

INFORME DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO DEL PROYECTO DE I ESTRATEGIA PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI Y SUS FAMILIARES EN ANDALUCÍA

1. JUSTIFICACIÓN DEL INFORME

El presente informe quiere dar cumplimiento esencialmente a las siguientes disposiciones:

- Artículo 114 del Estatuto de Autonomía de Andalucía.
- Artículo 19 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.
- Artículo 5 y 6.2 y .3 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía
- Artículo 3.2. del Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del informe del impacto de género.

Analizado el contenido del proyecto de I Estrategia para la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía (en adelante la Estrategia), éste tiene como objeto responder a las necesidades de las personas LGTBI y sus familias, estableciendo los elementos articulares que después habrán de ser desarrollados y concretizados con las actuaciones y medidas necesarias, por lo que se estima que la Estrategia es pertinente al género, ya que va a incidir tanto en el acceso a recursos por parte de estas personas (en las oportunidades de uso de los recursos), en el control de los recursos (en la toma de decisiones sobre su uso y los beneficios de los mismos) e igualmente puede afectar a la modificación de roles y estereotipos de género .

2.- CONTEXTO LEGISLATIVO NACIONAL Y AUTONÓMICO Y OBJETO DE LA I ESTRATEGIA PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI Y SUS FAMILIARES EN ANDALUCÍA

El contexto normativo en el que se fundamenta la Estrategia se recoge en el apartado 2 del primer borrador, al que nos remitimos. Destacamos en este informe las principales disposiciones que le sirven de marco normativo:

El artículo 1 de la **Constitución Española** 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. El artículo 10 proclama en su apartado primero que “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.” Y en su apartado 2 establece que las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España.

El artículo 14 de la Constitución Española 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.



FIRMADO POR	ANA CARMEN MATA RICO	03/05/2023	PÁGINA 1/13
VERIFICACIÓN	Pk2jmDT3EERCQK48QDWNLX5WJDHRK5	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

Asimismo, la Constitución regula otros derechos fundamentales como la integridad física y moral (art. 15), la libertad y seguridad (art. 17), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (art. 18), el de la participación en los asuntos políticos (art. 23), el de la educación (art. 27) y el de la salud (art. 43).

Del mismo modo la Constitución también recoge 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 efectivos; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de toda la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social.

El **Estatuto de Autonomía para Andalucía** 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 define como uno de los objetivos básicos de la Comunidad Autónoma de Andalucía promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y fomentar 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 en el artículo 35 establece 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, 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).

La 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, 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. Como consta en su exposición de motivos, esta Ley contempla medidas“ de protección especial a las mujeres transexuales (doble discriminación), estableciendo en su artículo 7 destinado a Medidas contra la transfobia, que la Administración de la Junta de Andalucía, en colaboración con las asociaciones de personas transexuales: b) Procurará una protección especial a las mujeres transexuales, por el riesgo añadido de acumular múltiples causas de discriminación. Por otra parte, en su artículo 23 establece, en relación a los servicios de apoyo y protección de víctimas de violencia de género, que: *“Toda persona cuya identidad de género sea la de mujer y sea víctima de la violencia machista tendrá acceso, en condiciones de igualdad, a los recursos asistenciales*

FIRMADO POR	ANA CARMEN MATA RICO	03/05/2023	PÁGINA 2/13
VERIFICACIÓN	Pk2jmDT3EERCQK48QDWNLX5WJDHRK5	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

existentes y mecanismos de protección de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, aprobada por el Parlamento de Andalucía. “

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, en su artículo 1 establece 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” y 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. El artículo 3. h) de esta Ley, declara que se tendrá en cuenta especialmente la discriminación de género que se pueda producir por el hecho de ser mujer. Por otra parte, el artículo 5.2 sobre tutela y apoyo institucional dispone que “*Consejería competente en materia LGTBI realizará campañas que contribuyan a la erradicación de la discriminación por orientación sexual e identidad de género, con especial atención a la discriminación múltiple que sufren las mujeres lesbianas, bisexuales y trans*”. Asimismo el artículo 7.6 indica que la Comunidad Autónoma de Andalucía promoverá la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a través de la incorporación de la perspectiva de género, y desarrollará acciones positivas que contribuyan a compensar las desigualdades de género que se suman a las que devienen por razón de orientación sexual, identidad de género o pertenencia a grupo familiar LGTBI. También se refiere a la perspectiva de género en otros preceptos: artículo 20 (personas jóvenes) y 27 (violencia en el ámbito familiar).

