

OBSERVACIONES DE LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO AL 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 2023-2027

1. FUNDAMENTACIÓN Y OBJETO DEL INFORME.

1.1 Contexto Legislativo. De acuerdo con lo establecido en el *Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género*, es responsabilidad del centro directivo o entidad instrumental emisora de la norma o Plan, la elaboración de un informe que dé cuenta del impacto que, previsiblemente, la misma pudiera causar por razón de género. Por otra parte, según estipula dicho Decreto y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del *Decreto 275/2010, de 27 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Junta de Andalucía*, corresponde a éstas el asesoramiento a los órganos competentes de la Consejería en la elaboración de los citados informes, formulando las observaciones a los mismos y valorando su contenido.

1.2 Objeto del presente Informe. Al amparo, pues, de esta atribución de funciones, la Unidad de Igualdad de Género de esta Consejería emite el presente **Informe de observaciones y recomendaciones** al Informe de Evaluación emitido por la Secretaría General de Familias, Igualdad, Violencia de Género y Diversidad, al proyecto de "*I Estrategia para la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía 2023-2027*", (en adelante, la estrategia), con la finalidad de que incorpore las recomendaciones realizadas y modifique el texto normativo -si fuera el caso- antes de su aprobación, garantizando así un impacto positivo de la norma en la igualdad de género.

2. OBSERVACIONES SOBRE LA PERTINENCIA DE GÉNERO DE LA NORMA.



FIRMADO POR	MARIA LUISA GOMEZ HERRERA	10/08/2023	PÁGINA 1/7
VERIFICACIÓN	BndJANR8EUX8QDFLSJWMPMB8UV6FBJ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

Analizado el objeto y contenido del proyecto de estrategia, éste tiene como 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.”

Esta Unidad de Igualdad de Género está de acuerdo con el órgano emisor del Informe en que este proyecto **es pertinente** al género, no solo porque afecte a personas físicas, sino por el hecho de que además de ser susceptible de incidir de forma directa en mujeres y hombres, afecta al acceso a los recursos (en las oportunidades de uso de los recursos) así como al control de los mismos (toma de decisiones sobre su uso y los beneficios de los mismos) y puede incidir en la perpetuación de los roles de género. Por todas estas razones, se puede afirmar que la estrategia es pertinente al género.

Cuando una norma se define como pertinente al género se debe llevar a cabo sobre la misma un análisis de género. Procediendo a analizar el impacto de género de la norma y, teniendo en cuenta la normativa de aplicación en relación con la igualdad de género, se realizan las siguientes observaciones.

3. OBSERVACIONES SOBRE DESIGUALDADES DETECTADAS.

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, en su artículo 6.3, obliga a la incorporación de indicadores de género en los informes de evaluación, ya que esta información va a permitir valorar el impacto de género que la norma pueda causar.

En su Informe, la Dirección General aporta datos relativos a la situación social de partida en Andalucía poniendo de manifiesto, por un lado, la gran invisibilidad estadística existente en



FIRMADO POR	MARIA LUISA GOMEZ HERRERA	10/08/2023	PÁGINA 2/7
VERIFICACIÓN	BndJANR8EUX8QDFLSJWMPMB8UV6FBJ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

cuanto a diversidad sexual, orientación sexual e identidad de género, y por otro, la predominancia de datos con perspectiva binaria en la que no se contempla la diversidad LGTBI. No obstante, se han basado en varias fuentes de información para aportar datos donde se evidencien las desigualdades de género en este colectivo: entre otros, el “Informe de situación de la LGTBifobia en la comunidad andaluza 2021 del Observatorio andaluz contra la Homofobia, Bifobia y Transfobia” afirma que el número total de personas atendidas es 279, siendo un 66% gays, un 28% de mujeres lesbianas y un 32% personas trans. El “estudio exploratorio sobre la inserción sociolaboral de las personas trans”, coordinado por el Ministerio de Igualdad, actualizado en 2022, pone de manifiesto la discriminación que sufren las mujeres trans en general y las de mayor edad en particular, ya que al escoger 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. En el ámbito laboral de las personas trans, la tasa de actividad entre hombres y mujeres no difiere excesivamente pero sí es llamativa en las personas no binarias (69,2%) siendo muy superior a la media española. Asimismo, las mujeres trans son quienes reportan un mayor grado de discriminación percibida (77,01 %) y han sufrido acoso laboral motivado por su identidad de género, un 65,1 % de ellas. Y en otros ámbitos, se pone de manifiesto la existencia de discriminación en las mujeres, por ejemplo: 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; dificultades en relación con los servicios de atención a la salud, y en el ámbito laboral se aprecia baja empleabilidad y despidos improcedentes. Por ello, a través de la intervención por parte de la Administración Pública desarrollando esta estrategia, se pretende paliar y corregir dichas desigualdades.



