje de total de respuestas se encuentran los CEIP, con porcentajes superiores a los centros de Formación Profesional Básica u otros centros integrados por varias etapas.

Gráfico 19: % de respuestas afirmativas respecto a "El centro educativo en el que trabajas actualmente existen programas de educación para la diversidad"



Sin embargo, esta dinámica es distinta cuando se pregunta por la formación específica recibida en los dos últimos años. En ningún caso las respuestas afirmativas superan el 50%, alcanzando el 44,1% las personas que trabajan en IES. Por debajo del total están los Centros de Formación Profesional Básica, Centros integrados por varias etapas, CEIP y Centros de educación especial. En conclusión, parece indicar que se trata más de estrategias que el profesorado desarrolla, que el acompañamiento de elementos de formación para el desarrollo de esta tipología de materia curricular.

Gráfico 20: % de respuestas afirmativas respecto a "Durante dos últimos o más años se ha dado formación específica"

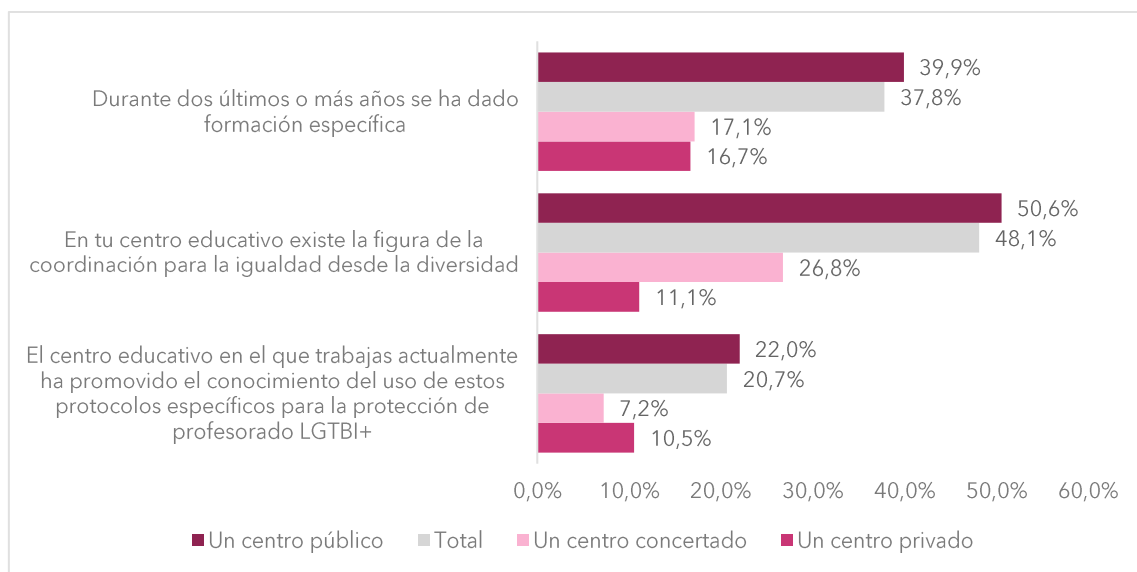


Otro aspecto diferenciador es la titularidad del centro. La titularidad pública, privada sostenida con fondos públicos y centro privado manifiestan dinámicas características en cuanto a la figura de la coordinación desde la diversidad, la promoción del conocimiento de protocolos para el profesorado y la formación específica en los dos últimos años en esta materia.

De la distribución entre medidas implementadas y titularidad de centro aparece información importante. Sólo la respuesta referida a la existencia de la figura de la coordinación en los Centros públicos alcanza el 50%. En general, los centros de titularidad privada, independientemente de ser o no sostenidos con centros públicos no alcanzan ni la mitad de las respuestas en relación a los públicos y entre éstos, salvo la formación en protocolos, los centros sostenidos con fondos públicos poseen porcentajes de respuestas levemente más elevados.

En cualquier caso, salvo lo referido a la figura de la coordinación, se observa un déficit en el resto de medidas, y fundamentalmente en la puesta en conocimiento de protocolos de protección al profesorado LGTBI+ donde el porcentaje más bajo llega al 7,2%.

Gráfico 21: % respuestas afirmativas según titularidad del centro

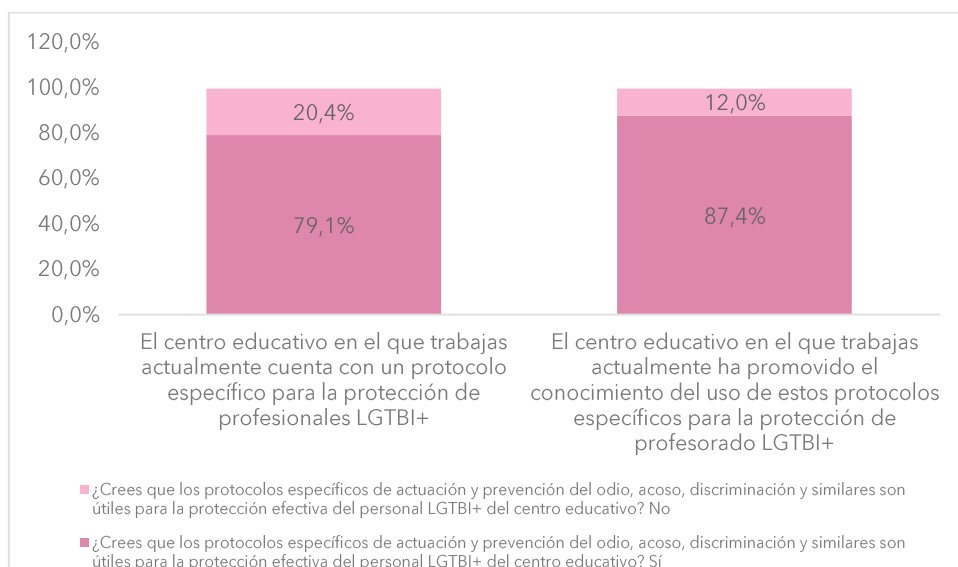


## Valoración de protocolos de protección a personal LGTBI+

Según la visión de las personas participantes en esta encuesta, en los centros educativos en los que trabaja actualmente, un 18,6% de personas afirma que existen protocolos de protección de personal LGTBI+, un 19% afirma que se ha promovido su uso y un 78,2% considera de manera positiva su efectividad. Este sería el punto de partida de los artículos 14 y 15 de la Ley 4/2023, en relación con el grado de conocimiento de la existencia de protocolos de actuación en caso de lgtbifobia en el entorno laboral.

La asociación entre estas variables manifiesta una percepción de utilidad, de tal forma que cuando existe un protocolo de actuación en materia de acoso o se ha promovido el conocimiento de éstos.

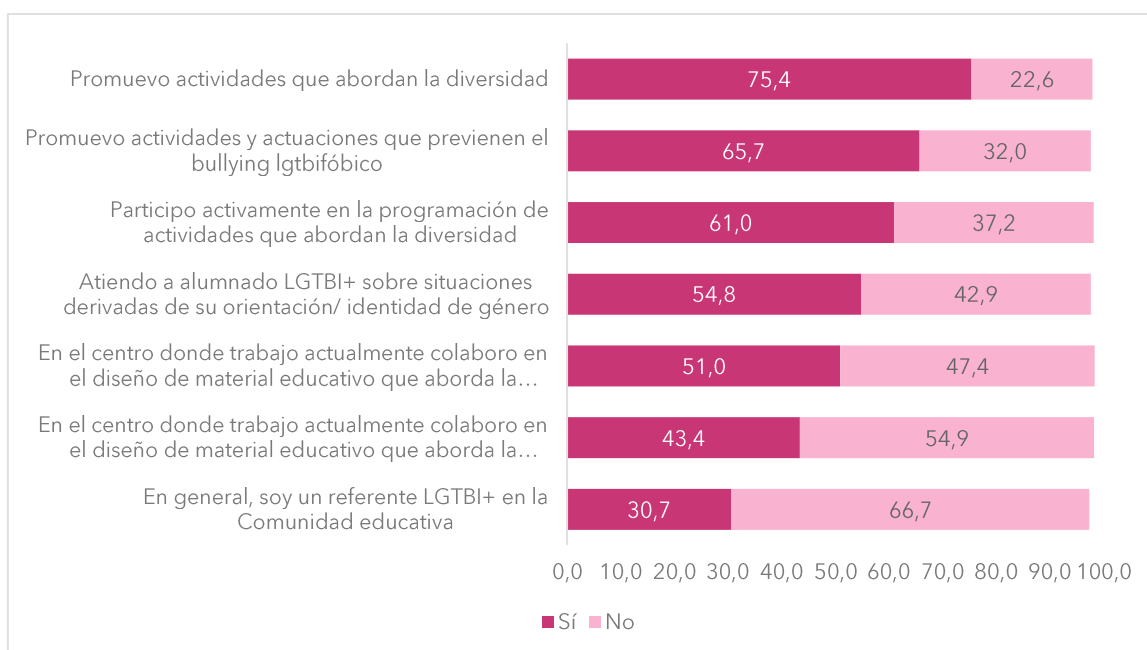
Gráfico 22: distribución de respuestas según variables de existencia de protocolos o conocimiento de éstos y su relación con la pregunta "¿Crees que los protocolos específicos de actuación y prevención del odio, acoso, discriminación y similares son útiles...?"



## Participación en las actividades del Centro

El Gráfico 23 aborda los niveles de participación en el desarrollo de actividades del Centro. Señala que un 75,4% del profesorado promueve actividades que abordan la diversidad (el porcentaje más elevado de las respuestas afirmativas), seguido de actividades que promueven el bullying lgtbifóbico (65,7%), la participación activa en programas de diversidad (61%) o la atención al alumnado LGTBI+ (54,8%).

Gráfico 23: distribución de respuestas respecto a elementos de participación en el centro



Estas respuestas varían en función de la tipología de Centro, la Comunidad Autónoma y la relación con la orientación sexual o la identidad de género.

En relación con la **tipología de centro**, los resultados significativamente diferentes son:

- **Diversidad familiar:** los porcentajes más elevados de respuestas afirmativas están en las respuestas de profesorado que trabaja en CEIP (59,1%), seguidos de Centros de educación especial (50%).
- **Promoción de actividades que abordan la diversidad:** Centros de educación especial (90%) y CEIP (84,1%).
- **Prevención del bullying lgtbifóbico:** CEIP (72,4%) y Centro de educación especial (70%).
- **Atención al alumnado LGTBI+:** IES (61%) y Centro de educación especial (60%).

