



I ESTRATEGIA PARA LA IGUALDAD
DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS
PERSONAS **LGTBI** Y SUS FAMILIARES EN ANDALUCÍA



El presente documento contiene la **I Estrategia para la Igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía 2024-2028.**

Dirección facultativa:

Secretaría General de Familias, Igualdad, Violencia de Género y Diversidad
Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad

Coordinación Técnica:

Servicio de Protección y Atención contra la Violencia de Género

Redacción, diseño y maquetación:

Grupo CONSIDERA S.L.

Versión_ septiembre de 2024

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	8
2. MARCO NORMATIVO	10
2.1. MARCO INTERNACIONAL	10
2.2. MARCO EUROPEO	12
2.3. MARCO NACIONAL	13
2.4. MARCO AUTONÓMICO	16
3. LA SITUACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI	23
3.1. DIVERSIDAD LGTBI Y MODELO NORMATIVO	24
3.2. TRATO NO IGUALITARIO, DISCRIMINACIÓN Y VULNERACIÓN DE DERECHOS A PERSONAS LGTBI	27
4. LAS REALIDADES DE LA POBLACIÓN LGTBI: DIAGNOSIS	30
4.1. EL PAPEL DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA Y PERCEPCIÓN DE SU ACCIÓN	31
4.1.1. <i>El papel de la Administración de la Comunidad Autónoma de Andalucía</i>	31
4.1.2. <i>Percepción de la Administración Autonómica</i>	34
4.2. ÁMBITOS DE ANÁLISIS	40
4.2.1. <i>Ámbito personal</i>	40
4.2.2. <i>Familias LGTBI</i>	51
4.2.3. <i>Ámbito sanitario</i>	54
4.2.4. <i>Ámbito educativo</i>	58
4.2.5. <i>Ámbito social</i>	65
4.2.6. <i>Ámbito laboral</i>	68
4.2.7. <i>Ámbito del deporte</i>	73
4.2.8. <i>Ámbito de la cultura y del ocio</i>	76
4.2.9. <i>Ámbito de los medios de comunicación y de las redes sociales</i>	79
4.2.10. <i>Ámbito judicial</i>	83
4.2.11. <i>Ámbito de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado</i>	89
4.3. ASOCIACIONISMO Y PARTICIPACIÓN	94
4.3.1. <i>Movimiento asociativo LGTBI</i>	94
4.3.2. <i>Activismo LGTBI</i>	99
4.4. PROBLEMAS, NECESIDADES Y RETOS	100
4.4.1. <i>Análisis causal</i>	102
5. PROPUESTA METODOLÓGICA	105
5.1. PRINCIPALES RETOS Y ALCANCE	107
5.1.1. <i>Principios Rectores</i>	107
5.1.2. <i>Alcance</i>	108
5.2. ESTRUCTURA DE LA ESTRATEGIA	108
5.2.1. <i>Objetivos</i>	109
5.2.2. <i>Articulación: Líneas y Acciones</i>	109
6. SISTEMA DE GESTIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	125
6.1. ESTRUCTURA INTERNA	125
6.2. COMUNICACIÓN Y COLABORACIÓN INSTITUCIONAL	127
6.3. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	128
7. BREVE RESEÑA METODOLÓGICA	129
7.1. BIBLIOGRAFÍA	129
7.2. ANÁLISIS DE FUENTES PRIMARIAS Y ENTREVISTAS	133
7.2.1. <i>Equipo promotor de la Administración de la Junta de Andalucía</i>	133

7.2.2.	<i>Entrevistas a personas expertas</i>	<i>134</i>
7.2.3.	<i>Agradecimientos.....</i>	<i>134</i>
7.2.4.	<i>Cuestionarios a entidades LGTBI.....</i>	<i>134</i>
7.2.5.	<i>Perfil de las entidades LGTBI participantes.....</i>	<i>135</i>
7.2.6.	<i>Cuestionario institucional</i>	<i>136</i>
7.2.7.	<i>Cuestionario a personas y familias LGTBI.....</i>	<i>136</i>
7.2.8.	<i>Análisis del perfil sociodemográfico de la encuesta</i>	<i>137</i>
7.2.9.	<i>Glosario.....</i>	<i>137</i>

Índice de gráficos

Gráfico 1. Dimensiones de la diversidad sexogenérica	25
Gráfico 2. Percepción sobre la incorporación de la legislación LGTBI en los órganos directivos de la Junta de Andalucía	31
Gráfico 3. Conocimiento de los riesgos y demandas de las personas LGTBI por los órganos directivos de la Junta de Andalucía	33
Gráfico 4. Percepción sobre si Andalucía es respetuosa y segura para las personas LGTBI	34
Gráfico 5. Valoración sobre la evolución de Andalucía en respeto y derechos de las personas LGTBI y sus familias.....	35
Gráfico 6. Percepción sobre aceptación social según realidades y colectivos	37
Gráfico 7. Valoración sobre las acciones a favor de la diversidad sexogenérica y familiar	38
Gráfico 8. Percepción de las personas LGTBI y sus familias sobre si las instituciones andaluzas las representan adecuadamente.....	38
Gráfico 9. Grado de satisfacción de las necesidades de igualdad y de respeto a la diversidad sexogenérica y familiar en los órganos directivos de la Junta de Andalucía	39
Gráfico 10. Información y formación de profesionales en diversidad sexogenérica y familiar	39
Gráfico 11. Valoración sobre el trabajo de forma transversal y coordinada las políticas LGTBI.....	40
Gráfico 12. Intervalos de edad en la que comenzaron a vivir como persona LGTBI.....	41
Gráfico 13. Visibilidad de las personas LGTBI	42
Gráfico 14. Experiencia tras la decisión de vivir como persona LGTBI	43
Gráfico 15. Diversidad sexogenérica de las y los familiares de las personas LGTBI	44
Gráfico 16. Valoración actual de la relación familiar de las personas LGTBI	44
Gráfico 17. Ámbitos en los que se generan actitud o conducta discriminatoria por ser una persona LGTBI	45
Gráfico 18. Características que dificultan o generan discriminación por vivir como persona LGTBI.....	47
Gráfico 19. Contexto que dificulta o genera más discriminación por vivir como persona LGTBI.....	47
Gráfico 20. Movilidad y desplazamiento respecto a su lugar de nacimiento y/o crianza y principales motivos	49
Gráfico 21. Incidentes de violencia, agresión o amenazas por motivo de diversidad sexogenérica	50
Gráfico 22. Necesidad de utilizar los servicios de salud mental por motivos de discriminación	51
Gráfico 23. Maternidad y paternidad de las personas LGTBI	52
Gráfico 24. Razones para no tener hijos e hijas.....	52
Gráfico 25. Percepción sobre la adaptación a la diversidad sexogenérica y familiar de los servicios de atención a la familia, reproducción y adopción y acogimiento	53
Gráfico 26. Valoración sobre la sensibilidad, formación y adaptación de los servicios de salud.	56
Gráfico 27. Percepción sobre el trato recibido en el ámbito sanitario, por servicios.	57
Gráfico 28. Actitudes y conductas discriminatorias en el ámbito educativo	60

Gráfico 29. Distribución de personas que han sufrido bullying escolar	61
Gráfico 30. Edades para tratar la diversidad afectivo sexual, de género y familia en centros educativos....	62
Gráfico 31. Valoración de la transversalización de la diversidad sexogenérica en los centros educativos ...	62
Gráfico 32. Valoración del trato y atención recibida por las y los profesionales de los centros educativos .	64
Gráfico 33. Utilización de los servicios y recursos sociales	65
Gráfico 34. Valoración sobre la sensibilidad y la formación de las y los profesionales del ámbito social	66
Gráfico 35. Valoración sobre el trato y la atención recibida por parte de las y los profesionales del ámbito social	68
Gráfico 36. Personas que sufren actitudes o conductas discriminatorias por ser LGTBI en el ámbito laboral	70
Gráfico 37. Tipos de actitud o conducta discriminatoria por ser una persona LGTBI en el ámbito laboral ..	70
Gráfico 38. Valoración de la transversalización de la diversidad sexogenérica en los servicios de empleo .	72
Gráfico 39. Valoración sobre el trato recibido en los servicios de empleo	72
Gráfico 40. Actitudes y trato discriminatorio por ser una persona LGTBI en actividades deportivas	74
Gráfico 41. Aceptación en el deporte de las personas LGTBI y disciplinas menos respetuosas.....	75
Gráfico 42. Trato igualitario en actividades de ocio por ser personas LGTBI	77
Gráfico 43. Representación de las personas LGTBI en las actividades de cultura y ocio	77
Gráfico 44. Aceptación e imagen que se traslada de la realidad LGTBI en las actividades de ocio y cultura	78
Gráfico 45. Información, facilidad y principales medios, sobre actividades representativas de la cultura LGTBI	78
Gráfico 46. Adaptación a la diversidad sexogenérica y familiar de los servicios de ocio, cultura y deporte	78
Gráfico 47. Valoración sobre la influencia de los medios de comunicación.....	81
Gráfico 48. Valoración sobre la sensibilización y formación de las y los profesionales de los medios	81
Gráfico 49. Evolución de casos de delitos de odios (hechos conocidos) por motivos de orientación sexual e identidad de género durante el periodo 2015-2022, en España.....	85
Gráfico 50. Valoración sobre la sensibilización, formación y adaptación de las y los profesionales del sistema judicial.....	87
Gráfico 51. Denuncia de agresiones por orientación sexual o de género	89
Gráfico 52. Valoración sobre la sensibilización, formación y adaptación de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado	91
Gráfico 53. Búsqueda de ayuda en organizaciones	92
Gráfico 54. . Frecuencias de las demandas que llegan a las entidades LGTBI por tipo.....	96
Gráfico 55. Distribución de quien realiza las demandas a las entidades LGTBI	97
Gráfico 56. . Cooperación de la Administración con el Tercer Sector.....	98
Gráfico 57. Desarrollo de Planes de Diversidad en las entidades públicas y privadas.....	99
Gráfico 58. Grado de activismo de las personas LGTBI	100
Gráfico 59. Identidad sexual o de género y orientación sexual de personas participantes en la encuesta	137

Gráfico 60. Nivel formativo y ámbito laboral	137
--	-----

1. INTRODUCCIÓN

Hablar de Derechos Humanos es hablar de valores, de dignidad y de igualdad intrínseca de los seres humanos, es hablar de progreso social, como base de la libertad, la paz y la justicia social, tal y como se señala en el preámbulo de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (Asamblea General de las Naciones Unidas, resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948).

Los derechos son universales, complementarios, interdependientes, irrenunciables e indivisibles, sin embargo, no siempre son respetados, tal y como expresaba Antonio Guterres, Secretario General de las Naciones Unidas, en 25 de septiembre de 2018, durante el 73º período de sesiones de la Asamblea General de la ONU:

“Mientras las personas estén sujetas a la criminalización, los prejuicios y la violencia a causa de su orientación sexual, su identidad de género y sus características sexuales, debemos redoblar esfuerzos para poner fin a estas violaciones”.

Con esta declaración se pone de manifiesto que la situación relativa a los Derechos Humanos de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (en adelante LGTBI) continúa suponiendo una gran preocupación en todo el mundo por las continuas discriminaciones, graves y generalizadas, que son perpetradas contra las personas por motivos de diversidad sexogenérica y familiar, siendo fuente constante de obstáculos para el pleno ejercicio de su ciudadanía.

Aunque ha aumentado la conciencia sobre el alcance y la gravedad de la violencia y la discriminación sobre las personas LGTBI, y cada vez más los gobiernos están tomando medidas, ya sean legislativas, políticas o a través de programas específicos, aún queda un largo camino que recorrer, pues a menudo estas situaciones de trato no igualitario, discriminatorio y de vulneración de derechos conviven y se reproducen en la sociedad.

El desarrollo del proyecto vital de todas las personas con libertad, dignidad e igualdad de oportunidades debe ser velado y fomentado por las Administraciones Públicas, creadas y organizadas para gestionar las sociedades de progreso. Esta importante labor, centrada en mejorar la calidad de vida, pasa por ofrecer las herramientas imprescindibles que permitan a cada persona elegir su trayectoria y vivirla en libertad, con el respeto a las demás personas, y con los apoyos necesarios ante las distintas etapas y circunstancias vitales.

El derecho a contar con los mejores servicios públicos es una realidad que define a aquellas sociedades avanzadas, donde cada persona tiene todas las posibilidades de conseguir sus metas y objetivos, y donde se ejerce, desde los poderes públicos, una labor de máxima responsabilidad ofreciendo soporte a la ciudadanía, y en especial, a quienes más dificultades pueden atravesar. Son, por tanto, las Administraciones y sus gobiernos quien se deben encargar de materializar medidas que prevengan y acaben con situaciones de discriminación, en gran parte, basadas en la ignorancia por la falta de información, y los prejuicios sociales que existen en algunos ámbitos. Este es el caso de la diversidad sexogenérica y familiar, que provoca simplificaciones, juicios de valor y, en ocasiones, actitudes y comportamientos de incomprensión e injusticia, incluso violencia.

El Estatuto de Autonomía para Andalucía establece en su artículo 10 que *todas las personas en Andalucía gozan como mínimo de los derechos reconocidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos y demás instrumentos europeos e internacionales de protección de los mismos ratificados por España, en particular en los Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos y de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales y en la Carta Social Europea, además de garantizar el pleno respeto a las minorías que residan en su territorio.* Complementado con lo estableciendo en su artículo 13 en el que se indica que *ninguno de los derechos o principios contemplados en el Título I, puede ser interpretado, desarrollado o aplicado de modo que se limiten o reduzcan derechos o principios reconocidos por la Constitución o por los tratados y convenios internacionales ratificados por España.*

Por su parte, el artículo 14 establece la prohibición de toda discriminación en el ejercicio de los derechos, el cumplimiento de los deberes y la prestación de los servicios, particularmente la ejercida por razón de sexo, orígenes étnicos o sociales, lengua, cultura, religión, ideología, características genéticas, nacimiento, patrimonio, discapacidad, edad, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. La prohibición de discriminación no impedirá acciones positivas en beneficio de sectores, grupos o personas desfavorecidas. Igualmente establece en su artículo 35, que *toda persona tiene derecho a que se respete su orientación sexual y su identidad de género. Siendo los poderes públicos los que promoverán políticas para garantizar el ejercicio de este derecho.*

De acuerdo con estos preceptos, la Consejería Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad de la Junta de Andalucía, desarrolla la I Estrategia para la Igualdad de Trato y no Discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía 2024-2028, como herramienta integral para el fomento de la igualdad efectiva y la reducción de las situaciones de vulneración y discriminación por razón de la orientación afectivo-sexual, identidad de género o expresión de esa identidad.

Esta estrategia pretende superar la histórica invisibilidad y falta de reconocimiento de los derechos de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales, generar acciones socio-políticas que incidan en todos los campos de la ciudadanía andaluza y fortalecer el tejido asociativo como referente de la participación ciudadana en la lucha y reivindicación de sus derechos.

La misma atiende y respeta toda la diversidad existente, dado que el colectivo LGTBI no es un todo homogéneo, sino que existen realidades y situaciones distintas. Conviene tener presente la especial vulnerabilidad de las personas LGTBI de avanzada edad, o las personas migradas o solicitantes de asilo, las que están privadas de libertad, las que se dedican al trabajo sexual, las personas menores y adolescentes, las personas víctimas de discriminación múltiple, como mujeres trans, personas intersexuales o bisexuales, estas últimas invisibilizadas hasta la fecha, por la consideración errónea de un estado transitorio entre distintas orientaciones afectivo-sexuales.

Por tanto, la I Estrategia para la Igualdad de Trato y no Discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía 2024-2028 pretende trabajar y garantizar los derechos de las personas LGTBI en su más amplia diversidad, desde el respeto, la libertad y la no discriminación como ciudadanía.

Esta estrategia nace con la convicción de que todas las personas en su diversidad de orientaciones afectivo-sexuales, identidades sexuales o expresiones de esa identidad deben poder disfrutar, como parte integrante de la ciudadanía, de plenitud de derechos y libertades en todos los aspectos de su vida. Reconociendo, además, que la identidad de género y su expresión, como la orientación afectivo-sexual que cada persona defina para sí es esencial para su personalidad y constituye uno de los aspectos fundamentales de su autodeterminación y dignidad.

2. MARCO NORMATIVO

La normativa internacional, europea, nacional y regional ha ido recogiendo de forma expresa la necesidad de asegurar la efectiva igualdad de oportunidades y trato y la no discriminación, así como garantizar los derechos de las personas LGTBI, al estar la identidad sexual, la orientación afectivo-sexual y/o la expresión de esa identidad ligadas a la propia existencia de la persona. De esta forma, se ha ido instando a los poderes públicos a legislar para que sus diferentes ámbitos se adapten y promuevan la integración y no discriminación de las personas LGTBI.

A continuación, se reseñan las principales referencias normativas según su ámbito.

2.1. Marco internacional

La **Declaración Universal de los Derechos Humanos**, de 10 de diciembre de 1948, a través de su Resolución 217 A (III), proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas, establece en su artículo 2, que toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

Otros documentos para resaltar, desde Naciones Unidas, son el **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos** de 1966, que prevé en sus artículos 2 y 26 la prohibición de discriminación, y el **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales** de 1966, que también contempla la aplicación de los derechos reconocidos para todas las personas sin distinción.

Por otro lado, el **Comité de Derechos Humanos de Naciones Unidas** dictaminó, en 1994, que la prohibición y consecuente penalización de los comportamientos homosexuales vulneraban los derechos a la privacidad y a la no discriminación y, en 2011, aprobó la **resolución 17/19** que por primera vez reconocía los derechos del colectivo LGTBI, haciendo una declaración formal de condena de los actos de violencia y discriminación en cualquier lugar del mundo por razón de la orientación sexual e identidad de género. En 2012, aprobó otra resolución por la que instaba los Estados Miembros a eliminar las barreras que dificultaban a las personas LGTBI la participación política y a otros ámbitos de la vida, evitando interferencias en su vida privada. Así mismo, Naciones Unidas editó el manual «**Nacidos Libres e Iguales**», en el que resumía las cinco obligaciones jurídicas básicas de los Estados respecto de la protección de los derechos humanos de las personas LGTBI.

El **Alto Comisionado de los Derechos Humanos**, en 2015, emitió un Informe sobre la cuestión LGTBI con una serie de recomendaciones que han inspirado a muchos Estados en sus políticas y legislaciones al respecto.

Declaración de los derechos del niño, Principio 10, que establece que *el niño debe ser protegido contra las prácticas que puedan fomentar la discriminación racial, religiosa o de cualquier otra índole. Debe ser educado en un espíritu de comprensión, tolerancia, amistad entre los pueblos, paz y fraternidad universal, y con plena conciencia de que debe consagrar sus energías y aptitudes al servicio de sus semejantes.*

En ese sentido también se pronuncia la **Convención de los derechos del niño**, artículo 2, de protección de menores *independientemente de la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional, étnico o social, la posición económica, los impedimentos físicos, el nacimiento o cualquier otra condición del niño, de sus padres o de sus representantes legales.*

Del mismo modo se les ha de unir los **Principios de Yogyakarta**, como principios orientadores y transversales, sobre las obligaciones de los Estados sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales.

Finalmente, hay que señalar que, en 2015, se adoptaron por todos los Estados Miembros de Naciones Unidas la **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible**, un compromiso de “no dejar a nadie atrás”, y que obliga de los poderes públicos el abordaje de la desigualdad, la violencia y la discriminación basadas en la orientación sexual, la identidad sexual y la expresión de género, concretamente los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS):

- ODS 3: Salud y bienestar, donde se establece en la meta 3.7 que se ha garantizar el acceso universal a los servicios de salud sexual y reproductiva, incluidos los de planificación de la familia, información y educación, y la integración de la salud reproductiva en las estrategias y los programas nacionales.
- ODS 4: Educación de calidad, a través de la eliminación de disparidades de género en educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de enseñanza y formación profesional para personas vulnerables, como enuncia la meta 4.5.
- ODS 5: Igualdad de género, en la meta 5.2. establece la eliminación de todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.
- ODS 10: Reducción de las desigualdades. A través de potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición, establecido en la meta 10.2.

Por otra parte, la **Organización Mundial de la Salud** dejó de considerar la transexualidad como un trastorno mental el 18 de junio de 2018, por lo que en la actualización de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE) se traslada al capítulo “condiciones de la vida sexual”, garantizándose la despatologización de las personas transexuales.

En este sentido también tener en cuenta el **Informe del Experto Independiente sobre la protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género**, presentado por el Secretario General de la ONU en la Asamblea General el 12 de julio de 2018.

2.2. Marco europeo

El **Parlamento Europeo**, en 1989, dictó resolución sobre la discriminación a las personas transexuales, acto pionero en el contexto internacional. Posteriormente, dictó otras resoluciones fundamentales como las publicadas en 1994, 2006, 2012 y 2019, relativas a la igualdad de derechos de lesbianas y gais y a la lucha contra la discriminación y la homofobia, que instaban a todos los Estados Miembros a velar por la aplicación del principio de igualdad de trato, con independencia de la orientación sexual de las personas en todas las disposiciones jurídicas y administrativas. Hay que destacar que, en septiembre de 2011, este mismo organismo, instaba a la despsiquiatrización de la vivencia transidentitaria, emitiendo una recomendación que instaba a la OMS a suprimirlo de la lista de trastorno mentales, así como facilitar el reconocimiento del género sentido.

La **Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea**, de 7 de diciembre de 2000, en su artículo 21 recoge: *“se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual”*.

En junio de 2013, el **Consejo de Europa** editó las Directrices para promover y proteger el disfrute de todos los derechos humanos por parte de las personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales, y en octubre de ese mismo año, dictaba una resolución sobre el derecho a la integridad física de las personas menores de edad intersexuales reivindicando la eliminación de los tratamientos médicos innecesarios.

Por amplia mayoría se aprobó el **Informe Lunacek**, en 2014, una hoja de ruta para acabar con la discriminación por orientación sexual o identidad de género o sexual. Su aprobación supone un acontecimiento importante en la lucha por los derechos LGTBI en Europa y marca las líneas rectoras que deben respetar las legislaciones nacionales.

En abril del 2015, la Asamblea parlamentaria del **Consejo de Europa** dictaba una importante resolución, la 2048, por la que reconocía el derecho a la identidad de las personas transexuales y transgénero, instando a los Estados Miembros a avanzar hacia procesos de reconocimiento del género sentido rápidos, transparentes y accesibles, fundados en la autodeterminación y que no requieran ni diagnóstico ni tratamientos médicos obligatorios.

Finalmente, desde 2016, el **Consejo sobre la igualdad de las personas LGBTI del Consejo de la Unión Europea** está impulsando y apoyando a diversas instituciones europeas para continuar trabajando en los derechos de las personas LGBTI, estudiando su situación, recogiendo datos comparables de las situaciones de discriminación e implementado las medidas acordadas.

Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de febrero de 2019, sobre los derechos de las personas intersexuales (2018/2878(RSP)).

Informe de la Comisión Europea sobre “El reconocimiento legal de género en la Unión Europea y el camino que siguen las personas trans hacia la plena igualdad”, de junio de 2020.

2.3. Marco nacional

En la **Constitución Española** la igualdad es entendida como valor, como principio y como derecho fundamental. El artículo 1 recoge que *España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político*. Igualmente, establece una serie de derechos y libertades para las personas, destacando los dispuesto en el artículo 10, *la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social*. Por otra parte, el artículo 14 establece que *Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social*. Asimismo, regula otros derechos fundamentales como la integridad física y moral (artículo 15), la libertad y seguridad (artículo 17), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18), la participación en los asuntos políticos (artículo 23), la educación (artículo 27) y la salud (artículo 43).

Del mismo modo la Constitución también plasmó una serie de deberes para el Estado, entre ellos, el contenido en el artículo 9.2 que contempla que para garantizar la igualdad efectiva a toda la ciudadanía le corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para la libertad e igualdad del individuo y de los grupos en que se integra, sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos [y todas las ciudadanas] en la vida política, económica, cultural y social.

Otra normativa de carácter nacional de referencia es la siguiente:

Código Penal (Ley Orgánica 4/1995, de 11 de mayo, como modificación al Código Penal de 1944), que introduce expresamente la circunstancia agravante de orientación sexual, así como los delitos de odio y discriminación por orientación sexual y de género, tal y como se recoge en el artículo 510, donde establece que *serán castigados con una pena de prisión y multa quienes públicamente fomenten, promuevan o inciten directa o indirectamente al odio, hostilidad, discriminación o violencia contra un grupo, una parte del mismo o contra una persona determinada por razón de su pertenencia a aquél, por motivos racistas,*

antisemitas u otros referentes a la ideología, religión o creencias, situación familiar, la pertenencia de sus miembros a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, orientación o identidad sexual, por razones de género, enfermedad o discapacidad (artículo 510.1.a), y quienes lesionen la dignidad de las personas mediante acciones que entrañen humillación, menosprecio o descrédito de alguno de los grupos a que se refiere el apartado anterior, o de una parte de los mismos, o de cualquier persona determinada por razón de su pertenencia a ellos por motivos racistas, antisemitas u otros referentes a la ideología, religión o creencias, situación familiar, la pertenencia de sus miembros a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, orientación o identidad sexual, por razones de género, enfermedad o discapacidad, o produzcan, elaboren, posean con la finalidad de distribuir, faciliten a terceras personas el acceso, distribuyan, difundan o vendan escritos o cualquier otra clase de material o soportes que por su contenido sean idóneos para lesionar la dignidad de las personas por representar una grave humillación, menosprecio o descrédito de alguno de los grupos mencionados, de una parte de ellos, o de cualquier persona determinada por razón de su pertenencia a los mismos (artículo 510.2.a). Y el artículo 511.1 que recoge que incurrirá en pena de prisión y multa e inhabilitación especial para empleo o cargo público el particular encargado de un servicio público que deniegue a una persona una prestación a la que tenga derecho por razón de su ideología, religión o creencias, su situación familiar, pertenencia a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, edad, orientación o identidad sexual o de género, razones de género, de aporofobia o de exclusión social, la enfermedad que padezca o su discapacidad.

Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, que incorpora al ordenamiento jurídico español dos directivas europeas (2000/43/CE y 2000/78/CE) relativas a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas y hace mención expresa a la discriminación realizada por razón de orientación sexual en el ámbito laboral.

Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio, suponiendo un paso muy importante en materia de no discriminación e igualdad, al permitir el matrimonio entre personas del mismo sexo, conllevando a la adquisición de otros derechos en el ámbito de herencias, prestaciones (viudedad) o en el ámbito familiar.

Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas, que reconoció a las personas transexuales mayores de edad y de nacionalidad española la posibilidad de modificar la asignación registral de su sexo, sin necesidad de someterse a un procedimiento quirúrgico de reasignación de sexo y sin procedimiento judicial previo, aunque manteniendo la necesidad de disponer de un diagnóstico de disforia de género, destacando la **Instrucción de 23 de octubre de 2018, de la Dirección General de los Registros y del Notariado**, sobre cambio de nombre en el Registro Civil de personas transexuales.

A través de la Ley 3/2007, de 15 de marzo, se modificó la **Ley 14/2006, de 26 de mayo, sobre técnicas de reproducción humana asistida**, reconociendo por vez primera la doble maternidad en el seno de matrimonios de mujeres.

Instrucción 7/2006, de 9 de marzo, de la Dirección General de Instituciones Penitenciarias sobre integración penitenciaria de personas transexuales, encaminada a actuar con pleno respeto y no discriminación al colectivo LGTBI, especialmente en el caso de las personas trans en situación de privación de libertad.

Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, Ley 16/2003, de 28 de mayo, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud, y Real Decreto 1030/2006, de 15 de septiembre, por el que se establece la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud y el procedimiento para su actualización, como garante del acceso en igualdad de condiciones y universalidad a la asistencia sanitaria, así como la incorporación tratamientos e intervenciones para las personas LGTBI, como el tratamiento de reproducción humana asistida para mujeres lesbianas y personas transexuales, así como la eliminación de la cirugía de la genitalidad de las personas intersexuales.

En este sentido, otro avance es la Orden SND/1215/2021, de 5 de noviembre, por la que se modifica el anexo III del Real Decreto 1030/2006, de 15 de septiembre, por el que se establece la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud y el procedimiento para su actualización, y los anexos I y II del Real Decreto 1277/2003, de 10 de octubre, por el que se establecen las bases generales sobre autorización de centros, servicios y establecimientos sanitarios.

Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, que supuso el reconocimiento de un nuevo derecho subjetivo y la creación del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD), donde se establece en su artículo 4 que las personas en situación de dependencia disfrutarán de todos los derechos establecidos en la legislación vigente, y con carácter especial a no sufrir discriminación por razón de orientación o identidad sexual y la **Resolución de 23 de abril de 2013, de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad**, por la que se publica el acuerdo del Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia sobre criterios, recomendaciones y condiciones mínimas para la elaboración de los planes de prevención de las situaciones de dependencia y promoción de la autonomía personal; datos básicos del sistema de información del SAAD y catálogo de referencia de servicios sociales bajo el principio igualdad, donde el acceso y utilización de las prestaciones se proveerá sin discriminación por razones de etnia, sexo, orientación sexual, estado civil, edad, discapacidad, ideología o creencia, o cualquier otra condición personal o social, debiendo atenderse a las necesidades sociales de una forma integral.

Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, donde se incorpora el principio de igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y el respeto a la diversidad afectivo-sexual y familiar como aspectos básicos del currículo de las distintas etapas educativas.

Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia, que incluye en temas educativos y formativos fomentar el respeto a los alumnos y alumnas *con discapacidad o cualquier otra circunstancia de especial vulnerabilidad o diversidad*. En concreto, en su artículo 9 dispone que "Los niños, niñas y adolescentes tendrán derecho a que su orientación sexual e identidad de género, sentida o expresada, sea respetada en todos los entornos de vida, así como a recibir el apoyo y asistencia precisos cuando sean víctimas de discriminación o violencia por tales motivos.

Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado mediante Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que en el artículo 4.2.c. *establece que los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.*

Ley 52/2007, de 26 de diciembre, por la que se reconocen y amplían derechos y se establecen medidas en favor de quienes padecieron persecución o violencia durante la guerra civil y la dictadura.

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 que tiene por finalidad garantizar y promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales, así como de sus familias. Su artículo 2 establece que será de aplicación a toda persona física o jurídica, de carácter público o privado, que resida, se encuentre o actúe en territorio español, cualquiera que fuera su nacionalidad, origen racial o étnico, religión, domicilio, residencia, edad, estado civil o situación administrativa, en los términos y con el alcance que se contemplan en esta ley y en el resto del ordenamiento jurídico. Esta Ley tiene el carácter de norma básica, que dicta el Estado en ejercicio de las competencias exclusivas que tiene atribuidas (*Disposición final decimoctava. Título competencial*).

2.4. Marco autonómico

Con relación al marco andaluz la primera referencia se encuentra en el **Estatuto de Autonomía para Andalucía** que propugna en su artículo 1.2 *como valores superiores la libertad, la justicia y la igualdad*. En su artículo 9 establece que *todas las personas en Andalucía gozan como mínimo de los derechos reconocidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos y demás instrumentos europeos e internacionales de protección de los mismos ratificados por España, en particular en los Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos y de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales y en la Carta Social Europea*. Y que la Comunidad Autónoma garantizará el pleno respeto a las minorías que residan en su territorio.

En este sentido, el artículo 10.1 "Objetivos básicos de la Comunidad Autónoma", declara que "la Comunidad Autónoma de Andalucía promoverá las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; removerá los

obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y fomentará la calidad de la democracia facilitando la participación de todos los andaluces en la vida política, económica, cultural y social. A tales efectos, adoptará todas las medidas de acción positiva que resulten necesarias.

Por su parte, el artículo 14 establece la prohibición de *toda discriminación en el ejercicio de los derechos, el cumplimiento de los deberes y la prestación de los servicios, particularmente la ejercida por razón de sexo, orígenes étnicos o sociales, lengua, cultura, religión, ideología, características genéticas, nacimiento, patrimonio, discapacidad, edad, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social*. Y de manera expresa reconoce que *toda persona tiene derecho a que se respete su orientación sexual y su identidad de género y declara que los poderes públicos promoverán políticas para garantizar el ejercicio de este derecho* (artículo 35), estableciéndose como principio rector de los poderes de la Comunidad Autónoma que orientarán sus políticas públicas, para garantizar y asegurar el ejercicio de los derechos, *la lucha contra el sexismo, la xenofobia, la homofobia y el belicismo, especialmente mediante la educación en valores que fomente la igualdad, la tolerancia, la libertad y la solidaridad* (artículo 37).

El avance fundamental derechos de las personas LGTBI en Andalucía ha sido la aprobación de las dos siguientes Leyes:

- **Ley de 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía**, que tiene por objeto establecer un marco normativo adecuado para garantizar el derecho a la autodeterminación de género de las personas que manifiestan una identidad de género distinta a la asignada al nacer. La Ley regula un conjunto de facultades y deberes que integran el referido derecho a la autodeterminación de género, así como las actuaciones necesarias que para hacerlo efectivo corresponden a la Administración de la Junta de Andalucía. Esta Ley legisla por vez primera sobre la despatologización de las identidades transexuales y sobre la autodeterminación de la identidad y expresión de género.
- **Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía**, establece en su artículo 1 el objetivo de *“garantizar los derechos y la igualdad de trato por razón de orientación sexual, identidad sexual e identidad de género de las personas homosexuales, bisexuales, transexuales, transgénero y/o intersexuales (LGTBI), y de sus familiares, en la Comunidad Autónoma de Andalucía”*. La Ley regula los medios y las medidas para hacer efectivo el derecho a la igualdad, dignidad e intimidad, independientemente de la orientación sexual, identidad de género o sexo registral presente o pasado, y a la no discriminación por razón de orientación sexual, de identidad o expresión de género, en los ámbitos tanto públicos como privados, en particular, en las esferas civil, laboral, social, sanitaria, educativa, económica y cultural, sobre las que la Junta de Andalucía y los entes locales tengan competencias.

Otra normativa autonómica de referencia es:

Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, que en su artículo 43.2 recoge el deber de los poderes públicos de establecer políticas que promuevan todas aquellas acciones necesarias para eliminar la discriminación por diversidad sexogenérica, garantizando así la libertad de decisión individual y la **Ley 9/2018, de 8 de octubre, que la modifica**, que introduce medidas de promoción y de garantía de la igualdad de género de carácter transversal en el resto del ordenamiento jurídico.

Ley 2/1998, de 15 de junio, de Salud de Andalucía, que en su artículo 2 regula el principio de universalización y equidad en los niveles de salud e igualdad efectiva en las condiciones de acceso al Sistema Sanitario Público de Andalucía y el derecho de las ciudadanas y los ciudadanos a las prestaciones y servicios de salud individual y colectiva, de conformidad con lo dispuesto en la normativa vigente y al respeto a su personalidad, dignidad humana e intimidad, sin que puedan ser discriminados por razón alguna (artículo 6). La **Ley 16/2011, de 23 de diciembre, de Salud Pública de Andalucía**, que tiene como finalidad la reducción de las desigualdades en salud y procurar que las personas compartan con equidad los progresos en salud y el bienestar personal y social (artículo 3) y el derecho a no sufrir discriminación en el reconocimiento y en el acceso a los servicios de salud pública (artículo 16), y que así mismo declara que las Administraciones públicas de Andalucía prestarán especial atención a la promoción de la salud de todas las personas en Andalucía y que las actuaciones de promoción de salud se dirigirán a todas las etapas de la vida de las personas –infancia, adolescencia, juventud, edad adulta y vejez- promoviendo las acciones destinadas a fomentar el desarrollo físico, mental y social de las personas y a crear las condiciones que faciliten a estas y a la sociedad las opciones más saludables, concretando, entre otras, la sexualidad de las personas, de cualquier orientación, pueda ser una vivencia saludable, respetuosa y satisfactoria (artículo 68).

Dentro del Sistema Público Andaluz de Salud, en su **Cartera de Prestaciones y Servicio**, tiene incluido el **Programa de Reproducción Humana Asistida**, así como las **Unidades de Atención a Personas Transexuales** (UAPT), y dando respuesta a lo marcado en la **Ley de 2/2014, de 8 de julio**, se han elaborado los **Procesos Asistenciales Integrados de Atención Sanitaria a Personas transexuales Adultas y Atención Sanitaria a Personas transexuales en la Infancia y Adolescencia**, ambos bajo el marco de la despatologización.

Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía, establece como principio del sistema educativo la equidad, el respeto, la promoción de la igualdad y la convivencia como meta y condición necesaria para el buen desarrollo del trabajo del alumnado y del profesorado, y respeto a la diversidad mediante el conocimiento mutuo, garantizándose que no se produzca segregación del alumnado por razón de sus creencias, sexo, orientación sexual, etnia o situación económica y social (artículo 4), así como promover la adquisición por el alumnado de los valores en los que se sustentan la convivencia democrática, la participación, la no violencia y la igualdad entre hombres y mujeres (artículo 5), estableciéndose el respeto a su libertad de conciencia y a sus convicciones religiosas y morales, así como a su identidad, intimidad, integridad y dignidad personales. La igualdad de oportunidades y de trato, mediante el desarrollo de políticas educativas de integración y compensación. La protección contra toda agresión física o moral (artículo 7). Del mismo modo, se establece como objetivo fundamental

en la **Ley 4/2021, de 27 de julio, de Infancia y Adolescencia de Andalucía** en el ámbito de la educación, la formación para el ejercicio de la ciudadanía, en el marco de los principios de libertad, de tolerancia, solidaridad, equidad y no discriminación por razón de edad, sexo, orientación sexual, etnia, clase social, religión, discapacidad y diversidad cultural, y el fomento del respeto a todas las personas (artículo 50), así como respetar la dignidad, integridad e intimidad de las personas con las que se relacionan, con independencia de su edad, nacionalidad, etnia, religión, sexo, orientación, identidad sexual y de género, características físicas o sociales o cualquier otra circunstancia personal o social (artículo 60).

Por su parte, la **Orden de 20 de junio de 2011, por la que se adoptan medidas para la promoción de la convivencia en los centros docentes sostenidos con fondos públicos y se regula el derecho de las familias a participar en el proceso educativo de sus hijos e hijas**, modificada por la **Orden de 28 de abril de 2015**, establece la promoción de la convivencia en los centros docentes, a través de la elaboración, desarrollo y evaluación de sus planes de convivencia, de la mediación en la resolución de conflictos y del establecimiento de protocolos de actuación e intervención ante conductas, maltrato infantil, violencia de género en el ámbito educativo, agresión, o actuación sobre identidad de género en el sistema educativo andaluz o agresiones al profesorado o al resto del personal de los centros docentes.

Y la **Orden de 7 de junio de 2024, por la que se aprueba el III Plan de Igualdad de Género en Educación 2024-2028** que establece un marco de referencia para la implantación de diversas iniciativas y metodologías en los centros docentes andaluces para trabajar en la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Transversalidad de Género, la eliminación de las Desigualdades y la mejora de la Convivencia. EL III Plan reconoce la aportación del Plan anterior en el impulso a un Plan de Igualdad dentro de los Planes de Centro aunque reconoce que “es necesario continuar profundizando en cuestiones con la transversalización de la perspectiva de género en dichos Planes, la evaluación del impacto de la incorporación de la misma en las programaciones y en actividades que se llevan a cabo en las aulas, o, en las tutorías, o en general en el centro y en el intercambio de buenas prácticas.” El III Plan mantiene, como primer objetivo, “implementar Planes de Centro que permitan mejorar la convivencia, en cuanto al respecto a la diversidad y al fomento de la igualdad entre hombres y mujeres a través de una organización escolar, un currículo y unos materiales con perspectiva de género”.

Ley 4/2021, de 27 de julio, de Infancia y Adolescencia de Andalucía, en la que se establece como principio rector la equidad (artículo 7), obligando a las administraciones públicas de Andalucía a llevar a cabo políticas inclusivas que posibiliten que todas las niñas, niños y adolescentes se desarrollen en condiciones de igualdad, apoyando intervenciones tendentes a romper los ciclos intergeneracionales de desigualdad y discriminación, para lo cual deben atender y compensar todo tipo de carencias y la diversidad de cualquier índole y naturaleza. En el artículo 13, se refiere a la perspectiva de género, indicando que *“Las administraciones públicas de Andalucía introducirán la perspectiva de género en la planificación, desarrollo y la evaluación de las medidas que adopten en relación con las niñas, niños y adolescentes, en todas las actuaciones y los programas dirigidos a personas menores de edad y con especial atención a la desigualdad y/o discriminación por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.”* Así mismo articula el derecho a la identidad de género en las niñas, niños y

adolescentes, exigiendo a la Administración que vele y proteja este derecho (artículo 44).

Respecto a los centros de protección de menores y la atención residencial, responderá a un enfoque integral y general de perspectiva de género, con el objetivo de construir relaciones igualitarias entre niñas y niños que ayuden a prevenir, identificar y eliminar las situaciones de discriminación por razón de sexo y la violencia de género. De igual forma, el funcionamiento de los centros de protección de menores y la atención residencial respetará los derechos y la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI acogidas en los mismos. En este sentido, se deberá trabajar la orientación sexual e identidad de género, con el objetivo de que todas las personas acogidas puedan tener un desarrollo pleno y poder ayudar a prevenir, identificar y eliminar las situaciones de discriminación que les afecten. (artículo 111).

Ley 9/2016, de 27 de diciembre, de Servicios Sociales de Andalucía, tiene por objeto el promover y garantizar, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía, el derecho universal de todas las personas a las prestaciones y servicios del Sistema Público de Servicios Sociales, en condiciones de igualdad, con el fin de alcanzar su pleno desarrollo individual y social (artículo 1), estableciendo como principios rectores la equidad, fortaleciendo el respeto y la aceptación de la diversidad en razón de edad, sexo, orientación o identidad de género, etnia, cultura, creencias religiosas, situación socioeconómica o capacidad funcional, y el respeto a la diversidad, como elemento transversal, acorde con los derechos humanos, para conseguir un mayor desarrollo y enriquecimiento personal y de la sociedad en su conjunto (artículo 25). Del mismo modo promoverá la igualdad efectiva de las personas, eliminando discriminaciones o estigmas por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género, origen de las personas, discapacidad, o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social. (artículo 5). Igualmente se establece como derecho de las personas usuarias el acceso universal a los servicios sociales en condiciones de igualdad, equidad, dignidad y privacidad (artículo 9). El artículo 126 establece como infracciones graves el tratar de forma discriminatoria a las personas usuarias del Sistema de Servicios Sociales de Andalucía por razón de edad, nacimiento, raza, sexo, religión, discapacidad, orientación o identidad sexual, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como vulnerar la dignidad o la intimidad de las personas usuarias del Sistema de Servicios Sociales de Andalucía.

La **Orden 22 de diciembre de 2021** por la que se aprueba el **Plan General de Inspección de los Servicios Sociales** donde se establecen diferentes líneas de actuación, los objetivos previstos y las actuaciones inspectoras, donde la dignidad, la justicia, la libertad, la igualdad, la autonomía, la no discriminación por razón de género y la participación son derechos que serán respetados en todos los centros y servicios, prorrogada en la **Orden de 12 de diciembre de 2023**, para el año 2024.

Por su parte, la **Orden de 22 de diciembre de 2020, por la que se aprueba la Estrategia de Ética de los Servicios Sociales de Andalucía**, recoge como principios éticos relacionados con la prestación de Servicios Sociales el reconocimiento de Derechos Humanos y Sociales, el respeto a las diferencias entre las personas y el reconocimiento de la diversidad.

Ley 6/1999, de 7 de julio, de Atención y Protección a las Personas Mayores, garantiza que las personas mayores gocen de todos los derechos y libertades que tienen reconocidos por la Constitución y el resto del ordenamiento jurídico, sin que sufran discriminación alguna por razón de edad, nacimiento, raza, sexo, religión, opinión, discapacidad o enfermedad o cualquier otra condición o circunstancia personal, familiar o social (artículo 3), así como la adecuada prestación de servicios, tanto comunitarios como especializados, a las personas mayores, en el ámbito de los servicios y centros de servicios sociales, de titularidad pública y privada (artículo 7), estableciendo como derechos de las personas usuarias a su intimidad, a la integridad, física y moral, y a un trato digno y a no ser discriminados en el tratamiento por razón de edad, nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (artículo 20).

El **I Plan Estratégico Integral para Personas Mayores en Andalucía 2020-2023**, establece como línea estratégica 3 la atención a personas mayores con especial vulnerabilidad, prestando especial atención a las personas mayores en exclusión social y del colectivo LGTBI, para evitar que sufran una mayor desigualdad. Del mismo modo se establece en el **I Plan Andaluz de Promoción de la Autonomía Personal y Prevención de la Dependencia (2016-2020)** el objetivo de promover el desarrollo de una existencia autónoma en el medio habitual de la persona, y en todos los ámbitos de la vida, en condiciones de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal.

Ley 5/2016, de 19 de julio, del Deporte de Andalucía, contempla como uno de sus principios rectores: la prevención y erradicación de la violencia, xenofobia, racismo e intolerancia, el dopaje y el fraude en el deporte, fomentando el juego limpio en las manifestaciones deportivas y la colaboración ciudadana (artículo 5), siendo competencia de la Administración competente (artículo 11). Igualmente se establece en el Título VIII, Capítulo II una política activa de prevención y lucha contra cualquier tipo de manifestación violenta, racista, xenófoba e intolerante en el deporte, y de fomento de los valores que se identifican con el mismo (artículo 109), y la creación de una Comisión Andaluza contra la Violencia, el Racismo, la Xenofobia y la Intolerancia en el Deporte (artículo 110).

Ley 13/1999, de 15 de diciembre, de Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas de Andalucía, establece como derecho de los espectadores y asistentes el recibir un trato respetuoso y no discriminatorio por motivo alguno y a ser admitido en el establecimiento público en las mismas condiciones objetivas que cualquier otro usuario (artículo 15), considerando como infracción grave la utilización de las condiciones objetivas de admisión de forma discriminatoria, arbitraria (artículo 20), que en ningún caso podrán ser contrarias a los derechos reconocidos en la Constitución española, suponer un trato discriminatorio o arbitrario para los usuarios, o colocarlos en situaciones de inferioridad, indefensión o agravio comparativo con otros asistentes o espectadores, y estarán sujetas a la intervención de la Administración competente (artículo 7).

Ley 2/2017, de 28 de marzo, de Memoria Histórica y Democrática de Andalucía, se fundamenta en los principios de verdad, justicia y reparación, y en los valores democráticos de concordia, convivencia, pluralismo político, defensa de los derechos humanos, cultura de paz e igualdad de hombres y mujeres (artículo 2). Reconoce a personas LGTBI que fueron perseguidas, castigadas, encerradas y sometidas a hechos violentos durante la época franquista, el derecho a la reparación plena, efectiva, rápida y proporcional a la gravedad de la violación y al daño sufrido (artículo 3). Del mismo modo, se incluye la perspectiva de género y LGTBI en la composición del grupo de trabajo o comisión, en la recepción de la información de las víctimas y en la caracterización de la represión en función del género y/o la orientación sexual en el Informe final (artículo 41).

Ley 10/2018, de 9 de octubre, audiovisual de Andalucía, establece en su artículo 2, como principio inspirador la promoción de una sociedad más incluyente, igualitaria y equitativa, específicamente en lo referente a la participación ciudadana, así como la prevención y eliminación de cualquier tipo de discriminación, así como la promoción activa de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que incluye la igualdad de trato y de oportunidades, la integración de la perspectiva de género, el respeto a la diversidad y a la diferencia y el uso del lenguaje no sexista. Además, obliga a las personas prestadoras del servicio de comunicación audiovisual a garantizar un uso inclusivo y no sexista del lenguaje y de la imagen en la totalidad de su producción, evitando cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y fomentando una imagen con valores de igualdad que potencien la pluralidad de roles y de identidades de género, y a ofrecer en sus emisiones una imagen ajustada, normalizada, respetuosa e inclusiva de las personas mayores, personas con discapacidad, así como de las minorías étnicas, sociales, culturales, religiosas y sexuales, especialmente de las personas menores de edad pertenecientes a estas, en tanto que manifestación enriquecedora de la diversidad humana, evitando difundir percepciones estereotipadas, sesgadas o producto de los prejuicios sociales que pudieran subsistir (artículo 31). De manera específica, el servicio público audiovisual, establece como fin la emisión de contenidos audiovisuales, comerciales o no, que promuevan de forma activa la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la igualdad de trato y de oportunidades y el respeto a la diversidad (artículo 45).

Resolución de 3 de marzo de 2020, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se aprueba y ordena la publicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, de 13 de febrero de 2020, por el que se actualiza el Protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, de la Administración de la Junta de Andalucía, con el objeto establecer mecanismos para prevenir y evitar las conductas que pudieran constituir acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, como el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual o cualquier condición o circunstancia personal o social y fijar un procedimiento de actuación ante los casos que pudieran presentarse. Asimismo, para los casos de violencia extrema se hará de aplicación lo dispuesto en la **Resolución de 6 de julio de 2021**, de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, por la que se aprueba y ordena la publicación del Protocolo de Prevención y Actuación ante situaciones de violencia extrema en el trabajo, dirigida al personal funcionario y laboral del VI Convenio Colectivo, en el ámbito de la Administración General de la Junta de Andalucía, sus Instituciones, Agencias Administrativas y de Régimen Especial.

3. LA SITUACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI

A pesar de las mejoras normativas y sociales, se necesita seguir avanzando en la integración y el pleno disfrute de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas LGTBI. Por otra parte, existen diferencias significativas de un país a otro en el reconocimiento de la diversidad sexogenérica y familiar, ejerciéndose en determinados lugares violaciones de derechos humanos, incluida la violencia, el asesinato y la violación, y permaneciendo una discriminación general tanto en el acceso a servicios básicos como en entornos laborales.