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, en su artículo 9. 3 (apartado añadido por la Ley 9/2018, de 8 de octubre, por la que se modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía), dispone que: “*Se entiende por interseccionalidad la situación de discriminación múltiple en que una mujer padece formas agravadas y específicas de discriminación por razón de clase, etnia, religión, orientación o identidad sexual, o discapacidad.*” y contiene varios preceptos destinados a promover las acciones necesarias en distintos ámbitos (educación, empleo, salud, políticas sociales), para eliminar la discriminación por razones de orientación sexual y de identidad de género en los términos establecidos por la Ley 2/2014, de 8 de julio, y la Ley 8/2017, de 28 de diciembre, anteriormente citadas.

La Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, en su artículo 1 bis define el concepto víctima de violencia de género a efectos de la Ley, indicando en su letra a) que lo será: “*a) La mujer que, por el hecho de serlo, independientemente de su edad, orientación o identidad sexual, origen, etnia, religión, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, sufra un daño o perjuicio sobre su persona. A estos efectos, el término “mujer” incluye a las menores de edad que puedan sufrir violencia de género.*”

Por **Acuerdo de 2 de marzo de 2021, del Consejo de Gobierno**, 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. El apartado cuarto de este acuerdo dispone que la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, a través de la Dirección General de Violencia de Género, Igualdad de Trato y Diversidad, elaborará un borrador de la I Estrategia para la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía.

De acuerdo con estos preceptos, la entonces Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación de la Junta de Andalucía, elaboró un primer borrador de I Estrategia, que ha continuado la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad, Consejería que tiene ahora atribuidas las competencias en materia de diversidad LGTBI, de conformidad con el Decreto 161/2022, de 9 de agosto, por el que se establece la

FIRMADO POR	ANA CARMEN MATA RICO	03/05/2023	PÁGINA 3/13
VERIFICACIÓN	Pk2jmDT3EERCQK48QDWNLX5WJDHRK5	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

estructura orgánica de la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad. Este Decreto establece en su artículo 6. 5. que en materia de diversidad corresponden a la Secretaría General de Familias, Igualdad, Violencia de Género y Diversidad, las siguientes funciones:

- a) La promoción de medidas tendentes a la protección y la asistencia de las personas víctimas de discriminación, en colaboración con otras Administraciones Públicas.
- b) El impulso de las medidas para garantizar los derechos de igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares. El desarrollo, impulso y seguimiento 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.
- c) La promoción de la igualdad y la no discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género en el ámbito educativo, sin perjuicio de las competencias de la Consejería correspondiente.
- d) Promoción y realización de campañas de sensibilización para la no discriminación por orientación sexual e identidad de género.
- e) Coordinación y seguimiento de la aplicación de las políticas públicas desarrolladas en el marco de la Unión Europea y los organismos internacionales competentes en diversidad, en la Administración Autonómica.
- f) Propuesta de autorización de la personación de la Administración de la Junta de Andalucía en procedimientos sobre delitos de odio y la coordinación e interlocución con el Gabinete Jurídico en las actuaciones administrativas que sean necesarias para promover esta asistencia letrada.

3.- IDENTIFICACIÓN DE LA PERTINENCIA DE GÉNERO DE LA NORMA

El objeto de este informe es evaluar el impacto de género de la Estrategia, para ello se examina a continuación su contenido y alcance.

La Estrategia tiene carácter instrumental y pretende ser una herramienta integral para el fomento de la igualdad efectiva de las personas LGTBI y sus familiares y la reducción de las situaciones de vulneración y discriminación por razón de la orientación afectivo-sexual, identidad sexual o expresión de esa identidad. Tiene como finalidad superar la histórica invisibilidad y falta de reconocimiento de los derechos de las personas lesbianas, gais, transexuales, 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.

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.

En definitiva, la Estrategia pretende establecer medidas para garantizar la igualdad de las personas LGTBI y sus familiares con el objetivo de orientar las políticas de la Junta de Andalucía, a través de actuaciones dirigidas a toda población andaluza, contemplando especialmente a las mujeres lesbianas y trans.

Es importante tener en cuenta que la Estrategia se aborda desde la perspectiva de la diversidad exigida en el artículo 9 de la Ley 8/2017, de 28 de diciembre. Por ello atiende y respeta toda la diversidad existente, dado

FIRMADO POR	ANA CARMEN MATA RICO	03/05/2023	PÁGINA 4/13
VERIFICACIÓN	Pk2jmDT3EERCQK48QDWNLX5WJDHRK5	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

que el colectivo LGTBI no es un todo homogéneo, sino que existen realidades y situaciones distintas. Afecta a mujeres y hombres, en sus muchas formas de ser, incluyendo a las identidades no binarias, a las personas que no se sienten identificadas con el género masculino o femenino y que construyen su identidad al margen de la lógica binaria del sistema cisnormativo según el cual el sexo biológico y la identidad de género coinciden. Así incluyen a personas no binarias, aquellas que tienen una relación más personal con el género que, con independencia del sexo biológico, no se identifica con ninguno de los dos sexos/géneros culturalmente establecidos (hombre/mujer) y que pueden identificarse con otro género diferente, con ninguno, o con varios. También se denomina personas de género fluido, haciendo referencia a personas que se identifican con diferentes géneros según el momento, y personas agénero, en caso de personas que no se identifican con ningún género y 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

Sin perjuicio de lo anterior, la Estrategia tiene presente en especial a las mujeres LTBI. Por otra parte, contempla 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, menores y adolescentes, las personas víctimas de discriminación múltiple, como mujeres transexuales, personas intersexuales o bisexuales, estas últimas invisibilizadas hasta la fecha, por la consideración errónea de un estado transitorio entre distintas orientaciones afectivo-sexuales.