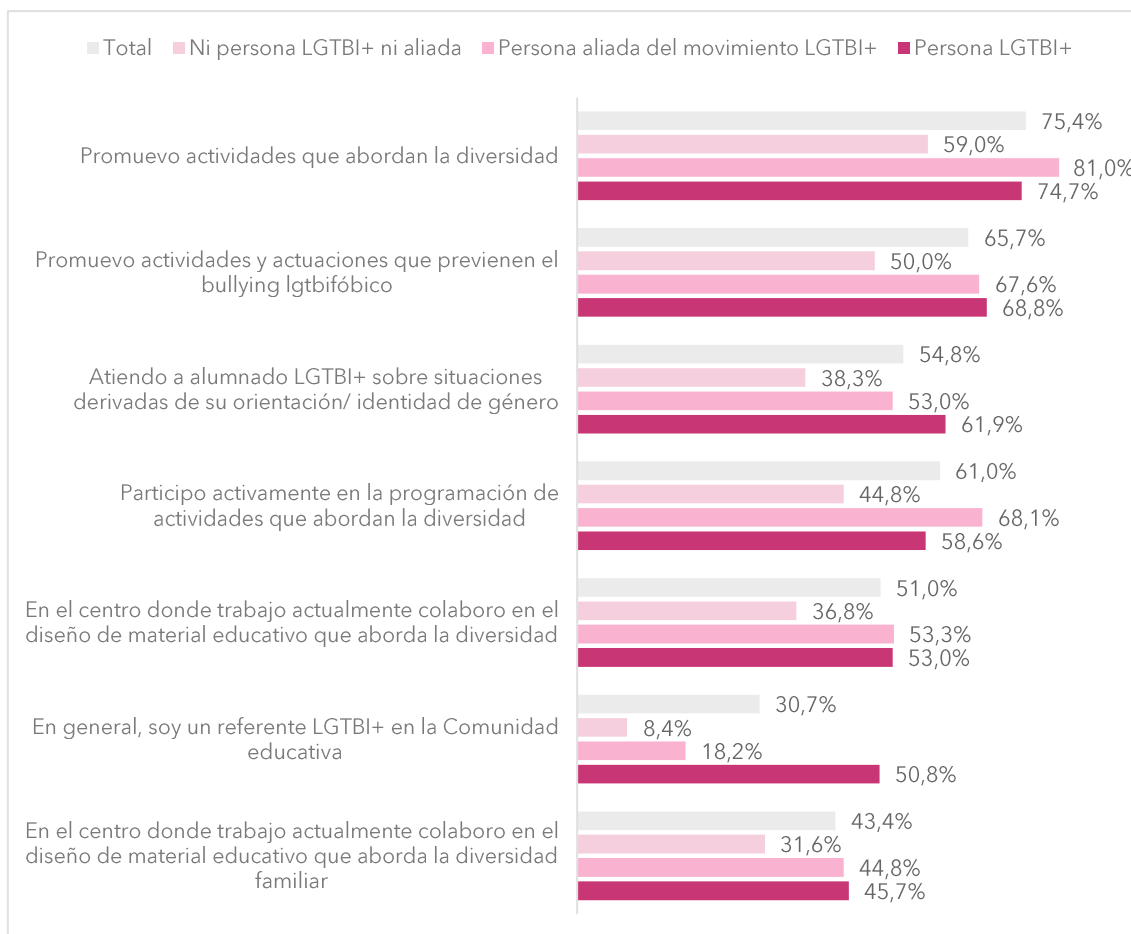
Por tanto, se puede concluir que el profesorado sustituye la labor de otros recursos que habrían de estar integrados, mediante el desarrollo curricular tal y como establece la Ley, y que, a partir de su participación activa, complementa las materias referidas al tratamiento a la diversidad en los centros de enseñanza.

La orientación sexual y la identidad de género implican también determinados comportamientos diferentes. Concretamente:

- Un 79% de mujeres cis afirman que promueven actividades que abordan la diversidad. Frente a este dato, un 61,5% de personas de género no binario, un 69,2% de hombres cis y un 50% de mujeres trans.
- Como referentes en la comunidad educativa destacan: lesbianas (53,7%) y gais (48,1%).
- En cuanto a atención al alumnado LGTBI+ sobre situaciones derivadas de su orientación sexual o su identidad de género, los porcentajes más elevados están en personas bisexuales (63,7%), gais (60,1%) y lesbianas (58,85%).

El Gráfico 24 expone la asociación entre relación con la orientación sexual o la identidad de género y los niveles de participación. Básicamente se puede concluir que los porcentajes más bajos, es decir, los niveles más bajos de participación corresponden a personas que no son LGTBI+ ni se sienten aliadas.

Gráfico 24: relación entre elementos de participación e identificación con las personas LGTBI+





## Visibilidad del profesorado LGTBI+: factor de protección

### AVANCE DE INFORMACIÓN

Un 28% de quienes han participado en esta encuesta trabaja habitualmente con docentes LGTBI+. Los niveles de visibilidad señalan que un 38% del profesorado LGTBI+ lo hace ante cualquier persona.

En cuanto a opinión sobre posibles motivos por los que el profesorado LGTBI+ no es visible ocupa el primer lugar el miedo a situaciones de odio, acoso, discriminación, etc., seguido de miedo a vincularse a fenómenos estereotipados tales como pederastia. Se produce una respuesta espontánea, con un 8% de respuestas que señalan que forma parte de la libertad de hablar de su orientación sexual o diversidad de género, formando parte de su intimidad.

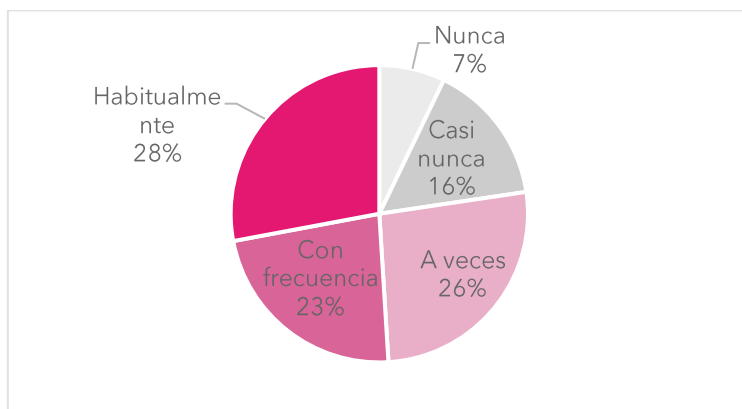
Según la variable de ser LGTBI+, considerarse persona aliada o no ser ninguna de estas opciones se comprueba que, salvo la respuesta señalada como de libertad de expresión, la percepción de riesgo es mayor en personas LGTBI+ y las personas que no se sienten aliadas ni LGTBI+ la percepción es siempre la más baja.

Existe un 31% de profesorado LGTBI+ visible. Los riesgos asociados a ser docente LGTBI+ van desde ser víctima de acoso, discriminación, odio o similar (35,3%) hasta el miedo a la pérdida de empleo (2,1%).

## Percepción del total de profesorado

En este conjunto de variables se analiza el nivel de visibilidad que el profesorado percibe de las personas LGTBI+. El primer dato es que, según la totalidad del profesorado que ha participado en esta encuesta, un 23% opina que no lo hace nunca o casi nunca. El nivel de percepción en cuanto a haber trabajado con profesorado LGTBI+ varía cuando la respuesta proviene de personas LGTBI+, personas aliadas o personas que no son aliadas ni LGTBI+. Entre quienes más observan haber trabajado con personas LGTBI+ son las personas aliadas (56,8% de las respuestas "habitualmente" y "con bastante frecuencia"). La suma de porcentajes de las personas que no son LGTBI+ ni se sienten aliadas es del 48,2% y el de personas LGTBI+ del 45,6%.

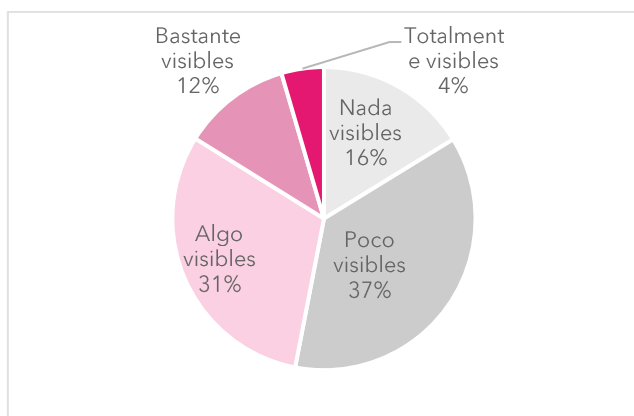
Gráfico 25: A lo largo de tu trayectoria profesional ¿Has trabajado con profesorado LGTBI+?



En cuanto a la visibilidad en la última vez que se tuvo como compañero/a a personas LGTBI+, un 38% afirma que lo hacía ante cualquier persona y un 34% sólo a compañeros/as de trabajo, y un 21% afirmó que no se lo comunicó a nadie (Gráfico 26).

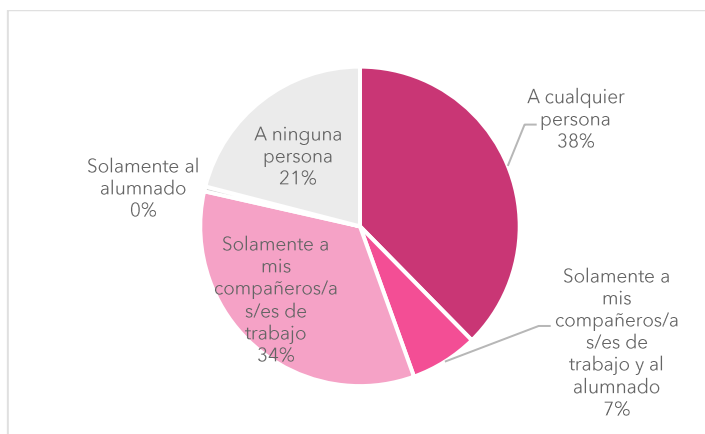
El Gráfico 26 expresa que la percepción de grado de visibilidad en los centros educativos es un 37% poco visibles, 16% nada, 31% algo y un 16% bastante o totalmente visibles.

Gráfico 26: ¿Cuál crees que es el grado de visibilidad general de los/as/es profesionales LGTBI+ en los centros educativos?



Por su parte, el Gráfico 27 señala que en caso de tener o haber tenido un compañero/a LGTBI+, un 38% era visible ante cualquier persona y un 21% no era visible.

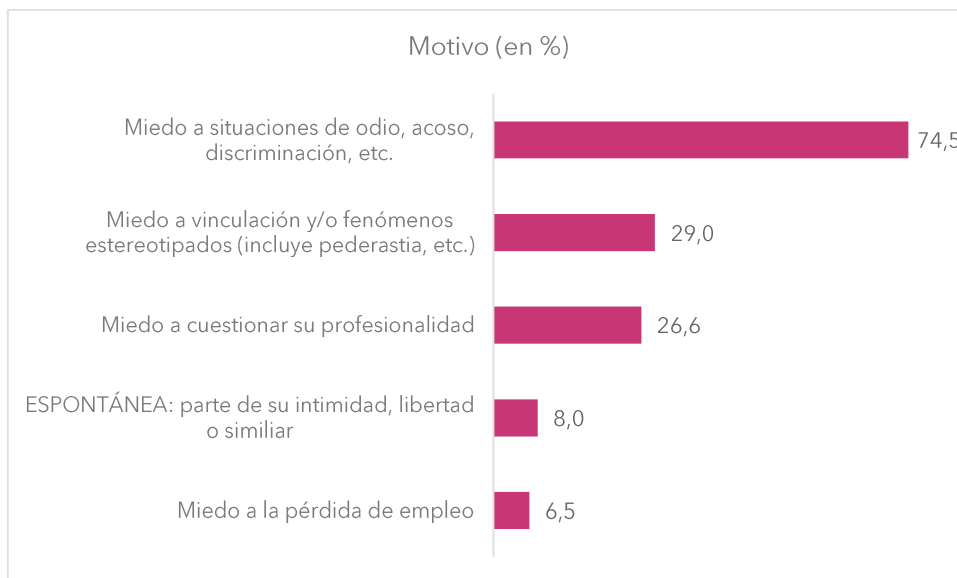
Gráfico 27: La última vez que tuviste o tienes a un/a compañero/a LGTBI+ ¿Cómo se expresaba respecto de su condición?



La visión sobre estas respuestas varía en función de la orientación sexual. Coincide en poca percepción y poca visibilidad las lesbianas (32,8%), gais (35,8%), bisexuales (47,9%) y heterosexuales (50,5%). Unido a ello, las personas que no se son ni se siente LGTBI+ afirman que perciben mayores niveles de visibilidad de personas LGTBI+ (50,4% de respuestas "a cualquier persona"), seguida de personas aliadas (43,9%) y personas LGTBI+ (26,7%).

Sometida esta respuesta a reflexión sobre las causas (Gráfico 28), se observa que en el porcentaje de respuestas afirmativas existe en la opción "miedo a situaciones de odio, acoso, discriminación, etc." un 74,5% de las respuestas, seguido de miedo a vinculación a fenómenos estereotipados, con el 29%, miedo a cuestionar la profesionalidad (26,6%), una respuesta espontánea referida al derecho a la intimidad (8%) y el miedo a la pérdida de empleo (6,5%). Es decir, existe, por encima de cuestiones formales de las relaciones laborales, un riesgo de exposición emocional que va de situaciones de odio explícito a cuestionamientos de la ética profesional o la propia profesionalidad.