Los informes anuales de la Asociación Internacional de Lesbianas, Gais, Bisexuales, Transexuales e Intersexuales, (en adelante ILGA World), ponen de manifiesto las diferentes realidades de las personas LGTBI en el mundo, constituyéndose en referentes para analizar el estatus y la evolución de los derechos del colectivo.

Según los últimos estudios publicados en 2020, *Informe de Homofobia de Estado e Informe de Mapeo Legal Trans-2019*, donde se analizan los Estados Miembros de Naciones Unidas, así como otros no pertenecientes, se desprende que:

- Existen **sesenta y ocho** Estados con disposiciones que penalizan los actos sexuales consensuados entre personas adultas LGTBI, de los cuales hay **seis** en que el castigo es la pena de muerte.
- Al menos **trece** Estados criminalizan explícitamente a las personas transexuales. Además, **en otros muchos** países existe una amplia gama de normas que son utilizadas para perseguir a estas personas.
- Hay al menos **cuarenta y dos** Estados en los que existen restricciones jurídicas a la libertad de expresión en cuestiones relacionadas con la diversidad sexogenérica.
- Tan solo **veinticinco** Estados permiten el reconocimiento legal de género sin requisitos prohibitivos.
- Persisten aún restricciones jurídicas para el registro o el funcionamiento de organizaciones de la sociedad civil que trabajan cuestiones de diversidad sexogenérica **en cincuenta y un Estados**.
- Solo **cinco** de los Estados analizados tienen prohibiciones contra las erróneamente llamadas “terapias de conversión”.
- Hay **doce** Estados con disposiciones constitucionales que confieren protección contra la discriminación basada en la orientación afectiva-sexual, sin embargo, cuando se analizan otros tipos de disposiciones aumenta hasta **cincuenta y ocho** Estados.
- Solo **Veintiocho** Estados miembros permiten el matrimonio igualitario y **treinta y cinco** Estados permiten otros tipos de uniones civiles.
- Existe **cuarenta y seis** Estados que presentan disposiciones que prohíben la incitación al odio, la violencia o la discriminación basada en la orientación afectiva-sexual.
- En términos globales, existe un **retroceso y estancamiento** de los derechos relacionados con el reconocimiento de género en todos los continentes, se criminalizan de manera explícita y niegan a las personas trans su derecho a ser quienes son.

Estos datos ponen de manifiesto que millones de personas se hallan en situación de vulneración y riesgo, incluso en algunos casos de ejecución y pena de muerte.

Por este motivo, se constata que aún queda un largo trayecto para que el principio de no discriminación que se promulga sea efectivo, a pesar del avance en iniciativas jurídicas con voluntad y compromiso para proteger a las personas LGTBI de esas situaciones de vulneración de derechos humanos.

3.1. Diversidad LGTBI y modelo normativo

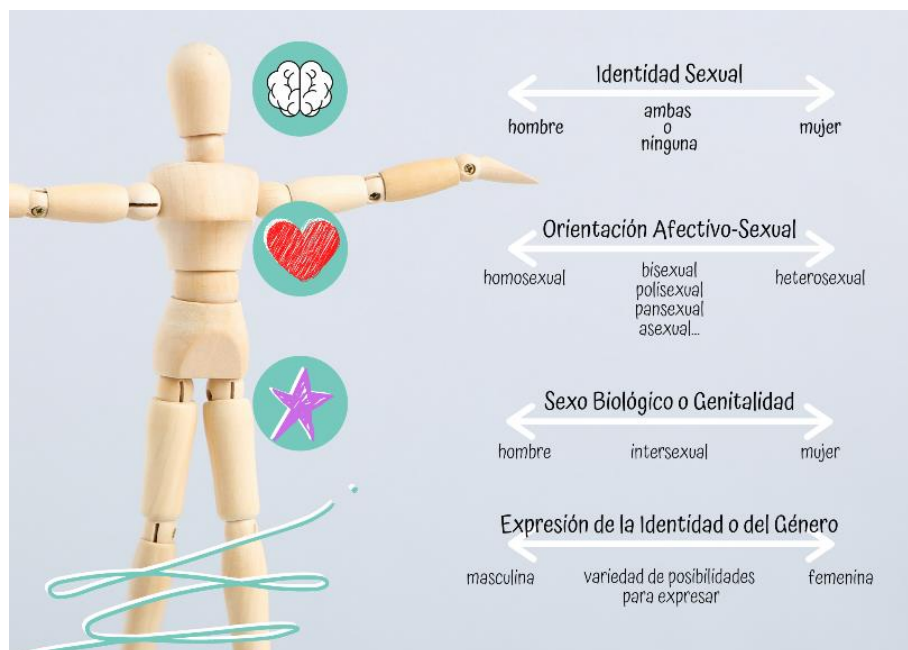
El concepto de diversidad sexogenérica se enmarca desde una perspectiva igualitaria que supone ir más allá de las personas LGTBI para ofrecer una mirada global que incluya al conjunto de la ciudadanía, contribuyendo con ello al establecimiento de marcos más respetuosos y abiertos para todas las personas, en su diversidad.

Este enfoque parte de distinguir estas dimensiones que concurren en las personas:

- El **sexo asignado al nacer o genitalidad**, es la categoría que define las características sexuales primarias y secundarias de nuestro cuerpo (informaciones cromosómicas, gónadas, carga hormonal, genitales, capacidades reproductoras y características fisiológicas). La biología ha clasificado tradicionalmente los cuerpos, en función de esta dimensión, entre las categorías de macho y hembra, pero no todos los cuerpos pueden encasillarse en estas dos categorías. Las personas que nacen en cuerpos que no encajan en esta lógica binaria se denominan personas intersexuales o con diferencias en el desarrollo sexual (DDS).
- La **identidad sexual**, que hace referencia a cómo una persona se considera a sí misma, sentida como propia y que la define como hombre o como mujer, y en ocasiones como ambas o ninguna, como las personas no binarias. En la literatura también se expresa como **identidad de género**, atendiendo a la construcción social binaria de género (hombre/mujer), este concepto hace referencia a la identificación de cada persona en el género que se siente, reconoce y/o se identifica como propio. ¿Qué nos sentimos? En personas trans la identidad de género no concuerda con el sexo asignado al nacer o genitalidad, por ello es preferible hablar de identidad sexual, centrándonos en las personas y respetando la diversidad que pueda darse.
- La **orientación afectivo-sexual** es una atracción emocional, romántica, sexual y/o afectiva hacia otras personas con la misma identidad sexual y/o con una identidad sexual diferente, así como su falta de atracción. La orientación afectivo-sexual va desde la heterosexualidad (atracción hacia personas con distinta identidad sexual) hasta la homosexualidad (atracción hacia personas con la misma identidad sexual), pero incluye otras orientaciones como la bisexualidad, asexualidad, pansexualidad, polisexualidad, etc. Este término no hace referencia a la identidad sexual, sino a quién nos atrae afectivamente y/o sexualmente.

- La **expresión de género**. Nuestra sociedad toma como masculino un determinado estereotipo, y por femenino otro diferente, que no serían problemáticos si no se dieran en un entorno social que se organiza de forma binaria y dicotómica. Se refiere a los comportamientos, roles, ropa, aficiones y gestualidad de una persona. Pero la realidad es la existencia de una extensa variedad de posibilidades para expresar, siendo un rasgo más de su propia personalidad, independiente de su identidad sexual y/o su orientación afectiva-sexual, por ello es preferible hablar de **expresión de la identidad**, respetando a la persona y a la diversidad.

Gráfico 1. Dimensiones de la diversidad sexogenérica



Fuente: Elaboración propia.

En función de estas dimensiones, se entiende por colectivo LGTBI a un grupo social diverso y heterogéneo compuesto por personas, que con carácter general englobaría a:

- Personas que sienten atracción emocional, física y sexual por personas de su misma identidad sexual, o por ambas, estén o no abiertamente expresadas. **Personas lesbianas, gais y bisexuales**, pero también hay que tener en cuenta a aquellas personas que no sienten esa atracción, **asexuales**, o aquellas personas que sienten esa atracción de modos diferentes: **pansexuales, poliamorosas, etc.**
- Personas que su identidad sexual no coincide con su genitalidad o sexo asignado al nacer, con independencia de su orientación afectiva-sexual y expresión de la identidad. **Personas trans.**

- Personas que han nacido con características sexuales (genitales, cromosomas, gónadas y estructura hormonal), que dificultan la categorización bajo los estándares normalizados binarios de mujer-hombre, femenino-masculino, o que pertenecen a ambas al mismo tiempo o a ninguna de las dos. **Personas intersexuales**. Las intersexualidades no se deben confundir con la orientación afectivo-sexual ni con la identidad. Una de las demandas prioritarias de las personas y del movimiento intersexual es la eliminación de la cirugía de normalización sexual a personas recién nacidas intersexuales.

Además, se ha de tener presente que la diversidad sexogenérica tiene una clara relación con el constructo social “género”, y en función de la postura que adopte la propia persona podemos encontrar conceptos identitarios como los siguientes:

- **personas no binarias**, aquellas que, con independencia del sexo asignado al nacer, no se sienten identificadas con ninguno de los dos sexos/géneros culturalmente establecidos (hombre/mujer). Puede identificarse con otro género diferente, con ninguno, o con varios. Dentro de este concepto, se denominan personas de género fluido, aquellas que se identifican con diferentes géneros según el momento, y personas agéneros, a las personas que no se identifican con ningún género”.
- **personas transgénero**, que, además de lo anterior, se le añade la postura personal de no necesitar adecuar su cuerpo a las expectativas sociales de su identidad. Siendo una de las reivindicaciones del movimiento transexual: la **diversidad corporal**. Esta reivindicación también se encuentra presente en el movimiento intersexual.

Conocer el modelo normativo que impera en la sociedad es clave para entender la realidad de las personas LGTBI, que, a pesar de tener experiencias vitales diferentes, si presenta un denominador común que los conforma como grupo: no acotarse al modelo normativo establecido, es decir, desviarse del sistema construido socialmente y adoptado como “la normalidad”, que tiene un impacto directo en las diferentes esferas de la persona.

Este modelo establece un determinado funcionamiento según las cuatro dimensiones que concurren en la persona, citadas anteriormente: genitalidad o sexo asignado al nacer, identidad sexual, orientación afectiva- sexual y expresión de esa identidad o del género. Este funcionamiento consiste que el cuerpo debe poseer una genitalidad normativa, que designa la identidad de hombre o mujer, a los que se les atribuye unos estereotipos de lo femenino y lo masculino, delimitando sus relaciones afectivas sexuales a personas de distinto sexo e identidad.

Básicamente se establece que las personas nacidas con una genitalidad o sexo asignado al nacer «macho» deben tener una identidad sexual “hombre”, una expresión de género «masculina» y una orientación afectivo sexual «heterosexual». En contraposición, las personas nacidas con una genitalidad o sexo asignado al nacer «hembra», deben tener una identidad sexual “mujer”, una expresión de género «femenina» y una orientación sexual «heterosexual».

Así, vemos que la heterosexualidad, como norma, tiene un papel clave en el mantenimiento del sexismo, porque permite construir como complementarios el principio de la feminidad y el de la masculinidad, negando la variabilidad de ser, amar y de cuerpos que las personal LGTBI representa, teniendo en común un conjunto de discriminaciones que se apoya en esa normatividad que se sujeta a un sistema, que en la literatura se le ha venido a denominar **sistema cisheteropatriarcal** o **sistema cisheteronormativo** donde los genitales, los estereotipos y sus relaciones, la atracción afectiva-sexual, los tipos de familia y lo que se considera un cuerpo sano, se agrupan y relacionan entre sí bajo esa norma.

Se ha tratado de integrar la diversidad en un sistema que se compone de constructos tradicionales de relaciones de pareja y de familia, de relaciones personales y sociales, donde todo lo “no normativo” se expone a situaciones de trato no igualitario, de discriminación y vulneración de derechos. Sin embargo, la perspectiva de la diversidad sexogenérica y familiar plantea que este orden no es natural, sino que es una construcción social y cultural. El problema más visible de este sistema es que hay muchas personas que no se identifican con estos mandatos de la identidad o expresión de esta o, directamente, que los contradicen con su experiencia cotidiana, exponiéndose a diferentes formas de discriminaciones y violencias. Esto afecta principalmente a las personas LGTBI, pero también muchas personas cis heterosexuales que se sienten incómodos en este modelo. Por eso, cuando se habla de diversidad sexogenérica y familiar se hace referencia a **un derecho de la ciudadanía** en general, y **no exclusivamente de las personas LGTBI**.

Por tanto, esta contextualización de la diversidad en el sistema cisheteronormativo permite poner sobre la mesa una serie de elementos transversales y distintivos de las situaciones de trato no igualitario, de discriminación y vulneración de derechos de las personas LGTBI, así como el origen de estas.

3.2. Trato no Igualitario, Discriminación y Vulneración de Derechos a personas LGTBI

Realizando un recorrido hacia atrás en el tiempo, las historias de vida de las personas LGTBI se encuentran marcadas por represiones, hostigamiento, maltrato, persecución y violencia de manera sistemática por parte del resto de la sociedad y sus instituciones, hasta que un 28 de junio de 1969, en Nueva York, se produce la primera expresión pública de reivindicación de derechos y libertades, la “Revuelta de Stonewall”, como punto de inflexión que favorece la organización del colectivo para iniciar su activismo.

Tres años después, en la madrugada del 24 de junio de 1971, en el Pasaje Begoña de la ciudad de Torremolinos, se lleva a cabo una gran redada en el que fueron detenidas más de trescientas personas por su condición homosexual. Este acontecimiento se conoce como el Stonewall español.

En España, bajo el régimen franquista, la modificación en 1954 de la Ley de Vagos y Maleantes, donde se incluía explícitamente la homosexualidad, y, posteriormente, en 1970, su sustitución por la Ley de Peligrosidad y Rehabilitación Social, junto a la fórmula jurídica de “escándalo público”, constituyó el paraguas normativo para la persecución y castigo de la homosexualidad y la transexualidad, hasta que el 26 de junio de 1977, en Barcelona, hombres y mujeres salieron a reivindicar sus derechos y libertades como personas LGTBI, organizadas por el Frente de Liberación Gay de Cataluña (FAGC), tal y como refleja el director César Vallejo (2018) en la serie documental “Nosotrxs somos”, constituyéndose en la primera expresión pública de lucha que dio origen al movimiento español LGTBI para exigir una sociedad más justa e igualitaria, bajo la bandera de los derechos humanos.

A partir de ese momento este movimiento de personas LGTBI empezó a establecer acciones y mecanismos para fortalecerse y establecerse por el territorio español, y en 1980 se celebra el “I Congreso de la Internacional Gay Asociación” (IGA), con presencia internacional, donde se establece la hoja de ruta de las garantías normativas para eliminar el estigma que se había construido y reproducido durante el franquismo (Olmero y Monferrer, 2019).

Un hecho importante se produce tras la aprobación del nuevo Código Penal en 1995, donde se protegía a las personas discriminadas, incluyendo la orientación afectiva-sexual, antesala de una serie de reformas normativas que culminan en 2005 con la aprobación del Matrimonio Igualitario mediante la Ley 13/2005, de 1 de julio, y dos años más tarde con la ley que permitía la rectificación del sexo en el Documento Nacional de Identidad de las personas transexuales, la Ley 3/2007, de 15 de marzo.

La Comunidad Autónoma Andaluza ha continuado avanzando en la conquista de derechos para las personas LGTBI con la aprobación de dos leyes: la **Ley 2/2014, de 8 de junio, integral para la no discriminación por identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía** y la **Ley 8/2017, de 8 de diciembre, para garantizar los derechos de igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familias**.

Es precisamente en este último texto normativo donde se establece, en su artículo 3, una serie de **definiciones de las situaciones de discriminación** que padecen las personas LGTBI y sus familias:

- ➔ **Discriminación directa:** Hay discriminación directa cuando una persona haya sido, sea o pueda ser tratada de modo menos favorable que otra en situación análoga o comparable, por motivos de diversidad sexogenérica o pertenencia a grupo familiar LGTBI.
- ➔ **Discriminación indirecta:** Hay discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros puedan ocasionar una desventaja particular a personas por motivos de diversidad sexogenérica o pertenencia a grupo familiar LGTBI.
- ➔ **Discriminación múltiple:** Hay discriminación múltiple cuando, además de discriminación por motivo de orientación y/o identidad sexual o pertenencia a grupo familiar LGTBI, una persona sufre conjuntamente discriminación por otro motivo recogido en la legislación europea, nacional o autonómica. Específicamente, en Andalucía se tendrá en cuenta que, a la posible discriminación antes descrita, se pueda sumar la pertenencia a colectivos específicos vinculados a la diversidad étnica, religiosa, funcional, población gitana o a diferentes situaciones de documentación administrativa de personas migrantes. Se tendrá en cuenta especialmente la discriminación de género que se pueda producir por el hecho de ser mujer. En este

caso es importante ser consciente de que múltiples facetas atraviesan a las personas y a los grupos sociales, por lo que trabajar la discriminación es un trabajo interseccional.

- ➔ Discriminación por asociación: Hay discriminación por asociación cuando una persona es objeto de discriminación como consecuencia de su relación con otra persona, un grupo o familia LGTBI.
- ➔ Discriminación por error: Situación en la que una persona o un grupo de personas son objeto de discriminación por orientación o identidad sexual como consecuencia de una apreciación errónea.
- ➔ Acoso discriminatorio: cualquier comportamiento o conducta que, por razones de orientación y/o identidad sexual, o pertenencia a grupo familiar LGTBI, se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.
- ➔ Represalia discriminatoria: Trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona LGTBI como consecuencia de la presentación de una queja, una reclamación, una denuncia, una demanda o un recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que está siendo sometida o ha sido sometida.
- ➔ Victimización secundaria: Perjuicio causado a las personas LGTBI o con pertenencia a grupo familiar LGTBI que, siendo víctimas de discriminación, acoso o represalia, sufren las consecuencias adicionales de la mala o inadecuada atención por parte de representantes de instituciones públicas, policía o cualquier otro agente público implicado.

Todas las personas tienen sus diferencias, son únicas, y es precisamente esa diferencia la que enriquece la convivencia en la comunidad como ciudadanía con derechos y obligaciones en su marco territorial. No obstante, esa convivencia para las personas LGTBI continúa siendo foco de situaciones discriminación y vulneración de derechos, a pesar de la mayor visibilidad y el ejercicio de sus derechos sociales y civiles, así como de los avances en materia de derechos humanos que se ha producido.

Y no se tratan de hechos aislados, sino que son la manifestación clara de un rechazo histórico, crónico, sistemático y estructural, relacionado estrechamente con el modelo normativo que se ha descrito, el sistema cisheteronormativo, y a cuya expresión se ha denominado **LGTBIfobia**, que atraviesa todos los ámbitos, convirtiéndose en muchos casos en espacios hostiles y discriminantes. Además, es importante y necesario para aproximarnos a las personas LGTBI adoptar una **perspectiva interseccional**, porque además de la diversidad sexogenérica, en las personas se dan otras situaciones como la clase social, la edad, lugar de procedencia, etnia, raza, etc., que configuran sus historias de vida.

Para trabajar en favor de una sociedad integradora de la diversidad sexogenérica y familiar se ha de tener en cuenta cómo inciden en las personas LGTBI los siguientes elementos:

- ➔ La existencia de un modelo basado en constructos tradicionales que establece y delimita a las personas y sus relaciones: sistema cisteheronormativo.

- ➔ La persistencia de las situaciones de trato no igualitario, discriminación y vulneración de derechos, a pesar de los avances en visibilidad y legislación. LGTBIfobia es la expresión que se utiliza para denominar las situaciones de trato no igualitario, discriminación y vulneración de derechos.
- ➔ Las personas LGTBI no son un grupo homogéneo, sino tan diversas como personas existen, por lo que es necesario la mirada interseccional para entender su realidad.

4. LAS REALIDADES DE LA POBLACIÓN LGTBI: diagnosis

Tal y como se ha señalado en apartados anteriores, existe un gran avance normativo y social en materia de derechos e igualdad de las personas LGTBI que, de manera transversal, afecta a todas las esferas de la vida, tanto privada como pública. Podría inferirse que estos avances se traducen en un equilibrio y vivencia de la naturalidad ante la diversidad sexogenérica y familiar, y que las situaciones de discriminación, agresión, violencia y vulneración de derechos son algo aislado. Sin embargo, diversos informes y estudios (Nathwani, 2015; Montes, et al., 2016; Asociación por los Derechos Civiles, 2017; Chiam, et al, 2020; Alises, 2020; Fernández Oruña, et al, 2020; Mendos, et al, 2020; González y Rodríguez, 2021) y las estadísticas anuales sobre delitos de odio, evidencian que, a pesar de los logros en derechos e igualdad, las situaciones de trato no igualitario, discriminación y vulneración están aún muy presentes en las personas LGTBI y sus familias, y se dan en todos los ámbitos.

Además, como nos señalan las personas expertas entrevistadas, se ha recorrido el camino por dos vías con distintas velocidades:

- ▶ La vía normativa, no exenta aún de dificultades, pero por la que se han conseguido grandes logros en el reconocimiento de derechos para las personas LGTBI y sus familias.
- ▶ La vía socio-comunitaria, que no ha ido acompañada con los avances legislativos, y es donde se continúa perpetuando las situaciones de discriminación, rechazo, trato no igualitario, odio y violencia a las personas LGTBI y sus familias.

A continuación, se realizará un análisis de los diferentes ámbitos para acercarnos a la realidad de las personas LGTBI y sus familias en Andalucía, triangulando la información recopilada a través de diversas técnicas de investigación social (**entrevistas a personas expertas, encuestas a entidades LGTBI, a personas LGTBI y a órganos directivos de la Junta de Andalucía**), así como de los resultados de investigación especializada para ofrecer una visión global e integral y claves para la futura acción en materia de diversidad sexogenérica y familiar. Estas entrevistas y trabajo de campo se realizaron en el año 2021.

En relación con la metodología de investigación se ha de mencionar que el cuestionario dirigido a las entidades el tamaño de la muestra era de 60 y se obtuvieron 29 respuestas, por lo que se ha superado el error máximo para un nivel de confianza del 95% (13%), habiéndose alcanzado una muestra del 48,33%. En cuanto al cuestionario dirigido a personas y familias LGTBI se obtuvieron 256 respuestas. En este caso el error máximo para el nivel de confianza del 95% fue del 6,1%.

4.1. El papel de la Administración de la Comunidad Autónoma de Andalucía y percepción de su acción

4.1.1. El papel de la Administración de la Comunidad Autónoma de Andalucía

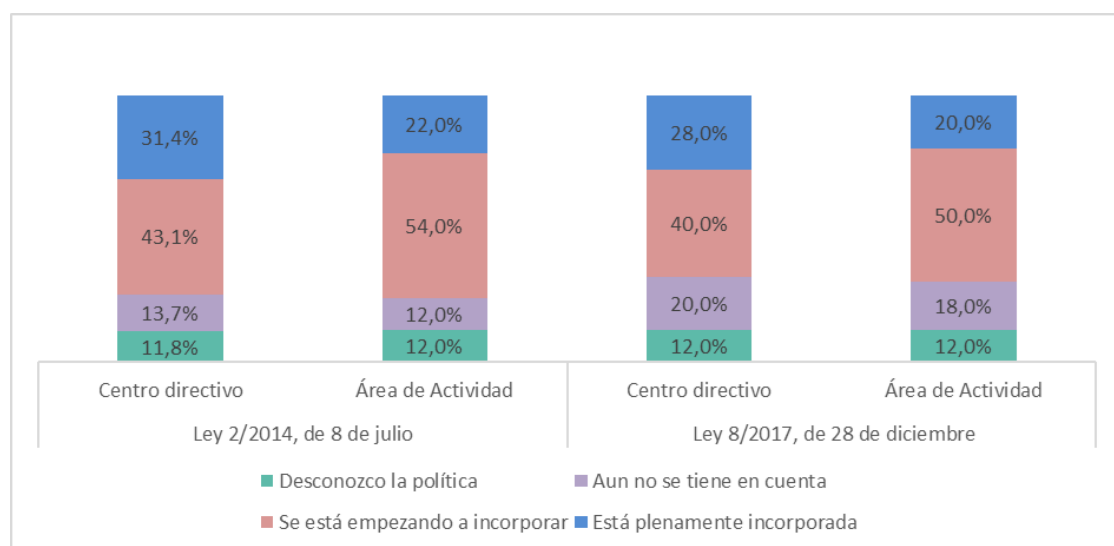
El Gobierno de Andalucía ha mostrado un especial interés en la defensa y reconocimiento de los derechos de las personas LGTBI y sus familias, que se ha manifestado en la aprobación de la Ley de 2/2014, de 8 de julio, y de la Ley 8/2017, de 28 de diciembre, pioneras en el territorio español, así como en las distintas actuaciones desarrolladas en su ejecución.

No obstante, a pesar del avance legislativo, tal y como se ha mencionado a lo largo del documento, esta implementación no se ha producido de manera gradual en la propia administración pública, y por ende no ha supuesto su traslado pleno a la sociedad andaluza, por lo que para avanzar realmente en la eliminación de las actitudes, situaciones discriminatorias y visiones estereotipadas sobre las personas LGTBI y sus familias, la administración pública regional debe seguir avanzando, haciendo efectivos los mandatos recogidos en ambas leyes.

Esta situación es corroborada por las diferentes entidades LGTBI y personas expertas que han participado en el trabajo de campo (encuestas y entrevistas), que manifiestan que frente al avance que supuso la aprobación de leyes en la protección de los derechos de las personas LGTBI, solo una parte de la Administración Pública ha incorporado el mandato normativo de forma efectiva en la práctica.

Los propios órganos directivos de la Junta de Andalucía hacen una valoración similar, pues en la mayoría de los casos se reconoce que se está empezando a incorporar, en mayor medida la Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía.

Gráfico 2. Percepción sobre la incorporación de la legislación LGTBI en los órganos directivos de la Junta de Andalucía



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta a órganos directivos de la Junta de Andalucía.

Sin embargo, resulta llamativo los datos acerca del desconocimiento de ambas leyes y su no aplicación en determinados órganos directivos y/o área de actividad, situación que es denunciada por las entidades LGTBI: *la falta de implementación de ambas leyes de manera efectiva y real.*

Además, desde el movimiento asociativo se señala que ambas leyes deberían atender a las nuevas realidades de las personas LGTBI, a través de una revisión, para incluir las identidades no binarias de forma efectiva, reconocer las necesidades y la realidad de las personas menores transexuales y las personas migrantes transexuales. Del mismo modo, apuntan a la necesidad de que se desarrolle el ámbito sancionador de la Ley 8/2017, de 28 de diciembre, como mecanismo articulador para poner en conocimiento las situaciones de discriminación y vulneración de derechos de las personas LGTBI.

Un elemento importante para poder aplicar las Leyes es conocer la realidad sobre la que se actúa, pero, en general, los órganos directivos no han desarrollado mecanismos formales para identificar las necesidades de las personas LGTBI y sus familias (62,2% de las respuestas).

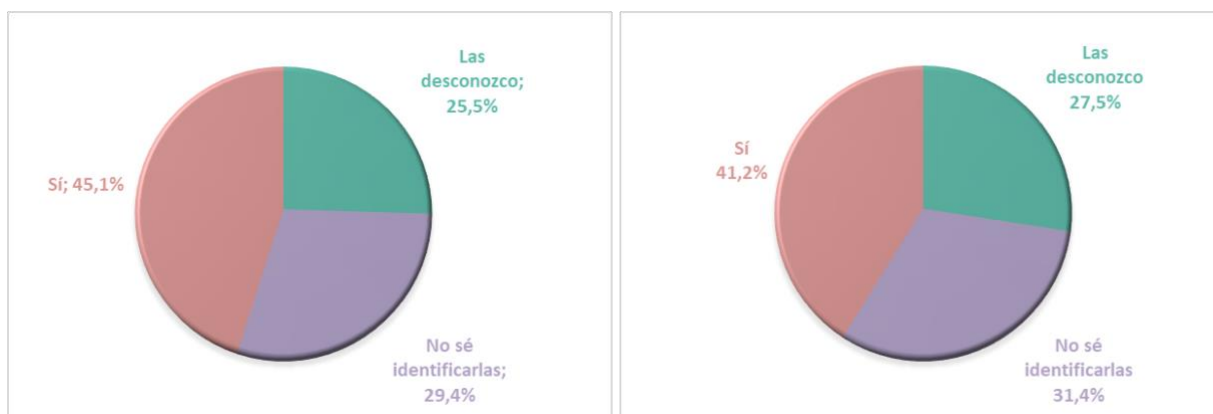
Algunos de los órganos directivos que sí han implementado alguna herramienta son los siguientes:

- Dirección General de Infancia, Adolescencia y Juventud: En la evaluación del II Plan de Infancia se ha tenido presente la realidad de este colectivo para detectar necesidades y propuestas de profesionales, menores y adolescentes.
- Secretaría General de Inclusión Social: Se está incorporando progresivamente la perspectiva de género para personas de género no binario en formularios normalizados.
- Dirección General de Personas Mayores, Participación Activa y Soledad no Deseada: En el I Plan Estratégico Integral para Personas Mayores en Andalucía 2020-2023, en el diagnóstico de la situación se ha detectado la necesidad de una mayor visibilidad del colectivo LGTBI de personas mayores para atender a sus necesidades específicas. Una de las medidas que se ha desarrollado ha sido la elaboración de un Protocolo de Prevención y Actuación ante situaciones de discriminación a personas LGTBI en recursos de atención a personas mayores, elaborado por esta Dirección General y la Secretaría General de Familias, Igualdad, Violencia de Género y Diversidad.
- Secretaría General de Familias, Igualdad, Violencia de Género y Diversidad: En distintas actuaciones se establecen mecanismos participativos con las entidades LGTBI para identificar estas necesidades. Por otra parte, en la elaboración de los instrumentos de planificación más importantes se ha contado expresamente con la participación de las entidades (informe de políticas antidiscriminatorias e Informe bianual trans) y se ha puesto en funcionamiento el Consejo Andaluz LGTBI en el que participan directamente como vocales las entidades LGTBI.

En el caso de los centros que no tienen mecanismos, en muchas ocasiones se argumenta que *no hay situaciones específicas en el ámbito, por lo que, deben ser las mismas que en cualquier otro ámbito de actividad, y la falta de recursos humanos para realizar esta tarea.*

No obstante, este tipo de consideraciones invisibiliza las dificultades y barreras, muchas veces sutiles, al derecho a la igualdad y a la no discriminación. Como consecuencia, más de la mitad de los órganos directivos no conocen o no pueden identificar cuáles son las situaciones de riesgo y discriminación por motivos de orientación afectiva-sexual, identidad sexual o expresión de esa identidad o de género, ni las demandas específicas del colectivo.

Gráfico 3. Conocimiento de los riesgos y demandas de las personas LGTBI por los órganos directivos de la Junta de Andalucía



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta a órganos directivos de la Junta de Andalucía.

Si bien es cierto que no existe un mecanismo formal para esta identificación, los diferentes órganos directivos señalan que las situaciones de riesgo y discriminación vienen motivadas por los prejuicios y estereotipos, así como la falta de formación y sensibilización de las y los profesionales sobre la diversidad sexogenérica y familiar.

A pesar de ser conocedores de estas situaciones de riesgos y discriminación, aún falta por realizar una labor importante de implementación en la propia administración para promover la igualdad y el respeto a la diversidad sexogenérica y familiar, dado que más de la mitad de los órganos directivos participantes (51% del total de respuestas) no lo desarrollan o desconoce las medidas a aplicar.

No obstante, las instituciones que si lo desarrollan conforme a la normativa presentan una variedad de iniciativas, tales como:

- Planes de acción formativa específica a las y los profesionales sobre diversidad sexogenérica.
- La inclusión e implementación en diferentes instrumentos, documentos, normativas, discursos y acciones, de la perspectiva LGTBI.
- Desde el Instituto Andaluz de la Mujer se ha elaborado el Cuaderno sobre la sexualidad de las mujeres desde la perspectiva de la salud; Cuaderno sobre la salud de las mujeres trans; y desarrollo de una aplicación de educación afectiva-sexual.
- Elaboración y difusión de un Protocolo de Prevención y Actuación ante situaciones de discriminación a personas LGTBI en recursos de atención a personas mayores.
- Premios Andalucía+ Social, que promueven valores como la solidaridad, la igualdad y el respeto a las personas, a través de un discurso basado en el refuerzo de los valores democráticos que inspiran nuestro ordenamiento jurídico.
- Certamen literario “Solidaridad en Letras”.

- Elaboración de procedimientos y programas, algunos con carácter específicos y otros más generales, donde se introduce y contempla la realidad LGTBI.
- Congreso Internacional LGTBI de Andalucía
- Consejo LGTBI de Andalucía.
- Campañas, jornadas, folletos y publicaciones monográficas.
- Colaboraciones con asociaciones y colectivos LGTBI.
- Creaciones de líneas de programas subvencionables a entidades que contemplen y trabajen sobre igualdad de trato, no discriminación y diversidad sexogenérica, así como aspectos más específicos como el asesoramiento a mujeres transexuales víctimas de violencia de género y exclusión.
- Se contempla en subvenciones y contratación pública. Así, se puntúan aquellas actividades que fomenten la igualdad, en el caso de subvenciones, y exigiendo una formación específica en la materia en los pliegos que han de servir de base en la contratación de los servicios.

Sin embargo, los resultados de la encuesta a los órganos directivos de la Junta de Andalucía señalan que las acciones desarrolladas son insuficientes para cubrir las necesidades y realidades de las personas lesbianas, gais, transexuales, bisexuales e intersexuales, y sus familias, como consecuencia de una falta de desarrollo e implementación en determinados ámbitos y por la falta de la adopción de medidas coordinadas y programadas de forma estable en el tiempo.

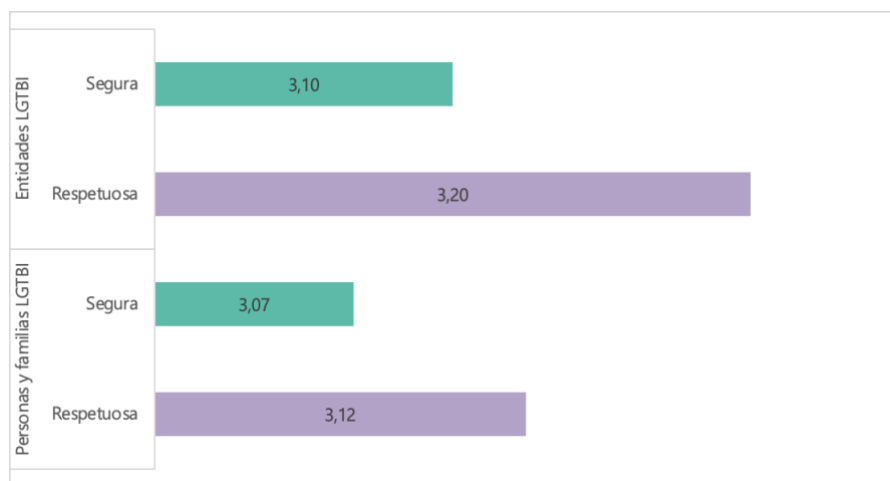
4.1.2. Percepción de la Administración Autonómica

Valoración y confianza de las personas LGTBI, familias y movimiento asociativo en el papel de la administración pública como garante de sus derechos y promotora de un trato igualitario y no discriminatorio a las personas LGTBI y sus familias.

La percepción que las andaluzas y los andaluces tienen sobre la Administración, su nivel de eficacia y eficiencia es importante, dado que ese apoyo social es garante del trabajo que se desarrolla, generando estímulos de seguridad institucional y jurídico en su entorno.

Con respecto a las personas LGTBI y sus familias, los resultados del trabajo de campo nos señalan que Andalucía es percibida como una Comunidad Autónoma medianamente segura y respetuosa con la diversidad sexogenérica y familiar, en términos generales (valor medio en torno a 3 puntos de 5).

Gráfico 4. Percepción sobre si Andalucía es respetuosa y segura para las personas LGTBI



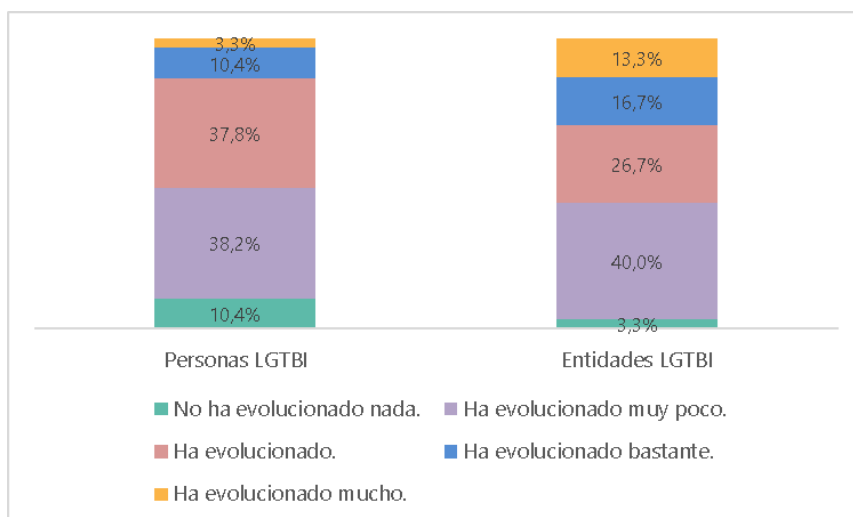
Nota: valoración media en la que 1 es nada y 5 es mucho.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta a la población y entidades LGTBI en Andalucía.

Sin embargo, aún queda un gran camino que recorrer para que el derecho a la igualdad y a la no discriminación sea real y efectivo para las personas LGTBI y sus familias. No se puede obviar los avances en el ámbito normativo, pero como se ha mencionado en párrafos anteriores, este avance se ha producido de manera desigual con otros ámbitos, como es el social, donde siguen persistiendo ideas erróneas y prejuicios. CAMBIAR POR:

Esto se constata con los resultados obtenidos en el trabajo de campo, donde se reconoce que se ha evolucionado algo o bastante en materia de respeto y derechos a la diversidad sexogenérica y familiar, tanto por las personas como las entidades LGTBI (48,2% y 43,4% respectivamente). Esta valoración va conectada directamente con el grado de implantación en las administraciones públicas de Andalucía de las normativas andaluzas en materia LGTBI.

Gráfico 5. Valoración sobre la evolución de Andalucía en respeto y derechos de las personas LGTBI y sus familias



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta a la población y entidades LGTBI en Andalucía.

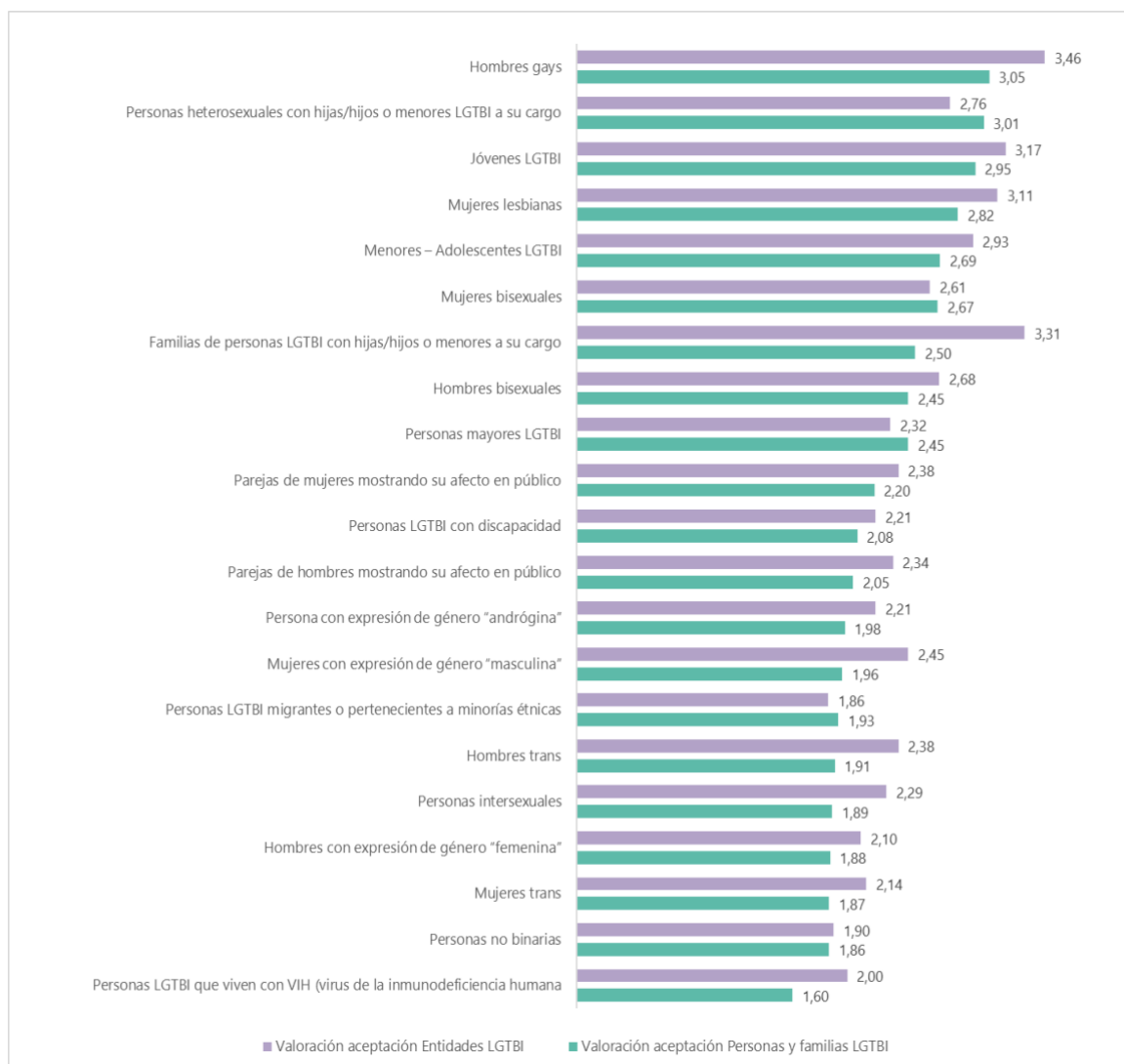
Pese a ello, dentro de la heterogeneidad que presentan las personas LGTBI y sus familias, algunas realidades presentan mejores niveles de aceptación social que otras, según los resultados del trabajo de campo, sin llegar a unos niveles altos.

Un aspecto importante para entender estos resultados es la visibilidad, tanto de la propia persona en su entorno socio-comunitario, como desde las propias entidades LGTBI, que van encajando de manera gradual en el sistema heteronormativo, tal y como se confirma con las identidades tradicionales, hombres gays y mujeres lesbianas. Sin embargo, para el resto de las identidades se ha de continuar trabajando para mejorar esa percepción social: mujeres y hombres trans, personas intersexuales, mujeres y hombre bisexuales, personas no binarias. La expresión pública de su identidad, así como manifestaciones afectivas entre parejas LGTBI continúa provocando situaciones discriminatorias.

No deja de ser llamativo que exista un mayor grado de aceptación, por parte del conjunto de la sociedad, de las personas gays y lesbianas, y se vulnere o se le niegue el resto. Es como dividir la persona, se acepta una parte, pero el resto no. Igualmente ocurre con respecto a las familias heterosexuales de procedencia de las personas LGTBI, donde se aprecia una percepción optima, sin embargo, cuando hablamos de familias LGTBI, existe una diferencia de percepción.

Las entidades LGTBI expresan una mejor valoración, con respecto a lo manifestado por las personas LGTBI en la encuesta, sobre la aceptación social que ya han logrado las personas LGTBI en todas las realidades y colectivos sobre los que se ha consultado.

Gráfico 6. Percepción sobre aceptación social según realidades y colectivos



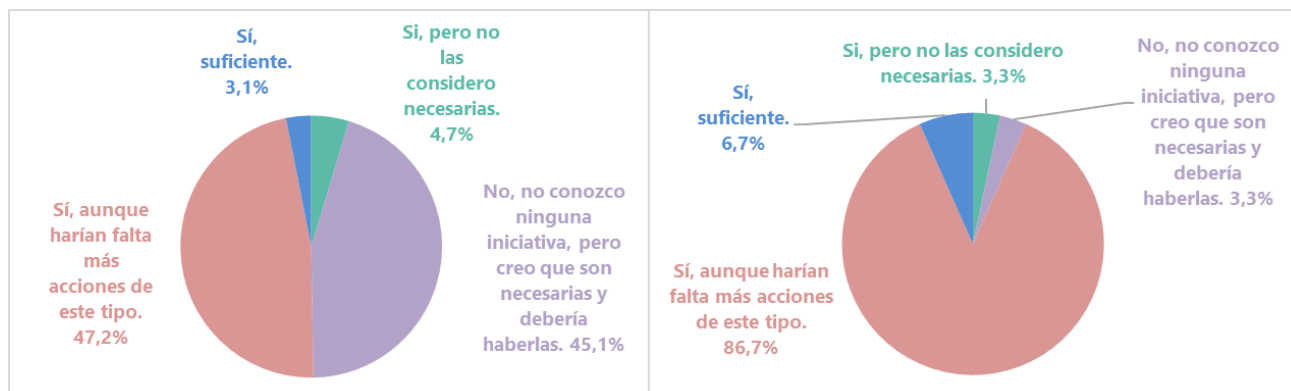
Nota: valoración media en la que 1 es rechazo y 5 es aceptación total.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta a la población y entidades LGBTI en Andalucía.

En relación a esta cuestión, una parte del feminismo ha abierto un debate en contra del proyecto que terminó siendo la Ley 4/2023 de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGBTI y de la legislación que incorpore la ideología de la identidad de género, por entender que nos sitúa ante un riesgo de retroceso en los derechos de las mujeres.

La administración autonómica es conocedora de esta realidad de las personas LGBTI y sus familias, como se ha mencionado en párrafos anteriores, y desde diferentes órganos directivos se han llevado acciones públicas a favor de la diversidad sexogenérica y familiar. Sin embargo, la valoración general de las entidades y personas que han participado en el trabajo de campo es que, a pesar de conocerlas, habría que diseñar e implementar más acciones de este tipo. Sobre todo, porque existe un alto porcentaje de personas LGBTI a las que no ha llegado ninguna de esas acciones, poniendo de relieve que los medios y mecanismos para su difusión no son los más adecuados o no se encuentran adaptados para llegar a ese público.

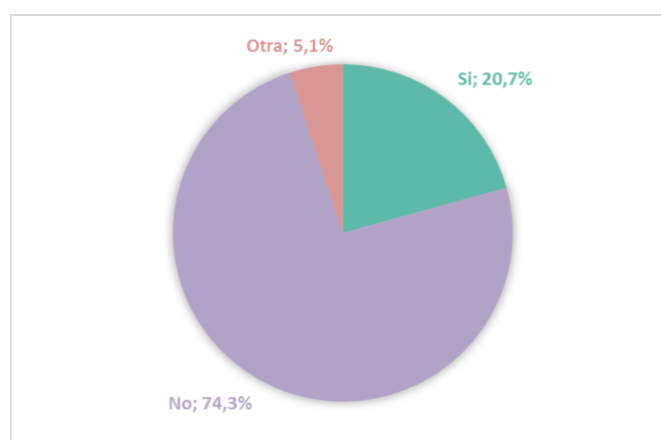
Gráfico 7. Valoración sobre las acciones a favor de la diversidad sexogenérica y familiar



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta a la población y entidades LGTBI en Andalucía.

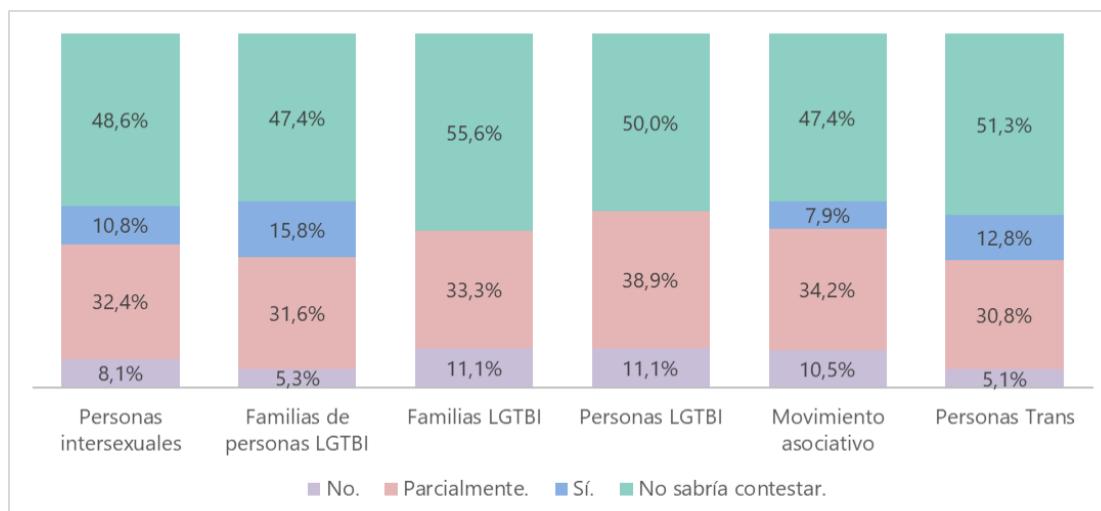
Esto se traduce en que, a pesar de los esfuerzos de parte de la administración pública en la defensa y promoción de los derechos de las personas LGTBI y sus familias, parte del colectivo no percibe que sean suficientes. No obstante, las personas encuestadas sí reconocen los esfuerzos de determinados órganos directivos, pero apuntan que el trabajo se ha de realizar de manera transversal e integral.