Por otra parte, la población objetivo no se centra exclusivamente en el colectivo LGTBI, ya sean hombres, mujeres o personas no binarias, sino en la ciudadanía en general, la administración pública, entidades privadas y movimiento asociativo LGTBI en particular.

El alcance temporal de esta Estrategia comprenderá cuatro años: 2023-2027, tiempo necesario para la implementación de acciones, seguimiento y evaluación.

La Estrategia parte de los siguientes principios rectores, que son la razón de ser de la intervención pública: **Igualdad; enfoque basado en los Derechos Humanos (EBDH), autodeterminación, prevención y tolerancia cero a la discriminación y a todas las formas de violencia, privacidad, No neutralidad de las intervenciones de la Administración respecto a las desigualdades de las personas LGTBI y sus familias; visibilidad de las personas LGTBI y sus familias; participación y Cooperación, para lograr que el enfoque de diversidad sexogenérica sea un principio horizontal de la intervención pública.**

A partir de los fines de la estrategia contemplados en el Acuerdo del Consejo de Gobierno de formulación y partiendo de estos principios rectores, la Estrategia se articula en un objetivo general, objetivos específicos, líneas estratégicas, y acciones. Los objetivos estratégicos contemplados en la misma se han determinado en base a los problemas, necesidades y retos detectados en el diagnóstico y los compromisos adquiridos por la Consejería.

Siendo el objetivo general y objetivos estratégicos los siguientes:

▪ **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 la calidad de vida de las personas.

FIRMADO POR	ANA CARMEN MATA RICO	03/05/2023	PÁGINA 5/13
VERIFICACIÓN	Pk2jmDT3EERCQK48QDWNLX5WJDHRK5	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

▪ **Objetivos Estratégicos**

- **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, 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 y general.
- **OE3.** Impulsar la información, formación y sensibilización de las y los profesionales que trabajan directamente con las personas LGTBI y sus familias (Justicia, Salud, Empleo, Educación, Servicios Sociales, entre otros), en la administración pública andaluza, organizaciones privadas, del tercer sector y ciudadanía en general, en diversidad sexogenérica y familiar.
- **OE4.** Fomentar y reconocer la importancia del tejido asociativo LGTBI y familiar 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 respeto de colectivos LGTBI especialmente vulnerables como personas migrantes, trans, personas mayores, con discapacidad, mujeres, etc. y en la infancia y adolescencia.

A partir de aquí, la Estrategia se articula en dos niveles de intervención: líneas estratégicas (13) y acciones (32). Todas las acciones serán promovidas y coordinadas por la Secretaría General de Familias, Igualdad, Violencia de Género y Diversidad, aunque puedan involucrar a otros centros directivos y/o agentes clave.

Visto su contenido, se estima que la Estrategia es pertinente al género, ya que es un instrumento idóneo para permitir el avance de la Administración de la Junta de Andalucía en materia de igualdad de mujeres y hombres debido a su carácter horizontal y transversal y a su capacidad de orientar y reorientar prioridades.

En general, y como veremos a continuación, las desigualdades entre hombres y mujeres pueden apreciarse en el ámbito de aplicación de esta Estrategia. Por lo tanto, la variable “sexo” y la categoría “género” son relevantes en este proyecto de Estrategia, en tanto que afecta a hombres y mujeres que no presentan la misma situación.

4.- SITUACIÓN Y POSICIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN EL CONTEXTO SOCIAL DE PARTIDA

En cuanto al examen por este Secretaría General de indicadores relevantes tanto cuantitativos como cuantitativos susceptibles de poner de manifiesto las posibles desigualdades que pudieran existir en entre las mujeres y hombres LGTBI en los ámbitos a los que afecta esta Estrategia, se hace una primera consideración y es la relativa a que existe una gran invisibilidad estadística de lo que en términos generales se denomina diversidad sexual, y específicamente sobre la orientación sexual y la identidad de género. Nos encontramos en consecuencia con dificultades para la visibilidad estadística de las desigualdades de género en este ámbito debido, por una parte, a la necesidad de garantizar los derechos a la intimidad personal y familiar y a la confidencialidad, sin que se puedan producir injerencias arbitrarias o ilegales en la privacidad y, por otra parte, a la ausencia de formularios estadísticos en esta materia. Prácticamente todas las estadísticas no consideran orientación sexual ni identidad de género y se basan en el sexo, desde una perspectiva binaria y heterosexual. Así no se han podido observar muchas experiencias de medición estadística de la orientación sexual y la identidad de género en los distintos ámbitos materiales afectados por esta Estrategia en Andalucía