Gráfico 28: % respuestas afirmativas sobre opinión de motivos por los que el profesorado LGTBI+ no es visible



La asociación que existe entre las respuestas referidas a “motivos” y la forma en que se puede producir una situación de odio o discriminación, quienes han respondido implica una relación en orden descendente que va desde personas LGTBI+, personas aliadas, personas que no son LGTBI+ ni aliadas (Tabla 1). Esto indica que la percepción del riesgo es cuanto más próximo se es o se siente a formar parte de la realidad LGTBI+.

En cambio, la respuesta espontánea referida a que la motivación de no expresarse como persona LGTBI+ es porque forma parte de la libertad individual de cada persona es más frecuente entre aquellos/as que no son LGTBI+ ni se sienten aliadas. Es decir, cuanto más lejana es la percepción de la realidad de las personas LGTBI+ mayor es la noción de que el ocultamiento forma parte de la libertad individual de elección, contemplando en menor medida las consecuencias de odio o discriminación y menor la percepción de riesgo.

Tabla 1: relación entre motivación para expresar su condición de personas LGTBI+ y consideración de persona LGTBI+, aliada y ni LGTBI+ o aliada

	¿Cómo te consideras?			
	Persona LGTBI+	Persona aliada del movimiento LGTBI+	Ni persona LGTBI+ ni aliada	Total
Miedo a la pérdida de empleo	9,0%	4,8%	4,3%	6,5%
Miedo a cuestionar la profesionalidad	37,4%	20,6%	13,5%	26,6%
Miedo a posibles situaciones de odio, acoso, discriminación, etc.	84,6%	71,1%	55,3%	74,5%
Miedo a vinculación con fenómenos estereotipados (pederastia, etc.)	41,4%	21,5%	16,3%	29,0%
ESPONTÁNEA: Intimidad, discreción y libertad para manifestarse cómo se es	2,4%	8,6%	22,7%	8,0%

Otra pregunta sobre la experiencia y visión es la que pretende analizar la percepción de apoyos. En este caso un 67% de las respuestas se encuentran en opciones de mucho o con total apoyo. A tenor de las respuestas que se refieren a miedos, incertidumbres o reproducción de estereotipos es importante saber qué o quiénes influyen en esta respuesta a priori parece contradecir otros resultados.

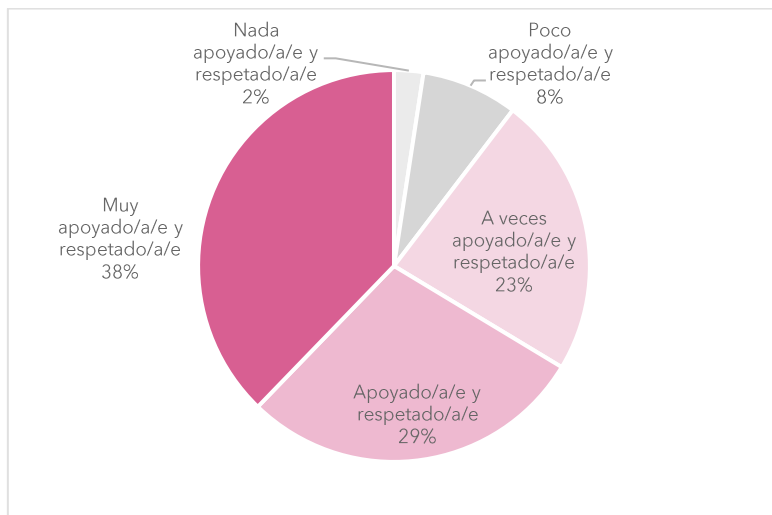
De un lado la orientación sexual marca diferencias, elevando los porcentajes de nada apoyado/a a un 62,5%.

En cuanto al rol que representan respecto a ser personas LGTBI+, aliada o ninguna de estas dos, cuanto se trata de personas LGTBI+, un 75% se siente nada apoyada, y no se registran respuestas en esta opción de personas que no son LGTBI+ ni aliadas.

El hecho de manifestar su condición como persona LGTBI+ implica una mayor implicación y apoyo. De hecho, un 71% de las personas que manifiestan siempre su condición de persona LGTBI+ se siente apoyada y respetada (en general y absolutamente).

La percepción de apoyo y respecto coincide con la experiencia: cuanto más apoyo y respeto se vive como experiencia propia en el centro donde se trabaja, mayor es la opinión en este sentido. Esta coincidencia se produce en un 80%.

Gráfico 29: ¿Y cómo crees que se sentía apoyado/a/e y respetado/a/e por el resto de profesorado? Por favor, indica una puntuación en la siguiente escala



### Percepción según profesorado LGTBI+

En los gráficos que se presentan a continuación se hace una relación de la percepción de las personas LGTBI+ que han participado en la encuesta.

En primer lugar, según el Gráfico 30 sólo un 31% del profesorado LGTBI+ manifiesta su condición siempre y un 31% nunca o casi nunca.

Un 45% de quienes lo manifiestan lo hacen a cualquier persona y un 32% solamente a compañeros/as de trabajo.

Relacionado con el apoyo del centro donde trabajan en la actualidad, se observa el rol de las Direcciones como más positiva que el resto del profesorado. Un 54,3% perciben un total apoyo de la Dirección, frente al 41,5% del resto de profesorado.

No obstante, un 58% de las personas LGTBI+ se sienten poco o nada respetadas y apoyadas.

Ante la pregunta sobre la experiencia en el centro educativo donde se trabaja actualmente se observan aspectos importantes:

- En la investigación realizada por FELGTBI+ (FELGTBI+; 2022, pág. 32 y ss)<sup>4</sup> la opinión de personas expertas afirmaba que la visibilidad era un factor de protección. La razón está entre quienes siempre manifiestan su condición de persona LGTBI+ un 64,2% recibe el total apoyo y respeto (23 puntos porcentuales por encima del valor general) y tan sólo un 4,8% recibe ni apoyo o poco apoyo o respeto (4,4 puntos porcentuales por debajo del valor general).

<sup>4</sup> [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://felgtbi.org/wp-content/uploads/2022/11/INVESTIGACION%CC%81NEDUCACION%CC%81N\\_FELGTBI22.pdf](https://felgtbi.org/wp-content/uploads/2022/11/INVESTIGACION%CC%81NEDUCACION%CC%81N_FELGTBI22.pdf)  
Consultado el 23/05/2024

- Esta misma situación se va a reproducir en el caso del apoyo de las direcciones de los centros: el apoyo y respeto es más elevado cuanto mayor es la visibilidad, ascendiendo en la valoración "siempre" a un 71,6% del 57,6% del punto de partida.
- El apoyo por el resto de profesorado mantiene la misma dinámica, por lo que, se confirma que la visibilidad es un factor de protección.

Gráfico 30: ¿Manifiestas tu condición de persona LGTBI+ en el centro educativo donde trabajas? (%)

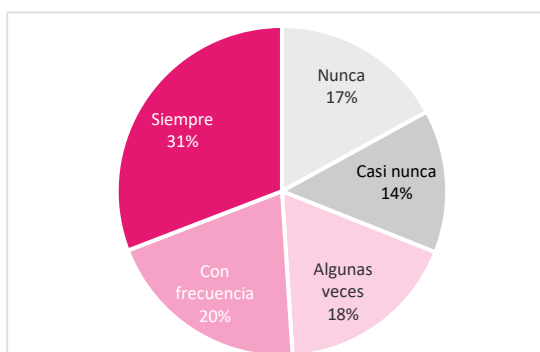


Gráfico 31: En el centro educativo donde trabajas habitualmente... ¿A quién revelarías tu condición de persona LGTBI+? (%)

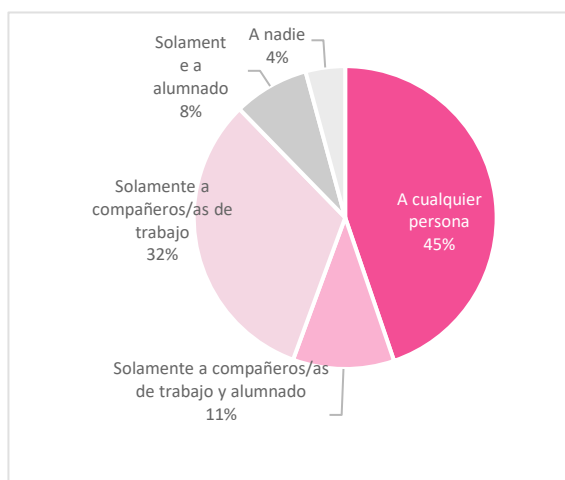


Gráfico 32: valoración de sentimiento de apoyo del profesorado LGTBI+, en función de profesorado o dirección

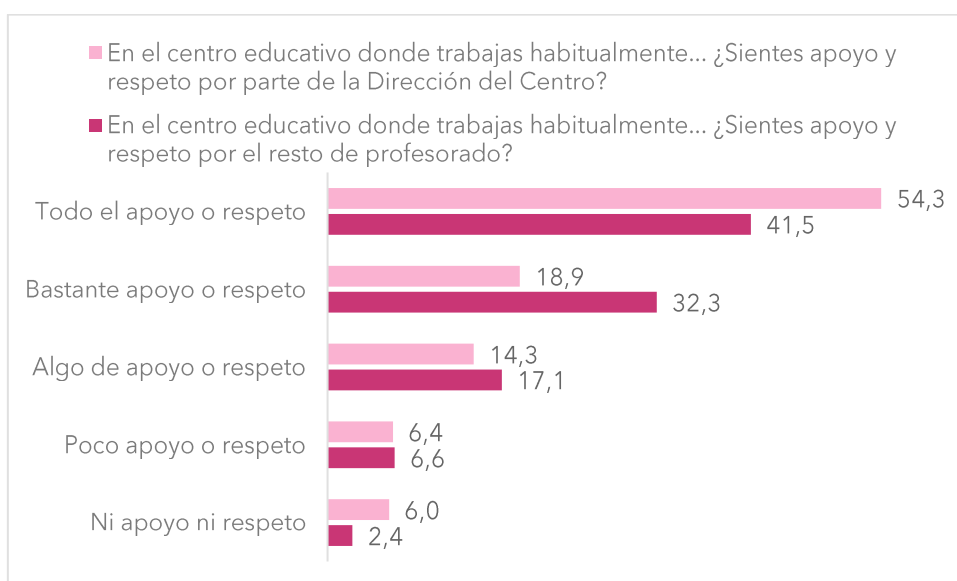
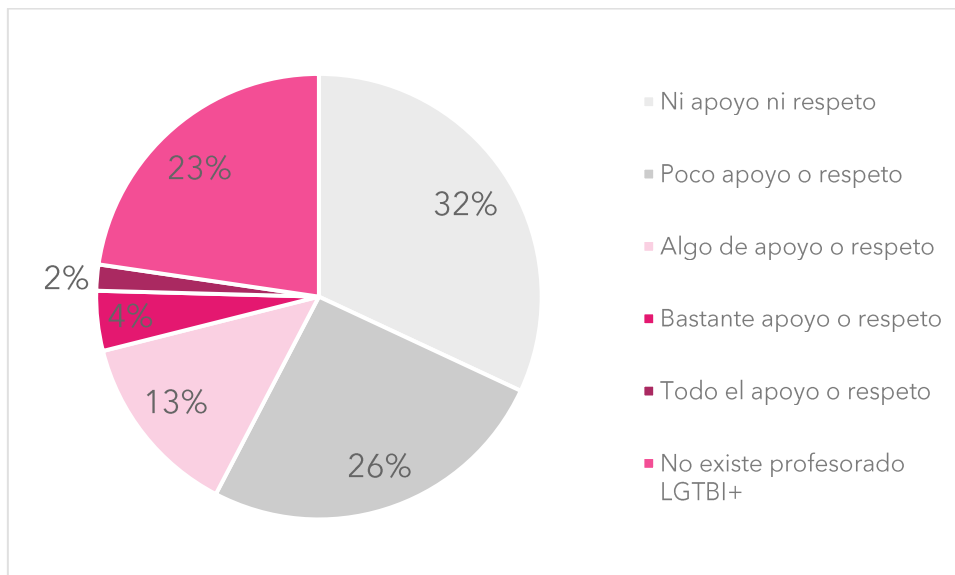


Gráfico 33: En el centro educativo donde trabajas habitualmente... ¿Sientes apoyo por parte del resto de profesorado LGTBI+?

