

GUÍA PRÁCTICA DE CONSEJOS PARA LA INTERVENCIÓN ANTE SITUACIONES DE ODIO LGTBIFÓBICO

www.felgtbi.org



FELGTBI+
Federación Estatal de Lesbianas, Gais,
Trans, Bisexuales, Intersexuales y más



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO
DE IGUALDAD
Y PARA LA ERRADICACIÓN
DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

DIRECCIÓN GENERAL
PARA LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA
DE LAS PERSONAS LGTB+

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN	3
II. MANIFESTACIONES Y CARACTERÍSTICAS DE LAS SITUACIONES DE ODIO CONTRA PERSONAS LGTBI+	3
III. ELEMENTOS PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LAS SITUACIONES DE ODIO	5
IV. RECOMENDACIONES PARA EL ACOMPAÑAMIENTO DE VÍCTIMAS	7
V. RECOMENDACIONES PARA EL AUTOCUIDADO	9
VI. ANEXO: GLOSARIO DE CONCEPTOS BÁSICOS	10

I. INTRODUCCIÓN

La presente guía tiene como propósito entregar a las personas que asistieron a los cursos “Intervención ante situaciones de odio hacia personas LGBTBI+” y “Tratamiento de situaciones de discriminación hacia personas LGBTBI+ desde las Administraciones Públicas”, desarrolladas por la Federación Estatal LGBTBI+ en abril de 2025, las herramientas conceptuales y prácticas básicas que les permita garantizar interacciones seguras, respetuosas y libres de discriminación con personas LGBTBI+ víctimas de situaciones de odio.

En ese sentido, la guía sintetiza los contenidos desarrollados en las formaciones y contiene los elementos clave para comprender la naturaleza y alcance de las manifestaciones de discriminación dirigidas hacia las personas LGBTBI+, identificar las características particulares de las situaciones de odio, y reconocer las mejores prácticas para el acompañamiento, así como del autocuidado de quienes son responsables de recepcionar y gestionar las denuncias.

Desde la Federación Estatal LGBTBI+ esperamos que este recurso sea útil para las personas trabajadoras de las Administraciones Públicas, de las Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado, policías locales y otras instituciones, en su labor por contribuir en la consolidación de una sociedad segura y libre de violencias hacia las personas del colectivo.

II. MANIFESTACIONES Y CARACTERÍSTICAS DE LAS SITUACIONES DE ODIO CONTRA PERSONAS LGBTBI+

Podemos comprender la **discriminación** como **un trato diferenciado, excluyente restrictivo y/o desfavorable respecto del resto**, motivado por la pertenencia o presunta pertenencia a un colectivo o por las características individuales de una persona o grupo de personas. Mediante la ejecución de actos arbitrarios e injustificados, la discriminación tiene por objeto anular o menoscabar el ejercicio de derechos en términos de igualdad.

La discriminación se manifiesta de diferentes maneras, por lo que su percepción no es siempre manifiesta ni fácil su identificación. La ley LGBTBI+ y trans reconoce, al menos, las siguientes formas de discriminación:

Discriminación directa: Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de su pertenencia real o presunta a un colectivo y/o por sus características individuales.

Discriminación indirecta: Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Discriminación múltiple: Se produce cuando una persona es tratada de forma desfavorable, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas. Por ejemplo, cuando es discriminada por su pertenencia al colectivo LGTBI+ y su nacionalidad.

Discriminación interseccional: Se produce cuando concurren o interactúan diversas causas relacionadas con la real o presunta pertenencia a un colectivo o características individuales de una persona, generando una forma específica de discriminación. Por ejemplo, las mujeres trans migrantes pueden estar expuestas a fenómenos concretos de violencia derivados de una situación específica de opresión motivados por su género, identidad de género y estatus migratorio.

Discriminación por asociación: Se produce cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación, es objeto de un trato discriminatorio. Por ejemplo, cuando una persona que, sin pertenecer al colectivo LGTBI+, es agredida por sus relaciones de amistad con otras que sí lo son.