Gráfico 8. Percepción de las personas LGTBI y sus familias sobre si las instituciones andaluzas las representan adecuadamente



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta a la población LGTBI en Andalucía.

Gráfico 9. Grado de satisfacción de las necesidades de igualdad y de respeto a la diversidad sexogenérica y familiar en los órganos directivos de la Junta de Andalucía

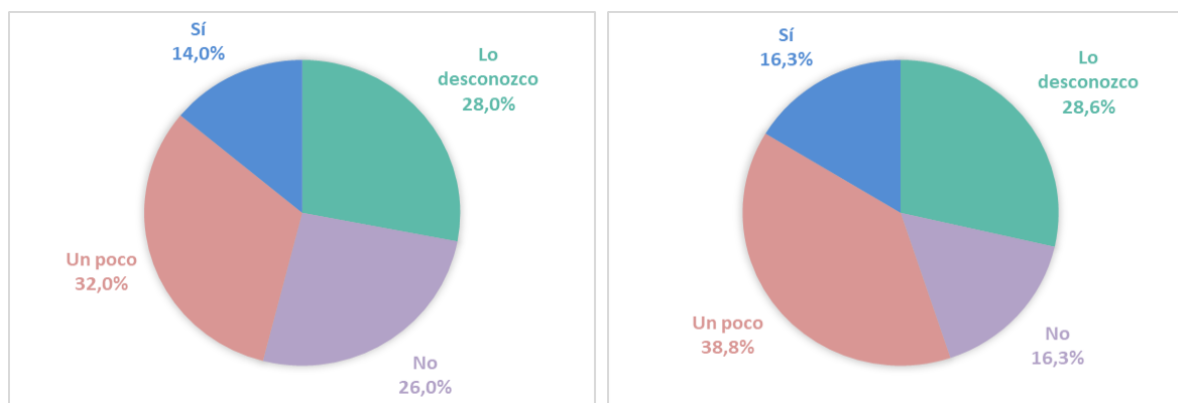


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta a órganos directivos de la Junta de Andalucía.

Las razones que explican esta baja tasa de satisfacción, según las personas expertas consultadas en las entrevistas, son que para abordar las necesidades o demandas de las personas LGTBI no se trabaja de forma integral, sino que se centra la intervención en un solo aspecto o circunstancia, así como la falta de establecimiento de la diversidad sexogenérica y familiar de manera transversal teniendo un efecto parcial o nulo en las acciones que se desarrollan.

Desde el movimiento asociativo, las personas expertas y la propia población LGTBI, se demanda, como así se recoge en las encuestas y entrevistas realizadas, que las y los profesionales de los diferentes ámbitos de servicios públicos estén informados y formados en diversidad sexogenérica y familiar, ya que identifican esa debilidad.

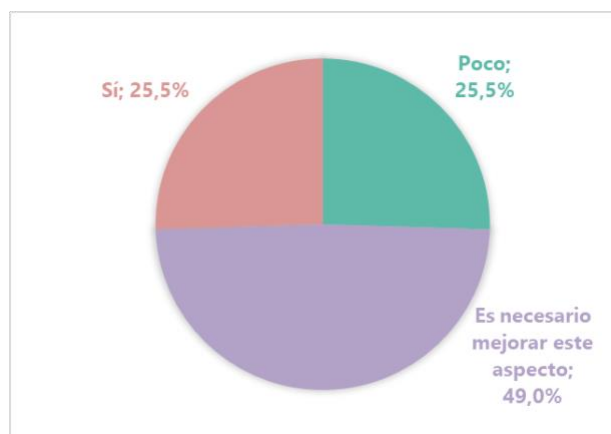
Gráfico 10. Información y formación de profesionales en diversidad sexogenérica y familiar



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta a órganos directivos de la Junta de Andalucía.

La necesidad de mejorar la coordinación y la transversalidad en las políticas LGTBI es manifestado por cerca del 50% de las personas encuestadas en órganos directivos, por lo que la información y formación del personal de la administración resulta un factor clave.

Gráfico 11. Valoración sobre el trabajo de forma transversal y coordinada las políticas LGTBI



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta a órganos directivos de la Junta de Andalucía.

Otro grupo de propuestas recogidas en la encuesta realizada a los órganos directivos es avanzar en el conocimiento de la norma a aplicar, que se establezcan mecanismos de identificación de las necesidades, la elaboración de documentos, guías y códigos, así como el refuerzo de los canales de comunicación y coordinación intradepartamentales e interinstitucionales.

Igualmente, se reconoce que como sucedió con la introducción de la transversalidad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la Administración Pública, *incorporar la diversidad sexogenérica y familiar, es un camino largo por recorrer por lo que, cuanto antes se comience a trabajar, antes se recogerán los frutos deseados.*

4.2. Ámbitos de análisis

4.2.1. Ámbito personal

Impacto de la toma de decisión para vivir como persona LGTBI, dificultades y experiencias de trato no igualitario y discriminatorio. Profundizar en la realidad familiar ante la dicotomía de ser el principal apoyo para las personas LGTBI, y también como agente de discriminación.

De forma mayoritaria durante la etapa de la pre y de la adolescencia comienza el desarrollo natural y biológico de las personas, y con ello, el despertar de la atracción e identidad sexual, consolidándose a través del transcurso del tiempo. No obstante, diversas personas especialistas y estudios afirman que ya aparecen conductas y manifestaciones a los cinco años de edad o incluso antes (a los dos o tres años), puesto que es la edad en la que comienza el desarrollo de la identidad sexual.

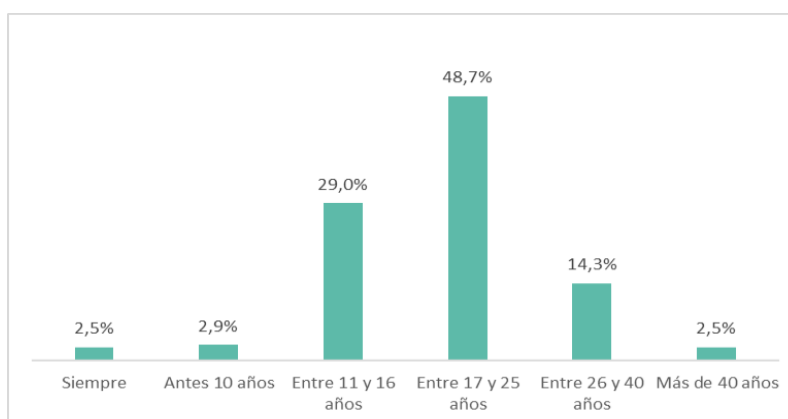
En todo caso, sería un proceso vital del ser humano, que no ha de suscitar mayor interés que el de la propia maduración, sin embargo, cuando se trata de la diversidad sexogenérica, el nivel de aceptación por parte del conjunto de la sociedad incide e influye directamente en las vivencias de las personas LGTBI, pasando por un proceso diferencial a sus iguales (Martínez Gómez, et al., 2020).

La edad, por tanto, es un factor influyente en la construcción identitaria de las personas y la existencia de un conjunto de normas socializadoras, el sistema cisteheronormativo, actúa como muro que dificulta el proceso de crecimiento personal en lo relativo a la diversidad afectiva-sexual, identidad sexual y/o expresión de esa identidad o de género, genera estigma y provoca situaciones de discriminación asociado a las minorías sexuales y de género (Nebot García, et al. 2021).

Por ello es importante indagar en el ámbito personal del colectivo LGTBI los aspectos relacionados con la visibilidad y vivencias acerca de la propia identidad sexual, orientación afectiva sexual y expresión de la identidad.

Según los resultados de la encuesta, la **edad promedio** en que las personas empiezan a visibilizarse públicamente y vivir **como persona LGTBI es 20 años¹**, es decir, de forma relativamente temprana desde su nacimiento ya han podido participar en la sociedad conforme a su identidad, orientación y expresión de su identidad.

Gráfico 12. Intervalos de edad en la que comenzaron a vivir como persona LGTBI



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta a la población LGTBI en Andalucía.

De forma mayoritaria las personas afirman que comenzaron a vivir de acuerdo con su orientación afectivo-sexual, identidad sexual y/o expresión de esa identidad de género entre los 17 y 25 años, destacando también aquellas que manifiestan que siempre se han mostrado conforme a su identidad sentida, hecho que también se constata por las personas expertas entrevistadas en cuanto a que *actualmente existe más visibilidad de las personas LGTBI que en épocas anteriores, siendo un claro ejemplo de ello las personas menores trans*.

Entre la población de mayor edad se detecta cierta resistencia a reconocer su orientación afectivo-sexual, identidad sexual y/o expresión de esa identidad o de género, posiblemente **por la falta de referente públicos y visibles, así como la escasa normativa integradora donde se les privaba de derechos que dieran a su existencia un carácter de normalidad frente a la**

¹ Hay que recordar que la edad promedio de las personas que han participado en la encuesta es de 37 años, población muy joven.

sociedad, que les hizo criarse y desarrollarse en ambientes menos respetuosos con la diversidad.

La Ley 8/2017, de 28 de diciembre, establece en su artículo 6.1 que *Toda persona tiene derecho a ser tratada y respetada conforme a su orientación sexual e identidad de género, tanto en el ámbito público como privado. Ninguna persona podrá ser presionada, coaccionada u obligada a ocultar, suprimir o negar su orientación sexual e identidad de género, así como a someterse a tratamientos hormonales, quirúrgicos, psiquiátricos o de cualquier otro tipo con la finalidad de modificar su identidad u orientación sexual.*

Pese a este avance normativo, casi el 30% de las personas que afirman que si viven conforme a su orientación afectivo-sexual, identidad sexual y/o expresión de esa identidad o de género, no lo hacen de forma libre o plenamente, ya que solo se muestran como son en sus entornos privados y de confianza, cuando están fuera de su lugar habitual de residencia o en espacios LGTBI.

Gráfico 13. Visibilidad de las personas LGTBI



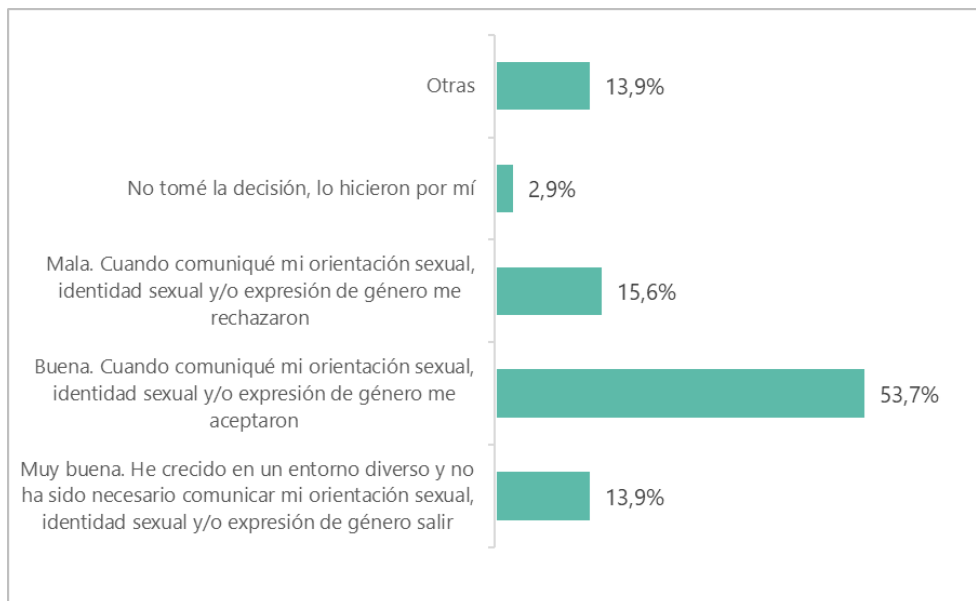
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta a la población LGTBI en Andalucía.

Entre las razones que justifican estos comportamientos las personas encuestadas señalan que *hay lugares públicos que no te puedes mostrar igual que las personas heterosexuales porque aún existe mucha homofobia o hay que tener cuidado de mostrarnos por la calle y siempre analizar en que entorno estamos por seguridad hacia nuestra integridad física y emocional.*

Por ello, y aunque un grupo importante declare poder vivir libremente desde edades tempranas, *no se puede caer en el error de que la visibilidad es igual a trato igualitario y no discriminatorio.* Así, un porcentaje importante de personas manifiestan que tras tomar la decisión de vivir como persona LGTBI la experiencia fue mala, en cuanto a sufrir rechazo.

Es importante resaltar que casi un 54% de las personas que han participado en la encuesta a la población LGTBI reconoce que ha tenido una buena experiencia y aceptación al comunicar su orientación, identidad o y/o expresión de género.

Gráfico 14. Experiencia tras la decisión de vivir como persona LGTBI



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta a la población LGTBI en Andalucía.

De las personas que afirman que se encontraron con otras situaciones lo habitual ha sido el miedo a sufrir acoso (familiar, escolar o del grupo de amistades), lograr la aceptación propia, o seguir aun en un proceso de apertura:

- *Esperé porque sabía que no me iban a aceptar y no quería sufrir más acoso del que ya recibía.*
- *Lo peor fue aceptarme yo, necesité ayuda psicológica.*
- *Aún hay personas a las que no se lo he dicho, padres muy mayores que no entienden y no quieren abrir mente*

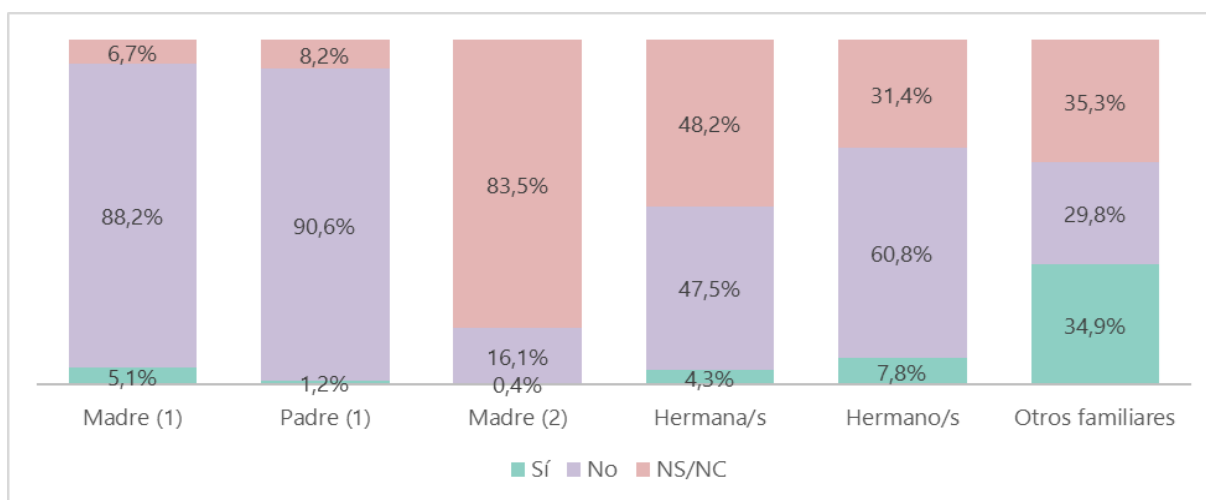
Otro grupo considera *que su orientación sexual no es algo relevante, cada uno es como es y libre de tener los gustos y la libertad que quieran*, y por tanto no quieren que se les incluya en ningún colectivo.

La familia, entendida desde un concepto amplio que abarque la diversidad existente (familias biparentales o tradicionales, homoparentales, reconstituidas o compuestas, monoparental, de acogida y/o de adopción), se constituye como un grupo en el que se establecen lazos afectivos y se genera la identidad y sentido de pertenencia a quienes la componen, y un espacio de interacción en el que conforman los valores, creencias y modos de ser y expresarse de las personas, contribuyendo al crecimiento y a la realización integral. Pero también puede ser fuente de situaciones de discriminación, provocando situaciones emocionales y vivenciales negativas en las personas que son el objeto de la discriminación.

Uno de los sucesos que puede desequilibrar ese espacio es la irrupción de la comunicación de la diversidad sexogenérica, constituyéndose en un asunto complejo de abordar por las ideas erróneas y prejuicios en torno a las personas LGTBI. Las reacciones no son siempre las mismas en todas las familias y progenitores, sino que cada persona responde de un modo particular (Solís, 2014).

Es cierto que actualmente se comienza a percibir las personas LGTBI como una realidad más visible, algunas identidades más que otras, en comparación con épocas pasadas: está presente con más frecuencia en los medios de comunicación, en las conversaciones y ha adquirido mayor relevancia gracias a los textos normativos. Sin embargo, se puede afirmar que, en muchos casos, esta condición no resulta tan aceptada o integrada en las propias familias de las que estas personas proceden y pertenecen, que son principalmente familias tradicionales, heterosexuales, tal y como arroja los resultados de las personas que han participado en la encuesta, donde alrededor del 90% afirman que sus progenitores son de orientación afectiva-sexual heterosexual.

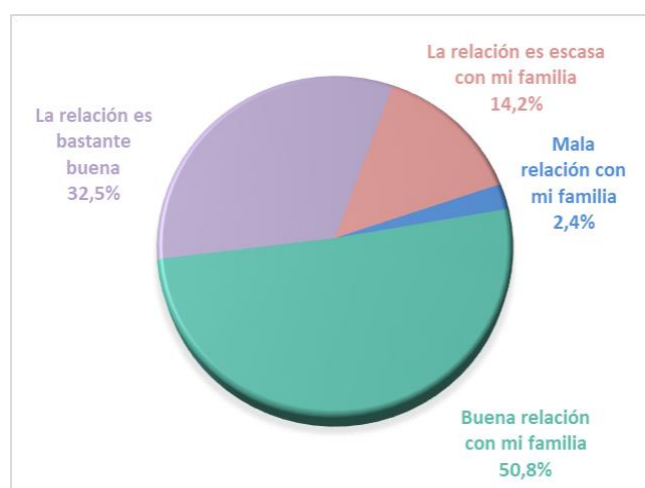
Gráfico 15. Diversidad sexogenérica de las y los familiares de las personas LGTBI



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta a la población LGTBI en Andalucía.

Pese a ello, en la mayoría de los casos la relación con la familia es buena o bastante buena, según las personas que han respondido a la encuesta, y solo en un 14,2% de los casos las personas afirman que esta relación es escasa y en un 2,4% mala.

Gráfico 16. Valoración actual de la relación familiar de las personas LGTBI



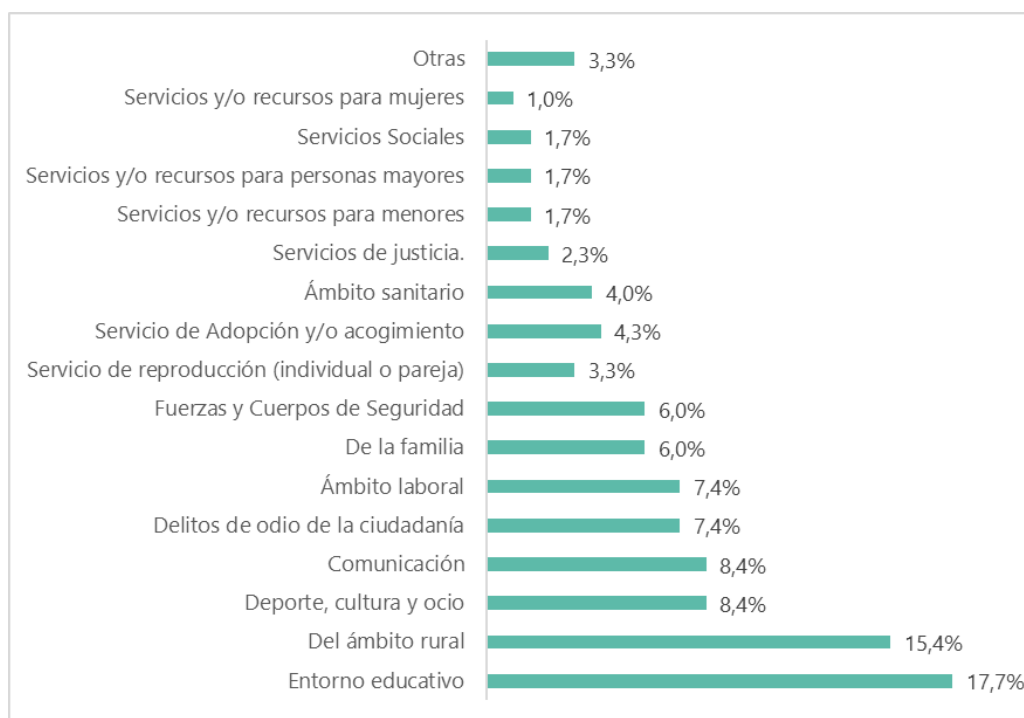
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta a la población LGTBI en Andalucía.

Entre las personas que manifiestan no tener buena relación o relación distante, la causa que esgrimen es fundamentalmente la falta de comprensión de sus padres y madres. Así, existen muchas madres y padres que tienen dificultades para decir abiertamente: *“mi hijo es gay/trans/intersexual o mi hija es lesbiana/trans/intersexual”*. Este proceso se agrava cuando hablamos de personas menores trans e intersexuales, donde el impacto suele ser mayor, debido a la presunción de la heterosexualidad de sus hijas y/o sus hijos, y a la LGTBIfobia que aún persiste en el seno de muchas familias (Luján y Tamarit, 2012).

Independientemente de la forma en la que se conoce la diversidad sexogenérica de un hijo o una hija, se produce un desnivel en el sistema familiar que genera confusión y dificultades en la gestión e integración en la dinámica familiar ante este nuevo acontecimiento (Sánchez Ferrer, et al., 2021). Y, según las personas expertas entrevistadas, las familias suelen pasar por una serie de fases: de choque, de negación, de culpabilidad, expresión de emociones y toma de decisión. Un camino no exento de dificultades para las madres y padres de personas LGTBI, y que es foco de situaciones de trato discriminatorio por la persistencia de la influencia de los prejuicios sociales ligados a “las diferentes formas en las que la sociedad manifiesta la hostilidad hacia las personas de diversidad sexual” y que puede derivar en violencia física, psicológica y sexual (Solís, 2014).

La generación de actitudes y conductas discriminatorias en el seno de la familia se identifica en una posición intermedia entre los principales ámbitos que afectan a las personas LGTBI, en los que destacan los entornos educativo y rural.

Gráfico 17. Ámbitos en los que se generan actitud o conducta discriminatoria por ser una persona LGTBI



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta a la población LGTBI en Andalucía.

Este miedo al rechazo y a vivir situaciones discriminatorias hace que a las personas LGTBI se les presenten dificultades para revelar y manifestar su identidad sexual, su orientación afectiva-sexual y/o su expresión de esa identidad o de género a sus referentes más próximos, como su familia.

Las situaciones de violencia en el seno familiar son reconocidas en la Ley 8/2017, de 28 de diciembre, que en su artículo 27 recoge que *se reconocerá como violencia intrafamiliar, y se adoptarán medidas de apoyo, mediación y protección, a cualquier forma de violencia que se ejerza en el ámbito familiar por causa de la orientación e identidad sexual de cualquiera de sus miembros*, que además prevé *servicios de orientación jurídica especializados en materia de violencia intragénero a través del Servicio de Asistencia a Víctimas de Andalucía (en adelante SAVA)*. Actualmente el SAVA está trabajando para ampliar la cobertura en cuanto a difusión, para acercarse a las personas LGTBI.

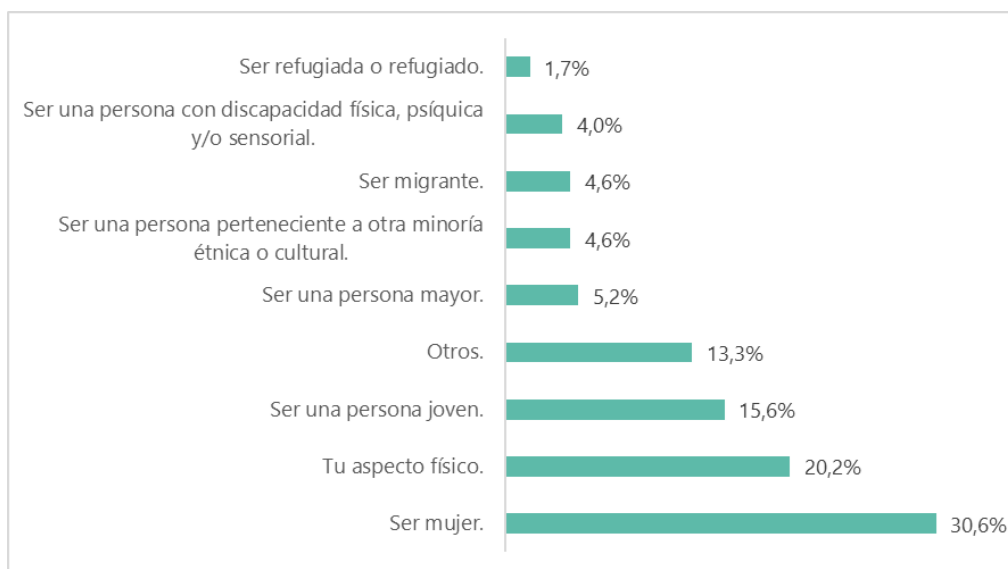
En el apartado 5 del artículo se hace una mención especial a las personas menores de edad reconociéndoles el derecho al libre desarrollo de su personalidad conforme a su orientación e identidad sexual, *siendo la Administración pública competente la que ha de velar para que las personas progenitoras, tutoras, guardadoras o acogedoras desarrollen adecuadamente sus responsabilidades y que deberá garantizar, en todo caso, el interés superior del menor, conforme a lo establecido en la Ley Orgánica 8/2015, de 22 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia*.

Una de las manifestaciones más claras de la situación discriminatoria del sistema es la negación y/o rechazo de la propia persona que siente y vive una identidad sexual y orientación afectiva-sexual diferentes a la marcada por la norma, conocida como homofobia y/o transfobia interiorizada. Tal y como señala Rzonczinski (2017), la interiorización de los prejuicios y estereotipos que transmite la propia sociedad sobre las personas LGTBI dificulta en primer lugar su aceptación y, por ende, vivir como persona LGTBI.

La homofobia o transfobia interiorizada genera intentos de ocultar la verdadera identidad, orientación y expresión para sentir así la aceptación del entorno, llegando incluso a experimentar con personas de otro sexo, (Cornejo, 2015), para tener que evitar enfrentarse a situaciones de discriminación en el ámbito familiar como en el social, afectando directamente a la visibilidad y a vivir como persona LGTBI.

Hay, además, circunstancias personales o del contexto que dificultan o generan una situación de mayor discriminación entre las personas LGTBI y, que, según los resultados de la encuesta, están vinculadas sobre todo a “ser mujer” y en segundo lugar “al aspecto físico”.

Gráfico 18. Características que dificultan o generan discriminación por vivir como persona LGTBI



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta a la población LGTBI en Andalucía.

Aunque no se poseen datos contrastables de Andalucía, pero sí a nivel nacional, están surgiendo centros que ofrecen entre sus servicios “*terapias de conversión*”, ligado a corrientes de pensamientos LGTBIfóbicos y desde los patrones tradicionales del sistema cisheteronormativo, suponiendo otra fuente de discriminación y vulneración de los derechos de las personas LGTBI.

Otros aspectos importantes a destacar son que la pertenencia a un colectivo vulnerable o en riesgo de exclusión social, tener algún tipo de discapacidad o una edad avanzada son variables que incrementan la probabilidad de sufrir discriminación por ser personas LGTBI.

En la respuesta “otros” se identifican fundamentalmente motivos religiosos y por la expresión corporal o rasgos de la voz (presentar una expresión de la identidad diferente a la establecida normativamente).

Otras cuestiones apuntadas tienen relación con las familias LGTBI nacionales y/o extranjeras, donde haciendo uso del reconocido derecho de la adopción, muchos de esos hijos/as pertenecen a otras razas, por lo que se produce una doble discriminación; existencia de dificultades en los procesos de cambio de nombre en personas migrantes trans, así como en el reconocimiento de su identidad; y mayor discriminación por la complejidad de distintas transversalidades en una sola persona (lesbiana, trans, negra, africana, etc.).

Estos resultados ponen de manifiesto, por un lado, la necesidad de abordar la realidad LGTBI desde el enfoque interseccional para obtener un espectro lo más amplio posible, y, por otro, que continúan afectando las situaciones de discriminación principalmente a las mujeres cuando al hecho de ser mujer se le une la circunstancia de ser lesbiana.

Otro grupo de variables que también dificultan o generan más discriminación a las personas LGTBI son las relativas al contexto, en especial el modelo heterosexista y binario imperante que determina que no ajustarse al modelo normativo genere rechazo.

Gráfico 19. Contexto que dificulta o genera más discriminación por vivir como persona LGTBI



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta a la población LGTBI en Andalucía.

Otros factores que están provocando mayor rechazo son la carencia de servicios de apoyo y atención integral, como se verán en otros puntos de este diagnóstico, y la falta de formación e información en diversidad sexogenérica y familiar que acrecienta el estigma contra las personas LGTBI y sus familias al no favorecer que se cambien los esquemas mentales normalizados.

La situación de desempleo o el nivel socioeconómico no parecen elementos que añadan mayor presión a las personas LGTBI por razón de orientación afectiva-sexual, identidad sexual y/o expresión de esa identidad o de género.

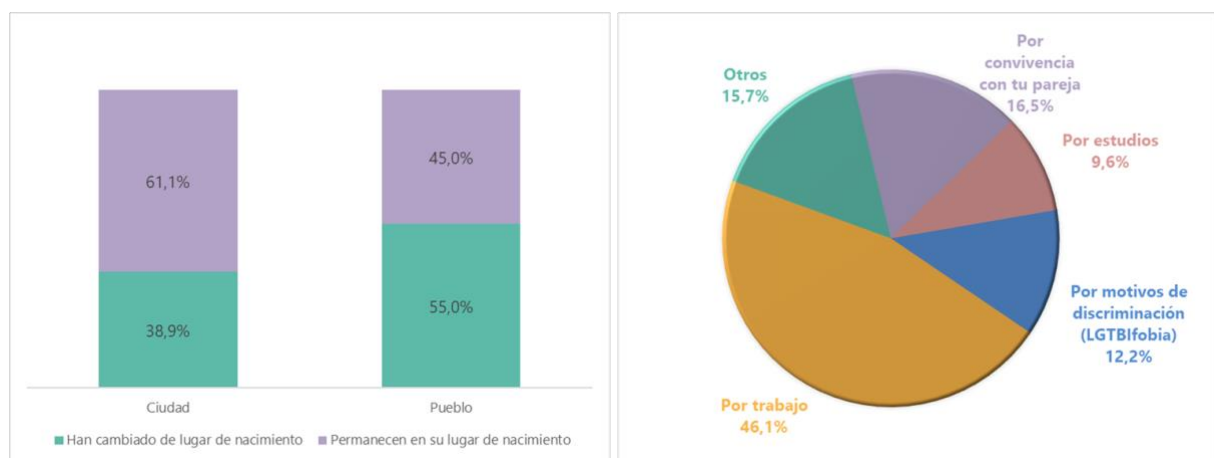
El lugar donde se nace y cría también es un factor que afecta a la posibilidad de vivir libre y plenamente como persona LGTBI. Las diferencias entre zonas rurales y urbanas son respaldadas por las personas expertas consultadas, no solo por las cuestiones diferenciales evidentes de servicios, prestaciones y estructuras entre un ámbito y otro, sino también por otras cuestiones culturales y socializadoras como seno de actitudes y actos de discriminación.

Los estudios internacionales señalan la existencia de un movimiento migratorio de personas LGTBI a lugares más respetuosos con la diversidad sexogenérica (Pérez Álvarez, et al., 2020; Gutiérrez Hernández, et al., 2018). Este fenómeno se le conoce como “*sexilio*”, el desplazamiento de personas LGTBI de sus lugares de origen por vivencias de situaciones de discriminación y vulneración de derechos (Martínez San Miguel, 2011), situación que viven muchas persona refugiadas y solicitantes de asilo.

Las personas participantes en el estudio se pronuncian en el mismo sentido, ya que casi un 82% opina que las zonas rurales o menos pobladas no tienen la misma visión y trato sobre las personas LGTBI por las características de estos entornos. En el ámbito rural las personas LGTBI suelen estar más expuestas, sienten más presión de las personas que le rodean y sufren falta de intimidad, unido a un menor respeto y falta de formación de la ciudadanía (poblaciones más envejecidas y menores oportunidades), y la baja de visibilidad y escasos referentes del colectivo en estos espacios.

Los resultados de la encuesta a personas y familias LGTBI confirman esa movilidad, poniendo de manifiesto que las personas nacidas o criadas en un pueblo se han desplazado más a otros municipios, que las personas nacidas o criadas en ciudad, y que un 12,2% de las personas que se han trasladado ha sido por motivos de discriminación (LGTBIfobia).

Gráfico 20. Movilidad y desplazamiento respecto a su lugar de nacimiento y/o crianza y principales motivos



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta a la población LGTBI en Andalucía.

La expresión máxima de la discriminación de las personas LGTBI y sus familias es sufrir de incidentes de violencia, agresión o amenazas por motivo de su orientación afectiva-sexual, identidad sexual y/o expresión de esa identidad, que se identifican como delitos de odio.

Según el Informe del Ministerio del Interior sobre la evolución de los delitos de odio en España en 2022, la cifra total de “delitos e incidentes de odio” registrada por las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad en España, a lo largo de 2022, asciende a un total de 1.869 hechos reconocidos representando un incremento del 3,72% en relación a 2021. Los hechos registrados en 2022, a pesar del aumento global de incidentes de odio, han disminuido en un 1,50% en el ámbito de “orientación sexual y/o identidad de género”, alcanzando un total de 459 en España y 66 en Andalucía.

El número total de víctimas registradas en España en 2022 asciende a 528, de las cuales 377 son hombres y 148 mujeres. Siendo el mayor el peso porcentual de victimización en el caso de los hombres en todos los tipos de delito penal (lesiones, amenazas, injurias, trato degradante, coacciones, daños, incitación pública al odio). Y el grupo de edad más victimado el comprendido entre los 26 y 40 años (31,37 %), seguido del tramo de edad entre los 18 y 25 años (22,11%). Son, por tanto, las personas LGTBI, mayoritariamente hombres y pertenecientes a estos tramos de edad los que presentan mayor vulnerabilidad.

Las personas menores de edad constituyen el 12,16% del conjunto de las víctimas en 2022, una cifra mayor a la del año 2021 (11,31%). En 2022, 68 menores fueron víctimas de delitos de odio por razón de orientación sexual y/ o identidad de género. Ocupando el segundo lugar tras los delitos de odio por racismo/xenofobia.

Por otra parte, en cuanto al perfil de las personas agresoras en la comisión de delitos de odio por orientación sexual e identidad de género, en 2022, un 84,75 % del total de las detenciones e investigaciones realizadas por delitos de odio por razón de orientación sexual y/o identidad de género se han practicado a hombres, y el resto, un 15,25 % corresponden a mujeres agresoras. Alcanzándose el punto máximo en el tramo de edad de 18 a 40 años, como ocurre en el caso de las víctimas.

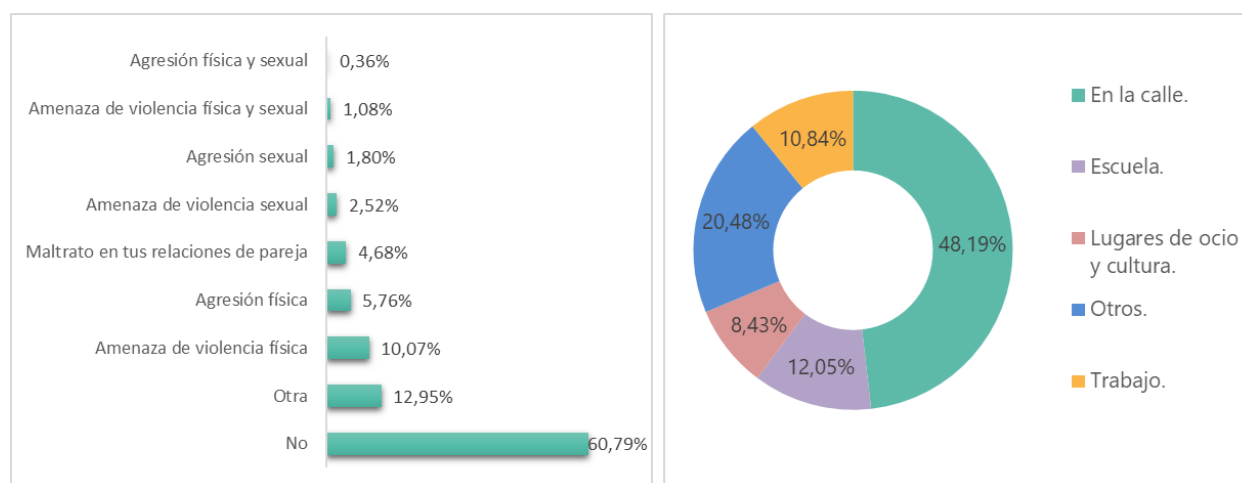
En el grupo de “menores de edad” se aprecia que en el sexo masculino la mayor incidencia es en el ámbito de “orientación sexual e identidad de género”.

Por otra parte, entre los hechos conocidos por las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad relativos a los "delitos de odio" que se hayan podido cometer por Internet o redes sociales y medios de comunicación en 2022, el ámbito “orientación sexual y/o identidad de género” es el que muestra una disminución con respecto al ejercicio anterior, con un total de 17 casos registrados menos que en 2021. Lo que supone una variación de un -28,33%. Las amenazas, injurias y promoción/incitación pública al odio, hostilidad, discriminación, se computan como los hechos delictivos que más se repiten, siendo Internet (49,11%), telefonía/comunicaciones (22,49%) y las redes sociales (21,30%) los medios más empleados para la comisión de estos hechos. Se puede sacar lo más relevante las fichas más importantes

En el caso de la muestra de personas que han participado en la encuesta, la mayor parte ha sufrido amenazas de violencia física o incluso la agresión en la calle y otros lugares, especialmente en el ámbito privado de la casa (pareja y familia), y en redes sociales.

El mayor índice de vulnerabilidad se da para determinados colectivos: personas mayores, trans, menores, y familias diversas.

Gráfico 21. Incidentes de violencia, agresión o amenazas por motivo de diversidad sexogenérica



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta a la población LGTBI en Andalucía.

Un aspecto que está cobrando especial importancia es la inseguridad en las redes sociales y las aplicaciones de contactos, ya que proliferan perfiles falsos que atacan a personas del colectivo y contra los que es muy difícil actuar, aunque se denuncien estas situaciones.

En la categoría otros tipos de violencia o agresión sobre todo se registran situaciones de acoso (en la calle y en el ámbito laboral), y agresiones e insultos verbales y amenazas psicológicas como *microagresiones, gestos o miradas de incomodidad, miradas huidizas, comentarios en apariencia de “respeto” pero en el fondo ofensivos, etc.*

Todas estas situaciones derivan, o pueden derivar, en altos grados de estrés, ansiedad, depresión, baja autoestima y sufrimiento en la persona al no poder expresar su sexualidad y/o identidad, provocando serios problemas en su propia salud mental², tal y como señala los resultados obtenidos en la encuesta realizada a personas LGTBI, donde casi un 27% de las personas declaran haber necesitado atención psicológica o psiquiátrica y el 6,0% estar en tratamiento psicológico o psiquiátrico.

Gráfico 22. Necesidad de utilizar los servicios de salud mental por motivos de discriminación



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta a la población LGTBI en Andalucía.

4.2.2. Familias LGTBI

Conocer las diferentes realidades de familias LGTBI: madres, padres, hijos, hijas, familias monoparentales, descendencia propia, adopción, acogimiento y otras realidades invisibles.

Una de las grandes conquistas en materia de igualdad y derechos del movimiento LGTBI fue la aprobación de la Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio, haciendo posible que dos personas del mismo sexo pudieran formalizar legalmente, a través del matrimonio civil, su unión, constituyendo una familia homoparental.

² En situaciones extremas pueden llegar a plantearse escenarios dramáticos como conductas autolíticas (Alzate Meza, 2018).



En el periodo 2015-2019, 3.702 parejas del mismo sexo formalizaron su unión como matrimonio en nuestro país, 1.975 fueron uniones de mujeres y 1.727 fueron uniones de hombre (Instituto Nacional de Estadística, INE, 2019).

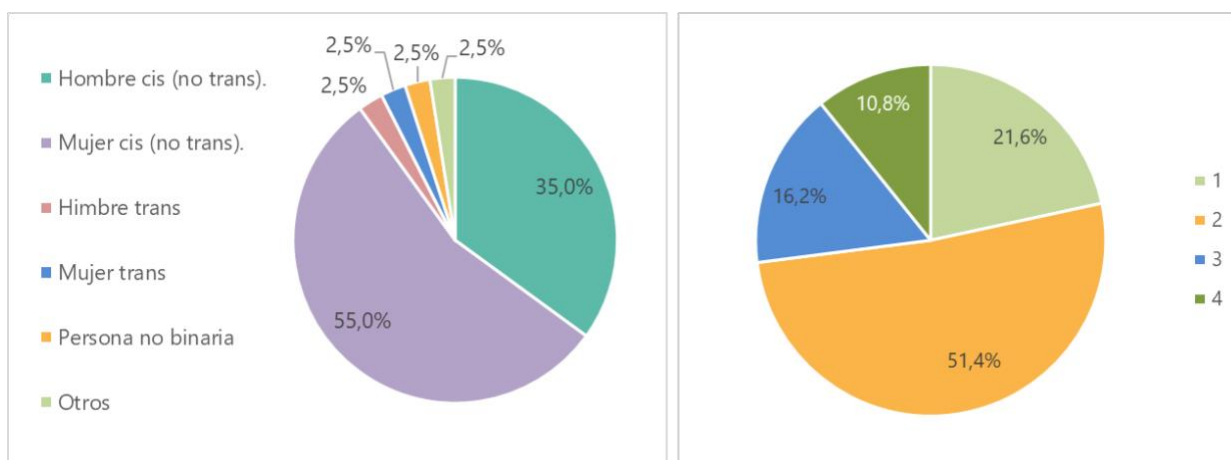
Los datos obtenidos en la muestra para la elaboración de la estrategia ponen de manifiesto que solo un 18,6% de las personas han formalizado su unión legalmente, frente al 34,39% que no lo han hecho, aunque tienen pareja estable.

El reconocimiento de este derecho ha permitido el ejercicio de la libre decisión, contribuyendo a enriquecer el panorama familiar, al introducirse una nueva realidad: las familias homoparentales con y sin hijas e hijos, según Montes et al. (2016).

Una consecuencia significativa del matrimonio ha sido la visibilidad de estas familias (Montes, et al., 2016) y que se muestran abiertamente como tales u ocultan su situación dependiendo del mayor o menor respeto de los entornos sociales en los que viven o de los contextos con que se relacionan (González, et al., 2021). Por ello desde la legislación andaluza en materia LGTBI se protege esta diversidad familiar a través de su artículo 25, frente a cualquier tipo de discriminación.

Pese a la visibilidad y protección reconocida de las familias homoparentales, solo un 16,2% de las personas de la muestra reconocen tener hijas e hijos, con independencia de si es por adopción, acogimiento, aportado por una o un componente de la pareja, etc., y en un 90% de esos casos se da en personas (mujeres y hombres) cis no trans.

Gráfico 23. Maternidad y paternidad de las personas LGTBI

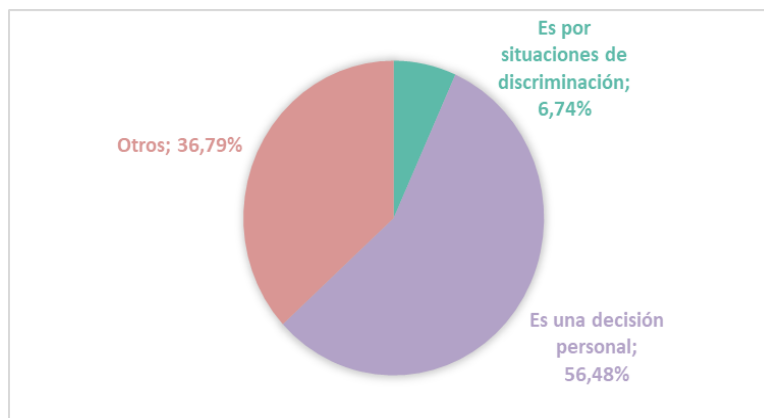


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta a la población LGTBI en Andalucía.

La mayoría de las familias son de 1 o 2 hijos e hijas, aunque en un importante 27% de los casos se tratan de familias numerosas de 3 o 4 hijos e hijas.

En el caso de no tener hijos e hijas los motivos fundamentales han sido haberlo elegido y otros factores no personales, siendo minoritario el grupo que manifiesta claramente que han rechazado la idea por razones de discriminación social.

Gráfico 24. Razones para no tener hijos e hijas



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta a la población LGTBI en Andalucía.

Entre otros motivos que señalan las personas que han respondido a la encuesta se encuentran:

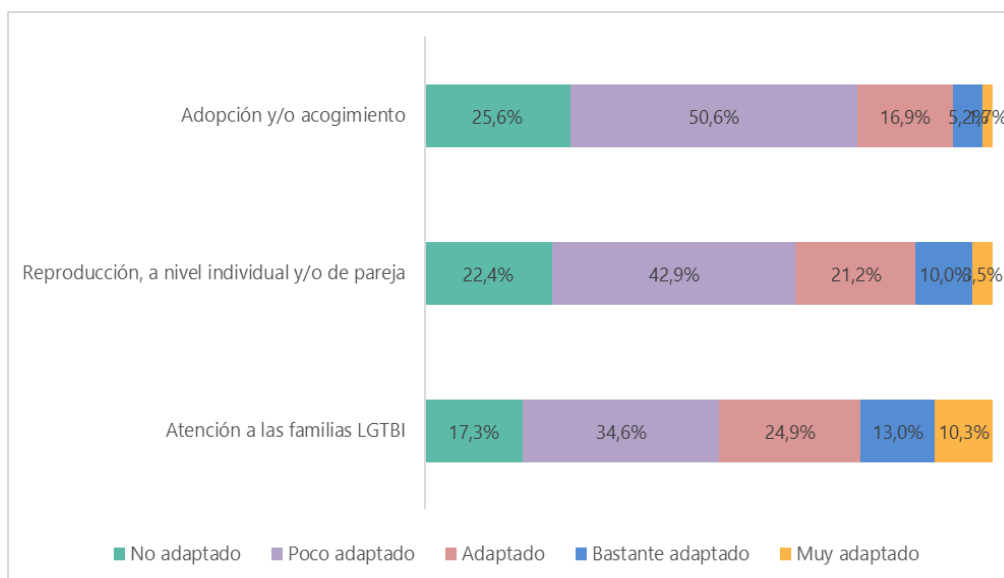
- La edad.
- La falta de estabilidad económica y laboral.
- El momento vital que viven.
- Dificultad para la adopción y otros trámites.
- No tener pareja.

Un aspecto que han señalado las personas expertas entrevistadas como factor de discriminación y vulneración de derechos para las familias LGTBI es la dificultad para el reconocimiento e inscripción en el Registro Civil como progenitoras, principalmente para las parejas de mujeres lesbianas que no han formalizado su relación, ya que se les “obliga” para que se les reconozca como hijo o hija de ambas que formalicen su relación mediante el matrimonio civil o iniciar un procedimiento de reclamación de filiación no matrimonial previsto en el artículo 131 del Código Civil. Esta circunstancia no se da en parejas de personas heterosexuales.

Igualmente han señalado la vulneración que sufren las personas trans cuando ni se les ofrece la posibilidad de poder extraer y congelar sus gametos, antes de iniciar su intervención quirúrgica de reasignación de sexo, vulnerándose el derecho de en un futuro poder disfrutar de la maternidad o paternidad.

En este sentido, la opinión mayoritaria de las personas encuestadas es que los servicios de reproducción y adopción y/o acogimiento están escasamente adaptados a diversidad sexogenérica y familiar, lo que no facilita el ejercicio de los derechos de las personas.

Gráfico 25. Percepción sobre la adaptación a la diversidad sexogenérica y familiar de los servicios de atención a la familia, reproducción y adopción y acogimiento



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta a la población LGTBI en Andalucía.

Un factor que podría actuar favoreciendo a las familias LGTBI es la adaptación a la diversidad de los servicios de atención a las familias, así como los de reproducción, adopción y acogimiento.

4.2.3. Ámbito sanitario

Conocer si el personal profesional del sistema sanitario es consciente y aplica la normativa de diversidad, cuáles son las situaciones más complejas en la atención sanitaria (primaria, de urgencia y, hospitalaria), y si el sistema de salud atiende adecuadamente las necesidades de las personas trans e intersexuales en la infancia, adolescencia, juventud y madurez, cómo se desarrolla la intervención con familias LGTBI, la asistencia a personas mayores LGTBI, así como la calidad en el trato directo que se presta a estas personas.

La salud, entendida como el “estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”, tal y como la define la Organización Mundial de la Salud, OMS, es un aspecto determinante para todas las personas. Tener salud implica la posibilidad de desarrollo humano, de disfrute de la vida y de crecimiento y, por ello, se reconoce el derecho a la protección de la salud en la Constitución Española (artículo 43) y en el Estatuto de Autonomía para Andalucía (artículo 22), la protección de la salud mediante un sistema sanitario público de carácter universal, con derecho al acceso de todos sus servicios y prestaciones sin que exista trato no igualitario y discriminatorio. Por su parte, se reconoce en el artículo 28 de la Ley 8/2017, de 28 de diciembre, por razón de orientación sexual o identidad de género.