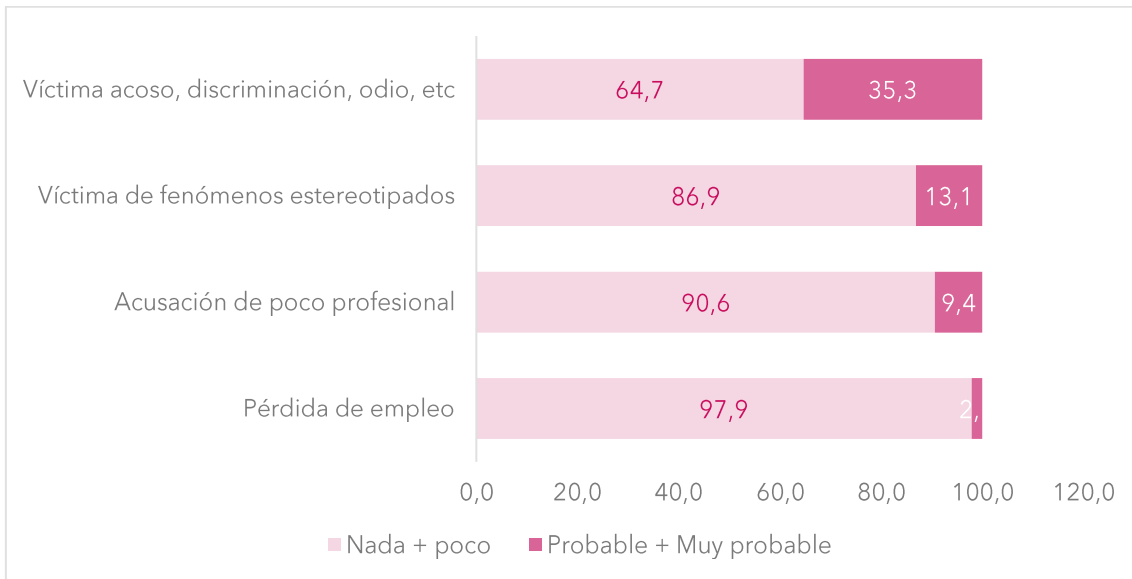


### Percepción de posibles riesgos asociados en el profesorado según su condición de persona LGTBI+

En la Tabla 1 del apartado "Percepción de posibles riesgos asociados en el profesorado según su condición de persona LGTBI+" expone una serie de motivaciones por las que, en opinión de quienes han participado en este estudio, el profesorado LGTBI+ no es visible. En este apartado se analiza la percepción de riesgo de probabilidad en el centro en el que actualmente se trabaja de que sucedan determinadas situaciones: pérdida de empleo, acusación de poco profesional, ser víctima de acoso, odio, discriminación, etc., vincular a fenómenos estereotipados (pederastia, por ejemplo). En el Gráfico 34 se comprueba que la percepción de riesgo se centra en ser víctima de situaciones de odio (35,3%), seguido de fenómenos estereotipados (13,1%), acusación de poco profesional y pérdida de empleo (9,4% y 2,1% respectivamente).

Gráfico 34: percepción de probabilidad de riesgos (en %) en el centro donde trabaja en la actualidad





Todas las opciones de probabilidad correlacionan entre sí, es decir, están interrelacionadas. Es posible que se perciba un riesgo general en el que cabe cualquier tipo de posibilidad. No obstante, otras variables influyen, como se está viendo, como atenuante/ agravante. Éstas son:

- Se percibe como los IES y los Centros de Formación Profesional Básica, como los espacios con mayor probabilidad de ser víctima de acoso.
- La modalidad de contratación también juega como factor de protección en cuanto a la probabilidad de ser víctima de odio o discriminación o vincularse a fenómenos estereotipados. Quienes observan mayor riesgo son aquellas personas cuya contratación es temporal o fijo- discontinua.
- En relación a la pérdida de empleo se pasa de la opción "nada probable" con un 92,8% en centros públicos al 64,7% en centros privados.
- El cuestionamiento a la profesionalidad, incluso ser víctima de fenómenos estereotipados es un riesgo que perciben especialmente las mujeres lesbianas. Dejamos, por tanto, como hipótesis que esta percepción de probabilidad por parte de lesbianas puede encubrir un miedo, el mismo que limita la participación en esta encuesta.

## Odio y percepción del odio

### AVANCE DE INFORMACIÓN

Un 12,2% de las personas que han participado en esta encuesta ha sido víctima de situaciones de odio en los centros de enseñanza donde trabajan actualmente. De éstas un 17,7% fue una confrontación directa, un 51,9% una confrontación indirecta y un 21,49% directa e indirecta.

Pese a que la frecuencia más habitual es de un día (34,6%), la situación puede sostenerse durante 100 o más días en un 27,8% de los casos.

El perfil de agresores/as es de un 50% alumnado, aunque también un 31% es de integrantes del centro. La forma en que se expresa la lgtbifobia es diferente según la relación con la víctima, teniendo como norma general en el alumnado un carácter más esporádico.

En un 50% de las ocasiones actuó el Equipo directivo. Aparece en segundo lugar la respuesta espontánea de "no se hizo nada" (18,6%).

Un 29% denunció la situación. En general, la ausencia de actuación de equipos directivos multiplica por 4 y 5 el riesgo de cambiar de centro, denuncia, baja laboral o no hacer nada.

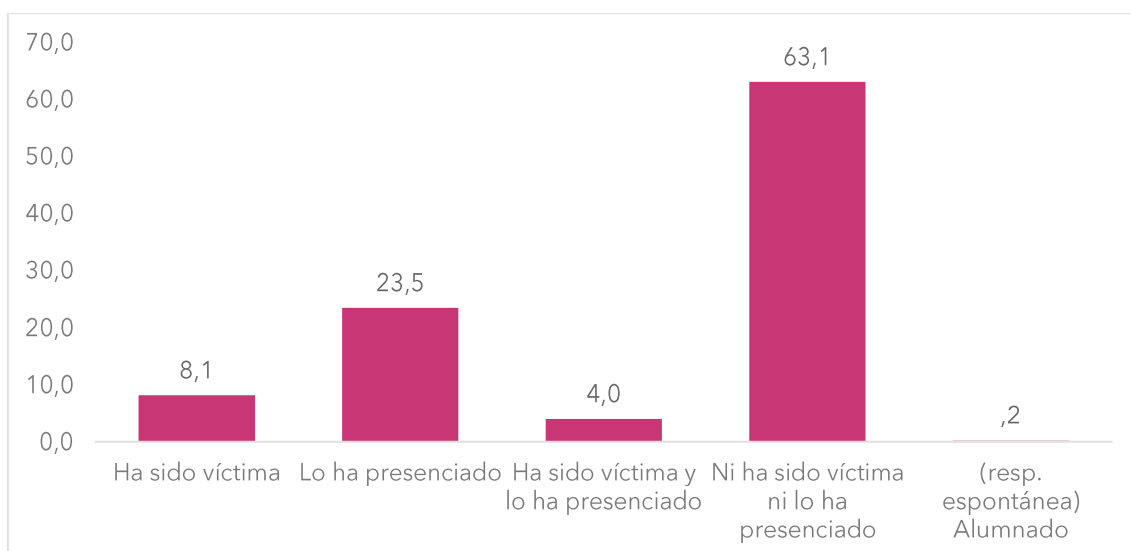
## Experiencias de odio

Un 36,7% de las personas que ha participado en esta encuesta ha sido víctima, testigo o ambas situaciones de odio lgtbifóbico en el centro donde trabaja en la actualidad. Un 12,2% ha sido víctima y/o además lo ha presenciado, un 8,1% ha sido víctima y un 23,5% lo ha presenciado. El dato de víctima coincide con el porcentaje de la encuesta elaborada por la Agencia Europea de Derechos Fundamentales (FRA) en la que, según su último informe, en los últimos 5 años en España un 12% de las personas LGTBI+ ha sido víctima de incidentes de odio.

Existen algunas variables que influyen en estos resultados:

- Es mayor la presencia de víctimas en IES y Centros de Formación Profesional Básica: un 40% del profesorado LGTBI+ en IES ha sido víctima o lo ha presenciado y un 35,3% de los Centros de FP Básica.
- Se detectan más casos en centros privados de enseñanza, ascendiendo el porcentaje a un 42,1%.
- No se observan situaciones estadísticamente significativas en cuanto al tamaño del hábitat donde se produce el suceso. En cualquier caso, debe dejarse abierta la hipótesis sobre posibles formas diferenciadas de manifestación de odio lgtbifóbico.
- De igual forma, tampoco se detectan diferencias significativas en cuanto al número de profesorado existente en el centro. Es decir, como en el caso del tamaño del hábitat, se deja como línea de estudio posterior la posibilidad de factores diferenciales en cuanto al número de profesoras/es y las características en que se manifiesta el odio.
- Aunque la visibilidad es un factor de protección, parece observarse una “vuelta al armario” cuando se ha sido víctima de situaciones de odio.

Gráfico 35: experiencia de odio lgtbifóbico en el centro de enseñanza donde trabaja en la actualidad

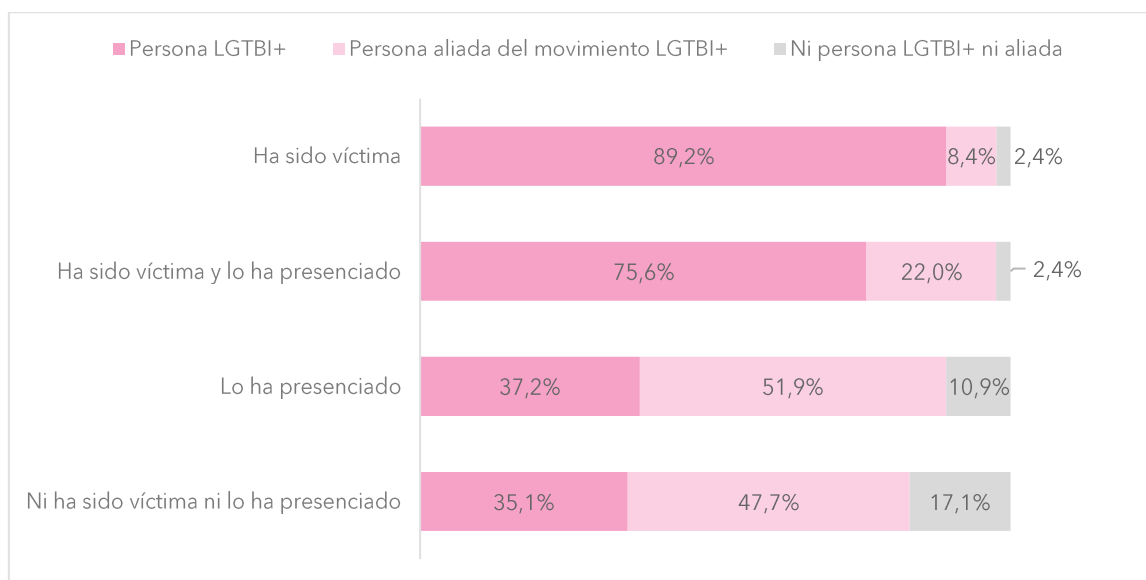


La detección de situaciones de lgtbifobia es mayor en personas LGTBI+ y aliadas. Entre quienes han sido víctimas, un 89,2% son personas LGTBI+, es decir existe más de un 10% de profesorado (8,4% de personas aliadas) que también han sido víctimas de lgtbifobia.