Discriminación por error: Es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas. Por ejemplo, que una persona sea agredida por ser percibida como una persona LGTBI+, debido a que encarna el estereotipo social de apariencia de éstas.

La discriminación hacia las personas LGTBI+ se expresa en todas estas manifestaciones y, por lo tanto, se entiende como todo trato desfavorable motivado por la orientación sexo-afectiva, la identidad o expresión de género y las características sexuales. Podemos clasificar las situaciones de violencia dirigidas a las personas del colectivo LGTBI+ en:

Acoso: Acción verbal, psicológica o ambiental de índole sistemática, repetida o persistente por la que una persona o un grupo de personas hiere, humilla, ofende o amedrenta a otra por su pertenencia real o presunta al colectivo LGTBI+. El acoso se produce en diferentes contextos y situaciones, por ejemplo en el espacio de trabajo.

Discurso de odio: Toda forma de expresión, que difunda, incite o justifique la discriminación y el odio hacia las personas LGTBI+ u otras formas de violencia basadas en la intolerancia de la diversidad sexual y de género.

Delito de odio: Cualquier infracción penal, incluyendo infracciones contra las personas o las propiedades, donde la víctima, el local o el objetivo de la

infracción se elija por su, real o percibida, conexión, simpatía, filiación, apoyo o pertenencia a un grupo y ese grupo debe estar basado en una característica común de sus miembros, como la orientación afectivo-sexual, la identidad o expresión de género y las características sexuales.

Todas estas expresiones y actos de violencia y discriminación podemos englobarlas en el concepto de **LGTBI-odio**, es decir 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. Esta forma de odio se despliega, además, en formas específicas dirigidas a cada comunidad dentro del colectivo, como la **lesbofobia, homofobia, bifobia, transfobia e intersexfobia (ver anexo)**.

III. ELEMENTOS PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LAS SITUACIONES DE ODIO

Para reconocer una situación como constitutiva de odio hacia una persona o grupos de personas LGTBI+, podemos ayudarnos mediante la identificación de indicios. Estas pistas o evidencias están relacionadas con la víctima, la persona agresora y el contexto:

Indicios de Odio		
Víctima/a	Agresora/s	Contexto
¿Cuál es su percepción sobre las razones o motivos del acto? ¿Pertenece al colectivo LGTBI+? ¿Pertenece a alguna asociación, grupo o entidad LGTBI+? ¿Cómo es su apariencia, cómo se viste y, en general, cuál es su expresión de género? ¿Cuáles son sus relaciones de amistad, familiares y laborales?	¿Qué ha dicho, expresado o hecho durante el hecho delictivo? ¿De qué forma usa las redes sociales? ¿Pertenece a grupos caracterizados por el odio hacia personas LGTBI+? ¿Cómo es su apariencia física, qué tipo de vestimenta usa? ¿Usó o portó instrumentos en el momento de la agresión (puños americanos, banderas, armas)? ¿Tiene antecedentes policiales o penales?	¿En qué circunstancias se produjo el hecho delictivo? ¿Cuándo y dónde se produjo la agresión (por ejemplo, en Chueca durante el Orgullo)? ¿Qué motivó la agresión? ¿Se puede corroborar irracionalidad o gratuidad en la agresión? ¿Existe o no una relación previa entre la víctima y la persona agresora? ¿Se puede confirmar enemistad manifiesta entre las partes?

Otro elemento que facilita la identificación de las situaciones de odio son los **indicadores de polarización**. Especialmente importantes para la actuación de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado, así como las policías municipales, se trata de indicios racionales que permiten clarificar la

criminalidad y, en consecuencia, facilitan el trabajo de fiscales y jueces para formular cargos y justificar la motivación del delito.

Por esta razón, resulta imprescindible reconocer estos indicadores en las primeras etapas de la investigación, recopilarlos y documentarlos en el atestado policial. Los indicadores de odio ayudan a demostrar que la agresión no fue un hecho aislado, sino que estuvo motivada por el rechazo a una característica específica de la víctima, como su pertenencia al colectivo LGTBI+.