FIRMADO POR	ANA CARMEN MATA RICO	03/05/2023	PÁGINA 6/13
VERIFICACIÓN	Pk2jmDT3EERCQK48QDWNLX5WJDHRK5	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

(tampoco en el ámbito nacional e internacional). Las personas expertas señalan, al respecto, la complejidad y riesgo en estas posibles mediciones. No obstante lo anterior, existen algunos informes y encuestas a los que nos remitimos en este informe.

Consultado el INE sobre aspectos que serían esenciales para medir la brecha de las mujeres LGTBI, solo se ofrecen los datos desagregados por sexo hombre y mujer, desde una perspectiva binaria y cisheteronormativa, no constando datos que tengan en cuenta la diversidad LGTBI. Así, entre otras en materia de Empleo (ej: Tasa de empleo y brecha de género según grupos de edad y periodo; Tasas de empleo según niveles de educación) de Salud (eje: esperanza de vida, Valoración del estado de salud percibido. 2020), de Educación etc.

Asimismo, se pone de manifiesto que se ha consultado directamente al Instituto de Estadísticas de Andalucía sobre si hubiera estadísticos sobre personas LGTBI, desagregados por sexo en distintos ámbitos materiales y la contestación del Instituto ha sido la siguiente, según consta en el expediente de este proyecto de Estrategia: *“En relación a la consulta realizada al Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA), referente a la existencia de Estadísticas sobre personas pertenecientes al colectivo LGTBI en Andalucía, lamentamos decirle de que no disponemos de dichas estadísticas debido a que, como usted especifica en su petición, es una información sensible que por cuestiones de intimidad y secreto estadístico, no se plantean en las encuestas sociales que realizamos desde el IECA”*.

A nivel nacional también hay una ausencia de datos estadísticos específicos de personas LGTBI. No obstante, si existen encuestas del Instituto Nacional de Estadísticas sobre determinados temas que indirectamente recogen datos relevantes de este colectivo. Así, el número de parejas según tipo de unión y sexo de la pareja, nos aporta los siguientes datos:

Encuesta Continua de Hogares (ECH). Datos referidos al valor medio del periodo Hogares: Resultados nacionales

Número de parejas según tipo de unión y sexo de la pareja:

Unidades: miles de parejas

	Total (Parejas)	Pareja de distinto sexo	Pareja del mismo sexo masculino	Pareja del mismo sexo femenino
2020				
Total (Parejas)	11.307,2	11.191,9	70,6	44,7
Pareja casada	9.480,4	9.424,5	37,1	18,8
Pareja de hecho	1.826,9	1.767,5	33,5	25,9

<https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t20/p274/serie/prov/p01/l0/&file=01018.px>

Entre las parejas del mismo sexo, son significativamente superior el número de parejas del mismo sexo masculino registradas (70,6 que supone un 61,23 %) , frente a las parejas del mismo sexo femenino registradas (44,7, que implican un 38,77 %).

Ante la falta de datos estadísticos se ha acudido a diversos informes y encuestas que evidencia las desigualdades de género dentro de este colectivo. Según el **“Informe sobre la evolución de los delitos de**

odio en España” 2021 del Ministerio del Interior, los datos estadísticos computados a lo largo de 2021 muestran que el total de delitos e incidentes de odio registrados por las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad en España asciende a 1.802 hechos, un 28,62% más que en 2020, de los cuales, 1724 son delitos de odio y 78 hechos se corresponden con infracciones administrativas y resto de incidentes. El segundo ámbito que mayor número de delitos registra en el año 2021 es el de de “orientación sexual e identidad de género”, con 466 hechos conocidos de delitos de odio en 2021, que representa un ascenso de 67,63% con respecto a las cifras del año 2019 y un aumento del 68,23% desde el año 2020. En Andalucía, la tasa de estos delitos por ese motivo en ese año es de 62, lo que representa un 2,25 % respecto a la tasa nacional. La mayor victimización se produce en personas de sexo masculino. Del total de víctimas en España en 2021 por delitos de odio por este motivo, 530: 398 eran hombres, lo que representa un 75% y 132 mujeres, que suponen un 25 % y el grupo de edad más victimizado se ha dado en el grupo de edades comprendidas entre los 26 y 40 años , que alcanza un mayor número de victimizaciones registradas, 41 mujeres (frente a 146 hombres en esta misma franja de edad). El perfil del responsable detenido/investigado por “delitos de odio”, indica que es principalmente de sexo masculino. Las personas de sexo masculino presentan un porcentaje muy elevado de las detenciones e investigados por “delitos de odio” por motivos de orientación sexual/identidad de género efectuadas por las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad los hombres representan un 84% (176 hombres) y las mujeres un 16% (33 mujeres). El grupo de edad de edad que representa mayores incidentes por “orientación sexual e identidad de género” es la franja de edad “26 a 40 años”, siendo el mayor el caso del sexo masculino, 57 hombres, que el femenino con un registro de 13 mujeres.