En el caso de haberlo presenciado es mayor el porcentaje de personas aliadas (51,9% de las respuestas en esta opción).

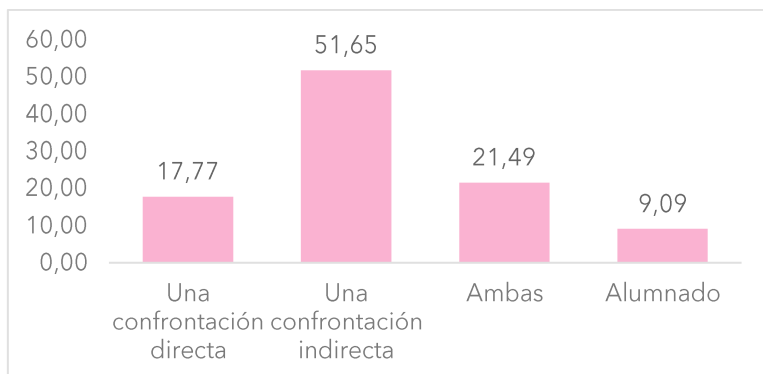
Entre las personas que no han sido víctimas ni lo han presenciado, un 17,1% no son aliadas ni personas LGTBI+, es decir, es el porcentaje más elevado de las opciones de respuesta en relación a ser víctima/ testigo de situaciones de odio.

Gráfico 36: distribución porcentual según rol y experiencia frente a la lgtbifobia



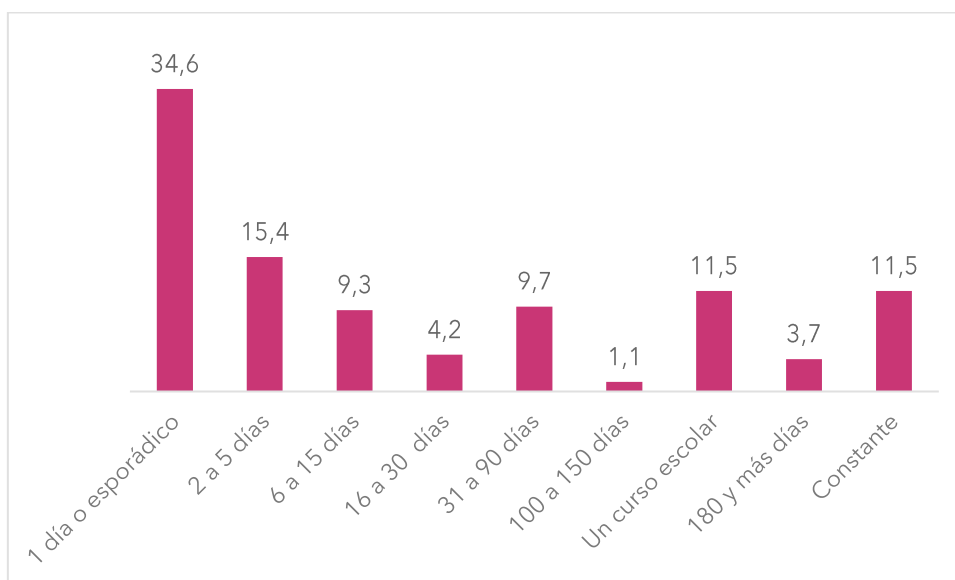
Un 17,7% de estos sucesos (Gráfico 37) ha sido una confrontación directa, mientras que un 51,65% ha sido indirecta y un 21,49% ha sido de ambas formas. Aparece un 9,09% de respuesta espontánea donde se refiere que la experiencia de odio ha sido en relación a alumnado LGTBI+.

Gráfico 37: forma en que se expresa la experiencia de odio en el centro donde trabaja en la actualidad (%)



El Gráfico 38 señala que la frecuencia de sucesos de odio más habitual es de 6 veces en adelante (37,9% de respuestas). El número de días en que soporta u observa odio hacia una persona determinada en el centro en el que trabaja actualmente es en un 34,6% de los casos de un día o esporádico, pasa de 2 a 5 veces con un 15,4%, pero llama la atención los valores de un curso escolar, 180 o más días y constante, que en total acumulan un 26,7% de las respuestas, es decir, es posible que existan una serie de normas no escritas que impidan la acción de la intervención preventiva ante lo que podría ser una "cultura de centro".

Gráfico 38: frecuencia (en %) de situaciones de odio lgtbifóbico (en días) en el centro donde trabaja en la actualidad



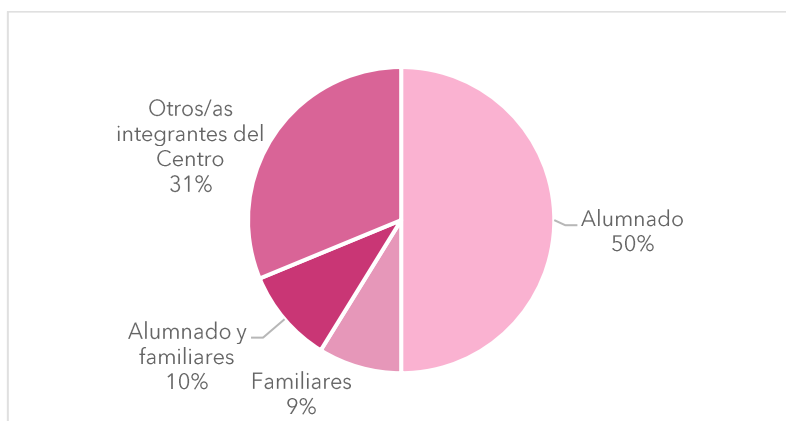
El número de días en que soporta u observa odio hacia una persona determinada en el centro en el que trabaja actualmente es en un 34,6% de los casos de un día o esporádico, pasa de 2 a 5 veces con un 15,4%, pero llama la atención los valores de un curso escolar, 180 o más días

y constante, que en total acumulan un 26,7% de las respuestas, es decir, es posible que existan una serie de normas no escritas que impidan la acción de la intervención preventiva ante lo que podría ser una "cultura de centro".

### Perfil de agresores/as y comportamiento

Según la identificación de agresores/as, un 50% es alumnado, seguido de otros/as integrantes del Centro (empleados y empleadas, 31%), alumnado y familiares, y familiares (19%).

Gráfico 39: perfil de agresor/a



Atendiendo a los valores más frecuentes (alumnado y otros/as integrantes del centro) se observan elementos significativamente diferenciados en cuanto a la tipología de confrontación y el sostenimiento en días.

Según se observa en el Gráfico 40, el comportamiento en alumnado se caracteriza por la inmediatez. El comportamiento de otros/as integrantes en el Centro posee porcentajes más elevados en opciones de respuestas situadas en confrontaciones indirectas y más duraderas.

Por tanto, se puede decir que la forma en que se expresa la lgtbifobia es diferente en función de la relación del profesorado con el perfil de agresores/as. Cuando se trata de iguales es mayor la prevalencia de situaciones sostenidas en el tiempo y con actuaciones no directas, todo lo contrario que en el caso del alumnado.

Gráfico 40: duración de la situación de lgtbifobia en días según perfil de alumnado y otros/as integrantes del centro de enseñanza

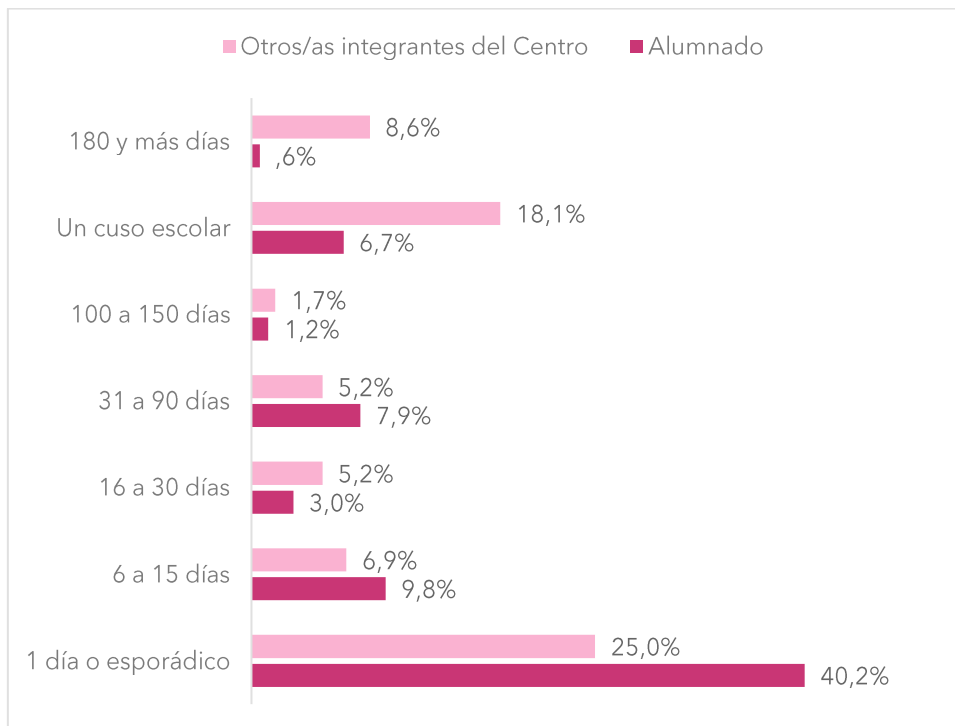
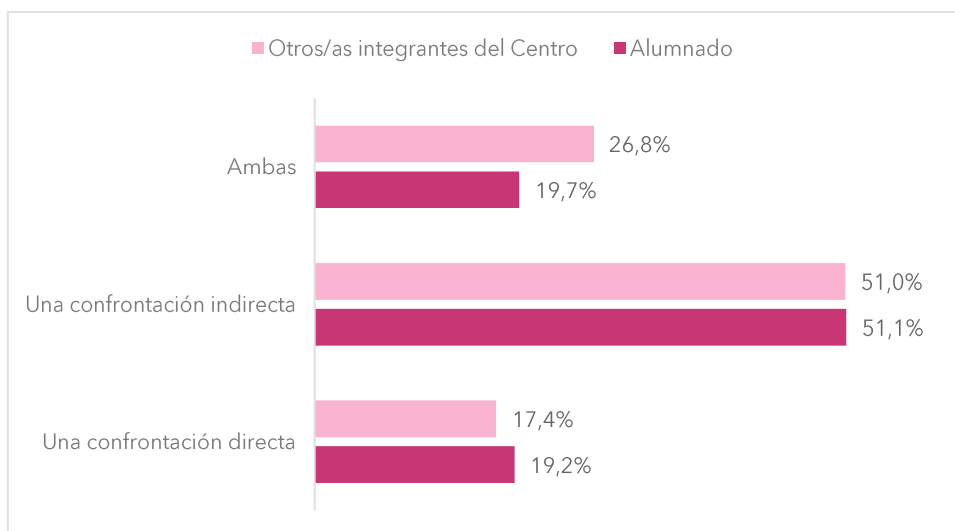


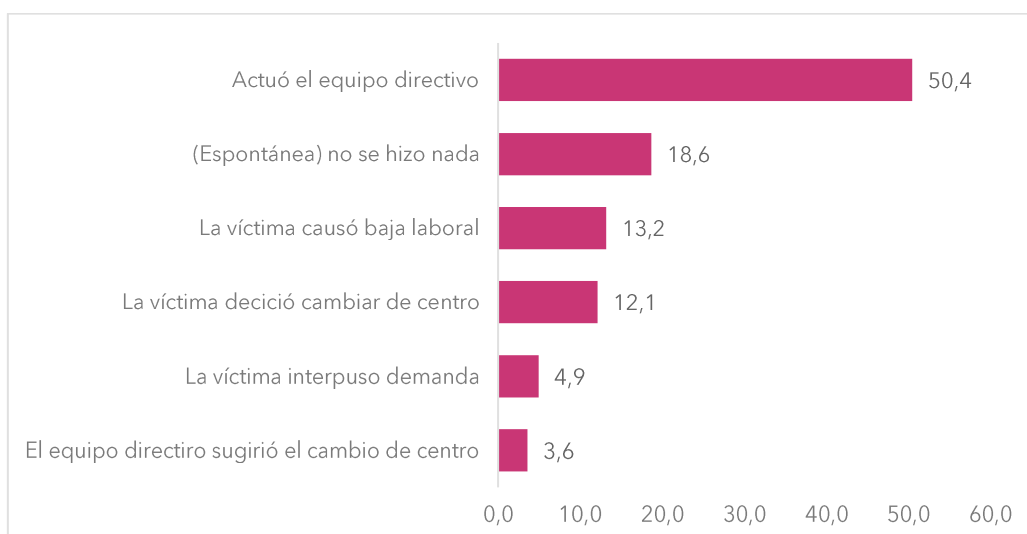
Gráfico 41: tipología de confrontación lgtbifóbica según alumnado y profesorado



## Medidas tomadas

La formulación para analizar las medidas tomadas se ha basado en las respuestas afirmativas relativas a una serie de preguntas. El Gráfico 42 expresa que la opción con más respuestas afirmativas es la de la actuación del equipo directivo (aunque su porcentaje es del 50,4%), sigue la respuesta espontánea "no se hizo nada" con el 18,6% de respuestas afirmativas, baja laboral 13,2%, interposición de demanda y el equipo directivo sugirió el cambio de centro.