Esta Unidad reconoce el esfuerzo de los datos aportados por el centro directivo. Toda esta información es relevante y permite hacer un análisis de género de la situación de partida.

FIRMADO POR	MARIA LUISA GOMEZ HERRERA	10/08/2023	PÁGINA 3/7
VERIFICACIÓN	BndJANR8EUX8QDFLSJWMPMB8UV6FBJ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

4. TRANSVERSALIDAD DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD E INCLUSIÓN EN OBJETO

4.1. Justificación Normativa: el artículo 5 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre*, prescribe que *“Los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, de las políticas en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género”*

4.2. En el presente proyecto según se puede constatar, en el apartado 2 del texto (Marco normativo), está presente la mención a dicha ley.

5. INCORPORACIÓN DE MEDIDAS COMPENSATORIAS Y QUE FAVOREZCAN LA IGUALDAD

5.1. Justificación Normativa: de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 6 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre*, el informe de evaluación del impacto de género *“irá acompañado de indicadores pertinentes al género, mecanismos y medidas dirigidas a paliar y neutralizar los posibles impactos negativos que se detecten sobre las mujeres y los hombres, así como a reducir o eliminar las diferencias encontradas, promoviendo de esta forma la igualdad entre los sexos”*.

5.2 La estrategia apuesta, a partir de la situación de partida en la que se ponen de manifiesto la existencia de desigualdades entre hombres y mujeres en sus muchas formas de definirse dentro del colectivo LGTBI, por establecer unos objetivos estratégicos, objetivos específicos, líneas estratégicas, y acciones así como un sistema de seguimiento y evaluación



FIRMADO POR	MARIA LUISA GOMEZ HERRERA	10/08/2023	PÁGINA 4/7
VERIFICACIÓN	BndJANR8EUX8QDFLSJWMPMB8UV6FBJ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

de dicha estrategia, esto último fundamental para saber si las medidas puestas en práctica han resultado efectivas o no y proceder a los cambios oportunos en cuanto a indicadores, en su caso a través de la Comisión de gestión y seguimiento, a quien se le atribuye dicha facultad.

Dado lo expuesto por el órgano impulsor en cuanto a la ausencia de datos estadísticos en esta materia, la primera medida compensatoria que se aprecia por parte de esta Unidad es la relativa a la línea estratégica 2.2 *“Promocionar y garantizar la inclusión de la perspectiva de la diversidad sexogenérica y familiar en estadísticas y análisis oficiales realizados por los centros directivos de la Junta de Andalucía”*. En este sentido, se recomienda tener en cuenta lo dispuesto en el artículo 10.1b), c) y d) de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, respecto a que en cualquier recogida de datos y estudios que se realicen al amparo de esta estrategia, se deberán incluir *“indicadores de género que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres”*, así a modo de ejemplo, se propone introducir en las estadísticas indicadores basados en la formación académica, la situación familiar, la situación laboral, horarios de trabajo y de ocio y que los resultados se analizaran *“desde la dimensión de género”*. Asimismo, se debe *“analizar y cuantificar el valor de los cuidados”*.