“Todas las personas tienen derecho al más alto nivel de disfrute de la salud física y mental, incluida la salud sexual y reproductiva, sin discriminación alguna por razón de orientación sexual o identidad de género”, siendo “el sistema sanitario público de Andalucía el que garantizará que la política sanitaria sea respetuosa hacia las personas LGTBI y sus familias, que todos los programas y actuaciones que desarrolle incorporen las necesidades particulares de las personas LGTBI y sus familias con objeto de que puedan disfrutar del derecho a una atención sanitaria plena y eficaz”.

Andalucía fue pionera en el territorio español cuando en 1999 incluyó en la cartera de servicios la asistencia sanitaria a personas transexuales, a través de la entonces llamada Unidad de Trastorno de Identidad de Género (UTIG), ubicada en el Hospital Universitario Regional de Málaga. Tras la aprobación de la Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía, tal y como se establece en su capítulo II, se crean las Unidades Provinciales de Atención a la Persona Transexual (UAPT), en las ocho provincias andaluzas, y se descentraliza la atención sanitaria de las personas transexuales, procurándose la máxima proximidad entre las personas usuarias y los centros sanitarios, garantizando así la calidad y seguridad en la atención.

Del mismo modo se establece en el artículo 10.3 de la mencionada Ley que *“la Consejería competente en materia de salud establecerá un procedimiento asistencial de atención a las personas transexuales que contendrá los criterios, objetivos y estándares de atención recogidos en las recomendaciones internacionales en la materia, que en todo caso han de ser compatibles con los principios inspiradores de esta Ley. Dicho procedimiento se elaborará en colaboración con personas transexuales y entidades que las representan”.*

En cumplimiento de estos mandatos legales, algunas actuaciones desarrolladas por la Consejería competente en materia de salud son las siguientes:

- Incorporación de la orientación afectiva-sexual y/o autodeterminación de género en los diferentes planes y estrategias en elaboración y la adopción de medidas de acción positiva.
- Elaboración de instrucciones para la organización asistencial de la atención a las personas transexuales de Andalucía.
- Publicación del circuito de derivación a las Unidades de Atención a Personas Transexuales en la Cartera de Atención Primaria.
- Elaboración de un Proceso Asistencial Integrado (PAI) de Atención Sanitaria a Personas Transexuales en la Infancia y Adolescencia y un PAI de Atención Sanitaria a Personas Transexuales Adultas.
- Modificación de la Cartera de Procedimientos de Obstetricia y Ginecología para incluir un apartado de “Procedimientos relacionados con la atención a personas transexuales”.
- Modificación de la Cartera de Procedimientos de Cirugía Plástica y Reparadora, incluyendo un apartado de “Procedimientos de Cirugía Plástica y Reparadora relacionados con la atención a las personas transexuales.
- Elaboración de un procedimiento sobre el cambio de nombre de personas transexuales en la Base de Datos de Usuarios de Andalucía (BDU) y emisión de documentos de acreditación.

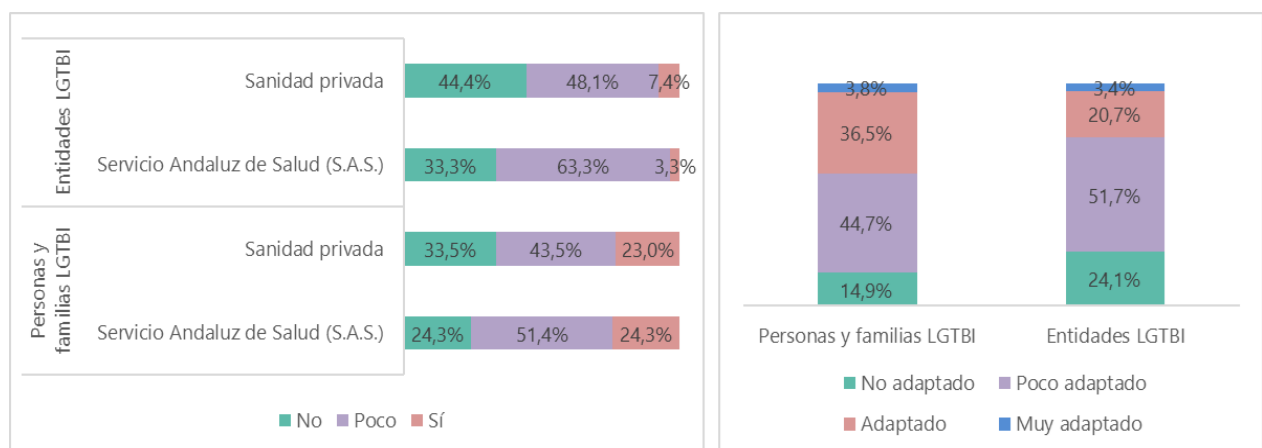
- Apoyo económico al movimiento asociativo LGTBI en la realización de proyectos de atención integral en el ámbito de la salud.
- Capacitación y sensibilización al personal sanitario para contrarrestar actitudes discriminatorias, prejuicios y estereotipos.
- Modificación de los protocolos de derivación a recursos especializados con la inclusión de variables que reflejan diversidad en cuanto a orientación afectivo-sexual, identidad sexual o expresión de esa identidad. Además, desde hace años se vienen implementando en las Comunidades Terapéuticas de Almonte y Mijas, gestionadas por la ASSDA, sendos programas que abordan las necesidades específicas de atención en materia de adicciones del colectivo LGTBI+.

Aspecto importante de la Ley 8/2017, de 28 de diciembre, es el deber reconocido en el artículo 29: *“el sistema sanitario público de Andalucía velará para que las prácticas de modificación genital en bebés recién nacidos no atiendan únicamente a criterios quirúrgicos en un momento en el que se desconoce cuál es la identidad real de la persona intersexual recién nacida. Todo ello con la salvedad de los criterios médicos basados en la protección de la salud de la persona recién nacida y con la autorización legal”*.

A pesar de estos avances en incorporar la diversidad sexogenérica en el ámbito sanitario andaluz, como manifiestan los propios órganos directivos de la Junta de Andalucía, aún quedan aspectos que se han de introducir con respecto a las personas LGTBI, por ejemplo, avanzar en la Estrategia de Salud Sexual que incorporará acciones concretas que mejoren los problemas de salud específicos del colectivo.

Esta misma percepción la comparte la población LGTBI y el movimiento asociativo que de forma mayoritaria confirma que los servicios de salud, públicos y privados, tienen poca sensibilidad y formación para atender la diversidad, y están poco adaptados, sobre todo por prejuicios y estereotipos que pueden derivar en una inadecuada atención sanitaria.

Gráfico 26. Valoración sobre la sensibilidad, formación y adaptación de los servicios de salud.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta a la población y entidades LGTBI en Andalucía.

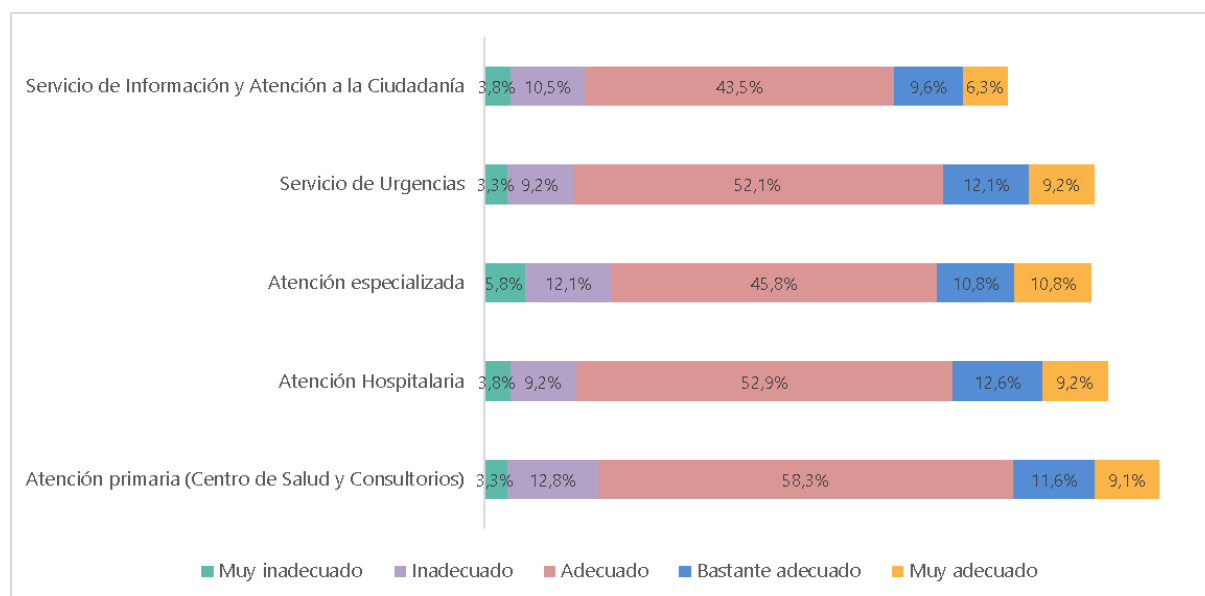
Así, cuando las personas LGTBI acceden a los servicios de salud, los y las profesionales sanitarias tienden a asumir la “presunción de heterosexualidad” empleando un lenguaje acorde a ello, que invisibiliza y excluye a estas personas. Situación que se agrava cuando son personas trans e intersexuales, que a menudo son objeto de un lenguaje patologizador e inapropiado, lo que puede influir en su rechazo a acudir al sistema sanitario.

En general, las personas LGTBI experimentan toda una serie de dificultades en relación con los servicios de atención a la salud, señalando como principales barreras que impiden el acceso a la adecuada atención sanitaria los siguientes:

- Los prejuicios y conductas discriminatorias o no respetuosas por parte de algunos y algunas profesionales sanitarios, tales como mostrar una curiosidad inapropiada o intromisión de la vida privada.
- Necesidades no reconocidas y, por tanto, no derivadas correctamente bajo la asunción errónea de tratarse de pacientes de bajo riesgo.
- Miedo a revelar la identidad sexual, orientación afectivo-sexual o características sexuales.

Como resultado, tanto las personas como entidades LGTBI confirman que el trato que han recibido no ha sido el adecuado, y que en algún momento en su relación con el sistema de salud han vivido una actitud y/o discriminación, especialmente en atención especializada y primaria.

Gráfico 27. Percepción sobre el trato recibido en el ámbito sanitario, por servicios.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta a la población y entidades LGTBI en Andalucía.

Desde la FELGT, según el informe “Las personas trans y su relación con el sistema sanitario” (2019), se evidencia los siguientes datos:

- El 33% de las personas trans no acuden a los centros de salud ante un problema sanitario, entre otros motivos, porque se sienten incómodas, no tienen tarjeta sanitaria o las nombran por su nombre puesto al nacer.

- El 55% han retrasado acudir a su centro de atención primaria debido a su identidad sexual porque piensan que el trato que van a recibir no es el adecuado: miedo a no ser nombrada por su nombre sentido, miedo a que no le trataran con respeto, miedo a tener que visibilizarse y/o por no saber a qué especialista acudir debido a su proceso de transición.
- Y no lo hacen ya que el 48% de las personas trans se han sentido discriminadas en los ámbitos sanitarios de atención primaria.

Otro tema importante señalado por parte de las entidades LGTBI durante el trabajo de campo son las enfermedades e infecciones de transmisión sexual (ETS e ITS), para las que resaltan los siguientes problemas:

- Se infravalora el riesgo en las parejas de mujeres cislesbianas.
- Continúa el estigma en personas LGTBI con VIH.
- Falta de formación del personal sanitario en nuevos métodos profilácticos, como la PrEP (profilaxis preexposición), así como otras cuestiones relacionadas con la información sobre ETS e ITS.

En conclusión, según las encuestas realizadas los servicios sanitarios actuales no alcanzan a cubrir suficientemente las necesidades de la población LGTBI destinataria, siendo necesaria la promoción de otras actuaciones para la mejora de la situación de estas personas y sus familias desde esta área de actividad.

4.2.4. Ámbito educativo

Abarca educación primaria, educación secundaria, bachillerato, grados de formación profesional y universidad. Explorar si el Sistema Educativo Andalúz es un espacio de igualdad y respeto a la diversidad afectivo-sexual y de género. Igualmente, cuáles son los mecanismos existentes ante situaciones de discriminación, maltrato, acoso y hostigamiento a personas LGTBI y sus familias.

Numerosos estudios constatan que la diversidad sexogenérica y familiar va a menudo acompañada de formas específicas, y especialmente crueles, de violencia escolar. (Pichardo y Stéfano, 2015). De hecho, como se ha analizado anteriormente la transgresión de los patrones de género dominantes constituye la primera fuente de discriminación (19,4%) y el entorno educativo se percibe como el principal ámbito en el que se generan actitudes y/o conductas discriminatorias (casi el 18% de las personas que responden a la encuesta).

En el año 2019, en la investigación elaborada por la Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans y Bisexuales (en adelante FELGTB), *La experiencia de las personas trans en el ámbito educativo*, en la que participaron personas transexuales entre los 16 y los 24 años, se llegaban a datos alarmantes ya que ponía de relieve que, pese a los progresos de la institución educativa, no se podía garantizar que los espacios fueran acogedores para la población escolarizada que no respondía a las expectativas de género. Otra situación preocupante era la persistencia de la transfobia como fenómeno de odio entre iguales (FELGTB, 2020).

En Andalucía, la normativa contempla los valores de igualdad y diversidad en el ámbito educativo, el derecho de las personas transexuales a poder desarrollar libremente su personalidad durante su infancia y adolescencia conforme a su identidad sexual (artículo 13) de la Ley 8/2017, de 28 de diciembre, el acoso escolar (artículo 14), y va más allá con planes y contenidos educativos (artículo 15), así como con acciones de formación y divulgación (artículo 16).

La propia Ley 2/2014, de 8 de julio, señala actuaciones respecto a la identidad sexual de las personas en el ámbito educativo (artículo 15) y obliga a la Administración de la Junta de Andalucía a combatir el acoso escolar (art 16).

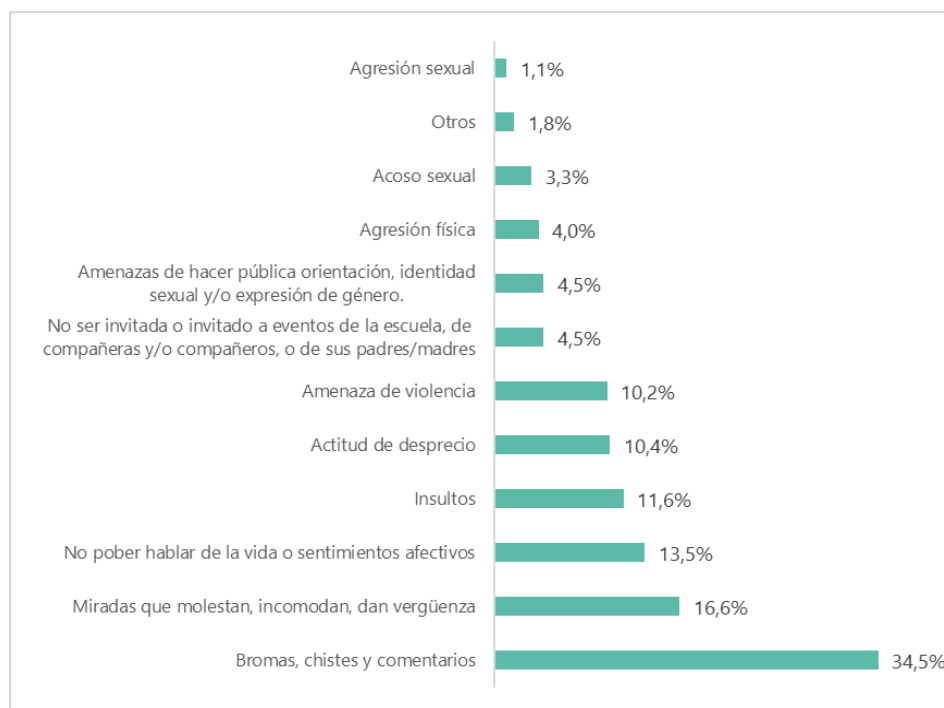
No obstante, este avance no es plenamente aceptado ni reconocido por toda la sociedad, ya que algunos sectores demandan el establecimiento del “pin o veto parental” cuya finalidad es impedir que las personas menores tengan conocimientos sobre las diversas orientaciones afectiva-sexuales, e identidades sexuales, expresiones de esa identidad y la diversidad corporal y familiar existente. Esto supondría una vulneración de los derechos de los menores LGTBI que verían relegada su realidad a un tabú, especialmente, aquellos que provengan de familias LGTBifóbas. (Córdoba, 2021).

Así, la discriminación por diversidad sexogenérica y familiar se ha convertido en uno de los problemas más preocupantes de los sistemas escolares, ya sea por los daños psicoemocionales que provoca en las víctimas y sus familias, como por las consecuencias sociales que distorsiona las relaciones interpersonales y transforma la escuela en un espacio inseguro y poco gratificante para el aprendizaje y el desarrollo personal. Además, se hace patente la falta de actuación por parte de algunos o algunas docentes, que aún ven este tipo de acoso con más permisividad que el de otro tipo. (*Colectivo LGTB+ de Madrid, COGAM, y FELGTB, 2005*).

Si se trasladan estos datos a España, encontramos que también el 91% han presenciado este tipo de casos.

En relación con los resultados de la muestra de personas que han participado en la encuesta para la elaboración de esta estrategia, las actitudes y/o conductas discriminatorias que con más frecuencia han sufrido en el ámbito educativo han sido las bromas o chistes, seguido de comentarios negativos y las miradas despectivas, lo que lleva a manifestar que la libre expresión de la diversidad sexogenérica penaliza en la relación con el grupo de iguales.

Gráfico 28. Actitudes y conductas discriminatorias en el ámbito educativo



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta a la población LGTBI en Andalucía.

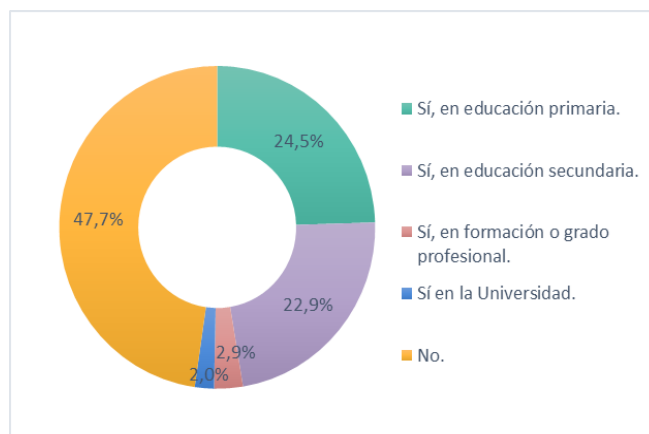
El acoso escolar (bullying), como situación de acoso continuado y prolongado en el espacio educativo, es uno de los grandes problemas a los que se enfrenta el sistema (profesorado, alumnado, madres y padres), siendo considerada una de las formas de abuso escolar más cruel y que además traspasa los muros del centro escolar y se prolonga en el tiempo.

Todos los tipos de acoso son un gesto de violencia. Pero el bullying homofóbico y transfóbico merece un trato especial por la situación que lo rodea. La persona que lo sufre experimenta un doble silencio como víctima, poniendo este acoso al descubierto su orientación afectiva-sexual y/o identidad sexual en una etapa vital en la que puede no disponer de la madurez suficiente para afrontarlo. Por ello, es frecuente que la víctima sienta vergüenza a reconocer que es el centro de burlas o agresiones por este motivo.

En este sentido, los centros directivos manifiestan que uno de los principales problemas que se detecta es que *el alumnado siente aislamiento, inseguridad y soledad y no encuentra el apoyo suficiente en el centro o en su familia.*

Los resultados de la encuesta muestran valores de incidencia grave en el sistema educativo, fundamentalmente en la etapa de educación primaria y secundaria (más del 47% de las personas que han respondido), afectando edades en las que las personas están en plena construcción y definición individual y social.

Gráfico 29. Distribución de personas que han sufrido bullying escolar



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta a la población LGTBI en Andalucía.

Por su parte, las entidades LGTBI hacen mucho hincapié en que acabar con el bullying escolar es un trabajo de todos y todas, y que quien presencia y permite estos abusos tiene que actuar para que esto cambie. Sin embargo, en el clima de una clase es difícil que el alumnado plante cara a una persona abusadora por miedo. Este es el trabajo más importante que tiene que realizar el profesorado.

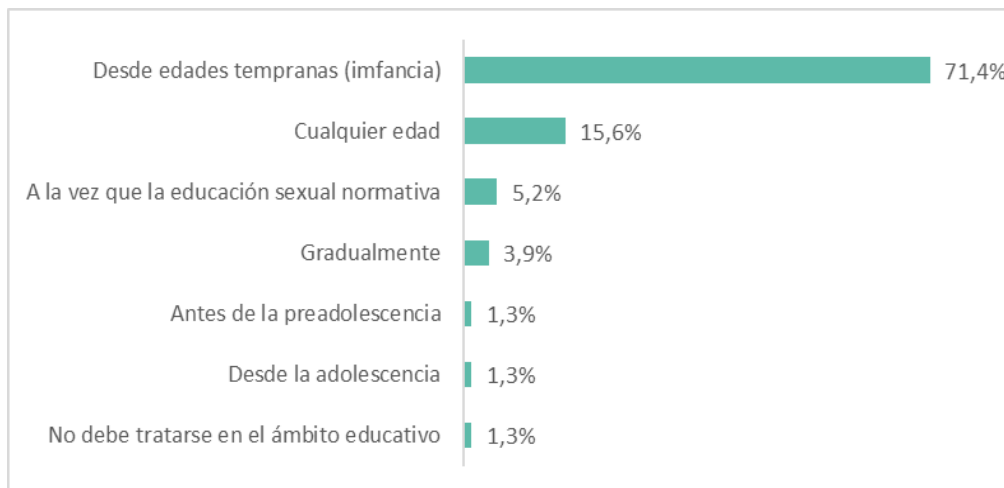
Respecto a las situaciones de riesgo de acoso y/o discriminación por motivos de orientación afectiva- sexual, identidad sexual y/o expresión de esa identidad que detectan en el sector educativo, los centros directivos que han participado en la elaboración del diagnóstico señalan la puesta en marcha de las siguientes herramientas para luchar contra estas situaciones: el Programa contra el Acoso y CiberAcoso (ConRed Andalucía), el Programa ADA de Alumnado Ayudante Digital, las actividades y actuaciones destinadas a proteger al alumnado más vulnerable (Orientación Educativa y Atención a la Diversidad), así como los Protocolos de Identidad de Género y de Acoso y Ciberacoso Escolar y sus cumplimentaciones a través del Sistema de Información Séneca”.

Otro paso para erradicar estas situaciones es educar a la comunidad educativa para que aprenda a reconocer y a respetar las diferencias. Así se protegen al mismo tiempo los derechos de las y los estudiantes con diversidad sexogenérica. En este sentido, el 97% de las personas que han respondido a la encuesta expresan la necesidad de la introducción de contenidos relacionados con la diversidad afectivo-sexual, identidad sexual y/o expresión de esa identidad, así como contenidos sobre la diversidad corporal y familiar en los distintos niveles educativos (primaria, secundaria, y/o universidades), con objeto de informar, sensibilizar, formar, visibilizar y normalizar la diversidad como una opción natural en las personas a todos los niveles.

Así mismo, se constata de forma general en el proceso de diagnóstico, la opinión de que existe una importante limitación de contenidos educativos, o asignaturas, que eduquen en valores y promuevan la normalización. Igualmente, el que se requiere mayor número de referentes en libros de texto que visibilicen y normalicen la diversidad sexo-genérica y familiar”.

En todo caso, y conforme se deriva de la encuesta realizada, se pone de manifiesto la importancia de tratar la diversidad en el ámbito educativo, en todas las edades, y particularmente en la infantil y educación primaria, existiendo un amplio convencimiento de que la realidad LGTBI debe normalizarse desde edades tempranas.

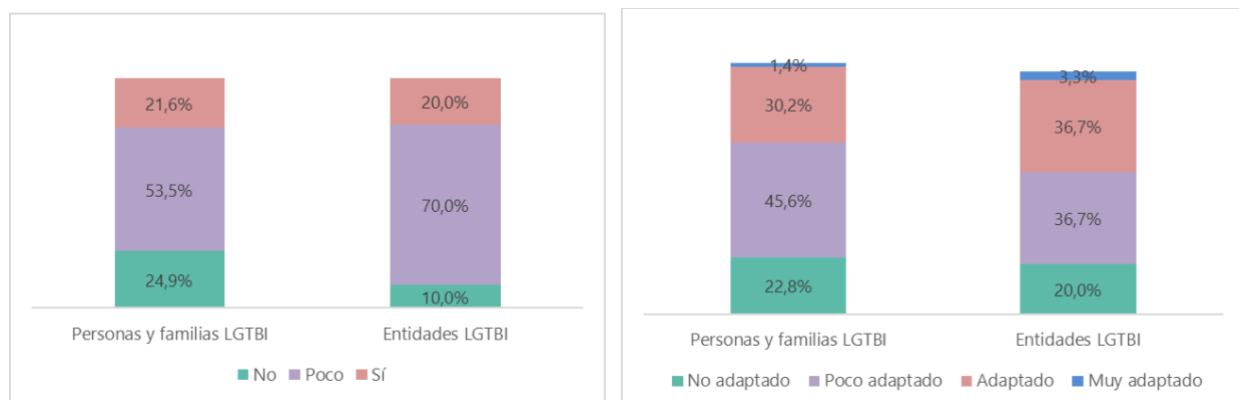
Gráfico 30. Edades para tratar la diversidad afectivo sexual, de género y familia en centros educativos



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta a la población LGTBI en Andalucía.

Cabe destacar que, asimismo, se extrae de estas encuestas la creciente necesidad de sensibilización, formación y adaptación del profesorado en la realidad LGTBI del alumnado y sobre diversidad familiar, para eliminar la brecha en la relación del profesorado con el alumnado y las familias que no estén sujetos a la concepción mayoritaria y heteronormativa. Para paliar esta necesidad, se considera imprescindible llevar a cabo las actividades formativas dirigidas al profesorado y familias, que actualmente se están desarrollando.

Gráfico 31. Valoración de la transversalización de la diversidad sexogenérica en los centros educativos



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta a la población y entidades LGTBI en Andalucía.

Desde la Dirección General de participación e Inclusión Educativa de la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional, se están desarrollan diversas acciones como la formación del profesorado, la incorporación en los planes de igualdad de la detección de dichas necesidades, la asistencia a congresos y jornadas, y las acciones de orientaciones de inicio de curso para las Delegaciones Territoriales.

En concreto, se han desarrollado las siguientes acciones:

- II Plan de Igualdad de Género en Educación.
- Protocolo de acoso y Ciberacoso.
- Protocolo de Identidad de Género y su implementación en el Sistema de Información Séneca.
- Programa escuela: "Espacio de Paz".
- Charlas para las familias de alumnado de zonas ERACIS.
- Celebración del día de las familias.
- Realización de actuaciones en los centros educativos a través de la convocatoria para la prevención de la violencia de género.
- Premios Rosa Regàs a materiales curriculares que promueven la igualdad entre hombres y mujeres en educación y que destaquen por su valor coeducativo.
- Programa ADA: Alumnado Ayudante Digital.

A nivel de centros educativos se trabaja desde la orientación educativa y la acción tutorial, y desde el Plan de Igualdad y el Plan de Convivencia de Centro (ambos obligatorios en todos los centros escolares dependientes de la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional).

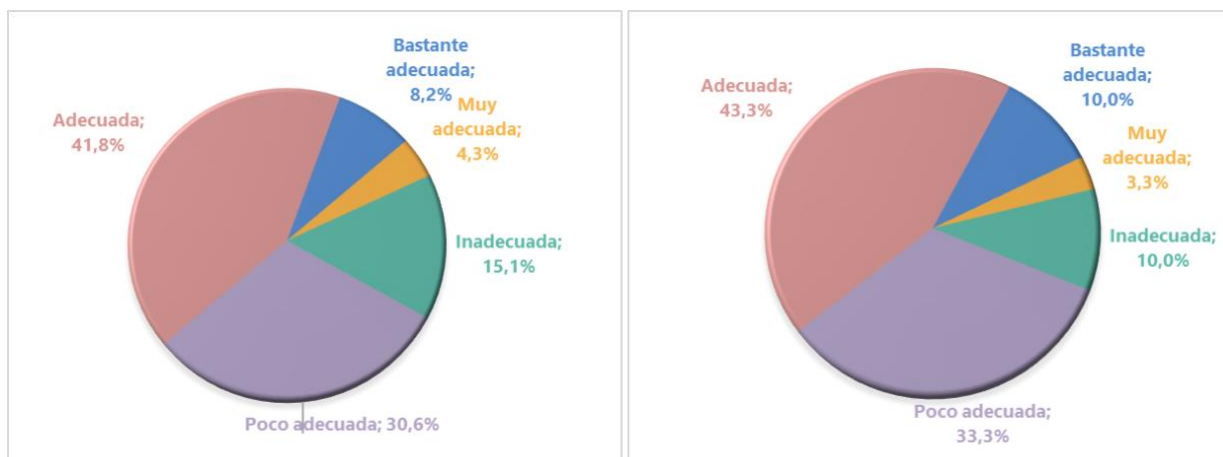
En el marco del Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral se encuentra el Catálogo de Especialidades Formativas que incluye la ordenación de toda la oferta de formación desarrollada. En el mismo se encuentran diferentes formaciones relacionadas con el objeto de la Estrategia analizada y que se muestran a continuación:

Código	Área profesional	Nº de horas
SSCG008PO	Atención a la diversidad	40
SSCE015PO	Atención a la diversidad: necesidades educativas especiales	105
SSCE003	Diversidad Sexual	20
SSCG077PO	Gestión de la diversidad en la empresa	35
SSCG0019	Gestión de la diversidad familiar desde la atención social	20
CCCG031PO	Sensibilización ante la diversidad sexual	7

En este sentido, un alto porcentaje de personas, familias y entidades LGTBI consideran que se está dando un trato y atención correcto por profesionales de los centros educativos (casi el 60% valora el trato y atención es muy adecuada, bastante adecuada o adecuada).

No obstante, el resto de participantes en las encuestas considera que el trato y la atención recibida por el personal docente o en el centro de estudios es poco adecuada o inadecuada, mostrando una rigidez que repercute negativamente en el abordaje de la situación de las personas con diversidad sexogenérica en la edad en la que más se precisa del apoyo del sistema para evitar la discriminación y la vulneración de derechos.

Gráfico 32. Valoración del trato y atención recibida por las y los profesionales de los centros educativos



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta a la población y entidades LGTBI en Andalucía.

De forma específica se identifican las siguientes situaciones como las que principalmente están mermando o vulnerando los derechos de las personas LGTBI y sus familias en el ámbito educativo:

- Falta de comunicación entre la familia y la escuela, así como la inexistencia de la figura de mediación.
- Se infravaloran las situaciones de discriminación (que suelen ver como "peleas de adolescentes") que debe solucionar el propio alumnado.
- Falta de reconocimiento de las identidades y corporalidades de las personas menores que favorecen la existencia de bullying, situación que no se ve apoyada por el profesorado y las direcciones de los centros educativos, favoreciéndose la proliferación de actos de acoso y agresión, además de insultos por parte de las y los profesionales educativos.
- Falta de programas de prevención del bullying, así como de protocolos y recursos en los centros para la normalización de la diversidad sexogenérica y familiar.
- Absentismo y presentismo escolar. Debido a las situaciones de acoso y discriminación, las y los menores y jóvenes causan bajas en las aulas, incidiendo directamente en un bajo rendimiento académico y, en muchas ocasiones, abandono.
- Incumplimiento y no aplicación de la normativa LGTBI de Andalucía.
- Las familias diversas continúan siendo invisibles y no respetadas. La realidad familiar homoparental tampoco está reflejada en los formularios, lo que supone otra muestra de discriminación y vulneración de derechos. La celebración del día de la madre o del padre, en vez del día de las familias, no permite modificar posicionamientos ni avanzar en este sentido.

Se detectan diferentes visiones de abordar la diversidad sexogenérica y familiar, en función de centros públicos, privados y/o concertados.

4.2.5. Ámbito social

Conocer los dispositivos que prestan servicios a las necesidades de las personas LGTBI y sus familias, qué medidas, recursos y prestaciones existen para personas LGTBI y familias en situación de riesgo y vulnerabilidad, así como su adecuación a la realidad LGTBI.

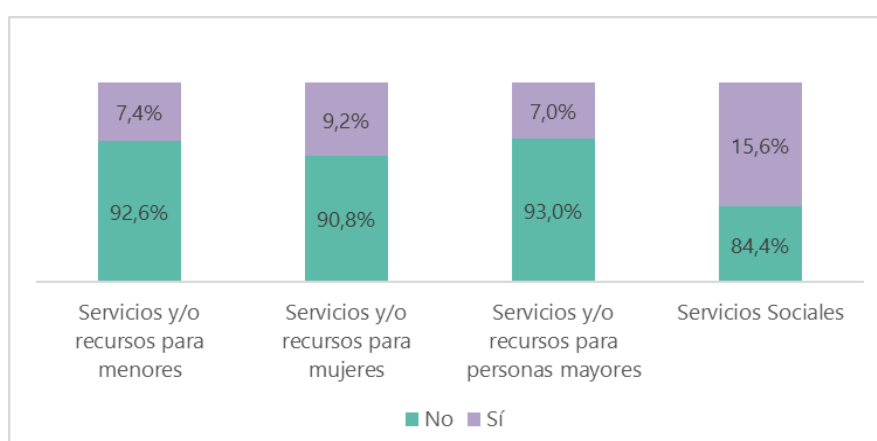
En la exposición de motivos de la Ley 9/2016, de 27 de diciembre, *se establece que los Servicios Sociales son el conjunto de servicios, recursos y prestaciones orientados a garantizar el derecho de todas las personas a la protección social y tienen como finalidad la prevención, atención o cobertura de las necesidades individuales y sociales básicas de las personas en su entorno, con el fin de alcanzar o mejorar su bienestar. Además, se configuran como un elemento esencial del estado de bienestar, dirigidos a alcanzar el pleno desarrollo de los derechos de las personas en la sociedad y a promocionar la cohesión social y la solidaridad.*

Del mismo modo, se establece en el artículo 18 de la Ley 8/2017, de 28 de diciembre, que la Comunidad Autónoma de Andalucía llevará a cabo medidas activas de prevención de la discriminación, promoción de la inclusión social y la visibilidad de las personas LGTBI y de las familias homoparentales que se encuentren en situación o riesgo de vulnerabilidad o exclusión social, tales como menores, jóvenes, personas mayores, personas con discapacidad o personas en situación de dependencia.

Para ello se adoptará las medidas necesarias en los servicios y recursos, como en centros de menores, pisos tutelados, centros de atención a personas con diversidad funcional, casas de acogida a mujeres víctimas de violencia, residencias de la tercera edad, o en cualquier otro recurso que acoja a personas especialmente vulnerables, tanto públicos como privados, para garantizar el derecho a la no discriminación y vulneración de derechos de las personas LGTBI y sus familias.

A pesar de los resultados del trabajo de campo, donde más del 80% de las personas encuestadas no han utilizados los recursos especializados del sistema de protección social, y tan solo en torno al 16% han utilizado los Servicios Sociales, no se debe caer en el error de pensar que las personas LGTBI no necesitan estos servicios, sino que las situaciones de trato no igualitario y LGTBIfobia contribuyen a limitar los accesos a los recursos, servicios y prestaciones de ámbito social (PNUD/PGA, 2017).

Gráfico 33. Utilización de los servicios y recursos sociales



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta a la población LGTBI en Andalucía.

Esta baja frecuencia en la utilización de los diferentes recursos, servicios y prestaciones desde el ámbito social también se reflejaba en los resultados sobre la vivencia de las situaciones discriminatorias en este ámbito, que aparecía como uno de los menos importantes.

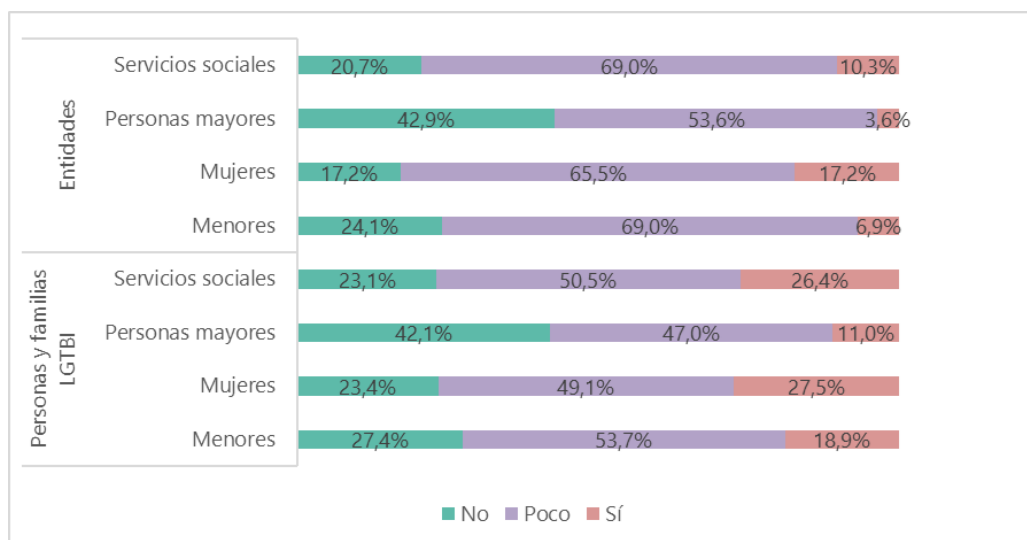
No obstante, las principales situaciones que vulneran los derechos de las personas LGTBI y sus familias en este ámbito, según las entidades LGTBI que han participado en el trabajo de campo, son las siguientes:

- Desconocimiento generalizado de la realidad de las personas LGTBI y sus familias, donde los prejuicios, ideas erróneas y estereotipos están muy presentes en los diferentes servicios y recursos.
- Las personas trans presentan dificultades de acceso a los servicios por el trato recibido por parte de las y los profesionales, así como escasas medidas frente a la exclusión social que viven.
- Las personas mayores LGTBI muestran serias reticencias al acceso a los servicios y recursos para mayores, por la escasa protección ante situaciones de discriminación y vulneración de derechos. Esta tendencia se acentúa en personas mayores trans.
- Igual ocurre con las personas jóvenes, donde ante situaciones extremas en el seno familiar han de abandonar su hogar, muestran igualmente reticencias a las alternativas habitacionales.
- Otra situación que ponen de manifiesto las entidades es el desconocimiento por parte de la población LGTBI de los servicios, recursos y prestaciones desde el ámbito social, hecho que se constata con el panel de personas expertas que han participado en el trabajo de campo.

Una parte fundamental, como en el resto de los ámbitos analizados, son los recursos humanos con los que cuentan, las y los profesionales del ámbito social, y la sensibilización y formación que tienen dadas las características de la población a la que atiende.

Tanto la población LGTBI y las entidades valoran como insuficiente la sensibilización y formación en diversidad sexogenérica y familiar, lo que afecta a la calidad del servicio y capacidad de atender las demandas y necesidades de las personas, en especial para el caso de los servicios a menores.

Gráfico 34. Valoración sobre la sensibilidad y la formación de las y los profesionales del ámbito social



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta a personas LGTBI en Andalucía.

Desde la Administración Pública se han establecido medidas para la adecuación y adaptación de los diferentes servicios y recursos de este ámbito, como la reciente Ley 4/2021, de 27 de julio, que recoge en su articulado que *el funcionamiento de los centros de protección de menores y la atención residencial respetará los derechos y la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI acogidas en los mismos. En este sentido, se deberá trabajar la orientación sexual e identidad de género, con el objetivo de que todas las personas acogidas puedan tener un desarrollo pleno y poder ayudar a prevenir, identificar y eliminar las situaciones de discriminación que les afecten* (artículo 111).

Por otro lado, la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad ha elaborado un Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de discriminación a personas mayores LGTBI en recursos de atención a personas mayores.

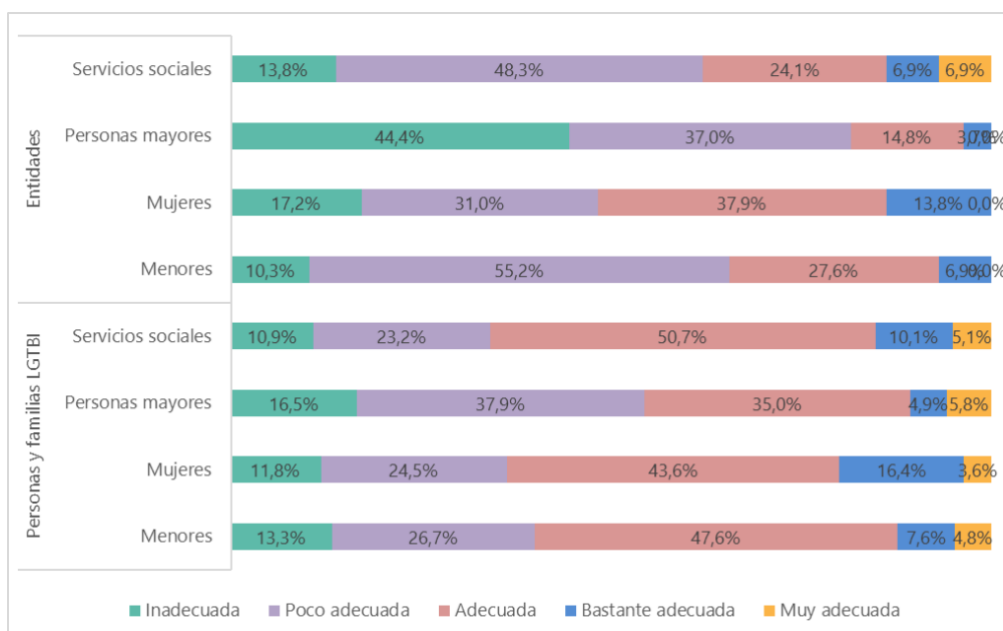
Además, el Instituto Andaluz de la Mujer incluye a las mujeres trans como beneficiarias de sus servicios de apoyo ante situaciones de violencia de género, en la búsqueda de empleo, así como en el área de atención social y de salud.

A pesar de estas medidas, diferentes estudios (Mesquida González, J. M. et al, 2016 y 2017; y Mesquida González, J. M., 2017) ponen de relieve la inadecuación a la diversidad sexogenérica y familiar de los servicios y recursos, advirtiendo de la urgente necesidad de plantear espacios de reflexión para la adecuación de estos, donde las propias personas LGTBI y entidades del tercer sector juegan un papel fundamental dentro de esos espacios.

En la misma línea que la evidencia, los resultados del trabajo de campo apuntan en la misma dirección, donde se resalta la necesidad adaptación a la diversidad sexogenérica y familiar para mejorar el trato y atención, especialmente en los recursos para personas mayores y menores.

Gráfico 35. Valoración sobre el trato y la atención recibida por parte de las y los profesionales del ámbito social

Gráfico 35.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta a las entidades LGTBI en Andalucía.

El objetivo sería lograr una apuesta capaz de articular un discurso profesional que contribuya a la construcción de entornos seguros y mensajes no discriminatorios hacia la diversidad sexogenérica y familiar desde los servicios y recursos del ámbito social (Langarita Adiego, J. A., 2016).

4.2.6. Ámbito laboral

Explorar qué tipo de situaciones de discriminación por ser una persona LGTBI o familia LGTBI, se dan en el ámbito del empleo, así como las medidas existentes para combatir estas situaciones. Además, conocer si desde la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, se adoptan mecanismos y estrategias para la inserción laboral y la empleabilidad de las personas LGTBI.

El ámbito laboral es el que cuenta con una normativa, sobre todo europea, más precisa contra la discriminación por diversidad afectiva-sexual, identidad sexual y/o expresión de esa identidad o de género. Pese a ello, y como muestra el estudio *Las personas LGTB en el ámbito del empleo en España: Hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género* (Imop Insights, 2017), del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, *dentro del colectivo LGTBI no se produce una expresión libre y natural de la orientación y/o identidad sexual de las personas en el ámbito de trabajo*, estando muy presente la no expresión y el ocultamiento, y surgiendo la discriminación como autocensura y alienación.

Se produce así un tipo de discriminación, la auto-segregación, que es estructural, que trata de evitar los efectos de la discriminación directa, que provoca otra de forma indirecta por la vía de una segmentación forzada del mercado de trabajo, por lo que las personas LGTBI ven mermadas sus opciones de desarrollo profesional al poder participar con seguridad solamente en determinados sectores.

Por otro lado, en el informe realizado por Unión General de Trabajadores (en adelante UGT) *Hacia centros de trabajo inclusivo. La discriminación de las personas Trans y LGTB en el ámbito laboral en España en 2023. Retos y Soluciones* se recoge que casi 7 de cada 10 personas LGB+ consideran un inconveniente ser LGTBI para buscar un empleo y un 75% de las personas Trans consideran un inconveniente ser Trans para buscar un empleo. Además, un 55% de las personas Trans y no binarias han sido rechazadas directa o indirectamente en entrevistas de trabajo.

También la encuesta realizada por la Agencia Europea de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA) en 2019 puso de manifiesto que el 20% de las personas LGTBI en España se sintieron discriminadas en el empleo, especialmente las personas trans (22%) y las personas intersexuales (20%); por su parte, el 11% de las personas LGTBI se sintieron discriminadas durante el proceso de búsqueda de empleo, siendo una vez más las personas trans (35%) y las personas intersexuales (32%) quienes padecieron esa discriminación de forma más acentuada.

Esta situación también se muestra en estudios de la Organización Internacional del Trabajo en diferentes países (2016), donde se pone de manifiesto que la expresión de la identidad también es fuente de discriminación para el acceso al empleo.

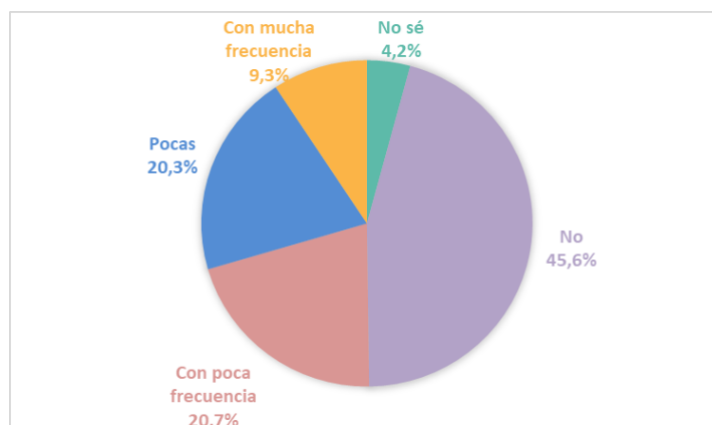
Especialmente preocupante es que 4 de cada 10 personas trans aseguran que han sido rechazadas en entrevistas solo por su identidad sexual y/o expresión de la misma. Igualmente ocurre con mujeres lesbianas y hombre gais, en cuanto a la expresión de su identidad. Ante esta situación, es necesario poner especial énfasis en la realidad que atraviesan las personas LGTBI, principalmente las mujeres trans, que, según los resultados de este estudio, sufren además una tasa de desempleo que dobla a la de las personas que no lo son y a las que les cuesta invisibilizar el género sentido, abocándolas al ejercicio de determinadas profesiones no formalizadas y de economía sumergida, como el trabajo sexual.

Por otro lado, tal y como apuntan las personas expertas participantes en el trabajo de campo, la situación de los hombres trans es diametral diferente. Si bien es cierto que no presentan las mismas dificultades que las mujeres trans a la hora de encontrar empleo, siendo el acceso más rápido, no obstante, cuando se conoce su realidad son sometidos a situaciones de rechazo, discriminación, violencia y denigración.

En esta misma línea, Córdoba (2021) señala que hay personas que optan por “volver al armario” en el trabajo o *directamente ocultarse desde el primer momento*, y ello no solo para evitar malas situaciones en el centro de trabajo, sino para evitar represalias y dificultades, como no ascender, despidos, etc.

Los resultados de la encuesta a personas y familias LGTBI realizada para la elaboración de la estrategia confirma como casi la mitad de las personas (45,6%) no han sufrido actitudes o conductas discriminatorias, lo que manifiesta un avance en el respeto a la diversidad, aunque el dato relevante es que la otra mitad de las personas, con diferente intensidad, sí han sufrido algún tipo de actitud o conducta discriminatoria en el ámbito laboral.