Gráfico 42: respuestas afirmativas sobre medidas llevadas a cabo ante situaciones de lgtbifobia (%)



Cuando se trata de confrontaciones directas, se incrementan los valores positivos en sugerencia de cambiar de centro, cambiar de centro, interposición de demanda y baja laboral. Se incrementa el porcentaje en situaciones indirectas ante la respuesta espontánea de no se hizo nada.

Cuanto mayor es el tiempo en que se sostiene la situación de odio, menor es la tendencia a la intervención del Equipo directivo, bajando este porcentaje al 14,6% su actuación. Según este dato, **volvemos a ese planteamiento de hipótesis, de los centros de enseñanza como micro sistemas sociales donde de la cultura de la tolerancia al odio que se genera como dinámica en los centros de trabajo y de formas de relación.**

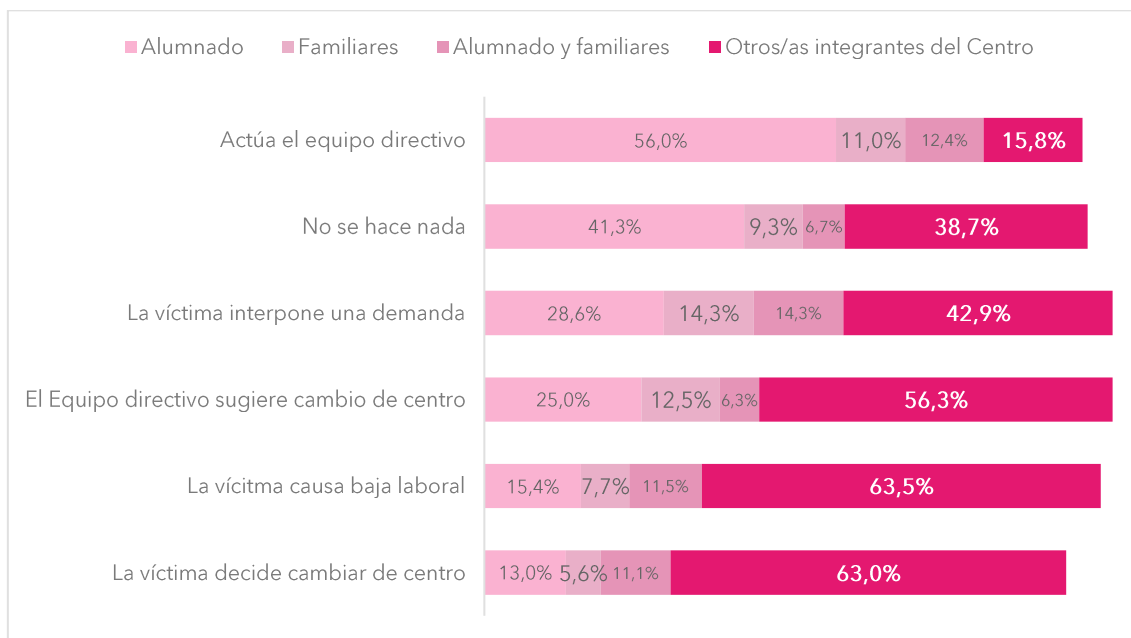
El cambio de centro y la situación de baja laboral suceden cuando el tiempo se sitúa entre los 16 días y el curso escolar. Es decir, cabe la posibilidad de que esta decisión se produzca ante la visión de imposibilidad de reconducir la situación, lo que impacta de manera adicional en la salud emocional de la víctima.

De igual forma el perfil del /la agresor/a influye en las medidas adoptadas. Se distinguen dos grandes grupos:

- Cuando el principal agresor es el alumnado: se incrementa la acción de los equipos directivos y no se hace nada.
- Cuando el principal agresor son otros/as integrantes del centro: se incrementa la sugerencia de cambio de centro, la víctima cambia de centro, la víctima causa baja laboral y la víctima procede a denunciar.



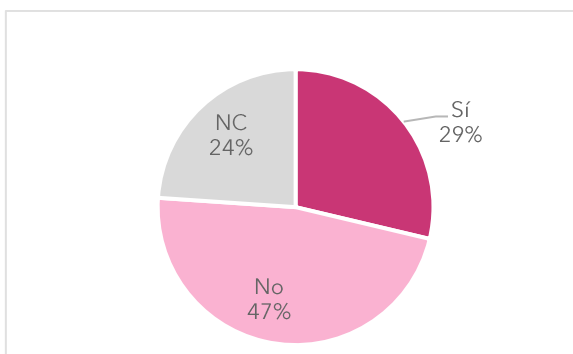
Gráfico 43: relación de medidas tomadas según perfil de agresor/a



## Procedimiento de denuncia

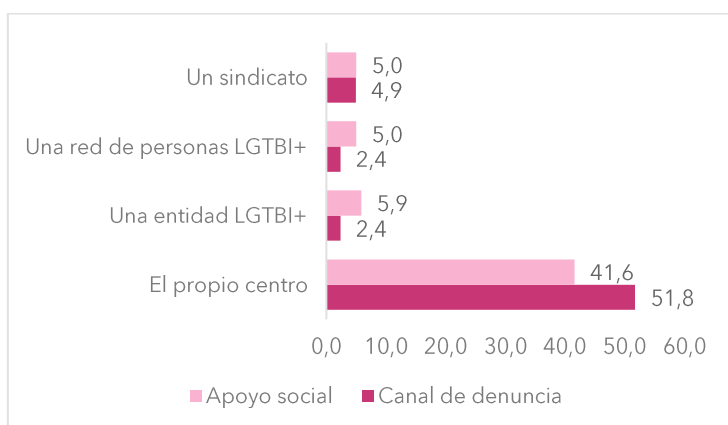
Un 47% del profesorado que ha sufrido lgtbifobia no denunció el caso, frente a un 29% que afirma que sí lo hizo.

Gráfico 44: ¿Denunciaste la situación?



Se preguntó ante quién se canalizó la denuncia y el tipo de apoyo social que recibió. La opción de respuesta más frecuente las la del propio centro (51,8%). En cuanto a comportamientos se observa mayor porcentaje en el caso de apoyo social cuando se trata de entidades o redes de personas LGTBI+.

Gráfico 45: tipología de ayuda (en %), según recurso



La tipología de agresor también influye en el comportamiento de denuncia. Según el Gráfico 45 los casos más denunciados son aquellos en los que la persona que produce la agresión es el alumnado o el alumnado y su familia.

En cuanto a la tipología de situación, el porcentaje más elevado se sitúa en opciones de confrontaciones directas y directas e indirectas. Es decir, en la modalidad de confrontación, es garantía de denuncia que exista una confrontación directa.

Gráfico 46: comparativa entre perfil de agresor/a y procedimiento de denuncia según perfil de agresor/a

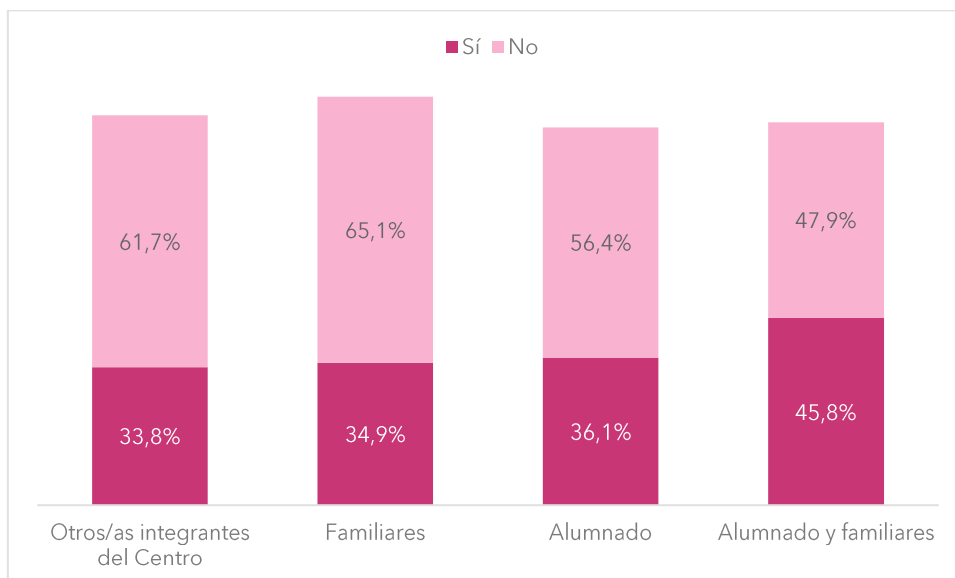
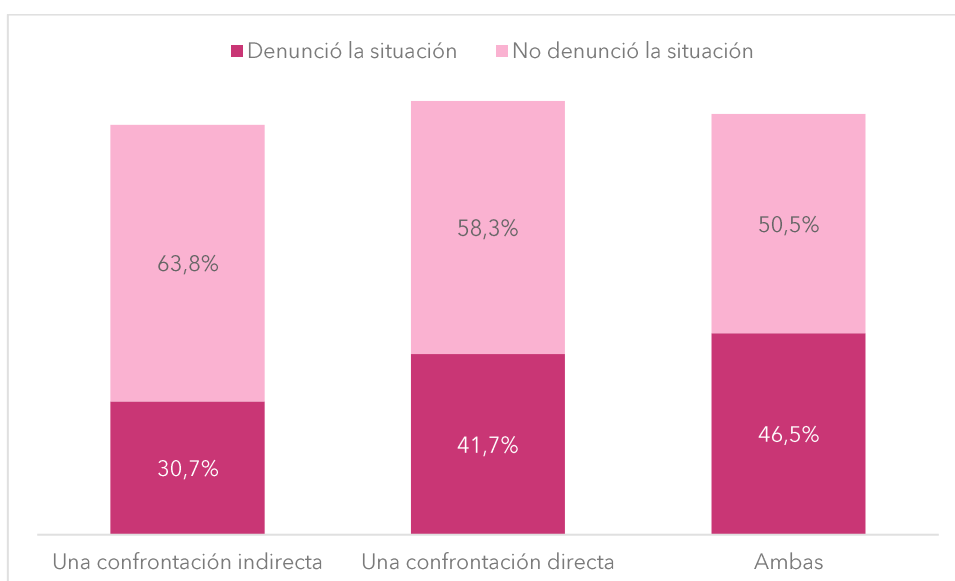
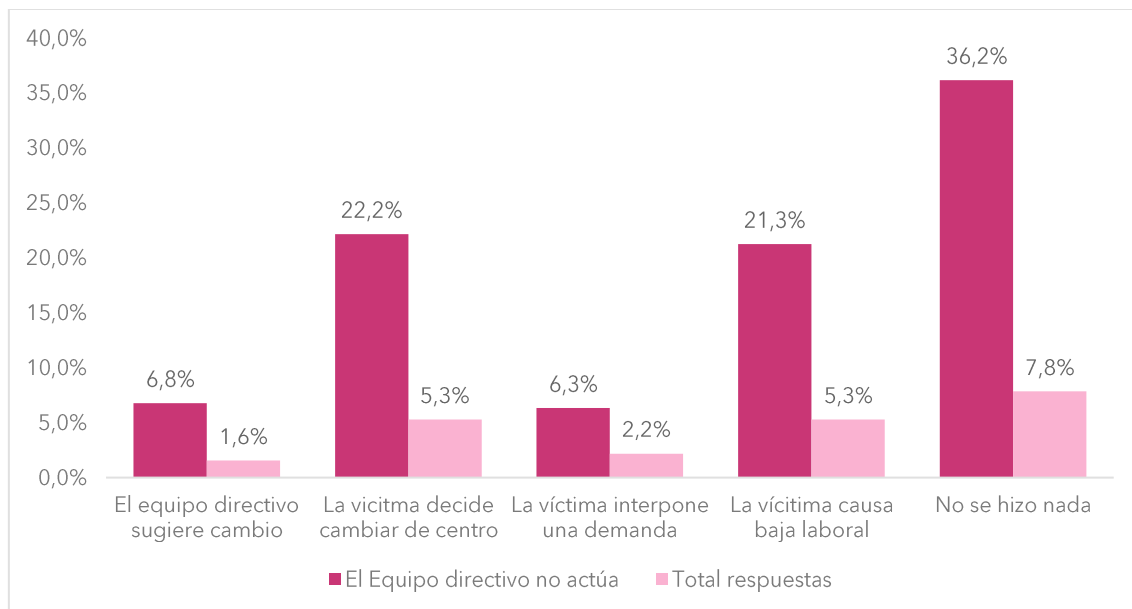