https://www.interior.gob.es/opencms/pdf/archivos-y-documentacion/documentacion-y-publicaciones/publicaciones-descargables/publicaciones-periodicas/informe-sobre-la-evolucion-de-los-delitos-de-odio-en-Espana/Informe_evolucion_delitos_odio_Espana_2021_126200207.pdf

Asimismo hemos obtenido datos del **informe de situación de la LGTBifobia en la comunidad andaluza 2021 del Observatorio andaluz contra la Homofobia, Bifobia y Transfobia**, cuyos datos provienen de varias fuentes (la gran parte de la web del Observatorio y a través de las denuncias que han atendido las asociaciones que pertenecen a la Federación Andaluza Andalucía Diversidad LGBT y a otras entidades LGBTI andaluzas) y en en cuyo análisis hay que tener en cuenta que muchas de las incidencias no se traducen en denuncias ante las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado. Según este informe, en Andalucía en 2021 se alcanzaron un total de 367 incidencias por Homofobia, Bifobia y Transfobia donde el número total de personas atendidas es 279, en cuanto al perfil de las víctimas señala que hay una clara mayoría de hombres gays afectados (66%) frente a un 28% de mujeres lesbianas. Por otra parte, cerca de un 32% las víctimas han sido personas trans y un 3% de los incidentes ha ido dirigido a víctimas bisexuales e intersexuales. En cuanto al sexo de los agresores/as el hombre representa un 72 %, frente a las mujeres que representan un 21 %.

<https://observatorioandaluzlgbt.org/en-2021-registramos-367-incidencias-por-homofobia-bifobia-y-transfobia/>

Teniendo en cuenta que las mujeres trans son el grupo más vulnerable dentro del acrónimo LTB, se han examinado informes, sobre su situación, como el **estudio exploratorio sobre la inserción sociolaboral de las personas trans**, coordinado por el Ministerio de Igualdad, actualizado en 2022, en el se ofrecen datos en el ámbito educativo que ponen de manifiesto la discriminación que sufren las mujeres trans. Así en relación con el ámbito educativo, las personas trans participantes en la encuesta han manifestado que la baja autoestima y los problemas psicológicos son las principales consecuencias que tuvo la discriminación sufrida durante el periodo formativo. Especialmente relevante es la incidencia de intento de suicidio durante la etapa formativa, particularmente entre las mujeres trans (8,5 %) y las personas trans no binarias (7,7 %) . Este trabajo también

FIRMADO POR	ANA CARMEN MATA RICO	03/05/2023	PÁGINA 8/13
VERIFICACIÓN	Pk2jmDT3EERCQK48QDWNLX5WJDHRK5	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

ha puesto de manifiesto cómo la falta de adaptación de la documentación a la identidad de género supone una importante barrera de acceso a la educación y al empleo: el 58 % manifiesta problemas con la adaptación de la documentación, con diferencias significativas: el 60 % de los hombres trans tienen adaptada su documentación frente al 48 % de las mujeres trans. Por otra parte se pone de manifiesto en este informe que: un análisis más detallado por edad muestra que las personas trans de mayor edad en general, y las mujeres trans en particular, que escogen reasignar su género sufren un rechazo significativo por la hipervisibilización social que supone este proceso, siendo altamente vulnerables a la pérdida del empleo en caso de estar trabajando e iniciar un proceso de reasignación (Rubio, 2009). Y se pone de manifiesto en términos generales que si bien la discriminación afecta y tiene consecuencias para toda la población trans, la doble discriminación que sufren las mujeres trans las sitúa en una posición más vulnerable aún.