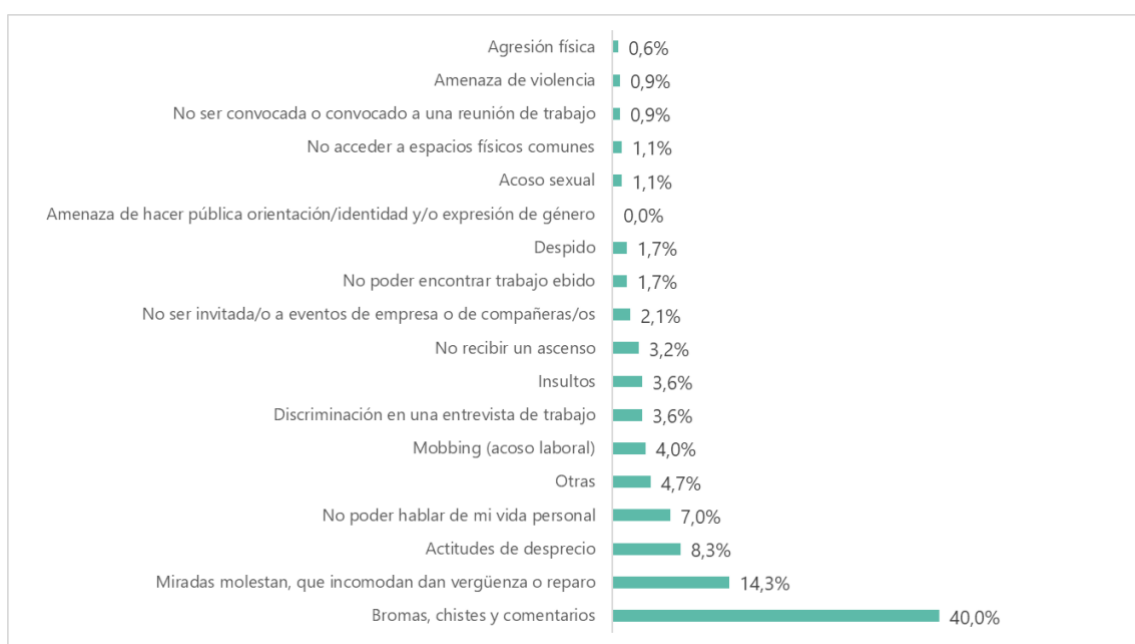
Gráfico 36. Personas que sufren actitudes o conductas discriminatorias por ser LGTBI en el ámbito laboral



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta a la población LGTBI en Andalucía.

En relación con las actitudes y/o conductas discriminatorias más recurrente en el ámbito laboral se encuentran los chistes, bromas y comentarios, miradas molestas y/o incómodas y/o actitudes de desprecio, llegando a la situación de ocultar la vida personal en el ámbito laboral.

Gráfico 37. Tipos de actitud o conducta discriminatoria por ser una persona LGTBI en el ámbito laboral



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta a la población LGTBI en Andalucía.

En una menor proporción, pero también de forma importante, se identifican situaciones relacionadas con el desarrollo del propio trabajo (mobbing) y las posibilidades de acceso y promoción (discriminación en las entrevistas de trabajo o no recibir un ascenso esperado).

De forma específicas, las personas que han participado en la encuesta identifican las siguientes situaciones que merman o vulneran los derechos de las personas LGTBI y sus familias en el ámbito laboral:

- Baja empleabilidad y despidos improcedentes, sobre todo en las mujeres, sufriendo situaciones de mobbing por ser persona LGTBI.

- Discriminación en procesos de selección por motivo de orientación afectiva-sexual y/o identidad sexual y/o expresión de esa identidad. Existiendo una laguna en los protocolos de cambios de nombre en el entorno laboral para personas trans.
- No se aplican adecuadamente las medidas de conciliación, ya que no se tiene en cuenta las necesidades específicas de las personas por su diversidad sexogenérica.
- Desconocimiento del marco jurídico, por ejemplo, de la Ley 2/2014, de 8 de julio, cuando se expone el deadname³ de las personas trans y quedan a la vista del resto de personas trabajadoras.
- Desconocimiento de los recursos específicos que están a disposición del colectivo.
- Carencia de políticas diferenciales de inserción que fomenten el empleo del colectivo en general, y de las personas trans en particular, a través de la discriminación positiva, ya que suponen los más altos índices de exclusiones laborales y de acoso.
- Falta de concienciación social, información y formación en las empresas y la administración (Inspección de Trabajo) sobre el respeto a la diversidad sexogenérica y familiar en los centros de trabajo.

En el contexto normativo andaluz, la Ley 8/2017, de 28 de diciembre, señala en el artículo 33 las medidas para la no discriminación en el ámbito laboral, y en el artículo 34 la implantación de medidas para el empleo de las personas LGTBI.

En la misma línea, la Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía, articula la no discriminación en el trabajo, (artículo 13) y las políticas activas de ocupación (artículo 14).

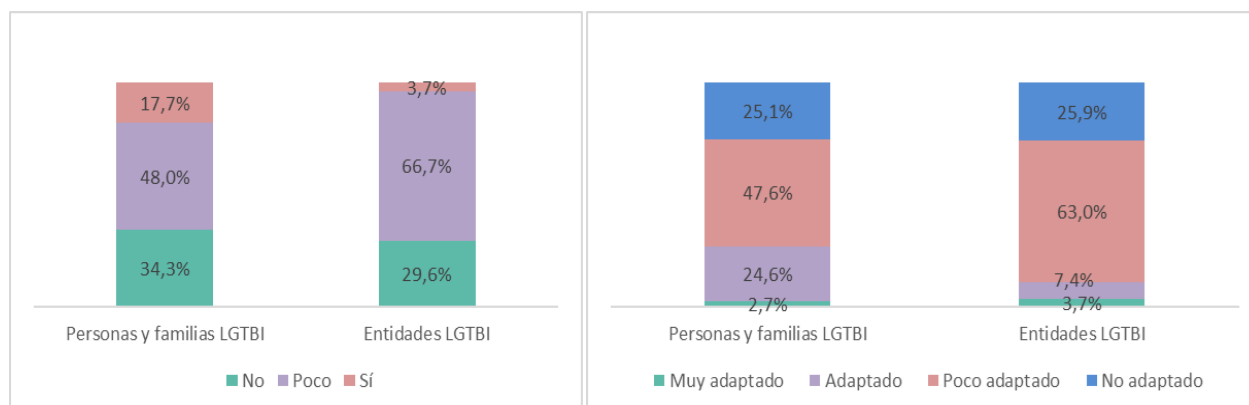
Esta traslación normativa se está aplicando solo parcialmente por parte de los centros directivos responsables de las políticas de empleo (Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo). Así, como se reconoce por estos en la encuesta realizada, *no está plenamente incorporada ya que es necesario continuar adoptando medidas como por ejemplo la formación interna a profesionales o la regulación de procedimientos para cambio de nombre y sexo de aquellas personas que lo soliciten en la documentación administrativa que se emite.*

Por su parte, el Instituto Andaluz de la Juventud está realizando acciones de sensibilización y fomento de valores igualitarios con el colectivo LGTBI, así como la promoción de subvenciones a asociaciones juveniles para el desarrollo de proyectos que promuevan la igualdad y diversidad LGTBI, y desde la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo se ha incorporado alguna convocatoria de ayudas, pero no de forma generalizada.

Tanto las personas como las entidades LGTBI consideran que las y los profesionales de los servicios y recursos de empleo están muy poco sensibilizados y formados en la diversidad sexogenérica y familiar, desconociendo, no sólo el perfil del colectivo, sino las limitaciones y grandes dificultades que presentan en la inserción sociolaboral, y que están poco adaptados a la misma.

³ Deadname: nombre de nacimiento de una persona trans que ya no utiliza.

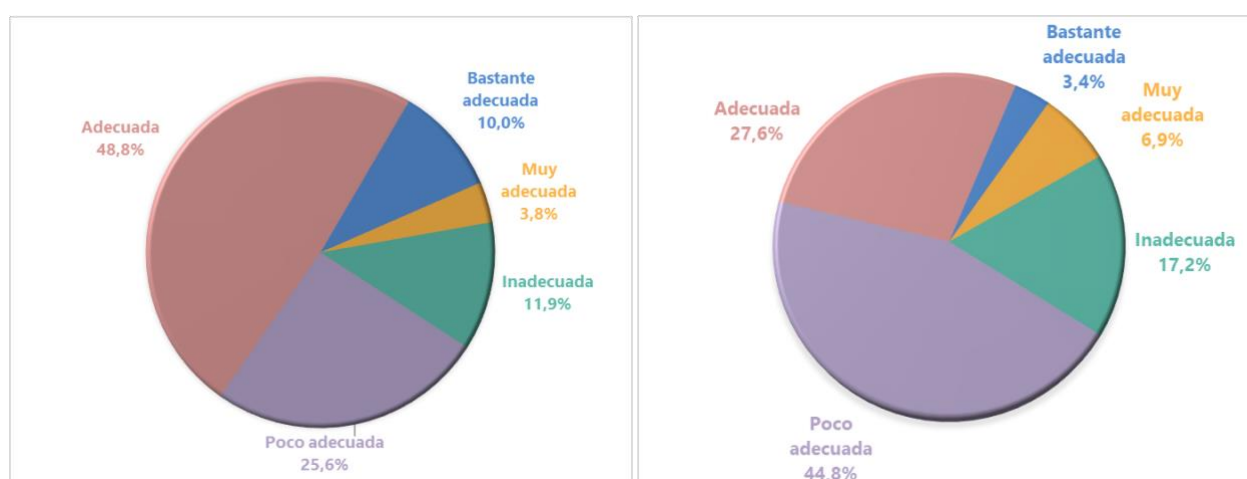
Gráfico 38. Valoración de la transversalización de la diversidad sexogenérica en los servicios de empleo



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta a la población y entidades LGTBI en Andalucía

El resultado es que el trato y la atención recibido por las y los profesionales de los servicios de empleo y orientación laboral se valora en alto porcentaje como poco adecuado o inadecuado tanto desde el punto de vista de las personas LGTBI, como por las entidades del movimiento asociativo.

Gráfico 39. Valoración sobre el trato recibido en los servicios de empleo



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta a la población y entidades LGTBI en Andalucía

Como se observa, la situación de acceso al empleo de las personas LGTBI es compleja y puede verse dificultada en el ejercicio de derechos debido a diversidad sexogenérica, así como por la intersección de otras características como puede ser la condición de mujer, el origen étnico, la discapacidad, entre otros.

Además, y como consecuencia de la pandemia del Covid-19 muchas de estas situaciones se han visto exacerbadas, con consecuencia de pérdidas de empleos formales o dificultades para el ejercicio de otros no formales, como es el caso de las personas LGTBI que ejercen el trabajo sexual.

Con todo lo expresado hasta aquí, añadir que en relación con los índices asociados al mercado de trabajo estos muestran la persistente brecha de empleo por género y por nivel de estudios en España. Entre 2015-2022 la tasa de empleo es siempre superior en hombres y en todos los niveles de educación (Encuesta Europea de Fuerza del Trabajo. Eurostat. INE. 2022). Cabe mencionar que este hecho decrece a mayor nivel educativo, alcanzando una menor diferencia entre hombres y mujeres en niveles educativos superiores.

En cuanto a la tasa de paro, en el colectivo de las mujeres esta tasa siempre es superior a la de los hombres. La brecha de género ha pasado de ser en 2015 de 2,77 puntos a 3,23 en 2023 lo que redunda en un impacto sobre la ganancia anual de las mujeres (Encuesta de Población Activa del INE. 2023).

La menor retribución asociada al colectivo de las mujeres también está vinculada a que el porcentaje de mujeres en situación de inactividad es superior al de los hombres. Una de las razones principales que explican dicha inactividad es la desocupación formal por el cuidado de personas. El 83,31% de personas que en 2022 se encontraban inactivas en el mercado laboral por cuidado de familiares o hijos/as fueron mujeres. Si se analiza la evolución desde 2015 hasta 2022 este porcentaje de mujeres ha descendido en 6,55 puntos porcentuales (Mujeres en Cifras. Instituto de las Mujeres. 2022).

Se concluye, por tanto, que queda mucho trabajo por hacer en el ámbito de la orientación e inserción sociolaboral, la empleabilidad, la información, formación y sensibilización de las y los profesionales del empleo, el planteamiento de acciones específicas para mujeres y colectivos más desfavorecidos (como las personas trans y las personas mayores LGTBI de 50 años), así como en la necesidad de la coordinación y en el trabajo con el movimiento asociativo.

4.2.7. Ámbito del deporte

Examinar la realidad y visibilidad de las personas LGTBI en el deporte, así como las situaciones de falta de respeto, discriminación y trato no igualitario que se dan en este ámbito, y sondear en qué situación se encuentra el mundo del deporte con respecto a la LGTBIfobia.

Según el *“Diagnóstico de la situación de la igualdad social de las personas LGTBI+ de la Comunidad Foral de Navarra”* (2018), el deporte es uno de los espacios más binarios que existen, con una división de géneros muy rígida y donde no coexisten, o son mínimos, los espacios mixtos o que prescindan de la clasificación de género que, además, está basada en la genitalidad, establecida por el sistema cisheteronormativo.

En la propia historia del deporte la diversidad sexogenérica ha representado un tema tabú, ocultado y/o disimulado, cuando no perseguido, por lo que existe una alta probabilidad de que algunos de los y las deportistas del pasado y presente que han representado y representan a este colectivo, lo hagan sin que dicha condición sea conocida por las personas con las que se coincide en la práctica deportiva (Moscoso y Piedra, 2019).

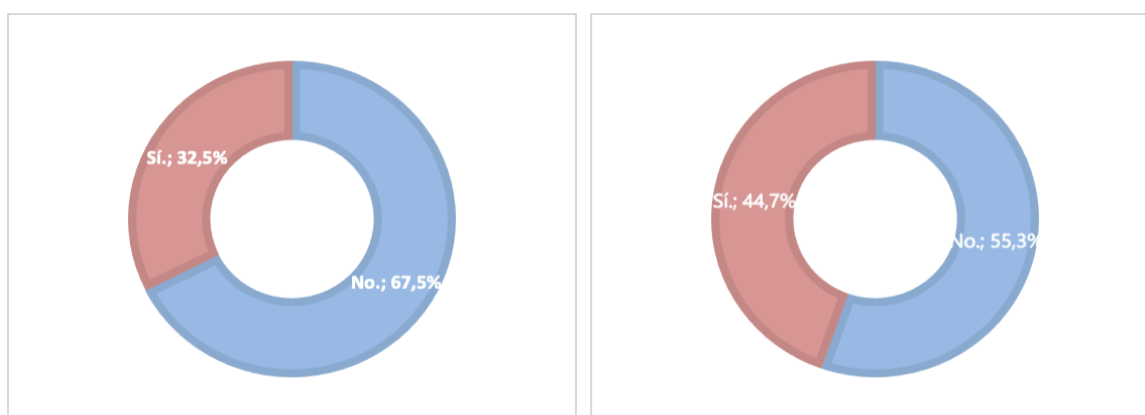
Cuestiones como por qué no hay categoría masculina olímpica en gimnasia rítmica, la mayor discriminación que sienten las mujeres lesbianas por su identidad sexual y/u orientación afectiva-sexual y/o expresión de esa identidad, por qué en toda la historia del fútbol español no hay ni un solo hombre homosexual o bisexual, o si tienen las personas trans e intersexuales ventajas en la competición, siguen siendo, entre otros muchos, temas de debate.

Por otro lado, es un hecho que las agresiones verbales y situaciones de discriminación están normalizadas en casi todos los estamentos deportivos, niveles y disciplinas, dando como resultado que, para muchas personas LGTBI, los espacios deportivos son lugares altamente hostiles. Esta situación visibiliza una realidad que responde a la violencia estructural que se dirige contra las personas LGTBI y sus familias en todos los ámbitos de su vida, pero que, en el ámbito deportivo, es especialmente intensa e impune.

A nivel estatal no existen estudios que analicen con detalle la situación personal del colectivo LGTBI en el deporte, pero concurren hechos que alarman sobre la situación de este colectivo en el contexto deportivo.

Los resultados de la encuesta a la población LGTBI de Andalucía confirman que un alto porcentaje de personas no ha sufrido o presenciado actitudes o trato discriminatorio solo por su orientación afectiva-sexual y/o identidad sexual y/o expresión de esa identidad, aunque preocupa el peso de las personas que si se han encontrado en estas situaciones.

Gráfico 40. Actitudes y trato discriminatorio por ser una persona LGTBI en actividades deportivas



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta a la población LGTBI en Andalucía

En el ámbito deportivo se pone de manifiesto la falta de referentes positivos LGTBI que ayuden a visibilizar las necesidades del colectivo y que sirvan de ejemplo a las personas que quieren expresar su diversidad sexogenérica sentida. Así, se eleva hasta el 80% el porcentaje de personas que conocen a alguna persona famosa que haya recibido un trato discriminatorio por ser una persona LGTBI.

Ejemplos de esta situación es la denuncia pública que realizó en abril de 2021 el jugador internacional de waterpolo, Víctor Gutiérrez, por recibir insultos mientras competía y ante el hartazgo de las continuas situaciones de discriminación que vive en competición, por parte de sus rivales, usando su orientación afectiva-sexual para insultarle (Gutiérrez, 2021).

Esta decisión de visibilizar ser persona LGTBI entre deportistas de élite y/o famosos, se considera como algo excepcional, de manera que aquellas que dan el paso se convierten en referentes. Un claro ejemplo lo encontramos en la pasada edición de los Juegos Olímpicos Tokio 2020, donde el medallista Tom Daley dejó unas emotivas y sinceras declaraciones: "*Me siento increíblemente orgulloso de decir que soy gay y campeón olímpico*" (Antena 3 Deportes, 2021).

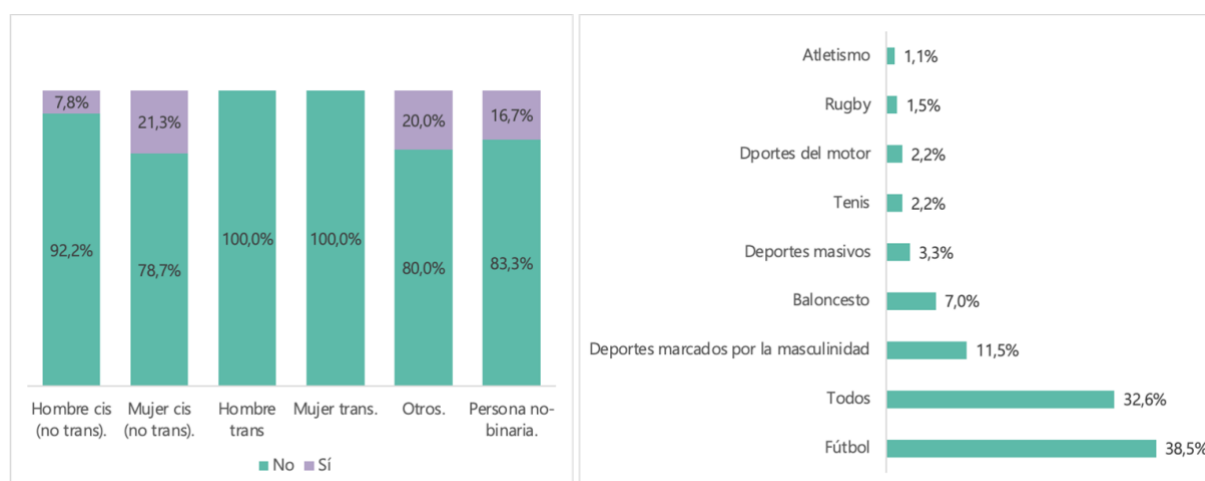
Se constata, por tanto, como el ámbito deportivo en general, y algunos deportes en particular, está muy marcado por la tendencia heteronormativa, provocando situaciones de sufrimiento en las personas LGTBI, frustrando la libre expresión individual de la diversidad sexogenérica y manteniendo a la persona oculta por miedo a expresar la misma.

En Andalucía, la Ley 8/2017, de 28 de diciembre, por razón de orientación sexual o identidad de género, en su artículo 39, contempla medidas en el ámbito del deporte, promoviendo y velando por que la participación en la práctica deportiva y de actividad física se realice en términos de igualdad, sin discriminación por motivos de diversidad sexogenérica.

Sin embargo, a pesar del marco legislativo, no hay protocolos estandarizados para erradicar las violencias específicas o el acoso motivado por LGTBIfobia en el deporte, por lo que es necesario trabajar por la reparación del daño que sufren las víctimas, acabar con el amparo social de estas conductas y su impunidad, y visibilizar el compromiso de la sociedad con la defensa de los derechos de las personas LGTBI y sus familiares.

En este sentido, los datos de la encuesta confirman que el deporte está poco o nada adaptado a la realidad LGTBI, en particular a la de hombres y mujeres trans, y a los que se les ha de añadir las personas intersexuales, no existiendo una aceptación generalizada sobre la diversidad sexogenérica y familiar, especialmente en los deportes mayoritarios como el fútbol, baloncesto y los deportes de equipo.

Gráfico 41. Aceptación en el deporte de las personas LGTBI y disciplinas menos respetuosas



Nota: Un hombre y una mujer cisgénero es aquella persona cuya identidad de género coincide con su fenotipo sexual, aunque su orientación sexual sea diversa.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta a la población LGTBI en Andalucía.

4.2.8. Ámbito de la cultura y del ocio

Cultura: Analizar la representatividad, así como la imagen que se trasmite, de las personas LGTBI y sus familias, en el mundo cultural. Conocer la existencia de situaciones de trato no igualitario y discriminatorias, así como invisibilizadoras, a personas y familias LGTBI y su realidad, en el panorama cultural.

Ocio: Conocer las situaciones de discriminación y trato no igualitario que se dan en el mundo del ocio. Examinar si existe representatividad LGTBI en la oferta de ocio, analizar la imagen que se transmite de las personas LGTBI y sus familias en este ámbito.

Históricamente la realidad LGTBI ha coexistido en un gueto cultural debido a la discriminación percibida y las grandes limitaciones que impedían la libre expresión sin consecuencias penales y sociales. En este contexto, la persecución y represión histórica estaban amparadas por la normativa, la política y el sistema heteronormativo que, en gran parte, se promovía por la religión mayoritaria.

Actualmente, la Ley 8/2017, de 28 de diciembre, en su artículo 35, establece que *la Comunidad Autónoma de Andalucía reconoce la diversidad sexual y familiar, y la identidad y expresión de género, como parte de la construcción de una cultura inclusiva, diversa y promotora de derechos, para ello adoptará medidas que garanticen la visibilización e impulsen, tanto a nivel autonómico como local, la producción cultural de los sectores LGTBI como parte de la cultura ciudadana, la convivencia y la construcción de la expresión cultural.*

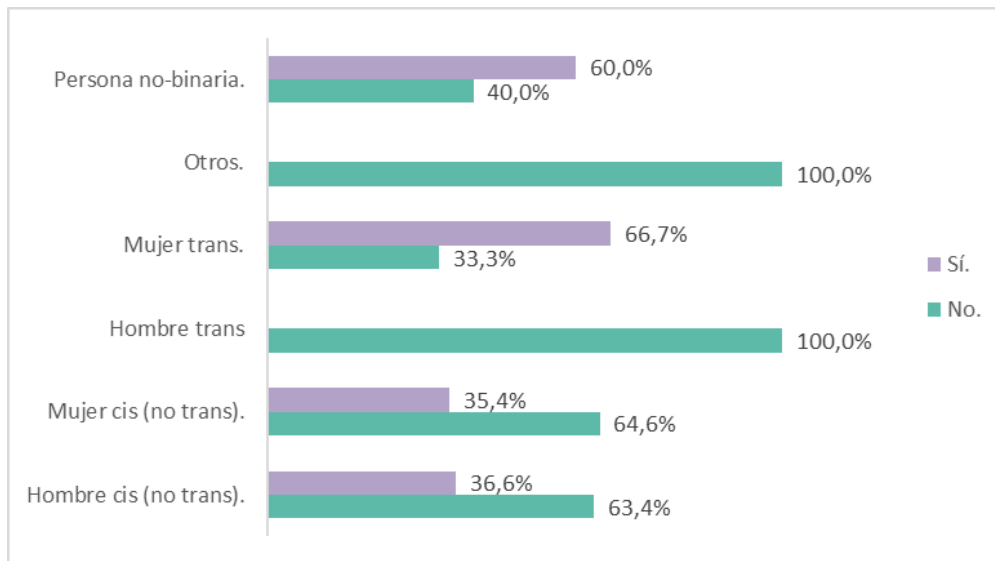
Además, se hace hincapié en el impulso de las medidas para el estudio e investigación para la visibilización de las víctimas que sufrieron represión por su diversidad sexogenérica tal y como se establece en la Ley 2/2017, de 28 de marzo, de Memoria Histórica y Democrática de Andalucía. Un claro ejemplo lo encontramos en entidad andaluzas como Pasaje Begoña y la publicación de libro *Pasaje Begoña en la memoria LGTBI+. Libertad y represión de la sexualidad en Torremolinos durante el franquismo, 1962-1971 (2021, dos ediciones).*

Igualmente se ha de resaltar la recién creada Red Estatal de Entidades Memorialista LGTBI, para trabajar coordinadamente en el impulso y desarrollo de líneas de investigación para la recuperación de la memoria histórica y democrática LGTBI en España, entre las que se encuentran varias entidades andaluzas.

Respecto al ocio, la Ley 8/2017, de 28 de diciembre, en su artículo 37, establece medidas en el ámbito del ocio para garantizar que las actividades recreativas, de ocio y tiempo libre se disfruten en condiciones de igualdad y respeto a la realidad LGTBI. Asimismo, en el artículo 38, se establece el compromiso de promover el turismo LGTBI y prestar respaldo institucional en la celebración de actos y eventos que contribuyan a la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares.

No obstante, la cultura y el ocio, como reflejo de la sociedad, continúan estando lejos de la plena aceptación y la normalización de la diversidad sexogenérica y familiar, situación que se pone de manifiesto por los casos de acoso, discriminación y vulneración de derechos. La mayoría de las personas confirman que han recibido un trato no igualitario o discriminatorio en actividades de ocio por ser una persona LGTB, porcentaje que se eleva al 100% para los hombres trans y para personas que se identificaron en la encuesta como “otros”.

Gráfico 42. Trato igualitario en actividades de ocio por ser personas LGTBI

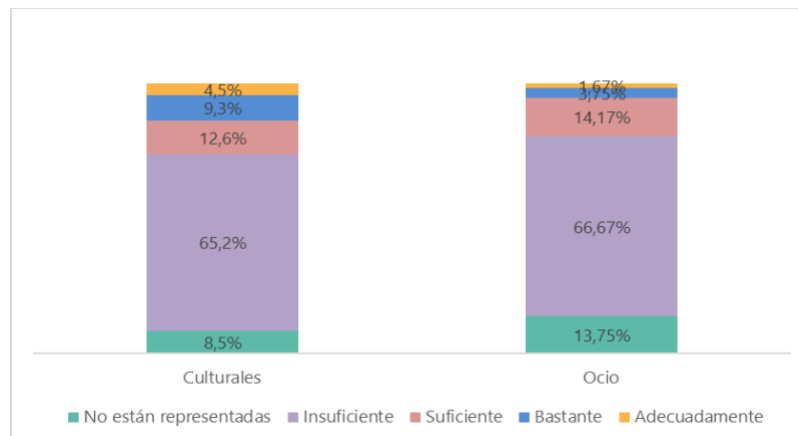


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta a la población LGTBI en Andalucía.

Así, se confirma la persistencia de situaciones de discriminación por motivos de orientación afectiva-sexual y/o identidad sexual y/o expresión de esa identidad, en especial de las personas trans y entre las familias LGTBI que encuentran problemas de acceso en igualdad de condiciones a esas actividades respecto a las familias heterosexuales.

Por otro lado, aún hay poca visibilidad y representatividad de las personas LGTBI y sus familias en la oferta de actividades culturales y de ocio, como así pone de manifiesto los resultados del trabajo de campo.

Gráfico 43. Representación de las personas LGTBI en las actividades de cultura y ocio

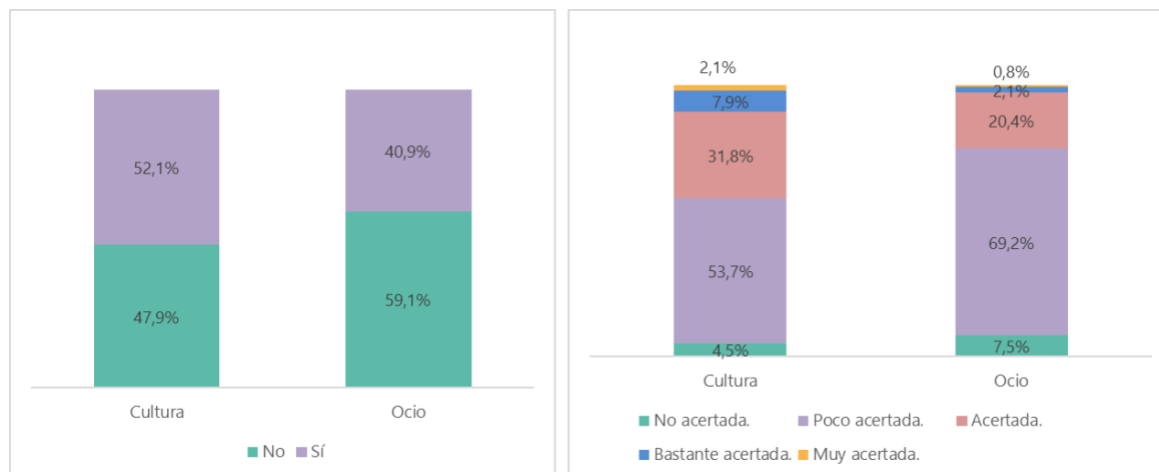


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta a la población LGTBI en Andalucía.

En ese mismo sentido, la mayoría de las personas, y más las mujeres lesbianas y trans, responden que la realidad LGTBI aún no tiene la adecuada aceptación en las actividades de ocio y culturales, y que se traslada una imagen muy poco acertada a la realidad, basada principalmente en estereotipos.

Pese a ello, más de la mitad de las personas que han respondido a la encuesta sí considera que hay aceptación de la diversidad sexogenérica y familiar, sobre todo en actividades culturales (52,1% de las respuestas a la encuesta de población LGBTI).

Gráfico 44. Aceptación e imagen que se traslada de la realidad LGBTI en las actividades de ocio y cultura

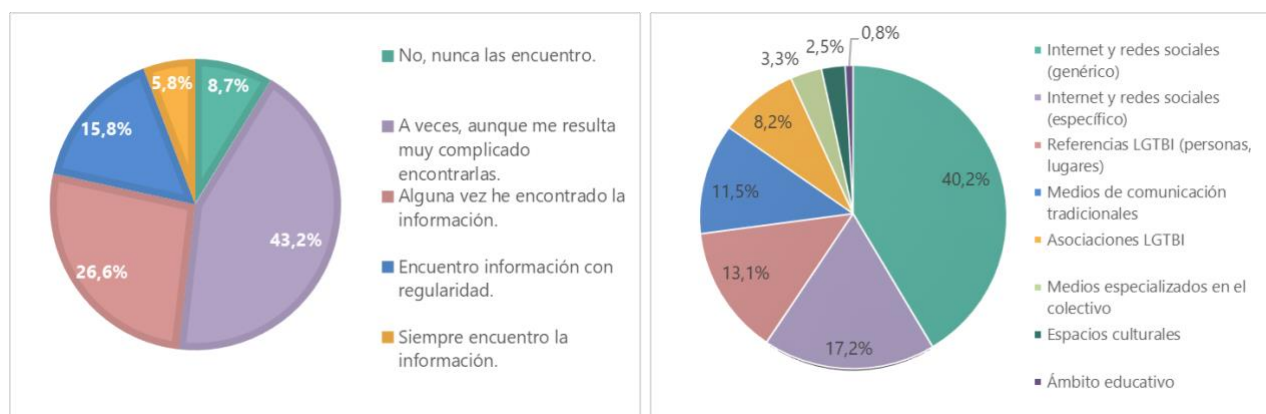


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta a la población LGBTI en Andalucía.

Una de las debilidades destacadas por las personas expertas, es la escasez de referentes positivos LGBTI adecuados en las producciones culturales que visibilicen al colectivo, así como la baja presencia en los medios de los colectivos minoritarios que apuesten por una comunicación respetuosa con la diversidad sexogenérica y familiar.

Además, como consecuencia de esta escasez, la opinión también mayoritaria es que no es nada fácil encontrar información sobre actividades representativas de la cultura LGBTI, siendo el medio más habitual para obtener información las redes sociales o web específicas sobre ofertas de actividades LGBTI.

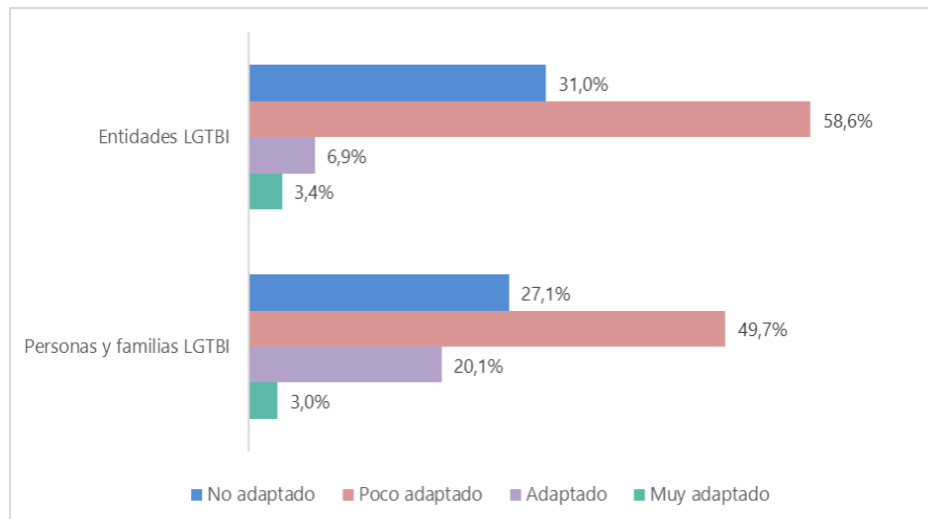
Gráfico 45. Información, facilidad y principales medios, sobre actividades representativas de la cultura LGBTI



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta a la población LGBTI en Andalucía.

A todo lo expuesto, la falta de adaptación de los servicios de ocio, cultura y deporte a las necesidades y demandas de la diversidad sexogenérica y sus familias, tal y como señalan los resultados del trabajo de campo, contribuye a la escasez de oferta, y por tanto a la generación de situaciones de discriminación.

Gráfico 46. Adaptación a la diversidad sexogenérica y familiar de los servicios de ocio, cultura y deporte



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta a la población y entidades LGTBI en Andalucía.

A pesar de lo expuesto, cabe resaltar algunas actuaciones realizadas desde la Consejería de Turismo Cultura y Deporte para avanzar este sentido:

- Actividades específicas para alcanzar la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres.
- Revisión de los discursos expositivos de los museos para que se refleje la igualdad efectivamente.

Inclusión en el Plan General de Turismo Sostenible de Andalucía META 2027 del colectivo LGTBI como un segmento turístico emergente y target de interés, y del objetivo en uno de sus programas de incrementar la percepción de Andalucía como destino turístico seguro y protegido del colectivo LGTBI.

4.2.9. Ámbito de los medios de comunicación y de las redes sociales

Analizar la tendencia informativa que se transmite desde los medios de comunicación andaluces, conocer la existencia de manuales o códigos de buenas prácticas para comunicar en diversidad afectivo-sexual y de género, y si la utilización de las redes sociales contribuye al respeto a la diversidad o por el contrario perpetúa una imagen distorsionada y provoca actitudes de discriminación.

Los medios de comunicación, además de informar, deben servir para aportar a la sociedad diferentes realidades. Su trabajo es tan importante que, dependiendo del enfoque y tratamiento que se da a la información, sirve para poner en valor o desacreditar algunas realidades existentes, como es el caso de las personas LGTBI y sus familias.

Cuando se habla de diversidad sexogenérica y familiar en los medios de comunicación, se recurre con demasiada frecuencia a estereotipos y a imágenes exageradas, o bien se ofrece una representación iconográfica reducida, que no reflejan ni la diversidad ni la realidad del colectivo, donde se reproducen y mantienen, como el resto de los ámbitos descritos. No es casual que gran parte de la sociedad manifieste su resistencia hacia los derechos de la población LGBTI debido a esas ideas erróneas que han calado profundamente desde hace mucho tiempo. Ello ha originado que se perpetren actos de violencia en nombre de todo el conjunto de prejuicios que han construido el sentido común de una sociedad heteronormativa.

Por su parte, las redes sociales se han convertido en una plataforma de expresión que, en muchos casos, no es más que la voz de lo que se escucha o sucede en la calle. Es importante señalar que una de las formas más frecuentes en las que se expresa la LGBTIfobia en las redes sociales es a través de la construcción de perfiles anónimos con el fin de ejercer violencia contra las personas LGBTI y sus familias, y hacia las defensoras y defensores de los derechos humanos de las personas LGBTI y sus familias. Numerosos temas que se difunden en las redes sociales, como las situaciones de discriminación, agresión y violencia, terminan normalizándose y naturalizándose, algo preocupante, dado que no se tiene en cuenta una perspectiva de respeto a los derechos humanos.

Según el Informe sobre la Evolución de los Delitos de Odio en España 2022, del Ministerio del Interior, entre los hechos conocidos por las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad relativos a los "delitos de discurso de odio" que se hayan podido cometer a través de Internet, redes sociales y medios de comunicación, los ámbitos de "racismo/xenofobia", "orientación sexual e identidad de género" e "ideología" son los que muestran mayor incidencia en 2022, a pesar de que han descendido estos dos últimos un 28,33% y 55,26% respectivamente. Las amenazas, injurias, promoción/incitación pública al odio y trato degradante, se computan como los hechos delictivos que más se repiten, siendo Internet (49,11%), telefonía/comunicaciones (22,49%) y las redes sociales (21,30%) los medios más empleados para la comisión de estos hechos. A continuación, se emplean los medios de comunicación social (7,10%).

Así, el tratamiento de las violencias por prejuicio, los actos de discriminación y los discursos de odio han tenido enfoques erróneos y desinformados que han vulnerado la integridad de la población LGBTI y sus familias. Por esta razón es crucial que, desde los medios de comunicación y en las redes sociales, se realicen acciones didácticas, inclusivas, antidiscriminatorias y, sobre todo, empáticas, con el fin de no revictimizar a las personas LGBTI y sus familias.

La igualdad debe perseguirse en el tratamiento justo y respetuoso de cada aspecto que traten los medios de comunicación, de manera que se evite la reproducción de una estructura no inclusiva e irrespetuosa con los derechos humanos y sociales.

Por ello, en materia de igualdad y diversidad sexogenérica y familiar, y de derechos de la comunidad LGBTI, la sociedad, los medios de comunicación y, en particular, quienes ejercen el periodismo, tienen una enorme tarea pendiente: comunicar con responsabilidad y de manera adecuada las necesidades de las minorías en situación de vulnerabilidad con el fin de lograr cambios sociales profundos, siguiendo principios éticos y deontológicos.

En Andalucía, el marco normativo es contundente en esta materia. La Ley 8/2017, de 28 de diciembre, en su artículo 41, dispone que *los medios de comunicación deberán fomentar la concienciación, divulgación y transmisión de la inclusión social y el respeto a la diversidad sexual e identidad de género, emitiendo contenidos que contribuyan a una percepción de las personas LGTBI exenta de estereotipos y al conocimiento y difusión de sus necesidades y realidades, fomentando la diversidad y eliminando el uso de lenguaje sexista u ofensivo hacia las personas LGTBI y sus familiares.*

Asimismo, establece que la propia administración autonómica *velará por que los medios de comunicación adopten códigos deontológicos que incorporen el respeto a la igualdad y la prohibición de discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género, tanto en contenidos informativos como en el lenguaje empleado.* Además, el artículo 42, va más allá, estableciendo medidas de fomento en la publicidad en la que se incorporen buenas prácticas tendentes a transmitir el contenido de los valores de igualdad y difundan un uso no sexista del lenguaje y de imágenes no discriminatorias, especialmente en el ámbito de la publicidad.

Desde la Consejería de la Presidencia, Interior, Diálogo Social y Simplificación Administrativa se pone de manifiesto que, respecto a algunas de las normas que han llegado recientemente a la Unidad de Igualdad de Género para su informe, ya se han empezado a incluir la perspectiva de la diversidad sexogenérica y familiar, aunque tímidamente.

Por todo ello, y teniendo en cuenta la influencia indiscutible que ejercen los medios de comunicación en la sociedad y, de forma más acusada, las redes sociales a título individual, es clave conocer la opinión sobre el impacto de estos medios en las personas LGTBI.

La opinión mayoritaria es que los medios de comunicación andaluces y las redes sociales, transmiten una imagen y realizan un tratamiento de la diversidad sexogenérica y familiar poco adecuada, que además no contribuye a reducir la discriminación y la vulneración de los derechos de las personas LGTBI y sus familiares.

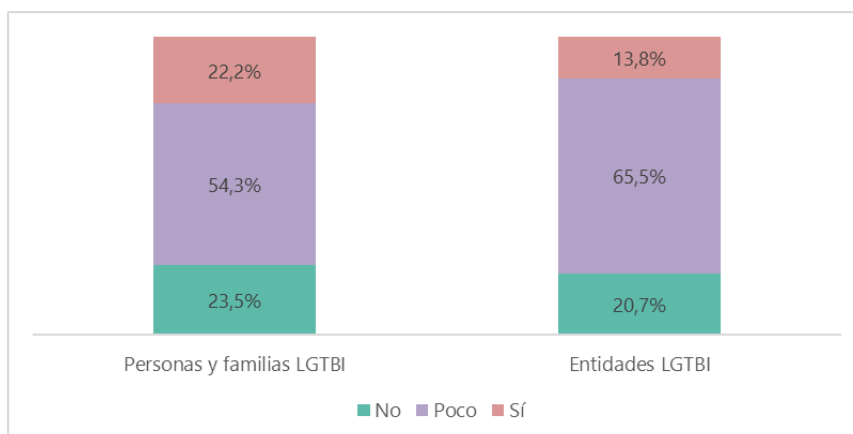
Gráfico 47. Valoración sobre la influencia de los medios de comunicación



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta a la población LGTBI en Andalucía.

Por otro lado, tanto la población encuestada, las entidades LGTBI y las personas expertas entrevistadas perciben que las y los profesionales de la comunicación están muy poco sensibilizados y formados en materia LGTBI, lo que debido al impacto social de las noticias y las edades tempranas a las que llegan es un hecho bastante preocupante.

Gráfico 48. Valoración sobre la sensibilización y formación de las y los profesionales de los medios



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta a la población y entidades LGTBI en Andalucía.

La mayoría de los medios siguen trasladando a la sociedad una imagen estigmatizante en algunas formas, y otros muchos caen una y otra vez en lo que debería ser considerado como delitos de odio. Es urgente y necesario la utilización de un lenguaje inclusivo y no estigmatizador al colectivo, evitando mensajes erróneos, propagandistas o amarillistas cuando la noticia tiene que ver con personas LGTBI y sus familias.

Así, y a pesar de la multitud de situaciones de discriminación y vulneración, no tienen incorporada una mirada plural cuando hablan del colectivo LGTBI y sus familias, no informan de las diversas realidades que conviven dentro del colectivo. Apenas aparecen noticias en los medios y esta escasa visibilización presenta un carácter multiplicador, diferenciante y discriminatorio, cuando se refiere a personas no binarias, lesbianas, personas trans, personas intersexuales y familias diversas.

Según datos recogidos en el informe realizado por el Observatorio Crítico de los Medios, Mediacat, *“Hombre, gay y joven: la imagen del colectivo LGTBI en los medios”* (Canet, V., 2018):

- Las noticias que sólo incluyen menciones de las personas LGTBI hipervisibilizan la homosexualidad masculina en porcentajes superiores al 70%, e invisibilizan al resto de personas LGTBI.
- Se constata que, cuando se informa, no se busca la inclusión y visibilidad del colectivo LGTBI en todo tipo de noticias.
- Los temas más abordados cuando una noticia está centrada en el colectivo LGTBI son las discriminaciones y las políticas institucionales para garantizar los derechos de las personas LGTBI. El Día Internacional del Orgullo LGTBI, es otro tema relevante, siendo una cuarta parte de las noticias respectivamente.
- En muchas informaciones las menciones de personas LGTBI están ahí por la orientación afectiva-sexual y/o la identidad sexual de la protagonista y/o del protagonista. En algunos casos no se contextualiza de forma suficiente y se presentan los conflictos que vive una persona como problemas de autoaceptación y se esconde el contexto LGTBI-fóbico.
- Existencia de temas marginales o invisibles, como la salud sexual del colectivo, la visibilidad en política, la inmigración y las personas LGTBI, la situación del colectivo LGTBI, la discriminación de las personas LGTBI en las empresas o la especificidad de la situación de personas LGTBI de más de 65 años o dependientes.

- Las peores prácticas tienen que ver con las personas trans, como la aparición de la expresión “cambio de sexo”, “cuerpo equivocado”, y que en muchas noticias se presenta “un antes y un después”, lo que viola el derecho a su privacidad, se criminaliza su condición, generando morbo y perpetuando las situaciones de discriminación y vulneración de derechos.

Es necesario abordar cómo se puede hacer más visible la realidad de las personas LGBTI y sus familias más allá de las noticias en las que son el tema central, a partir de incluirlas en todos los aspectos que puedan aportar información de valor, aplicando a las y los profesionales de los medios de comunicación una perspectiva en diversidad sexogenérica y familias. Un claro ejemplo es la 2ª edición de la *Guía de buenas prácticas para el tratamiento de la diversidad sexual, de género y familiar en los medios de comunicación* (Mudarra Vela, C. et al., 2019) realizada conjuntamente entre la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (en adelante CCOO) y la FELGTB.

4.2.10. Ámbito judicial

Conocer qué medidas se adoptan ante situaciones de discriminación y vulneración de los derechos por razón de la diversidad afectivo-sexual, de género y familiar. Asimismo, indagar en la existencia de medidas y acciones para la prevención, detección y apoyo ante situaciones de discriminación y/o violencia que se ajusten a la realidad de las personas LGBTI y sus familias.

El principal problema del colectivo LGBTI viene determinado por la elección de un proyecto de vida **no heteronormativo**, lo que se torna algo muy difícil de conseguir debido a las numerosas resistencias que históricamente han ido apareciendo ante la diversidad sexogenérica y familiar emergente. Esta diversidad aporta una complejización de la sociedad y promueve una enorme variedad y diversidad de proyectos de vida.

Pero, lo que en un principio era impensable, fue cambiando a lo tolerable, hasta alcanzar la idea del respeto por la identidad autopercebida de las personas, bajo los principios legales de igualdad y no discriminación. Aun cuando no en todos los aspectos se dé una línea clara en la evolución de la protección de los derechos de las personas LGBTI por parte de las y los jueces, *en la mayoría de los casos hay una tendencia hacia el reconocimiento y respeto de las visiones y elecciones de las distintas personas, y la importancia en la protección y promoción de dichas ideas.* (Asociación por los derechos civiles, 2017).

Así como las leyes de matrimonio igualitario, la posibilidad de la adopción, de identidad sexual y de técnicas de reproducción asistida han otorgado mayor seguridad y el ejercicio de derechos en igualdad de condiciones a las personas, aun cuando en muchos casos no se pueda asegurar su cumplimiento efectivo, todavía hay aspectos claves en los derechos de las personas LGBTI que no han sido legislados.

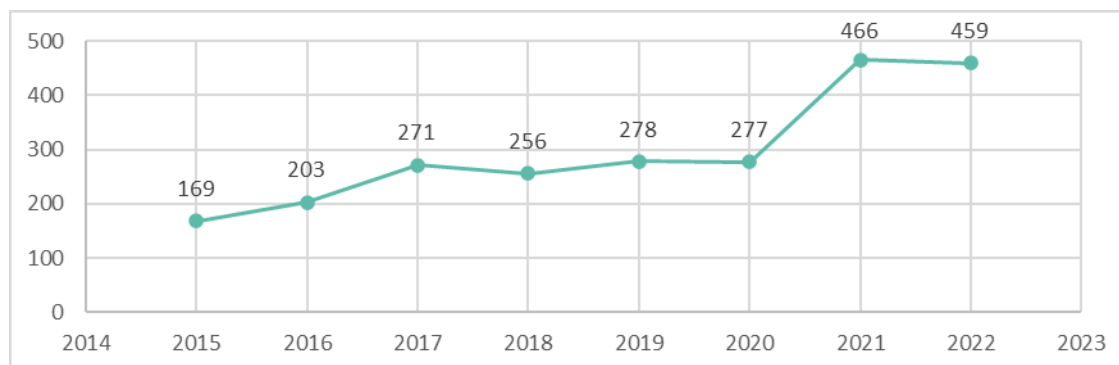
Si bien es cierto que a lo largo de esta diagnosis se ha mencionado muchas situaciones de trato no igualitario, discriminación y vulneración de derechos de las personas LGTBI y sus familias, adquiere especial relevancia, dado el contexto de los últimos tiempos en el que los discursos y conductas LGTBfóbicas han adquirido relevancia, el término “delitos de odio” para hacer referencia a cualquier hecho que infrinja lo establecido en el ordenamiento penal y administrativo, y que se ejecute contra una persona por su orientación afectiva-sexual, identidad sexual y/o expresión de esa identidad, siendo una característica de este tipo de delitos, y que los diferencia de otros tipos, los prejuicios. Este matiz puede hacer que a veces se confunda con una situación de discriminación, que no se cataloga como “delito de odio”, sin embargo, hay hechos y situaciones de discriminación que constituyen delito.

Desde el ordenamiento jurídico se establecen diferentes acciones legales frente a situaciones de delitos de odio y/o por casos de discriminación (Alises, 2020):

- Vía penal, para aquellos casos en los que la persona ha sido víctima de un delito.
- Vía civil, para aquellos casos donde se interponen demandas por daños y perjuicios, o bien por vulneración del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.
- Vía administrativa, ante situaciones discriminatorias para solicitar el resarcimiento del derecho vulnerado por la Administración Pública (Recurso de responsabilidad patrimonial de la Administración), o una vez agotada esta vía a través de un recurso contencioso-administrativo. Es una vía sancionadora ante la Administración pública por infracciones y sanciones que garantizan las condiciones básicas en materia de igualdad de trato y no discriminación, regulada en 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 y en la Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía. No obstante, no podrán sancionarse los derechos que hayan sido sancionados penal o administrativamente, en los casos en que se aprecie identidad de sujeto, de hecho, o de fundamento.
- Por otra parte, en lo que se refiere al ámbito laboral, si no se quiere acudir a la vía penal que regula expresamente el delito de discriminación en el ámbito laboral (art. 314 CP), o el agravante del 22.4 CP etc., existen otras opciones legales para hacer valer los derechos laborales como ponerlo en conocimiento del Comité de Seguridad y Salud de la empresa, si el acoso proviene de otra persona trabajadora; activar el protocolo de acoso laboral; interponer una denuncia ante la Inspección de Trabajo o denuncia ante la Jurisdicción Social (o Contencioso-administrativa en el supuesto de tratarse de funcionariado público). Respecto al orden social, el régimen aplicable será el regulado por el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto. El régimen disciplinario de funcionarios y demás empleados públicos será el dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y su normativa de desarrollo.