Gráfico 47: comparativa entre confrontación y procedimiento de denuncia según perfil de agresor/a



Para finalizar este capítulo, es importante atender a la actuación del Equipo Directivo de los centros (Gráfico 46). En comparativa con la no actuación (prácticamente la mitad de los casos, según el Gráfico 44), el resultado de su inacción multiplica por 4 o 5 la decisión de actuaciones al margen de la capacidad de actuación del centro. Entre ellas cabe destacar la baja laboral o la interposición de denuncia.

Gráfico 48: comparativa entre actuación de Equipo Directivo y total de respuestas sobre medidas tomadas



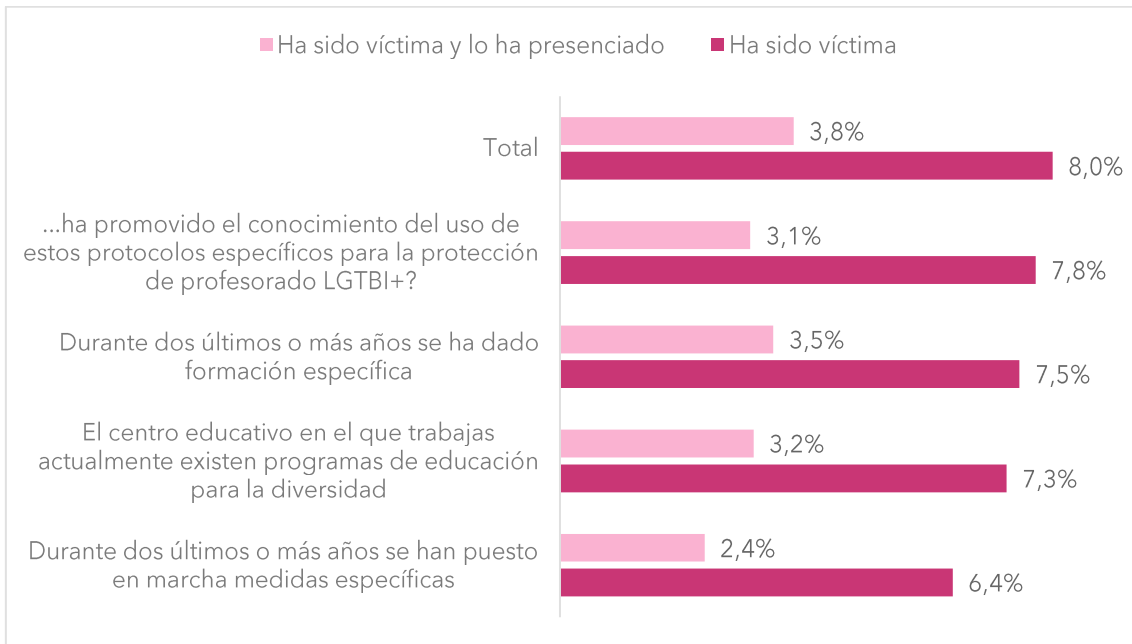
## La influencia de medidas de intervención y prevención

Para analizar las medidas de intervención y prevención se han tomado como variables independientes la existencia de protocolos en caso de situaciones de lgtbifobia, de programas de educación para la diversidad, la promoción de uso de protocolos, la efectividad de protocolos, la figura de la coordinación en diversidad, la formación en los dos últimos años o la puesta en marcha en este mismo periodo de medidas específicas. Se asume como hipótesis que la existencia de este tipo de medidas influye en la existencia de situaciones de odio, incluso las minimiza.

El resultado es que existen dos variables que de manera significativa influyen en la disminución de porcentajes de respuesta en opciones de víctima, testigo y ambas circunstancias: la formación realizada los dos últimos años al personal docente y la puesta en marcha de medidas de información sobre protocolos contra la lgtbifobia al profesorado.

En relación a la puesta en conocimiento de la existencia de protocolos (Gráfico 49) desciende el porcentaje de ser víctima y/o presenciarlo. Con estos resultados, se pone de manifiesto la importancia de las medidas de tratamiento a la diversidad, fundamentalmente cuando su naturaleza es integral.

Gráfico 49: relación entre experiencia como víctima de lgtbifobia y/o testigo y relación de medidas preventivas



## Conclusiones

La finalidad de esta investigación es conocer la realidad en relación con la Ley 4/2023, así como en las medidas específicas en los ámbitos laboral y educativo, los objetivos son:

**OBJETIVO 1.** Evaluar el potencial de la implementación de medidas de acción positiva según lo establecido en la Ley 4/2023 en la reducción de la discriminación y desventajas sociales experimentadas por las personas LGTBI en España

### 1.1. Generar información sobre prioridades de intervención

Una infrarrepresentación puede ser un indicativo de prioridad ¿Dónde se manifiesta esta infrarrepresentación?

- Según la clasificación de rol respecto a la orientación sexual y/o la identidad de género, el perfil que más se ajusta a los datos globales de presencia femenina en la enseñanza reglada no universitaria. Como ejemplo, es superior el porcentaje de hombres GTB que el de mujeres LBT.
- El hecho de que esta encuesta esté basada en metodologías no probabilísticas aporta un valor adicional. Se manifiesta en la escasa representación de docentes pertenecientes a centros de enseñanza de gestión privada, más aún cuando los centros de enseñanza no son sostenidos con fondos públicos y aún más, la nula presencia de profesionales de centros de enseñanza privada de carácter religioso.

### 1.2. Analizar posibilidades de mejora, teniendo como referencia las indicaciones de la propia Ley

- El ANEXO concentra la información referida a la situación actual en función de los artículos de la Ley 4/2023 implicados.

**OBJETIVO 2.** Determinar el nivel en el que los profesionales LGTBI+ pueden manifestar su identidad de género u orientación sexual libremente en su ejercicio profesional diario

- La visibilidad es un factor de protección como se vio en investigaciones anteriores. La visibilidad es, además, un síntoma de libertad. Aparecen respuestas espontáneas donde atribuyen a la ausencia de visibilidad la cuestión de la libertad individual, provenientes fundamentalmente de profesorado que no se declara ni LGTBI+ ni aliado.
- Un 31% del profesorado LGTBI+ manifiesta su condición siempre y un 31% nunca o casi nunca. Es mayor el porcentaje de hombres GTBI visibles, invirtiendo (como ya se ha señalado) el porcentaje de población docente femenina.
- Pese a que la visibilidad es un factor de igualdad, se asocian una serie de riesgos que se identifican con mayor posibilidad cuanto más cercano se siente a la condición LGTBI+. Es decir, los factores de riesgo por el hecho de ser visibles son más determinantes en profesionales LGTBI+, seguido de aliados/as y por último aquellos/as que no se sienten ni LGTBI+ ni aliados/as.

**OBJETIVO 3.** Analizar el impacto de los códigos éticos y protocolos implementados para prevenir la discriminación por motivos LGTBI, evaluando su efectividad en la protección de los derechos de los/as docentes LGTBI+

El punto de partida es que un 36,7% de las personas que ha participado en esta encuesta ha sido víctima, testigo o ambas situaciones de odio lgtbifóbico en el centro donde trabaja en la actualidad. Un 12,2% ha sido víctima y/o además lo ha presenciado, un 8,1% ha sido víctima y un 23,5% lo ha presenciado. Entre quienes han sido víctimas, un 89,2% son personas LGTBI+, es decir existe más de un 10% de profesorado (8,4% de personas aliadas) que también han sido víctimas de lgtbifobia. Atribuir el rol de agresor exclusivamente a al alumnado es un error. Un 50% es alumnado, seguido de otros/as integrantes del Centro (empleados y empleadas, 31%), alumnado y familiares, y familiares (19%). En relación a esto:

- El Equipo directivo actúa en la mitad de los casos. El riesgo de baja laboral y/o denuncia se multiplica por 3 o 4 cuando éste no actúa.
- La influencia de las medidas de intervención y prevención disminuyen la existencia de situaciones lgtbifóbicas hacia el profesorado. Las más eficientes son la formación realizada los dos últimos años al personal docente y la puesta en marcha de medidas de información sobre protocolos contra la lgtbifobia al profesorado.

**OBJETIVO 4.** Investigar la integración y aplicación de la diversidad LGTBI en el ámbito educativo, examinando la inclusión de contenidos sobre diversidad sexual, de género y familiar en el currículo escolar y en los proyectos educativos de los centros públicos

- Un 75% del profesorado promueve el desarrollo de actividades en el Centro, seguido de un 65,7% que realiza actividades de prevención del bullying lgtbifóbico.
- Desde los centros un 71,3% afirma que existen programas de diversidad, un 48,1% que existe la figura de la coordinación para la igualdad desde la diversidad, la formación específica impartida en los dos últimos años (37,8%), hasta la existencia de protocolos específicos para la protección de profesionales LGTBI+ (18,8%).
- A tenor de los resultados sobre promoción de actividades en el centro, como forma de participación en las actividades o la existencia de programas para la diversidad y la poca presencia de formación específica, se deduce que estas acciones forman parte de la capacidad autodidacta del profesorado.

**OBJETIVO 5.** Analizar la implementación y eficacia de los programas de información en el ámbito educativo, dirigidos al alumnado, sus familias y el personal docente, con el propósito de divulgar las distintas realidades sexo-afectivas y familiares, y combatir la discriminación por motivos LGTBI, prestando especial atención a la realidad de las personas trans e intersexuales.