En el ámbito laboral, entre las principales conclusiones de este estudio destaca la estimación de la tasa de actividad de las personas trans en España en 34 %. Descontando a quienes se encuentran únicamente cursando estudios o a quienes están jubiladas, se puede estimar entre las personas trans una tasa de paro del 46,5 %: 41,5 % entre mujeres trans, 48,7 % entre hombres trans y 69,2 % entre personas no binarias, muy superior a la de la media de la población española. Y se pone de manifiesto que la población trans en activo es trabajadora por cuenta ajena sin apreciarse diferencias significativas en función de su identidad de género. En cambio, en relación a la modalidad del contrato, sí se encuentran diferencias sustanciales en función de la identidad de género, puesto que si bien el porcentaje de personas trans que cuentan con contratos indefinidos es del 35%, entre las mujeres trans, este porcentaje asciende al 50,63 %, mientras que entre los hombres trans sólo es el 21,92 %, como se muestra en la gráfica 22. Las mujeres trans de mayor edad suman la discriminación por identidad género a la discriminación generalizada del mercado de trabajo que soportan todas las mujeres mayores de 50 años, agravándose así su situación de vulnerabilidad.

En relación a la discriminación percibida, una desagregación por identidad de género permite observar que las mujeres trans son quienes reportan un mayor grado de discriminación percibida (77,01 %) . Un porcentaje importante de las personas trans han sufrido acoso en el puesto de trabajo motivado por su identidad de género, alcanzando al 65,1 % de las mujeres trans. Según este informe, adicionalmente, las mujeres trans que han participado en el estudio son las que han informado de un mayor número de despidos, ya sea antes del proceso de transición, durante el mismo, o con posterioridad.

<https://www.igualdad.gob.es/ministerio/dgltgbi/Documents/Estudio%20exploratorio%20sobre%20la%20inserci%C3%B3n%20sociolaboral%20de%20las%20personas%20trans.pdf>

Por otra parte, en el **informe situación de las mujeres lesbianas, bisexuales y trans en el sector privado de la Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans y Bisexuales**, se indica que los niveles de discriminación de las mujeres lesbianas, bisexuales o transexuales son muy altos, bien sean reales o percibidos, dado que la mitad de las respuestas recibidas alarman de que han sufrido acoso laboral en un 50%. Además, 1/5 parte de las respuestas obtenidas afirma haber perdido una promoción interna y casi una de cada tres respuestas obtenidas nos dicen que fueron despedidas o no se les renovó un contrato por ser lesbianas, bisexuales o transexuales.

https://felgtbi.org/wp-content/uploads/2020/06/informe-mujeresLTB-sectorprivado_FELGTB.pdf

Finalmente, indicar que diversas entidades LGTBI han denunciado públicamente la falta «preocupante» de atención sanitaria especializada en la salud sexual para las mujeres lesbianas, trans y bisexuales. Además, alerta de que este colectivo sufre de un trato discriminatorio en el sistema sanitario (entre otras la Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans, Bisexuales, Intersexuales y más (FELGTBI+).

FIRMADO POR	ANA CARMEN MATA RICO	03/05/2023	PÁGINA 9/13
VERIFICACIÓN	Pk2jmDT3EERCQK48QDWNLX5WJDHRK5	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

<https://plataformavoluntariado.org/denuncian-falta-de-atencion-sanitaria-para-las-mujeres-ltb/>

En la Comunidad Autónoma de Andalucía, y en el ámbito de algunas actuaciones de la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad, podemos destacar algunos datos relevantes desde la perspectiva de género de las personas LGTBI. En el ámbito de la participación, y respecto al Consejo Andaluz LGTBI, órgano creado por la Ley 8/2017, de 28 de diciembre, como órgano participativo y consultivo en materia de derechos y políticas públicas del colectivo LGTBI y contra la LGTBIfobia, compuesto por representantes de las Consejerías que se determinen y representantes de los colectivos LGTBI que se designen, las personas titulares de las vocalías de la Comisión Permanente: la presencia de mujeres (9 mujeres) supera a la de hombres (8 hombres), frente al Pleno de este Consejo, en el que los hombres superan a las mujeres en las titularidades de las vocalías.

En el ámbito de la Información y formación de profesionales en diversidad sexogenérica y familiar, se pone de manifiesto que siguieron el II Congreso Internacional LGTBI de Andalucía “ *Derechos Humanos, diversidad sexual e identidad de género*”, actividad formativa más relevante organizada por este órgano directivo y celebrada el 10 de junio de 2022, un total de 198 personas, siendo mayoritaria la presencia de las mujeres, que fueron 130, frente a 64 hombres y 4 personas que cumplieron en el apartado sexo del formulario de inscripción la casilla de “ otros”.

Por otra parte, en el **diagnóstico realizado para la elaboración del borrador de esta I Estrategia**, en el que se han obtenido datos a través de encuestas, directamente de personas LGTBI, de entidades LGTBI, de personas expertas y de Consejerías, órganos directivos y entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía, se pone de manifiesto que hay 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”.

Un aspecto que han señalado las personas expertas entrevistadas para la elaboración de esta Estrategia 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 y afecta más a las mujeres.