Según los datos del Ministerio del Interior en el periodo 2015-2022 se aprecia una tendencia creciente en la manifestación de la situación vivida a través de una denuncia de delitos de odio por motivo de orientación sexual e identidad de género.

Gráfico 49. Evolución de casos de delitos de odios (hechos conocidos) por motivos de orientación sexual e identidad de género durante el periodo 2015-2022, en España



Fuente: Elaboración propia a partir de los informes sobre delitos de odio en España del Ministerio del Interior.

En el año 2019 la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea llevó a cabo una encuesta a 140.000 personas sobre las experiencias de las personas LGBTI en Europa. Los resultados mostraron que, aunque cada vez más personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexuales (LGBTI) se muestran abiertas sobre quiénes son, la violencia y los delitos de odio siguen siendo elevados.

Por su parte, el cuarto informe bienal de la Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía para los años 2021 y 2022 identifica el mapa real, objetivo y descriptivo de la casuística de los delitos de odio por orientación sexual e identidad de género en Andalucía, así como el perfil de la víctima y el de la persona agresora.

EL informe recopila una serie de datos sobre la realidad de las personas trans en España y Andalucía, que evidencian un aumento de delitos de odio hacia personas de dicho colectivo. En concreto, señala que en 2021 se contabilizaron 466 delitos de odio cometidos por orientación sexual e identidad de género en España, 64 de ellos en Andalucía. Esto supone un incremento del 67,63% con respecto al año 2019 y del 68,23% respecto al año 2020. Además, según el Observatorio Andaluz contra la Homofobia, Bifobia y Transfobia, en 2021 las incidencias alcanzaron las 367, con 279 personas atendidas, el 42% menores de 30 años.

Pese a ello, y tal y como han señalado las personas expertas que han participado en el trabajo de campo, y apunta el último informe de delitos de odio e incidentes discriminatorios de la FELGTB (2019), son solo la punta del iceberg de un problema que no llega al circuito establecido para ejercer el derecho como persona, motivado, entre otras razones, por el estigma social que implica manifestarse como LGTBI.

Vinculado con los delitos de odio, se sitúa el denominado “discurso de odio”, que, tal y como apunta Charo Alises en la Guía de Delitos de Odio (2020), *genera violencia y se constituye en la antesala de los delitos de odio*. Este puede definirse como toda forma de expresión que incite, promueva, propague o justifique el odio basado en la falta de respeto contra determinadas personas por pertenecer a una etnia, raza, religión o práctica religiosa, diversidad sexogenérica, discapacidad, así como por su situación de pobreza y/o exclusión social.

Si bien, en muchos países, no existe una tipificación específica del delito de odio, sí que existen otras figuras que suponen la agravación de la pena cuando el delito ha sido cometido por motivos de odio a orientaciones afectiva-sexuales y/o identidades sexuales no normativas. Circunstancias que, en caso de concurrir, suponen la imposición de una pena, la más alta y agravante, por los propios motivos que llevan a cometer el delito (ALDARTE, Centro de Atención a Gais y Lesbianas, 2018).

En el marco normativo estatal, el delito de odio se regula a través de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, que tras su actualización este 2021, declara que son circunstancias agravantes:

Cometer el delito por motivos racistas, antisemitas u otra clase de discriminación referente a la ideología, religión o creencias de la víctima, la etnia, raza o nación a la que pertenezca, su sexo, orientación o identidad sexual, razones de género, la enfermedad que padezca o su discapacidad. Artículo 22. 4º. Además, la Sección 1ª recoge los delitos cometidos con ocasión del ejercicio de los derechos fundamentales y de las libertades públicas garantizados por la Constitución donde el Artículo 510 y siguientes recogen las penas y sanciones relativas a delitos de odio, hostilidad o violencia contra las personas por motivos racistas, antisemitas u otros referentes a la ideología, religión o creencias, su sexo, orientación o identidad sexual, o por razones de género, entre otras.

Por su parte, en Andalucía la Ley 8/2017, de 28 de diciembre, declara que el abordaje en este ámbito es necesario y fundamental para seguir ganando en derechos y trato igualitario y no discriminatorio, y establece en su articulado medidas de apoyo a las víctimas de violencia LGTBIfóbicas a través de asistencia social, psicológica y jurídica, en el ámbito del proceso judicial, a través del Servicio de Atención a Víctimas de Andalucía, SAVA, (artículo 43), el derecho a una protección integral, real y efectiva (artículo 50), así como el deber de denunciar y su intervención (artículo 52). Igualmente, en el ámbito contractual establece que serán nulos de pleno derecho las disposiciones, actos o cláusulas de los negocios jurídicos inter-partes que constituyan o causen discriminación.

La Junta de Andalucía, a través de la Consejería de Justicia y Administración Local y Función Pública ha puesto en marcha los siguientes mecanismos para integrar la realidad de las personas LGTBI y sus familias:

- Desde la Dirección General de Justicia Juvenil y Cooperación, en el caso de asistencias a víctimas y de menores infractores, cuando se detecta el delito de odio, se realiza el informe pertinente y se pone en conocimiento de la Fiscalía. Igualmente, existen protocolos de actuación en los Centros de Menores Infractores.

- Desde la Dirección General de Justicia Juvenil y Cooperación, en el ámbito de la asistencia a víctimas, se realiza la detección del delito de odio y de las especiales circunstancias de la víctima para elaborar los informes de especial vulnerabilidad y solicitar a fiscalía medidas adecuadas para la protección de estas víctimas.

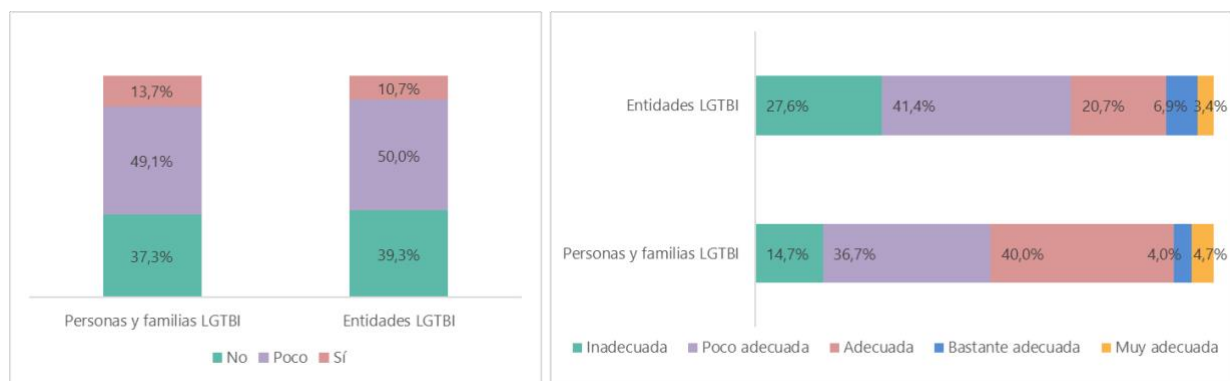
En cuanto a las demandas específicas que tienen las personas LGTBI y sus familias en el ámbito judicial, los agentes institucionales subrayan las siguientes:

- Una buena atención por la consulta médica forense.
- Necesidad de una especial protección para evitar una segunda victimización.

Si bien los profesionales de la judicatura reciben formación en lo tocante a la discriminación que sufren las personas del colectivo LGTBI y sus familias, se detecta la insuficiencia de esta formación y la voluntariedad en su elección. Por ello, debido al papel crucial que tienen jueces y fiscales en el ámbito judicial, debería ser requisito la formación específica, obligatoria y transversal de una realidad que vulnera los derechos fundamentales de las personas LGTBI, en su más amplio espectro. Comprender el colectivo y las situaciones discriminatorias, de acoso y vulneración garantiza una visión real, cercana y justa para el desempeño de la práctica profesional judicial.

En este sentido, los resultados arrojados por las personas y entidades LGTBI encuestadas evidencian la percepción sobre una falta de sensibilización y formación en las y los profesionales del sistema judicial, así como del inadecuado trato recibido.

Gráfico 50. Valoración sobre la sensibilización, formación y adaptación de las y los profesionales del sistema judicial



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta a la población y entidades LGTBI en Andalucía.

Las personas expertas consultadas en el trabajo de campo han señalado la realidad del país vecino, Francia, donde los jueces y fiscales que optan a una plaza de la administración pública tienen dentro del temario de oposiciones un tema específico sobre diversidad sexogenérica y familiar. Desde la Fundación Abogacía Española, se ha editado, con la participación de la andaluza Charo Alises, el documento “*Delitos de Odio: Guía práctica para a abogacía*” (2018).

Nuevas situaciones discriminatorias, como la tutela jurídica de las parejas formadas por personas del mismo sexo, ha ido alcanzando el mismo nivel que sus homólogas heterosexuales, a través de la creación de institutos jurídicos o de la extensión del matrimonio. Sin embargo, y pese a estas innegables conquistas, se percibe una lejanía del efectivo reconocimiento de la igual dignidad social y de las reales posibilidades de cada persona de desarrollar libremente su diversidad sexogenérica y familiar. En este contexto, la LGTBIfobia juega un papel importante como factor de difusión de formas de discriminación (institucional, social, cultural y económica) y de manifestaciones de violencia y odio.

La mayor sensibilidad generada en los últimos años sobre la situación del colectivo LGTBI ha provocado la atención sobre esta realidad y sobre cuáles son los instrumentos jurídicos más eficaces para responder a ella. Esta progresiva toma de conciencia ha llevado al Parlamento Europeo a aprobar numerosas resoluciones de lucha contra la homofobia, así como a que muchos países europeos introduzcan normas de carácter penal dirigidas a sancionar la discriminación de índole homofóbica.

Con la finalidad de contribuir a la prevención y erradicación de los delitos de odio, se ha aprobado el Acuerdo de 30 de marzo de 2021, del Consejo de Gobierno, por el que se insta a la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad a adoptar las medidas necesarias para habilitar a la Administración de la Junta de Andalucía a personarse en los procedimientos sobre delitos de odio. Y se ha impulsado el procedimiento para la personación de la Junta de Andalucía en los procedimientos judiciales sobre delitos de odio a los que se refiere el artículo 510 y 510 bis del Código Penal.

Previamente, la Asesoría Jurídica de la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad elaboró en 2020 un informe facultativo bajo el título AJ-CIPSC 2020/121 sobre la posibilidad de que el Gabinete Jurídico de la Junta de Andalucía se pueda personar en los procedimientos sobre delitos de odio contra el colectivo LGTBI u otros colectivos vulnerables.

La finalidad de la medida impulsada por la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad es luchar desde la Administración de la Junta de Andalucía, contra los casos de delito de odio por orientación sexual o identidad de género que se produzcan.

Se pretende, además, extender esta medida hacia la prevención y erradicación de los delitos por razones de racismo, xenofobia y, en general, cualquier discriminación hacia determinados colectivos por razón de su ideología, religión, raza, sexo, situación familiar, enfermedad o discapacidad.

Se trata de actuaciones muy necesarias ante prácticas que no pueden quedar veladas y que constituyen vulneraciones muy graves contra los Derechos Humanos.

La exigencia de esta personación se establece en la Ley 4/2021, de 27 de julio, de Infancia y Adolescencia de Andalucía, que en su disposición adicional décima “Asistencia letrada en los procedimientos sobre delitos de odio”, señala:

“1. La Administración de la Junta de Andalucía deberá personarse, de acuerdo con la legislación procesal vigente, en los procedimientos sobre delitos de odio a los que se refiere el artículo 510 y el 510 bis del Código Penal, cometidos en Andalucía, en los que se cause la muerte a personas por razón de su pertenencia a uno de los grupos previstos en este precepto legal, o en los procedimientos de especial gravedad o con gran repercusión social, de forma debidamente justificada.

2. La Administración de la Junta de Andalucía podrá personarse, de acuerdo con la legislación procesal vigente, en los restantes procedimientos sobre delitos de odio a los que se refiere el artículo 510 del Código Penal, cometidos en Andalucía.

3. La Administración de la Junta de Andalucía garantizará la formación y apoyo técnico adecuado, en materia de delitos de odio, a los letrados y letradas del Gabinete Jurídico de la Junta de Andalucía, a fin de asegurar la calidad en la atención, y fomentará la formación en esta materia a los profesionales directamente relacionados con la atención a las víctimas.

4. Corresponderá a la Consejería competente en materia de igualdad, políticas sociales y conciliación la competencia para autorizar la personación de la Administración de la Junta de Andalucía en estos procedimientos y la coordinación e interlocución con el Gabinete Jurídico en las actuaciones administrativas que sean necesarias para promover esta asistencia letrada”.

4.2.11. Ámbito de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado

Analizar la existencia de protocolos, medidas y acciones de apoyo y atención, ante situaciones de discriminación y/o violencia, de personas LGTBI y sus familias.

La diversidad sexogenérica y familiar supone una dificultad para actuar ante una agresión. En ocasiones se tiene tan interiorizada la violencia y las situaciones de discriminación, sobre todo aquella que se da en el día a día, que no se llega a identificar como tal.

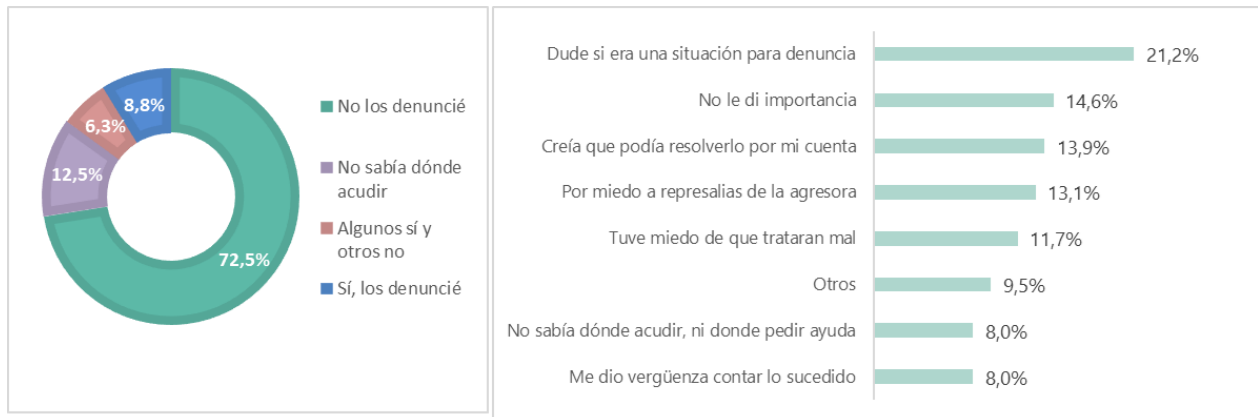
Las consecuencias de esta naturalización de las discriminaciones, agresiones y violencias hacen que no se visibilicen, el recuento se imposibilite y, por tanto, no se repare el daño. A esto se le une el hecho de que las personas que hayan sufrido una agresión por orientación afectiva-sexual y/o identidad sexual y/o expresión de esa identidad, no quieran visibilizarse como tales y, por tanto, no quieran ni se atrevan tan siquiera a denunciar (ALDARTE, Centro de Atención a Gais y Lesbianas, 2018).

Cuando se hace referencia a la vía legal, se entiende, en un primer momento, la vía judicial, la intervención del derecho penal como respuesta a una conducta que merece un reproche penal, una respuesta del Estado de Derecho ante unos hechos de gravedad y entidad suficiente como para merecer dicha respuesta.

Pero, como se comprueba con los datos del trabajo de campo, las personas que han sufrido estas situaciones en su mayor parte (72,5%) no lo denuncian sobre todo por desconocimiento de lo que estaban viviendo (dudar si era una situación denunciabile o no dar importancia).

Gráfico 51. Denuncia de agresiones por orientación sexual o de género

Gráfico 51.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta a la población LGTBI en Andalucía.

Una situación concreta que tanto las personas LGTBI como las entidades representativas demandan es que se revise la normativa para los casos de violencia doméstica para las personas LGTBI. La violencia intragénero debería revisarse hacia un trato similar a personas víctimas de violencia de género.

El motivo por el que las personas no denunciaron los hechos se valoran que demuestran que las personas agredidas percibieron, equivocadamente, que sus derechos vulnerados eran menos relevantes o preocupantes como para ser denunciados, además de la inseguridad, y el temor individual que genera exponer los hechos ocurridos.

Las personas que han señalado otros motivos alegan la falta de confianza en el sistema (*ya denuncié en otras ocasiones y no sirvió, pensé que no serviría de nada, la policía generalmente no acepta denuncias relacionadas con acoso al colectivo, no creo que la policía se tome en serio estos temas, ya que muchas veces los cuerpos de seguridad son en sí mismos discriminantes*).

Estos resultados están alineados a los analizados en la *Guía de Delitos de Odio LGTBI* (Alises, 2020):

- Miedo a sufrir represalias. Las graves secuelas que deja en la víctima el delito que ha padecido, cimienta el miedo a volver a ser objeto de nuevas agresiones si interpone una denuncia.
- Normalización de la violencia y la discriminación. Hay personas LGTBI que llevan toda la vida siendo víctimas del odio y la discriminación, lo que provoca la integración de esos comportamientos violentos en su vida diaria.
- Desconfianza de las instituciones. Las víctimas piensan que no les harán caso, o que denunciar no servirá de nada.
- Miedo a una reacción adversa de la policía por ser personas LGTBI. El trato dispensado a las víctimas por las instituciones es fundamental para generar confianza y que den el paso de interponer la denuncia.
- Desconocimiento por parte de las autoridades de la realidad de las víctimas. Este desconocimiento puede dar lugar a que no se valoren correctamente las circunstancias que rodean a la víctima a la hora de abordar los hechos denunciados.
- Las personas extranjeras en situación irregular temen ser expulsadas del país si acuden a denunciar.

- La víctima piensa que si denuncia no la van a creer.
- Miedo a revelar su intimidad. Hay personas LGTBI que no quieren hacer visible su orientación afectiva-sexual y/o su identidad sexual al denunciar.
- Desconocimiento de derechos. Las víctimas no saben dónde y cómo denunciar.
- Derivaciones indebidas a la Oficina Municipal del Consumidor. El desconocimiento técnico sobre los delitos de odio y situaciones de vulneración y discriminación del que adolecen algunos operadores implicados en la atención a las víctimas, en ocasiones, da lugar a que éstas sean derivadas indebidamente a la Oficina Municipal del Consumidor, en lugar de tramitarse la oportuna denuncia por la vía penal, o aquella que proceda.
- Propensión a considerar los hechos como delitos leves. La falta de formación o una deficiente investigación hacen que no se valoren todos los bienes jurídicos afectados por la perpetración del delito y por ese motivo, con demasiada frecuencia, hechos constitutivos de delito de odio se consideren delitos leves con el consecuente perjuicio para la víctima. Esta calificación errónea de los hechos denunciados afecta también al colectivo al que la víctima pertenece que pierde confianza en las instituciones.

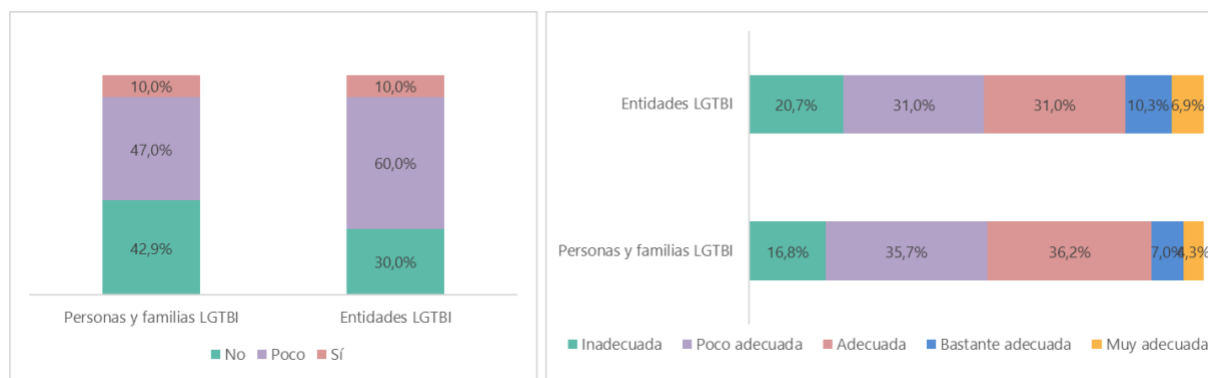
Debido a la necesidad de luchar contra el odio y la discriminación hacia toda persona, es importante no olvidar aspectos como la visibilización de la diversidad dentro de los cuerpos policiales o afines (Policías Locales, Policías Nacionales, Guardia Civil, Unidad del Cuerpo Nacional de Policía adscrita a la Comunidad Autónoma de Andalucía, Policía Portuaria, Agentes Forestales, Bomberos, Funcionarios de Prisiones, profesional/funcionariado de Auxilio Judicial, Agentes de Seguridad Privada). GAYLESPOL, la Asociación de Policías LGTBI, reconoce que los agentes LGTBI siguen sin ser visibles, aunque sí que recurren a la asociación para asesoramiento.

En Andalucía, la Ley 8/2017, de 28 de diciembre, en su artículo 44, establece medidas de colaboración y cooperación con los cuerpos y fuerzas de seguridad, para la implantación de un protocolo de atención a las víctimas LGTBI en las policías locales, así como en la Unidad de Policía Adscrita. Incluye los planes de formación con la transversalidad de acciones formativas en las que específicamente se recoja el tratamiento del derecho a la igualdad y a la no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares.

Gracias al amparo legislativo, cada vez se están registrando más denuncias, observándose un aumento del discurso de odio por diversidad sexogenérica y familiar. Por ello, en la formación de las personas que se dedican a velar y proteger a la ciudadanía debe fomentarse el conocimiento sobre cómo abordar los delitos de odio contra el colectivo LGTBI, aprendiendo a actuar en cada momento para hacer frente a este tipo de situaciones.

Los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad, principalmente las policías locales y autonómicas, son quienes se encuentran de frente con los incidentes de acoso, odio, discriminación, vulneración de derechos y violencia que son denunciados. Esta reciente variante de delitos pone de manifiesto la gran necesidad de formación específica y diferencial para el abordaje de los delitos y faltas, así como de adaptación de los servicios, como también reflejan los resultados de las encuestas realizadas.

Gráfico 52. Valoración sobre la sensibilización, formación y adaptación de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta a la población y entidades LGTBI en Andalucía.

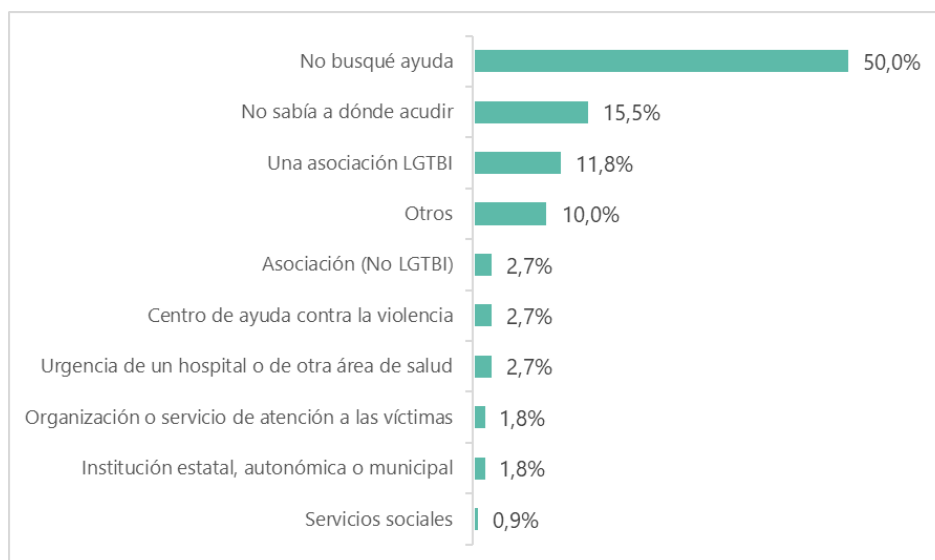
Para dar una atención policial más eficaz a este tipo de conductas infractoras, que despiertan una creciente sensibilidad social, y en el marco de responsabilidad compartida que establece el ordenamiento jurídico, la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía -actual Instituto de Emergencias y Seguridad Pública de Andalucía (IESPA), junto con la Plataforma Estatal por la Gestión Policial de la Diversidad, el Manual orientativo sobre la actuación de las Policías Locales de Andalucía ante los delitos de odio y otros incidentes discriminatorios, para garantizar una respuesta de calidad y estrictamente ajustada al ordenamiento jurídico (2017).

Por otro lado, el IESPA desarrolla la competencia estatutaria en materia de coordinación de las policías locales de Andalucía, a través, especialmente, de su formación. En el curso de Ingreso a los Cuerpos de la Policía Local de Andalucía, está implantada una asignatura denominada Diversidad, donde se explica al personal que integrará estos Cuerpos, cómo debe gestionarse la diversidad sexogenérica y familiar y cómo se detectan y persiguen los delitos de odio y discriminación. Igualmente se constata desde el trabajo de campo que se está teniendo en cuenta a las entidades LGTBI para participar en estas formaciones.

El reto para los próximos años es, completar esta formación básica con formación complementaria a integrantes de los Cuerpos de Policía Local en Andalucía y actualizar el manual orientativo para las policías locales andaluzas sobre atención a delitos de odio, con la finalidad de convertirlo en un protocolo de obligado cumplimiento y no algo "orientativo".

Otra herramienta sería la prestación de ayuda especializada de organizaciones, pero es un recurso poco usado, fundamentalmente porque las personas no sabían a las que acudir o porque se confiaron a su red cercana.

Gráfico 53. Búsqueda de ayuda en organizaciones



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta a la población LGTBI en Andalucía.

Derecho de Asilo

La Ley 12/2009, de 30 de octubre, reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria, configura el asilo, reconocido en el artículo 13.4 de la Constitución Española, como la protección dispensada por España a los nacionales no comunitarios o a los apátridas a quienes se reconozca la condición de Refugiado de acuerdo con esta Ley, con la Convención de Ginebra de 1951 y el Protocolo de Nueva York de 1967.

Por una parte, la condición de refugiado se reconoce a toda persona que, debido a fundados temores de ser perseguida por motivos de raza, religión, nacionalidad, opiniones políticas, pertenencia a determinado grupo social, de género u orientación sexual, se encuentra fuera del país de su nacionalidad y no puede o, a causa de dichos temores, no quiere acogerse a la protección de tal país, o al apátrida que, careciendo de nacionalidad y hallándose fuera del país donde antes tuviera su residencia habitual, por los mismos motivos no puede o, a causa de dichos temores, no quiere regresar a él.

El amparo concedido con la protección internacional (término que engloba tanto el derecho de asilo como la protección subsidiaria) consiste en la no devolución ni expulsión de las personas a quienes se les haya reconocido, así como en la adopción de las medidas contempladas en la normativa española, la de la Unión Europea y en los Convenios internacionales ratificados por España mientras subsistan las circunstancias en virtud de las cuales se les concede el derecho de asilo o de protección subsidiaria.

Para la concesión del derecho a la protección subsidiaria constituyen daños graves:

- La condena a pena de muerte o el riesgo de su ejecución material.
- La tortura y los tratos inhumanos o degradantes en el país de origen del solicitante.
- Las amenazas graves contra la vida o la integridad de las personas motivadas por una violencia indiscriminada en situaciones de conflicto internacional o interno.

En muchas partes del mundo, las personas experimentan violencia y persecución debido a su orientación sexual real o percibida o su identidad de género. Las personas que huyen de sus países de origen por esta causa deben, por lo tanto, siempre tener acceso a mecanismos de protección para recibir la protección internacional como refugiadas o ser consideradas como beneficiarias de otras formas de protección complementaria en los países de asilo. En muchos casos la violencia y los actos discriminatorios son tan graves que terminan forzando su desplazamiento a otros países como única opción para proteger sus derechos, en particular el derecho a formular y seguir su proyecto de vida de acuerdo a su identidad y orientación sin miedo.

Desafortunadamente, las personas LGBTI no siempre logran conseguir protección internacional bajo la figura del asilo u otras formas de protección internacional. Muchas veces los sistemas de asilo no garantizan la capacitación ni la imparcialidad de los funcionarios quienes operan bajo prejuicios de género, ni son sensibles a las particularidades y necesidades de la población LGBTI.

Según se ha recogido del trabajo de campo, el difícil acceso a la protección internacional (que puede prolongarse durante dos años) y suele terminar en un 90% de los casos denegados, lo sufren sobre todo las mujeres trans que llegan a España por estar perseguidas en sus países de origen.

4.3. Asociacionismo y participación

Analizar el papel e importancia del movimiento asociativo en la defensa, apoyo y representación de las personas LGBTI y sus familias, así como la atención de sus necesidades, a través de programas e intervenciones.

4.3.1. Movimiento asociativo LGBTI

El origen de la organización formal del movimiento asociativo LGBTI, como sistema organizado que se involucra en acciones de reivindicación y mejora, fue en 1977 con la primera expresión pública para reclamar los derechos y libertades como ciudadanas y ciudadanos de las personas LGBTI y sus familias.

El recorrido no se ha encontrado exento de dificultades por el peso del sistema cisheteronormativo, por lo que avanzar en la visibilidad, sensibilización y compromiso con los derechos LGBTI ha supuesto un duro trabajo.

El movimiento asociativo LGBTI está adscrito a la corriente igualitarista, que entiende que la diversidad sexogenérica y familiar se constituye como un aspecto importante para el desarrollo de las personas, pero que no la define por las posibles diferencias entre personas (heterosexuales, homosexuales, bisexuales, intersexuales, transexuales, etc.), en base a capacidades, forma de ser o gustos personales.

Una apuesta por transformar la sociedad, como síntoma de progreso y avance democrático, es fundamental en la igualdad y no discriminación y en la integración de las personas y familias LGTBI. Un trabajo que se ha realizado de manera conjunta con otros movimientos sociales, considerando la LGTBIfobia como un problema social y no como un mal propio de la orientación afectivo-sexual, identidad sexual y/o la expresión de esa identidad.

Según las personas expertas entrevistadas, el movimiento ha pasado por diferentes etapas, unas más activas y presentes que otras. En la actualidad, como consecuencia de posturas discriminantes y contrarias a los derechos humanos en la sociedad, hay una revitalización del movimiento LGTBI, unido y comprometido a no retroceder en los avances obtenidos.

En Andalucía, el movimiento LGTBI fue muy transformador, aunque no tuvo una gran repercusión estatal, tal y como señalan Juan Ramón Barbancho y Pablo Morterero, coautores del libro *“Lo personal es político. Historia del activismo homosexual en Andalucía”* (García, T., 2019). A pesar de ello, las entidades andaluzas han continuado con su labor por la lucha y reivindicación de los derechos de las personas y familias LGTBI, poniendo a Andalucía como una de las Comunidades más avanzadas y de inspiración, en materia legislativa con la aprobación de sus dos leyes sobre población LGTBI: Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía y Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía.

En este sentido, el artículo 11 de la Ley 8/2017, de 28 de diciembre, **crea el Consejo Andaluz LGTBI**, adscrito a la Consejería competente en materia LGTBI como órgano participativo y consultivo en materia de derechos y políticas públicas del colectivo LGTBI y contra la LGTBIfobia estableciendo sus funciones y los aspectos básicos de su funcionamiento, mediante el Decreto 9/2020, de 30 de enero. El Consejo se constituyó el 28 de diciembre de 2020, previa convocatoria pública para la elección de sus integrantes mediante la Orden de 7 de julio de 2020. Posteriormente se reunió el 15 de julio de 2021 y, tras un proceso de actualización de las vocalías del Pleno, motivado por el cambio de legislatura, el 27 de enero de 2023. En 2024, una vez transcurridos tres años desde el nombramiento de las vocalías del Pleno del Consejo en representación de las entidades LGTBI y otras entidades asociativas, se ha dictado la Orden de 25 de marzo de 2024, de convocatoria pública para la elección de las vocalías que en representación de las entidades LGTBI y otras entidades asociativas que integran el Consejo Andaluz LGTBI y para la Vicepresidencia segunda del Pleno de este Consejo. Consecuencia de este procedimiento es la Orden de 20 de junio de 2024, de la Consejera de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad, por la que se nombran las vocalías del pleno del Consejo Andaluz LGTBI.

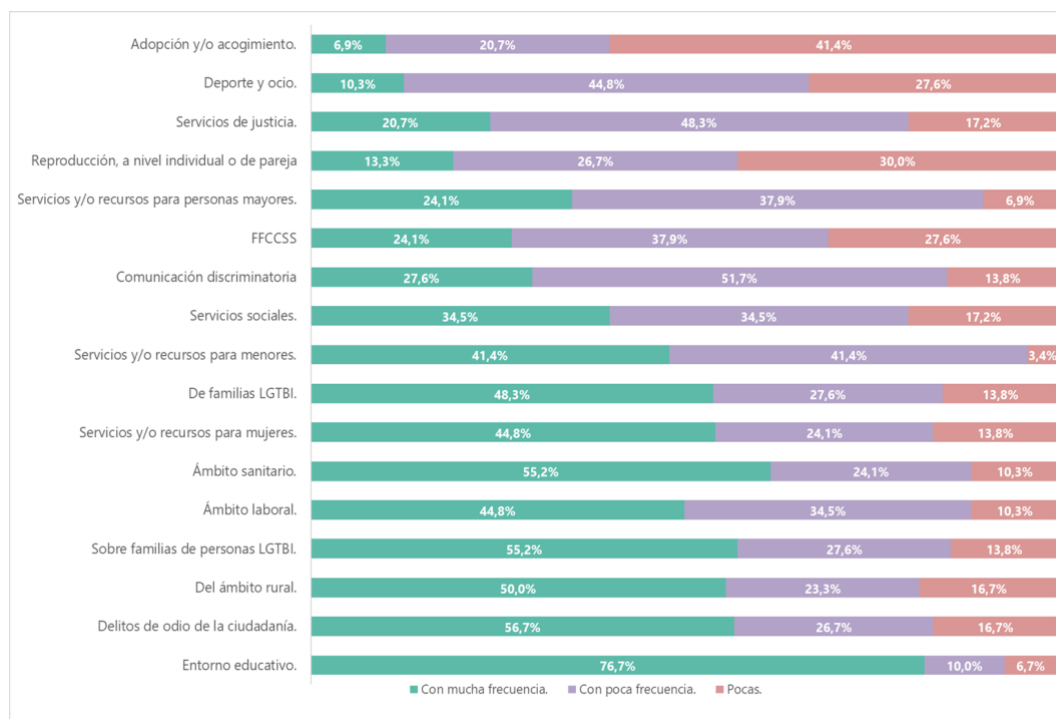
En el año 2021 se constituyó la Comisión Permanente de este Consejo, integrada por la persona titular de la Dirección General competente en materia LGTBI, que ostenta la Presidencia, diez vocalías en representación de las Consejerías de la Junta de Andalucía y diez vocalías en representación de las entidades LGTBI, elegidas tras una convocatoria pública y un proceso electivo. Esta Comisión Permanente se ha reunido el 30 de noviembre de 2021 y el 6 de abril de 2022. En esta última sesión se constituyeron 5 grupos de trabajo, que iniciaron ese mismo año su funcionamiento: Educación, Salud; Deporte; Empleo y Formación; Normativa y delitos de Odio.

El Consejo Andaluz LGTBI tiene como fines la promoción, consulta, asesoramiento, seguimiento, análisis y evaluación de las actividades realizadas por la Administración Andaluza y las entidades que las desarrollen, para garantizar la igualdad de trato, la garantía de derechos y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares, así como favorecer la incorporación de la perspectiva laboral en el ámbito de la regulación de los derechos que realice el Gobierno Andaluz en relación a las personas LGTBI.

En esa apuesta de transformación social, el movimiento LGTBI centra sus acciones en la lucha por la eliminación de la discriminación por motivo de diversidad sexogenérica y familiar en los diferentes ámbitos de la vida de las personas, fomentando y promoviendo actividades y acciones que les permitan alcanzar una igualdad real y efectiva, promoviendo la defensa de los derechos humanos en cualquier etapa de la vida, con especial atención a las familias diversas, las personas trans e intersexuales, y la educación de las y los jóvenes, así como la promoción de campañas de voluntariado y asociacionismo.

Tal y como se ha recogido en el trabajo de campo, las demandas que recogen las entidades sobre las actitudes y/o conductas discriminatorias por razón de la diversidad sexogenérica y/o familiar hacen referencia a todos los espacios en los que participa la persona, por ello, en el propio movimiento LGTBI existe una pluralidad de acciones y actividades dirigidas a cada uno de los ámbitos de manera específica y otras de manera transversal.

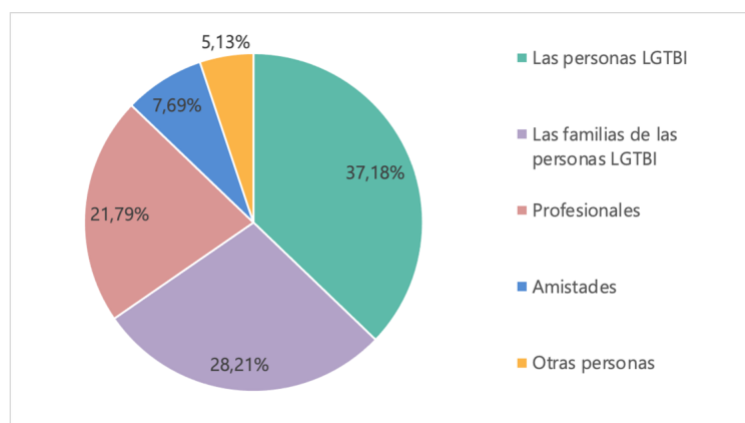
Gráfico 54. . Frecuencias de las demandas que llegan a las entidades LGTBI por tipo



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta a entidades LGTBI.

Estas demandas son realizadas principalmente por la propia persona LGTBI o por sus familias, pero también por profesionales de diferentes ámbitos, donde se pone de manifiesto la importancia de contar con el movimiento para cuestiones relacionadas con la diversidad sexogenérica, por un lado, así como la sensibilidad y voluntad de abordar la diversidad desde sus ámbitos de intervención, por otro.

Gráfico 55. Distribución de quien realiza las demandas a las entidades LGTBI



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta a entidades LGTBI.

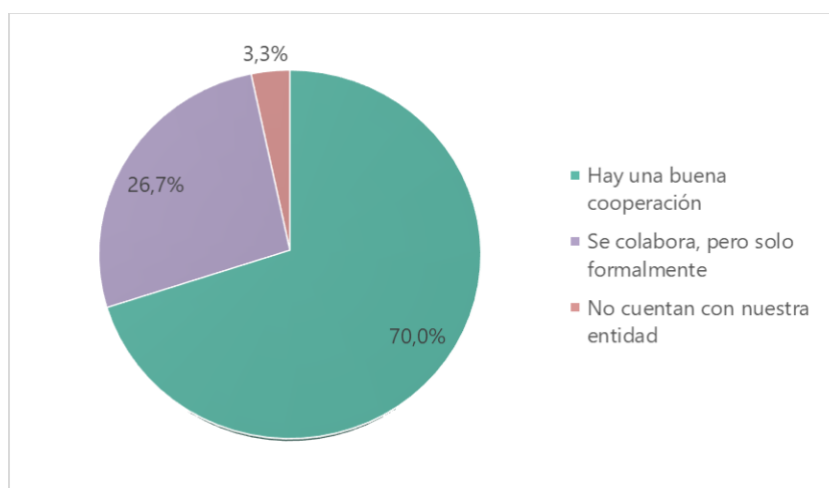
Estas demandas, que ya han sido enunciadas detalladamente en el análisis de los diferentes ámbitos, hacen referencia, en términos generales, a los siguientes aspectos:

- En el ámbito personal, a la falta de aceptación de la diversidad sexogenérica dentro del núcleo familiar, que a veces desencadena episodios violentos hacia las personas LGTBI y su entorno, así como a la falta de recursos para abordar este tipo de situaciones, y dificultades de acceso a recursos, servicios y/o prestaciones.

- Una falta generalizada de información y formación de las y los profesionales que intervienen en todos los ámbitos (educación, sanidad, cultura, deporte, judicial, etc.), que provoca situaciones de trato no igualitario, discriminación y vulneración de derechos.
- En el ámbito de salud, se destacan las dificultades de acceso a determinados servicios y pruebas sanitarias.
- Desde el ámbito educativo, se resalta la necesidad de incluir en el currículo la formación en diversidad sexogenérica y familiar y el problema del acoso escolar o “bullying” a personas LGTBI en centros de educación primaria y secundaria.
- Con respecto al empleo, la falta de adopción de medidas de discriminación positiva con las personas LGTBI que más dificultades tienen para el acceso a un puesto laboral, así como las situaciones de acoso laboral que se producen desde este entorno.
- En el ámbito social, se apunta la inadecuación de los diferentes servicios y recursos a la realidad de las personas LGTBI, provocando reticencias a utilizarlos, y el desconocimiento de su existencia por parte de las personas LGTBI.
- Desde los ámbitos del deporte, la cultura y los medios de comunicación, la principal demanda es sobre la invisibilización de la diversidad sexogenérica y familiar, así como la falta de referentes positivos. De manera específica apuntan las situaciones LGTBIfóbicas que se producen con mucha frecuencia en las actividades deportivas.
- Igualmente destaca las dificultades existentes en el entorno rural para el desarrollo de las personas LGTBI.

Para dar respuesta a estas demandas es imprescindible contar con la colaboración y cooperación de la Administración Pública, como garante para esa transformación y adopción del principio de no discriminación, aspecto que así destacan las entidades en la encuesta.

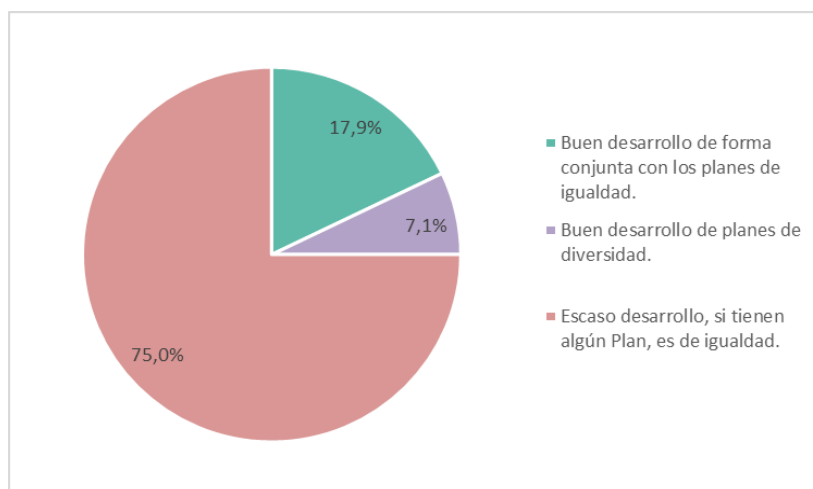
Gráfico 56. . Cooperación de la Administración con el Tercer Sector



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta a entidades LGTBI.

Un área de mejora que desde las entidades LGTBI se pone de manifiesto es la implementación de planes sobre diversidad sexogenérica y familiar, tanto en las entidades públicas como privadas, como instrumento de gestión de los recursos humanos y de los procesos y procedimientos de las organizaciones.

Gráfico 57. Desarrollo de Planes de Diversidad en las entidades públicas y privadas



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta a entidades LGTBI.

De la misma forma que los planes de igualdad han supuesto un avance en el logro de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, los planes de diversidad contribuirán a la transformación de la sociedad haciéndola más respetuosas y abiertas a la diversidad de las personas.

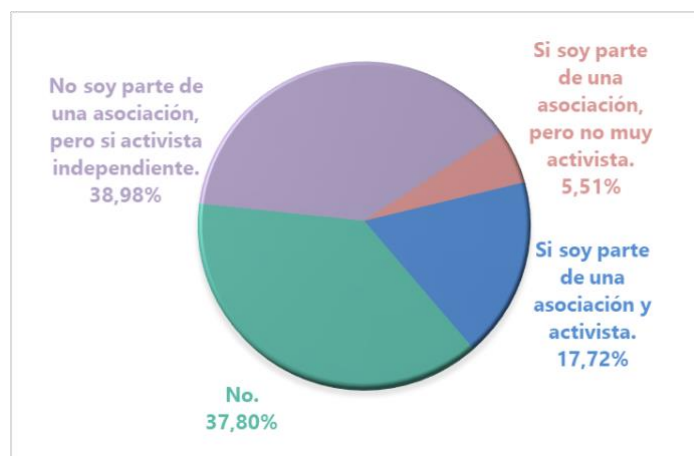
4.3.2. Activismo LGTBI

Hablar de activismo es hablar de un largo camino de lucha y reivindicación por los derechos de las personas LGTBI, a veces con nombre y apellidos y otras veces como colectivo. Este activismo se aprecia y se reconoce en la propia historia del movimiento LGTBI. Una historia sobre la importancia del reconocimiento de la diversidad sexogenérica y familiar para conseguir una sociedad verdaderamente democrática, bajo el principio de igualdad.

Este activismo se puede manifestar de diferentes formas o modos, desde la propia individualidad hasta la integración y participación en una entidad formal, desde el entorno más próximo hasta las exigencias a la propia administración. Si bien es cierto que, con independencia del modo o forma, la dedicación a alcanzar una meta, el activismo, se presenta como la mejor alternativa para obtener resultados.

Ello se pone de manifiesto en los resultados del trabajo de campo, donde más de la mitad de las personas encuestadas son activistas, algunas de manera independiente y otras ligadas a una entidad LGTBI.

Gráfico 58. Grado de activismo de las personas LGTBI



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta a la población LGTBI en Andalucía.

Para finalizar este apartado, se ha de resaltar la labor de los movimientos LGTBI y de las personas activistas LGTBI, tanto del pasado como del presente en la lucha por el respeto de los derechos humanos de las personas LGTBI y sus familiares. A través de su esfuerzo, empeño y labor, se han conseguido grandes avances y transformaciones en la sociedad, hoy más justa e igualitaria

4.4. Problemas, necesidades y retos

A continuación, se exponen los problemas detectados a los que se enfrenta el colectivo LGTBI, las familias y la sociedad, en este contexto, así como las necesidades que deben ser abordadas para garantizar los derechos del colectivo LGTBI y los retos a los que se enfrenta. Este análisis permite establecer una base sólida para el desarrollo de la estrategia.

En relación con los **problemas**, a continuación se identifican los principales problemas detectados:

- Continúa el **estigma en personas LGTBI**.
- Incremento de **delitos de odio** y situaciones discriminatorias hacia las personas y familias LGTBI.
- **Escaso impacto de la normativa** por no transversalizar en las administraciones públicas la diversidad sexogenérica.
- La tendencia a la **desprotección ante las ETS, ITS y VIH** está favoreciendo un repunte preocupante dentro del colectivo.

Con el análisis abordado se han identificado **necesidades** que deben ser abordadas mediante la estrategia. Estas necesidades representan áreas críticas en las que se requieren intervenciones específicas para mejorar la inclusión, seguridad y bienestar de las personas LGTBI y sus familias en Andalucía. Estas necesidades son:

- Desarrollo de las leyes LGTBI, en los distintos ámbitos y sectores de la administración pública.
- Transversalización de la diversidad sexogenérica en las administraciones públicas.
- Conocimiento y aplicación de las leyes LGTBI en todos los órganos directivos y áreas de actividad.
- Inclusión de la diversidad sexogenérica y familiar en los documentos oficiales para asegurar su reconocimiento y visibilización.
- Formación específica en diversidad sexogenérica y familiar para los y las profesionales de los servicios públicos.
- Aumento de la representatividad y la percepción positiva de la administración pública en relación con las cuestiones LGTBI.
- Sensibilización y respeto hacia las personas y familias LGTBI entre la ciudadanía andaluza.
- Mejora de la representación mediática de las personas LGTBI para reducir la discriminación.
- Abordaje de la hostilidad en entornos rurales y prevención del "sexilio" a zonas urbanas.
- Reconocimiento social y de los derechos de las familias homoparentales o diversas.
- Reducción del riesgo de discriminación para que las personas LGTBI puedan vivir abiertamente.
- Prevención del *bullying* escolar hacia la infancia y la juventud LGTBI.
- Creación de entornos más inclusivos y seguros para la libre expresión y participación de las personas LGTBI.
- Protección a los colectivos LGTBI más vulnerables a los actos de violencia.
- Mejora de la sensibilización para abordar la violencia doméstica intragénero.
- Garantía de protección y apoyo para quienes denuncian discriminación y abuso.
- Eliminación de la discriminación en los procesos de selección y mejora de los protocolos para los cambios de nombre en el entorno laboral para personas trans.
- Implementación de políticas de inserción laboral específicas para el colectivo LGTBI, especialmente para las personas trans.
- Reducción de los delitos de odio y la discriminación hacia las personas y familias LGTBI.
- Combate del estigma asociado a las personas LGTBI con VIH.
- Mejora de la protección y la educación sobre ETS, ITS y VIH dentro del colectivo LGTBI.

- Reducir los episodios de delito de odio relacionados con el colectivo LGTBI y sus familias.