Los indicadores de polarización pueden ser reconocidos en las declaraciones de los hechos delictivos, así como en la intervención policial en el sitio donde tuvieron lugar:

¿Qué documentar a la hora de coger la denuncia de una situación de odio?
1. Percepción subjetiva de la víctima: Recoger las impresiones de la víctima, especialmente si cree que el incidente ha sido motivado por un prejuicio contra las personas LGTBI+. La simple percepción de la víctima obliga a la policía judicial, fiscales y jueces de instrucción a iniciar una investigación.
2. Manifestaciones literales de la persona agresora: Qué ha dicho o expresado durante el incidente, especialmente si están relacionadas con sus motivaciones.
3. Parte de lesiones: Documentar el tipo de lesiones, si existen, así como la situación emocional de la víctima.
4. Brutalidad/gratuidad de los hechos: Conocer en detalle la violencia que ha sufrido la víctima y cuál es la relación con las personas agresoras (si las conoce o no, si ha tenido un encuentro con ellas anteriormente, etc).
5. Relevancia del contexto: Confirmar si el lugar y fecha de la agresión tienen algún significado para el colectivo al que pertenece la víctima o para la persona agresora.
6. Características físicas de la persona agresora: Recabar información sobre el vestuario o la estética del/la autor/a de los hechos. Es especialmente importante saber si lleva tatuajes y de qué tipo, para reconocer símbolos asociados a grupos violentos.
7. Elementos portados por la persona agresora: Conocer si se llevaba algún tipo de propaganda, estandartes, banderas o pancartas que den cuenta de algún carácter extremista o radical.
8. Antecedentes policiales de la persona agresora: Confirmar si ya ha sido denunciada por hechos similares.
9. Otro tipo de daños: Corroborar daños en inmuebles o propiedades y si éstos responden a la voluntad de la persona agresora.

IV. RECOMENDACIONES PARA EL ACOMPAÑAMIENTO DE VÍCTIMAS

Uno de los retos que más preocupa en relación la violencia y las situaciones de odio hacia las personas LGTBI+ es la infradenuncia. Según las conclusiones del estudio “Estado LGTBI+ 2025” elaborado por la Federación Estatal LGTBI+ y 40dB, más del 46% de las personas del colectivo que han sido víctimas de una situación de odio no acuden a las autoridades, mientras que sólo un 26,82% formaliza la denuncia.

Entre los motivos más recurrentes para explicar la resistencia a denunciar, destaca la sensación de inutilidad (“no servirá de nada”), la falta de pruebas y el temor a no ser creída/o. Además, un 33,33% de las personas que denuncian han afirmado que el proceso les resultó tan traumático como el propio incidente.

Se trata de una situación especialmente delicada, teniendo en cuenta que, de acuerdo a los datos del Ministerio del Interior durante los últimos años, los delitos de odio motivado por la orientación afectivo-sexual y la identidad de género de las víctimas son los segundo más frecuentes en España, luego de aquellos basados en la xenofobia y el racismo.

Para hacer frente a la desconfianza en las instituciones y cumplir con su deber, las personas que trabajan en las Administraciones Públicas deben desarrollar competencias de comunicación y acompañamiento para asegurar una buena respuesta en la recepción de denuncias en un entorno cuidado y donde no se produzcan experiencias de revictimización.

La puesta en conocimiento de una situación de odio -ya sea mediante una denuncia formal o una solicitud de ayuda- implica revivir el trauma mediante el relato. El trauma puede manifestarse mediante señales físicas (temblores, palidez, sudoración), emocionales (ansiedad, tristeza, confusión, miedo) o conductuales (aislamiento, irritabilidad), cuya presencia puede ayudarnos a reconocer la necesidad de cobijo y un acompañamiento empático y cercano.