Por otra parte, hay que tener en cuenta que el grupo de variables que dificulta o genera más discriminación a las personas LGTBI, hombres, mujeres y personas no binarias, son las relativas al contexto, en especial al modelo heterosexista y binario imperante que determina que no ajustarse al modelo normativo genere rechazo.

También en Andalucía el diagnóstico de la Estrategia pone de manifiesto que, en general, personas LGTBI experimentan toda una serie de dificultades en relación con los servicios de atención a la salud, señalando las mujeres 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 adecuadamente reconocidas (por ejemplo, mujer lesbiana a la que no se le deriva a una prueba de screening cervical bajo la asunción equivocada de que es una paciente de bajo riesgo; Dificultad de acceso a algunos tratamientos (por ejemplo, tecnología de reproducción asistida) y el miedo a revelar la identidad sexual, orientación afectivo-sexual o características sexuales.

FIRMADO POR	ANA CARMEN MATA RICO	03/05/2023	PÁGINA 10/13
VERIFICACIÓN	Pk2jmDT3EERCQK48QDWNLX5WJDHRK5	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

Otro tema que las mujeres encuestadas han puesto de manifiesto durante el trabajo de campo en relación a 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 cislesbiana; continua el estigma en personas LGTBI con VIH y falta de formación del personal sanitario en nuevos métodos profilácticos, como la PrEP.

En el ámbito laboral, las mujeres 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.

En el ámbito deportivo, también en este diagnóstico se pone de manifiesto la mayor discriminación que sienten las mujeres lesbianas por su identidad sexual y/u orientación afectiva-sexual y/o expresión de esa identidad. En este sentido, los datos de la encuesta realizada manifiestan que el deporte está poco o nada adaptado a la realidad LGTBI, en particular a la de hombres y mujeres transexuales, y a los que se les ha de añadir las personas intersexuales, especialmente en los deportes mayoritarios como el fútbol, baloncesto y los deportes de equipo.

Asimismo, la mayoría de las personas, y más las mujeres lesbianas y transexuales, 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 sexistas.

En cuanto a la protección Internacional (derecho de asilo), 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.

5.- GRADO DE RESPUESTA DE LA I ESTRATEGIA PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI Y SUS FAMILIARES EN ANDALUCÍA.

La presente Estrategia pretende dar respuesta a la necesaria transversalidad de las políticas de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI y sus familias y a la transversalidad de género, dos de los principios rectores presente en todo las políticas de servicios sociales, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las personas LGTBI y sus familiares y en especial de las mujeres del colectivo. La Estrategia tiene en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la garantía de los derechos de las personas que se reconocen LGTBI, y al mismo tiempo la igualdad de género. En este último sentido, la transversalidad de género ha estado presente en toda la elaboración y desarrollo de la Estrategia .

El proyecto de Estrategia tiene un impacto potencial que beneficia a mujeres y hombres, en sus muchas formas de ser, incluyendo a las identidades no binarias, a las personas que no se sienten identificadas con el género masculino o femenino y que construyen su identidad al margen de la lógica binaria del sistema cisnormativo según el cual el sexo biológico y la identidad de género coinciden de forma equitativa, proporcionando respuestas organizativas a posibles desigualdades y contribuyendo a paliarlas mediante el tratamiento transversal de la igualdad de género.

En la fase de diagnóstico de la situación se han recabado los problemas y las necesidades expresados por personas LGTBI, entidades LGTBI, el grupo de trabajo integrado por representantes de las distintas Consejerías y de personas expertas en la materia. En esta fase y respecto a la población destinataria de las

FIRMADO POR	ANA CARMEN MATA RICO	03/05/2023	PÁGINA 11/13
VERIFICACIÓN	Pk2jmDT3EERCQK48QDWNLX5WJDHRK5	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

encuestas las preguntas se desagregaron según estos campos: Mujer cis (no trans); Hombre cis (no trans); Mujer trans; Hombre trans; Persona intersexual; Persona no binaria y otros.

Asimismo se facilitaron datos por entidades con trayectoria en el sector LGTBI para permitir así hacer un análisis de género completo de la situación de partida, como hemos visto en el apartado anterior.

En el apartado relativo al marco legal de la Estrategia se recogen todas aquellas normas que tienen que ver con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombre, y con la prevención de la violencia de género y no discriminación de las personas LGTBI, desde la Agenda 2030 para el Desarrollo sostenible hasta las de ámbito autonómico.

Igualmente en la Estrategia se recogen necesidades, problemas, retos, objetivos, líneas estratégicas y acciones en los que se ha tenido en cuenta en todo momento la perspectiva de género, poniéndose de manifiesto en el diagnóstico con la mayor situación de mayor vulnerabilidad de la mujer respecto del hombre.