A continuación, se especifican los **retos** que son desafíos específicos que deben ser abordados para lograr los objetivos propuestos por la estrategia. Identificar y comprender estos retos es crucial para que la estrategia responda a las necesidades del colectivo LGTBI y las familias:

- Seguridad y respeto: aumentar la sensación de seguridad y respeto hacia la diversidad sexogenérica y familiar de la población andaluza.
- Percepción social: mejorar la percepción social sobre mujeres y hombres trans, personas intersexuales, mujeres y hombres bisexuales, y personas no binarias.
- Convivencia diversa: favorecer la diversidad familiar con el apoyo y respeto por parte de la sociedad.
- Formación: incluir la formación específica y transversal en diversidad sexogenérica para el personal de la Administración de la Junta de Andalucía (Sanidad, Educación, Justicia, Servicios Sociales, Empleo, Comunicación etc.).
- Proseguir la elaboración, aplicación y difusión de protocolos: elaborar, difundir y favorecer el conocimiento y la aplicación, mediante formatos atractivos, de protocolos y herramientas desarrolladas para implementar los mandatos normativos que garanticen los derechos de las personas LGTBI y logren la igualdad real.
- Órgano directivo con competencias en materia de diversidad LGTBI: Apoyar y consolidar la existencia de un órgano directivo que tenga atribuidas competencias específicas para impulsar y coordinar las medidas para garantizar los derechos de igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familias y prevenir la LGTBIfobia.

4.4.1. Análisis causal

En este apartado se identifican y, visualizan las causas y efectos de los principales problemas que se abordan con la Estrategia que ya han sido identificados en el apartado 4.2 “Ámbitos de análisis”. Para comprender mejor esta relación de causalidad se desglosan los dos aspectos siguientes:

Principales causas:

- La falta de aceptación y comprensión por parte de la familia puede ser una barrera importante para que las personas LGTBI vivan libremente su orientación e identidad sexual.
- La interiorización de prejuicios y estereotipos sociales sobre la orientación e identidad sexual lleva a las personas LGTBI a ocultar su verdadera identidad para buscar aceptación.
- Las dificultades legales y administrativas, así como la falta de adaptación en numerosas ocasiones de los servicios relacionados con la reproducción, adopción y acogimiento a la diversidad de las familias LGTBI.
- La falta de sensibilidad y formación de parte del personal sanitario producen barreras de acceso y negación de tratamientos.
- La falta de sensibilización y formación en diversidad sexogenérica entre parte de los profesionales del ámbito social conduce a la presencia de prejuicios, ideas erróneas y estereotipos por parte de los profesionales que trabajan en estos ámbitos.
- Las personas LGTBI enfrentan discriminación directa en el proceso de búsqueda de empleo, así como en el desarrollo de su trabajo una vez contratadas.
- El deporte tradicionalmente ha sido un espacio caracterizado por una división binaria de género y una cultura heteronormativa que invisibiliza la diversidad sexual y de género.
- La LGTBIfobia está normalizada en muchos entornos deportivos, desde los niveles amateur hasta los profesionales.
- Históricamente, la cultura y el ocio han reflejado una visión sesgada y estereotipada de las personas LGTBI.
- Existe escasa sensibilidad y formación de parte de los profesionales de los medios de comunicación en materia LGTBI, que provoca la persistencia de estereotipos y prejuicios en la cobertura mediática.
- Los medios de comunicación suelen recurrir a estereotipos y representaciones exageradas al tratar temas relacionados con la diversidad sexual y de género.
- Una insuficiente sensibilización y formación de una parte de los jueces, fiscales y otros profesionales del sistema judicial en lo que respecta a la diversidad afectivo-sexual y de género.
- Ausencia de legislación específica en algunos aspectos clave: aún existen aspectos claves que no han sido debidamente regulados.
- Muchas víctimas desconfían de las instituciones, como la policía, y creen que no serán tomadas en serio si denuncian.

Principales efectos:

- Las personas LGTBI enfrentan un alto riesgo de ser víctimas de violencia física, agresiones verbales y amenazas, tanto en entornos públicos como privados, lo que les genera un ambiente de inseguridad y miedo.
- La discriminación y el rechazo social pueden tener un impacto negativo en la salud mental de las personas LGTBI, contribuyendo a niveles elevados de estrés, ansiedad, depresión, baja autoestima y otros problemas psicológicos que pueden requerir atención profesional.
- La falta de aceptación y comprensión en entornos familiares y sociales puede dificultar la integración de las personas LGTBI en la sociedad, generando sentimientos de exclusión y marginación, y afectando negativamente a sus relaciones interpersonales y a su calidad de vida en general.
- La falta de reconocimiento y acceso equitativo a la parentalidad puede llevar a la vulneración de derechos para las familias LGTBI, especialmente en términos de reconocimiento legal y administrativo de la parentalidad y acceso a servicios de reproducción, adopción y acogimiento.
- La desconfianza y el rechazo al sistema sanitario pueden generar desconfianza y rechazo en las personas LGTBI hacia el sistema sanitario.
- La falta de sensibilidad y formación de parte del personal sanitario puede derivar en la subestimación del riesgo de enfermedades e infecciones de transmisión sexual en parejas de mujeres cislesbianas y, en general, en la falta de atención a las necesidades específicas de salud de las personas LGTBI.
- La discriminación provoca daños psicoemocionales en las víctimas y sus familias. El acoso escolar basado en la orientación afectiva-sexual o la identidad de género puede generar sentimientos de aislamiento, inseguridad y soledad en los estudiantes afectados, así como dificultades en su desarrollo personal y académico.
- Debido al desconocimiento y los prejuicios presentes en parte de los servicios sociales, existen dificultades para acceder a los recursos y servicios disponibles.
- Las personas LGTBI enfrentan dificultades para acceder al empleo debido a la discriminación en los procesos de selección. Además, una vez contratadas, pueden experimentar situaciones de mobbing, despidos improcedentes y obstáculos para su promoción laboral debido a su orientación sexual, identidad de género o expresión de género.
- La exclusión para participar en actividades deportivas puede provocar sufrimiento psicológico, ansiedad, estrés y otros problemas de salud mental, así como la renuncia a la práctica deportiva por temor a la discriminación.
- Dificultad de acceso igualitario a la cultura y el disfrute del ocio para las personas LGTBI, generando un ambiente hostil y excluyente.
- La violencia que sufren en las redes sociales afecta negativamente a la salud mental y al bienestar de las personas LGTBI, así como a su participación en la esfera pública en línea.

- Perpetuación de una imagen distorsionada y negativa del colectivo LGTBI en medios de comunicación, dificultando su plena integración y aceptación.
- Se producen subregistros de casos de discriminación y violencia que provocan que muchas víctimas pueden no recibir la protección y el apoyo necesarios, perpetuando así la impunidad y la invisibilización de la LGTBIfobia en el sistema judicial.
- La falta de confianza en algunas instituciones y la normalización de la violencia llevan a un bajo índice de denuncias por parte de las víctimas.
- Las personas LGTBI que huyen de la violencia y la persecución en sus países de origen a menudo enfrentan dificultades para acceder a la protección internacional, poniendo en riesgo su seguridad y bienestar.

5. PROPUESTA METODOLÓGICA

La elaboración de la I Estrategia para la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía 2024-2028 está determinada por la normativa andaluza en materia de diversidad sexogenérica y familiar; la Ley de 2/2014, de 8 de julio, y la Ley 8/2017, de 28 de diciembre, en las que se fijan las diferentes acciones de la política autonómica en materia de diversidad sexogenérica y familiar.

En el marco de un escenario participativo y abierto, en el proceso de elaboración de la estrategia se ha tenido en cuenta la opinión, el conocimiento, la experiencia y las expectativas de agentes clave para establecer los objetivos y estrategias que mejor responden a los retos y demandas de todas las personas involucradas en la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familias de Andalucía.

La participación de la propia Administración, las entidades y las personas LGTBI, así como de agentes claves en calidad de personas expertas, han permitido incorporar las visiones desde un punto realista a la diagnosis, y establecer los ejes de la estrategia basados en las informaciones aportadas, ya que dada su importancia como instrumento que transversaliza la diversidad sexogenérica y familiar es imprescindible buscar el diálogo y contar con el apoyo de todos los agentes clave en su diseño, durante el periodo de vigencia, así como para las acciones de evaluación y mejora de esta.

Este modelo participativo refuerza el ejercicio de planificación al lograr los siguientes efectos:

- Dinamiza la sociedad que participa activamente en la toma de decisiones políticas, se responsabiliza de sus acciones y crea un entorno favorable al cambio, que es la clave del progreso.
- Introduce mayor racionalidad y coherencia en la toma de decisiones, al poner a disposición de las personas con responsabilidad política y de la ciudadanía información objetiva que mejora el diseño de los programas de intervención.
- Legitima la intervención ya que al implicar a agentes clave aumenta la transparencia y fortalece el capital social y desarrollo de la inteligencia social.

Por su parte, la transversalidad de la diversidad sexogenérica y familiar tiene como objetivo el avance hacia la igualdad real y efectiva en un marco conceptual, metodología de interpretación e instrumento crítico de análisis que orienta las decisiones, amplía y cambia la mirada, y permite reconstruir conceptos, analizar actitudes para identificar los prejuicios y situaciones de discriminación y vulneración, para encarar, luego, mediante el diálogo, su revisión y modificación.

La perspectiva sexogenérica y familiar supone emplear un modelo teórico que visibiliza las relaciones entre componentes de la sociedad, mostrando la situación y posición de cada cual en todos los ámbitos y esferas de la vida. Es un marco explicativo de la realidad que muestra los factores de discriminación y vulneración que afectan la vida de las personas LGTBI y sus familias, por lo que se parte de las siguientes premisas para poder aplicar la perspectiva de diversidad sexogenérica y familiar:

- Tomar conciencia del punto desde donde se mira. Analizar la realidad de tal modo que se pueda ver la situación y posición de las personas LGTBI y sus familias.
- Tener en cuenta que la vida de personas LGTBI y sus familias está limitada por el establecimiento de roles estereotipados y de poder establecidos por un sistema dominante, cisheteronormativo.
- Reconocer la desigualdad, la discriminación y la vulneración histórica de las personas LGTBI y sus familias.
- Hacer visibles aportaciones y realidades de las personas LGTBI y sus familias.

Siguiendo este planteamiento en el diseño de la propuesta estratégica se han tenido en cuenta las siguientes premisas:

- Trabajar con un enfoque basado en derechos que convierta en indiscutible la obligación de respetar las diferentes formas de sentir y vivir con libertad la diversidad sexogenérica y familiar de todas y cada una de las personas que viven en la sociedad.
- La visibilización, que debe ir acompañada de un esfuerzo pedagógico permanente en cada una de las acciones de esta estrategia para dotar a la sociedad de las herramientas necesarias para entender todas y cada una de las orientaciones afectiva-sexuales, identidades sexuales y/o sus expresiones.
- Impulsar la cooperación, el encuentro, el debate, el diálogo, la explicación mutua y el entendimiento, como principios básicos de la estrategia.
- Respeto a todas y cada una de las expresiones de la diversidad sexogenérica y modelos de familia que se manifiestan en la sociedad, prestando especial atención a aquellas que permanecen invisibles y vulnerables al margen del modelo cisheteronormativo establecido.

Trabajar con un planteamiento transversal que permita tener en cuenta la suma de factores que dificultan la diversidad sexogenérica y familiar de manera plena, esto es, mantener un enfoque interseccional que integre las dificultades añadidas que presentan determinadas minorías dentro del colectivo LGTBI.

5.1. Principales retos y Alcance

5.1.1. Principios Rectores

Son los que inspiran y orientan la estrategia a desarrollar, y que no deben modificarse con el paso del tiempo, ni con el logro de objetivos, pues son la razón de ser de la intervención pública.

Estos principios parten de la definición de los grandes retos a los que la estrategia pretende dar respuesta, en sintonía con otras políticas públicas y otros planes de intervención a escala regional, internacional, estatal o local:

- **Igualdad:** Se persigue la incorporación plena de las personas LGTBI y sus familias, en igualdad de oportunidades y condiciones que el resto de las personas para lograr el desarrollo y el crecimiento económico y la modernización social, evitando la discriminación por motivo de diversidad sexogenérica y familiar, garantizando el pleno respeto estipulado por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en el Objetivo Desarrollo Sostenible (ODS) 10 de Reducción de las Desigualdades.
- **Derechos humanos.** El Enfoque Basado en los Derechos Humanos (EBDH), desarrollado por Naciones Unidas, que tiene como marco conceptual el respeto, la protección y la garantía de derechos humanos, y que parte de la universalidad, indivisibilidad e interdependencia de todos los derechos. Este enfoque también se alinea perfectamente con el lema central de la Agenda 2030 de “no dejar a nadie atrás”.
- **Autodeterminación.** Reconocimiento de la personalidad y de la opción de construir una autodefinición con respecto al cuerpo, sexo, género y la orientación afectivo-sexual.
- **Prevención y tolerancia cero a la discriminación y a todas las formas de violencia.** Protección eficaz de toda persona frente a cualquier actuación o decisión que pueda suponer un trato desfavorable, y protección efectiva en aquellos supuestos en que sean víctimas de discriminación y delitos de odio, o sufran trato discriminatorio, vejatorio o degradante por diversidad sexogenérica.
- **Privacidad.** Derecho de las personas LGTBI de vivir su vida privada sin miedo a repercusiones y sin injerencias arbitrarias o ilegales, incluyendo el derecho a optar por revelar o no su propia orientación afectivo-sexual e identidad sexual.
- **No neutralidad de las intervenciones de la Administración** respecto a las desigualdades de las personas LGTBI y sus familias. Supone tomar conciencia de que tanto las políticas como los procedimientos administrativos tienen efectos positivos o negativos en la igualdad.
- **Visibilidad de las personas LGTBI y sus familias.** Valorar y fortalecer las formas de hacer, de tomar decisiones y relacionarse de las personas LGTBI y sus familias, mostrando nuevos referentes a la sociedad en una doble vertiente: la capacidad de las personas LGTBI para acceder a los puestos de decisión y la apreciación de la contribución de las personas LGTBI y sus familias.

- **Participación.** Los procesos de diseño, ejecución y evaluación han de implicar a todos los y las agentes que se identifiquen como relevantes, lo que incluye necesariamente a los organismos que gestionan las políticas, servicios y recursos.
- **Cooperación.** Para lograr que el enfoque de diversidad sexogenérica sea un principio horizontal de la intervención pública. Supone que todos los servicios y/o centros que integran la Junta de Andalucía se comprometan en la implementación de la estrategia para la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familias en Andalucía, en coordinación también con las entidades LGTBI.

5.1.2. Alcance

La I Estrategia para la Igualdad de Trato y no Discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía 2024-2028 se aborda desde una óptica operativa de respeto de los derechos humanos y de intervención integral y transversal que favorezca el cambio social a todos los niveles en aras de fomentar la plena igualdad, reducir las desigualdades y las situaciones de discriminación, así como visibilizar la diversidad sexogenérica y familiar para alcanzar una sociedad más justa, más sensible e integradora.

Por ello, la población objetivo no se centra exclusivamente en el colectivo LGTBI, sino en la ciudadanía en general, la administración pública, entidades privadas y movimiento asociativo LGTBI, en particular.

El alcance temporal de esta estrategia comprenderá los años: 2024-2028, tiempo necesario para la implementación de acciones, seguimiento y evaluación.

5.2. Estructura de la Estrategia

La I Estrategia para la Igualdad de Trato y no Discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía 2024-2028 se articula conforme a un esquema lógico de planificación en los siguientes elementos: objetivo general, objetivos específicos, líneas estratégicas, y acciones.

Aunque se vinculan de forma directa las acciones a las líneas, y a los objetivos específicos, la realidad es compleja y circular, por lo que su ejecución tendrá un efecto complementario y sinérgico entre acciones, que multiplicará sus efectos.

Por otro lado, la estrategia parte de la estructura y funcionamiento actual de la administración autónoma, abarcando las políticas, normativa, planes, programas y actuaciones que se están llevando a cabo en materia de diversidad sexogenérica y familiar, libertades y protección de los derechos humanos.

No obstante, para la implantación de las actuaciones previstas en esta estrategia es preciso un impulso institucional para velar por la transversalización de la diversidad sexogenérica y familiar en todos los ámbitos, formando y capacitando al personal de la administración, mejorando los instrumentos de las políticas, instando a la promoción de una comunicación inclusiva, la promoción de la sensibilización, visibilización y difusión social, el fomento del asociacionismo LGTBI y el impulso de la participación del colectivo en la acciones públicas.

Los fines últimos de la estrategia, conforme al Acuerdo de 2 de marzo de 2021, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba la formulación de la I Estrategia para la Igualdad de Trato y No Discriminación de las Personas LGTBI y sus Familiares en Andalucía, son los siguientes:

- Lograr la igualdad de trato, la inclusión y el respeto de las personas LGTBI y sus familiares.
- Eliminar la discriminación por razón de orientación e identidad sexual y de género.
- Desarrollar en Andalucía una cultura de respeto a la diversidad en materia de identidad y expresión de género.

5.2.1. Objetivos

Las finalidades descritas se concretan en los siguientes objetivos:

Objetivo General

Contribuir a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI y sus familias en Andalucía erradicando las situaciones de trato no igualitario, discriminación y vulneración de derechos en todas las esferas de la vida pública y privada y mejorando con ello su bienestar psicológico y social, así como su calidad de vida.

Objetivos Específicos

OE1. Contribuir en el avance de los Derechos Humanos de las personas LGTBI y sus familias, incidiendo en el trabajo conjunto y coordinado de administraciones públicas, tercer sector y ciudadanía.

OE2. Promover la transversalización de la perspectiva de diversidad sexogenérica y familiar en los servicios y políticas públicas, así como en la comunicación institucional

OE3. Impulsar la información, formación y sensibilización en diversidad sexogenérica y familiar de las y los profesionales de la administración pública andaluza, especialmente de los que trabajan directamente con las personas LGTBI y sus familias (Justicia, Salud, Empleo, Educación, Servicios Sociales, entre otros), de las organizaciones privadas, del tercer sector, del tejido empresarial andaluz y la ciudadanía en general.

OE4. Fomentar y reconocer la importancia del tejido asociativo LGTBI en la introducción de la perspectiva de la diversidad sexogenérica y familiar en todos los sectores, públicos y privados.

OE5. Avanzar en la protección y el respeto a mujeres del colectivo LTB y al colectivo LGTBI especialmente vulnerable como las personas migrantes, las personas mayores, las personas con discapacidad, las personas en riesgo de exclusión, y las personas sin hogar, entre otras; y en la infancia y adolescencia.

5.2.2. Articulación: Líneas y Acciones

La estrategia se articula a dos niveles de intervención: líneas estratégicas (15) y acciones (38). Todas las acciones serán promovidas y coordinadas por el órgano directivo con competencias en materia de diversidad, aunque puedan involucrar a otras Consejerías y/o agentes clave.

Se ha diseñado una ficha para cada línea estratégica en la que se incluye la población objetivo y las acciones previstas, junto con los indicadores de ejecución y resultados que serán necesarios cumplimentar para el seguimiento y evaluación. Estos indicadores se obtendrán a partir de información recogida en las bases de datos o semejantes por los organismos que implementen las acciones y un trabajo de campo desarrollado para las evaluaciones. Igualmente se ha dejado la posible temporalización de las acciones para facilitar la elaboración de los planes anuales de implementación de la estrategia.

Objetivos específicos	Líneas Estratégicas
Contribuir en el avance de los Derechos Humanos de las personas LGTBI y sus familias, incidiendo en el trabajo conjunto y coordinado de administraciones públicas, tercer sector y ciudadanía.	LE.1.1. Incidir en las nuevas realidades de las personas LGTBI y sus familias, como mecanismo integrador y de no discriminación.
	LE.1.2. Establecer acuerdos de colaboración entre diferentes administraciones locales para contribuir a la eliminación de las situaciones de discriminación y vulneración de los derechos de las personas LGTBI y sus familias, bajo los mandatos normativos de la legislación andaluza vigente.
	LE.1.3. Promover, impulsar y difundir los diferentes medios y mecanismos existentes para la protección frente a cualquier situación de trato no igualitario, discriminatorio, de violencia, de delito de odio y vulneración de los derechos de las personas LGTBI y sus familias, incluyendo las acciones de responsabilidad correspondiente y el restablecimiento de la persona perjudicada en el pleno ejercicio de sus derechos.
Promover la transversalización de la perspectiva de diversidad sexogenérica y familiar en los servicios y políticas públicas, así como en la comunicación institucional.	LE.2.1. Favorecer la introducción de la perspectiva de la diversidad sexogenérica y familiar en los diferentes órganos directivos de la Junta de Andalucía.
	LE.2.2. Promocionar y garantizar la inclusión de la perspectiva de la diversidad sexogenérica y familiar en estadísticas y análisis oficiales realizados por los órganos directivos de la Junta de Andalucía.
	LE.2.3. Impulsar la introducción de una imagen y lenguaje respetuoso con la diversidad sexogenérica y familiar.
Impulsar la información, formación y sensibilización en diversidad sexogenérica de las y los profesionales de la administración pública andaluza, especialmente de los que trabajan directamente con las personas LGTBI y sus familias (Justicia, Salud, Empleo, Educación, Servicios Sociales, entre otros), de las organizaciones privadas, del tercer sector, del tejido empresarial andaluz y la ciudadanía en general.	LE.3.1. Promover la formación sobre diversidad sexogenérica de las y los profesionales de la administración pública y entidades adscritas.
	LE.3.2. Promover la formación y el conocimiento, de modo especial en materia de derechos y normativa aplicable, sobre diversidad sexogenérica a profesionales que trabajan en recursos y servicios que inciden directamente en las personas LGTBI y sus familias, así como a la ciudadanía.
	LE.3.3. Difundir y sensibilizar a la sociedad andaluza en los valores de igualdad, de respeto y de justicia hacia la diversidad sexogenérica y familiar.
	LE.3.4. Establecer programas de formación, sensibilización y asesoramiento dirigido a las empresas en materia LGTBI, con especial atención a las personas trans y para consultar dudas que tengan en materia de empleo del colectivo.
Fomentar y reconocer la importancia del tejido asociativo LGTBI en la introducción de la perspectiva de la diversidad sexogenérica y familiar en todos los sectores, públicos y privados.	LE.4.1. Promocionar el tejido asociativo LGTBI, así como de las diferentes acciones que desarrollan en el territorio andaluz.
	LE.4.2. Impulsar los fines y funciones del Consejo Andaluz LGTBI como órgano participativo y consultivo en materia de derechos y políticas públicas de las personas LGTBI y sus familias.
	LE.5.1. Desarrollar acciones diferenciales y específicas para personas LGTBI especialmente vulnerables como las personas migrantes, las personas mayores, las personas con discapacidad, las personas en riesgo de exclusión, y las personas sin hogar, entre otras.

Objetivos específicos	Líneas Estratégicas
Avanzar en la protección y el respeto a mujeres del colectivo LTB y al colectivo LGTBI especialmente vulnerable como las personas migrantes, las personas mayores, las personas con discapacidad, las personas en riesgo de exclusión, y las personas sin hogar, entre otras; y en la infancia y adolescencia.	LE.5.2. Desarrollar acciones diferenciales y específicas de protección en la edad infantil y adolescente. LE 5.3. Desarrollar acciones diferenciales y específicas de protección a mujeres del colectivo LTB.

OE1. Contribuir en el avance de los Derechos Humanos de las personas LGTBI y sus familias

Implementar un modelo basado en la igualdad real entre las personas implica, en primer lugar, reducir las desigualdades existentes que causan vulnerabilidad, discriminación, violencia y un riesgo contra los derechos humanos por razón de orientación afectiva-sexual, y/o identidad sexual y/o expresión de esa identidad, así como familiar. En segundo lugar, supone la ejecución de acciones que favorezcan la visibilidad de las personas y familias LGTBI, en aras de contribuir a la normalización social.

Línea estratégica	LE.1.1. Incidir en las nuevas realidades de las personas LGTBI y sus familias, como mecanismo integrador y de no discriminación.						
Objetivo Específico	Contribuir en el avance de los Derechos Humanos de las personas LGTBI y sus familias, incidiendo en el trabajo conjunto y coordinado de administraciones, tercer sector y ciudadanía.						
Responsable coordinación	Órgano Directivo con competencias en materia de Diversidad	Responsable de ejecución	Comisión de gestión y seguimiento				
Grupo objetivo	Órganos directivos de la Junta de Andalucía.						
Descripción:							
Un elemento determinante de la igualdad efectiva de las personas LGTBI y sus familias es el impulso que la Administración pública puede dar al adaptar sus procesos y procedimientos y abordar los desarrollos normativos necesarios para recoger adecuadamente la diversidad sexogenérica y familiar.							
Acciones							
			2024	2025	2026	2027	2028
1.1.1. Impulsar el desarrollo de los contenidos de la normativa vigente en materia LGTBI y sus familias que se encuentran sin desarrollar.							
Indicadores de seguimiento:							
Ejecución	■ Nº de acciones de sensibilización/ información a los órganos directivos		Nº				
Resultado	■ Nuevos desarrollos normativos		Nº				
			2024	2025	2026	2027	2028
1.1.2. Promover la inclusión de la perspectiva de la diversidad sexogenérica y familiar en las ofertas de contratación pública.							

Indicadores de seguimiento:		
Ejecución	Desarrollo de cláusulas	Sí/No
Resultado	Contratación pública con criterios de diversidad sexogenérica y familiar	Nº

Línea estratégica		LE.1.2. Establecer acuerdos de colaboración entre diferentes administraciones locales para contribuir a la eliminación de las situaciones de discriminación y vulneración de los derechos de las personas LGTBI y sus familias, bajo los mandatos normativos de la legislación andaluza vigente.				
Objetivo Específico		Contribuir en el avance de los Derechos Humanos de las personas LGTBI y sus familias, incidiendo en el trabajo conjunto y coordinado de administraciones públicas, tercer sector y ciudadanía				
Responsable coordinación		Órgano Directivo con competencias en materia de Diversidad	Responsable de ejecución	Comisión de gestión y seguimiento		
Grupo objetivo		Otras administraciones públicas locales y agentes clave de prestación de servicios.				
Descripción:						
Los avances que se produzcan en la administración pública autonómica deben calar a nivel local, ya que es el nivel de gobierno más próximo a la ciudadanía y, además, en los ámbitos rurales es donde se identifican aún más problemas para el logro de la igualdad efectiva. Esto es especialmente importante para los ámbitos de justicia, Cuerpos y Fuerzas de Seguridad y servicio de emergencias sanitaria y social.						
Acciones						
			2024	2025	2026	2027
1.2.1. Suscribir acuerdos de colaboración con las administraciones locales para impulsar el desarrollo de acciones de sensibilización y visibilización de la realidad del colectivo LGTBI entre profesionales de las entidades locales y la ciudadanía, con atención especial a los entornos rurales, así como la articulación de mecanismos y acciones de defensa ante situaciones de discriminación y vulneración de derechos, basados en la normativa andaluza de referencia.						
Indicadores de seguimiento:						
Ejecución	■	Nº de acuerdos suscritos con entidades locales	Nº			
Resultado	■	Percepción avance en igualdad en el ámbito local.	(valoración cualitativa)			
	■	Número de denuncias o quejas en el ámbito local.				
			2024	2025	2026	2027
1.2.2. Promover acuerdos en los ámbitos del deporte, ocio y cultura, mediante el establecimiento de acciones que contribuyan a visibilizar la diversidad sexogenérica y actuar ante situaciones de discriminación, violencia y vulneración de derechos.						
Indicadores de seguimiento:						
Ejecución	■	Nº de acuerdos suscritos con entidades deportivas de ocio y cultura	Nº			
Resultado	■	Atención y trato de los recursos de ocio, deporte y cultura	(valoración cualitativa)			
			2024	2025	2026	2027
1.2.3. Diseñar protocolos de actuación con los ámbitos de Justicia, de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad y servicio de emergencias sanitaria y servicios sociales, ante situaciones de discriminación, violencia y vulneración de derechos.						
			2024	2025	2026	2027

Indicadores de seguimiento:						
Ejecución	Protocolo de actuación diseñado	Sí/No				
Resultado	- Atención y trato de los recursos judiciales, Cuerpos y Fuerzas de Seguridad y servicio de emergencias sanitaria y social. % de aplicación del protocolo de actuación.	(valoración cualitativa)				
Línea estratégica	LE.1.3. Promover, impulsar y difundir los diferentes medios y mecanismos existentes para la protección frente a cualquier situación de trato no igualitario, discriminatorio, de violencia, de delito de odio y vulneración de derechos a las personas LGTBI y sus familias.					
Objetivo Específico	Contribuir en el avance de los Derechos Humanos de las personas LGTBI y sus familias, incidiendo en el trabajo conjunto y coordinado de administraciones públicas, tercer sector y ciudadanía					
Responsable coordinación	Órgano Directivo con competencias en materia de Diversidad	Responsable de ejecución	Comisión de gestión y seguimiento			
Grupo objetivo	Toda la población.					
Descripción:						
La falta de datos y estadísticas sobre las situaciones de discriminación, vulneración y la violencia por diversidad sexogenérica y familiar, no sólo limita el abordaje, sino que favorece la invisibilización de la LGTBIfobia. Además, hay que subrayar la tendencia de muchas víctimas a no denunciar este tipo de hechos por diversos motivos: como el miedo a la estigmatización, la falta de apoyo familiar o del entorno, la elevada frecuencia de los actos discriminatorios y la consecuente normalización de estos, la complejidad de los procedimientos de denuncia o la falta de confianza de algunas personas hacia los cuerpos policiales.						
Acciones						
		2024	2025	2026	2027	2028
1.3.1. Diseñar y aplicar una guía de información y formación sobre cómo actuar y dónde acudir para denunciar la vivencia de una situación de trato no igualitario, discriminatorio, de violencia, de delitos de odio y/o vulneración de derechos.						
Indicadores de seguimiento:						
Ejecución	Nº de acciones de información y formación	Nº				
	Población alcanzada (por grupos de interés)	Nº				
Resultado	Nº de denuncias por situación de trato no igualitario, discriminatorio, de violencia, de delitos de odio y/o vulneración de derechos	Nº				
1.3.2. Difundir a través de un curso de formación dirigido al personal de la Administración de la Junta de Andalucía, los procedimientos para perseguir los delitos de odio e infracciones en materia de diversidad de igualdad de trato y no discriminación.						
Ejecución	Nº de acciones formativas al personal de la Administración Pública de la Junta de Andalucía	Nº				
Resultado	Porcentaje de personal capacitado en procedimientos de persecución de delitos de odio y discriminación.	%				

OE2. Promover la transversalización de la perspectiva de diversidad sexogenérica y familiar en los servicios y políticas públicas, así como en la comunicación institucional.

El avance en la incorporación de la diversidad sexogenérica y familiar en las políticas, normas, planes, programas, etc. de la Junta de Andalucía, supone una administración inclusiva que recoja y dé respuesta a las necesidades e intereses de la diversidad ciudadana. Para ello, se requiere el impulso institucional de transformación de las prácticas y de la cultura de la propia administración para incorporar la diversidad sexogenérica y familiar en todas las políticas públicas y en la práctica profesional, a la vez que mejorar la comunicación institucional y de los medios, como vía de creación de conciencia y percepción ciudadana.

Línea estratégica	LE.2.1. Favorecer la introducción de la perspectiva de la diversidad sexogenérica y familiar en los diferentes órganos directivos de la Junta de Andalucía.						
Objetivo Específico	Promover la transversalización del enfoque de diversidad sexogenérica y familiar en los servicios y políticas públicas, así como en la comunicación institucional.						
Responsable coordinación	Órgano Directivo con competencias en materia de Diversidad	Responsable de ejecución	Comisión de gestión y seguimiento				
Grupo objetivo	Empleados y empleadas públicos de la Junta de Andalucía.						
Descripción:							
La transversalidad e interseccionalidad, como herramientas que reconocen y actúan contra las desigualdades sistémicas, supone un reconocimiento, visibilidad y normalización de la pluralidad y diversidad social, por lo que se deben incorporar conforme al mandato normativo.							
Acciones							
			2024	2025	2026	2027	2028
2.1.1. Mantener un espacio web con la normativa, materiales, guías, así como otros recursos elaborados y/o existentes, sobre diversidad sexogenérica y familiar.							
Indicadores							
Ejecución	■ Espacio web en funcionamiento		Sí/No				
Resultado	■ Utilidad información en la web		(valoración cualitativa)				
			2024	2025	2026	2027	2028
2.1.2. Designar una figura de referencia en diversidad sexogenérica en las unidades de igualdad de las Consejerías o en otras unidades específicas de las mismas.							
Indicadores							
Ejecución	■ Nº de figuras de referencia nombradas (por Consejería)		Nº				
Resultado	■ Consultas realizadas		Nº				
			2024	2025	2026	2027	2028
2.1.3. Elaborar una instrucción que facilite incorporar el enfoque de diversidad sexogenérica y familiar en la planificación y desarrollo de la normativa.							
Indicadores							
Ejecución	■ Instrucción elaborada		Sí/No				
Resultado	■ Normas/programas que incorporan la diversidad sexogenérica y familiar		Nº				
			2024	2025	2026	2027	2028

2.1.4. Elaborar instrucciones para la introducción y/o elaboración de los planes de igualdad de los diferentes centros y entidades introduciendo la perspectiva de la diversidad sexogenérica y familiar: "Planes de Igualdad y de Diversidad".						
Indicadores						
Ejecución	■ Instrucción elaborada		Sí/No			
Resultado	■ Nº de planes de Igualdad y de Diversidad		Nº			

Línea estratégica		LE.2.2. Promocionar y garantizar la inclusión de la perspectiva de la diversidad sexogenérica y familiar en estadísticas y análisis oficiales realizados por los órganos directivos de la Junta de Andalucía.					
Objetivo Específico		Promover la transversalización del enfoque de diversidad sexogenérica y familiar en los servicios y políticas públicas, así como en la comunicación institucional.					
Responsable coordinación		Órgano Directivo con competencias en materia de Diversidad	Responsable de ejecución	Comisión de gestión y seguimiento			
Grupo objetivo		Órganos directivos con competencias en la realización de estadísticas y encuestas.					
Descripción:							
Para favorecer transversalización del enfoque de diversidad sexogenérica y familiar es necesario la creación y difusión de información oficial que sea de calidad sobre la que construir series y hacer estudios y análisis rigurosos que apoyen la toma de decisiones.							
Acciones							
			2024	2025	2026	2027	2028
2.2.1. Incorporar variables de diversidad sexogenérica y familiar en las estadísticas, estudios y encuestas que se lleven a cabo desde la Administración de la Junta de Andalucía, a través de la adaptación de los distintos sistemas de registro a la realidad del colectivo LGTBI.							
Indicadores de seguimiento:							
Ejecución	■ Nº de estadísticas creadas/modificadas con variables de diversidad sexogenérica y familiar		Nº				
	■ Nº de encuestas que incorporan variables de diversidad sexogenérica y familiar		Nº				
Resultado	■ Conocimiento de la realidad LGTBI		(valoración cualitativa)				
			2024	2025	2026	2027	2028
2.2.2. Difundir los resultados de encuestas, estudios e investigaciones sobre diversidad sexogenérica y familiar en Andalucía.							
Indicadores de seguimiento:							
Ejecución	■ Nº de actuaciones de difusión de encuestas y estudios		Nº				
	■ Población alcanzada (por grupos de interés)		Nº				
Resultado	■ Conocimiento de la realidad LGTBI		(valoración cualitativa)				

Línea estratégica		LE.2.3. Impulsar la introducción de una imagen y lenguaje respetuoso con la diversidad sexogenérica y familiar		
Objetivo Específico		Promover la transversalización del enfoque de diversidad sexogenérica y familiar en los servicios y políticas públicas, así como en la comunicación institucional.		
Responsable coordinación		Órgano Directivo con competencias en materia de Diversidad	Responsable de ejecución	Comisión de gestión y seguimiento

Grupo objetivo		Área de comunicación institucional de la Junta de Andalucía y medios de comunicación públicos y privados.				
Descripción:						
La administración autónoma debe comprometerse con el impulso de una comunicación integradora que reconozca y dé visibilidad a la multiplicidad de expresiones del colectivo LGTBI y sus familias, atendiendo a los diferentes grupos que lo componen y su diversidad con respecto a aspectos como la edad, el origen, la etnia o la diversidad funcional. Como el lenguaje condiciona -si no determina- el pensamiento (individual y colectivo), es crucial la intervención para conseguir una comunicación que promueva la convivencia y el respeto social.						
Acciones						
		2024	2025	2026	2027	2028
2.3.1. Asesorar para la inclusión de información relacionada con las personas LGTBI en campañas institucionales en los medios de comunicación.						
Indicadores						
Ejecución	■ N° de acciones de asesoramiento	N°				
Resultado	■ N° de campañas que integran información sobre colectivo LGTBI	N°				
		2024	2025	2026	2027	2028
2.3.2. Crear y difundir una guía de estilo sobre cómo realizar una comunicación inclusiva de la diversidad sexogenérica y familiar.						
Indicadores						
Ejecución	■ Guía de estilo creada	Sí/No				
	■ N° de acciones de difusión de la guía	N°				
Resultado	■ Percepción sobre la imagen proyectada sobre personas LGTBI	(valoración cualitativa)				
		2024	2025	2026	2027	2028
2.3.3. Impulsar la adaptación de los documentos oficiales a la diversidad sexogenérica y familiar, ajustándose a la realidad.						
Indicadores						
Ejecución	■ N° de acciones de sensibilización con responsables	N°				
	■ Población beneficiara (por área)	N°				
Resultado	■ Documentos oficiales adaptados (por áreas)	N°				

OE3. Impulsar la información, formación y sensibilización en diversidad sexogenérica y familiar de las y los profesionales de la administración públicas andaluza, especialmente de los que trabajan directamente con las personas LGTBI y sus familias (Justicia, Salud, Empleo, Educación, Servicios Sociales, entre otros), de las organizaciones privadas, del tercer sector, del tejido empresarial andaluz y de la ciudadanía en general.

Andalucía debe erigirse como una región abierta, respetuosa y orgullosa de sus ciudadanas y ciudadanos en su más amplia diversidad, pero las barreras para avanzar en este camino son aún los prejuicios y estigmas sobre las personas LGTBI y sus familias.

En este sentido, es preciso mejorar la formación, información y sensibilidad en diversidad sexogenérica y familiar de los y las profesionales de las administraciones públicas, de las organizaciones privadas, del tercer sector, del tejido empresarial andaluz y la ciudadanía en general, así como promover investigaciones y estudios que profundicen y amplíen el conocimiento sobre la realidad y la situación de las personas LGTBI.

Línea estratégica	LE.3.1. Promover la formación sobre diversidad sexogenérica de las y los profesionales de la administración pública y entidades adscritas.						
Objetivo Específico	Impulsar la información, formación y sensibilización en diversidad sexogenérica de las y los profesionales de la administración pública andaluza, especialmente de los que trabajan directamente con las personas LGTBI y sus familias (Justicia, Salud, Empleo, Educación, Servicios Sociales, entre otros), de las organizaciones privadas, del tercer sector, del tejido empresarial andaluz y la ciudadanía en general.						
Responsable coordinación	Órgano Directivo con competencias en materia de Diversidad	Responsable de ejecución	Comisión de gestión y seguimiento				
Grupo objetivo	Empleados y empleadas públicos de la Junta de Andalucía.						
Descripción:							
Extender el conocimiento sobre la diversidad sexogenérica entre las y los empleados públicos de la Junta de Andalucía a través de los canales formales de formación, acceso y promoción.							
Acciones							
			2024	2025	2026	2027	2028
3.1.1. Incluir acciones formativas, básicas y avanzadas, tanto dentro del Plan de formación del IAAP como a través de otras acciones formativas de personas empleadas en el sector público, en materia de diversidad sexogenérica.							
Indicadores:							
Ejecución	■ Nº de acciones formativas impartidas		Nº				
	■ Nº de personas participantes (por órgano directivo)		Nº				
Resultado	■ Competencias en diversidad sexogenérica.		(valoración cualitativa)				
			2024	2025	2026	2027	2028
3.1.2. Incluir materias sobre diversidad sexogenérica y familiar en el proceso de acceso y promoción en la Junta de Andalucía.							
Indicadores:							
Ejecución	■ Nº de procesos de acceso y promoción que incluyen diversidad sexogenérica y familiar		Nº				
Resultado	■ Nº de personas que acceden/promocionan con formación en diversidad sexogenérica y familiar		Nº				

Línea estratégica	LE.3.2. Promover la formación y el conocimiento sobre diversidad sexogenérica a profesionales que trabajan en recursos y servicios que inciden directamente en las personas LGTBI y sus familias, así como a la ciudadanía.		
Objetivo Específico	Impulsar la información, formación y sensibilización en diversidad sexogenérica de las y los profesionales de la administración pública andaluza, especialmente de los que trabajan directamente con las personas LGTBI y sus familias (Justicia, Salud, Empleo, Educación, Servicios Sociales, entre otros), de las organizaciones privadas, del tercer sector, del tejido empresarial andaluz y la ciudadanía en general.		
Responsable coordinación	Órgano Directivo con competencias en materia de Diversidad	Responsable de ejecución	Comisión de gestión y seguimiento
Grupo objetivo	Profesionales de recursos/servicios de atención directa a las personas.		
Descripción:			

Desarrollar competencias y conocimientos en diversidad sexogenérica profesionales de recursos y servicios públicos y privados de atención directa para aumentar la calidad y mejorar el trato a las personas LGTBI y familias.

Acciones

		2024	2025	2026	2027	2028
3.2.1. Impulsar acciones formativas, básicas y avanzadas, en materia de diversidad sexogenérica para profesionales de servicios públicos y/o privados de salud, educación, empleo, justicia, Cuerpos de Seguridad, deporte, ocio, etc.						
Indicadores:						
Ejecución	■ Nº de acciones formativas impartidas	Nº				
	■ Nº de personas participantes (por órgano tipo de servicios)	Nº				
Resultado	■ Competencias en diversidad sexogenérica	(valoración cualitativa)				
		2024	2025	2026	2027	2028
3.2.2. Elaborar guías o protocolos de buenas prácticas en la intervención y atención a las personas LGTBI y sus familias basadas en la prevención, detección y protección ante situaciones de trato no igualitario, discriminación y vulneración de derechos.						
Indicadores:						
Ejecución	■ Nº de guías o protocolos desarrollados	Nº				
	■ Nº de acciones de difusión de las guías o protocolos.	Nº				
Resultado	■ Transferencia/aplicabilidad al trabajo.	(valoración cualitativa)				
		2024	2025	2026	2027	2028
3.2.3. Realizar convocatorias anuales de ayudas para la investigación que contemplen la perspectiva de la diversidad sexogenérica y familiar.						
Indicadores:						
Ejecución	■ Nº de proyectos financiados (por temas/líneas de investigación)	Nº				
Resultado	■ Impacto de los proyectos de investigación realizados.	(valoración cualitativa)				

Línea estratégica LE.3.3. Difundir y sensibilizar a la sociedad andaluza en los valores de igualdad, de respeto y de justicia hacia la diversidad sexogenérica y familiar.

Objetivo Específico Impulsar la información, formación y sensibilización en diversidad sexogenérica y familiar de las y los profesionales de la administración pública andaluza, especialmente de los que trabajan directamente con las personas LGTBI y sus familias (Justicia, Salud, Empleo, Educación, Servicios Sociales, entre otros), de las organizaciones privadas, del tercer sector, del tejido empresarial andaluz y la ciudadanía en general.

Responsable coordinación	Órgano Directivo con competencias en materia de Diversidad	Responsable de ejecución	Comisión de gestión y seguimiento
---------------------------------	--	---------------------------------	-----------------------------------

Grupo objetivo Toda la población.

Descripción:
En el compromiso de visibilizar, aceptar y naturalizar las diversidades sexogenéricas, es importante la acción institucional con actuaciones de información y sensibilización, en especial en fechas que tienen una gran repercusión para el colectivo LGTBI, ya que muestran el compromiso en la lucha contra la LGTBIfobia y contribuyen a cuestionar el heterosexismo del espacio público.

Acciones

	2024	2025	2026	2027	2028
3.3.1. Realizar campañas informativas y de sensibilización sobre diversidad sexogenérica y familiar para servicios y recursos públicos y/o privados, y para la población en general.					
Indicadores:					
Ejecución	Nº de campañas realizadas		Nº		
	Población alcanzada (por grupos de interés)		Nº		
Resultado	Satisfacción con las campañas (mejora formación/información).		(valoración cualitativa)		
	2024	2025	2026	2027	2028
3.3.2. Celebrar actos institucionales en colaboración con las entidades LGTBI en las fechas significativas del colectivo.					
Indicadores:					
Ejecución	Nº de actos institucionales realizadas		Nº		
	Población participante (por grupo de interés)		Nº		
Resultado	Satisfacción con los actos (sensibilización)		(valoración cualitativa)		
	2024	2025	2026	2027	2028
3.3.3. Continuar con el Congreso Internacional LGTBI de Andalucía como espacio de intercambio de experiencias, líneas de abordaje de la realidad LGTBI y familiar, análisis de la evolución de las situaciones de discriminación y vulneración en diferentes ámbitos, y para realizar propuestas de futuro.					
Indicadores:					
Ejecución	Nº de personas asistentes		Nº		
Resultado	Retos y propuesta de futuro a incorporar en la estrategia		Nº		
	2024	2025	2026	2027	2028
3.3.4. Apoyar la investigación sobre la situación de los Derechos Humanos de las personas intersexuales.					
Indicadores:					
Ejecución	- Número de estudios financiados. - Cantidad de informes/ estudios publicados.		Nº		

	2024	2025	2026	2025
3.3.5. Establecer una convocatoria para la concesión de reconocimientos de "Espacios Libres de LGTBIfobia", con la finalidad de dar visibilidad a aquellos entornos que representan especialmente, en Andalucía, espacios de paz para las personas LGTBI,				
Indicadores				
Ejecución	- Número de convocatorias realizadas. - Número de entidades participantes.		Nº	
Resultado	Número de espacios reconocidos.		Nº	

Línea estratégica	LE.3.4. Establecer programas de formación, sensibilización y asesoramiento dirigido a las empresas en materia LGTBI, con especial atención a las personas trans y para consultar dudas que tengan en materia de empleo del colectivo.
--------------------------	--

Objetivo Específico	Impulsar la información, formación y sensibilización en diversidad sexogenérica y familiar de las y los profesionales de la administración pública andaluza, especialmente de los que trabajan directamente con las personas LGTBI y sus familias (Justicia, Salud, Empleo, Educación, Servicios Sociales, entre otros), de las organizaciones privadas, del tercer sector, del tejido empresarial andaluz y la ciudadanía en general.						
Responsable coordinación	Órgano Directivo con competencias en materia de Diversidad	Responsable de ejecución	Comisión de gestión y seguimiento				
Grupo objetivo	Sector empresarial andaluz						
Descripción:							
Ampliar la sensibilización, capacitación y asesoramiento sobre la diversidad sexogenérica y familiar en las empresas andaluzas, con especial atención a las personas trans, a través de acciones de formación y asesoramiento en materia de empleo.							
Acciones							
			2024	2025	2026	2027	2028
3.1.1. Impulsar acciones formativas en materia de diversidad sexogenérica y empleo dirigidos a organizaciones empresariales y sociales, empresas y departamentos de RRHH, entre otras.							
Indicadores:							
Ejecución	■ Nº de acciones formativas impartidas		Nº				
	■ Nº de personas participantes		Nº				
Resultado	■ Competencias en diversidad sexogenérica y familiar		(valoración cualitativa)				
			2024	2025	2026	2027	2028
3.1.2. Impulsar servicios de orientación y asesoramiento laboral destinado a personas LGTBI que facilite su acceso al empleo y preste asesoramiento en materia de empleo.							
Indicadores:							
Ejecución	■ Servicios de orientación y asesoramiento puestos en marcha		Nº				
Resultado	■ Nº de personas que reciben atención en materia de diversidad sexogenérica y empleo.		Nº				

OE4. Potenciar la participación del colectivo LGTBI en las diferentes plataformas y órganos de participación.

El movimiento asociativo, como representante de los derechos e intereses del colectivo LGTBI, constituye el interlocutor angular en la relación institucional con la ciudadanía. Por ello, la administración pública debe comprometerse a fomentar las iniciativas y proyectos que promuevan la visibilidad y el conocimiento del movimiento LGTBI, y reconocer la contribución esencial que este movimiento ha tenido en el impulso de las políticas por la diversidad sexogenérica y familiar.