En estos casos, es imprescindible poner en práctica los **primeros auxilios psicológicos**, es decir ciertas intervenciones básicas y temporales destinadas a ofrecer apoyo y estabilizar a una persona tras vivir un evento traumático. Estas prácticas son muy amplias e integran desde la cercanía en la conversación hasta la implementación de técnicas de respiración y el oportuno contacto con redes de apoyo de la persona solicitante de ayuda.

¿Qué podemos hacer para crear un entorno seguro para las personas LGTBI+ víctimas de situaciones de odio?

1. **Adaptarse a las necesidades, tiempos y preferencias de la víctima**, respetando su autonomía y la necesidad de acompañamiento. Mantener la confidencialidad, privacidad e intimidad.
2. **Prestar la máxima atención a su descripción de los hechos**, implementando una escucha activa y sin restar importancia o poner en duda la situación. El testimonio debe considerarse como genuino y debe documentarse mediante el ejercicio de una escucha activa, libre de estereotipos y juicios a las formas de ser y estilos de vida de las personas denunciantes.
3. **Preguntar por las necesidades de la persona denunciante y/o víctima**, procurando todo lo que pueda requerir para sobreponerse. Puede que, simplemente, necesite hablar en un espacio privado, beber un poco de agua, etc.
4. **Gestionar el proceso desde lo humano**. Recabamos antecedentes, pero también acompañamos: transmitir calma y seguridad, validando las emociones (“Está bien sentirse así”; “Este es un espacio seguro”).
5. **Entregar toda la información disponible para la comprensión del proceso de denuncia y sus eventuales limitaciones**, así como los recursos que puede usar para acceder a acompañamiento especializado.

Además, en el momento de recoger la declaración de una persona LGTBI+ víctima de una agresión, resulta fundamental:

1. **Desde el primer momento, presentarnos con nuestro nombre y rol en el procedimiento**, proporcionando los datos de contacto para que pueda comunicarse si surgen dudas posteriores.
2. **Siempre tener presente que la víctima no es culpable** de lo que le ha sucedido, reconociendo la valentía de quienes se acercan a las instituciones para denunciar y sabiendo que su testimonio puede ayudar a prevenir otras agresiones en el futuro.
3. **Respetar el derecho de la víctima a estar acompañada** por una persona de su elección en el primer contacto con la policía.
4. **Respetar la identidad de cada persona**, usando la terminología adecuada para abordar la diversidad sexual y de género (ver anexo) y los nombres y pronombres usados por ésta. Asimismo, debemos considerar que la víctima no siempre estará dispuesta a hablar de su orientación sexual o identidad de género, por lo que se debe asegurar un ambiente de confianza que favorezca la comunicación.
5. **Asegurar un seguimiento de las víctimas** para que reciban la atención y el apoyo necesarios, brindando información, recursos de derivación y otros servicios de protección y apoyo. También se puede colaborar con organizaciones LGTBI+ para garantizar una atención integral.

6. **Considerar un enfoque interseccional.** Las personas LGTBI+ pueden sufrir otras situaciones de discriminación basadas en su nivel socioeconómico, origen étnico o nacional, género, discapacidad, edad u otras circunstancias.

V. RECOMENDACIONES PARA EL AUTOCUIDADO

La exposición a situaciones de odio no sólo afecta a las víctimas y sus personas allegadas, sino también quienes deben cumplir labores de recepción de denuncias y acompañamiento. La constante exposición a la violencia y el sufrimiento pueden desencadenar el desarrollo de **factores de estrés específicos**: carga emocional al lidiar con el trauma de otras personas, presión por resolver los casos, dificultades en la comunicación con víctimas y otras administraciones, preocupaciones por la reacción de las comunidades, riesgo al *burnout* y conflictos de valores personales y profesionales.

A esto puede sumarse el hecho que las personas a cargo de la gestión de las situaciones de odio en las Administraciones Públicas también pueden ser parte del colectivo LGTBI+. De esta manera, además de lidiar con los factores de estrés de su trabajo, también pueden verse afectadas por situaciones de odio dirigidas hacia ellas, dificultades para obtener apoyo interno y el aislamiento.