Se estima que efectivamente se ha tenido muy en cuenta la perspectiva de género, desde los Objetivos ODS. En concreto el Objetivo 5: Igualdad de Género, que busca lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a las mujeres y las niñas se ha marcado entre sus metas. Así esta finalidad está presente en el objetivo general de la Estrategia de: “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 la calidad de vida de las personas”, así como en sus distintos objetivos específicos **Objetivos Estratégicos**, entre otros en el **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, tercer sector y ciudadanía y en el **OE2**. Promover la transversalización de la perspectiva de diversidad sexogenérica y familiar en los servicios y políticas públicas, así como en la comunicación institucional y general, **OE3**. Impulsar la información, formación y sensibilización de las y los profesionales que trabajan directamente con las personas LGTBI y sus familias (Justicia, Salud, Empleo, Educación, Servicios Sociales, entre otros), en la administración pública andaluza, organizaciones privadas, del tercer sector y ciudadanía en general, en diversidad sexogenérica y familiar y especialmente y directamente en el **OE5**. Avanzar en la protección y respeto de colectivos LGTBI especialmente vulnerables como personas migrantes, trans, personas mayores, con discapacidad, mujeres, etc. y en la infancia y adolescencia. El desarrollo de esta línea permitirá un abordaje específico de las necesidades de las mujeres LTBI que sufren un doble o triple estigma, y que ven gravemente mermados sus derechos y libertades.

Dentro de este último objetivo, se ha establecido una línea estratégica específica LE.5.1., que pretende desarrollar acciones diferenciales y específicas de protección en colectivos especialmente vulnerables LGTBI, como son las personas migrantes, trans, mayores, con discapacidad, mujeres, etc. **Dentro de la que se contempla acciones como: 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, con especial atención a la situación de las mujeres LBT y 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, con especial incidencias de las mujeres LBT.**

Por otra parte, en el texto de la Estrategia se destacan actuaciones realizadas o iniciadas por la Administración de la Junta de Andalucía para promover la igualdad de las mujeres del colectivo LGTBI. Entre otras: la Estrategia andaluza para la lucha contra la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual 2021-2024,

FIRMADO POR	ANA CARMEN MATA RICO	03/05/2023	PÁGINA 12/13
VERIFICACIÓN	Pk2jmDT3EERCQK48QDWNLX5WJDHRK5	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

que aborda la problemática especial de las mujeres trans, la doble discriminación por ser mujer, lesbiana y transexual, con mayor índice de exclusión social y riesgo de sufrir violencia.

En el aspecto organizativo y de seguimiento de la Estrategia, está previsto en el texto que todas las comisiones técnicas que se generen con relación a la Estrategia respetarán en su composición una representación equilibrada entre mujeres y hombres.

El análisis de fuentes secundarias que se ha realizado en el proceso de elaboración se han incluido estudios específicos. Así **FELGTB**. (2020). *Mujeres trans y su relación con el sistema sanitario en los procesos de transición médica*. [En línea <https://bit.ly/302SkWW>], **Gabriel, C.; Herranz, D.** (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 Barba, M. et al.** (2019). *Discriminación y actitudes hacia la diversidad afectivo-sexual: la experiencia de las mujeres*. *Dossiers Feministes*, 25, 73-90.

6. LENGUAJE NO SEXISTA

Por último, se ha mantenido en el conjunto del texto una redacción no sexista, de acuerdo con la Orden 24 de noviembre de 1992, conjunta de la Consejería de Gobernación y de la Consejería de Asuntos Sociales, sobre eliminación del lenguaje sexista en los textos y documentos administrativos (BOJA núm. 126de 5/06/1992) y con la Instrucción de 16 de marzo de 2005, de la Comisión General de Viceconsejeros y Viceconsejeras para evitar un uso sexista del lenguaje en las disposiciones de carácter general de la Junta de Andalucía, en aras a que el lenguaje utilizado facilite la visibilización tanto de las mujeres como de los hombres en todos los aspectos tratados, lo que facilitará a su vez la comprensión de las situaciones concretas de unas y otros que puedan ser motivo de desigualdades y la posterior actuación a favor de la igualdad entre mujeres y hombres.

7. VALORACIÓN DEL IMPACTO

Por todo lo anterior, la Secretaría General de Familias, Igualdad, Violencia de Género y Diversidad estima que este proyecto de estrategia tendrá un impacto de género positivo, en tanto que recoge el principio de igualdad de género, desarrollando las medidas compensatorias necesarias para reducir y eliminar las desigualdades existentes y en consecuencia, contribuye al logro de la igualdad real entre hombres y mujeres.

La SECRETARIA GENERAL DE FAMILIAS, IGUALDAD, VIOLENCIA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

Fdo: Ana Carmen Mata Rico

FIRMADO POR	ANA CARMEN MATA RICO	03/05/2023	PÁGINA 13/13
VERIFICACIÓN	Pk2jmDT3EERCQK48QDWNLX5WJDHRK5	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	