Línea estratégica	LE.4.1. Promocionar el tejido asociativo LGTBI, así como de las diferentes acciones que desarrollan en el territorio andaluz.
Objetivo Específico	Fomentar y reconocer la importancia del tejido asociativo LGTBI en la introducción de la perspectiva de la diversidad sexogenérica y familiar en todos los sectores, públicos y privados

Responsable coordinación	Órgano Directivo con competencias en materia de Diversidad	Responsable de ejecución	Comisión de gestión y seguimiento				
Grupo objetivo	Entidades LGTBI.						
Descripción:							
Esta línea trata de garantizar y fortalecer la actividad de las entidades LGTBI en el territorio andaluz como agentes de cambios y legítimamente representativos de las personas LGTBI y sus y familias.							
Acciones							
			2024	2025	2026	2027	2028
4.1.1. Apoyar a las entidades LGTBI consolidando las líneas de ayudas específicas para proyectos sobre diversidad sexogenérica y familiar.							
Indicadores:							
Ejecución	■ Nº de entidades LGTBI beneficiadas		Nº				
Resultado	■ Percepción de la capacidad de actuación de entidades LGTBI		(valoración cualitativa)				
			2024	2025	2026	2027	2028
4.1.2. Difundir el trabajo que realizan las entidades en materia de información, formación, sensibilización y visibilidad del colectivo LGTBI y sus familias, así como los programas de intervención que ejecutan.							
Indicadores							
Ejecución	■ Nº de acciones de difusión		Nº				
Resultado	■ Conocimiento del trabajo de entidades LGTBI		(valoración cualitativa)				
			2024	2025	2026	2027	2028
4.1.3. Creación y actualización de un registro de entidades LGTBI y sus familias (a partir del Registro Andaluz de Asociaciones) que será objeto de futuro informe por el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía conforme a lo establecido en el artículo 30.h) de la Ley 4/1989, de 12 de diciembre, de Estadística de la Comunidad Autónoma de Andalucía							
Indicadores:							
Ejecución	■ Registro actualizado		Sí/No				
Resultado	■ Acceso información sobre entidades LGTBI		(valoración cualitativa)				

Línea estratégica	LE.4.2. Impulsar los fines y funciones del Consejo Andaluz LGTBI como órgano participativo y consultivo en materia de derechos y políticas públicas de las personas LGTBI y sus familias.		
Objetivo Específico	Fomentar y reconocer la importancia del tejido asociativo LGTBI en la introducción de la perspectiva de la diversidad sexogenérica y familiar en todos los sectores, públicos y privados		
Responsable coordinación	Órgano Directivo con competencias en materia de Diversidad	Responsable de ejecución	Comisión de gestión y seguimiento
Grupo objetivo	Consejo Andaluz LGTBI.		
Descripción:			

Esta línea persigue reforzar los fines del Consejo Andaluz LGTBI, como órgano responsable de la promoción, consulta, asesoramiento, seguimiento, análisis y evaluación de las actividades realizadas por la Administración Andaluza y las entidades que las desarrollen, para garantizar la igualdad de trato, la garantía de derechos y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares, así como favorecer la incorporación de la perspectiva laboral en el ámbito de la regulación de los derechos que realice el Gobierno Andaluz en relación a las personas LGTBI.

Acciones

	2024	2025	2026	2027	2028
4.2.1. Potenciar los canales de información sobre las diferentes actuaciones y acciones que realizan el Consejo Andaluz LGTBI.					
Indicadores :					
Ejecución	■ Nº de actuaciones difundidas		Nº		
Resultado	■ Conocimiento del Consejo Andaluz LGTBI		(valoración cualitativa)		

OE5 Avanzar en la protección y el respeto a mujeres del colectivo LTB y al colectivo LGTBI especialmente vulnerable como las personas migrantes, las personas mayores, las personas con discapacidad, las personas en riesgo de exclusión, y las personas sin hogar, entre otras; y en la infancia y adolescencia

Si bien las personas LGTBI han sido, y sigue siendo objeto de delitos de odio, situaciones de acoso y discriminación que vulneran sus derechos, es preciso subrayar la doble estigmatización, sufrimiento y exclusión que viven las personas que, por sus características dentro del colectivo, presentan una especial vulnerabilidad y, por tanto, una necesidad de velar de manera especial por la protección y garantía de sus derechos.

En este sentido, es preciso avanzar y desarrollar acciones de discriminación positiva en aras de reducir las desigualdades existentes en estas personas respecto al resto del colectivo y de la sociedad.

Por otra parte, es esencial seguir avanzando en la igualdad de derechos entre mujeres y hombres.

Línea estratégica	LE.5.1. Desarrollar acciones diferenciales y específicas de protección en colectivos LGTBI especialmente vulnerables como personas migrantes, personas mayores, personas con discapacidad, personas en riesgo de exclusión, personas sin hogar, etc.		
Objetivo Específico	Avanzar en la protección y el respeto a mujeres del colectivo LTB y al colectivo LGTBI especialmente vulnerable como las personas migrantes, las personas mayores, las personas con discapacidad, las personas en riesgo de exclusión, y las personas sin hogar, entre otras; y en la infancia y adolescencia.		
Responsable coordinación	Órgano Directivo con competencias en materia de Diversidad	Responsable de ejecución	Comisión de gestión y seguimiento
Grupo objetivo	Profesionales de recursos/servicios de atención directa a las personas y entidades del tercer sector.		
Descripción:			
El desarrollo de esta línea permitirá un abordaje específico de las necesidades de las personas más vulnerables dentro del colectivo LGTBI, las que sufren un doble o triple estigma, y que ven gravemente mermados sus derechos y libertades.			
Acciones			

		2024	2025	2026	2027	2028
5.1.1. Incorporar acciones formativas específicas sobre la problemática de los colectivos más vulnerables LGTBI y perspectiva interseccional, así como de modelos de intervención diferencial, para el personal de los servicios públicos que trabaja directamente con estas personas.						
Indicadores						
Ejecución	■ Nº acciones formativas	Nº				
	■ Nº de personas que participan	Nº				
	■ Nº de órganos directivos implicados vs. Nº órganos directivos participantes	Nº CD implicados/ Nº CD participantes				
Resultado	■ Utilidad de la formación en la atención a las personas y el abordaje de casos. ■ Mejora de las competencias profesionales de las personas que trabajan directamente con estas personas.	(valoración cualitativa)				
		2024	2025	2026	2027	2028
5.1.2. Suscribir acuerdos de colaboración con entidades especializadas del Tercer Sector para desarrollar acciones de atención especializada hacia estas personas.						
Indicadores						
Ejecución	■ Nº de acuerdos de colaboración suscritos.	Nº				
	■ Nº de entidades colaboradoras.	Nº				
Resultado	■ Mejora del abordaje diferencial de casos	(valoración cualitativa)				

Línea estratégica	LE.5.2. Desarrollar acciones diferenciales y específicas de protección en la edad infantil y adolescente						
Objetivo Específico	Avanzar en la protección y el respeto a mujeres del colectivo LTB y al colectivo LGTBI especialmente vulnerable como las personas migrantes, las personas mayores, las personas con discapacidad, las personas en riesgo de exclusión, y las personas sin hogar, entre otras; y en la infancia y adolescencia.						
Responsable coordinación	Órgano Directivo con competencias en materia de Diversidad	Responsable de ejecución	Comisión de gestión y seguimiento				
Grupo objetivo	Órganos directivos, empleadas y empleados públicos con competencias en la atención a la infancia, adolescencia, juventud.						
Descripción:							
La atención de las necesidades de las personas menores y adolescentes LGTBI en las edades tempranas es clave para su desarrollo. Por ello, es fundamental contar con la formación e información necesaria para mejorar la calidad de la intervención y para facilitar procesos de inclusión, protección, sensibilización, acompañamiento y asesoramiento a la persona menor o adolescente, a sus familias y a todo el personal directamente involucrado.							
Acciones							
			2024	2025	2026	2027	2028
5.2.1. Diseño y difusión de circulares o instrucciones informativas que establezcan directrices y una homogeneidad en la intervención de la administración autonómica con personas menores y adolescentes.							
Indicadores de seguimiento:							
Ejecución	■ Nº de circulares creadas/modificadas con variables de diversidad en personas menores		Nº				

	Nº de órganos directivos que incorporan/adaptan circulares sobre la atención de personas menores con diversidad sexogenérica	Nº
Resultado	Homogeneidad en la intervención con menores LGTBI	(valoración cualitativa)
		2024 2025 2026 2027 2028
5.2.2. Fomentar acciones de capacitación sobre diversidad sexogenérica para el personal que trabaja directamente con personas menores y adolescentes.		
Indicadores de seguimiento:		
Ejecución	Nº de acciones	Nº
	Nº de personas que han participado	Nº
	Nº órganos directivos participantes	Nº
Resultado	Conocimiento de la realidad LGTBI en menores	(valoración cualitativa)

Línea estratégica	LE.5.3. Desarrollar acciones diferenciales y específicas de protección a mujeres del colectivo LTB					
Objetivo Específico	Avanzar en la protección y el respeto a mujeres del colectivo LTB y al colectivo LGTBI especialmente vulnerable como las personas migrantes, las personas mayores, las personas con discapacidad, las personas en riesgo de exclusión, y las personas sin hogar, entre otras; y en la infancia y adolescencia.					
Responsable coordinación	Órgano Directivo con competencias en materia de Diversidad	Responsable de ejecución	Comisión de gestión y seguimiento			
Grupo objetivo	Mujeres del colectivo LTB					
Descripción:						
Es necesario establecer acciones de protección a mujeres lesbianas, trans y bisexuales (LTB) por razones que se centran en la intersección de factores de género, orientación sexual e identidad de género, que las hacen más vulnerables a la doble o triple discriminación, violencia y exclusión.						
Acciones						
		2024	2025	2026	2027	2028
5.3.1. Incorporar acciones formativas específicas sobre la problemática de las mujeres del colectivo LTB para profesionales de servicios públicos y/o privados de salud, educación, empleo, justicia, Cuerpos de Seguridad, deporte, ocio, etc.						
Indicadores de seguimiento:						
Ejecución	■ N° acciones formativas		N°			
	■ N° de personas que participan		N°			
Resultado	■ Mejora de las competencias de las personas asistentes a las formaciones.		(valoración cualitativa)			
		2024	2025	2026	2027	2028
5.3.2. Fomentar campañas de educación y sensibilización sobre los derechos y la dignidad de las mujeres del colectivo LTB, para combatir los prejuicios, estereotipos y estigmas que perpetúan la violencia y discriminación.						
Indicadores de seguimiento:						
Ejecución	■ N° de campañas implementadas		N°			
	■ Cobertura de las campañas (número de personas alcanzadas)		N°			

Resultado	Conocimiento de la realidad de mujeres del colectivo LTB	(valoración cualitativa)
-----------	--	--------------------------

6. SISTEMA DE GESTIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El modelo de gestión, seguimiento y evaluación de la I Estrategia para la Igualdad de Trato y no Discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía 2024-2028 articula la corresponsabilidad institucional y social de la planificación, seguimiento y evaluación en un proceso colectivo que estimula la participación y facilita la adquisición progresiva de competencias técnicas.

Para ello, se establecen los tres procedimientos siguientes:

- La organización interna en cuanto a estructura, procedimientos, división de tareas y responsabilidades.
- La comunicación y colaboración institucional para la coordinación con los distintos agentes institucionales implicados.
- El sistema de seguimiento y evaluación.

6.1. Estructura interna

Uno de los elementos que incide en el éxito de un programa o estrategia es la claridad en la división de tareas y responsabilidades entre las personas encargadas de la ejecución, gestión y seguimiento. En concreto se debe abordar la delimitación de los siguientes aspectos:

- Estructura de gestión de la I Estrategia para la Igualdad de Trato y no Discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía 2024-2028 y definición de las principales tareas.
- Diseño y puesta en marcha de los procesos clave diseño, ejecución y seguimiento de la estrategia.

Se establece la siguiente estructura interna y tareas asociadas:

Estructura	Funciones
Dirección y coordinación: Órgano Directivo con competencias en materia de Diversidad	- Comunicar y difundir la Estrategia, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, respecto a un uso no sexista del lenguaje y un uso igualitario en los contenidos e imágenes que se utilicen. - Aprobar el plan de trabajo y el informe de seguimiento y evaluación anual. - Crear comisiones técnicas para abordar la implementación de la estrategia cuando sea necesario. Así mismo se velará por que en todas las sesiones en las que se aborden temas que afecten a la igualdad de género haya al menos una persona experta en igualdad de género. - Dotar y articular los recursos necesarios para facilitar el trabajo de las estructuras técnicas. - Garantizar el desarrollo de las actuaciones transversales (trabajo común) que incidan en diferentes áreas.

Comisión de gestión y seguimiento de la estrategia.	Instrumento de coordinación que canalizará las actuaciones necesarias para la coordinación de la ejecución y seguimiento de la I Estrategia para la Igualdad de Trato y no Discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía 2024-2028.
Asesoramiento y validación: Consejo Andaluz LGTBI.	- Validación de los planes de desarrollo del informe de seguimiento y evaluación anual y de los informes de evaluación. - Apoyo y asesoramiento para el buen desarrollo de la estrategia.

Todas las comisiones técnicas que se generen con relación a la estrategia respetarán en su composición una representación equilibrada entre mujeres y hombres, de conformidad con el artículo 11 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Además, se garantizará que en los contenidos de sus asesoramientos, recomendaciones y protocolos de actuación esté presente la transversalidad de la igualdad de género.

Para una adecuada coordinación se propone la definición de dos macroprocesos que recogen el conjunto de actuaciones y agentes implicados en la estrategia: (i) programación anual y (ii) ejecución, seguimiento y evaluación.

En la **fase de programación anual** se definen las acciones a desarrollar en cada línea estratégica para avanzar hacia la consecución de los objetivos de la estrategia, identificando los servicios y áreas con mayor incidencia y responsabilidad, los recursos disponibles, etc. En el proceso de planificación se determinan los siguientes aspectos:

- Acciones que se prevé desarrollar.
- Servicio o áreas responsables de su ejecución.
- La población destinataria de esas acciones.
- Los plazos de ejecución de éstas (temporalización de la ejecución).
- Los indicadores correspondientes de realización y resultado.
- Recursos: económicos (presupuesto) que se van a invertir; personal que requiere y disponibilidad y otros recursos.
- Necesidades de capacitación, asesoramiento o asistencia técnica para poder ejecutar las medidas que se tienen previstas.

La **fase de ejecución, seguimiento y evaluación** supone la puesta en marcha y desarrollo de la estrategia. Para garantizar una adecuada ejecución, es fundamental asegurar el buen funcionamiento de todos los elementos que conforman la estrategia de implantación.

- Recursos humanos. El principal elemento que determina la capacidad para llevar a cabo las tareas de gestión son las personas dentro de la organización, formadas e implicadas, y con funciones concretas en el proceso.
- Procedimientos que permitan poner en marcha las acciones, tanto de forma interna como mediante contrataciones externas, en su caso, desarrollar las tareas de seguimiento para el análisis del cumplimiento de las actuaciones, y un análisis cualitativo que explique, interprete y dote de significado los resultados alcanzados.

Recursos económicos, materiales y temporales adecuados a las necesidades reales y con la asignación presupuestaria para llevar a cabo las tareas.

6.2. Comunicación y colaboración institucional

La fluidez de la información y una adecuada coordinación garantizará el impulso y control sobre el proceso de implementación, pautando los momentos claves y asignando responsabilidades con relación a las tareas asociadas a su buena marcha.

La gestión (diseño y ejecución) y el seguimiento y evaluación de la estrategia será responsabilidad de la Comisión de gestión y seguimiento de la estrategia. Esta estará presidida y secretariada por la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad y formada por representantes de las consejerías:

- Consejería de la Presidencia, Interior, Diálogo Social y Simplificación Administrativa.
- Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos.
- Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional.
- Consejería de Agricultura, Pesca, Agua y Desarrollo Rural.
- Consejería de Salud y Consumo.
- Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo.
- Consejería de Universidad, Investigación e Innovación.
- Consejería de Turismo y Andalucía Exterior.
- Consejería de Fomento, Articulación del Territorio y Vivienda.
- Consejería de Cultura y Deporte.
- Consejería de Sostenibilidad y Medio Ambiente.
- Consejería de Industria, Energía y Minas.
- Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública.

La Secretaría de esta Comisión corresponderá a un funcionario, con rango al menos de Jefatura de Servicio, de la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad.

Esta comisión se constituirá tras la aprobación de la estrategia y se reunirá conforme al siguiente plan para asegurar la exitosa ejecución del proyecto:

- Inicio: reuniones para la puesta en marcha de cada anualidad de la I Estrategia para la Igualdad de Trato y no Discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía 2024-2028. En esta reunión se determinan las prioridades anuales, que serán validadas por la dirección de la estrategia y, posteriormente, por el Consejo Andaluz LGTBI.
- Durante el año: se celebrarán dos reuniones, una a mitad de año, para verificar la marcha de la ejecución de la estrategia y, otra, al finalizar el ejercicio para valorar la ejecución. De estas reuniones se elaborará un informe anual de seguimiento.
- Al finalizar la Estrategia: reunión para evaluar la ejecución y los resultados alcanzados permitiendo obtener lecciones aprendidas, así como detectar buenas prácticas de cara a la continuidad o transferencia de la intervención.

Las reuniones serán convocadas por la dirección y coordinación de la estrategia, con la antelación e información suficientes para asegurar su efectividad.

6.3. Sistema de Seguimiento y Evaluación

El seguimiento y evaluación de la estrategia será responsabilidad de la Comisión de gestión y seguimiento, que aportará la documentación pertinente para que se puedan tomar decisiones informadas, que serán validadas con el Consejo Andaluz LGTBI.

Dado el enfoque estratégico, que se concreta en planes anuales para su ejecución, se plantea la necesidad de seguimiento continuo (anual) de las diferentes actuaciones puestas en marcha en el marco de la estrategia.

Por su parte, la estrategia se someterá a un ejercicio de evaluación final que se fundamentarán bajo los criterios de:

- **Eficacia:** en términos de los objetivos alcanzados respecto a los planificados.
- **Eficiencia:** o relación entre la ejecución/planificación de la temporalidad, recursos, asignación presupuestaria, etc.
- **Resultados e impactos:** entendido no sólo en términos de logros cuantitativos directos sino también cualitativos; igualmente se tendrán en cuenta efectos indirectos. Además, se tendrá en consideración el nivel de satisfacción de las personas que han participado en las actuaciones.
- **Pertinencia de la planificación:** Adecuación de las acciones a los objetivos previstos.
- **Coordinación y complementariedad:** valor añadido y concertación de medios y esfuerzos para una acción común.
- **Apropiación y fortalecimiento institucional:** Grado en el que la estrategia y sus acciones son hechas propias por parte de la población destinataria, asegurando su sostenibilidad.
- **Perspectiva de diversidad:** transversalización del enfoque de diversidad, así como de sus expectativas y necesidades.

El seguimiento y evaluación se realizará conforme a los indicadores de ejecución y resultados diseñados para las acciones, que podrán ser modificados conforme se avance en el logro de objetivos. Estos se recogerán desagregados por sexo para seguir una perspectiva de diversidad en las evaluaciones de la Estrategia. Para su cumplimentación se utilizará la información registral de los diversos órganos responsables, y se aplicarán técnicas de investigación social, utilizando un enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo).

7. BREVE RESEÑA METODOLÓGICA

7.1. Bibliografía

Abad, T.; Gutiérrez, M. G. (2020). *Hacia centros de trabajo inclusivos. La discriminación de las personas LGTB en el ámbito laboral en España*. UGT y FELGTB. [En línea <https://bit.ly/3ovW5h2>]

Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, FRA. (2009). *Homofobia y discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género en los Estados miembros de la Unión Europea. Informe de síntesis*. [En línea <https://bit.ly/3lueKl0>]

Aldarte. (2018). *Estrategias para hacer frente a los delitos de odio por orientación sexual e identidad de género: una mirada global*. Centro de atención a gais, lesbianas y trans y Centro de estudios y documentación por las libertades sexuales, Bilbao. [En línea <https://bit.ly/3lDAeCk>]

Alises, C. (2020). *Guía de Delitos de Odio LGTBI*. 2ª edición. Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, Junta de Andalucía. [En línea <https://bit.ly/3pvq5c9>]

Alonso-Sánchez, J. F.; Muyor-Rodríguez, J. (2020). *La homosexualidad en las personas mayores: vivenciando narrativas en torno a las discriminaciones y prácticas resilientes*. Trabajo Social Global – Global Social Work, 10(18), 46-71.

Alzate Meza, J. D. (2018). *Factores de riesgo en el suicidio e intento de suicidio en jóvenes homosexuales*. Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Argentina, Facultad de Psicología y Psicopedagogía.

Antena3 Deportes. (27 de julio de 2021). *El mensaje de Tom Daley tras ganar el oro en Tokio 2020: "Orgulloso de ser gay y campeón olímpico"*. Antena3 Noticias [En línea <https://bit.ly/3EMkF2Z>]

Assiego Cruz, V. et al. (2018). *Delitos de odio. Guía práctica para la abogacía*. Fundación Abogacía Española. [En línea <https://bit.ly/3rJmry4>]

Asociación por los Derechos Civiles. (2017). *El camino hacia los derechos. La evolución de la jurisprudencia en materia LGBT*. [En línea <https://bit.ly/3EpPB8R>]

— (2017). *LGTB. Los derechos. Estándares internacionales y nacionales*. [En línea <https://bit.ly/3doexll>]

Cáceres, A. et al (2020). *Somos Diversidad. Actividades para la formación de profesionales de la educación formal y no formal en diversidad sexual, familiar, corporal y expresión e identidad de género*. Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 y Ministerio de Igualdad. [En línea <https://bit.ly/3Ex33rp>]

Cáceres-Feria, (2021, dos ediciones). *El Pasaje Begoña en la memoria LGTBI+. Libertad y represión de la sexualidad en Torremolinos durante el franquismo (1962-1971)*. Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, Junta de Andalucía. [En línea <https://bit.ly/3lKkrBJ>]

Canet, (2018). *Hombre, gay y joven: la imagen del colectivo LGBTI en los medios*. Grupo de Periodistas Ramon Barnils. [En línea <https://bit.ly/3DDcggU>]

Carcedo Cabañas, A. et al. (2016). *Orgullo (PRIDE) en el trabajo: un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Costa Rica*. Oficina Internacional del Trabajo, OIT. [En línea <https://bit.ly/3os0mC2>]

Charfolet, C. (2018). *Diagnóstico de las realidades de la población LGTBI de Pamplona*. Ayuntamiento de Pamplona. [En línea <https://bit.ly/31xRDFB>]

Chiam, Z. et al. (2020). *Informe de Mapeo Legal Trans 2019: Reconocimiento ante la ley*. ILGA World. [En línea <https://bit.ly/3y7tS3i>]

Coll-Planas, G.; Missé, M. (2009). *Diagnóstico de las realidades de la población LGTB de Barcelona*. Ayuntamiento de Barcelona [En línea <https://bit.ly/3lFx6WG>]

Córdoba, C. (2021). *La situación actual del Colectivo LGTBI en España. Un análisis legislativo de los derechos reconocidos y la protección de víctimas de discriminación por orientación sexual y/o identidad o expresión de género*. EHQUIDAD International Welfare Policies and Social Work Journal, nº16, 141-164.

Cornejo, J. (2015). *Componentes ideológicos de la homofobia*. Límite. Revista de Filosofía y Psicología, Nº 7, vol. 26, 85-106.

Cuesta Aguado, P. M. de la (2021). *Sexo, igualdad, diversidad y leyes LGTBI*. Eunomía. Revista en Cultura de la Legalidad, 20, pp. 141-154.

Escuela de Seguridad Pública de Andalucía. (2017). *Manual orientativo para la atención de las Policías Locales de Andalucía a los delitos de odio y otros incidentes discriminatorios*. [En línea <https://bit.ly/3dqumlf>]

FELGTB. (2020). *Mujeres trans y su relación con el sistema sanitario en los procesos de transición médica*. [En línea <https://bit.ly/302SkWW>]

— (2020). *Realidad del alumnado trans en el Sistema Educativo*. [En línea <https://bit.ly/3Do8tnm>]

— (2019). *Las personas trans y su relación con el sistema sanitario*. [En línea <https://bit.ly/3xZ7WqU>]

— (2022) *Delitos de Odio. Informe 2022*. [En línea <https://acortar.link/ptla2z>]

Fernández Oruña, J. C. et al. (2019). Informe de la evolución de los delitos de odio en España. Oficina Nacional de lucha contra los delitos de odio. Ministerio del Interior. [En línea <https://bit.ly/3lHWFGC>]

Flórez-Marín, G. y Builes-Correa, M.V. (2019). *Aceptación familiar de la homosexualidad de los hijos e hijas: la importancia de ver lo que otros no ven*. Revista Latinoamericana de Estudios de Familia, 11(1), 129-145.

Imop Insights (2017). *Las personas LGBT en el ámbito del empleo en España: Hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género*. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. [En línea <https://bit.ly/3Gn9VZd>]

García, T. (19 de junio de 2019). *Cuando ser y amar eran delitos*. Diario de Cádiz. [En línea <https://bit.ly/3rHYOkI>]

García Barba, M. et al. (2019). *Discriminación y actitudes hacia la diversidad afectivo-sexual: la experiencia de las mujeres*. Dossiers Feministes, 25, 73-90.

García Nieto, I. et al. (2021). *Personas Trans y Educación No Formal*. FELGTB. [En línea <https://bit.ly/3lsjWGn>]

García Nieto, I.; Rodríguez Manzaneque, M. (2021). *Guía para el acompañamiento de personas trans jóvenes en los espacios de educación no formal*. FELGTB. [En línea <https://bit.ly/3lAatD1>]

Gil-Borrelli, C. C. et al. (2017). *Hacia una salud pública con orgullo: equidad en la salud en las personas lesbianas, gais, bisexuales y trans en España*. Gaceta Sanitaria, 31(3). 175-177.

Generelo Lanaspa, J.; Pichardo Galán, J. I. (2005). *Homofobia en el sistema educativo*. Comisión de educación de GOGAM y miembros de la FELGTB. [En línea <https://bit.ly/3DCWH8Y>]

Gómez-Gil, E. et al. (2020). *Nuevos modelos de atención sanitaria para las personas transgénero en el sistema sanitario español: demandas, controversias y reflexiones*. Revista Española de Salud Pública, nº94, 1-14.

González, L.; Rodríguez, M. (2021). *16 años de la Ley 13/2005. Situación actual de las familias constituidas por personas LGTBI: evolución y perspectiva social y cultural*. FELGTB. [En línea <https://bit.ly/3lqfHL9>]

González, M. et al. (2021). *Familias homoparentales*. En Arranz, E. y Oliva, A (Comp.). *Desarrollo psicológico en las nuevas estructuras familiares*. Pirámide. Madrid. 101-121.

Gutiérrez, V. [@victorg91]. (17 de abril de 2021). *Hoy tristemente tengo que contaros que he sufrido un episodio de homofobia compitiendo. Un rival me ha llamado hasta en 2 ocasiones "MARICÓN"*. Twitter [En línea <https://bit.ly/3pxvdwg>]

Gutiérrez Hernández, B., et al. (2018). *La situación de las personas solicitantes de protección internacional y refugiadas LGTBI*. ACCEM. [En línea <https://bit.ly/3dror5K>]

Hubbard, L. (2020). *Proyecto "Speak Out": A Survey of Online Anti-LGBT+. Hate Speech and Hate Crime*. Web Safe to be. [En línea <https://bit.ly/3y8Yd1h>]

Instituto de las Mujeres. (2022). *Mujeres en Cifras-Conciliación-Excedencias, permisos y reducciones de jornadas*. [En línea <https://acortar.link/v1gcEp>]

- Instituto Nacional de Estadísticas, INE (2023).** *Encuesta de Población Activa*. [En línea <https://acortar.link/7sib5T>]
- Instituto Nacional de Estadísticas, INE (2022).** *Encuesta Europea de Fuerza del Trabajo (LFS)*. Eurostat. [En línea <https://acortar.link/BrurBo>]
- Instituto Nacional de Estadísticas, INE.** (2019). *Matrimonios del mismo sexo. Serie desde 2005*. [En línea <https://bit.ly/3IGk3Ep>]
- Instituto Navarro para la Igualdad.** (2018). *Diagnóstico de la situación de la igualdad social de las personas LGTBI+ de la Comunidad Foral de Navarra*. Gobierno de Navarra. [En línea <https://bit.ly/3Ewgbx>]
- Langarita Adiego, J. A.** (2016). *Diversidad sexogenérica y trabajo social: miradas, preguntas y retos*. Revista de Treball Social. Col·legi Oficial de Treball Social de Catalunya, nº208, 9-19.
- Luján Henríquez, I.; Tamarit Rovira, A. M.** (2012). *Dinámica familiar ante la revelación de la orientación homosexual de los hijos/as*. International Journal of Developmental and Educational Psychology. INFAD. Revista de Psicología, Nº1, vol.3, 301-308.
- Martínez de Pisón Caverro, J.** (2020). *Los derechos de las personas LGBTI: ¿hacia un derecho a la orientación sexual y la identidad de género?* Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho, nº 42. 209-239.
- Martínez Gómez, N., et al.** (2020). *Preocupación asociada al descubrimiento de la orientación sexual*. International Journal of Developmental and Educational Psychology. INFAD Revista de Psicología, nº1, vol. 1. 477-485.
- Martínez San Miguel, Y.** (2011). «Sexilios»: *hacia una nueva poética de la erótica caribeña*. América Latina Hoy, 58, 15-30.
- Martos Cuesta, M. C.** (2021). *El éxodo rural en Castilla y León. Analizando el fenómeno del sexilio*. Trabajo de Fin del Grado Educación Social. Universidad de Valladolid. [En línea <https://bit.ly/3y3dJvN>]
- Mendos, L.R., et al.** (2020). *Homofobia de Estado 2020: Actualización del Panorama Global de la Legislación*. ILGA World. [En línea <https://bit.ly/3rBSn7r>]
- Mesquida González, J. M. et al** (2017). *50+LGTB Informe. Personas Mayores Lesbianas, Gais, Trans y Bisexuales en la ciudad de Barcelona*. [En línea <https://bit.ly/3y32lud>]
- (2016). *50+LGTB Informe. Personas Mayores Lesbianas, Gais, Trans y Bisexuales en la ciudad de Barcelona*. Boira Editorial. Lleida. [En línea <https://bit.ly/3pBtu9c>]
- Mesquida Gónzález, J. M.** (2017). *Hombres gais mayores de 50 años en Barcelona. Trayectorias de vida, situación social, acción colectiva y Trabajo Social*. Tesis Doctoral. Universidad de Barcelona. [En línea <https://bit.ly/3GI3B4q>]
- Ministerio del Interior,** *Informe sobre la Evolución de los Delitos de Odio en España 2022*. [En línea https://www.interior.gob.es/opencms/export/sites/default/galleries/galeria-de-prensa/documentos-y-multimedia/balances-e-informes/2022/Informe_Evolucion_delitos_odio_2022.pdf]
- Montes, A. et al.** (2016). *Familias homoparentales, más visibles y mejor aceptadas: efectos del matrimonio en España*. Apuntes de Psicología, vol. 34, nº2-3, 51-159.
- Moscoso, D.; Piedra, J.** (2019). *El colectivo LGTBI en el deporte como objeto de investigación sociológica. Estado de la cuestión*. Revista Española de Sociología, 28 (3), 501-516.
- Mudarra Vela, C. et al.,** (2019). *Guía de buenas prácticas para el tratamiento de la diversidad sexual, de género y familiar en los medios de comunicación*. 2ª edición. CCOO y FELGTB. [En línea <https://bit.ly/3IFRYwW>].
- Mulió Álvarez, L.** (2019). *Guía de atención sanitaria trans-específica basada en los derechos humanos*. Transgender Europe – TGEU. [En línea <https://bit.ly/3IsTlbW>]
- Naciones Unidas.** (2016). *Vivir libres e iguales. Qué están haciendo los estados para abordar la violencia y discriminación contra las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersex*. [En línea <https://bit.ly/3IJV1Ej>]

- Nathwani, N.** (2015). Protección de las personas con orientación sexual e identidad de género diversas. Informe mundial sobre los esfuerzos del ACNUR para proteger a solicitantes de asilo y refugiados lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersex. Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados. [En línea <https://bit.ly/3DxolP8>]
- Nebot García, J. E., et al.** (2021). *Proyecto SAFO: La diversidad sexual a lo largo del ciclo vital en España*. International Journal of Developmental and Educational Psychology. INFAD Revista de Psicología. Nº 1, vol. 3.
- Olmedo Neri, R. A.; Monferrer Tomás, J. M.** (2019). *Acción colectiva y movilización: un análisis comparativo del movimiento LGTBTTIQA en España y México*. Unidad Sociológica, nº16, Año 5, 22-32.
- Olvera Muñoz, O. A.** (2017). *La vivencia del rechazo social a la bisexualidad y su impacto en el sufrimiento psicológico*. Pensamiento Crítico. Revista de Investigación Multidisciplinaria, Año 4, nº6, 35 – 44.
- Pérez Álvarez, A., et al.** (2020). *Sentir que se nos va la vida Personas LGBTI+ refugiadas y migrantes de Venezuela en Colombia, Ecuador y Chile*. Red de Movilidad LGTBI+. [En línea <https://bit.ly/3DtxBJs>]
- Pichardo Galán, J.I.; Puche Cabezas, L.** (2019). *Universidad y diversidad sexogenérica: barreras, innovaciones y retos de futuro*. Methadods. revista de ciencias sociales, 7 (1): 10-26.
- Pichardo Galán, J.I.; Stéfano Barbero, M. de.** (2015). Diversidad sexual y convivencia. Una oportunidad educativa. Universidad Complutense de Madrid. [En línea <https://bit.ly/3GefvNg>]
- PNUD/PGA** (2017). *Promoviendo los Derechos Humanos y la Inclusión de las Personas LGBTI: un Manual para los Parlamentarios y las Parlamentarias*. [En línea <https://bit.ly/3DuNHCo>]
- Platero Méndez, R. L.; Ortega Arjonilla, E.** (2017). *Investigación sociológica sobre las personas transexuales y sus experiencias familiares*. Transexualia. [En línea <https://bit.ly/31xjSEy>]
- Ramón Fernández, F.** (2017). *Menor y Sexualidad. Análisis de las medidas de protección en el ordenamiento jurídico español para la identidad de género*. Colección infancia y adolescencia nº6. Universidad Politécnica de Valencia.
- Rebollo Norberto, J. et al** (2018). *La cara oculta de la violencia hacia el colectivo LGTBI*. FELGTB. [En línea <https://bit.ly/3IEQmn2>]
- Roldán Mesa, S.** (2020). *Asistencia sanitaria a personas transexuales: igualdad y libre autodeterminación de la identidad de género*. Trabajo Social Global – Global Social Work, 10(19), 343-364.
- Rzondzinski, M.** (2017). *Subjetividades transgresoras y homofobia internalizada*. Perspectivas, Nº 9, vol. 1, 45–52.
- Sánchez Ferrer, A. et al.** (2021). *Experiencia de pérdida ambigua y bienestar en familias de personas trans*. International Journal of Developmental and Educational Psychology. INFAD. Revista de Psicología. Nº1, Vol. 3.
- Sánchez Soriano, J.J.; García Jiménez, L.** (2020). *La investigación en comunicación LGTBI en España: estado de la cuestión y perspectivas de futuro*. Revista Prisma Social, nº28. 161-175.
- Servicio de Protección y Atención contra la violencia de Género.** (2021). *Informe Estadístico para la elaboración de políticas públicas antidiscriminatorias en el ámbito LGTBI*. Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, Junta de Andalucía. [En línea <https://bit.ly/3dpqA1G>]
- Silva Luévanos, B. E.** (2018). *Efectos en el afrontamiento y soporte social ante la revelación de la homosexualidad a la familia: estudio comparativo en gays y lesbianas*. Psicogente, 21(40), 321-336.
- Solá García, M.** (2019). *Guía de recomendaciones para el buen trato de las personas LGTBI en el entorno laboral*. Gobierno de las Illes Balears. [En línea <https://bit.ly/3rlz6kA>]
- Solís Zúñiga, F.** (2014). *Proceso de aceptación que experimentan padres y madres de hijos homosexuales ante el conocimiento de la orientación sexual*. Revista Científica de FAREM-Estelí. Medio ambiente, tecnología y desarrollo humano. Nº 12, Año 3, 28-41.
- Torre Espinosa, M. de la (ed.).** (2018). *La primavera rosa Identidad cultural y derechos LGBTI en el mundo*. Editorial UOC.

Vallejo de Castro, C. (Director). (2018). *Amarillo, peligrosos y enfermos (Episodio 1)*, en **Vallejo de Castro, C.** *Nosotrxs somos*. Playz. RTVE.es. [En línea <https://bit.ly/3Gj356V>]

Zúñiga Rodríguez, N. (2020). *Salir del pueblo: Algunos relatos en torno a las causas y consecuencias del sexilio*. Trabajo Final del Máster en estudios feministas y de género. Universidad del País Vasco. [En línea <https://bit.ly/3xZuQcU>]

7.2. Análisis de fuentes primarias y entrevistas

7.2.1. Equipo promotor de la Administración de la Junta de Andalucía

Dirección Técnica Facultativa y Coordinación

Secretaría General de Familias, Igualdad, Violencia de Género y Diversidad	D ^a . Concepción Cardesa Cabrera
Servicio de Protección y Atención contra la Violencia de Género	D ^a . María Eugenia Real Heredia

Los trabajos de elaboración de la I Estrategia para la Igualdad de Trato y no Discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía 2024-2028 han contado también durante su redacción con la participación de quien fue Director General de Violencia de Género, Igualdad de Trato y Diversidad, D. Ángel Mora Cañizares

Las personas designadas en representación de cada Consejería de la Junta de Andalucía para participar e impulsar la elaboración de la Estrategia (según estructura anterior del Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, de reestructuración de Consejerías, y a sus respectivos Decretos de estructuras) son las siguientes.

CONSEJERÍA	PERSONA DE CONTACTO
Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación	D ^a . Carmen Fernández Esquivel
Consejería de Salud y Consumo.	D ^a . Teresa Campos García
Consejería de Educación y Deporte	D ^a . Sonia Andaluz Sánchez
Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo	D ^a . Carmen Poyato López
Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades	D. Moisés Fernández Martín.
Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior	D. David Domínguez Parrilla
Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local	D ^a . Milagros Carrero García
Consejería de Hacienda y Financiación Europea	D. Buenaventura Aguilera Díaz
Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico	D ^a . María del Carmen Arjona Pabón
Consejería de Fomento, Infraestructuras, Ordenación del Territorio	D ^a . Ana María Vázquez Gómez
Consejería de Agricultura, Ganadería Pesca y Desarrollo Sostenible	D ^a . Marta Ereza Díaz

7.2.2. Entrevistas a personas expertas

Entrevista a centros gestores	
Perfil	Personas expertas, investigadoras y representantes institucionales que producen, difunden y transfieren experiencias y conocimiento en materia de diversidad afectivo-sexual y de género.
Nº de entrevistas	Se han realizado 7 entrevistas: • Víctor Gutiérrez Santiago. Prof. Dr. de Derecho Internacional Público y Relaciones Internacionales de la Universidad de Jaén. • Antonio Ferrer. Presidente de la Asociación Andalucía Diversidad LGTB. • Gloria Álvarez Bernardo. Profesora Ayudante Doctora de la Universidad de Granada. • Sandra Millán. Coordinadora del Servicio de Asistencia a Víctimas (SAVA) de Andalucía en Sevilla. • Charo Alises. Abogada y Presidenta de la Asociación Ojalá Málaga y Vicepresidenta segunda del Consejo Andaluz LGTBI. • Lucas Alcázar. Presidente de la Asociación de Género Sentido Trans-Huelva. • Mar Cambrollé. Presidenta de la Asociación de Transexuales de Andalucía (ATA).
Otras entrevistas	De forma complementaria, se ha consultado a un panel de personas y familias LGTBI (14 entrevistas) que han contado su experiencia y aportado información clave para la elaboración del diagnóstico y la estrategia
Método de entrevistas	Entrevistas por video conferencia a partir de un guion predeterminado ajustado al perfil de la persona.
Fechas de realización	Entrevistas realizadas entre julio y noviembre de 2021.

7.2.3. Agradecimientos

Desde la Secretaría General de Familias, Igualdad, Violencia de Género y Diversidad de la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad de la Junta de Andalucía queremos manifestar nuestro agradecimiento a todas las personas y entidades que han aportado su visión y experiencia en el proceso de elaboración y redacción de la I Estrategia para la Igualdad de Trato y no Discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía 2024-2028.

7.2.4. Cuestionarios a entidades LGTBI

Encuesta a entidades LGTBI	
Universo	Organizaciones que desarrollarán, como objetivos y fines propios, acciones en favor de las personas y familiares LGTBI.
Tamaño de la población	60 entidades identificadas
Muestra	Se han obtenido 29 respuestas

	1 Adhara. Asociación VIH/SIDA 2 Alternativa 5 3 ADRIANO ANTINOO 4 AMARE LGTBI 5 APOYO POSITIVO 6 Asociación por la Formación Profesional Integral y Social de la persona _ INSERTA ANDALUCÍA 7 ATAME, TRANSEXUALES ANDALUCÍA MEDINA ELVIRA 8 COLEGA ALMERÍA 9 COLEGA Huelva 10 Coro LGTBI de Torremolinos 11 CREZCO, FAMILIAS LGTBI 12 Cuerpos Periféricos en Red 13 DEFRENTE LGTB 14 DELTA LGTBIQ 15 FAMILIAS POR LA DIVERSIDAD DE ALMERÍA 16 Fundación Daniela 17 GAYLESPOL, POLICIAS LGTBI 18 GÉNERO SENTIDO TRANS 19 IEMAKAIE 20 JERELESGAY 21 Juntos todos por la Igualdad 22 LA JANDA 23 OJALÁ ENTIENDAS 24 Pasaje Begoña 25 Transdiversidad 26 TRANSEXUALES ANDALUCIA- - Sylvia Rivera (ATA) 27 Diversenior 28 Chrysallis Andalucía, Familias de Menores Transexuales 29 Fundación Triángulo
Margen de error y nivel de confianza	Error máximo para un nivel de confianza del 95%: 13%
Método de administración	Cuestionario online estructurado (https://ec.europa.eu/eusurvey/runner/Entidades_LGTBI_Andalucia)
Fechas de realización	Junio-septiembre de 2021

7.2.5. Perfil de las entidades LGTBI participantes



7.2.6. Cuestionario institucional

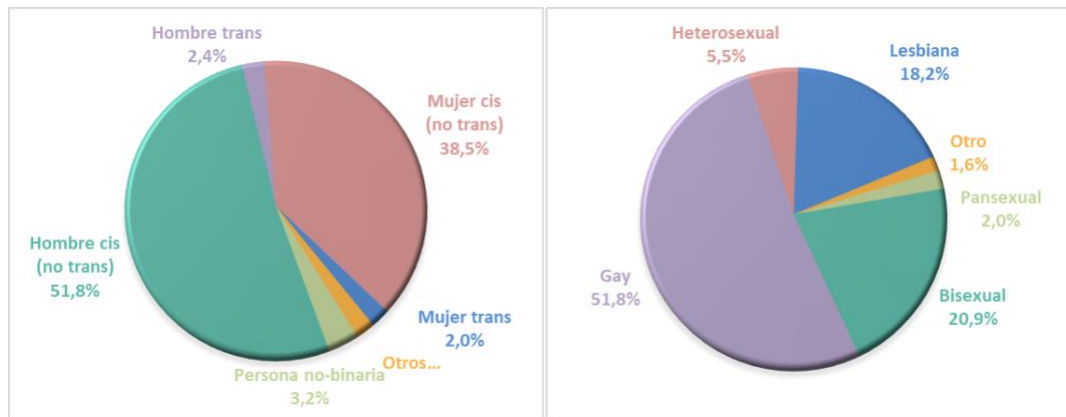
Encuesta a órganos directivos de la Administración de la Junta de Andalucía y a otras instituciones y entidades	
Universo	Órganos directivos de la Administración de la Junta de Andalucía con competencias en materia LGTBI
Muestra	57 representantes de la administración autonómica. 52: Consejerías (se adjunta listado anexo detallado al final del documento): ○ Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación: 15 respuestas. ○ Consejería de Salud y Consumo: 3 respuestas. ○ Consejería de Educación y Deporte: 2 respuestas. ○ Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo: 2 respuesta. ○ Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades: 3 respuesta. ○ Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior: 4 respuestas. ○ Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local: 8 respuestas. ○ Consejería de Fomento, Infraestructuras y Ordenación del Territorio: 9 respuesta ○ Consejería de Hacienda y Financiación Europea: 1 respuesta. ○ Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico: 4 respuestas. ○ Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Sostenible: 1 respuesta Otras entidades: 5 respuestas: COCEMFE, UNICEF, Mesa del Tercer Sector de Andalucía y Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental y Oriental.
Margen de error y nivel de confianza	No aplica
Método de administración	Cuestionario online estructurado (https://ec.europa.eu/eusurvey/runner/Encuesta_institucional_LGTBI_Andalucia)
Fechas de realización	julio-noviembre de 2021

7.2.7. Cuestionario a personas y familias LGTBI

Encuesta personas y familias LGTBI	
Universo	Personas y familias LGTBI de Andalucía
Tamaño de la población	Indeterminado
Muestra	Se han obtenido 256 respuestas
Margen de error y nivel de confianza	Error máximo para un nivel de confianza del 95%: 6,1%
Método de administración	Cuestionario online estructurado (https://ec.europa.eu/eusurvey/runner/Encuesta_personas_LGTBI_Andalucia)
Fechas de realización	Junio-septiembre de 2021

7.2.8. Análisis del perfil sociodemográfico de la encuesta

Gráfico 59. Identidad sexual o de género y orientación sexual de personas participantes en la encuesta



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos la encuesta a personas y familias LGTBI.

La edad promedio de la muestra es de 37 años y cuenta con formación universitaria. Además, un importante porcentaje tiene empleo estable o funcionarial (casi 50% entre las dos).

Gráfico 60. Nivel formativo y ámbito laboral



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta a personas y familias LGTBI

7.2.9. Glosario

A continuación, se recogen las definiciones establecidas en el Artículo 3 de la Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía.

- **LGTBI:** Siglas que designan a las personas que se definen a sí mismas como lesbianas, gays, trans, bisexuales y/o intersexuales.
- **Persona trans:** Toda aquella persona que se identifica con un sexo diferente al que le asignaron al nacer, que expresa su identidad sexual de manera diferente al sexo que le asignaron al nacer,

así como a quienes definen su género como «otro» o describen su identidad en sus propias palabras.

- **Identidad sexual y/o de género:** La vivencia interna e individual del sexo y/o género tal y como cada persona la siente y autodetermina, sin que deba ser definida por terceras personas, pudiendo corresponder o no con el sexo asignado en el momento del nacimiento y pudiendo involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido.
- **Intersexualidad:** Variedad de situaciones en las cuales una persona ha nacido con una configuración anatómica (genitales externos e internos), hormonal o genética que no responde a las definiciones binarias de hombre y mujer.
- **LGTBIfobia (homofobia, lesbofobia, bifobia, transfobia):** Rechazo, miedo, desprecio, repudio, prejuicio o discriminación hacia las personas que se designan como LGTBI, o hacia sus familiares.
- **Discriminación directa:** Hay discriminación directa cuando una persona haya sido, sea o pueda ser tratada de modo menos favorable que otra en situación análoga o comparable, por motivos de diversidad sexogenérica o pertenencia a grupo familiar LGTBI.
- **Discriminación indirecta:** Hay discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros puedan ocasionar una desventaja particular a personas por motivos de diversidad sexogenérica o pertenencia a grupo familiar LGTBI.
- **Discriminación múltiple:** Hay discriminación múltiple cuando, además de discriminación por motivo de orientación y/o identidad sexual o pertenencia a grupo familiar LGTBI, una persona sufre conjuntamente discriminación por otro motivo recogido en la legislación europea, nacional o autonómica. Específicamente, en Andalucía se tendrá en cuenta que, a la posible discriminación antes descrita, se pueda sumar la pertenencia a colectivos específicos vinculados a la diversidad étnica, religiosa, funcional, población gitana o a diferentes situaciones de documentación administrativa de personas migrantes. Se tendrá en cuenta especialmente la discriminación de género que se pueda producir por el hecho de ser mujer.
- **Discriminación por asociación:** Hay discriminación por asociación cuando una persona es objeto de discriminación como consecuencia de su relación con otra persona, un grupo o familia LGTBI.
- **Discriminación por error:** Situación en la que una persona o un grupo de personas son objeto de discriminación por orientación o identidad sexual como consecuencia de una apreciación errónea.
- **Acoso discriminatorio:** Cualquier comportamiento o conducta que, por razones de orientación y/o identidad sexual, o pertenencia a grupo familiar LGTBI, se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.
- **Represalia discriminatoria:** Trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona LGTBI como consecuencia de la presentación de una queja, una reclamación, una denuncia,

una demanda o un recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que está siendo sometida o ha sido sometida.

- **Victimización secundaria:** Perjuicio causado a las personas LGTBI o con pertenencia a grupo familiar LGTBI que, siendo víctimas de discriminación, acoso o represalia, sufren las consecuencias adicionales de la mala o inadecuada atención por parte de representantes de instituciones públicas, policía o cualquier otro agente público implicado.
- **Violencia intragénero entre miembros de parejas del mismo sexo:** Aquella que en sus diferentes formas se produce en el seno de relaciones afectivas y sexuales entre personas con la misma identidad sexual, constituyendo un ejercicio de poder y siendo el objetivo de la persona que abusa dominar y controlar a su víctima.
- **Acciones afirmativas:** Se entienden así aquellas acciones que pretenden dar a un determinado grupo social, que históricamente ha sufrido discriminación, un trato preferencial en el acceso a ciertos recursos o servicios, con la idea de mejorar su calidad de vida y compensar la discriminación de la que fueron víctimas.
- **Terapia de aversión o de conversión de orientación sexual e identidad de género:** Por este término se entienden todas las intervenciones médicas, psiquiátricas, psicológicas, religiosas o de cualquier otra índole que persigan la modificación de la orientación sexual o de la identidad de género de una persona.
- **Coeducación:** Se entiende como la acción educativa que potencia la igualdad real de oportunidades y la eliminación de cualquier tipo de discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o pertenencia a grupo familiar LGTBI.
- **Diversidad sexogenérica:** Término que abarca la diversidad de situaciones referidas tanto a la orientación e identidad sexual como al derecho a la autodeterminación de género.
- **Familias homoparentales:** Aquellas compuestas por gais, lesbianas, transexuales, bisexuales e intersexuales con niños o niñas menores de edad que se encuentren de forma estable bajo guarda, custodia, tutela o patria potestad, sea por razón de filiación natural, adoptiva o por razón de acogimiento familiar.