Según los resultados de implementación de programas, se conoce que, según la tipología de centros la dinámica es:

- Diversidad familiar: los porcentajes más elevados de respuestas afirmativas están en las respuestas de profesorado que trabaja en CEIP (59,1%), seguidos de Centros de educación especial (50%).
- Promoción de actividades que abordan la diversidad: Centros de educación especial (90%) y CEIP (84,1%).
- Prevención del bullying lgtbifóbico: CEIP (72,4%) y Centro de educación especial (70%).

- Atención al alumnado LGTBI+: IES (61%) y Centro de educación especial (60%).

#### Pero, además:

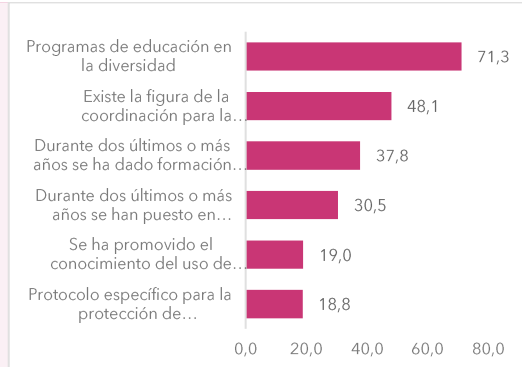
- Es importante recordar que la libertad de cátedra es un beneficio puesto que promueve la difusión del conocimiento e implica la calidad de condiciones de trabajo. Sin libertad no hay producción intelectual completa y anular la forma de ser o expresarse limita la potencialidad del desarrollo de sus competencias.
- Existe una baja presencia femenina en la encuesta. Sería interesante en siguientes investigaciones realizar un análisis de causas. Sin embargo, destacan como referentes en la comunidad educativa: lesbianas (53,7%) y gais (48,1%).
- El cuestionamiento a la profesionalidad, incluso ser víctima de fenómenos estereotipados es un riesgo que perciben especialmente las mujeres lesbianas. Dejamos, por tanto, como hipótesis que esta percepción de probabilidad por parte de lesbianas puede encubrir un miedo, el mismo que limita la participación en esta encuesta.
- Ante la baja presencia de personas participantes en ciudades de 20.000 a 50.000 habitantes se plantea un nuevo objetivo de investigación, basándonos en la observación de que existe factor de protección de pequeños ámbitos de trabajo y grandes núcleos que permite el anonimato
- Existen diferentes velocidades en cuanto Comunidades Autónomas. La implantación de medidas va más allá de la existencia de legislación autonómica y las diferencias son significativas y sustanciales.
- Se parte de que la percepción de motivación / riesgo no es cuestión de sensibilidad sino de conocimiento. Por tanto, la formación es el medio imprescindible para conocer la realidad de las personas LGTBI+
- Se ha de insistir, especialmente tras la aprobación de la Ley 4/2023 que un protocolo contra la lgtbifobia no es sólo una medida que atañe a la relación profesorado - alumnado. Como dice la Ley tiene que ir más allá y se comprueba la eficacia de la formación y la existencia de medidas de información.
- Tradicionalmente se ha venido a señalar al alumnado como principal fuente de odio y si bien los resultados afirman que puede ser así, no es una afirmación completa. La violencia entre iguales existe y provoca situaciones más sutiles y sostenidas en el tiempo, es decir, provocan acoso y estresores cotidianos que por su dificultad para manifestar son muy difíciles de detectar.
- Un/a docente sin recursos es un/a niño/a desprotegido. La infancia y la adolescencia es un sinfín de realidades, condicionada además por el modelo o la situación familiar. El profesorado LGTBI+ participa activamente en la implementación de recursos que abordan la materia de la diversidad y prevención de situaciones de odio. También son referentes entre el alumnado. Limitar su voluntad y capacidad de hacer es desproteger a las infancias y adolescencias LGTBI+.



## ANEXO: situación actual del sistema de la educación reglada no universitaria, de acuerdo con la Ley 4/2023

Artículo	Resultado
<p><b>Artículo 12. Formación del personal al servicio de las Administraciones públicas.</b></p> <p>Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, continuarán impartiendo formación inicial y continuada al personal a su servicio sobre diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales, sobre diversidad familiar y sobre igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, que garantice su adecuada sensibilización y correcta actuación, dedicando especial atención al personal que presta sus servicios en los ámbitos de la salud, la educación, la juventud, las personas mayores, las familias, los servicios sociales, el empleo, la justicia, las fuerzas y cuerpos de seguridad, las fuerzas armadas, la diplomacia, el ocio, la cultura, el deporte y la comunicación.</p> <p>...</p>	<p>Un 37% del profesorado que ha participado en esta encuesta afirma haber recibido formación específica en materia LGTBI+ en los dos últimos años.</p> <p>Existen diferentes velocidades en la implantación según CCAA.</p> <p>Cuando se pregunta por la formación específica recibida en los dos últimos años. En ningún caso las respuestas afirmativas superan el 50%, alcanzando el 44,1% las personas que trabajan en IES. Por debajo del total están los Centros de Formación Profesional Básica, Centros integrados por varias etapas, CEIP y Centros de educación especial.</p>
<p><b>Artículo 14. Igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en el ámbito laboral.</b></p> <p>Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, deberán tener en cuenta, en sus políticas de empleo, el derecho de las personas a no ser discriminadas por razón de las causas previstas en esta ley.</p> <p>A estos efectos adoptarán medidas adecuadas y eficaces que tengan por objeto:</p> <p>...</p> <p>b) Promover en el ámbito de la formación profesional para personas trabajadoras el respeto a los derechos de igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación de las personas LGTBI.</p> <p>...</p> <p>h) Impulsar la elaboración de códigos éticos y protocolos en las Administraciones públicas y en las empresas que contemplen medidas de protección frente a toda discriminación por razón de las causas previstas en esta ley.</p>	<p>Además de lo anterior, un19% afirma que se ha promovido el uso de protocolos específicos para la protección del profesorado.</p> <p>Un 18% afirma que en el centro donde imparte la formación existe un protocolo de protección para profesionales LGTBI+.</p>
<p><b>Artículo 15. Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas.</b></p> <p>1. Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente</p>	<p>La situación actual se resume en el siguiente gráfico:</p>

ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.



**Artículo 20. Diversidad LGTBI en el ámbito educativo.**

1. El Gobierno, en el marco de lo dispuesto en el artículo 27 de la Constitución y en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, incluirá entre los aspectos básicos del currículo de las distintas etapas educativas, el principio de igualdad de trato y no discriminación por las causas previstas en esta ley y el conocimiento y respeto de la diversidad sexual, de género y familiar de las personas LGTBI.

2. El Gobierno, previa consulta a las comunidades autónomas, incluirá contenidos relativos al tratamiento de la diversidad sexual, de género y familiar de las personas LGTBI como uno de los aspectos que, en el marco de la atención a la diversidad, podrá ser tratado de manera específica en las pruebas que se realicen en los procedimientos selectivos de ingreso, acceso y adquisición de nuevas especialidades correspondientes a los cuerpos docentes establecidos en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo. Se incluirán también dichos contenidos en los proyectos de dirección que se presenten en los concursos de méritos para la selección del personal director de los centros públicos.

3. Las administraciones educativas competentes y las universidades impulsarán la introducción, en los planes de estudio conducentes a la obtención de los títulos universitarios y de formación profesional oficiales que habilitan para el ejercicio de profesiones docentes, sanitarias y jurídicas, de contenidos dirigidos a la capacitación necesaria para abordar la diversidad sexual, de género y familiar.

4. Asimismo, las administraciones educativas competentes y las universidades promoverán la formación, docencia e investigación en diversidad sexual, de género y familiar, y promoverán grupos de investigación especializados en la realidad del colectivo LGTBI y sobre las necesidades específicas de las personas con VIH.

Existen diferencias significativas en cuanto a la implementación de medidas según CCAA. Como norma general, se encuentran en menor estado de desarrollo Castilla y León, Cantabria, La Rioja, Andalucía, Madrid, Murcia, Extremadura y Castilla La Mancha.

**Artículo 21. Deberes de las Administraciones educativas.**

El punto de partida es:

1. Las Administraciones educativas, en el ámbito de sus competencias:

a) Colaborarán con los centros educativos en las acciones dirigidas a fomentar el respeto a la diversidad sexual, de género y familiar de las personas LGBTBI.

b) Promoverán, en el marco de lo dispuesto en los artículos 121 y 124 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, la inclusión, en los proyectos educativos de los centros y en sus normas de organización, funcionamiento y convivencia, de la aplicación de protocolos de prevención del acoso y ciberacoso escolar, teniendo en cuenta el acoso por LGBTBifobia.

c) Impulsarán la adopción de planes de coeducación y diversidad que contemplen, entre otras, acciones relacionadas con la formación del profesorado en atención al respeto a la diversidad sexual, de género y familiar de las personas LGBTBI.

*Artículo 22. Formación en el ámbito docente y educativo.*

El Gobierno y las Administraciones educativas, en el ejercicio de sus respectivas competencias en la formación inicial y continua del profesorado, incorporarán contenidos dirigidos a la formación en materia de diversidad sexual, de género y familiar de las personas LGBTBI con el fin de capacitarlo para:

.....

d) El funcionamiento de los protocolos de actuación que deben establecerse de conformidad con el artículo 34 de la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia.

- Un 12,2% de las personas que han participado en esta encuesta ha sido víctima de situaciones de odio en los centros de enseñanza donde trabajan actualmente. De éstas un 17,7% fue una confrontación directa, un 51,9% una confrontación indirecta y un 21,49% directa e indirecta.

- Pese a que la frecuencia más habitual es de un día (34,6%), la situación puede sostenerse durante 100 o más días en un 27,8% de los casos.

- El perfil de agresores/as es de un 50% alumnado, aunque también un 31% es de integrantes del centro. La forma en que se expresa la lgtbifobia es diferente según la relación con la víctima, teniendo como norma general en el alumnado un carácter más esporádico.

Como ya se ha señalado, según la visión de las personas participantes en esta encuesta, un 18,6% de personas afirma que existen protocolos de protección de personal LGBTBI+, un 19% afirma que se ha promovido su uso y un 78,2% considera de manera positiva su efectividad.

Un 19% y un 18,8% afirman la existencia de protocolos al profesorado específicamente y a profesionales.

En cuanto a riesgos se encuentra en primer lugar se víctima de acoso y/o ser víctima de acusaciones estereotipadas.

**Artículo 23. Material didáctico respetuoso con la diversidad LGTBI.**

Las Administraciones educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, fomentarán el respeto a la diversidad sexual, de género y familiar en los materiales escolares, así como la introducción de referentes positivos LGTBI en los mismos, de manera natural, respetuosa y transversal, en todos los niveles de estudios y de acuerdo con las materias y edades.

**Artículo 24. Programas de información en el ámbito educativo.**

Las Administraciones educativas, en el ámbito de sus competencias, promoverán la aplicación de programas de información dirigidos al alumnado, a sus familias y al personal de centros educativos con el objetivo de divulgar las distintas realidades sexoafectivas y familiares y combatir la discriminación de las personas LGTBI y sus familias por las causas previstas en esta ley, con especial atención a la realidad de las personas trans e intersexuales.

Se fomentará que estos programas se realicen en colaboración con las organizaciones representativas de los intereses de las personas LGTBI, así como con la Comunidad Educativa.

Relacionado también con el Artículo 21, el resultado que da respuesta a estos dos artículos (23 y 24), es que la incorporación de materias forma parte de la participación activa del profesorado y aliado. Se puede considerar como el protagonista en la promoción de actividades relacionadas con la diversidad LGTBI+ y también de las familias. Concretamente:

- Diversidad familiar: los porcentajes más elevados de respuestas afirmativas están en las respuestas de profesorado que trabaja en CEIP (59,1%), seguidos de Centros de educación especial (50%).
- Promoción de actividades que abordan la diversidad: Centros de educación especial (90%) y CEIP (84,1%).
- Prevención del bullying lgtbifóbico: CEIP (72,4%) y Centro de educación especial (70%).
- Atención al alumnado LGTBI+: IES (61%) y Centro de educación especial (60%).