Ante esta situación, es importante que las/os funcionarias/os públicas/os desarrollen **estrategias de autocuidado** tanto personales como colectivas, de modo de asegurar ambientes laborales saludables y relaciones con sus compañeras/os basadas en el aprecio y respeto mutuo.

Estrategias de Autocuidado en la gestión de situaciones de odio	
1.	Establecer límites claros entre la jornada laboral y los tiempos destinados al ocio, el descanso y la conciliación.
2.	Buscar apoyo entre compañeras/os de trabajo, especialmente si experimentamos momentos de agobio y estrés.
3.	Participar en actividades recreativas que permitan despejar la mente y encontrar momentos de cuidado mental y físico.
4.	Mantener estilos de vida saludable, intentando procurar un equilibrio entre el ejercicio físico, la alimentación y el descanso.
5.	Buscar apoyo profesional de manera oportuna y preventiva, prestando atención a las señales que da nuestro cuerpo.
6.	Participar en programas de educación continua para evitar la automatización de los procesos y mantener el contacto humano.

Estrategias de Autocuidado en la gestión de situaciones de odio	
1.	Establecer límites claros entre la jornada laboral y los tiempos destinados al ocio, el descanso y la conciliación.
2.	Buscar apoyo entre compañeras/os de trabajo, especialmente si experimentamos momentos de agobio y estrés.
7.	Fomentar el equilibrio emocional, poniendo en práctica habilidades de afrontamiento para identificar y expresar emociones y conducir la resolución de conflictos.
8.	Establecer conexiones con la comunidad, lo que favorece aprender dinámicas, códigos y formas de interacción. Asimismo, evita el aislamiento.
9.	Tomar descansos regulares, tanto dentro de la jornada laboral como en el ciclo de trabajo anual.
10.	Buscar momentos de humor y alegría.

VI. ANEXO: GLOSARIO DE CONCEPTOS BÁSICOS

El primer paso para asegurar un trato inclusivo en la atención de personas LGTBI+ que han sufrido situaciones de odio es el conocimiento de los conceptos que nos permiten entender mejor la amplitud de la diversidad sexual y de género. Cuando hablamos de esta diversidad, no sólo nos referimos a las diferentes maneras de sentir afecto hacia otras personas, sino que también a la multiplicidad de maneras de vivir el género y la sexualidad, así como la inmensa riqueza de la biología humana.

¿Cuáles son los conceptos clave? Aquí te los explicamos:

Orientación afectivo-sexual: Se trata de la atracción afectiva, emocional y/o sexual que sentimos hacia otras personas, quienes pueden ser del mismo género al propio, del género opuesto o de más de un género.

De esta manera, podemos comprender que la heterosexualidad es una orientación afectivo-sexual más, porque se define como la atracción hacia personas del género opuesto al propio. Por su parte, la atracción hacia personas del mismo género la conocemos como homosexualidad; en este caso, las mujeres que se sienten atraídas por otras mujeres las conocemos como lesbianas, mientras que los hombres que se sienten atraídos por otros hombres son conocidos como gays/gais.

Existen también personas que pueden sentir esta atracción hacia personas de más de un género o identidad de género. En este caso, nos referimos a las personas que se identifican en el espectro bisexual y pansexual.

Si bien las orientaciones afectivo-sexuales mencionadas anteriormente son las más conocidas, no son las únicas; las formas de sentir atracción son muy variadas y no siempre se experimentan de la misma manera, por ejemplo con la presencia del deseo sexual o el enamoramiento. En estos casos, nos referimos, por mencionar a algunas, a las personas arrománticas, quienes pueden vincularse con otras personas sin necesariamente tener una relación romántica, o las personas asexuales, quienes pueden entablar vínculos afectivos sin necesidad de tener relaciones sexuales.

Identidad de género: Es la vivencia interna e individual de cómo cada persona se siente, autopercibe y autodefine en relación con el género. Como tal, la identidad de género es dinámica y no necesariamente continua e incluye la experiencia con el propio cuerpo.