Se observa otra medida compensatoria en el ámbito de la formación; en las líneas estratégicas 3.1 y 3.2, destacan acciones formativas dirigidas tanto a profesionales del sector público como de otros sectores. Y una tercera, en la línea estratégica 5.1 al referirse a *“Desarrollar acciones diferenciales y específicas de protección en colectivos especialmente vulnerables LGTBI, como son las personas migrantes, trans, mayores, con discapacidad, mujeres, etc”*

Además, aparecen otras medidas compensatorias específicas en las *“acciones”* de la Estrategia cuya finalidad son las mujeres:

- 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*



FIRMADO POR	MARIA LUISA GOMEZ HERRERA	10/08/2023	PÁGINA 5/7
VERIFICACIÓN	BndJANR8EUX8QDFLSJWMPMB8UV6FBJ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

atención a la situación de las mujeres LBT”.

- 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.”

Si bien está previsto que “Todas las comisiones técnicas que se generen con relación a la Estrategia respetarán en su composición una representación equilibrada entre mujeres y hombres”, sería conveniente añadir a dicho párrafo, el artículo que contiene dicho mandato, es decir “ 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 de esta representación equilibrada, es muy importante que en los contenidos de sus asesoramientos, recomendaciones y protocolos de actuación esté presente la transversalidad de la igualdad de género. Es decir, que en el ejercicio de estas funciones, se debe trabajar con un enfoque de género y para que dicho enfoque se tengan en cuenta en todas las actuaciones de las Comisiones, se propone que, al menos, algunas de las personas que formen parte de su composición posean formación en materia de igualdad de género. En este sentido se propone incluir la siguiente redacción, al mencionar a las Comisiones Técnicas: “ Asimismo se velará para que en todas las sesiones haya al menos una persona experta en igualdad de género”.

Por último, es preciso destacar que en el apartado 6 de la estrategia “Sistema de gestión, seguimiento y evaluación”, respecto a la comunicación y difusión de la misma, deberá atenderse tanto a 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, garantizando un tratamiento inclusivo y no discriminatorio de las mujeres, como al artículo 57, según el cual “se promoverá la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de los hombres y de las mujeres en todos los medios de información y comunicación”.



6. REVISIÓN DEL LENGUAJE

Avenida de Hytasa, 14. 41071 Sevilla.
6

FIRMADO POR	MARIA LUISA GOMEZ HERRERA	10/08/2023	PÁGINA 6/7
VERIFICACIÓN	BndJANR8EUX8QDFLSJWMPMB8UV6FBJ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

6.1. Justificación normativa: De acuerdo con el artículo 4 y el artículo 9 sobre lenguaje no sexista e imagen pública de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre*, y de acuerdo con la *Instrucción de 16 de marzo de 2005, de la Comisión General de Viceconsejeros (y Viceconsejeras)*, se deberá evitar un uso sexista del lenguaje en las disposiciones de carácter general de la Junta de Andalucía.

6.2. Se valora el esfuerzo realizado por el centro directivo en la redacción del proyecto de Estrategia, ya que a lo largo del texto se puede observar un lenguaje inclusivo y no sexista, tratándose de un aspecto esencial del proceso de integración de la perspectiva de género.

No obstante, se propone la sustitución de las siguientes expresiones detectadas:

- “nacidos” por “personas nacidas”.
- “los profesionales educativos” por “las y los profesionales educativos”.
- “los menores” por “las y los menores” o “personas menores”.
- “policías locales andaluces” por “integrantes de los Cuerpos de Policía Local en Andalucía”.
- “los futuros policías” por “las futuras personas policías”/futuros integrantes de los Cuerpos de Policías”.
- “al médico”, “los médicos”, “al especialista” por “consulta médica de atención primaria o de especialista”.
- “abusador” por “persona abusadora”.
- “trabajadores” por “personas trabajadoras”.
- “jueces y magistrados” por “profesionales de la judicatura”.

LA ASESORA TÉCNICA



Avenida de Hytasa, 14. 41071 Sevilla.
7

FIRMADO POR	MARIA LUISA GOMEZ HERRERA	10/08/2023	PÁGINA 7/7
VERIFICACIÓN	BndJANR8EUX8QDFLSJWMPMB8UV6FBJ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	