Dicho de otra manera, la identidad de género es la respuesta que todas las personas podemos dar ante la pregunta “¿Con qué género me identifico?”. Por esta razón, todas las personas tenemos una identidad de género; la diferencia está en si esta vivencia corresponde o no con el género que se nos asignó al momento de nacer y que está expresado en los documentos de identidad bajo la denominación “sexo” (révisalo en tu DNI).

Si la identidad de género corresponde con el género asignado al nacer, estamos hablando de las personas cisgénero.

Y si la identidad de género no corresponde con el género asignado al momento de nacer, estamos hablando de las personas trans; el reconocimiento de las personas trans se basa exclusivamente en su identidad de género, prestando atención a su autopercepción, es decir al género con el que se identifica. En ese sentido, no es requisito legal o social que una persona trans se someta a cirugías, tratamientos hormonales y procedimientos médicos de cualquier tipo para que su identidad de género sea reconocida.

Transición de género: Es un proceso por el que pasan las personas trans y se refiere a una serie de pasos que pueden tomar para vivir y ser socialmente reconocidas con el género con el que se identifican. Esto puede incluir la visibilización con familiares, amigas/os y compañeras/os de trabajo, cambio de vestimenta, modificación del nombre y el sexo/género en documentos de identidad y tratamientos médicos, entre otros.

Los procesos de transición de géneros son diferentes y su desarrollo depende de las necesidades de cada persona y las decisiones que, autónomamente, toma al respecto. Por lo tanto, no es necesario que todos los pasos descritos anteriormente se produzcan; algunos puedan estar presentes y otros, por razones personales o legales, no.

Por ejemplo, hay personas que sólo necesitan el reconocimiento social y legal de su nombre y género para sentirse realizadas, sin necesidad de someterse a tratamientos médicos (cirugías, consumo de hormonas, entre otros). En

otros casos, como los de las personas no binarias, la transición en los documentos de identidad no es posible, porque en España no está reconocida legalmente la identidad de género neutra.

Comunidad trans y no binaria: El concepto “trans” abarca a todas aquellas personas que comparten la experiencia de vivir una identidad de género que no corresponde con el género asignado al nacer; de esta manera, podemos pensarlo como un paraguas bajo cuyo alero se encuentran las mujeres y hombres trans y, además, todas aquellas personas que identifican sus vivencias de género más allá del binario masculino-femenino. En este caso estamos hablando de las personas de género no binario.

Entendemos las experiencias e identidades no binarias dentro de un espectro en el cual conviven muchas maneras de relacionarse con el género: género fluido, género neutro o agénero, tercer género, genderqueer, algunas asociadas a comunidades culturales (por ejemplo, las personas Dos Espíritus y Muxe en Norteamérica o la comunidad Hijra en la India), entre muchas otras. Aunque hay algunas más conocidas que otras, esto no quiere decir que haya algunas mejores ni más o menos comprensibles. Tampoco se trata de modas.

El campo de lo no binario en el género es amplio y, desde sus diferentes manifestaciones ancestrales y contemporáneas, cuestiona la idea socialmente arraigada que las personas podemos identificarnos solo en dos identidades asociadas a la biología. Por esto, es necesario comprender que:

- No todas las personas no binarias usan pronombres neutros (elle) para identificarse. En algunos casos, hay personas que se identifican con más de un pronombre, combinando el uso del pronombre neutro y otro binario (él, ella).
- No todas las personas no binarias tienen una expresión de género no normativa, es decir, que no necesariamente visten o se comportan de forma neutra o andrógina.
- No todas las personas no binarias se identifican con el concepto “no binario”: es importante escuchar cómo cada persona se autodefine, sin imponer formas de identidad que no siente como propias.

Expresión de género: Es la manifestación del género, expresado en la vestimenta, los manierismos, el comportamiento individual y el uso del lenguaje que cada persona utiliza para interactuar con su entorno y las demás personas.

La expresión de género está influenciada por las expectativas que la sociedad ha establecido como “normales” en la apariencia y comportamiento de hombres y mujeres. Como tales, estas normas son diferentes entre sociedades y evolucionan en cada una de ellas a lo largo del tiempo y, por

esta razón, lo que se considera “normal” es un consenso cultural que va variando entre una época y otra.

La expresión de género está íntimamente relacionada con la autopercepción y la autoestima individual y cada persona puede tomar decisiones sobre ésta, independientemente si se acerca o no a las expectativas sociales; por ejemplo, un hombre puede usar falda y una mujer dejarse vello, si esto es lo que les permite hacer visible su identidad de mejor manera. En ese sentido, la expresión de género es una cuestión de especial preocupación porque es a partir de cómo nos mostramos ante el mundo desde donde surgen la mayoría de los casos de acoso, especialmente el LGBTIfóbico.

Resulta fundamental abrazar la diversidad en las expresiones de género, entendiendo que no existe un vínculo biológico o anatómico con las ideas socialmente construidas de cómo debe verse y comportarse las personas respecto a su género (o el género que creemos que les identifica).

Características sexuales: Es el conjunto de elementos sexuales (cromosomas, hormonas y anatomía sexual y genital) sobre las que se establecen distinciones y estándares científicos y culturales en el cuerpo humano. Existen dos sistemas normativos de combinación de estos elementos sexuales y que conocemos como el cuerpo femenino y el cuerpo masculino; sin embargo, la ciencia ha descubierto que existe una gran variedad de sistemas diferentes y, por lo tanto, da cuenta de una amplia diversidad en los cuerpos de las personas. La diferencia radica, una vez más, en la norma social que establece lo “normal” en el cuerpo humano; a raíz de esto, podemos considerar dos grandes grupos:

- **Personas endosexuales:** Personas cuyas características sexuales se ajustan a las nociones tradicionales que la ciencia ha establecido para el cuerpo humano, basado en el género binario (hombre-mujer).
- **Personas intersexuales:** Personas cuyas características sexuales no se ajustan a los estándares establecidos para los cuerpos femeninos y masculinos. La intersexualidad puede manifestarse en una composición diferente de la anatomía genital, pero también a nivel hormonal y cromosomático; por ello, hay mucha gente que, sin hacerse un análisis específico, desconoce que es intersexual.

Las personas intersexuales se enfrentan a situaciones de discriminación y al estigma médico, porque se ha pensado que han nacido con una enfermedad. Pero, además, son objeto de discriminación a través del lenguaje; por ejemplo, con el uso incorrecto del término “hermafrodita” que ha sido acuñado por las ciencias biológicas para referirse a ciertas especies vegetales y anfibias. Se recomienda no usar este concepto para referirse a las personas intersexuales, precisamente para evitar la reproducción de visiones sesgadas y prejuicios.

Familia LGTBI+: Aquella en la que una o más de sus integrantes son personas LGTBI+, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales,

es decir, las compuestas por personas lesbianas, gays o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o personas con discapacidad mayores de edad sujetas a medidas de apoyo a la capacidad jurídica.

LGTBI-odio: 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. Esta puede manifestarse de diferentes maneras:

- **Homofobia.** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- **Lesbofobia.** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las mujeres lesbianas por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- **Bifobia.** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- **Transfobia.** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- **Enebefobia.** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas de género no binario por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- **Intersexfobia.** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas intersexuales, basadas en prejuicios y estigmas hacia las características sexuales que trasgreden la idea del binarismo sexual.

Serofobia: El estigma y discriminación hacia las personas que viven con VIH en diversos ámbitos de la vida cotidiana -incluyendo el espacio laboral- y en las relaciones afectivas y sexuales, teniendo un efecto negativo en su bienestar y calidad de vida. El estigma de la serofobia incluye asociar la infección del VIH como una situación frecuente, común y exclusiva entre las personas LGTBI+.